

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am 3. März 2005 über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie durch die Ablehnung ihrer Bestellung zur Teamleiterin am Finanzamt ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

1. Die Nichtbestellung von A zur Teamleiterin des Finanzamtes ... aufgrund der Logfileauswertung stellt keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
Die Qualifikation von A für die Funktion wurde vom Dienstgeber nicht bestritten, das Ergebnis des Hearings lautete: „in höchstem Ausmaß geeignet“.
2. Die Besetzungsverfahren im Rahmen der Roll-Out-Wellen scheinen bundesweit nicht einheitlich durchgeführt und die diversen Erlässe nicht einheitlich gehandhabt worden zu sein, weshalb das Vorgehen der Dienstbehörde für die Bediensteten nicht transparent war.
3. Die Entscheidung der Dienstbehörde, Bedienstete mit einer „positiven“ Logfileanalyse für drei Jahre für eine neuerliche Bewerbung um eine Leitungsfunktion zu sperren, erscheint vollkommen willkürlich.
4. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Erstattung der Disziplinaranzeige gegen A einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG darstellt.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde von der Gleichbehandlungsbeauftragten (= GBB) am 20. August 2004 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingebracht. Er lautet:

„.... Ab ... 2004 werden aufgrund der Reorganisation der Finanzverwaltung (Einführung von Teamstrukturen) alle Führungspositionen (außer der Vorstandsfunktion) im o.a. Finanzamt neu besetzt und die bisherigen FunktionsträgerInnen von ihren Funktionen abberufen werden. Die internen Ausschreibungen und Hearings zur Besetzung der neuen Funktionen erfolgten bereits im ... d.J..

A hat sich – als ... – für die Funktion einer Teamleiterin beworben, ist bei ihrem Hearing am ... unter Vorsitz des Vorstandes des o.a. Finanzamtes als „in höchstem Ausmaß“ geeignet bewertet worden und war daher für die Funktion einer Teamleiterin vorgesehen.

Am ... teilte ihr der Leiter des Finanzamtes mit, dass sie nicht zur Teamleiterin bestellt würde, weil ihre Datenbankabfragen im Abgaben-Informationssystem (AIS DB 2) bis zum Jahr 1995 zurück einem sogenannten „Screening“ unterzogen wurden.

Dabei wurde festgestellt, dass A zwei Steuernummern (mehr als 36 Monate mehr als 17 x) wiederholt abgefragt habe. Daraus könnte der Verdacht einer unerlaubten Nebenbeschäftigung („Pfuschertätigkeit“) abgeleitet werden, zumindest könnte es sich um unerlaubte Abfragen handeln. Der Dienstgeber entzieht ihr daher das zur Bestellung einer Funktionsträgerin erforderliche Vertrauen.

Am ... hat der Vorstand alle ... Teamleiterposten mit Männer besetzt.

A bestreitet den Verdacht, eine unerlaubte Nebenbeschäftigung ausgeübt zu haben. Sie habe in diesen Fällen nur im Rahmen einer zur Unterstützung und Information der Steuerpflichtigen angehaltenen serviceorientierten Finanzverwaltung Auskünfte an zwei Bekannte auf deren Ersuchen gegeben, die – da es sich um Daten handelte, die den Bekannten auch im Rahmen einer Akteneinsicht zugänglich gewesen wären – von ihr als durchaus dienstlich veranlasste Auskünfte verstanden wurden, die weder eine unerlaubte Nebenbeschäftigung sind, noch den Erlässen ab 2000 über unerlaubte Abfragen und Eingaben im AIS widersprechen. Dienstrechtliche Maßnahmen, wie zB die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, in dessen Rahmen eine dienstrechtliche Verfehlung festgestellt und beurteilt werden könnte, wurden vom Dienstgeber nicht gesetzt, obwohl bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung unverzüglich – nach vorläufiger Klarstellung des Sachverhaltes – Disziplinaran-

zeige vom Dienstvorgesetzten zu erstatten wäre. A, die sich keiner Schuld bewusst ist, wollte daher auch keine Selbstanzeige erstatten.

Auch ist der Dienstgeber bisher ihrem Ersuchen nicht nachgekommen, ihr die gegen sie erhobenen Vorwürfe und den Ausschließungsgrund für ihre Bestellung zur Teamleiterin schriftlich bekanntzugeben.

Jedoch wurde sie vom Dienstgeber zur Einsicht aufgefordert und ihr mitgeteilt, dass bei einem 3-jährigen Wohlverhalten die „Strafe für ihre Verfehlung“ aufgehoben werden und sie sich wieder um eine Führungsposition bewerben könne.

In ihrer zukünftigen Verwendung als Teammitglied solle sie, da sie über die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfüge, ihren zukünftigen Teamleiter (dessen Vorgesetzte sie bisher war), bei der Führung des Teams unterstützen und ...prüfungstätigkeit ausüben. Die Nichtzuerkennung der Teamleitungsfunktion bedeutet für A auch einen erheblichen finanziellen Verlust.

Durch die Vorgangsweise des Dienstgebers ist für A ein einschüchterndes und demütigendes Arbeitsumfeld entstanden.

Diese Belastung und die ungewisse berufliche Zukunft haben sie in eine schwere psychische Krise gestürzt. Sie ist in ärztlicher Behandlung und derzeit arbeitsunfähig.

Die Diskriminierung wird darin erkannt, dass

- trotz Unterrepräsentation von Frauen in Führungsfunktionen in A 2/6-wertiger Verwendung (sowohl im ... Bereich der FLD ..., ... als auch im Bereich ... des Finanzamtes ...) mit der für A vorgesehenen Teamleitungsfunktion ein Mann betraut wurde, obwohl A dafür aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten, lt. Hearing und Kommissionsfeststellung die beste Qualifikation hatte;
- der ihr vorgeworfene Unrechtsgehalt weder in einem Dienst- noch in einem Strafrechtsverfahren festgestellt wurde und ihre Gegenargumente in keinem Verfahren gewürdigt wurden;
- für sie als Frau, die eine Führungsfunktion angestrebt hat und dafür die beste Qualifikation bewiesen hat, ein einschüchterndes, feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld dadurch entstanden ist, dass der Dienstgeber
 - sie ohne Dienstrechtsverfahren zu einem Geständnis über ihr Fehlverhalten (Pfuscher bzw. unerlaubte Abfrage) bewegen wollte und ihr – ebenfalls ohne Dienstrechtsverfahren – nach 3-jährigem Wohlverhalten die Möglichkeit einer weiteren Bewerbung in Aussicht stellt,
 - ihr die Unterstützung des Teamleiters aufgrund ihrer besonderen Qualifikation anbietet, ohne ihr selbst die Teamleitungsfunktion zuzuerkennen und

- dass dadurch entstandene Gerüchte hinsichtlich eventueller gröberer Verfehlungen A sehr belasten.

➤ A mit massiven Einkommenseinbußen rechnen muss, weil ihr ein geringer bewerteter Arbeitsplatz zugewiesen werden wird und

➤ sie aus den o.a. Gründen in eine schwere psychische Krise stürzte, die sie arbeitsunfähig machte.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission wird um Prüfung (insbesondere betreffend §§ 4, 8a und 11c) und Erstattung eines Gutachtens ersucht.“

Die Sachverhaltsdarstellung der Antragstellerin lautet (wiedergegeben wird hier nur, was nicht bereits dem Antrag der GBB zu entnehmen ist):

„Am ... hat auf meinen Wunsch hin ein Feedback-Gespräch stattgefunden in dem ich vom Vorstand dahingehend informiert wurde, dass ich nicht mehr unter „Pfuscherverdacht“ stehe, da der nicht bewiesen werden kann, aber gegen mich der Verdacht erhoben wird, Abfragen im AIS DB 2 gemacht zu haben, die nicht im dienstlichen Interesse liegen würden. Ich argumentierte wieder, dass diese Abfragen auf Wunsch der betreffenden Personen von mir durchgeführt wurden. Ich möchte ausdrücklich festhalten, dass ich keinerlei Auskünfte über Daten hätte geben können, die den Steuerpflichtigen nicht bekannt gewesen wären und die diesen auch im Rahmen der Akteneinsicht zugänglich gewesen wären. ... Es ist kein Erlass und keine Dienstanweisung bekannt, die regeln, dass Auskünfte an Bekannte und Freunde unzulässig wären. Die Auskünfte, ..., hätte ich jedem anderen Steuerpflichtigen auch gegeben bzw. hätte ich sie geben müssen, da ich nach § 43 des BDG zur Unterstützung und Information verpflichtet bin. Ich war bis zum Jahr ... Mitarbeiterin des für diese Steuernummern zuständigen Finanzamtes. In den sogenannten Ausfüllhilfen, die jeder Steuerpflichtige zusammen mit seinen Erklärungen zugesandt bekommt, steht als letzter Satz fett gedruckt und umrandet: „für weitere Auskünfte stehen ihnen die Mitarbeiter Ihres Finanzamtes gerne zur Verfügung.“ Es wird also von der Finanzverwaltung an die Steuerpflichtigen transportiert, dass die Mitarbeiter des Finanzamtes gerne Auskünfte erteilen. Außerdem sind wir Beamte ständig dazu angehalten, stets kunden- und serviceorientiert zu handeln. Genau das habe ich getan und wird nun zum Vorwand genommen, mich von der ... Führungsposition auszuschließen.

.....

In meinem Fall liegt daher eine grobe Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vor. Ich bin aus dem Hearing für die angestrebte Funkti-

on nicht geringer geeignet als der bestgeeignete Mitbewerber hervorgegangen und wäre daher bevorzugt zu bestellen gewesen. ...

Die nunmehr mit dieser Funktion betrauten Männer sind außer einer Ausnahme alle jünger als ich, verfügen daher ... über wesentlich geringere Berufserfahrung und sind im Hinblick auf die in der Ausschreibung genannten Kriterien weniger qualifiziert, ... Einzelne mit dieser Funktion betraute Mitbewerber hatten bisher überhaupt noch nie Führungspositionen inne, sondern waren die letzten Jahre nur im Außendienst tätig. Ich verfüge über Führungserfahrung der letzten ... Jahre. ...

Vielmehr entbehrt die Vorgangsweise des „screenings“ jeder gesetzlichen Grundlage. Meine Daten wurden ohne Vorliegen konkreter Verdachtsmomente bis 1995 zurück analysiert. Weiters erfordert eine derartige personenbezogene Datenerfassung die Zustimmung der Personalvertretung. Diese wurde nicht eingeholt! Dieses screening erfolgte nach einem sogenannten Logfile-Muster, das nicht nachvollziehbar ist. Ich wurde darüber aufgeklärt, dass die Vorgangsweise so erfolgte, indem festgestellt wurde, ob ich die Masken einzelner Steuernummern in mehr als 36 Monaten mehr als 17 x aufgerufen habe. Wobei jeder Seitenaufruf zählt. Ein Vertippen auf der Tastatur bedeutet dann auch bereits einen Aufruf. Wieso gerade 17x und was das aussagt ist mir völlig unklar.

Außerdem erhebt sich für mich folgende wesentliche Frage: Die Daten meiner Logfile-Auswertung waren bereits VOR meinem Hearing bekannt. Wenn diese Auswertungen einen Beweis für eine Dienstpflichtsverletzung liefern können, warum wurde ich dann überhaupt zum Hearing zugelassen ... ?

Weiters wurde mir in Aussicht gestellt, dass nach Ablauf von 3 Jahren meine „Strafe für meine Verfehlungen“ wieder aufgehoben wird und ich mich dann nach „3jährigem Wohlverhalten“ wieder um eine Führungsposition bewerben könnte. Angesichts der Tatsache, dass die vorgezogenen Männer praktisch alle, manche ... sogar wesentlich, jünger sind als ich ist diese Aussage für mich völlig wertlos, zynisch und meiner Meinung nach nur dazu ausgerichtet, mich ruhig zu stellen. Ich werte sie weiters als Einschüchterungsversuch, da ich bereits darauf hingewiesen habe, dass ich in der Vorgangsweise des Ausschlusses eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes sehe und meinen Fall der Gleichbehandlungskommission vorlegen würde. Eine gesetzliche Grundlage für diese sogenannte „Sperrfrist von 3 Jahren“ gibt es natürlich auch keine. Ich kann mich also in 3 Jahren nicht darauf berufen und ich sehe somit in meinem Berufsleben keinerlei Aufstiegschancen mehr.

Ich weiß jetzt nicht, wie meine berufliche Zukunft und Entlohnung aussehen wird. Auf jeden Fall bedeutet diese Entscheidung für mich einen beruflichen und damit verbunden auch finan-

ziellen Abstieg. Auch in meiner Lebensverdienstsumme bin ich dadurch erheblich benachteiligt. Sie bedeutet aber auch eine enorme Rufschädigung, da es für die Kollegenschaft nicht nachvollziehbar ist, warum ich trotz meiner hohen Qualifikationen ... nicht betraut wurde und dies natürlich Anlaß zu Gerüchten hinsichtlich eventueller gröberer Verfehlungen gibt. Ich habe allerdings keinerlei Möglichkeiten mich dagegen zu wehren. Mein gesamtes Arbeitsumfeld wurde für mich einschüchternd, demütigend und feindselig.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorstand des Finanzamtes, Herr X, mit 13. September 2004 nachstehende Stellungnahme:

„Am ... fanden die Hearings für die entsprechenden Funktionen im Finanzamt statt.

In der Kommission waren neben dem Vorstand auch die Personalvertreter P1 und P2 und als stellvertretende Fachvorständin Mag. F vertreten.

Für die ... Teamleiterfunktionen der BV bewarben sich nur ... Mitarbeiter.

Das Ergebnis des Hearings war, dass A neben anderen Bewerbern für die Funktion des Teamleiters BV im höchsten Ausmaß geeignet bewertet wurde. (Laut dem der Stellungnahme beigefügten Protokoll zum Hearing wurden die Leistungen von A ausschließlich positiv beschrieben).

Erwähnt werden muss auch noch, dass mittels E-Mail von ... vom Reformteam ersucht wurde, die Bewerberliste für die ausgeschriebenen Führungs- und Stabsstellenfunktionen zwecks Durchführung von sogenannten Screenings zu übermitteln. Dies wurde vom Finanzamt auch durchgeführt.

Das Ergebnis der Logfileanalyse wurde vom Amt am ... zur Verfügung gestellt. Daraus ist ersichtlich, dass A zumindest in 2 Fällen der betrieblichen Veranlagung Abfragen getätigt hat, für die keine dienstliche Veranlassung ersichtlich war. Die Rechtfertigung dem Vorstand gegenüber war zuerst die, dass sie diese beiden Namen nicht kenne. Dann erklärte A, dass diese Abfragen im Zuge ihrer Tätigkeit als Gruppenleiterin notwendig waren. In weiterer Folge gab sie zu, dass diese Personen Freunde der Familie waren und sie beauftragt haben, die Korrektheit der Anbringen und Erledigungen zu kontrollieren.

Entsprechend der Richtlinie des BMF zur Vorgehensweise der Finanzämter nach Ergehen der Logfile Auswertungen wurde A nicht als präsumptive Teamleiterin bestellt.

Da auch bei einer zweiten Mitarbeiterin verbotene Abfragen festgestellt wurden, mussten ... Teamleiter BV Funktionen nochmals ausgeschrieben werden.

Am ... fanden für diese Funktionen die entsprechenden Auswahlverfahren statt. Dabei wurden die sich für diese Funktionen bewerbenden drei Mitarbeiter von der Kommission (.....) als im höchsten Ausmaß geeignet bewertet.

Am ... fand schließlich das Teamfindungsworkshop statt, bei dem die künftigen Teamleiter anhand von Mitarbeiterwünschen ihre Mitarbeiter bestimmten.

Disziplinarverfahren wurde seitens der Dienstbehörde noch nicht eingeleitet, da seitens des Regionalmanagements noch Erhebungen durchgeführt werden. Der Abschlussbericht wurde für die nächste Zeit angekündigt, wobei aber schon feststeht, dass die Tätigkeit von A über die reine Servicefunktion der Finanzverwaltung weit hinausgegangen ist.

Seitens des Vorstandes wurden mit A wiederholt Gespräche geführt, einmal sogar in Anwesenheit des Auch mit dem Regionalmanager Z wurde in Anwesenheit des Vorstandes, der Personalvertreter und der Gleichbehandlungsbeauftragten ... ein Gespräch geführt. Bei allen diesen Gesprächen, die immer in ruhiger Atmosphäre abliefen, wurde versucht, der Mitarbeiterin klar zu machen, dass diese ihre Vorgangsweise (verbotene Abfragen) unrechtmäßig erfolgt ist und die entsprechenden Konsequenzen gezogen werden mussten. Dies wurde von A nie akzeptiert. Es wurde aber in keiner Weise versucht, A zu einem „Geständnis“ zu bewegen. Dies kann von allen bei den Gesprächen Anwesenden bestätigt werden. Seitens des Vorstandes wurde ihr sogar zugesagt, dass die Möglichkeit und Wahrscheinlichkeit besteht, ihr die Funktion des Teamexperten spezial zukommen zu lassen. Daraus den Vorwurf des „einschüchternden, feindseligen und demütigenden Arbeitsumfeldes“ abzuleiten, kann nicht nachvollzogen werden. ... “

Auf Ersuchen der B-GBK, die von X erwähnte „Richtlinie des BMF zur Vorgehensweise der Finanzämter nach Ergehen der Logfile Auswertungen“ vorzulegen, übermittelte der Nachfolger von X am Finanzamt ... (Y), ein Schriftstück mit der Überschrift

„Logfile-Auswertungen Führungskräfte im Finanzamt
Vorgehensweise in den Finanzämtern der Roll-out-Welle ...“
mit folgendem Inhalt:

„..... **Abfragen im Paket**

Abfragen im Paket (d.h. mehrere Steuerpflichtige, ..., werden innerhalb eines kurzen Zeitraumes „hintereinander“ abgefragt) widersprechen einer Rechtfertigung von Abfragen auf Ersuchen der Steuerpflichtigen (Kunden- und Serviceorientierung). Diese Bewerber sind daher grundsätzlich nicht als Führungskräfte einzusetzen.

Ausgenommen davon sind jene MA, die in der Entschuldigungsaktion in Innsbruck enthalten sind und gegen die kein Verfahren eingeleitet wurde.

Ausgenommen sind auch jene MA, die nach Ergehen der einschlägigen Erlässe 2001 die Unrechtmäßigkeit eingesehen und ihr Verhalten geändert haben.

...

Abfragen nicht im Paket

.....

Kommunikation

In jedem Verdachtsfall Gespräch mit den MitarbeiterInnen (wegen „Ausschluss“ oder wegen „Nachsicht“); vorher Rücksprache/Beratung mit dem jeweiligen Personalleiter bzw. Beziehung des Personalleiters wegen disziplinarrechtlicher Konsequenzen; Information der Personalvertretung

Im Ausschlussfall – und zwar nur dann, wenn der jeweilige Bewerber von der Kommission als Bestgereihter vorgeschlagen wurde – Gespräch mit dem DAUS-Vorsitzenden bzw. den PersonalvertreterInnen in der Kommission“

Von der GBB wurde der Erlass (nicht datiert) der Abteilung I/20 des BMF, GZ.BMF-320700/0001-I/20/2004, mit dem Betreff „Anlassbezogene Logfile-Auswertungen“, der laut GBB im November 2004 ergangen ist, übermittelt. Dieser Erlass lautet:

„Präambel

....

Der Dienstgeber hat seit dem Jahr 2000 wiederholt und nachdrücklich darauf hingewiesen, dass die Verwendung (das Abfragen) des Datenbestandes der österreichischen Finanzverwaltung ausschließlich im dienstlichen Interesse zulässig ist.

Unzulässig war und ist es, wenn Mitarbeiter der Finanzverwaltung – vor allem außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches – in einem Ausmaß Daten abfragen, das nur mit einer – wenn gleich möglicherweise unentgeltlichen – Mitwirkung an der laufenden Erstellung von Voranmeldungen, Steuererklärungen u. dgl. erklärbar ist. Die aus den ausgewerteten Logfiles ableitbare, laufende (entgeltliche oder unentgeltliche) Mitwirkung an der Erstellung von Steuererklärungen u. dgl. erfolgt keinesfalls in der dienstlichen Sphäre und rechtfertigt daher keinerlei Datenzugriff.

Vor allen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Führungsverantwortung sowie von Bewerbern und Bewerberinnen um Führungsfunktionen wird – neben anderen Qualitätskriterien – die Erfüllung dieser Standards jedenfalls eingefordert.

1. Einleitung

Mit Erlässen aus dem Jahr 1993 (Verfahrensvorschrift für die ADV Unterstützung der BP, GZ), 2000 und 2001 (GZ) sowie zuletzt im Jahr 2004 (GZ) wurde wiederholt darauf hingewiesen und in Erinnerung gerufen, dass Eingaben und Abfragen aus dem Abgabensinformationssystem des Bundes (kurz AIS) elektronisch aufgezeichnet werden und unzulässige Abfragen aus dem AIS dienstrechtliche und disziplinarrechtliche Folgen haben können.

Dem ... Büro für interne Angelegenheiten (BIA) – ... - obliegt ... auch die Überwachung der Rechtmäßigkeit von Zugriffen auf das AIS für das gesamte Ressort.

Seitens des Dienstgebers werden an Bedienstete in Führungs- und Stabsfunktionen höchste Ansprüche gestellt.

Diese Ansprüche sind in folgenden Fällen nicht erfüllt:

- bei fortgesetzten Verstößen gegen einschlägige Regelungen betreffend Abfragen im AIS (siehe Pkt. 1.1.);
- wenn ein Verhalten gesetzt wird, das geeignet ist, die Unbefangenheit und Unparteilichkeit in Zweifel zu ziehen;
- bei der Ausübung unerlaubter Nebenbeschäftigungen.

Derartige Dienstpflichtverletzungen haben dienstrechtliche Konsequenzen und allenfalls disziplinarische Schritte zur Folge. Auf die Bestimmungen des § 109 Abs. 2 BDG sowie auf § 9 PVG wird verwiesen.

1.1. „Unzulässige Abfragen“

Als unzulässige Abfragen gelten grundsätzlich alle Zugriffe (d.h. jeder einzelne Zugriff) auf das AIS ohne dienstliche Veranlassung. Darunter sind jene Zugriffe zu verstehen, die durch generelle Anordnungen in Gesetzen, Verordnungen oder Erlässen oder durch Weisungen im Einzelfall nicht gedeckt sind.

Von besonderer Relevanz für die Analyse durch das BIA sind jedoch jene Fälle, bei denen in auffälliger Weise, einerseits über einen längeren Zeitraum, andererseits häufig und kontinuierlich, elektronische Zugriffe auf die selbe Steuernummer getätigt worden sind. Derartige Abfragen können in der Regel auch nicht durch Kunden- und Serviceorientierung erklärt werden.

....

2. Methodik der Analyse

....

2.1. Filterkriterien

Bei den Logfileauswertungen kommen folgende Kriterien bei der Analyse durch das Team des BIA zur Anwendung:

- Zugriffe auf die Daten zu einer Steuernummer durch eine(n) Bedienstete(n),
- über einen Zeitraum von mehr als 36 Monaten **und**
- öfter als 17 Mal in diesem Zeitraum **und**
- nur Fälle der betrieblichen Veranlagung **und**
- bei Bediensteten des Innendienstes: Unzuständigkeit aufgrund der Finanzamtsnummer bei zumindest einem Zugriff auf einen betrieblichen Veranlagungsakt **und**
- Andauern der Zugriffe nach Ergehen der einschlägigen Erlässe (siehe Pkt. 4 des Erlässes).

Nur wenn alle ... Kriterien erfüllt sind und es sich nicht um die eigene steuerliche Erfassung des/der Bediensteten handelt, erfolgt zu den Zugriffen auf dieselbe Steuernummer eine Detailanalyse durch das BIA.

Durch das BIA werden als offensichtlich nicht dienstlich begründete Datenzugriffe insbesondere jene dargestellt, die wiederholt im zeitlichen Zusammenhang mehrere Steuernummern betreffen („Paketabfragen“).

.....

Wenngleich bei anlassbezogenen Logfileanalysen nur Fälle mit bestimmter Zugriffsintensität aufgezeigt werden, ist nochmals darauf hinzuweisen, dass – wie auch unter Punkt 1.1. ausgeführt – jeder (auch einzelne) Zugriff auf das AIS (.....) ohne dienstliche Veranlassung selbstverständlich unzulässig ist und grundsätzlich eine Dienstpflichtverletzung darstellt.

2.2. Analyseergebnis

....

„Aufklärungsbedürftige“ Abfragen

Sofern das Analyseergebnis keine eindeutige Aussage über die dienstliche Veranlassung von Abfragen zulässt, wird der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin direkt vom BIA zur Stellungnahme aufgefordert. Falls die Stellungnahme des/der Bediensteten, ..., keine schlüssige Begründung zur dienstlichen Veranlassung der Abfragen enthält, liegt ein Verdachtsfall von unzulässigen Abfragen interner Datenbanken bzw. Einsichtnahme in den elektronischen Steuerakt vor.

Durch das BIA wird in diesem Fall eine Sachverhaltsdarstellung, beinhaltend das Ergebnis der Analyse in Verbindung mit der Stellungnahme des/der Betroffenen sowie eine Einschätzung des Verdachtsfalls, verfasst.

In jedem vom BIA angeführten Verdachtsfall hat ein Gespräch des/der zuständigen Leiters/Leiterin der Dienstbehörde mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin stattzufinden.

„Unbedenkliche“ Abfragen

Ergibt das Analyseverfahren keine auffälligen Abfragen bzw. kann der/die Betroffene ... die auffälligen Abfragen aufklären und glaubhaft die dienstliche Veranlassung begründen, ergeht eine Leermeldung durch das BIA.

3. Anwendungsbereich und Vorgehensweise

....

3.1. Anwendungsbereich

Der Leiter/die Leiterin der Dienstbehörde hat in folgenden Fällen anlassbezogen Auswertungen beim BIA anzufordern:

- Ausschreibungen oder Interessentensuchen von Führungs- oder Stabsfunktionen,
- Anlässe, bei denen die Mitwirkung oder Anordnung des Herrn Bundesministers erforderlich ist,
- Begründeter Verdacht auf Datenmissbrauch.

3.2. Vorgehensweise

Ausschreibung/Interessentensuche

.....

Die Leermeldung bzw. Sachverhaltsdarstellung des BIA ergeht nach Möglichkeit vor Abhaltung der Hearings

Mitwirkung des Herrn Bundesministers

....

Verdachtsfälle

Liegt bereits ein begründeter Verdacht auf Datenmissbrauch vor, ist jedenfalls eine Analyse durch das BIA zu veranlassen.

.....

4. Zuständigkeit und Verantwortung

Die Beurteilung des Sachverhalts und die Veranlassung allfälliger Maßnahmen obliegt dem Leiter/der Leiterin der Dienstbehörde.

Es ist Aufgabe der Regionalmanager, in ihrem Wirkungsbereich für eine einheitliche Beurteilung zu sorgen.

Für die Beurteilung durch die Dienstbehörden sind dienstlich unbegründete Datenzugriffe erst nach Ergehen der einschlägigen Erlässe – also ab dem Jahr 2001 unter Berücksichtigung der Verjährungsfrist – maßgeblich.

Der gegenständliche Erlass ist ab 1.1.2005 generell anzuwenden.

Bei Anlassfällen ist er anzuwenden, soweit nicht anders lautende Regelungen Gültigkeit hatten.

Der Erlass ist allen Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen und zum Gegenstand einer Dienstbesprechung zu machen.“

In der Sitzung der B-GBK am 16. Dezember 2004 führte A, ergänzend zu ihrem Antrag, aus, nachdem sie und eine Kollegin aufgrund des „Screenings“ von der Teamleitungsfunktion ausgeschlossen worden seien, sei, da zu wenig Bewerbungen eingelangt seien, noch einmal ausgeschrieben worden, wobei der Vorstand des Finanzamtes „intensivst nur Männer zur Bewerbung aufgefordert“ habe. Im ... seien an einer anderen Dienststelle Teamleiterstellen ausgeschrieben gewesen, sie habe sich beworben und sei von X informiert worden, er habe die Weisung, sie nicht zum Hearing zuzulassen. Auch an dieser Dienststelle seien nur Männer zum Hearing zugelassen worden. Ihre derzeitige Situation sei sehr belastend, da sie nach ihrer Abberufung von der Gruppenleitung keine Verwendung zugewiesen bekommen habe und ihre berufliche Zukunft vollkommen ungewiss sei. In einem Gespräch mit X habe sie im ... gebeten, sie nicht als Prüferin einzusetzen, weil diese Tätigkeit mit dem permanenten Schleppen von Aktentasche und Laptop verbunden ist, was sie 30 Jahre lang gemacht habe und was zu erheblichen gesundheitlichen Problemen geführt habe. Mittlerweile stehe dem Finanzamt Y vor, der ihr zwar zugesagt habe, dass sie nicht im Außendienst tätig sein müsse, der ihr aber keine andere Verwendung zugewiesen habe, sie habe also derzeit keine Arbeit. Sie sei gezwungen, sich Arbeit zu suchen, in einem Team, dessen Gruppenleiterin sie früher gewesen ist. Wiederholt habe sie den Vorstand um eine entsprechende Verwendung ersucht und die Antwort bekommen, er wolle nichts überstürzen. Dazu sei zu bemerken, dass der Dienstgeber seit sieben Monaten wisse, dass sie keine Verwendung habe. Schließlich habe Y zu ihr gesagt, es sei nicht seine Art, Teamleitern eine Mitarbeiterin „aufs Aug zu drücken“, er werde beim nächsten Führungskräfte meeting zu den Teamleitern sagen: „Hier ist A, wer hat eine Verwendung für sie?“ Nach der Antragstellung an die B-GBK sei ihr mit einem Disziplinarverfahren gedroht worden, mittlerweile sei dieses auch eingeleitet. Ihr werde vorgeworfen, für zwei Bekannte in einer Intensität tätig gewesen zu sein, die über eine bloße Hilfeleistung gegenüber Steuerkunden hinausgehe und die eine, wenn auch keine nachweislich entgeltliche, so

doch eine unentgeltliche Beratungstätigkeit darstelle. Im ... habe es auch Probleme bei ihrer Urlaubsgenehmigung gegeben, Y habe ihr erklärt, bei ihr seien strengere Maßstäbe anzulegen als bei anderen Bediensteten.

Die GBB führt aus, in Gesprächen mit Vertretern der Dienstbehörde (Sektionschef, Gruppenleiter, Regionalmanager) sei ihr transportiert worden, dass jetzt wegen der „Vorkommnisse im Finanzamt Innsbruck“ besonders hohe Maßstäbe an Führungskräfte gelegt werden. Die Regelung sei: Wer 17 Mal in 36 Monaten auf die selbe Steuernummer zugreift, für die er nicht zuständig ist, wird verdächtig zu pfuschen. Da diese Tätigkeit aber schwer nachzuweisen sei, habe die Dienstbehörde schließlich die Position eingenommen, es genüge die Tatsache, dass das Vertrauen in die Bediensteten verloren gehe, weshalb sie keine Führungsfunktion ausüben sollten. Die GBB führt weiters aus, sie könne keinen sachlichen Grund für ein 17maliges Zugreifen auf eine Steuernummer erkennen. Auf ihre Frage, welcher Schaden dem Dienstgeber eigentlich entstanden sei, habe sie die Antwort bekommen, darauf komme es nicht an, Bedienstete dürfen auch nicht unentgeltlich Auskünfte an Steuerpflichtige, für die sie nicht zuständig sind erteilen. Auf ihre Frage, weshalb man dann nicht einfach die entsprechenden Steuernummern sperren lasse, habe sie zur Antwort bekommen, das gehe nicht, dann breche die Verwaltung zusammen. Ein Kuriosum dieser strengen Interpretation der Erlässe sei, dass jemand von einer Teamleiterfunktion ausgeschlossen werden könne, aber für die Stelle eines/einer Fachexperten/Fachexpertin spezial durchaus in Frage komme. Dies sei insofern erstaunlich, als diese Tätigkeit mit A1 bewertet sei. Die GBB weist darauf hin, dass am Finanzamt ... derzeit nur Männer Teamleitungsfunktionen haben. Interessant sei die Regelung, dass Personen, die unerlaubte Abfragen zugeben und sich einsichtig zeigen, zwar drei Jahre lang von einer Führungsfunktion ausgeschlossen seien, danach könne ihnen aber eine solche wieder übertragen werden. Ein Disziplinarverfahren werde in diesem Fall nicht eingeleitet. Erstaunlich sei auch, dass, obwohl die Logfileauswertung schon im Mai vorgelegen sei, erst am ... 2004 Disziplinaranzeige erstattet worden sei.

Der in der Sitzung der B-GBK anwesende Vertreter des BMF Herr DG (= DienstgeberV) führt aus, schon mit Einführung des Abgabensinformationssystems 1993 habe es einen Erlass gegeben, demgemäß nur dienstlich veranlasste

Zugriffe auf das Abgabensinformationssystem zulässig gewesen seien. Es könne sein, dass im Frühjahr 2004 noch nicht bis zu allen Bediensteten durchgedrungen sei, dass bei Bewerbungen Logfileauswertungen erfolgen, aber es sei bereits im Jahr 2000/2001 verstärkt auf die Einhaltung der Erlässe geachtet worden und gespeichert seien die Protokolldaten schon seit 1993. Eine systemisierte Auswertung dieser Daten im Zusammenhang mit der Besetzung höherer Funktionen gebe es erst seit der Reform der Finanzverwaltung, davor habe es nur Stichproben gegeben.

Auf die Frage der Kommission, weshalb man trotz der Logfileanalyse A zum Hearing zugelassen habe, antwortet DG, am ... 2004 habe das Hearing stattgefunden, und am selben Tag seien der Dienstbehörde die Unterlagen des Screenings zur Verfügung gestellt worden. Es sei also nicht mehr möglich gewesen, das Ergebnis der Logfileanalyse zu überprüfen, weshalb man A zum Hearing zulassen habe müssen.

Der in der Sitzung anwesende Antikorruptionsbeauftragte, Herr ..., führt aus, am ... sei bei ihm die Aufforderung zur Datenüberprüfung eingelangt. Am ... habe er A um Stellungnahme ersucht. Am ... habe sie ihn angerufen und gefragt, was sie da schreiben solle, sie wisse nicht um welche Steuernummern es sich handle. Ihre Stellungnahme sei dann am ... eingelangt. Am ... habe das Büro das Analyseergebnis erstellt gehabt. Eine raschere Vorgangsweise sei aufgrund des Umfangs der Finanzreform (betroffen sind ca. 11.000 Mitarbeiter/innen) einfach nicht möglich.

Zum vom Screening erfassten Zeitraum führt DG aus, es sei, obwohl es den entsprechenden Erlass schon seit 1993 gebe, mit dem Jahr 2001 begonnen worden. Abfragen zwischen 1993 und 2000 haben keine Auswirkungen, da die Dienstbehörde davon ausgehe, dass die Bediensteten jedenfalls seit 2001 Kenntnis davon haben, dass nicht-dienstliche Abfragen unzulässig sind und spätestens mit diesem Zeitpunkt allfällige unzulässige Abfragen unterlassen haben. Da aber A bis zum ... 2003 Steuernummern von Personen, die vom Finanzamt ..., an welchem A bis Anfang 2002 tätig gewesen sei, betreut werden, abgefragt habe, sei das Screening bis zum Jahr 1993 erfolgt.

Seitens der Kommission wird darauf hingewiesen, dass der sogenannte Logfile-Erlass erst mit 1.1.2005 anzuwenden sei. Daraufhin verweist DG auf die Anmerkung: „Bei Anlassfällen ist er anzuwenden, soweit nicht anderslautende Regelungen Gültigkeit hatten.“ Mit Anlassfällen seien Bewerbungen gemeint, in diesem Fall gelte der Erlass rückwirkend. DG führt weiter aus, mit Hilfe der Logfileauswertungen wolle der Dienstgeber Bedienstete auswählen, die gesetzliche Bestimmungen und Erlässe bzw. Weisungen einhalten. Das sei schlicht ein Maßstab, den der Dienstgeber an seine Führungskräfte lege. Auch viele männliche Bedienstete seien aufgrund von Logfileanalysen für die Funktion eines Teamleiters nicht in Frage gekommen und es seien ebenfalls Disziplinarverfahren eingeleitet worden.

Die GBB führt aus, ihre Kritik, und auch die von Kolleginnen, sei, dass eine Maßnahme getroffen werde, obwohl noch gar nicht feststehe, ob eine Dienstpflichtverletzung vorliegt. Sie weise darauf hin, dass in Wien nur Frauen aufgrund der Screenings von Teamleitungsfunktionen ausgeschlossen worden seien.

A führt aus, die Bediensteten seien angewiesen, kundenorientiert zu arbeiten. Sie sei bis Ende 2001 Mitarbeiterin am Finanzamt ... gewesen, deshalb hätten sich auch ihre Bekannten an sie gewandt. Es sei eben so, dass, wenn Steuerpflichtige an „ihrem“ Finanzamt jemanden kennen, diesen oder diese auch dann anrufen, wenn er/sie nicht der/die zuständige Sachbearbeiter/in ist. Sie habe keine geheimen Daten weitergeben können, sie könne auch nur die Masken für die Betroffenen aufrufen, aber nicht einmal „einen Beistrich ändern“, das könne nur der/die Sachbearbeiter/in.

Der DG weist darauf hin, dass A für diese Personen sachlich nie zuständig gewesen sei. Der Vorstand des Finanzamtes habe jedenfalls das Ergebnis der Auswertungen und die Stellungnahme der/des betroffenen Bediensteten zu würdigen und habe offenbar befunden, dass die Anforderungen, die an Führungskräfte gestellt werden, im vorliegenden Fall nicht erfüllt seien.

Die Antragstellerin führt aus, sie habe nach dem Ersuchen von ..., eine Erklärung abzugeben, mit X gesprochen und ihm erklärt, dass sich die Abfragen auf Steuerpflichtige von ihrem früheren Finanzamt beziehen. Sie habe deshalb mit ihm gesprochen, weil sie nicht gewusst habe, aus welchem Grund ... Auskünfte von ihr wollte. X habe zu ihr gesagt, wörtlich: „Reden Sie sich raus, da wird mit Kanonen auf Spatzen geschossen“, er habe sie nämlich zur Teamleiterin bestellen

wollen, das habe er ihr ausdrücklich gesagt. Am ... sei sie zum Hearing angetreten und am ... habe ihr X gesagt, dass er sie, obwohl sie sein Vertrauen hätte, nicht als Teamleiterin bestellen könne, weil er die Weisung habe, diejenigen, die auf der Screening-Liste stehen, nicht zu ernennen. Am selben Tag habe er neu ausgeschrieben.

Der DG führt dazu aus, er kenne keine konkrete Weisung an den Vorstand im Falle von A, er kenne auch keine allgemeinen Weisungen. Es gebe allerdings das Anforderungsprofil für eine Leitungsfunktion. Möglicherweise habe X sich darauf bezogen.

Auf die Frage der Kommission, ob die Erlässe den Mitarbeiter/innen nachweislich zur Kenntnis gebracht worden seien, also etwa durch Vorlage zur Unterschrift, antwortet der DG, der „Logfile-Erlass“ sei an die Personalabteilung vorab per e-mail ergangen, mit der Bitte, sie allen Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. (Es handelt sich um den Erlass aus dem Jahr 2000.) In welcher Form der Erlass aus dem Jahr 1993 publiziert worden sei, wisse er nicht. Es gehe außerdem nicht um die Frage, ob die Mitarbeiter wissen müssen, dass sie gescreent werden, sondern es gehe darum, ab wann die Mitarbeiter wissen, dass bestimmte Abfragen unzulässig sind.

A erklärt dazu, sie habe den Erlass bekommen, er beziehe sich aber auf sensible Daten, das heißt, auf Steuernummern von Prominenten. Diese Erlässe seien ergangen, weil sehr viele Bedienstete den Steuerakt des Herrn Bundesminister aufgerufen haben.

Der DG bemerkt dazu, in dem Erlass stehe: „.... ist nur dann zulässig, wenn eine dienstliche Veranlassung vorliegt.“

... führt aus, dass im Erlass vom Juni 2001 eindeutig stehe, dass es unerheblich sei, ob es sich um eine der Allgemeinheit bekannte oder um eine unbekannt Person handle.

Da nach Befragung der Antragstellerin und der Dienstgebervertreter der Sachverhalt für die Erstellung eines Gutachtens durch die B-GBK noch nicht ausreichend geklärt war, wurde am 3. März 2005 eine weitere Sitzung der B-GBK abgehalten.

A führt aus, sie habe noch immer keine entsprechende Verwendung, sie suche sich selbst Arbeit, derzeit verrichte sie c-wertige Tätigkeiten. In einem Gespräch

mit Y habe sich herausgestellt, dass im Innendienst für sie nur eine mit A2/2 bewertete Tätigkeit möglich sei, was bedeute, dass sie von einer Bewertung A2/6 auf die niedrigste Laufbahnfunktion zurückgestuft werde, und das nach 35 Dienstjahren. Erklärungsbedürftig ist ihrer Meinung nach auch die Schwierigkeit bei der Gewährung ihres Urlaubes im letzten Spätsommer sowie der Umstand, dass sie als einzige Bedienstete keine Belohnung für die Umzugsarbeiten bekommen habe. A führt weiters aus, sie habe sich nach den Screenings in den Bundesländern erkundigt und erfahren, dass Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktionen betraut worden seien und Screenings erst ca. acht Monate später erfolgt seien. In einigen Fällen sei tatsächlich „gepfuscht“ worden, dennoch sei es zu keiner einzigen Abberufung von der Funktion gekommen. Es handle sich in diesen Fällen um acht Männer im Bundesland

Da in der letzten Sitzung der B-GBK die Frage offen geblieben ist, ob nun der Vorstand eines Finanzamtes autonom über die Vergabe einer Teamleitungsfunktion entscheiden kann, wird X dazu befragt. Er führt aus, der Vorstand eines Finanzamtes könne grundsätzlich selbst über eine Besetzung entscheiden, doch müsse er sich natürlich auch an gewisse Regeln halten. Festgelegt sei nun einmal, dass man bei „Paketabfragen“ von Führungsfunktionen ausgeschlossen sei, und um solche habe es sich bei A gehandelt. Aufgrund der zögerlichen Auskünfte von A zu ihren Abfragen, nämlich indem sie erst nach und nach zugegeben habe, dass die betreffenden Steuerpflichtigen Bekannte von ihr seien, sei auch das notwendige Vertrauen für die Verleihung einer Teamleitungsfunktion nicht mehr gegeben gewesen.

Auf die Frage der Kommission, ob durch die „Hilfe“ von A gegenüber ihren Bekannten der Republik irgendein Schaden oder Nachteil entstanden sei, antwortet X, von Schaden könne man nicht sprechen, doch seien gewisse Regeln nicht eingehalten worden. Er habe schon seit dem Jahr 2000 oder jedenfalls seit 2001 in Dienstbesprechungen immer wieder darauf hingewiesen, dass nichtdienstliche Abfragen verboten seien. Wenn jemand abgefragt hatte, habe er sich rechtfertigen müssen.

Die GBB erklärt dazu, in dieser Deutlichkeit sei das den Bediensteten nicht dargelegt worden. In diversen Erlässen habe sich der Dienstgeber immer wieder auf das dienstliche Interesse berufen, und Kolleginnen seien immer wieder mit der

der Frage zu ihr gekommen, was denn das dienstliche Interesse sei. Sie könne außerdem nicht verstehen, welche Dienstpflicht dadurch verletzt sein könnte, dass A Bekannten eine Auskunft gegeben hat, die diese auch von den zuständigen Bediensteten des Finanzamtes bekommen hätten. Sie verstehe auch nicht, weshalb der Dienstgeber nicht dezidiert sage, es dürfen ausschließlich Steuernummern, für die man sachlich und örtlich zuständig ist, abgefragt werden. Einen derart konkreten Erlass habe es nie gegeben, und jetzt greife man auf einen Erlass aus dem Jahr 1993 zurück, der 100 Seiten umfasse und den niemand kenne. Der Erlass der Abteilung I/20 beziehe sich auf diesen „alten“ Erlass, wobei das Datum des Inkrafttretens mit 1.1.2005 festgelegt ist. Auch in den neuen Erlassen aus dem Jahr 2000 seien die Abfragen nicht dezidiert geregelt. Die GBB bringt weiters vor, dass das Vorgehen der Vertreter der Dienstbehörden offenbar nicht einheitlich sei, denn sie habe vom Fall einer Kollegin in ... gehört, die trotz nichtdienstlicher Abfragen zur Teamleiterin bestellt worden sei, und zwar einfach deshalb, weil sonst keine geeigneten Bediensteten zur Verfügung gestanden seien. Wie schon in der ersten Sitzung der B-GBK sagt die GBB, in Wien habe es „nur Frauen getroffen“.

X bestreitet dies und nennt einige Finanzämter, an denen auch männliche Bedienstete von der Funktion ausgeschlossen worden seien.

Y führt aus, der Dienstgeber und auch er bekennen sich dazu, dass Personen, die ein Abfrageverhalten an den Tag legen, das vermuten lasse, es handle sich um mehr als bloße Auskunftserteilung, nicht in Leitungsfunktionen tätig sein sollen, weil das Verhalten grundsätzlich abgelehnt werde. Er lege „seine Hand dafür ins Feuer“, dass die Tatsache, dass A eine Frau sei, keine Rolle gespielt habe. Bei den Screenings werden Männer und Frauen gleich behandelt.

Der Regionalmanager für die Region ..., Z, führt aus, anlässlich diverser Vorkommnisse, die auch „öffentlichkeitswirksam“ geworden seien, sei im BMF geprüft worden, ob Mitarbeiter/innen Abfragen tätigen. Das Ergebnis sei gewesen, dass Bedienstete der Finanzverwaltung in relativ kurzem zeitlichen Abstand auf ca. 20 prominente Steuernummern zugegriffen haben. Dies habe in der Öffentlichkeit den Eindruck entstehen lassen, dass besonders sensible Einkommensdaten nicht ausreichend geschützt seien. Der Dienstgeber sei der Ansicht, dass einer zukünftigen Führungskraft zugemutet werden könne, Erlässe einzuhalten,

und zwar schon deshalb, weil sie darauf achten müsse, dass die Mitarbeiter/innen die Dienstpflichten einhalten und die Interessen des Dienstgebers vertreten. Zur Frage der einheitlichen Vorgangsweise in allen Bundesländern führt Z aus, dass im Rahmen der Roll-out-Welle ... keine Screenings anlässlich der Besetzung der Teamleitungsfunktionen durchgeführt worden seien, erst im Rahmen der Roll-out-Welle ... habe man diese Maßnahme gesetzt, weshalb man jetzt die Screenings bezüglich der Dienststellen der Roll-out-Welle ... nachhole. Aufgrund der Logfileanalysen sei derzeit in acht Fällen zu klären, ob eine Abberufung von der Teamleitungsfunktion geboten sei.

Zur Frage, wer tatsächlich über die Verleihung der Funktion entscheidet, führt Z aus, es gebe eine Weisungskette. Der Vorstand sei nicht vollkommen unabhängig, sondern sei an die Weisungen des Regionalmanagers und auch des weiteren Vorgesetzten, des Gruppenleiters, gebunden. Bei Paketabfragen entscheiden jedenfalls diese drei Funktionsinhaber gemeinsam.

Zum Vorbringen der GBB, die Dienstbehörde bzw er selbst habe angedeutet, ein Disziplinarverfahren gegen A werde nicht eingeleitet, wenn sie ihre Beschwerde bei der B-GBK zurückziehe, erklärt Z, dies sei nicht richtig. Einem Regionalmanager komme es auch gar nicht zu, über eine Disziplinaranzeige oder die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu entscheiden. Er führt weiters aus, durch ein Verhalten wie jenes von A werde das Vertrauen der Bevölkerung in die „Nutzung der Daten“ missbraucht, denn die Bevölkerung müsse in so einem Fall wohl an der Objektivität der Finanzverwaltung zweifeln. Z hält abschließend fest, der Dienstgeber habe festgelegt, dass bei Paketabfragen die Zuweisung einer Teamleitungsfunktion ausgeschlossen sei. Dies sei die dienstrechtliche Entscheidung, an der „Intensität der Daten“ sei zu prüfen, ob ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden müsse, was durchaus, wie im Falle von A, länger dauern könne.

Zum Vorbringen, dass der Fall eines Bediensteten bekannt sei, der für eine Teamleitungsfunktion nicht in Frage gekommen sei, aber Fachexperte spezial geworden sei, was mit einer höheren Bewertung, nämlich A1, verbunden sei, führt Z aus, eine A1/1-Einstufung sei mit einem geringeren Bezug verbunden als eine Bewertung mit A2/6 mit allen für den Außendienst gewährten Zulagen. Im Übrigen sei nicht ausgeschlossen, dass A Fachexpertin spezial werde, man habe sie nur nicht zur Teamleiterin ernennen können.

Befragt, was es mit der 3-jährigen „Sperrfrist“ für Führungspositionen auf sich habe, führt Z aus, diese Frist sei mit dem Disziplinarrecht begründbar. Im Falle von Ermahnungen sei nämlich vorgesehen, dass diese nach drei Jahren nicht mehr gegen einen/eine Bedienstete verwendet werden dürfen. Danach habe der jeweilige Vorgesetzte zu beurteilen, wann dem/der betreffenden Bediensteten wieder das Vertrauen ausgesprochen werden könne. Nach Verstreichen der Frist könne also durchaus wieder eine Führungsposition verliehen werden, es käme auf den Einzelfall an.

Auf die Frage der Kommission, ob es in Österreich vergleichbare Fälle zu jenem von A gebe, antwortet Z, dass im gesamten Bundesgebiet weder ein männlicher noch eine weibliche Bedienstete mit einer sogenannten Paketabfrage zum Teamleiter/zur Teamleiterin ernannt worden sei. X führt das Finanzamt X als Beispiel für den Ausschluss eines männlichen Bewerbers von der Funktion an.

Auf die Frage nach der derzeitigen Verwendung bzw. Arbeitsplatzsituation von A, führt Y aus, es habe wiederholt Gespräche über ihre Verwendung gegeben, doch alle Versuche eine Lösung zu finden, seien daran gescheitert, dass A nicht bereit sei, im Außendienst zu arbeiten.

Z führt aus, dass, wenn man eine mit A2/4 bewertete Tätigkeit ausüben wolle, bereit sein müsse, zumindest zu 51 % im Außendienst tätig zu sein, und dies sei A eben nicht. Tätigkeiten im Innendienst seien aber schlechter bewertet, und die Bewertung der diversen Tätigkeiten sei für den Vorstand eines Finanzamtes nicht disponibel.

A führt an dieser Stelle aus, sie habe ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aus gesundheitlichen Gründen eine Außendiensttätigkeit nicht mehr in Frage komme.

Auf die Frage der Kommission, ob bei allen Bediensteten, denen eine „Paketabfrage“ nachgewiesen worden ist, ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden sei, antwortet Z, nein, wenn Bedienstete einsichtig seien, könne es bei einer Ermahnung bleiben und ein Disziplinarverfahren werde nicht eingeleitet, die Einsicht spiele nun einmal bei der Bewertung einer Dienstpflichtverletzung eine Rolle.

Auf die Frage, wieviele Disziplinarverfahren insgesamt im Zusammenhang mit unerlaubten Abfragen eingeleitet worden seien und wieviele Frauen und wieviele

Männer betroffen seien, antwortet Z, eine genaue Zahl könne er nicht nennen, es sei eine Reihe von Disziplinarverfahren eingeleitet worden. In seiner Region seien drei oder vier Disziplinarverfahren gegen weibliche Bedienstete eingeleitet worden. Er könne nichts dafür, wenn Männer keine unerlaubten Abfragen getätigt haben.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) 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 der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Vertreter des BMF für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Unbestritten ist die hervorragende fachliche Eignung von A für die Ausübung der Funktion einer Teamleiterin.

Zentrales Thema im Verfahren vor der B-GBK war die Wertung der Abfragen von Steuernummern im Abgabensinformationssystem durch Bedienstete, die nicht zuständige Sachbearbeiter/innen für die jeweilige Steuernummer waren bzw sind, insbesondere die sogenannten Paketabfragen, also die Zugriffe „17 Mal in mehr als 36 Monaten“. Während sich die Antragstellerin und die GBB auf den Standpunkt stellten, mit dieser Regelung könne der Ausschluss von einer Teamleitungsfunktion, wenn lediglich im Sinne der angeordneten Kundenfreundlichkeit und Serviceorientiertheit Auskünfte an Steuerpflichtige erteilt werden, die diese ohnehin im Rahmen der Akteneinsicht bekommen, nicht gerechtfertigt werden, erklären die Dienstgebervertreter, es komme allein darauf an, dass der Dienstgeber Abfragen ohne sachliche und örtliche Zuständigkeit für unzulässig erklärt habe, und zwar erstmals schon im Jahr 1993, und dass der Dienstgeber von Füh-

rungskräften die Einhaltung der Erlässe verlangen könne und verlange. Es komme nicht darauf an, ob Bedienstete wissen, dass sie im Falle einer Bewerbung um eine Teamleitungsfunktion „gescreent“ werden, und es komme auch nicht darauf an, ob eine verbotene Nebenbeschäftigung ausgeübt werde oder nicht.

Die B-GBK hält dazu fest, dass jedem Dienstgeber zugestanden werden muss, Standards für die Ausübung von Leitungsfunktionen festzulegen. Im Sinne des allgemeinen Sachlichkeitsgebotes müssen diese naturgemäß für alle (potentiellen) Funktionsträger/innen gelten und von der Dienstbehörde bezüglich aller gleich gehandhabt werden. Da nach Aussage des Regionalmanagers im gesamten Bundesgebiet im Rahmen der Roll-Out-Welle-2 weder männliche noch weibliche Bedienstete „mit Paketabfragen“ als Teamleiter/innen bestellt wurden und bezüglich einiger im Rahmen der Roll-Out-Welle 1 ernannten Teamleiter aufgrund der Ergebnisse der „nachträglichen screenings“ noch „Abberufungsverfahren“ laufen und da der DG und X angeben, sie kennen einige Fälle (aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht näher darauf eingegangen), in denen männliche Bewerber wegen Paketabfragen von der Teamleitung ausgeschlossen worden seien (allerdings nicht in Wien), ist davon auszugehen, dass der Dienstgeber im Falle von Paketabfragen bei der Besetzung der Teamleitungsfunktionen nicht nach Geschlechtern differenziert hat, auch wenn der Umstand, dass in Wien nur Frauen ausgeschieden sind, anderes vermuten ließe.

Zum Vorbringen der Antragstellerin und von der GBB, der Erlass der Abteilung I/20 sei, wie schon dessen Vorläufer, insofern nicht eindeutig, als einerseits nicht im dienstlichen Interesse stehende Abfragen verboten seien, wobei das dienstliche Interesse nicht definiert sei, andererseits aber die Bediensteten angehalten seien, kunden- und serviceorientiert zu handeln, weshalb Verunsicherung über das vom Dienstgeber gewünschte Verhalten bestehe, und weiters zum Vorbringen von der GBB, die „Filterkriterien“ „17 Mal in 36 Monaten“ seien sachlich nicht nachvollziehbar, denn es bleibe dabei vollkommen offen, ob es sich um zusammenhängende oder „irgendwelche“ Monate handle, und es werde auch nicht berücksichtigt, dass jeder Seitenaufruf, auch bei einem Tippfehler, zähle, hält die B-GBK fest: Obwohl sich ... in der Sitzung der B-GBK bemüht hat, die Hintergründe der Formel „17 Mal in 36 Monaten“ zu erklären, sind Logik und Sinn der Regelung nicht schlüssig geworden. Zu kritisieren ist vor allem, dass der Dienst-

geber nicht oder nur nach mühsamer Interpretation nachvollziehbare Regelungen schafft, deren Unklarheiten und mangelnde Transparenz dann zu nachteiligen Folgen für die Bediensteten führen. Da die Mängel der Regelungen aber männliche und weibliche Bedienstete gleichermaßen betreffen, kann aus ihnen nicht auf eine besondere Benachteiligung von weiblichen Bediensteten geschlossen werden.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass der Ausschluss von A von der Funktion einer Teamleiterin nicht aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt ist.

Die vorhin erwähnte mangelnde Klarheit und Transparenz des Erlasses der Abteilung I/20 ist besonders bei den Ausführungen über die Folgen von nicht dienstlich veranlassten Abfragen auffällig. –Es heißt in der Präambel, dass „... vor allem von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Führungsverantwortung sowie von Bewerbern und Bewerberinnen um Führungsfunktionen () - ... – die Erfüllung dieser Standards (Abfragen ausschließlich im dienstlichen Interesse) jedenfalls eingefordert“ wird, die Folgen des Zuwiderhandelns sind allerdings unter Punkt 1. mit der Formulierung, dass „... unzulässige Abfragen aus dem AIS dienstrechtliche und disziplinarrechtliche Folgen haben können (!)“ und weiters, dass „Derartige Dienstpflichtverletzungen () dienstrechtliche Konsequenzen und allenfalls (!) disziplinarische Schritte zur Folge (haben)“ absolut nicht eindeutig geregelt. Wenn es unter Pkt.1.1. „Unzulässige Abfragen“ heißt: „... Derartige Abfragen (über einen längeren Zeitraum, häufig und kontinuierlich) können in der Regel (!) auch nicht durch Kunden- und Serviceorientiertheit erklärt werden“, stellt sich die Frage, welcher Ausnahmefall denn häufige, kontinuierliche Abfragen derselben Steuer-Nummer durch eine/einen unzuständigen Bedienstete/n aus dem Grund der Kunden- und Serviceorientiertheit rechtfertigen kann und weshalb allfällige Rechtfertigungsgründe nicht genannt sind.

Die Unklarheiten des Erlasses betreffend disziplinarrechtliche Schritte konnten auch durch die Befragung der Dienstgebervertreter in der Sitzung der B-GBK nicht beseitigt werden. -Z führte einmal aus, an der „Intensität der Daten“ sei zu prüfen, ob ein Disziplinarverfahren eingeleitet werde (der Ausschluss von der Teamleitungsfunktion sei eine dienstrechtliche Entscheidung), und antwortete auf die Frage, ob bei allen Paketabfragen ein Disziplinarverfahren eingeleitet werde, nein, wenn Bedienstete einsichtig seien, reiche eine Ermahnung. Für die B-GBK bleibt also zumindest die Fragen offen, ob im Falle eines /einer einsichtigen Be-

diensteten die „Intensität der Daten“ – was auch immer damit gemeint ist - gleichgültig ist.

Die B-GBK stellt aufgrund der unpräzisen Formulierung des Erlasses und nach Befragung der Dienstgebervertreter fest, dass der Dienstgeber einen recht weiten Spielraum für die Erstattung von Disziplinaranzeigen geschaffen und damit auch die Möglichkeit und die Gefahr für eine Ungleichbehandlung der Bediensteten (nicht nur von männlichen und weiblichen) erweitert hat.

§ 20b B-GIBG bestimmt, dass Dienstnehmer/innen durch Vertreter/innen des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden dürfen.

Fraglich ist im vorliegenden Fall, weshalb die Erklärung von A, sie habe bloß zwei Bekannten Auskünfte gegeben, die sie ohnehin aufgrund des Rechtes auf Akteneinsicht bekommen hätten, für die Dienstbehörde nicht akzeptabel und glaubhaft war und welcher Vorwurf gegen A in der Disziplinaranzeige tatsächlich erhoben wurde. Die Dienstgebervertreter haben sich dazu in der Sitzung der B-GBK schlicht nicht geäußert, dies allerdings ohne sich auf eine allfällige Verschwiegenheitspflicht bezüglich eines laufenden Disziplinarverfahrens zu berufen, was bei der B-GBK den Eindruck hinterlassen hat, dass die Disziplinaranzeige, die ja laut Erlass und auch laut Auskunft von Z bei unzulässigen Abfragen nicht zwingend ist, nicht eindeutig indiziert war.

Darauf deutet auch der Umstand hin, dass A nach Vorliegen der Logfileauswertung der Arbeitsplatz „Teamexpertin spezial“ angeboten und sie damit getröstet wurde, sie könne sich nach 3 Jahren wieder um eine Teamleitung bewerben. Wenn dies auch – dem ersten Anschein nach nachvollziehbar - von Z damit erklärt wurde, dass an Teamleiter/innen höhere Maßstäbe anzulegen seien, da sie Mitarbeiter/innen zu führen haben, ist doch nicht nachvollziehbar, dass nach Kenntnis der „unzulässigen Abfragen“ A sofort die Stelle Teamexpertin spezial, immerhin eine mit A1 bewertete Tätigkeit, angeboten wurde und 5 Monate danach und 2 1/2 Monate nach Einbringung des Antrages bei der B-GBK Disziplinaranzeige erstattet wurde. Dies mit der Komplexität des Sachverhaltes zu erklären, im Übrigen ohne auf diese einzugehen, erscheint nicht eben glaubwürdig. Aus dem Vorgehen der Behörde im Zusammenhang mit dem Disziplinarrecht ergibt sich für die B-GBK folgendes Bild: Vorerst ist die Schwere der Verfehlung

irrelevant, ohne nähere Prüfung des Sachverhaltes (eine solche dauert ja, wie sich später herausstellt, Monate) wird A nach Vorliegen der Logfileauswertungen die Tätigkeit einer Teamexpertin spezial angeboten. A zeigt sich aber nicht einseitig, insistiert beim Vorstand des Finanzamtes, wendet sich an die GBB und bringt einen Antrag bei der B-GBK ein. Die Behörde beginnt den „komplexen Sachverhalt“ zu erheben und ca. 6 Monate nach dem Vorliegen der Logfileauswertungen wird Disziplinaranzeige erstattet.

Im Allgemeinen scheint es, dass die Dienstbehörde diverse Elemente aus dem Disziplinarrecht beliebig zusammenfügt, etwa durch die Herstellung eines unmittelbaren Zusammenhanges von Einsicht und Ermahnung (wo doch die erste Voraussetzung für das Ausreichen einer Ermahnung das Vorliegen eines bloßen Bagatelldelikt (Verschulden geringfügig, Folgen unbedeutend) ist und erst danach zu beurteilen ist, ob mit der Ermahnung die spezialpräventive Wirkung erzielt werden kann (was sich aus der Einsichtigkeit ergeben kann)), und weiters durch die Sperre von 3 Jahren für eine weitere Bewerbung, die mit der Tilgung von Disziplinarstrafen begründet wurde, eine Ermahnung aber keine Disziplinarstrafe ist.

Da also die Einleitung des Disziplinarverfahrens gegen A gegenüber der B-GBK nicht nachvollziehbar begründet wurde, kommt die Kommission zu dem Ergebnis, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass das Disziplinarverfahren als Reaktion auf die Beschwerden bei der Dienstbehörde und bei der B-GBK angestrengt worden ist und dass somit ein Verstoß gegen § 20 b („Benachteiligungsverbot“) B-GIBG vorliegt.

Zum Ersuchen der GBB, den Fall auch im Hinblick auf einen Verstoß gegen § 8a („Belästigung“) B-GIBG zu prüfen, da es in Folge der Beschwerde von A Probleme bei der Urlaubsgenehmigung gegeben habe, was –ua - für A sehr belastend gewesen sei, wird festgestellt, dass der Urlaub schließlich genehmigt worden ist.

Das Vorbringen der Antragstellerin, sie habe als Einzige keine Belohnung für die Umzugsarbeiten bekommen, wurde in der Sitzung der B-GBK von Y bestritten. Da dieser Umstand nicht verifiziert bzw falsifiziert werden konnte, kann ein Verstoß gegen § 8a B-GIBG nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

1. Da A eine langjährige und ausgezeichnet qualifizierte Mitarbeiterin ist, wird die Zuteilung eines den Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatzes empfohlen, im Hinblick auf das mittlerweile wohl für alle Beteiligten unangenehme Arbeitsklima, eventuell auch an einem anderen Finanzamt.
2. Es wird empfohlen, Erlässe so zu formulieren, dass sie für die Bediensteten verständlich und transparent sind.

Wien, im April 2005