Mit Schreiben vom … ergänzt A Ihren Antrag insofern als sie ausführt, für die Funktionen Teamexpertin/Teamexperte und stellvertretende/r Teamleiter/in werden im Allgemeinen umfangreiche fachliche Kenntnisse verlangt, da die Aufgaben der Teamleiter/innen vorrangig personeller und organisatorischer Natur seien. Im konkreten Fall sei die Bestellung einer/eines stellvertretenden Teamleiterin/Teamleiters mit umfangreichen Fachkenntnissen besonders wichtig, weil C bis zu ihrer Bestellung zur Teamleiterin nicht dem Team angehört und daher keine spezifischen Kenntnisse habe. Jene vier Kollegen, von denen sie gemobbt worden sei, gehören nicht mehr dem Team an, seither habe sich das Arbeitsklima verbessert, man könne es als gut bezeichnen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorstand des Finanzamtes X, V (= Vorstand), mit Schreiben vom … nachstehende Stellungnahme:
„Aufgrund der Verordnung 166/2004 wurden mit Wirkung zum 1.5.2004 die bisher von der FLD f. … wahrgenommenen Aufgaben hins. … dem Finanzamt X übertragen. Diese Aufgaben wurden und werden innerorganisatorisch von der neugegründeten Organisationseinheit „…“ durchgeführt. Bis zur Ausschreibung der Funktion der Teamleitung … im Zuge des Roll-Out wurden … und A als Dienstälteste vorübergehend als Teamleiter und Teamleiterstellvertreterin eingesetzt (derartige Funktionen hatte es zuvor mangels Teamstruktur nicht gegeben). In der neuen Teamstruktur werden entsprechend den Reformprinzipien von den Führungskräften (dazu zählt auch die dauernde Vertretungsfunktion) insbesondere Managementfähigkeiten, soziale Kompetenz und Organisationstalent gefordert. Der personellen Führungskompetenz wird dabei ein sehr hoher Stellenwert beigemessen. Für die von Teamleiterin C in meinem Auftrag durchgeführte Auswahl ihrer Stellvertretung waren nicht die fachlichen Kenntnisse vorrangig. Fr. C hat mir vorgeschlagen Hrn. B mit der stellvertretenden Führungsfunktion zu betrauen, da dieser über die erheblich größere soziale Kompetenz verfüge und psychisch ungleich belastbarer sei (…). Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen sowie den internen BMF-Standards gelangte diese Funktion (A2/4) im übrigen nicht im Rahmen eines förmlichen Ausschreibungs/Interessentenverfahrens zur Besetzung. Diesem Besetzungsvorschlag habe ich als Vorstand des Hauses zugestimmt und eine entsprechende Verfügung der Geschäftsleitung veranlasst. Zu den von Fr. C für ihren Vorschlag dargestellten Gründen waren für mich noch folgende weitere Überlegungen für die Bestellung von Hrn. B maßgeblich: Die jahrelang anhaltende hohe Anzahl von Krankenständen von Fr. A ließ befürchten, dass die Bedienstete den mit der Funktion einer Teamleiterstellvertreterin verbundenen Belastungen nicht im vollen Umfang werde entsprechen können.

Weiters musste auf das amtsärztliche Gutachten von Fr. Dr. … Bedacht genommen werden, worin eine „langdauernde psychologische und psychotherapeutisch-psychiatrische Führung als unbedingt und dringend notwendig“ beurteilt wurde, wodurch die Eignung als Führungskraft für die Dauer dieses Krankheitsbildes von mir als nicht gegeben beurteilt wurde. Aufgrund dieser Umstände wurde Fr. A trotz ihrer unbestrittenen fachlichen Qualifikation für die in Betracht kommende Führungsfunktion als nicht geeignet angesehen.“

In der Sitzung der B-GBK am … wiederholt A einleitend die Ausführungen des Antrages ihre fachliche Qualifikation betreffend. Weiters führt sie aus, man habe die Entscheidung zu Gunsten von B ihr gegenüber nicht begründet, C habe ihr auf die diesbezügliche Frage geantwortet, sie müsse ihre Auswahl nicht begründen. Sie habe noch 2 Mal nachgefragt und schließlich die Antwort bekommen, es gehe um die Fürsorgepflicht, wobei C nicht gesagt habe, was sie damit meine. Sie sei jahrelang Mobbingopfer gewesen und habe dem Dienstgeber immer wieder vorgeworfen, dass er seiner Fürsorgepflicht nicht nachkomme. Jetzt, da das Mobbing endlich vorbei sei, weil die mobbenden Personen andere Arbeitsplätze haben, sei man ihr mit der Fürsorgepflicht gekommen. Sie habe C ein weiteres Mal nach dem Grund gefragt und diese habe gesagt: „Du bist vielleicht nicht so belastbar, du wirst in zwei Monaten sehen warum“. Sie habe aber bis heute keine Ahnung, was C gemeint hat. Nach zwei Monaten habe sie die GBB (Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMF) kontaktiert und ihr ihren Fall geschildert. GBB habe sich bereit erklärt, den Fall mit C zu besprechen. Erst nach zweimaligem Urgieren habe diese, …, GBB gegenüber die Gründe für ihre Entscheidung genannt, nämlich sie (A) habe nicht ihr Vertrauen, weil sie in eine „Mobbing-Sache“ involviert gewesen sei, Kollege B habe ihr Vertrauen, denn er sei neutral. Das sei aber nicht richtig, denn B sei mit den Mobbingtätern solidarisch gewesen.
Auf die Frage, ob jetzt noch Kollegen/Kolleginnen, die sie gemobbt haben, im Team seien, antwortet A mit Nein, die drei Kollegen und eine Kollegin seien versetzt bzw suspendiert worden.
Der Vorstand führt aus, dass es, nachdem im … die Agende „…“ mitsamt Personal von der FLD zum Finanzamt X „gewandert“ sei, eine Weile gedauert habe, bis die Bewertungen festgestanden seien, daher habe die Funktion des Leiters nicht sofort ausgeschrieben werden können. Das Team habe aber natürlich auch bis zur Ausschreibung funktionieren müssen, deshalb habe er sich entschlossen, den Teamäl-

testen, Herrn … und A provisorisch die Funktionen des Teamleiters und der Stellvertreterin zu übertragen. Aus dem Bewerbungsverfahren sei C als die Geeignetste hervorgegangen, sie sei vorher Prüferin am Finanzamt X und nicht Mitglied des Teams gewesen. Er habe die Teamleiter aufgefordert, ihre Stellvertreter „auszusuchen“, jedenfalls faktisch, rechtlich sei er für die Bestellung zuständig, denn er sei der Meinung, dass Stellvertreter das Vertrauen der Teamleiter haben müssen. Er habe sich an die Vorschläge gehalten, nur wenn er überzeugt gewesen wäre, dass sie „untragbar“ seien, hätte er anders entschieden. C habe ihm B vorgeschlagen, und weil sie eine Frau und … sei, habe er keinen Zweifel gehabt, dass „diese Aspekte nicht Berücksichtigung finden“ werden. Die Begründung für ihre Entscheidung habe gelautet, es sollte eine Person zum Zug kommen, die Belastungen aushalte und die am wenigsten durch Streitereien und gegenseitige Vorwürfe belastet sei, B sei die neutralere Person, er habe keine „Vorbelastungen durch diese Mobbinggeschichten“. A sehe sich als Mobbingopfer, die anderen involvierten Personen sehen die Sache aber anders. Sie haben ihre Arbeitsplätze gewechselt, und zwar freiwillig und nicht im Zusammenhang mit dem Mobbing. Seiner Einschätzung nach seien die Personen Opfer und Täter zugleich gewesen. Zur (von C erwähnten) Fürsorgepflicht sei zu sagen, dass A sehr viele Krankenstände gehabt habe, nämlich 2004 … Arbeitstage und 2005 … Arbeitstage. Dies habe sich mittlerweile sehr gebessert, möglicherweise auch deshalb, weil es keine Zusammenarbeit mit den genannten Personen mehr gebe. Wegen der Krankenstände sei A auch zum Arbeitsmediziner geschickt worden, und dieser haben in seinem Gutachten vom … folgendes empfohlen: „Von der Patientin wurde ein Wechsel des Arbeitsplatzes befürwortet, auch mir scheint dies die einzig gangbare Vorgangsweise zu sein.“ Zur Vorgeschichte schreibt Dr. H.: „Eine äußerst belastende Arbeitsplatzsituation“, womit die „Mobbing-Geschichte“ gemeint gewesen sei. A habe eine Stellungnahme zu diesem Gutachten abgegeben, ihrer Meinung nach habe sich Dr. H. geirrt. Man habe A dann zu Dr. M., Fachärztin für Neurologie und Psychiatrie, geschickt, und diese habe im … ein Gutachten erstellt, das seiner Meinung nach noch wesentlicher sei. Sie habe geschrieben: „Der Hauptgrund für die Krankenstände in den letzten drei bis vier Jahren ist die depressive Belastungsstörung. … Eine langdauernde psychologische und psychotherapeutisch-psychiatrische Führung ist in ihrem Fall unbedingt und dringend notwendig, um die jahrelangen Kränkungen und Demütigungen, wie sie ein Mobbing-Opfer erlebt, zu verarbeiten und wieder zu einem gesunden Selbstwertgefühl zu kommen. Ist A zu

einer psychotherapeutischen Behandlung nicht bereit und will sie weiter ausschließlich den juristischen Weg für ihre Rehabilitation beschreiten, sind in den nächsten Jahren sicher weiterhin vermehrt Krankenstände zu erwarten, da sich die gesundheitliche Situation nicht bessern wird, unabhängig von der rechtlichen Situation, wobei sich Rechtsstreitigkeiten bekanntlich ja über Jahre ziehen. In diesem Fall wäre entsprechend dem Gutachten von Dr. H. ein völliger Wechsel des Arbeitsplatzes in Erwägung zu ziehen“. Auch dazu habe A eine Stellungnahme abgegeben und Dr. M. zugestimmt, dass jedes Mobbing-Opfer Hilfe benötige, sie habe aber betont, dass sie die Sache auch rechtlich abklären wolle. Seiner Meinung nach sei es nicht richtig, einer Person eine Führungsfunktion zu übertragen, die eine längere psychologische bzw. psychotherapeutisch-psychiatrische Behandlung benötige. Das sei „nichts für das Team und nichts für A“. Für A gebe es immer Täter, derzeit sei C eine Täterin, „das ist meines Erachtens nach keine Eignung“.

Auf die Frage, ob die in die „Mobbinggeschichte“ involvierten Personen zum Zeitpunkt der Entscheidung noch im Team gewesen seien, antwortet A (der Vorstand kann sich nicht mehr genau erinnern), die „Haupttäter“ nicht mehr. Sie führt aus, sie höre heute zum ersten Mal, dass sie Mobbing-Täterin sei. Ihr sei immer gesagt worden, die Anschuldigungen der Kollegen seien so unsinnig, dass man gar nicht darüber reden wolle. Sie habe mehrfach, auch schriftlich, am Finanzamt um Aufklärung ersucht, jedoch ohne Erfolg.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete im Team zu führen seien, antwortet der Vorstand, das Team bestehe insgesamt aus sieben Personen, inklusive Teamleiterin.

Auf die Frage, wie der Dienstgeber auf das Mobbing reagiert habe, antwortet der Vorstand, die Vorfälle haben sich schon in der FLD ereignet, zum Finanzamt X sei ein „absolut zerrüttetes Team“ gekommen. Bei der FLD sei ein Coaching-Versuch unternommen worden, und man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass das Team geteilt werden müsse. Das hätte er auch getan, aber es habe sich um ein spezialisiertes Team gehandelt, mit gänzlich anderen Aufgaben als an einem Finanzamt üblich. Die Materie sei so speziell, dass man Bedienstete aus einem anderen Team nicht einsetzen könne.

Die in Sitzung anwesende stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte (= stv. GBB) führt aus, A habe sich wegen des Mobbings an sie gewandt. Was der Vorstand über das Team gesagt habe, sei richtig. A habe einiges durchgemacht, dass sie so oft krank gewesen sei zeige, dass die Situation ziemlich schlimm gewe-

sen ist. An der Vorgangsweise der Dienstgeberseite kritisiere sie insbesondere, dass gegenüber A nicht begründet worden sei, weshalb sie die Funktion nicht bekommt. Das sei eine Schwäche im Führungsstil. Es sei nicht fair, ihr ihre Krankenstände vorzuwerfen und daraus den Schluss zu ziehen, sie sei nicht belastbar. Ihrer Meinung nach habe A eine „irrsinnige Belastbarkeit bewiesen“.
Auf die Frage, weshalb die Krankenstände von A bei ihrer Bestellung zur interimistischen Stellvertreterin kein Hindernis dargestellt haben, antwortet der Vorstand, es sei nicht vorhersehbar gewesen, dass das Provisorium eineinhalb Jahre dauern werde, man habe gedacht, die Sache schneller abwickeln zu können.
Auf die Frage, ob es während der Stellvertretung Probleme gegeben habe, antwortet der Vorstand mit Ja, es sei nicht richtig, dass A die Funktion zur vollsten Zufriedenheit ausgeübt habe. Es sei notwendig gewesen, Schlichtungsgespräche zwischen ihr und dem provisorischen Teamleiter zu führen, da A mit dessen Vorgangsweise nicht zufrieden gewesen sei. Sie sei zB einmal in Abwesenheit des Teamleiters, also als Teamleiterin, ohne ihn (den Vorstand) einzubinden, wegen der Überprüfung der Erledigungen eines Kollegen an die übergeordnete Dienststelle herangetreten. Eine derartige Vorgangsweise könne nicht geduldet werden. „Es zieht sich durch, dass es zu Problemen kommt, wo A mit Personen zusammenkommt.“
Zu den „Schlichtungsgesprächen“ führt A aus, dass sie, als sie zum Finanzamt gekommen sei, der Vorstand von ihren Problemen berichtet habe, und er habe auch Informationen von ihrer früheren unmittelbaren Vorgesetzten bekommen. Sie seien so verblieben, dass, falls wieder Mobbing-Handlungen gesetzt werden, sie sich an ihn wenden könne. Sie habe 30 Jahre lang in derselben Abteilung wie … gearbeitet, und er habe allgemein als schwierig gegolten. Er habe während der ganzen „Phase“ die Kommunikation und die Zusammenarbeit verweigert, es sei zu diversen Vorfällen gekommen, und sie habe dem Vorstand auch davon berichtet. Damals habe er sich einsichtig gezeigt, das sei nun offenbar anders. Was ihr Herantreten an die übergeordnete Dienstbehörde betreffe, sei zu sagen, dass sie auch diesbezüglich eine Stellungnahme abgegeben habe, der Sachverhalt sei anders gewesen als dargestellt. Zu den Krankenständen sei zu sagen, dass sie dem Dienstgeber mehrfach ihre gesundheitlichen Probleme dargelegt habe, sie habe Magen-Darm-Probleme und daher ein geschwächtes Immunsystem, das sei der Grund für ihre Krankenstände gewesen, das schlechte Arbeitsklima habe wohl auch mitgespielt. Zu erwähnen sei, dass sie unmittelbar nachdem sie im März dieses Jahres C mitgeteilt habe, dass sie einen An-

trag bei der B-GBK stellen werde, eine Vorladung zur Fachärztin für Neurologie bekommen habe. Auch in diesem Fall sei mit ihr nicht gesprochen worden, sie habe diese Vorladung einfach ausgehändigt bekommen. A legt der Kommission das Gutachten von Dr. M. vom … sowie ihre Stellungnahme (an die Organisationsleiterin des Finanzamtes X) vom … dazu vor.

Der Vorstand führt dazu aus, dass die Entscheidung über die Besetzung der Funktion schon vorher gefallen sei. Es sei im Übrigen bezeichnend für die Denkweise von A, dass sie glaube, sie habe die Vorladung zur Amtsärztin bekommen, weil sie einen Antrag bei der B-GBK gestellt hat. Dies sei aber nicht richtig. Er habe von ihrem Antrag erst mit der Aufforderung, eine Stellungnahme dazu abzugeben, erfahren.

Auf die Frage nach dem tatsächlichen Grund für die Vorladung, antwortet der Vorstand, die zahlreichen Krankenstände seien der Grund gewesen. Da im letzten Gutachten (…) von psychischen Problemen die Rede gewesen sei, habe man sie wieder zu dieser Ärztin geschickt. A habe bestritten, dass sie psychische Probleme habe und andere Krankheitsbilder angeführt, und es sei eben darum gegangen, den tatsächlichen Grund für die Krankenstände herauszufinden. Diese Entscheidung habe er getroffen und nicht C.

Auf die Frage, ob sie, nachdem C Teamleiterin geworden ist, mit ihr über die Mobbing-Vorfälle gesprochen habe, antwortet A mit Ja. Sie habe die Angelegenheit offengelegt und dabei bemerkt, dass die „Gegenseite“ schon mit C gesprochen habe. Es sei ein sehr hartnäckiges Mobbing gewesen, so habe es zum Beispiel Anzeigen bei diversen Stellen gegeben, in denen behauptet worden sei, dass sie betrunken Auto fahre und Drogen nehme. Es sei sogar die Polizei bei ihr zu Hause gewesen, um ihr Fragen zu stellen. Sie habe C darüber berichtet, sie habe aber bemerkt, dass sie den Darstellungen der anderen Seite mehr Glauben schenke. Trotzdem habe sie sich um ein gutes Gesprächsklima bemüht, und ein solches herrsche auch bis heute.

Auf die Frage, wie der Dienstgeber in drei Jahren, wenn A einen finanziellen Nachteile haben werde, die Fürsorgepflicht wahrzunehmen gedenke, antwortet der Vorstand, der Arbeitsplatz von A sei mit A2/2 bewertet, deshalb habe man sie abberufen müssen. Sie habe gegen den Bescheid berufen, und es sei ihr Recht gegeben worden, sie habe also derzeit noch einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit A2/6. Wenn es dem Finanzamt nicht gelinge, eine mindestens 25%ige Änderung der Aufgaben darzulegen, werde sich an der Bewertung überhaupt nichts ändern.

Im Rahmen der Beratung der B-GBK führt die stv. GBB aus, für sie sei nicht nachvollziehbar, dass man bei der Besetzung einer Stellvertretungsfunktion der sozialen Kompetenz einen derart hohen Stellenwert beimisst. Ihrer Meinung nach müsse ein/e Stellvertreter/in in erster Linie fachlich kompetent sein und den/die Teamleiter/in „ergänzen“. Im konkreten Fall müsse sich C in die Materie erst einlesen, sie wende sich mit Fachfragen nach wie vor oft an A, die ihr selbstverständlich Auskunft gebe, sie sei sehr loyal, das Arbeitsklima sei auch „trotz allem“ sehr gut. Die stv. GBB führt weiters aus, A sei auch in der Zeit als provisorische Stellvertreterin Mobbing ausgesetzt gewesen, dennoch habe sie ihre Aufgaben erfüllt.

Nach dieser Sitzung der B-GBK sind vom Dienstgeber die Krankenstandsausweise betreffend A für die Jahre 2004, 2005 und 2006 angefordert und übermittelt worden. Folgende Krankenstände sind verzeichnet:
Für die Zeit vom … bis … … Arbeitstage, im Jahr … … Arbeitstage und in den ersten drei Monaten im Jahr … … Arbeitstage (die weiteren Krankenstände im Jahr … sind irrelevant, weil die angeordnete Untersuchung durch Dr. M. am … erfolgt ist).

Mit Schreiben vom … übermittelt RA … eine ergänzende Stellungnahme von A zum Vorbringen in der Sitzung. Da der Sachverhalt durch die bisherigen Ausführungen geklärt ist und die Ergänzungen an der Beurteilung der B-GBK nichts ändern, kann auf deren Wiedergabe verzichtet werden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG 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. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn die Nicht-Betrauung mit einer Funktion (zunächst) keinen finanziellen Verlust zur Folge hat, weil jedenfalls ein Prestigeverlust eintritt und auch die Chancen auf zukünftige Beförderungen geringer werden. Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit da-

für 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 Finanzamtes X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Auf die fachliche Qualifikation von A muss nicht eigens eingegangen werden, denn diese wird vom Dienstgebervertreter 1.) nicht in Abrede gestellt und 2.) sind nicht die fachlichen Kenntnisse vorrangig gewesen, sondern die „personelle Führungskompetenz“. Diese werde, so der Vorstand in seiner Stellungnahme, entsprechend den Reformprinzipien, auch von den Vertreter/innen der Führungskräfte gefordert.
Die B-GBK hält dazu fest, dass zwar durchaus nachvollziehbar ist, wenn auch von Stellvertreter/innen ein gewisses Maß an „personeller Führungskompetenz“ verlangt wird, die Beimessung eines derart hohen Stellenwertes wie im gegenständlichen Fall erscheint aber – auch nach Meinung von der stv. GBB – einigermaßen überzogen. Üblicher- und sinnvollerweise steht bei einer Stellvertretungsfunktion die fachliche Kompetenz im Vordergrund, denn Vorgesetzte haben meist zahlreiche organisatorische Aufgaben zu erfüllen, und gerade deshalb ist die fachliche Unterstützung wesentlich. Ein von der Leiterin/dem Leiter gut geführtes Team hat bei deren/dessen Abwesenheiten im üblichen Ausmaß in der Regel keine die Aufgabenerfüllung beeinträchtigenden sozialen Probleme, wesentlich ist, dass die Dienst- und die Fachaufsicht wahrgenommen wird. Die B-GBK hat den Eindruck, die Überbetonung der „personellen Führungskompetenz“ des/der Teamleiterstellvertreter/in ist erfolgt, um ein Argument gegen As Bestellung zu haben.

Als Argument für die Bevorzugung von B wird vorgebracht, er verfüge über die „erheblich größer soziale Kompetenz und (sei) psychisch ungleich belastbarer“, die „zahlreichen Krankenstände von A ließen befürchten, dass sie den mit der Funktion verbundenen Belastungen nicht in vollem Umfang werde entsprechen können“, B werde diese aushalten, da er durch die „Mobbinggeschichten“ nicht vorbelastet sei, er sei die „neutralere“ Person. Als Nachweis für die geringere Belastbarkeit von A zieht der Vorstand die Gutachten des Amtsarztes und der Fachärztin für Neurologie und Psychiatrie vom … heran, in denen festgehalten ist, A sei durch die „äußerst belastende Arbeitssituation“ bzw weil sei „Mobbing-Opfer“ sei psychisch belastet. Die Gutachten beziehen sich auf die Zeit, als A noch mit jenen Bediensteten zusammen-

gearbeitet hat, die auch nach Meinung des Vorstandes (auch) „Mobbingtäter“ gewesen sind. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Besetzung der Stellvertretungsfunktion (…) haben die betreffenden Bediensteten aber nicht mehr dem Team angehört, und aus den Krankenstandsaufzeichnungen betreffend A (Seite 10) ist ersichtlich, dass sich die Krankenstände deutlich verringert haben. Es ist sachlich nicht nachvollziehbar, dass Umstände als Grundlage für eine Personalentscheidung herangezogen werden, die zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht mehr gegeben sind und deren Wegfall sich bereits positiv ausgewirkt hat.
Der Vorstand hat ein „zerrüttetes“ Team übernommen, er hat sich - was angesichts der langen Vorgeschichte noch im Bereich der Finanzlandesdirektion auch nachvollziehbar ist - mit der „Mobbing-Angelegenheit“ nicht näher auseinandergesetzt. Er bezeichnet aber die involvierten Bediensteten als „Opfer und Täter“. Er führt auch aus, A habe die provisorische Stellvertretung nicht zur vollen Zufriedenheit wahrgenommen, es habe Probleme bei der Zusammenarbeit mit dem provisorischen Teamleiter gegeben (Seite 9), sie sei eigenmächtig an die übergeordnete Dienststelle herangetreten, „es zieht sich durch, dass es zu Problemen kommt, wo A mit Personen zusammenkommt“. Laut der stv. GBB hat aber A ihre Aufgaben erfüllt, obwohl sie auch in der Zeit als provisorische Stellvertreterin Mobbing ausgesetzt gewesen ist, und sie habe eine enorme Belastbarkeit bewiesen.
Das spontane Vorbringen von „Problemen“ im Zusammenhang mit der Ausübung der Stellvertretungsfunktion durch A in der Sitzung der B-GBK - in der schriftlichen Stellungnahme sind diese nicht angeführt – stellt sich für die B-GBK als Schutzbehauptung dar, die für den Fall vorgetragen wird, dass die Kommission mit dem Vorbringen, A sei wegen des Mobbings bzw wegen ihres Gesundheitszustandes nicht belastbar, nicht überzeugt werden kann. Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass A über die Darstellung, es gebe Probleme, wenn sie mit Personen „zusammenkommt“, und über das Vorbringen, sie sei auch „Mobbing-Täterin“, sichtlich verblüfft ist. Offensichtlich hat der Vorstand ihr gegenüber bisher nicht offen einbekannt, wie er das „Mobbing“ und ihre Rolle dabei tatsächlich einschätzt. Es entspricht weder dem Grundsatz der Fairness noch der „Fürsorgepflicht“, die Dienstnehmer/innen über allfällige Unzufriedenheiten bzw Unzulänglichkeiten im Unklaren zu lassen, sie aber bei einer Personalentscheidung benachteiligend heranzuziehen. Den genannten Grundsätzen entspricht es auch nicht, eine Personalentscheidung nicht zu begründen oder kryptische Hinweise auf die Fürsorgepflicht zu geben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der der „personellen Führungskompetenz“ zugemessene Stellenwert und die Feststellung, A fehle es an der sozialen Kompetenz für die Ausübung der Stellvertretungsfunktion, sachlich nicht begründet werden konnten. Der Umstand des (nun beendeten) Mobbings hat sich negativ aus die berufliche Laufbahn von A ausgewirkt, ohne dass eine etwaige „Mittäterschaft“ am Mobbing oder die Ursächlichkeit ihres Verhaltens für Probleme nachvollziehbar wäre. B hat das Glück gehabt, nicht “Mobbing-Opfer“ gewesen zu sein und aufgrund dieses Umstandes nun einen Vorteil.
Dem Dienstgeber ist es somit nicht gelungen, im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GlBG darzulegen, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen ist. Die Betrauung von B mit der Funktion des stellvertretenden Teamleiters stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.
Auf eine Diskriminierung aufgrund des Alter gemäß § 13 B-GlBG ergab sich im Laufe des Verfahrens kein Hinweis.

Zum Vorbringen von A, sie habe unmittelbar nachdem sie im … dieses Jahres C mitgeteilt habe, dass sie einen Antrag bei der B-GBK stellen werde, eine Vorladung zur Fachärztin für Neurologie bekommen, ist Folgendes festzuhalten:
Die Gutachten des Amtsarztes und der Neurologin wurden im … erstellt. Wie bereits gesagt, haben sich die Krankenstände im Laufe des Jahres 2005 verringert, in den ersten drei Monaten des Jahres 2006 war A 4 Tage krank gemeldet. Der Antrag an die B-GBK ist am … eingebracht und der Dienstbehörde am … offiziell zur Kenntnis gebracht worden, C ist aber von A schon früher von der Antragseinbringung informiert worden. Die Untersuchung durch Dr. M. ist am … erfolgt. Der Vorstand antwortet auf die Frage nach dem Grund für die Vorladung (Seite 9), im letzten Gutachten sei von psychischen Problemen die Rede gewesen sei, A habe diese aber bestritten, es sei darum gegangen, den tatsächlichen Grund für die Krankenstände herauszufinden. Für die B-GBK ist nicht erkennbar, inwiefern es für den Dienstgeber zu einem Zeitpunkt, zu dem sich der Gesundheitszustand einer/eines Bediensteten bereits wieder gebessert hat, von Interesse sein sollte, Gründe für (zurückliegende) Krankenstände herauszufinden. Es darf bezweifelt werden, dass A Anfang des Jahres 2006 zu einem/einer Facharzt/Fachärztin geschickt worden wäre, wenn unklar gewe-

sen wäre, welche von zwei möglichen physischen Erkrankungen vor 1 bis 2 Jahren die Ursache der häufigen Krankenstände gewesen ist.

Gemäß § 20b B-GlBG (Benachteiligungsverbot) dürfen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden.
Die dienstbehördliche Anordnung einer ärztlichen Untersuchung ohne sachlichen Grund stellt eine Benachteiligung von Bediensteten dar. Die Erklärung des Vorstandes ist nicht geeignet, die B-GBK davon zu überzeugen, dass kein Zusammenhang zwischen der Einbringung des Antrages bei der B-GBK und der Vorladung zur Fachärztin besteht. Durch die Vorladung von A hat der Dienstgeber gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen:

1.) Funktionsbesetzungen nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen und nicht willkürlich scheinende Argumente für eine Personalentscheidung heranzuziehen.
2.) Ein klärendes Gespräch mit A zu führen und ihr einen ihren Qualifikationen entsprechend bewerteten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Wien, im Feber 2007