

# Gbk 2019/4/25 B-GBK I/223/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.04.2019

## Norm

§4 Z6 und 7 B-GIBG

## Diskriminierungsgrund

Geschlecht

## Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

## Text

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses bei der Bundesrechenzentrum GmbH (BRZ) und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A im Sinne des B-GIBG vor.

## Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Sie sei vom ... bis ... Projektleiterin im X-Bereich (...) unter dem Bereichsleiter ... gewesen. Mit ... sei der X-Bereich in drei Teams unterteilt worden. Sie sei dem Team unter der Leitung von ... zugeordnet worden, von ... bis zur Verwarnung, die am ... ausgesprochen worden sei, sei sie in seinem Team gewesen. Sie habe den Teamleiter X schon längere Zeit vor der Beschäftigung im BRZ aus ihrem persönlichen Umfeld gekannt. Sie seien nie ein Paar gewesen, weil sie es nicht gewollt habe. Aus diesem Grunde habe sie den Bereichsleiter darum ersucht, nicht diesem Team zugeteilt zu werden. Sie sei dort nicht systematisch gemobbt worden, allerdings habe sie des Öfteren erlebt, dass ein harscher und sehr unangenehmer Tonfall ihr gegenüber angewandt worden sei, der sonst nicht üblich gewesen sei. Zuerst nur durch den Teamleiter X und in Folge auch durch ..., der sie als stellvertretende Projektleiterin zugeordnet worden sei.

Beim Mitarbeitergespräch im ... habe ihr der Bereichsleiter bescheinigt, dass sie alle Ziele zu 100 % erfüllt habe. Es habe auch einige anerkennende Mails, unter anderem vom Abteilungsleiter des ...-Bereiches (...) gegeben, in denen sie gemeinsam mit ihren Projektmitgliedern für ihren Einsatzwillen und ihre Motivation sehr gelobt worden sei. Trotz eines

positiven Feedbacks beim Mitarbeitergespräch habe sie ein paar Wochen später eine Verwarnung erhalten. Die Verwarnung habe sich einerseits auf die Nichtbefolgung einer Anordnung ihres Teamleiters X ... zum Umzug an einen weniger ergonomischen, fensterlosen Arbeitsplatz bezogen, wobei sie sich diesbezüglich umgehend an ihren Bereichsleiter gewandt habe und von ihm Unterstützung zugesichert bekommen habe. Andererseits seien ihr Schwächen beim Controlling von Projekten vorgeworfen worden, die ihr beim Mitarbeitergespräch kurz zuvor nicht kommuniziert worden seien. Im Gegenteil, sie habe eine Prämie ausbezahlt bekommen. Der Bereichsleiter habe ihr seine Unterstützung bei der Klärung des Umzugs mit ihrem Teamleiter X zugesagt, was er allerdings später bestritten habe. Sie sei über eine weitere Meinungsbildung zu ihrem Arbeitsplatz nicht informiert worden, sie habe auch keine neuen Anweisungen erhalten. Stattdessen habe sie nach circa einem Monat die Verwarnung bekommen. Nach der Verwarnung habe sie den Bereichsleiter trotz mehrerer Kontaktaufnahmen (telefonisch und schriftlich) nicht erreichen können. Die nächste Aussage von ihm sei später in einem Gespräch mit ihrer zuständigen Betriebsrätin gekommen, bei dem er gemeint habe, dass er sie wahrscheinlich nicht mehr im X-Bereich beschäftigen wolle. Die beiden anderen Teamleiter im X-Bereich hätten ihrer Information nach auch nach der Verwarnung grundsätzlich Interesse an ihrem Wechsel in ihr Team gezeigt. Bereichsleiter ... habe dann allerdings entschieden, sie nicht in seinen Bereich aufzunehmen. Aus diesem Grund habe sie sich dann um eine Position im ...-Bereich beworben bezüglich der die Ausschreibenden bereits großes Interesse an ihr gezeigt hätten. In Projekten mit dem ...-Bereich habe es stets eine effiziente Zusammenarbeit und ein gutes Arbeitsklima gegeben. Sie sei im Vorfeld gesprächsweise auch mehrfach gefragt worden, ob sie nicht in den ...-Bereich wechseln wolle. Später sei ihr zugetragen worden, dass es bezüglich ihrer Person eine informelle Intervention aus dem X-Bereich beim Leiter des ...-Bereichs gegeben habe.

Von „T-...“ (Team ...) sei ihr in der Folge bezüglich ihrer Bewerbung mitgeteilt worden, dass man im ...-Bereich nach der Verwarnung kein Interesse mehr daran habe, sie zu beschäftigen. Ihr sei somit die Chance vorenthalten worden, durch einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens zu zeigen, dass der Konflikt nicht von ihr ausgegangen sei und sie durchaus willig und fähig sei, sich konfliktfrei in ein Team einzufügen. Ein Zitat des Bereichsleiters sei gewesen: „Die Leute müssen funktionieren“, und sie habe nach dieser Sichtweise nicht „funktioniert“, deshalb habe man sie entfernen wollen. Ihr sei dann die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit einer Fristsetzung angeboten worden. Gleichzeitig sei sie freigestellt worden. Rund eine Stunde nach ihrer Freistellung, noch vor der Information an den Betriebsrat bezüglich der bevorstehenden Kündigung (im Falle einer nicht einvernehmlichen Lösung), sei eine Mail vom Bereichsleiter in Umlauf gebracht worden, in der er ihre Kollegen darüber informiert habe, dass sie nicht mehr für das BRZ tätig sei. Damit sei sie in ihrer Würde verletzt und in eine höchst unangenehme Situation gebracht worden, da sie „abgeschrieben“ worden sei und ihre Kollegen/Kolleginnen dies nicht verstehen haben können. Der Vorteil der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses sei für sie gewesen, das Dienstzeugnis inhaltlich selbst gestalten zu können. Andernfalls wäre eine Kündigung erfolgt. Sie habe die einvernehmliche Regelung angenommen.

In der Folge habe es Diskussionen um das Dienstzeugnis gegeben, vor allem zwischen T-... und ihrem Teamleiter. Sie habe ein Projektvolumen erwähnt, das er nicht habe bestätigen wollen. Die anderen Projekte, die sie alleine geleitet habe, seien nicht erwähnt worden. Die Einigung mit der Firma sei daraufhin gewesen, kein Projektvolumen zu erwähnen. Somit sei das Dienstzeugnis zu ihrem Nachteil geändert worden.

Dem Antrag war ein Email-Konvolut mit Danksagungen für die getätigte Arbeit an das Team der Antragstellerin als Beilage angeschlossen.

Mit Schreiben der B-GBK vom ... wurde A ersucht, ihren Antrag um folgende Angaben zu ergänzen: Wie lautete die Verwarnung? Inwiefern sollen Verwarnung und Auflösung des Dienstverhältnisses geschlechtsspezifisch motiviert gewesen sein? Anteil der Frauen im Bereich X? Was ist mit einem „harschen Ton“ gemeint bzw. wie war der Ton gegenüber Männern? Wann erfolgte die Freistellung und durch wen? Welche Person(en) werden konkret der Diskriminierung beschuldigt?

In ihrem Antwortschreiben vom ... führte A aus:

Als sie ins Unternehmen gekommen sei, sei ihr ... (Teamleiter X) als Mentor/Coach zugewiesen worden. Im ... habe er diese Rolle abgegeben. Als Grund habe er gegenüber dem Bereichsleiter angegeben, sie habe Kompetenzmängel, er wolle sie nicht mehr in seinem Programm als Projektleiterin haben. Diese negative Einstellung zu ihrer Person habe sicher etwas damit zu tun, dass sie einer Beziehung mit dem Teamleiter X vor Jahren abgeneigt gewesen sei und damit

sein männlicher Stolz verletzt worden sei. Kompetenzmängel habe es nicht gegeben, ihre beiden Projekte seien erfolgreich verlaufen, ihr Einsatz sei nicht nur von dem Bereichsleiter gelobt worden, sondern auch vom Abteilungsleiter des ...-Bereiches. Der Teamleiter X sei sehr autoritär („Macho-artig“) gewesen, er habe seine Machtposition gezeigt. ..., seine Stellvertreterin, habe er ermutigt, sie ebenso zu behandeln. Die männlichen Führungskräfte hätten eine verschworene Gemeinschaft gebildet, der Umgang der Bediensteten ohne Führungsfunktion untereinander sei freundschaftlichen und kollegial gewesen. Mit dem Bereichsleiter habe sie auf Augenhöhe Argumente austauschen können, der Teamleiter X sei ihr gegenüber immer autoritär aufgetreten, er sei auch keinen Argumenten zugänglich gewesen. Die Diskriminierung sei vor allem durch den Teamleiter X erfolgt. Sein Vorgesetzter, der Bereichsleiter, habe diese Diskriminierung geduldet und ihr nicht den zu erwartenden Schutz als Mitarbeiterin zukommen lassen.

Diesem Schreiben waren die Verwarnung vom ..., die Stellungnahme von A vom ... dazu, die mit ... verfügte Dienstfreistellung und die Auflösung des Dienstverhältnisses vom ... angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BRZ, vertreten durch die Rechtsanwältin ..., mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Es wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Aus der „Sachverhaltsdarstellung“ der Antragstellerin sowie deren Ergänzung vom ... lasse sich kein Sachverhalt ableiten, der unter die Bestimmungen des B-GIBG zu subsumieren wäre. Das Selbstbild der Antragstellerin stimme mit dem Fremdbild in keiner Weise überein. Schon seit dem Beginn des Dienstverhältnisses habe es ein Problem dargestellt, dass sie Kritik von Vorgesetzten nicht konstruktiv annehmen habe können, sondern diese abgelehnt habe. Im Laufe des Dienstverhältnisses habe sich immer mehr herauskristallisiert, dass sie ihr Potential aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur nicht abrufen könne. Sie habe stets ein Problem damit gehabt, Autoritäten zu akzeptieren und Weisungen Folge zu leisten und sei davon überzeugt gewesen, dass ihre Arbeit „perfekt“ sei, was jedoch in keiner Form der Fall gewesen sei. Die verzerrte Selbsteinschätzung der Antragstellerin zeige sich auch dadurch, dass sie offenbar der Ansicht sei, sie hätte im Mitarbeitergespräch im ... ausschließlich positives Feedback erhalten. Richtig sei, dass der Bereichsleiter ihr bestätigt habe, die im Vorhinein festgelegten Ziele zu 100% erreicht zu haben. Dazu sei festzuhalten, dass es im BRZ üblich sei, bei neu eingetretenen Junior-Projektleitern sehr leicht erreichbare Ziele zu definieren. Im Übrigen habe die durchschnittliche Zielerreichung aller Arbeitnehmer im BRZ im Jahr ... 96,7 % betragen. Der Bereichsleiter habe im Mitarbeitergespräch ausdrücklich aufgezeigt, dass die Antragstellerin als Junior-Projektleiterin in einigen Bereichen erhebliche Defizite aufweise, im Gesprächsprotokoll seien konkrete Kritikpunkte angemerkt worden, wie z. B. dass Autoritäten, Feedback und Kritik zu respektieren und verbesserte Ergebnisse zu liefern seien. Die Qualität der Arbeit müsse sich verbessern, Stichwort Projektdokumente und Pflichtenhefte, Korrekturen einfordern, Layout und Rechtschreibung sicherstellen. Die Antragstellerin habe die qualifizierte und positiv gemeinte Kritik von vornherein als unberechtigt angesehen und sich inhaltlich mit dieser nicht auseinandersetzen wollen.

A habe behauptet es gäbe anerkennende Mails, in denen sie sehr gelobt worden wäre, dem BRZ liege lediglich ein E-Mail eines Leiters einer anderen Abteilung vor, in dem er dem Projektteam ein generelles „Danke“ ausgesprochen habe.

Zur Zusammenarbeit von A mit dem Teamleiter X und zum Teamwechsel war in der Stellungnahme des BRZ ausgeführt, dass der Bereich X unter der Leitung von dem Bereichsleiter ab ... neu strukturiert worden sei und der Teamleiter (wie auch andere Mitarbeiter) ab diesem Zeitpunkt neben seinen Aufgaben als Projektmanager auch ein Team zu leiten gehabt habe. A habe schon vor ihrer Eingliederung in das Team von ... mit diesem in Projekten zusammengearbeitet habe. Unrichtig sei ihre Behauptung, sie hätte den Bereichsleiter unter Hinweis auf den nachstehend angeführten persönlichen Hintergrund gebeten, nicht in das Team von ... zu kommen. Tatsächlich habe die Antragstellerin gegenüber dem Bereichsleiter erklärt, der Teamleiter X habe ihre Arbeit in der Vergangenheit kritisiert. Der Bereichsleiter habe der Antragstellerin klargemacht, dass er konstruktives Feedback und das Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten des Teamleiters als Führungskraft erwarte.

Es sei richtig, dass sich die Antragstellerin und der Teamleiter X in etwa in den Jahren ... bis ... kennengelernt haben und über einen kurzen Zeitraum einen losen Kontakt gepflegt haben. Engen Kontakt habe es nie gegeben. Der Teamleiter X sei glücklich verheiratet und kürzlich Vater geworden. Der Vorwurf, er habe eine negative Einstellung gegenüber der Antragstellerin, weil sie vor Jahren eine Beziehung verweigert hätte, werde zurückgewiesen.

Vehement bestritten werde, dass gegenüber der Antragstellerin ein harscher Tonfall angewandt worden sei. Lediglich beispielhaft sei auf das E-Mail vom ... verwiesen, dass den amikalen Umgangston widerspiegle. Die Antragstellerin habe ohne sachlichen Grund die Zusammenarbeit mit der stellvertretenden Projektleiterin abgelehnt.

Zum Wechsel des Arbeitsplatzes und zur Ablehnung von Weisungen durch die Antragstellerin wurde Folgendes ausgeführt:

Es sei der Ortswechsel der Antragstellerin aus dem einzigen Grund erfolgt, dass sie als Junior Projektleiterin in die örtliche Nähe jener Kolleginnen gesetzt werden sollte, mit denen sie laufend in gemeinsamen Projekten arbeitete. Dies werde im BRZ allgemein so gehandhabt, um es den Junior Projektleitern zu ermöglichen, mit entsprechend erfahrenen Kollegen unmittelbar zusammenzuarbeiten. Der Arbeitsraum sei vom Arbeitsinspektorat freigegeben und in keiner Weise zu beanstanden. Die Umsiedlung sei für den ... geplant gewesen. Völlig überraschend habe die Antragstellerin eigenmächtig das Facility-Management kontaktiert und die Übersiedlung gestoppt. Dadurch habe eine weitere geplante Übersiedlung eines Kollegen auf den ursprünglichen Arbeitsplatz der Antragstellerin nicht erfolgen können und es sei eine nicht vertretbare Verzögerung des Arbeitsablaufes eingetreten. Im diesbezüglich Gespräch um ... Uhr mit dem Teamleiter X habe sie ihm eröffnet, dass sie es ablehne zu übersiedeln und mitgeteilt, dass sie schon eine „Lösung“ habe und in einen anderen Raum umziehen werde. Des Weiteren habe sie dem Teamleiter X mitgeteilt, dass sie bei dem Projekt „...“, das sie gemeinsam mit der stellvertretenden Projektleiterin betreut habe, nicht mehr mitarbeiten werde. Sie habe auch diesbezüglich schon eine „Lösung“, sie würde ab sofort mit ... zusammenarbeiten oder eigene Projekte übernehmen. Der Teamleiter X habe der Antragstellerin daraufhin nochmals ausführlich die Gründe für die Umsiedlung erläutert und mitgeteilt, dass sie weiterhin im Projekt ... eingesetzt werde. Der Teamleiter X habe auch klargestellt, dass das „Staffing“, also die Zuteilung von Mitarbeitern zu einzelnen Projekten, lediglich durch den Bereichsleiter, ... oder den jeweiligen Teamleiter erfolge. Die Antragstellerin habe diesbezüglich keinerlei Verständnis gezeigt, sondern habe diese Ausführungen mit „das ist ja hier wie beim Militär!“ kommentiert.

Zutreffend sei, dass die Antragstellerin aufgrund des Themas „Übersiedlung“ ... als zuständigen Bereichsleiter angerufen habe, unrichtig sei jedoch, dass ihr dieser seine Unterstützung zugesagt habe. Der Bereichsleiter habe lediglich zugesagt, diese Thematik nochmals mit dem Teamleiter X zu erörtern. Da die Übersiedlung ausschließlich darauf abgezielt habe, die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen zu fördern und die Kommunikationswege in den Teams kurz zu halten, habe der Bereichsleiter keinen Anlass gesehen, in irgendeiner Form einzugreifen.

Es sei zu weiteren Vorfällen gekommen, bei denen die Antragstellerin die Dienstanweisung ihres Vorgesetzten ... nicht befolgt habe. Beispielsweise habe sie entgegen seiner ausdrücklichen Weisung einen externen Berater zu einem Thema beigezogen, welches sie selbst unter Herleitung der Controlling- und Buchungshistorie eines Projekts klären hätte sollen. Auch durch diesen Vorfall habe sich gezeigt, dass A nicht gewillt gewesen sei, sich in der Weisungskette unterzuordnen.

Aus den angeführten Gründen sei die Antragstellerin mit Schreiben vom ... ausdrücklich verwarnet worden. Es sei auch ein Verwarnungsgespräch geführt worden. Bei diesem seien auch ein Betriebsrat und ... von der Abteilung ... anwesend gewesen. Die Antragstellerin sei in keiner Form einsichtig gewesen, vielmehr habe sie erklärt, dass sie nicht mehr unter der Teamleitung von ... und in Projekten mit der stellvertretenden Projektleiterin arbeiten wolle und einen Teamwechsel anstrebe.

... habe A ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Teamwechsel nicht zugesagt werden könne, denn es könnte auch im Fall des Teamwechsels vorkommen, dass der Teamleiter X bei einzelnen Projekten ihr Vorgesetzter sei. Es stehe daher auch die Beendigung des Dienstverhältnisses im Raum. Die Informationen aus dem Verwarnungsgespräch seien auch dem Bereichsleiter kommuniziert worden. Dieser habe sich aufgrund des Verhaltens der Antragstellerin in der Vergangenheit und ihren Aussagen im Verwarnungsgespräch entschieden, eine Beendigung des Dienstverhältnisses zu forcieren. Es sei für den Bereichsleiter schlichtweg nicht durchführbar gewesen, die Antragstellerin so einzusetzen, dass sie nicht mehr mit dem Teamleiter X und mit der stellvertretenden Projektleiterin zusammenarbeiten müsse. Im Verwarnungsgespräch hätte es darum gehen sollen, mit A zu erörtern, welches Verhalten von den Arbeitnehmern verlangt werde, nämlich u.a. Anweisungen der Vorgesetzten zu befolgen. Davon habe A aber nichts wissen wollen, sie habe darauf verwiesen, „immer alles richtig gemacht zu haben“.

Zur Auflösung des Dienstverhältnisses wurde ausgeführt, dass A ... im „ersten Auflösungsgespräch“ mitgeteilt habe, sich um eine ausgeschriebene Stelle im „...-Bereich“ beworben zu haben. Unrichtig sei aber, dass ihre Verwarnung an

den Teamleiter Y ... weitergeleitet und aufgrund dessen eine Absage erteilt worden sei. A selbst habe im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs den Teamleiter Y über die Verwarnung informiert. Der Grund für die Absage sei gewesen, dass sie im Vorstellungsgespräch nicht überzeugt habe.

Die Antragstellerin sei am ... vom Dienst freigestellt worden, da sie sich zu Beginn der Gespräche nicht auf eine einvernehmliche Auflösung einigen habe wollen. Es sei daher der Betriebsrat am ... über die Kündigungsabsicht informiert und die Antragstellerin bis auf Widerruf vom Dienst freigestellt worden. Dies sei eine allgemeine, aus Sicherheitsgründen erforderliche Vorgehensweise im BRZ, da das Unternehmen höchst sensible Daten für die Republik Österreich verwalte. Daher müssten mit der Anmeldung eines Mitarbeiters zur Kündigung und der damit erfolgenden Dienstfreistellung auch der Zutritt zum Gebäudeinneren und die Zugänge zur IT der BRZ GmbH gesperrt werden. Da im Zuge dieser Sperre der IT-Zugänge und auch der E-Mail-Account der Mitarbeiter gesperrt werde, seien die Teamkollegen über das Ausscheiden zu informieren.

Es sei ein Dienstzeugnis ausgestellt worden, das - soweit vertretbar - den Wünschen der Antragstellerin entsprochen habe. Das ausgestellte Dienstzeugnis gehe weit über den gesetzlichen Mindestinhalt hinaus und sei daher in jeder Form rechtmäßig und ordnungsgemäß.

Der Stellungnahme des BRZ waren der Dienstvertrag, die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, das Dienstzeugnis, eine E-Mail vom ... von Teamleiter X an die Antragstellerin, in der er erläutert, dass „generell“ „öfters“ Personen, die gemeinsam in Projekten arbeiten, in ein Büro gesetzt werden sowie die Verwarnung der Antragstellerin vom ... als Beilage angeschlossen.

In der Verwarnung wurde festgehalten, dass A die Dienstanweisung, nämlich in ein bestimmtes Arbeitszimmer zu übersiedeln, nicht befolgt habe, obwohl ihr der Grund für die Übersiedlung (kurze Kommunikationswege zwischen den Mitarbeiter/innen an einem Projekt) erläutert worden sei. Weiters habe sie in der Vergangenheit die Dienstanweisung ihres Projektvorgesetzten betreffend die Klärung einer Betragsdifferenz nicht befolgt. Sich über klare Anweisungen von Vorgesetzten hinwegzusetzen könne vom Unternehmen nicht akzeptiert werden, A werde daher aufgefordert, Anweisungen Folge zu leisten. Sollte gegen diese Aufforderung gehandelt werden, behalte man sich „strenge arbeitsrechtliche Konsequenzen“ vor.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) zum Antrag von A statt, an der neben der Antragstellerin (in Begleitung einer Vertrauensperson) in Vertretung des BRZ die Leiterin der ...abteilung ... sowie die rechtsfreundliche Vertreterin des BRZ ... teilnahmen. Als Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) nahm ... an der Sitzung teil.

Auf die Frage, weshalb sie sich auf Grund des Geschlechtes diskriminiert erachte, führte die Antragstellerin aus, sie habe sich an den Bereichsleiter ... gewandt, weil „der Ton nicht entsprechend“ gewesen sei, er habe ihr ein Gespräch zugesichert, aber es sei nicht dazu gekommen, sondern habe sie die Verwarnung erhalten.

Auf die Frage, ob sie meine, dass es nicht zu einem Gespräch gekommen sei, weil sie eine Frau sei, antwortete die Antragstellerin: Ja, denn die Männer hätten sich immer abgesprochen. Niemand habe sie um ihre Meinung gefragt bzw. gefragt, wie es ihr gehe. Der „harsche Ton“ von Teamleiter X sei einfach unangebracht gewesen. Später habe auch ihre Kollegin, die stellvertretende Projektleiterin, so einen Ton gehabt. Als sie im BRZ begonnen habe, sei der Bereichsleiter für ein Jahr ihr Vorgesetzter gewesen und es habe keine Probleme gegeben. Dann sei es zur Umstrukturierung und zur Bildung der Teams gekommen. Sie sei ins Team von ... gekommen, und die Probleme hätten begonnen. Auf die Frage, ob sie in ihrem ersten - konfliktfreien - Jahr im BRZ nicht mit dem Teamleiter X zusammengearbeitet habe, antwortet die Antragstellerin, doch, aber da sei er nicht ihr Vorgesetzter gewesen. Die Antragstellerin führte betreffend die Bekanntschaft mit dem Teamleiter X aus, sie hätten sich vor Jahren kennengelernt und „intensiven Kontakt“ gehabt, den sie dann aber abgebrochen habe.

Auf die Frage, wie es zur Verwarnung gekommen sei, antwortete die Antragstellerin, weil sie sich nicht in ein anderes Zimmer setzen habe wollen. Sie hätte sich zu der stellvertretenden Projektleiterin setzen sollen und dort hätte sie sich nicht wohl gefühlt. Die stellvertretende Projektleiterin sei total unter dem Einfluss von Teamleiter X gestanden und habe auch einen harschen Ton gehabt. In Vier-Augen-Gesprächen habe die stellvertretende Projektleiterin etwa gesagt: „Du machst das jetzt, oder ich sag's dem Teamleiter.“ Sie habe mit dem Bereichsleiter über diese unangenehme Stimmung sprechen wollen.

Auf die Frage, ob auch andere Bedienstete umsiedeln haben müssen, antwortete die Antragstellerin, sie wisse von keinen anderen Umsiedlungen. Der Bereichsleiter habe gesagt, er werde mit dem Teamleiter X sprechen und ihr dann Feedback geben. Ein Feedback sei aber nicht gekommen, sondern habe sie die Verwarnung erhalten. Nach der Verwarnung habe sie dann kommuniziert, dass sie nicht ins Team von ... wolle. Sie habe ihn nicht als Vorgesetzter gewollt, denn als solcher habe er eine gewisse Machtposition ausgeübt.

Auf die Frage, ob sich andere Bedienstete ihr Team aussuchen haben können, antwortete die Antragstellerin, ja sicher, es hätten auch andere Personen mit dem Teamleiter X Probleme gehabt, und die haben sich aussuchen können, wo sie hinwollen.

Auf die Frage, wie es zur Beendigung des Dienstverhältnisses gekommen sei, führte die Antragstellerin aus, es sei ihr kommuniziert worden, dass kein Teamwechsel stattfinden, sondern das Dienstverhältnis aufgelöst werde. Sie habe dann der einvernehmlichen Auflösung zugestimmt. Ein Teamleiter habe ihr angeboten, in sein Team zu kommen, er habe „explizit mich gewählt und eine Position kreiert“, und sie habe sich darum beworben. Es habe zwar ein Gespräch mit der Leiterin der ...abteilung gegeben, dann sei aber kommuniziert worden, dass das nicht gehe, weil sie irgendwann doch mit dem Teamleiter X zusammenarbeiten würde. Die Firma sei sehr groß und eine Zusammenarbeit mit dem Teamleiter X sei auch nicht das Problem, sie habe nur nicht gewollt, dass er ihr Vorgesetzter werde. Die mögliche Zusammenarbeit mit dem Teamleiter X sei der einzige Grund gewesen, warum sie nicht in die andere Abteilung gekommen sei.

Auf die Frage, ab welchem Zeitpunkt die Abteilung „...“ (...) mit der Sache befasst gewesen sei, antwortete die Leiterin der ...abteilung, das sei bei der Verwarnung gewesen. Zum besseren Verständnis sei zu sagen, dass die Projektleiter und insbesondere die Junior-Projektleiter in unterschiedlichen Konstellationen zusammenarbeiten, so auch A. Nachdem sie die Übersiedlung gestoppt habe, indem sie beim Facility Management angerufen und gesagt habe, dass sie nicht übersiedeln werde, habe sie (die Leiterin der ...abteilung) gefragt, wann für A der Eindruck entstehen habe können, dass sie nicht übersiedeln müsse. Dabei sei herausgekommen, dass A zuerst die Übersiedlung gestoppt und erst danach das Gespräch gesucht habe. Das eigenmächtige Stoppen von Übersiedlungen könne man als Arbeitgeber einfach nicht tolerieren. Die Anweisung sei gewesen, sich in ein Zimmer mit den Mitarbeitern zu setzen, mit denen auch im Projekt zusammengearbeitet werde. Es habe sich um ein ganz normales Zimmer gehandelt, das allen arbeitsrechtlichen Anforderungen entspreche.

Auf die Frage, ob die Abteilung ... nicht das Gespräch mit den Beteiligten gesucht habe, antwortete die Leiterin der ...abteilung, die Verwarnung sei nicht einfach ausgestellt und übergeben worden, sondern es habe davor das „Verwarnungsgespräch“ gegeben. A habe nicht davon überzeugen können, dass ein Vorgesetzter ihr zu verstehen gegeben hätte, sie müsse nicht übersiedeln, und deshalb sei die Verwarnung ausgesprochen worden. Im Zuge des Verwarnungsgesprächs habe A mitgeteilt, dass sie nicht mit dem Teamleiter X zusammenarbeiten wolle und habe um Versetzung in ein anderes Team ersucht. Dem sei man auch nachgegangen, man habe versucht, eine Versetzung „hinzubringen“. Zu bemerken sei, dass A zwar „extremes Potential“ habe, aber es nicht richtig sei, dass sie arbeitsmäßig keine Defizite habe. Es habe in der „Detailausprägung“ immer wieder Probleme gegeben, das hätten sowohl der Bereichsleiter als auch der Teamleiter X gesagt. Kritik an ihrer Arbeit habe sie als persönliche Kritik aufgefasst. Das BRZ im Projektbereich bestehe aus drei Teams. Das Feedback der anderen Teamleiter sei gewesen, dass der Teamleiter immer wieder eine Vorgesetztenrolle haben würde, denn es sei nicht möglich, die Projekte so zu organisieren, dass die beiden nie wieder miteinander in Berührung kommen. Auch wenn der Teamleiter X nicht der „disziplinarische Vorgesetzte“ von A wäre, so hätte er doch als Projektleiter Anordnungsbefugnis, und die anderen Teamleiter hätten befürchtet, dass die Zusammenarbeit auch in der anderen Rolle nicht funktionieren werde. Im Rahmen des Verwarnungsgesprächs habe sie (die Leiterin der ...abteilung) A auch erklärt, dass sie ihr einen Platz in einem anderen Team nicht garantieren könne, daher habe man die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses angestrebt.

Auf die Frage nach der Größe der Teams antwortete Frau H. es seien etwa zehn Leute im Team. Es handle sich aber nicht um ein Großraumbüro. Die Bediensteten müssten zwar nicht andauernd „wandern“, aber insbesondere die Junior-Projektleiter würden immer wieder umgesetzt, weil sie ja unterschiedliche Arbeitsaufgaben lernen sollten. Bei großen Projekten müssten sie im Nahebereich zu ihren Betreuern sitzen. Das seien nicht unbedingt die Projektleiter, sondern die Projektleiter-Professional, und für A wären das die stellvertretende Projektleiterin und auch .... gewesen. Der Teamleiter X habe einen harschen Ton gegenüber A bestritten, und er habe auch bestritten, dass der Kontakt in

der Vergangenheit irgendeine Rolle spiele. Sie hätten sich vor einigen Jahren kennengelernt und es habe ein loser Kontakt bestanden. Als sich A beworben und der Teamleiter X sie wiedererkannt habe, habe er sofort dem ... und seinen unmittelbaren Vorgesetzten mitgeteilt, dass er sie von früher kenne. Er habe daher an ihrer Beurteilung für die Einstellung im BRZ nicht teilgenommen. Er habe im Übrigen auch bestritten, dass es einen Annäherungsversuch gegeben habe, der von A zurückgewiesen worden wäre. Man müsse auch bedenken, dass diese „Sache“ acht bis zehn Jahre zurückliege.

Die rechtsfreundliche Vertreterin des BRZ bemerkte, dass niemand die fachliche Qualifikation von A bezweifelt habe, aber es habe sich herausgestellt, dass sie mit Kritik nicht gut umgehen könne. Es sei nicht nachvollziehbar, inwiefern es eine geschlechtsbezogene Ablehnung der Person A gegeben haben sollte.

Die Antragstellerin führte zum Zimmerwechsel aus, sie habe das Zimmer nicht sofort gewechselt, weil sie auf ein Feedback von dem Bereichsleiter gewartet habe. Wenn er gesagt hätte, sie müsse sich trotz allem zumindest vorläufig einmal umsetzen, dann hätte sie das gemacht. Sie habe eben auf eine Nachricht von ihm gewartet, aber gekommen sei die Verwarnung.

Auf die Frage, ob die (angeblich) mangelnde Kritikfähigkeit der Antragstellerin erst oder nur im Zusammenhang mit dem Teamleiter X aufgefallen sei, antwortete die Leiterin der ...abteilung, dass es ursprünglich keine Einteilung in Projektteams gegeben habe. Teamleiter X sei Bereichsleiter und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig gewesen. Dann habe man die Einteilung in Teams vorgenommen und es seien Teamleiter eingesetzt worden. Schon davor hätten der Teamleiter X und die Antragstellerin für ca. ein Jahr miteinander gearbeitet, er als Projektleiter, sie als Junior. Es habe Anweisungen gegeben, die von der Antragstellerin nicht eingehalten worden seien, aber der „Knackpunkt“ sei ihr „Stopp“ des Zimmerwechsels gewesen. Als Beispiel, dass sie Anweisungen teilweise nicht befolgt habe sei zu erwähnen, dass sie einmal den Auftrag bekommen habe, eine Angelegenheit selbst zu klären, sie aber eine externe Kraft hinzugezogen habe. Kurz gesagt sei es schon vor der Teamaufteilung zur Nichtbefolgung von Anweisungen gekommen.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe rund ein Jahr mit dem Teamleiter X in Projekten zusammengearbeitet, und das zeige ja, dass sie mit ihm zusammenarbeiten könne. Sie habe nur nicht gewollt, dass er ihr disziplinärer Vorgesetzter werde, weil er dann ganz einfach eine Machtposition gehabt hätte. Er habe des Öfteren gesagt: „Du machst jetzt das, was ich dir sage ...“. Das habe er in einem Ton gesagt, in dem man einfach nicht mit einer Arbeitskollegin rede. Er habe so mit ihr gesprochen, weil sie sich von früher gekannt haben. Er habe ihr einfach gedroht, wenn sie etwas nicht mache, dann werde er das dem Bereichsleiter kommunizieren. Er sei ein bisschen „erpresserisch“ gewesen. Mit anderen habe er nicht so geredet.

Auf die Frage, ob es ihr nicht möglich gewesen sei, die Anweisung einfach zu befolgen, antwortete die Antragstellerin, das habe sie gemacht. Er habe aber mit ihr kommuniziert wie mit einem Freund oder einer Freundin, aber sie seien in einer beruflichen und nicht in einer privaten Beziehung zu einander gestanden.

Auf die Frage an die GBB, ob sie zu irgendeinem Zeitpunkt in die Angelegenheit involviert gewesen sei, antwortete diese, eine Kollegin vom Betriebsrat sei involviert gewesen, und von dieser habe sie gehört, dass es ein Problem gebe. Sie habe dann eine Besprechung initiiert mit der Leiterin der ...abteilung, ..., dem Abteilungsleiter ... und der erwähnten Betriebsrätin. Sie habe wissen wollen, weshalb man A nicht für den ...-Bereich genommen habe. Ihre Wahrnehmung sei, dass es von der „Beschreibung her nicht gepasst“ habe. Genaueres könnten nur die Herren ... und ... schildern.

Auf die Frage, ob es ein fachliches oder ein persönliches Problem gewesen sei, antwortete die GBB, sie glaube, es habe einen fachlichen Hintergrund gehabt.

Die Leiterin der ...abteilung führte aus, es sei ein „richtiges Bewerbungsgespräch“ für diese Stelle im ...-Bereich geführt worden. In diesem sei abgefragt worden, wie A bei Kritik reagiere, von innen und von außen/von Kunden. Besprochen worden sei auch, wie sie reagieren würde, wenn sie wieder - was möglich wäre - in ein Projekt mit dem Teamleiter X kommen würde. A habe immer wieder darauf hingewiesen, dass sie mit ihm als direkter Vorgesetzter nicht arbeiten könne. Sie habe aber nicht dargelegt, warum sie das Problem habe. A sei gefragt worden, wie sie mit Kritik umgehen würde, weil im ...-Bereich sehr kritische Kunden zu bedienen seien. Sie (die Leiterin der ...abteilung) habe dann die Mitschriften zu diesem Gespräch bekommen, festgehalten worden sei, dass A nicht gerne „tasks“ bekomme.

Die Antragstellerin sagte, die Position, um die sich beworben habe, sei von ... konkret für sie „kreiert“ worden. Der einzige Grund, weshalb sie sie nicht bekommen habe, sei die Frage gewesen, wie sich die Situation wohl darstellen

werde, wenn sie wieder - möglicherweise - mit dem Teamleiter X in einem Projekt zusammenarbeiten müsste. Sie sei ja mit dem Teamleiter X in einem Zimmer gesessen sei, und das zeige, dass sie mit ihm arbeiten könne, wenn er nicht ihr Vorgesetzter sei.

Auf die Frage, ob es öfter oder häufig im BRZ zu schriftlichen Verwarnungen komme, antwortete die Leiterin der ... abteilung mit Nein. Das BRZ habe 1.200 Mitarbeiter/innen, und es würden im Jahr ca. acht Verwarnungen ausgesprochen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 und Z 7 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei den sonstigen Arbeitsbedingungen bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert wird.

Gemäß § 25Abs. 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 BRZ für die Vorgehensweise gegenüber A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Hinsichtlich der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen brachte die Antragstellerin vor, dass von ihrem Projektvorgesetzten ... und einer von ihm instruierten Kollegin ein harscher, sehr unangenehmer Tonfall ihr gegenüber angewandt worden sei und sie zum Umzug an einen weniger ergonomischen, fensterlosen Arbeitsplatz angewiesen worden sei.

Die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wurde damit begründet, dass sie den Teamleiter X schon längere Zeit vor der Beschäftigung im BRZ aus ihrem persönlichen Umfeld gekannt habe, sie damals einer Beziehung mit ihm abgeneigt gewesen sei und damit seinen männlichen Stolz verletzt habe.

Das BRZ bestritt jegliches geschlechtsspezifische Motiv für seine Entscheidungen und erklärte den Umzug damit, dass A als Junior Projektleiterin ihren Arbeitsplatz im räumlichen Verband mit jenen Bediensteten haben sollte, mit denen sie laufend in einem Team arbeiten würde. Diese Erklärung ist glaubwürdig und sachlich nachvollziehbar und es ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Maßnahme etwas mit einer allfälligen vor ca. acht Jahren erfolgten Zurückweisung von ... durch die Antragstellerin zu tun gehabt haben soll.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses mit A begründete das BRZ im Wesentlichen damit, dass es nicht angehe, dass Bedienstete Anweisung von Vorgesetzten ignorieren, dass es auch nicht das erste Mal gewesen sei, dass sich A nicht an eine Anordnung gehalten habe und dass letztlich eine Zuordnung zu einem anderen Team auch keine Lösung gewesen wäre, da eine dauerhafte „Trennung“ von A und dem Teamleiter X nicht möglich wäre. Überdies sei A fachlich nicht so unangefochten wie sie meine. Vor allem sei sie auch keiner sachlichen Kritik zugänglich, sie nehme jede Kritik an ihrer Arbeit persönlich. Kritikfähigkeit sei aber eine wesentliche Eigenschaft für die Arbeit im BRZ, vor allem für die Arbeit mit „schwierigen Kunden“.

Aus As Sicht stellte sich die Situation selbstredend anders dar, sie meinte, alle Ziele zu 100 % erfüllt zu haben, der Bereichsleiter sei sehr zufrieden mit ihr gewesen, die anerkennende Mails würden dies beweisen. Zum Verhängnis sei ihr die „Geschichte“ mit dem Teamleiter X geworden, welcher sie schlecht behandelt habe.

Bei der gegenständlichen Beendigung des Dienstverhältnisses handelte es sich zwar um eine einvernehmliche Auflösung, doch ging diese unbestritten von der Dienstgeberseite aus. Den wahren Sachverhalt mit Sicherheit festzustellen, ist dem Senat nicht möglich, jedoch erscheint es sehr wahrscheinlich, dass die Situation so war wie vom BRZ geschildert. Die Befolgung von Anweisungen durch A dürfte sich nicht so gestaltet haben, wie man dies von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter erwarten darf. Es ist der Dienstgeberseite zustimmen, dass bei Einwänden (auch bei berechtigten) gegen eine verfügte Maßnahme, eine Anweisung vorerst dennoch zu befolgen ist. Eine von Dienstgeberseite angeordnete Umsiedlung bei der dafür zuständigen Organisationseinheit (Facility Management) zu stoppen, steht einer Dienstnehmerin/einem Dienstnehmer nicht zu, auch nicht, wenn von einem Zwischenvorgesetzten ein „Feedback“ in der Sache zugesagt wurde.

Zu den vom BRZ geäußerten Defiziten der Antragstellerin ist festzuhalten, dass die Beurteilung der Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch die Prognose über deren weitere Entwicklung den Führungskräften des Dienstgebers überlassen bleiben muss, selbst wenn Team- oder Projektleiter Anerkennung und Lob für die Erledigung

einzelner Arbeiten ausgesprochen haben. Auch geht aus den von A vorgelegten Mails insgesamt hervor, dass Wertschätzung für ein Team ausgesprochen wurde und nicht für eine Einzelleistung.

Insgesamt ergab sich für den Senat nach der Sitzung das Bild einer Bediensteten, der der Umgang mit Autoritäten Schwierigkeiten bereitet. Als Beispiel dafür ist auch die Nichtbefolgung der Anweisung, eine Abklärung in Bezug auf eine Betragsdifferenz im Zusammenhang mit einem Projekt selbständig, ohne externen Berater, vorzunehmen, zu nennen.

Auch wenn man die Stichhaltigkeit der Vorwürfe oder Vorbehalte des BRZ in Bezug auf die Antragstellerin bezweifeln würde, es bleibt die Frage zu beantworten, ob As Dienstverhältnis - wie behauptet - auf Grund ihres Geschlechtes beendet wurde. Der Senat kam nach dem gesamten Vorbringen zu dem Ergebnis, dass die Antragstellerin nicht plausibel machen konnte, inwiefern ein geschlechtsspezifisches Motiv für die Verwarnung und in der Folge für die Beendigung ihres Dienstverhältnisses zum BRZ eine Rolle gespielt haben sollte. Das BRZ konnte davon überzeugen, dass der Grund für die Maßnahmen in der Persönlichkeit von A und vor allem in ihrem Verhalten im Zusammenhang mit dem angeordneten und eigenmächtig gestoppten Zimmerwechsel lag.

Der Senat stellt daher fest, dass A nicht im Sinne des B-GIBG diskriminiert wurde.

Empfehlung:

Dem BRZ wird allerdings empfohlen, auf einen wertschätzenden Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu achten und dies auch in Schulungen zu vermitteln.

Wien, April 2019

**Zuletzt aktualisiert am**

07.06.2019

**Quelle:** Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)