jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2019/6/5 B-GBK II/118/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.06.2019

Norm

§13 Abs1 Z2 und Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Entgelts und beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „des/r Referent/in im Referat ... des Polizeikommissariats (PK) X" aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z2 und Z5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A durch die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung um die Funktion „des/r Referent/in im Referat ... des PK X" gemäß § 13 Abs 1 Z2 und Z5 B-GlBG vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungs-kommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte im Wesentlichen Folgendes aus: Sie sei seit ... bei der Landespolizeidirektion (LPD) X als Referentin (A2/2) beschäftigt. Sie habe sich im ... bei der LPD X als „Referentin im Referat ... des PK X (A2/3)" beworben. Ihre Mitbewerberin B sei erst seit ungefähr einem Jahr in der Verwaltung tätig und habe im Vergleich viel später ihre Grundausbildung in A2 abgeschlossen. B sei nie als Strafreferentin, sondern sei in dieser Zeit vielmehr im Bereich des Bürgerservices eingesetzt worden. Im Vergleich zu ihrer Mitbewerberin könne sie (Antragstellerin) 25 Dienstjahre, davon allein 20 als Referentin in A2 vorweisen. Der Besetzungsvorschlag des Stadthauptmannes und der LPD X habe aber dahingehend gelautet, dass ihrer Mitbewerberin B mit der Planstelle betraut werden soll. Bis Ende ... sei sie (Antragstellerin) die alleinige Strafreferentin gewesen und sie habe die administrativen Aufgaben alleine bewältigen müssen. Dass dabei einige Fehler passiert seien, sei die logische Folge davon. Diese Fehler seien ihr negativ angekreidet worden. Die Entscheidung zugunsten von B sei am ... gefallen.

In einer Beilage zum Antrag (Sachverhaltsdarstellung) schilderte A im Wesentlichen Folgendes: Seit einiger Zeit werde sie von Ihrem Vorgesetzten, Stadthauptmann der PK X ..., regelrecht gemobbt. Er habe ständig sämtliche

Postausgangsstücke kontrolliert und ließ sie immer wieder in regelmäßigen Abständen Vorlagen, die jahrelang verwendet wurden, mit den fadenscheinigsten Begründungen umschreiben. Konkrete Anweisungen habe es diesbezüglich nicht gegeben. Nach einigen Monaten habe es dann auch wieder nicht gepasst. So sei es immer weitergegangen und sie sei schon total verunsichert gewesen. Die Situation sei dann eskaliert und sie habe einen Nervenzusammenbruch erlitten und habe für circa ... Monate in den Krankenstand gehen müssen. Danach sei sie vom Bürgerservice abgezogen und in das Strafamt versetzt worden. Dort sei es aber weitergegangen. Vorerst sei sie die einzige Strafreferentin gewesen. Der neue Abteilungsleiter habe alles kontrolliert, aber nicht nur bei ihr, sondern auch bei allen anderen. Auch ihm habe niemand etwas recht machen können. Die bisherigen Vorlagen, Strafbeträge und Vorgangsweisen hätten auf einmal nicht mehr gepasst. Er sei aber ansonsten nett zu den Mitarbeitern gewesen. Während seiner Abwesenheit habe der Stadthauptmann der PK X die Dienstaufsicht gehabt. Ab ... sei B als weitere Strafreferentin dazugekommen. Sie (Antragstellerin) habe B auch eingeschult. Im ... habe der Stadthauptmann der PK X verfügt, dass B keine Strafakten mehr zugeteilt bekomme, da sie mit der Grundausbildung begonnen habe. Diese habe aber nur eine Woche im Monat gedauert. B sei ab diesem Zeitpunkt im Waffenamt eingeschult worden und habe dort Waffenverbote gemacht. Es sei ihr (Antragstellerin) dann wieder vorgeworfen worden, dass sie nicht ordentlich arbeite und es seien ihr Unsinnigkeiten angeordnet worden.

Im ... habe sie sich (Antragstellerin) wegbeworben. Seitdem sei sie in ihrem Dienst schikaniert worden. Sie habe ständig wegen angeblicher nicht ordnungsgemäßer Aktenbearbeitung Stellungnahmen schreiben müssen, wobei sie höchstens bei diesen Akten kleine Fehler gemacht habe, aber nichts Gravierendes. Im ... sei eine A2/3 Planstelle im Strafamt frei geworden. Sie habe sich für diese Planstelle beworben, ebenso B. Der Stadthauptmann der PK X habe sie in seiner Beschreibung, als ihr Vorgesetzter aufs Äußerste diskriminiert und regelrecht als „unfähigen Trottel“ dargestellt, der nur „einfache" A3-Arbeiten mache und nicht einmal das zufriedenstellend. Ihr sei vorgeworfen worden, dass sie ohne Aufsicht nicht zu verwenden sei. Sie habe dann sofort ein Ersuchen um Dienstzuteilung zu einer anderen Dienststelle an die LPD geschickt. Aufgrund dieses Schreiben habe sie „regelrecht vernichtet“, weil jeder bei der LPD nachgefragt habe und dadurch bekomme sie in ganz Österreich nie mehr die Möglichkeit irgendwo anders zu arbeiten.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... folgende Stellungnahme zum Antrag: „Für die Planstellenausschreibung für die Funktion „des/r Referent/in im Referat ... des PK X“ seien zwei Bewerbungen eingelangt. Mit Schreiben des Stadthauptmannes der PK X vom ... sei B an die erste und A an die zweite Stelle gereiht worden.

Seitens des Stadthauptmannes ... sei hinsichtlich A angeführt worden, dass die Staatsanwaltschaft X bereits im Jahr ... wegen des Verdachts des Missbrauchs der Amtsgewalt ermittelt habe. A habe ihr Strafverfahren, welches einer anderen Kollegin zur Bearbeitung zugeteilt gewesen sei, sich selbst zugeteilt und in unberechtigter Weise und ohne Begründung auf „Einstellen/Absehen" gestellt. Es habe sich dabei um eine Geschwindigkeitsübertretung gehandelt, die sie selbst mit dem Personenkraftwagen ihres ... begangen habe. Das Verfahren sei mit einer Diversion abgeschlossen worden. In den Jahren ... und ... sei A mehrfach wegen auffallend sorgloser, schlampiger Aktenerledigung belehrt worden.

Die Aktenerledigung, welche sich nur mehr auf einfache Strafverfahren bezogen hätten, wären trotzdem nur durch permanente Kontrolle durchzuführen gewesen. Aktuell habe A neuerlich versucht vier Strafakte einzustellen, obwohl der Strafbescheid ordnungsgemäß zugestellt worden sei. Der Bereichsleiter habe angegeben, dass die von A zurückgelassenen Akte vollkommen durcheinander abgelegt worden seien, Aktenbestandteile gänzlich gefehlt hätten und wiederum versucht worden sei ein Verfahren ohne Begründung einzustellen.

In der von A übermittelten Sachverhaltsdarstellung habe diese angegeben, dass sie in ihrer Tätigkeit ständig von dem Stadthauptmann der PK X kontrolliert worden sei. Überlastet sei sie jedoch in diesem Referat sicherlich nie gewesen. Aufgrund des Arbeitsdrucks seien kleine Fehler nicht zu vermeiden gewesen. Sie habe jedoch aufgrund der Vorgangsweise des Stadthauptmannes der PK X einen Nervenzusammenbruch erlitten und sei ... Monate im Krankenstand gewesen. Der neue Abteilungsleiter habe ebenfalls bei jedem Kontrollen durchgeführt, habe Texte umformuliert und ordnete einige Unsinnigkeiten an.

Mit Schreiben vom ... ersuchte A um sofortige Dienstzuteilung auf eine andere Dienststelle im Bereich der LPD X, da sie sich aufgrund der Schikane durch den Stadthauptmann nicht in der Lage gesehen habe weiterhin beim PK X Dienst zu versehen.

In einem Schreiben vom ... an den Landespolizeidirektor habe A mitgeteilt, dass sie sich außer Stande sehe weiterhin im PK X Dienst zu versehen. Fehler seien aufgrund des Arbeitsdruckes vorprogrammiert gewesen. Sie verwies weiters auf insgesamt 20 Dienstjahre, die sie gearbeitet habe. Es habe in dieser Zeit nie Probleme gegeben. Sie habe sich mehrfach unter anderem beim Bundesamt für ... in ..., beim Bundesheer und bei der Stadtgemeinde ... beworben, um vom PK X wegzukommen.

Es werde davon ausgegangen, dass ... in seiner Funktion als Stadthauptmann und Vorgesetzter der A seine Mitarbeiter und deren Fähigkeiten am besten beurteilen könne. Selbst wenn es für den Dienstgeber offensichtliche Unstimmigkeiten persönlicher Art zwischen dem Stadthauptmann der PK X und A gegeben haben sollte, so sind doch die Fakten ausreichend dokumentiert worden, in welch mangelhafter Form die Aktenerledigung von A erfolgt sei. Keinesfalls könne, wie von A behauptet von kleinen, nicht gravierenden Fehlern aufgrund des Arbeitsdrucks ausgegangen werden, welche als Schlampigkeitsfehler wie Schreibfehler oder Ziffernstürze etc. zu werten seien. Vielmehr handle es sich um schwerwiegende Mängel im Zuge der Aktenerledigung, wie zum Beispiel die unbegründete Einstellung von Verfahren, das Fehlen von Aktenteilen etc.. Wie aus den aktuellen Vorfällen bekannt, behielt A ihre sorglose Vorgangsweise im Zuge der Aktenerledigung bei. Die Angaben des neuen Abteilungsleiters decken sich mit den Angaben des Stadthauptmannes ....

Weiters stellte A auch die Autorität des neuen Abteilungsleiters, der auf eine jahrzehntelange Erfahrung als Referent im Strafamt der ehemaligen Bundespolizeidirektion X und jetzigen LPD X zurückgreifen könne, in Frage, in dem sie angab er ließe einige Schriftstücke umformulieren und habe einige „Unsinnigkeiten" angeordnet. Dies würde zumindest einen Rückschluss auf ein Problem mit Anerkennung von Autoritäten zulassen.

A habe in ihrer Stellungnahme auf ihre makellose 20-jährige Tätigkeit als Referentin und auf die problemlose Tätigkeit unter ihren ehemaligen Vorgesetzten verwiesen. Es sei jedoch festzuhalten, dass es bereits in den Jahren ... - ... zu mehreren Dienstpflichtverletzungen gekommen sei.

Der Dienstgeber habe daher aufgrund des vorangeführten Verhaltens und trotz mehrfacher Bekundungen durch A sorgfältiger zu arbeiten, keine Änderung bzw. Besserung im Arbeitsverhalten feststellen können.

Weiters habe A angeführt, dass sie in diesem Referat nie überlastet gewesen sei, gab jedoch gleichzeitig an, dass sie infolge eines „Burn Outs" ... Monate im Krankenstand gewesen sei, da sämtliche Tätigkeiten von ihr alleine erledigt werden mussten. Deshalb habe die Behörde nicht ausschließen können, dass die Antragstellerin mit den an sie gestellten Aufgaben überfordert gewesen sei. Mehrmals habe A dem Dienstgeber mitgeteilt, dass sie weiterhin Dienst im PK X verrichten werde. Erstmals mit Schreiben vom ... habe sie der Behörde mitgeteilt, dass sie um „sofortige Dienstzuteilung auf eine andere Dienststelle“ bitte, da sie sich nicht mehr dazu in der Lage sehe weiterhin beim PK-X ihren Dienst zu verrichten.

Mit Schreiben vom ... an den Landespolizeidirektor habe sie angegeben, dass sie sich außerstande sehe weiterhin im PK-X ihren Dienst ordnungsgemäß zu versehen.

Aufgrund der Vorfälle, die sich auch unter einer neuen Abteilungsleitung nicht besserten, habe der Dienstgeber seitens A keine Bereitschaft zur Verbesserung ihrer mangelhaften Arbeitsweise erkennen können. Da von A mehrmals mitgeteilt wurde, dass sie keinesfalls weiterhin im PK X Dienst verrichten will, kann der nunmehrige Vorwurf einer Diskriminierung aufgrund des Alters, bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht nachvollzogen werden.

Laut Laufbahndatenblatt ist A ... geboren und ... in den Bundesdienst eingetreten. Von ... bis ... war sie Schreibkraft in allen Referaten des PK X und von ... bis ... Leiterin des ... ...amtes des PK X. Von ... bis ... war sie Strafreferentin im PK X und von ... bis ... Referentin im Bürgerservice. Ab ... bis dato wieder Strafreferentin im PK X.“

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass diese ... geboren und ... in den Bundesdienst eingetreten ist. Nach Absolvierung der Grundausbildung E2c versah sie ihren Dienst auf der Polizeiinspektion (PI) ... ... und auf der PI .... Seit ... bis dato ist sie auf der PK X tätig.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte der rechtsfreundliche Vertreter der Antragstellerin ... aus warum er meine, dass seine Mandantin aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein Folgendes aus: Es sei zum schriftlichen Vorbringen nichts zu ergänzen, die Stellungnahme sei umfassend.

Der Dienstgebervertreter der LPD X Stadthauptmann … replizierte: Bezüglich Mobbing habe es eine Anzeige der Antragstellerin gegen ihn gegeben. Das sei vom Landeskriminalamt untersucht worden, er habe Beweise vorlegen können, dass es kein Mobbing gewesen sei.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds an den Dienstgebervertreter warum die Kollegin der Antragstellerin für die Stelle geeigneter gewesen sei und ob das Alter eine Rolle gespielt habe, erklärte dieser: Das Alter habe überhaupt keine Rolle gespielt. Er habe ganz klar unterschieden, nämlich zwischen der Dienstleistung von B und A. B sei eine ausgezeichnete, tüchtige Referentin, Studentin der Rechtswissenschaften, habe mit Bravour den Grundkurs abgeschlossen und zwölf Auszeichnungen erhalten. Sie habe sich toll entwickelt und er habe sie sofort als Journalbeamtin einsetzen können. Das könne er von A nicht sagen. Die Arbeitsleistung, die Art der Erledigungen, die Qualität sei bei der Reihung ausschlaggebend gewesen. A habe geschrieben, sie sei wegen ihm … Monate im Krankenstand gewesen. Das sei für ihn nicht nachvollziehbar. Als Beweis habe er einen langen Brief von ihr, in dem stehe, dass er überhaupt nicht schuld sei, sondern, dass es rein an privaten Umständen gelegen habe. Er glaube nicht, dass er für ihr Burn-out verantwortlich sei. Bezüglich des Missbrauchs der Amtsgewalt sei zu sagen, dass ein Entlassungsverfahren eingeleitet worden sei und er derjenige gewesen sei, der aus sozialen Gründe eine Amtsdirektorin angewiesen habe, dass sie nochmals ein Schreiben verfasse solle, um ihre Entlassung zu verhindern. Er habe das Verhalten zwar nicht verniedlichen wollen, aber aus sozialen Gründen habe er das angewiesen. Er habe sie damals gerettet. Das sei zum Thema schlechtes Arbeitsklima zu sagen.

Rechtsanwalt … replizierte: Grundsätzlich sei anzumerken, dass es suboptimal sei, dass die Vertretung der LPD X durch den von der Antragstellerin mehrfach genannten Stadthauptmann der PK X erfolge, weil klar aus dem Akt hervorgehe, dass schwerwiegende persönliche Differenzen bestehen. Zwar sei die Antragstellerin nicht anwesend, die Repräsentation durch eine andere Person wäre für ihn allerdings zielführender gewesen. Er halte die Mobbingvorwürfe und die durch Diversion eingestellten Verfahren im Amtsmissbrauch hier nicht für gegenständlich, weil es um eine Altersdiskriminierung gehe. Er könne sich aber nicht vorstellen, dass durch die Befragung von dem Stadthauptmann der PK X eine nicht gefärbte Stellungnahme im Namen der LDP zu hören sein werde.

Auf die Frage der Vorsitzenden wie das Auswahlverfahren vor sich gegangen sei, erklärte der Stadthauptmann der PK X: Die Stelle sei ausgeschrieben worden. Es habe zwei Bewerberinnen gegeben. Zu diesen Bewerbungen habe er eine Stellungnahme und eine Reihung abgegeben. Er habe an die erste Stelle B gereiht, weil er davon überzeugt gewesen sei und noch immer sei, dass sie die bessere gewesen sei und an die zweite Stelle A. Hinsichtlich A müsse er hinzufügen, dass er schon … einen Antrag an die Personalabteilung auf Kündigung gestellt habe, aufgrund des permanenten pflichtwidrigen Verhaltens im Hinblick auf ihre Aktenerledigung.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden ob es eine Stellungnahme der Personalvertretung gegeben habe, ergänzte der Stadthauptmann der PK X: Die Personalvertretung sei eingebunden gewesen. Die Personalvertretung für das Polizeikommissariat X sei aber zum damaligen Zeitpunkt nicht stimmfähig gewesen. Es seien zu wenig Mitglieder gewesen. Die Personalabteilung habe das so festgestellt. Es habe zwei Mitglieder gegeben, die sich befangen gefühlt hätten und somit sei es zum Zentralausschuss (ZA) weitergereicht worden. Er habe die Beurteilung und Beschreibung der beiden Bewerberinnen vorgenommen und die LPD X habe den Vorschlag an das Bundesministerium für Inneres herangereicht, weil der ZA eingebunden worden sei. Das BM.I. habe den Vorschlag bestätigt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) …, könne nicht sagen, ob eine Stellungnahme eines/einer Gleichbehandlungsbeauftragten abgegeben worden sei. Er wisse, dass die Mobbingvorwürfe schon lange Zeit im Raum stünden. Er habe sich allerdings nicht eingemischt, weil niemals von Diskriminierung die Rede gewesen sei, sondern von persönlichen Unstimmigkeiten. Fakt sei, es gebe weiterhin Unstimmigkeiten. Es sei um die Nichtbefolgung von Weisungen gegangen, beispielsweise die Änderung von Vorlagen bzw. Strafhöhen, die festgesetzt werden. Weisungen seien zu befolgen, sofern sie nicht rechtswidrig seien. Die Antragstellerin sei eklatant älter als ihre Mitbewerberin. Man dürfe andererseits auch nicht das junge Alter diskriminieren. Es sei in diesem Fall gerechtfertigt, die jüngere Bewerberin zu nehmen. Das sei keine Diskriminierung.

Rechtsanwalt … ergänzte: A habe versucht in ihren umfangreichen Stellungnahmen, die ihr vorgeworfenen Missstände und Fehlleistungen aufzuklären. Bezüglich der Altersdiskriminierung sei zu bemerken, dass B aufgrund ihres Alters und ihrer ganz frischen und jungen Karriere, gar nicht die Chance gehabt hätte jene angeblichen Fehlleistungen, welche A in der Vergangenheit vorgeworfen worden sei, selbst zu machen. Er glaube, dass aus diesem Grund kein

Vergleichspotenzial vorhanden sei, um zu sagen, dass B um so viel besser geeignet sei als A. A habe eine Unmenge an Akten mehr in ihrer Karriere erledigen müssen und daher sei das Fehlerpotenzial erhöht gewesen. Eine ganz kurzfristige Tätigkeit einer Bewerberin, die wesentlich jünger sei, als positiv im Vergleich zur Antragstellerin darzustellen, ohne dass sie diesen Aktenanfall bewältigt habe, halte er für nicht objektiv. Das sei dann wieder auf das Alter zurückzuführen, warum hier A vorzuziehen gewesen wäre. Es falle auf, wenn man sich den Vorwurf der Fehlleistungen anschaut, dass die Hauptphase der Vorwürfe von ... bis ... gewesen sei. In diesem Zeitraum sei A über relativ lange Zeit zweimal aufgrund von ... in Karenz gewesen und sei nicht an der Dienststelle gewesen. Danach seien die Vorwürfe nicht mehr so massiv vorhanden. Die Mitbewerberin sei im Vergleich wesentlich kürzer im Dienst. Er halte es nicht für sinnvoll, dass die Stellungnahmen von Personen vorgebracht werden, die in einem schlechten Verhältnis zur Antragstellerin stehen würden.

Auf Frage eines Senatsmitglieds warum sich A nicht in der Lage sehe zu kommen, antwortete Rechtsanwalt ..., dass er es nicht wisse. Er denke, dass sie die Stellungnahme der LPD X als große Enttäuschung empfunden habe. Er könne es nicht nachvollziehen, dass die LPD X nun den Stadthauptmann der PK X geschickt habe.

Der Dienstgebervertreter replizierte: Es sei naheliegend, dass er geschickt werde, da er umfassend informiert sei. Er möchte entgegenreden, wenn es heiße, es habe ein schlechtes Verhältnis gegeben. Natürlich gebe es ein schlechtes Verhältnis, wenn man derartige Sachen über ihn schreibe. Faktum sei, dass er seine Vorwürfe beweisen könne.

Die Frage eines Senatsmitglieds seit wann der Stadthauptmann der PK X der Vorgesetzte der Antragstellerin sei, beantwortete dieser mit ....

Auf Nachfrage des Gleichbehandlungsbeauftragten, ob die Hauptvorwürfe gar nicht von ihm stammen könnten, weil er ... noch nicht da gewesen sei, bejahte der Stadthauptmann der PK X.

Auf Frage eines Senatsmitglieds ob der Rechtsanwalt wisse, was die Antragstellerin eigentlich wolle, erklärte der Rechtsanwalt: Die Dienstzuteilung sei erfolgt und sei nicht reversibel. Die Feststellung einer Altersdiskriminierung bezogen auf diese Entscheidung, was die konkrete Bewerbung betreffe, sehe er nicht in einem Zusammenhang mit dem, dass sie an anderer Stelle gesagt habe, sie möchte an eine andere Dienststelle. Der Widerspruch sei ihm klar. Die Antragstellerin habe den Antrag alleine gestellt. Die Frage der Altersdiskriminierung sehe er trotzdem losgelöst.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis u.a. auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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 BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen fest-gestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Eingangs wird festgehalten, dass allgemeines Mobbing nicht in die Zuständigkeit des Senates fällt. Aus diesem Grund wird das Vorbringen, das sich auf das allgemeine Mobbing bezieht vom Senat nicht geprüft und an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X. Das Argument des Dienstgebers A nicht mit der Planstelle zu betrauen sei gewesen, da die Staatsanwaltschaft X bereits im Jahr ... gegen diese wegen des Verdachts des Missbrauchs der Amtsgewalt ermittelt habe. A habe ihr Strafverfahren, welches einer anderen Kollegin zur Bearbeitung zugeteilt gewesen sei, sich selbst zugeteilt und in unberechtigter Weise und ohne Begründung auf „Einstellen/Absehen" gestellt. A habe neuerlich versucht vier Strafakte einzustellen. Die Aktenerledigung durch A sei für den Dienstgeber mangelhaft und eine permanente Kontrolle sei notwendig gewesen. Der Dienstgeber habe trotz mehrfacher Bekundungen durch A sorgfältiger zu arbeiten, keine Änderung bzw. Besserung ihres Arbeitsverhalten

feststellen können. Weiters stellte A auch die Autorität des neuen Abteilungsleiters, in Frage, in dem sie in vorgebracht habe, dass er einige Schriftstücke umformulieren habe lassen und einige „Unsinnigkeiten" angeordnet habe.

Aufgrund dieser Vorkommnisse ist für den Dienstgeber die persönliche und fachliche Eignung von A für die zu besetzende Planstelle nicht gegeben. Der Stadthauptmann habe vorgebracht, dass B eine ausgezeichnete, tüchtige Referentin sei, die mit Bravour den Grundkurs abgeschlossen und zwölf Auszeichnungen erhalten habe. B habe sich toll entwickelt und sei sofort als Journalbeamtin einsetzbar gewesen. Letztendlich sei für den Stadthauptmann die Arbeitsleistung, die Art der Erledigungen und die Qualität bei der Reihung der beiden Bewerberinnen ausschlaggebend gewesen.

Festgehalten wird, dass der Dienstgeber in seinem Vorbringen angegeben hat, dass es offensichtlich Unstimmigkeiten persönlicher Art zwischen dem Stadthauptmann der PK X und A gegeben habe. Auch der erkennende Senat hatte den Eindruck gewonnen, dass es Probleme auf zwischenmenschlicher Ebene gegeben hat.

Für den Senat ist sowohl durch das schriftliche, als auch durch das mündliche Vorbringen des Dienstgebers nachvollziehbar, dass B aus der Sicht des Dienstgebers für die Planstelle besser qualifiziert ist als die Antragstellerin A.

In Summe entstand für den Senat der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der Bewerberinnen auseinandergesetzt hat.

Die behauptete bessere Eignung von B ist für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Die Antragstellerin behauptet bei der Planstellenbesetzung aufgrund ihres Alters diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin ist ... und die Mitbewerberin ... geboren. Es liegt ein Altersunterschied von 18 Jahren vor. Für den Senat ist nachvollziehbar, dass der Dienstgeber für die zu besetzende Planstelle die jüngere, aber besser qualifizierte Bewerberin ausgewählt hat. Auf Grund der bisherigen Ausführungen und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite darlegen konnte, dass die Auswahl ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass keine Diskriminierung von A auf Grund des Alters vorliegt. Es darf auch nicht das „junge Alter“ diskriminiert werden.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung Ihrer Bewerbung um die Planstelle „des/r Referent/in im Referat ... des Polizeikommissariats (PK) X“ aufgrund des Alters gem. § 13 Abs. 1 Z2 und Z5 B-GlBG nicht diskriminiert wurde.

Wien, Juni 2019

Zuletzt aktualisiert am

15.07.2019

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at