

TE Bvwg Erkenntnis 2022/6/22 W257 2240180-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.06.2022

Entscheidungsdatum

22.06.2022

Norm

BEinstG §7a

BEinstG §7b

BEinstG §7c

BEinstG §7e

BEinstG §7l

BEinstG §7p

B-GIBG §13

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19a

B-GIBG §19b

B-GIBG §20a

B-VG Art133 Abs4

1. BEinstG Art. 2 § 7a heute
2. BEinstG Art. 2 § 7a gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021
3. BEinstG Art. 2 § 7a gültig von 01.08.2013 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
4. BEinstG Art. 2 § 7a gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

1. BEinstG Art. 2 § 7b heute
2. BEinstG Art. 2 § 7b gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. BEinstG Art. 2 § 7b gültig von 01.03.2011 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
4. BEinstG Art. 2 § 7b gültig von 01.01.2006 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

1. BEinstG Art. 2 § 7c heute
2. BEinstG Art. 2 § 7c gültig ab 01.01.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

1. BEinstG Art. 2 § 7e heute
2. BEinstG Art. 2 § 7e gültig ab 01.05.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2008
3. BEinstG Art. 2 § 7e gültig von 01.01.2006 bis 30.04.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

1. BEinstG Art. 2 § 7l heute
2. BEinstG Art. 2 § 7l gültig ab 01.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013

- ## Spruch

IM NAMEN DER REPUBLIK!

A) Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass aus dem Spruch, alle Rechtsgrundlagen „gem. § 9 Abs. 1 BGStG iVm § 10 Abs. 2 BGStG iVm § 56 AVG“ ersatzlos entfernt werden. A) Die

Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass aus dem Spruch, alle Rechtsgrundlagen „gem. Paragraph 9, Absatz eins, BGStG in Verbindung mit Paragraph 10, Absatz 2, BGStG in Verbindung mit Paragraph 56, AVG“ ersatzlos entfernt werden.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig B) Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

''

Text

Entscheidungsgründe: , Entscheidungsgründe:

1. Verfahrensgang:

1. Mit Schreiben vom 19.06.2019 bewarb sich die Beschwerdeführerin, eine im Bundesdienst stehende Beamtin der Landespolizeidirektion XXXX , auf die frei gewordene Planstelle als „ XXXX der Landespolizeidirektion XXXX “ mit einer Arbeitsplatzbewertung A3/5. Dabei führte sie an, dass sie bereits seit Oktober 2018 mit den Aufgaben des XXXX betraut sei. Zugleich bewarben sich zwei Mitbewerberinnen auf besagte Planstelle, wobei die Mitbewerberin Frau XXXX schlussendlich auf diese Planstelle ernannt wurde. 1. Mit Schreiben vom 19.06.2019 bewarb sich die Beschwerdeführerin, eine im Bundesdienst stehende Beamtin der Landespolizeidirektion römisch 40 , auf die frei gewordene Planstelle als „ römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 “ mit einer Arbeitsplatzbewertung A3/5. Dabei führte sie an, dass sie bereits seit Oktober 2018 mit den Aufgaben des römisch 40 betraut sei. Zugleich bewarben sich zwei Mitbewerberinnen auf besagte Planstelle, wobei die Mitbewerberin Frau römisch 40 schlussendlich auf diese Planstelle ernannt wurde.

2. Die Behörde holte in der Folge von den (un)mittelbaren Vorgesetzten Stellungnahmen zu den Bewerberinnen ein.

Die Beschwerdeführerin wurde in einer Stellungnahme von ihrer unmittelbaren Vorgesetzten (XXXX) wegen den langen und spontanen Krankenständen für die Erfüllung der Aufgaben der Planstelle nicht empfohlen. Der mittelbare Vorgesetzte (XXXX) schloss sich dieser Meinung an und wies zusätzlich darauf hin, dass wegen dem Arbeitsdruck auf dieser Planstelle und ihrer körperlichen Einschränkung keine Gesundheitsförderung damit verbunden sei und wegen der Fürsorgepflicht er sich gegen eine Besetzung ausspreche. Zudem verwies er auf dienstrechtliche Verfehlungen der Beschwerdeführerin. Die Beschwerdeführerin wurde in einer Stellungnahme von ihrer unmittelbaren Vorgesetzten (römisch 40) wegen den langen und spontanen Krankenständen für die Erfüllung der Aufgaben der Planstelle nicht empfohlen. Der mittelbare Vorgesetzte (römisch 40) schloss sich dieser Meinung an und wies zusätzlich darauf hin, dass wegen dem Arbeitsdruck auf dieser Planstelle und ihrer körperlichen Einschränkung keine Gesundheitsförderung damit verbunden sei und wegen der Fürsorgepflicht er sich gegen eine Besetzung ausspreche. Zudem verwies er auf dienstrechtliche Verfehlungen der Beschwerdeführerin.

Die Mitbewerberin Frau XXXX wurde von ihrer unmittelbaren Vorgesetzten (XXXX) und ihres mittelbaren Vorgesetzten – welcher zugleich der mittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin ist (XXXX) – für die gleiche Aufgabe als geeignet beschrieben. XXXX sprach sich daher für die Besetzung der Frau XXXX aus und gegen die Beschwerdeführerin. Nach Befassung der Personalvertretung und dem Bundesministerium für Inneres ist Frau XXXX auf die offene Planstelle ernannt worden. In der Folge sei es zu einem Schlichtungsverfahren gemäß § 14 BGStG gekommen, bei dem es zu keiner Einigung gekommen sei. Die Mitbewerberin Frau römisch 40 wurde von ihrer unmittelbaren Vorgesetzten (römisch 40) und ihres mittelbaren Vorgesetzten – welcher zugleich der mittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin ist (römisch 40) – für die gleiche Aufgabe als geeignet beschrieben. römisch 40 sprach sich daher für die Besetzung der Frau römisch 40 aus und gegen die Beschwerdeführerin. Nach Befassung der Personalvertretung und dem Bundesministerium für Inneres ist Frau römisch 40 auf die offene Planstelle ernannt worden. In der Folge sei es zu einem Schlichtungsverfahren gemäß Paragraph 14, BGStG gekommen, bei dem es zu keiner Einigung gekommen sei.

3. Mit Schreiben vom 02.07.2020 brachte die rechtsfreundliche Vertretung der Beschwerdeführerin einen Antrag wegen „Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg“ bei der belangten Behörde ein. Beantragt wurde eine

Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von € 6000,-- ; Kostenersatz für das anwaltliche Einschreiten in der Höhe von € 1500,-- ; die Bezugsdifferenz, die sich bei einer diskriminierungsfreien Besetzung zukünftig ergeben hätte sowie sämtliche hinkünftigen Bezugsdifferenzen aus der gegenständlichen Diskriminierung.

Begründet führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie seit März 2018 zum Kreis der begünstigt Behinderten, aufgrund einer 50%igen Behinderung, gehöre und seitdem keinen Außendienst mehr verrichten könne. Sie habe sich anschließend im Oktober 2018 sowie im März 2019 auf Ausschreibungen beworben und sei bei beiden Bewerbungen trotz Erfüllung der allgemeinen, fachlichen und persönlichen Anforderungen nicht besetzt worden. Nach beiden Bewerbungsverfahren habe die Beschwerdeführerin Schlichtungsverfahren gemäß § 14 BGStG angestoßen, welche auch durchgeführt wurden. Durch die Ablehnung ihrer nun dritten gegenständlichen Bewerbung vom 19.06.2019 und ihren Erfahrungen im Zusammenhang mit allen vergangenen Bewerbungsverfahren, sei die Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechtes und ihrer Behinderung immanent. Begründet führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie seit März 2018 zum Kreis der begünstigt Behinderten, aufgrund einer 50%igen Behinderung, gehöre und seitdem keinen Außendienst mehr verrichten könne. Sie habe sich anschließend im Oktober 2018 sowie im März 2019 auf Ausschreibungen beworben und sei bei beiden Bewerbungen trotz Erfüllung der allgemeinen, fachlichen und persönlichen Anforderungen nicht besetzt worden. Nach beiden Bewerbungsverfahren habe die Beschwerdeführerin Schlichtungsverfahren gemäß Paragraph 14, BGStG angestoßen, welche auch durchgeführt wurden. Durch die Ablehnung ihrer nun dritten gegenständlichen Bewerbung vom 19.06.2019 und ihren Erfahrungen im Zusammenhang mit allen vergangenen Bewerbungsverfahren, sei die Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechtes und ihrer Behinderung immanent.

4. Im Schreiben der belangten Behörde an die Beschwerdeführerin vom 24.09.2020, wurde ihr bezüglich ihres Antrages eine Zusammenfassung des letzten Bewerbungsprozesses zu ihrer Bewerbung vom 19.06.2019 samt den Stellungnahmen der (un)mittelbaren Vorgesetzten der Beschwerdeführerin als auch zur Mitbewerberin, welche schlussendlich auf die ausgeschriebene Planstelle ernannt wurde, übermittelt und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt.

5. Nach erfolgter Akteneinsicht brachte die Beschwerdeführerin in einer Stellungnahme vom 29.10.2020 zusammengefasst vor, dass der Sachbearbeiter der belangten Behörde, XXXX befangen sei, wegen der besseren Eignung sie die Planstelle bekommen hätte sollen, sie die fachspezifischen Anforderungen mitgebracht hätte, sich ihre Vorgesetzte sich nicht für ihre Tätigkeiten interessiert hätte und dass die Angaben des mittelbaren Vorgesetzten in seiner Stellungnahme hinsichtlich der dienstrechtlichen Verfehlungen unrichtig gewesen wären. 5. Nach erfolgter Akteneinsicht brachte die Beschwerdeführerin in einer Stellungnahme vom 29.10.2020 zusammengefasst vor, dass der Sachbearbeiter der belangten Behörde, römisch 40 befangen sei, wegen der besseren Eignung sie die Planstelle bekommen hätte sollen, sie die fachspezifischen Anforderungen mitgebracht hätte, sich ihre Vorgesetzte sich nicht für ihre Tätigkeiten interessiert hätte und dass die Angaben des mittelbaren Vorgesetzten in seiner Stellungnahme hinsichtlich der dienstrechtlichen Verfehlungen unrichtig gewesen wären.

6. Mit dem nun angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde alle Anträge der Beschwerdeführerin ab.

Begründet führte die belangte Behörde aus, dass es bei der Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle zu keiner Form einer Diskriminierung gekommen sei. Das höhere Lebens- und Dienstalter der Beschwerdeführerin alleine sei nicht ausschlaggebend für eine Planstellenbesetzung. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung aufgrund des Alters solle gerade verhindert werden, dass dienstältere Bedienstete der Vorzug im Sinne eines Senioritätsprinzips gegeben werde. Das höheren Dienstalters der Beschwerdeführerin alleine vermochten ihre Defizite im Bereich Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Kenntnis von Vorschriften im Bereich des Dienstrechtes sowie beeinträchtigte Vertrauensverhältnis zu ihren bisherigen Vorgesetzten nicht auszugleichen. Auch alle sonstigen Diskriminierungsvorwürfe hinsichtlich Behinderung, Geschlecht und Missachtung des Frauenförderungsgebots lägen nicht vor, da ausschließlich die persönlichen und fachlichen Eignungen der Bewerberinnen in die Beurteilung eingeflossen sei. Auch eine Befangenheit des XXXX sei für die belangte Behörde nicht erkennbar. Aufgrund fehlender Diskriminierung der Beschwerdeführerin seien alle Geldforderungen welche auf einer Diskriminierung fußen abzuweisen. Begründet führte die belangte Behörde aus, dass es bei der Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle zu keiner Form einer Diskriminierung gekommen sei. Das höhere Lebens- und Dienstalter der Beschwerdeführerin alleine sei nicht ausschlaggebend für eine Planstellenbesetzung. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung aufgrund des Alters solle gerade verhindert werden, dass dienstältere Bedienstete der Vorzug im Sinne eines Senioritätsprinzips gegeben werde. Das höheren

Dienstalters der Beschwerdeführerin alleine vermochten ihre Defizite im Bereich Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Kenntnis von Vorschriften im Bereich des Dienstrechtes sowie beeinträchtigte Vertrauensverhältnis zu ihren bisherigen Vorgesetzten nicht auszugleichen. Auch alle sonstigen Diskriminierungsvorwürfe hinsichtlich Behinderung, Geschlecht und Missachtung des Frauenförderungsgebots lägen nicht vor, da ausschließlich die persönlichen und fachlichen Eignungen der Bewerberinnen in die Beurteilung eingeflossen sei. Auch eine Befangenheit des römisch 40 sei für die belangte Behörde nicht erkennbar. Aufgrund fehlender Diskriminierung der Beschwerdeführerin seien alle Geldforderungen welche auf einer Diskriminierung fußen abzuweisen.

7. Gegen diesen Bescheid wurde rechtsfreundlich vertreten, fristgerecht eine Beschwerde erhoben. Die Beschwerde stütze sich im Grunde auf folgende Sachverhalte, welche ihren Ausgangspunkt im Jahr 2018 hätten.

Die Beschwerdeführerin habe nach einem Krankenstand am 16.04.2018 ihren Dienst an ihrer Dienststelle im XXXX angetreten. Am gleichen Tag sei ihr durch ihren Vorgesetzten XXXX eröffnet worden, dass sie vom Amts wegen weiterhin im Krankenstand sei. Erst mit Unterstützung einer rechtsfreundlichen Vertretung sei die Beschwerdeführerin wieder zum Dienst mit 05.10.2018 zugelassen worden. Über diese Weisung von XXXX und die daraus entstandenen Gehaltseinbußen sei eine Verfahren beim Bundesverwaltungsgericht mit der GZ: W246 2218589-1 anhängig (mittlerweile abgeschlossen und nach ao. Revision der Beschwerdeführerin beim Verwaltungsgerichtshof anhängig). Die Beschwerdeführerin habe nach einem Krankenstand am 16.04.2018 ihren Dienst an ihrer Dienststelle im römisch 40 angetreten. Am gleichen Tag sei ihr durch ihren Vorgesetzten römisch 40 eröffnet worden, dass sie vom Amts wegen weiterhin im Krankenstand sei. Erst mit Unterstützung einer rechtsfreundlichen Vertretung sei die Beschwerdeführerin wieder zum Dienst mit 05.10.2018 zugelassen worden. Über diese Weisung von römisch 40 und die daraus entstandenen Gehaltseinbußen sei eine Verfahren beim Bundesverwaltungsgericht mit der GZ: W246 2218589-1 anhängig (mittlerweile abgeschlossen und nach ao. Revision der Beschwerdeführerin beim Verwaltungsgerichtshof anhängig).

Wie bereits oben angeführt, habe sich die Beschwerdeführerin im Oktober 2018 und im März 2019 auf Ausschreibungen beworben und sei bei beiden Bewerbungen trotz Erfüllung der allgemeinen, fachlichen und persönlichen Anforderungen nicht besetzt worden. Bezüglich dieser beiden Sachverhalte sei ein Verfahren wegen Verstöße gegen Diskriminierungsverbote beim Bundesverwaltungsgericht unter W213 2200092-1 (richtigerweise W213 2233392-1) anhängig.

Weiter wurde vorgebracht, dass XXXX befangen und das Planstellenbesetzungsverfahren aufgrund fehlender Erhebungen und falsche Beweiswürdigung mangelhaft sei. Zusammengefasst sei XXXX aufgrund der häufigen, dienstlich indizierten, gegeneinander orientierten, Aufeinandertreffen als Vertreter der belangten Behörde mit der Beschwerdeführerin befangen und die Mangelhaftigkeit des Verfahrens sei ein Beweis für die unsachliche Diskriminierung der Beschwerdeführerin. Weiter wurde vorgebracht, dass römisch 40 befangen und das Planstellenbesetzungsverfahren aufgrund fehlender Erhebungen und falsche Beweiswürdigung mangelhaft sei. Zusammengefasst sei römisch 40 aufgrund der häufigen, dienstlich indizierten, gegeneinander orientierten, Aufeinandertreffen als Vertreter der belangten Behörde mit der Beschwerdeführerin befangen und die Mangelhaftigkeit des Verfahrens sei ein Beweis für die unsachliche Diskriminierung der Beschwerdeführerin.

8. Der Verwaltungsakt langte am 08.03.2021 beim Bundesverwaltungsgericht mit einer Gegenschrift der belangten Behörde ein und wurde entsprechend der Geschäftsverteilung der Gerichtsabteilung W257 zugewiesen. In der Beschwerdevorlage führte die Behörde aus, dass XXXX nicht in das gegenständliche Planstellenbesetzungsverfahren involviert gewesen und die Planstellenbesetzung nach einem objektiven und standardisierten Verfahren abgewickelt worden sei. Lediglich administrative Schritte seien aufgrund der Abwesenheit des zuständigen Abteilungsleiters XXXX von XXXX durchgeführt worden. Weiter wiederholte die belangte Behörde, dass es bei der Besetzung zu keiner Form von Diskriminierung aufgrund der Behinderung, des Alters oder des Geschlechts gekommen sei. Auf die Entscheidung hätte nur die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen einen Einfluss gehabt. 8. Der Verwaltungsakt langte am 08.03.2021 beim Bundesverwaltungsgericht mit einer Gegenschrift der belangten Behörde ein und wurde entsprechend der Geschäftsverteilung der Gerichtsabteilung W257 zugewiesen. In der Beschwerdevorlage führte die Behörde aus, dass römisch 40 nicht in das gegenständliche Planstellenbesetzungsverfahren involviert gewesen und die Planstellenbesetzung nach einem objektiven und standardisierten Verfahren abgewickelt worden sei. Lediglich administrative Schritte seien aufgrund der Abwesenheit des zuständigen Abteilungsleiters römisch 40 von römisch 40 durchgeführt worden. Weiter wiederholte die belangte Behörde, dass es bei der Besetzung zu keiner Form von

Diskriminierung aufgrund der Behinderung, des Alters oder des Geschlechts gekommen sei. Auf die Entscheidung hätte nur die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen einen Einfluss gehabt.

9. Diese Gegenschrift wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin zur Stellungnahme vorgelegt und dieser gab am 31.03.2021 die Äußerung ab, dass hinsichtlich der Befähigung des XXXX die belangte Behörde dem substantiell nicht entgegentritt. Weiter sei der haltlose Vorwurf von dienstlichen Verfehlungen genau solche Vorgänge, welche auf diskriminierende Besetzungsvorgänge hinweisen. 9. Diese Gegenschrift wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin zur Stellungnahme vorgelegt und dieser gab am 31.03.2021 die Äußerung ab, dass hinsichtlich der Befähigung des römisch 40 die belangte Behörde dem substantiell nicht entgegentritt. Weiter sei der haltlose Vorwurf von dienstlichen Verfehlungen genau solche Vorgänge, welche auf diskriminierende Besetzungsvorgänge hinweisen.

10. Mit Schreiben vom 08.04.2022 stellte die Beschwerdeführerin einen Fristsetzungsantrag, in welchem sie vorbrachte, dass die belangte Behörde den Beschwerdeakt am 08.03.2021 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt habe und seitdem keine Erledigung ergangen sei.

11. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 07.06.2022 in Anwesenheit der Beschwerdeführerin, ihrer Rechtsvertreterin und des Rechtsvertreters der belangten Behörde ein öffentliche mündliche Verhandlungen durch, in welchen die Parteien ausführlich befragt wurden, Zeugen vernommen wurden, und den Parteien Gelegenheit gegeben wurde, Fragen zu stellen sowie Stellung zu nehmen. In der Verhandlung wurden nochmals die Stadtpunkte – wie bisher – dargelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt steht fest. Die Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben und ist zulässig.

1.2. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist auf eine Planstelle der Landespolizeidirektion XXXX mit der Wertigkeit A3/4 ernannt. 1.2. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist auf eine Planstelle der Landespolizeidirektion römisch 40 mit der Wertigkeit A3/4 ernannt.

1.3. Parallel zum hier geführten Verfahren ist eine weitere Beschwerde der Beschwerdeführerin hinsichtlich Verstoß gegen Diskriminierungsverbote durch die belangte Behörde unter W213 2233392-1 beim Bundesverwaltungsgericht anhängig. Ein weiteres Verfahren, welches in Verbindung mit dem hier geführten Verfahren steht (W246 2218589-1) ist mittels ao. Revision der Beschwerdeführerin beim Verwaltungsgerichtshof anhängig.

1.4. Die Beschwerdeführerin bewarb sich mit Schreiben vom 19.06.2019 auf die freie Planstelle als „ XXXX der Landespolizeidirektion XXXX “ mit einer Arbeitsplatzbewertung A3/5. 1.4. Die Beschwerdeführerin bewarb sich mit Schreiben vom 19.06.2019 auf die freie Planstelle als „ römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 “ mit einer Arbeitsplatzbewertung A3/5.

1.5. Die Beschwerdeführerin trat 1994 in den Bundesdienst ein, versah anfänglich Ihren Dienst als eingeteilte Exekutivbeamtin in den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland, bevor sie mit 01.07.2009 zur Landespolizeidirektion XXXX wechselte. Mit 01.07.2014 trat sie vom Exekutivdienst aus und begann den Dienst im allgemeinen Verwaltungsdienst im XXXX mit einer Wertigkeit von A3/2. Die Beamtin war fortan für den Vollzug des Strafvollzugsgesetzes verantwortlich bzw. mit den damit einhergehenden Verwaltungsaufgaben. Mit 01.12.2015 wurde die Beschwerdeführerin auf eine Planstelle im XXXX mit der Wertigkeit A3/4 ernannt. Mit 01.05.2017 wurde sie in das XXXX und mit 05.10.2018 dem XXXX zugeteilt. 1.5. Die Beschwerdeführerin trat 1994 in den Bundesdienst ein, versah anfänglich Ihren Dienst als eingeteilte Exekutivbeamtin in den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland, bevor sie mit 01.07.2009 zur Landespolizeidirektion römisch 40 wechselte. Mit 01.07.2014 trat sie vom Exekutivdienst aus und begann den Dienst im allgemeinen Verwaltungsdienst im römisch 40 mit einer Wertigkeit von A3/2. Die Beamtin war fortan für den Vollzug des Strafvollzugsgesetzes verantwortlich bzw. mit den damit einhergehenden Verwaltungsaufgaben. Mit 01.12.2015 wurde die Beschwerdeführerin auf eine Planstelle im römisch 40 mit der Wertigkeit A3/4 ernannt. Mit 01.05.2017 wurde sie in das römisch 40 und mit 05.10.2018 dem römisch 40 zugeteilt.

Die Beschwerdeführerin wies zum Zeitpunkt der Bewerbung eine 50%ige Behinderung auf, welche der belangten Behörde bekannt war. Mittlerweile hat sich dieser die Beeinträchtigung auf 60% gesteigert.

1.6. Die unmittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, die Leiterin des XXXX , Frau XXXX , beschrieb sie in einer Stellungnahme im Juni 2019 gegenüber den Parteien als selbstbewusst, kompetent und korrekt. Sie sei von dem XXXX zu m XXXX zugeteilt worden, weil sie wegen ihrer vielzähligen, dauernden und plötzlichen Krankenstands- Abwesenheiten vom Strafvollzug entbunden worden wäre. Diese Krankenstände hätten sich im XXXX fortgesetzt, sie sei mehr abwesend als anwesend gewesen, so die Zeugin. Ob sie Managementfähigkeiten habe, kann aufgrund der kurzen Dienstzeiten nicht beurteilt werden. Die Beschwerdeführerin könne für die ausgeschriebene Planstelle nicht empfohlen werden. Ihr fehle Teamfähigkeit und Belastbarkeit, was gerade von einer XXXX vorausgesetzt werden müsse. Es bestehen große Bedenken, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der dauernden Krankenstände in der Vergangenheit, sowohl im XXXX als auch bei der Sicherheitswache, die stetige Belastbarkeit und den Druck der Parteien aushält. 1.6. Die unmittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, die Leiterin des römisch 40 , Frau römisch 40 , beschrieb sie in einer Stellungnahme im Juni 2019 gegenüber den Parteien als selbstbewusst, kompetent und korrekt. Sie sei von dem römisch 40 zum römisch 40 zugeteilt worden, weil sie wegen ihrer vielzähligen, dauernden und plötzlichen Krankenstands- Abwesenheiten vom Strafvollzug entbunden worden wäre. Diese Krankenstände hätten sich im römisch 40 fortgesetzt, sie sei mehr abwesend als anwesend gewesen, so die Zeugin. Ob sie Managementfähigkeiten habe, kann aufgrund der kurzen Dienstzeiten nicht beurteilt werden. Die Beschwerdeführerin könne für die ausgeschriebene Planstelle nicht empfohlen werden. Ihr fehle Teamfähigkeit und Belastbarkeit, was gerade von einer römisch 40 vorausgesetzt werden müsse. Es bestehen große Bedenken, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der dauernden Krankenstände in der Vergangenheit, sowohl im römisch 40 als auch bei der Sicherheitswache, die stetige Belastbarkeit und den Druck der Parteien aushält.

Im Zuge der mündlichen Verhandlung gab Frau XXXX hinsichtlich der Qualität der Tätigkeit der Beschwerdeführerin an (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 15), dass sie normale Tätigkeiten zur Zufriedenheit erfüllt habe, bei „komplizierteren“ Tätigkeiten jedoch „Handlungsbedarf“ bestehe, da man ihre Akten nachprüfen müsse. Im Zuge der mündlichen Verhandlung gab Frau römisch 40 hinsichtlich der Qualität der Tätigkeit der Beschwerdeführerin an (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 15), dass sie normale Tätigkeiten zur Zufriedenheit erfüllt habe, bei „komplizierteren“ Tätigkeiten jedoch „Handlungsbedarf“ bestehe, da man ihre Akten nachprüfen müsse.

Der mittelbare Vorgesetzte, XXXX , führte in einer weiteren Stellungnahme im Juni 2019 aus, dass grundsätzlich der Stellungnahme der unmittelbaren Vorgesetzten gefolgt werden könne. Er führte darüber hinaus aus, dass hinsichtlich der Beschwerdeführerin derzeit eine Disziplinaranzeige wegen dem Unterlassen einer Meldung bezüglich einer Nebenbeschäftigung, sowie der Änderung des Aufenthaltsortes während eines Krankenstandes vorbereitet werde. Aufgrund dessen sei das Vertrauen der Abteilungsleitung in die Dienstleistung der Beschwerdeführerin nicht gegeben. Nachdem die Beschwerdeführerin zum Kreis der begünstigten Behinderten gehöre und auch nach eigenen Angaben immer wieder Pausen benötige, sei auch im Sinne der Dienstgeberfürsorge festzustellen, dass eine Vereinbarkeit der geforderten Tätigkeiten mit den Notwendigkeiten eines gesundheitsfördernden beruflichen Umfeldes nicht gegeben. Der mittelbare Vorgesetzte, römisch 40 , führte in einer weiteren Stellungnahme im Juni 2019 aus, dass grundsätzlich der Stellungnahme der unmittelbaren Vorgesetzten gefolgt werden könne. Er führte darüber hinaus aus, dass hinsichtlich der Beschwerdeführerin derzeit eine Disziplinaranzeige wegen dem Unterlassen einer Meldung bezüglich einer Nebenbeschäftigung, sowie der Änderung des Aufenthaltsortes während eines Krankenstandes vorbereitet werde. Aufgrund dessen sei das Vertrauen der Abteilungsleitung in die Dienstleistung der Beschwerdeführerin nicht gegeben. Nachdem die Beschwerdeführerin zum Kreis der begünstigten Behinderten gehöre und auch nach eigenen Angaben immer wieder Pausen benötige, sei auch im Sinne der Dienstgeberfürsorge festzustellen, dass eine Vereinbarkeit der geforderten Tätigkeiten mit den Notwendigkeiten eines gesundheitsfördernden beruflichen Umfeldes nicht gegeben.

Im Zuge der mündlichen Verhandlung gab XXXX an, dass es hinsichtlich des Unterlassens der Meldung einer Nebenbeschäftigung, sowie der Änderung des Aufenthaltsortes während eines Krankenstandes zu keiner Disziplinaranzeige gekommen ist, sondern dass diese gegen sie gerichteten Vorwürfe intern, mittels Gespräch gelöst wurde (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 10). Im Zuge der mündlichen Verhandlung gab römisch 40 an, dass es hinsichtlich des Unterlassens der Meldung einer Nebenbeschäftigung, sowie der Änderung des Aufenthaltsortes während eines Krankenstandes zu keiner Disziplinaranzeige gekommen ist, sondern dass diese gegen sie gerichteten Vorwürfe intern, mittels Gespräch gelöst wurde (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 10).

1.7. Die Mitbewerberin, XXXX , welche schlussendlich mit der besagten Planstelle betraut wurde, trat am 01.08.2015, nach Schlussabschluss mit Matura, als Lehrling zur Verwaltungsassistentin in den Bundesdienst ein. Nach dem Lehrabschluss wurde sie im XXXX mit 03.08.2017 auf eine Planstelle mit der Wertigkeit V4/2, mit 01.05.2018 auf eine Planstelle V3/2 und mit 01.05.2019 auf eine Planstelle V3/3 ernannt. 1.7. Die Mitbewerberin, römisch 40 , welche schlussendlich mit der besagten Planstelle betraut wurde, trat am 01.08.2015, nach Schlussabschluss mit Matura, als Lehrling zur Verwaltungsassistentin in den Bundesdienst ein. Nach dem Lehrabschluss wurde sie im römisch 40 mit 03.08.2017 auf eine Planstelle mit der Wertigkeit V4/2, mit 01.05.2018 auf eine Planstelle V3/2 und mit 01.05.2019 auf eine Planstelle V3/3 ernannt.

1.8. Der unmittelbare Vorgesetzte der Mitbewerberin, XXXX , brachte in einer Stellungnahme am Juni 2019 vor, dass diese ihre sämtlichen Erledigungen stets bedacht, korrekt und vorbildlich wären. „Durch ihre Stressbarkeit, Ihre Leistungsbereitschaft, ihre soziale Kompetenz und ihre Loyalität erarbeitet sie sich eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern [...]“. Sie hätte die vollste Unterstützung für die angestrebte Stelle. 1.8. Der unmittelbare Vorgesetzte der Mitbewerberin, römisch 40 , brachte in einer Stellungnahme am Juni 2019 vor, dass diese ihre sämtlichen Erledigungen stets bedacht, korrekt und vorbildlich wären. „Durch ihre Stressbarkeit, Ihre Leistungsbereitschaft, ihre soziale Kompetenz und ihre Loyalität erarbeitet sie sich eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern [...]“. Sie hätte die vollste Unterstützung für die angestrebte Stelle.

Der mittelbare Vorgesetzte der Mitbewerberin, XXXX , führte in einer weiteren Stellungnahme im Juni 2019 aus, dass die Stellungnahme der unmittelbaren Vorgesetzten vollinhaltlich mitgetragen werden würde. Der mittelbare Vorgesetzte der Mitbewerberin, römisch 40 , führte in einer weiteren Stellungnahme im Juni 2019 aus, dass die Stellungnahme der unmittelbaren Vorgesetzten vollinhaltlich mitgetragen werden würde.

1.9. Das durch die Beschwerdeführerin angeregte Schlichtungsverfahren gemäß § 14 BGStG, zu der gegenständlichen Bewerbung, fand am 10.06.2020 an der Landesstelle Tirol des Sozialministeriumsservice statt. Dabei konnte keine Einigung erzielt werden. 1.9. Das durch die Beschwerdeführerin angeregte Schlichtungsverfahren gemäß Paragraph 14, BGStG, zu der gegenständlichen Bewerbung, fand am 10.06.2020 an der Landesstelle Tirol des Sozialministeriumsservice statt. Dabei konnte keine Einigung erzielt werden.

1.10. Von der Dienstbehörde wurde gegen die Beschwerdeführerin mit 06.12.2019 ein Ruhestandsversetzungsverfahren amtswegig eingeleitet. Dieses ist bei der belangten Behörde noch anhängig.

1.11. Die Beschwerdeführerin wurde weder mittelbar noch unmittelbar wegen ihres Alters, ihres Geschlechtes oder ihrer Behinderung durch die belangte Behörde diskriminiert. Auch ein Verfahrensmangel wegen einer behaupteten Befangenheit (siehe dazu Punkt 7.ff im Verfahrensgang) liegt nicht vor.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen stützen sich einerseits auf die Aktenlage und andererseits auf die Aussagen der mündlichen Verhandlung vom 07.06.2022.

2.2. Fachliche und persönliche Eignung:

Hinsichtlich fachlicher Eignung sind zuerst die Dienstzeiten in facheinschlägigen Arbeitsbereichen und die Qualität der in dieser Zeit erfüllten Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Die Beschwerdeführerin trat 1994 in den Bundesdienst als Exekutivbeamtin ein. Nach Dienstzeiten als Exekutivbeamtin in den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland, wechselte sie mit 01.07.2014 als A3/2 in den Verwaltungsdienst im XXXX der Landespolizeidirektion XXXX . Die Vordienstzeiten als Exekutivorgan sind zwar zu berücksichtigen, jedoch entfalten sie aufgrund der doch sehr anderweitigen Form von Aufgaben keine große Relevanz für die Beimesung erworbener Qualifikationen innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes. Mit 01.12.2015 wurde die Beschwerdeführerin auf eine Planstelle V3/4 im XXXX der Landespolizeidirektion XXXX ernannt, anschließend mit 01.05.2017 dem XXXX und abschließend mit 05.10.2018 dem XXXX dienstzugewiesen. Somit ergeben sich bis zum Bewerbungszeitpunkt Juni 2019 in etwa 5 Jahre an facheinschlägiger Erfahrung innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der XXXX der Landespolizeidirektion XXXX . Die Beschwerdeführerin trat 1994 in den Bundesdienst als Exekutivbeamtin ein. Nach Dienstzeiten als Exekutivbeamtin in den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland, wechselte sie mit 01.07.2014 als A3/2 in den Verwaltungsdienst im römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 . Die Vordienstzeiten als Exekutivorgan sind zwar zu berücksichtigen, jedoch

entfalten sie aufgrund der doch sehr anderweitigen Form von Aufgaben keine große Relevanz für die Beimessung erworbener Qualifikationen innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes. Mit 01.12.2015 wurde die Beschwerdeführerin auf ein Planstelle V3/4 im römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 ernannt, anschließend mit 01.05.2017 dem römisch 40 und abschließend mit 05.10.2018 dem römisch 40 dienstzugewiesen. Somit ergeben sich bis zum Bewerbungszeitpunkt Juni 2019 in etwa 5 Jahre an facheinschlägiger Erfahrung innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 .

Die schlussendlich auf die besagte Planstelle ernannte XXXX trat am 01.05.2015 trotz ihres Schulabschlusses mit Matura als Lehrling/Verwaltungsassistentin bei der Landespolizeidirektion XXXX in den Bundesdienst ein. Nach ihrem Lehrabschluss 2017 wurde sie am 03.08.2017 als V4/2 im XXXX der Landespolizeidirektion XXXX ernannt. Mit 01.05.2018 wurde sie als V3/2 und mit 01.05.2019 als V3/3 im XXXX ernannt. Somit ergeben sich bis zum Bewerbungszeitpunkt Juni 2019 in etwa 4 Jahre an facheinschlägiger Erfahrung innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der XXXX der Landespolizeidirektion XXXX . Die schlussendlich auf die besagte Planstelle ernannte römisch 40 trat am 01.05.2015 trotz ihres Schulabschlusses mit Matura als Lehrling/Verwaltungsassistentin bei der Landespolizeidirektion römisch 40 in den Bundesdienst ein. Nach ihrem Lehrabschluss 2017 wurde sie am 03.08.2017 als V4/2 im römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 ernannt. Mit 01.05.2018 wurde sie als V3/2 und mit 01.05.2019 als V3/3 im römisch 40 ernannt. Somit ergeben sich bis zum Bewerbungszeitpunkt Juni 2019 in etwa 4 Jahre an facheinschlägiger Erfahrung innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 .

Neben den relevanten Dienstzeiten ist aber auch die Qualität der erbrachten Leistungen der betroffenen Bediensteten für die Beurteilung der fachlichen Eignung relevant.

Die unmittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin Frau XXXX gab in der mündlichen Verhandlung (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 15) dass die Beschwerdeführerin bei „normalen“ Tätigkeiten ihre Aufgaben tadellos erfüllt habe. Sobald es jedoch um etwas kompliziertere Tätigkeiten ging, man ihre Akte nachprüfen musste. Somit geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass die Qualität der Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Durchschnittlich zu betrachten ist. Die unmittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin Frau römisch 40 gab in der mündlichen Verhandlung (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 15) dass die Beschwerdeführerin bei „normalen“ Tätigkeiten ihre Aufgaben tadellos erfüllt habe. Sobald es jedoch um etwas kompliziertere Tätigkeiten ging, man ihre Akte nachprüfen musste. Somit geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass die Qualität der Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Durchschnittlich zu betrachten ist.

Der unmittelbare Vorgesetzte von XXXX , XXXX , gab bereits in seiner schriftlichen Stellungnahme im Bewerbungsprozess an, dass diese ihre Erledigungen stets bedacht, korrekt und vorbildlich verfassen würde. Somit geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass die Qualität der Tätigkeit der XXXX als Überdurchschnittlich zu betrachten ist. Der unmittelbare Vorgesetzte von römisch 40 , römisch 40 , gab bereits in seiner schriftlichen Stellungnahme im Bewerbungsprozess an, dass diese ihre Erledigungen stets bedacht, korrekt und vorbildlich verfassen würde. Somit geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass die Qualität der Tätigkeit der römisch 40 als Überdurchschnittlich zu betrachten ist.

Bei Gesamtbeurteilung der fachlichen Qualifikationen der betroffenen Bediensteten ist der belangten Behörde Spielraum bei der Gewichtung der einzelnen Eigenschaften der Bewerberinnen zuzugestehen. Die Beschwerdeführerin hat eine längere Erfahrung von ca. 1 Jahr bei den facheinschlägigen Dienstzeiten. Die schlussendlich mit der besagten Planstelle betraute XXXX hat in der Vergangenheit jedoch eine höhere Qualität ihrer Erledigungen abgeliefert. Zusätzlich erfüllt XXXX durch ihren Schulabschluss mit Matura die Ernennungserfordernisse für eine höher Verwendungsgruppe (V2 Planstelle). Bei Gesamtbeurteilung der fachlichen Qualifikationen der betroffenen Bediensteten ist der belangten Behörde Spielraum bei der Gewichtung der einzelnen Eigenschaften der Bewerberinnen zuzugestehen. Die Beschwerdeführerin hat eine längere Erfahrung von ca. 1 Jahr bei den facheinschlägigen Dienstzeiten. Die schlussendlich mit der besagten Planstelle betraute römisch 40 hat in der Vergangenheit jedoch eine höhere Qualität ihrer Erledigungen abgeliefert. Zusätzlich erfüllt römisch 40 durch ihren Schulabschluss mit Matura die Ernennungserfordernisse für eine höher Verwendungsgruppe (V2 Planstelle).

Ein Vergleich der beiden Antragstellerinnen hinsichtlich der Planstelle ergibt jedoch aus fachlicher Seite, dass XXXX eine fachliche höhere Qualifikation aufweist, als die Beschwerdeführerin Ein Vergleich der beiden Antragstellerinnen

hinsichtlich der Planstelle ergibt jedoch aus fachlicher Seite, dass römisch 40 eine fachliche höhere Qualifikation aufweist, als die Beschwerdeführerin

Die persönliche Eignung für besagte Planstellenbesetzung ist weit schwerer festzustellen als die fachliche Eignung.

Der Beschwerdeführerin fehle es an Teamfähigkeit und innerbetrieblicher Akzeptanz. Dies wurde in der mündlichen Verhandlung durch XXXX dahingehend erläutert (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 12), dass es zu Unmut innerhalb der Belegschaft gekommen sei, da die Beschwerdeführerin im Krankenstand war, sie jedoch über diverse Soziale Medien berichtete, ihrer Nebentätigkeit als XXXX nachzugehen. Dies führte deshalb zu Unmut, weil die Arbeit der Beschwerdeführerin für die Zeit ihres Krankenstandes von Kollegen übernommen werden musste und dies zwar per se für einen begründeten Krankenstand akzeptiert werde, aber nur schwer zu verstehen sei, wenn man im Krankenstand einer Nebentätigkeit nachgeht. Der Beschwerdeführerin fehle es an Teamfähigkeit und innerbetrieblicher Akzeptanz. Dies wurde in der mündlichen Verhandlung durch römisch 40 dahingehend erläutert (siehe Protokoll zur mündlichen Verhandlung Seite 12), dass es zu Unmut innerhalb der Belegschaft gekommen sei, da die Beschwerdeführerin im Krankenstand war, sie jedoch über diverse Soziale Medien berichtete, ihrer Nebentätigkeit als römisch 40 nachzugehen. Dies führte deshalb zu Unmut, weil die Arbeit der Beschwerdeführerin für die Zeit ihres Krankenstandes von Kollegen übernommen werden musste und dies zwar per se für einen begründeten Krankenstand akzeptiert werde, aber nur schwer zu verstehen sei, wenn man im Krankenstand einer Nebentätigkeit nachgeht.

Der unmittelbare Vorgesetzte von XXXX ,XXXX , gab bereits in seiner schriftlichen Stellungnahme im Bewerbungsprozess an, dass sie aufgrund ihrer soziale Kompetenz und ihre Loyalität eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiter*innen genieße. Sie respektvollen Umgang mit ihren Kolleg*innen pflege sowie belastbar und Begeisterungsfähig sei. Der unmittelbare Vorgesetzte von römisch 40 , römisch 40 , gab bereits in seiner schriftlichen Stellungnahme im Bewerbungsprozess an, dass sie aufgrund ihrer soziale Kompetenz und ihre Loyalität eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiter*innen genieße. Sie respektvollen Umgang mit ihren Kolleg*innen pflege sowie belastbar und Begeisterungsfähig sei.

Bei Gesamtbetrachtung der fachlichen und persönlichen Eignung hat sich die belangte Behörde mit gewissem Ermessen für Frau XXXX als besser geeignete Bewerberin auf besagte Planstelle entschieden. Dieses Ermessen ist begründet und lässt sich aus dem Akt und den Angaben während der mündlichen Verhandlung darlegen. Bei Gesamtbetrachtung der fachlichen und persönlichen Eignung hat sich die belangte Behörde mit gewissem Ermessen für Frau römisch 40 als besser geeignete Bewerberin auf besagte Planstelle entschieden. Dieses Ermessen ist begründet und lässt sich aus dem Akt und den Angaben während der mündlichen Verhandlung darlegen.

2.3. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Behinderung:

Die Beschwerdeführerin stützt ihre Diskriminierungsvorwürfe im Wesentlichen darauf, dass sie im Vergleich zu der schlussendlich betrauten XXXX , besser geeignet sei und nur wegen ihres Alters, ihres Geschlechtes und ihrer Behinderung benachteiligt wurde. Dass gerade die bessere Eignung nicht gegeben ist, wurde soeben unter 2.2 erläutert. Die Beschwerdeführerin stützt ihre Diskriminierungsvorwürfe im Wesentlichen darauf, dass sie im Vergleich zu der schlussendlich betrauten römisch 40 , besser geeignet sei und nur wegen ihres Alters, ihres Geschlechtes und ihrer Behinderung benachteiligt wurde. Dass gerade die bessere Eignung nicht gegeben ist, wurde soeben unter 2.2 erläutert.

2.3.1. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann in diesem Fall gar nicht vorliegen, da die schlussendlich ernannte Person auf die besagte ausgeschriebene Planstelle ernannt wurde ebenfalls eine Frau ist. Somit kann denklogisch keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegen. Auch ein Verstoß gegen den Frauenförderungsplan ist somit ausgeschlossen. Ein Geschlecht außerhalb des binären Geschlechtssystems wurde zu keinem Zeitpunkt des Verfahrens vorgebracht.

2.3.2. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Alters, stützt sich auf die Aussage von XXXX in einem Gespräch vom 13.11.2018. In diesem Gespräch wurde die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie für eine von ihr abgegebene Planstellenbewerbung nicht berücksichtigt werde, da sie an dritter Stelle gereiht sei (Dieses Bewerbungsverfahren ist nicht verfahrensgegenständlich – siehe dazu die ho Verfahrenszahl: W213 2233392-1). Im Zuge dieses Gespräches habe XXXX von sich aus, ohne dass dieser Vorwurf von der Beschwerdeführerin gekommen sei geäußert, dass keine Altersdiskriminierung vorläge. Weiter stütze sich der Vorwurf der Altersdiskriminierung auf die Aussage des XXXX , dass die besagte Planstelle noch mehrere Jahrzehnte zu besetzen sei. 2.3.2. Der Vorwurf der

Diskriminierung aufgrund des Alters, stützt sich auf die Aussage von römisch 40 in einem Gespräch vom 13.11.2018. In diesem Gespräch wurde die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie für eine von ihr abgegebene Planstellenbewerbung nicht berücksichtigt werde, da sie an dritter Stelle gereiht sei (Dieses Bewerbungsverfahren ist nicht verfahrensgegenständlich – siehe dazu die ho Verfahrenszahl: W213 2233392-1). Im Zuge dieses Gesprächs habe römisch 40 von sich aus, ohne dass dieser Vorwurf von der Beschwerdeführerin gekommen sei geäußert, dass keine Altersdiskriminierung vorläge. Weiter stütze sich der Vorwurf der Altersdiskriminierung auf die Aussage des römisch 40, dass die besagte Planstelle noch mehrere Jahrzehnte zu besetzen sei.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß Paragraph 20, a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Dass XXXX in einem Gespräch, in dessen Zuge der Beschwerdeführerin eine Absage hinsichtlich einer Bewerbung mitgeteilt wird, auf potenzielle Einwände der betroffenen Person eingeht noch bevor diese Person diese Einwände vorbringt, lässt nicht den Schluss zu, dass deshalb genau diese Form von Diskriminierung vorläge. Das Thema Altersdiskriminierung muss von der belangten Behörde im Zuge des gesamten Bestellungsverfahrens berücksichtigt werden. Dass ein Vorgesetzter bei einem negativ behafteten Gespräch versucht objektive Argumente ins Treffen zu führen, um die „schlechte“ Nachricht verständlich und nachvollziehbar zu vermitteln ist plausibel und sogar wünschenswert. Dass römisch 40 in einem Gespräch, in dessen Zuge der Beschwerdeführerin eine Absage hinsichtlich einer Bewerbung mitgeteilt wird, auf potenzielle Einwände der betroffenen Person eingeht noch bevor diese Person diese Einwände vorbringt, lässt nicht den Schluss zu, dass deshalb genau diese Form von Diskriminierung vorläge. Das Thema Altersdiskriminierung muss von der belangten Behörde im Zuge des gesamten Bestellungsverfahrens berücksichtigt werden. Dass ein Vorgesetzter bei einem negativ behafteten Gespräch versucht objektive Argumente ins Treffen zu führen, um die „schlechte“ Nachricht verständlich und nachvollziehbar zu vermitteln ist plausibel und sogar wünschenswert.

Die Aussage des XXXX, dass die besagte Planstelle mit jemandem zu besetzen sei, der die Arbeit noch Jahrzehnte erfüllen könne, wurde im Zuge der mündlichen Verhandlung durch diesen relativiert und präzisiert. Im Zuge der mündlichen Verhandlung gab dieser an, dass es naheliegend sei, dass man sich auf eine Stelle bewirbt, für die man mehrere Jahre zu arbeiten habe (siehe Verhandlungsprotokoll S. 13). Die ursprüngliche Wortwahl des XXXX ist unglücklich gewählt lässt aber durch die Erläuterungen im Zuge der mündlichen Verhandlung nicht den Schluss zu, dass eine Altersdiskriminierung glaubhaft sei. Das Bundesverwaltungsgericht geht aufgrund der weiteren Aussagen des XXXX, davon aus, dass er durch den aufmunternden Zuspruch an die Frau XXXX seiner Dienstpflicht nachgekommen ist, das Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern (siehe § 45 Abs. 1 BDG 1979). Die Tatsache, dass XXXX die Matura und somit die Voraussetzungen für eine A2 Planstelle erfülle sowie die Aussichten, welche Arbeitsplätze in näherer Zukunft frei werden könnten, sind durchaus Aspekte, die auf das Fortkommen von Mitarbeitern Auswirkungen haben können. Auch die Tatsache, dass XXXX zum Zeitpunkt der Bewerbung der Beschwerdeführerin nicht mehr ihr unmittelbarer Vorgesetzter war, sondern nur der Vorgesetzte der XXXX lassen die vorgebrachten Argumente einer Altersdiskriminierung aufgrund einer potenziell unpassenden Aussage unglaubwürdig erscheinen. XXXX hatte zu diesem Zeitpunkt keinen unmittelbaren Einfluss mehr auf das Auswahlverfahren der Beschwerdeführerin. Er hat auch bezüglich der Beschwerdeführerin keine schriftliche Stellungnahme im Auswahlverfahren abgegeben. Die Aussage des römisch 40, dass die besagte Planstelle mit jemandem zu besetzen sei, der die Arbeit noch Jahrzehnte erfüllen könne, wurde im Zuge der mündlichen Verhandlung durch diesen relativiert und präzisiert. Im Zuge der mündlichen Verhandlung gab dieser an, dass es naheliegend sei, dass man sich auf eine Stelle bewirbt, für die man mehrere Jahre zu arbeiten habe (siehe Verhandlungsprotokoll S. 13). Die ursprüngliche Wortwahl des römisch 40 ist unglücklich gewählt lässt aber durch die Erläuterungen im Zuge der mündlichen Verhandlung nicht den Schluss zu, dass eine Altersdiskriminierung glaubhaft sei. Das Bundesverwaltungsgericht geht aufgrund der weiteren Aussagen des römisch 40, davon aus, dass er durch den aufmunternden Zuspruch an die Frau römisch 40 seiner Dienstpflicht nachgekommen ist, das Fortkommen seiner

Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern (siehe Paragraph 45, Absatz eins, BDG 1979). Die Tatsache, dass römisch 40 die Matura und somit die Voraussetzungen für eine A2 Planstelle erfülle sowie die Aussichten, welche Arbeitsplätze in näherer Zukunft frei werden könnten, sind durchaus Aspekte, die auf das Fortkommen von Mitarbeitern Auswirkungen haben können. Auch die Tatsache, dass römisch 40 zum Zeitpunkt der Bewerbung der Beschwerdeführerin nicht mehr ihr unmittelbarer Vorgesetzter war, sondern nur der Vorgesetzte der römisch 40 lassen die vorgebrachten Argumente einer Altersdiskriminierung aufgrund einer potenziell unpassenden Aussage unglaubwürdig erscheinen. römisch 40 hatte zu diesem Zeitpunkt keinen unmittelbaren Einfluss mehr auf das Auswahlverfahren der Beschwerdeführerin. Er hat auch bezüglich der Beschwerdeführerin keine schriftliche Stellungnahme im Auswahlverfahren abgegeben.

Zusammengefasst lassen weder die einzelnen Einwände noch die beiden Einwände in Zusammenschau eine Altersdiskriminierung glaubhaft erscheinen.

2.3.3. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Behinderung, stützt sich ebenfalls auf die Aussage von XXXX in einem Gespräch vom 13.11.2018. In diesem Gespräch wurde die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie für eine von ihr abgegebene Planstellenbewerbung nicht berücksichtigt werde, da sie an dritter Stelle gereiht sei (Dieses Bewerbungsverfahren ist nicht verfahrensgegenständlich – siehe dazu die ho Verfahrenszahl: W213 2233392-1). Im Zuge dieses Gespräches habe XXXX von sich aus, ohne dass dieser Vorwurf von der Beschwerdeführerin gekommen sei geäußert, dass trotz ihrer zu diesem Zeitpunkt vorliegende 50%ige Behinderung, eine Diskriminierung wegen ihrer Behinderung nicht vorläge. Sie sei aber der Belastung auf diesem Arbeitsplatz nicht gewachsen. 2.3.3. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Behinderung, stützt sich ebenfalls auf die Aussage von römisch 40 in einem Gespräch vom 13.11.2018. In diesem Gespräch wurde die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie für eine von ihr abgegebene Planstellenbewerbung nicht berücksichtigt werde, da sie an dritter Stelle gereiht sei (Dieses Bewerbungsverfahren ist nicht verfahrensgegenständlich – siehe dazu die ho Verfahrenszahl: W213 2233392-1). Im Zuge dieses Gespräches habe römisch 40 von sich aus, ohne dass dieser Vorwurf von der Beschwerdeführerin gekommen sei geäußert, dass trotz ihrer zu diesem Zeitpunkt vorliegende 50%ige Behinderung, eine Diskriminierung wegen ihrer Behinderung nicht vorläge. Sie sei aber der Belastung auf diesem Arbeitsplatz nicht gewachsen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 7p Behinderteneinstellungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß Paragraph 7 p, Behinderteneinstellungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Wie bereits oben zur Altersdiskriminierung dargestellt, ist es in einem Gespräch, in dessen Zuge der Beschwerdeführerin eine Absage hinsichtlich einer Bewerbung mitgeteilt wird, durchaus logisch nachvollziehbar, auf potenzielle Einwände der betroffenen Person einzugehen, noch bevor diese vorgebracht werden. Dies lässt nicht den Schluss zu, dass deshalb genau diese Einwände (Diskriminierungstatbestände) vorliegen. Das Thema Diskriminierung von Behinderten muss von der belangten Behörde im Zuge des gesamten Bestellungsverfahrens berücksichtigt werden. Dass ein Vorgesetzter bei einem negativ behafteten Gespräch versucht objektive Argumente ins Treffen zu führen, um die „schlechte“ Nachricht verständlich und nachvollziehbar zu vermitteln ist somit nachvollziehbar.

Somit konnte die Beschwerdeführerin weder eine Diskriminierung nach dem B-GIBG noch nach dem BEinstG glaubhaft machen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor. 3.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende

Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

3.2. Zu A)

Die für den vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GlBG lauten wie folgt:

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. [...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. [...] Paragraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht, 1. [...], 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), 6. [...]

Begriffsbestimmungen

§ 13a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 13 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 13, genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder deren Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Paragraph 18 a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
 2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate
- (2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte, 1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder, 2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen. Paragraph 19 a, Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in Paragraph 4, oder Paragraph 13, Absatz eins, genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b. Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert. Paragraph 19 b, Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

Beweislast

§ 20a. Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Paragraph 20 a, Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Die für den vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes – BEinstG lauten wie folgt:

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

§ 7a. (1) [...]Paragraph 7 a, (1) [...]

(2) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten weiters für

1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
2. [...] (2) Die Bestimmungen der Paragraphen 7 b bis 7 q gelten weiters für, 1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,, 2. [...]

Diskriminierungsverbot

§ 7b. (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des § 7a Abs. 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. [...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. [...] Paragraph 7 b, (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß Paragraph 7 a, Absatz eins, Ziffer eins,, Absatz 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des Paragraph 7 a, Absatz eins, Ziffer 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht, 1. [...], 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),, 6. [...]

(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(3) Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen der öffentlichen Verwaltung in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(4) Auf den Behinderungsbegriff der Abs. 1 bis 3 ist § 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein festgestellter Grad der Behinderung nicht erforderlich ist. (4) Auf den Behinderungsbegriff der Absatz eins bis 3 ist Paragraph 3, mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein festgestellter Grad der Behinderung nicht erforderlich ist.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.

(6) Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Abs. 1 durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. (6) Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Absatz eins, durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Diskriminierung

§ 7c. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 7 c, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung

darstellt, und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. (4) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Absatz 2, liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(5) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
 2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder in Fällen des § 7b Abs. 1 Z 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers,
 3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
 4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.
- (5) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen: 1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand, 2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder in Fällen des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers, 3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen, 4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 5 heranzuziehen. (6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Absatz 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Absatz 5, heranzuziehen.

(7) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

(8) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung vor.

(9) Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Rechtsfolgen der Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

§ 7e. (1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
 2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.
- Paragraph 7 e, (1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer eins, nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt, 1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder, 2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die

Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(2) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Differenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt, oder

2. wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde, bis 500 Euro.

(2) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 5, nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt, 1. wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Differenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt, oder, 2. wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde, bis 500 Euro.

(3) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

2. bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(3) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer eins, nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt, 1. mindestens drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse römisch fünf der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder, 2. bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse römisch fünf der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(4) Ist ein Bundesbediensteter wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund gegenüber dem Bediensteten zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt die Entgeltdifferenz (bei Beamten Bezugsdifferenz) zwischen dem Entgelt (bei Beamten Monatsbezug), das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt (bei Beamten Monatsbezug)

1. für mindestens drei Monate, wenn der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder

2. für bis zu drei Monate, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Bediensteten durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(4) Ist ein Bundesbediensteter wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 5, nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund gegenüber dem Bediensteten zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt die Entgeltdifferenz (bei Beamten Bezugsdifferenz) zwischen dem Entgelt (bei Beamten Monatsbezug), das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen

Entgelt (bei Beamten Monatsbezug), 1. für mindestens drei Monate, wenn der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder, 2. für bis zu drei Monate, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Bediensteten durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten

§ 7l. (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7e bis 7g und gemäß § 7i Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Sozialministeriumservice ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung durch Beamte bei der Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Liegt es im Ermessen der Behörde, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist ein Antrag auf Bescheiderlassung erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Sozialministeriumservice die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Paragraph 7 l, (1) Ansprüche von Beamten gemäß Paragraphen 7 e bis 7 g und gemäß Paragraph 7 i, Absatz 2, können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Sozialministeriumservice ein Schlichtungsverfahren gemäß Paragraphen 14, ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung durch Beamte bei der Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Liegt es im Ermessen der Behörde, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist ein Antrag auf Bescheiderlassung erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Sozialministeriumservice die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 und 3 bis 6 sowie §§ 7b bis 7g, 7i, 7j, 7m und 7o dieses Bundesgesetzes unmittelbar anzuwenden. (2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Absatz eins und 3 bis 6 sowie Paragraphen 7 b bis 7 g, 7 i, 7 j, 7 m und 7 o dieses Bundesgesetzes unmittelbar anzuwenden.

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrages auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen. Die Dienstbehörde hat im Fall einer diskriminierenden Entscheidung den erlassenen Bescheid aufzuheben und die Rechtsfrage neu zu entscheiden.

(4) Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gelten für die Geltendmachung von Ansprüchen bei der Dienstbehörde folgende Fristen:

1. in Fällen nach § 7e sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 7f oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB. (4) Außer den in Absatz 3, geregelten Fällen gelten für die Geltendmachung von Ansprüchen bei der Dienstbehörde folgende Fristen:; 1. in Fällen nach Paragraph 7 e, sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung; 2. im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß Paragraph 7 f, oder Paragraph 7 i, Absatz 2, 14 Tage ab Zugang; 3. in Fällen nach Paragraph 7 g, gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß Paragraph 1486, ABGB.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Dienstbehörde sowie ordentlicher oder außerordentlicher Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen. (5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (Paragraph 14, Absatz 2, BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Dienstbehörde sowie ordentlicher oder außerordentlicher Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die eine Diskriminierung

behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (Paragraph 14, Absatz 3, BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Absatz eins, eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(6) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Geltendmachung jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen offen. In Fällen, in denen eine ordentliche oder außerordentliche Rechtsmittelfrist gehemmt wurde, steht jedenfalls noch diese offen. In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

(7) Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner gütlichen Einigung, kann das Sozialministeriumservice nach Durchführung der entsprechenden Ermittlungen auf Ersuchen der betroffenen Person eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.

Beweislast

§ 7p. Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7b Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 7d) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 7b Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Bei Berufung auf § 7d sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Paragraph 7 p, Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des Paragraph 7 b, Absatz eins, oder eine Belästigung (Paragraph 7 d,) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf Paragraph 7 b, Absatz eins, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Bei Berufung auf Paragraph 7 d, sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die für den vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG lauten wie folgt:

Geltungsbereich

§ 2. (1) [...] Paragraph 2, (1) [...]

(3) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ist der in § 7a des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, geregelte Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt (3) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ist der in Paragraph 7 a, des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1970,, geregelte Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt.

3.3. Die Abänderung des Spruches des hier bekämpften Bescheides ergibt sich aus § 2 Abs. 3 BGStG. Darin wird normiert, dass für den Bereich der Arbeitswelt nicht das BGStG sondern das BEinstG anzuwenden ist. Die belangte Behörde hat in ihrem Spruch materiell richtig ausgesprochen, dass die Anträge der Beschwerdeführerin abzuweisen sind, führte jedoch anschließend die falschen Rechtsmaterien im Spruch an. Aus dem Inhalt des Antrages der Beschwerdeführerin ist klar erkennbar, dass sich ihr Diskriminierungsvorwurf aufgrund Diskriminierung aufgrund des Alters und ihres Geschlechts gemäß B-GIBG stützt sowie auf ihre Behinderung, welche nach dem BEinstG und nicht nach dem BGStG zu prüfen ist. 3.3. Die Abänderung des Spruches des hier bekämpften Bescheides ergibt sich aus Paragraph 2, Absatz 3, BGStG. Darin wird normiert, dass für den Bereich der Arbeitswelt nicht das BGStG sondern das BEinstG anzuwenden ist. Die belangte Behörde hat in ihrem Spruch materiell richtig ausgesprochen, dass die Anträge der Beschwerdeführerin abzuweisen sind, führte jedoch anschließend die falschen Rechtsmaterien im Spruch an. Aus dem Inhalt des Antrages der Beschwerdeführerin ist klar erkennbar, dass sich ihr Diskriminierungsvorwurf aufgrund Diskriminierung aufgrund des Alters und ihres Geschlechts gemäß B-GIBG stützt sowie auf ihre Behinderung, welche nach dem BEinstG und nicht nach dem BGStG zu prüfen ist.

3.4. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 11.12.2013, 2012/12/0165, ausgeführt, dass die belangte Behörde zur Entkräftung einer Diskriminierung eines Bewerbers durch seine Nichtbetrauung mit dem

Arbeitsplatz, um den er sich beworben hatte, jene sachlichen Gründe darzulegen hat, die den letztlich betrauten Mitbewerber als besser geeignet erscheinen ließen. Gelingen der Behörde die entsprechenden Nachweise, so läge eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aus den abgehandelten Umständen im Zuge seines Bewerbungsverfahrens nicht vor. Die Frage nach dem Motiv einer Diskriminierung stellte sich diesfalls nicht. Gelingt es der belangten Behörde demgegenüber nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe des Arbeitsplatzes aus sachlichen Gründen erfolgt ist, so wäre zunächst von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach den subjektiven Intentionen der Diskriminierenden durch ein verpöntes Motiv motiviert gewesen ist.

Bei der Ernennungsentscheidung ist der Behörde ein relativ weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt (vgl. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025 und VwGH 22.02.2011, 2010/12/0044). Bei der Ernennungsentscheidung ist der Behörde ein relativ weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt vergleiche VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025 und VwGH 22.02.2011, 2010/12/0044).

Vor diesem Hintergrund ist auch die oben zitierte Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes zu lesen, in der er von einer „vertretbaren Einschätzung“ der Bewerber spricht. Trotzdem hat selbstverständlich jeder Bewerber Anspruch darauf, dass die Behörde den ihr vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum pflichtgemäß nutzt. Letztlich sind jedoch persönliche Eindrücke, sei es fachlich oder zwischenmenschlich, immer sehr subjektiv. So führt auch der OGH in seiner Rechtsprechung aus, dass die Beurteilung der Eignung eines Menschen für die Anforderungen eines bestimmten Postens sich als Teil des Ernennungsvorgangs auch in objektiv nicht oder nur schwer erfassbaren Bereichen abspielt (vgl. zB OGH 21.11.2018, 1Ob74/18s mwN). Vor diesem Hintergrund ist auch die oben zitierte Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes zu lesen, in der er von einer „vertretbaren Einschätzung“ der Bewerber spricht. Trotzdem hat selbstverständlich jeder Bewerber Anspruch darauf, dass die Behörde den ihr vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum pflichtgemäß nutzt. Letztlich sind jedoch persönliche Eindrücke, sei es fachlich oder zwischenmenschlich, immer sehr subjektiv. So führt auch der OGH in seiner Rechtsprechung aus, dass die Beurteilung der Eignung eines Menschen für die Anforderungen eines bestimmten Postens sich als Teil des Ernennungsvorgangs auch in objektiv nicht oder nur schwer erfassbaren Bereichen abspielt vergleiche zB OGH 21.11.2018, 1Ob74/18s mwN).

Aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist abzuleiten, dass mit einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen (z.B.: Laufbahndatenblätter und Bewerbungsschreiben) und nach Gegenüberstellung der einzelnen Bewerber nachvollziehbar zu begründen ist, warum dem Erstgereihten gegenüber den übrigen Bewerbern aus Sicht der Behörde der Vorzug zu geben war. Die Landespolizeidirektion XXXX hat aufgrund der Aktenlage und in der mündlichen Verhandlung glaubhaft dargelegt, dass sie sich mit den Bewerbungsunterlagen ausreichend auseinandergesetzt haben. In den schriftlichen Unterlagen der belangten Behörde wurde bereits eine Gegenüberstellung der Bewerber übermittelt, aus welcher die unterschiedlichen dienstlichen Werdegänge hervorgehen. Der Behörde ist es jedoch nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes möglich, „auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen“ darzulegen, warum jemand aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (s. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030; 05.05.2013, 2012/12/0013), was im vorliegenden Fall auch geschehen ist. Aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist abzuleiten, dass mit einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen (z.B.: Laufbahndatenblätter und Bewerbungsschreiben) und nach Gegenüberstellung der einzelnen Bewerber nachvollziehbar zu begründen ist, warum dem Erstgereihten gegenüber den übrigen Bewerbern aus Sicht der Behörde der Vorzug zu geben war. Die Landespolizeidirektion römisch 40 hat aufgrund der Aktenlage und in der mündlichen Verhandlung glaubhaft dargelegt, dass sie sich mit den Bewerbungsunterlagen ausreichend auseinandergesetzt haben. In den schriftlichen Unterlagen der belangten Behörde wurde bereits eine Gegenüberstellung der Bewerber übermittelt, aus welcher die unterschiedlichen dienstlichen Werdegänge hervorgehen. Der Behörde ist es jedoch nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes möglich, „auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen“ darzulegen, warum jemand aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (s. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030; 05.05.2013, 2012/12/0013), was im vorliegenden Fall auch geschehen ist.

Voraussetzung für jeden hier in Rede stehenden Schadenersatzanspruch ist jedoch, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs (hier Diskriminierung aufgrund des Alters, Geschlecht und Behinderung), somit ein

Diskriminierungstatbestand vorliegt. Dies bedeutet, dass ein rechtswidriges bzw. verpöntes Verhalten im Bewerbungsverfahren mit einer Benachteiligung aus Gründen der drei genannten Diskriminierungstatbestände in Verbindung stehen muss. Also aufgrund eines altersspezifischen, geschlechtsspezifischen oder behindertenspezifischen Motivs eine benachteiligende Auswirkung für die Beschwerdeführerin hatte. Das verpönte Motiv muss demnach die Auswahlentscheidung, das Bewerbungsverfahren oder das Verfahrensergebnis durch unsachliche Kriterien oder unsachliche sonstige Gründe nachteilig beeinflusst haben.

Festgestellt werden konnte vor diesem Hintergrund, dass bei der Entscheidung der belangten Behörde, die Beschwerdeführerin nicht mit der Stelle zu betrauen, weder ihr Alter, ihr Geschlecht noch ihre Behinderung ausschlaggebend waren. Vielmehr liegen objektive und sachliche Gründe hinsichtlich besserer fachlicher und persönlicher Eignung bei der schlussendlich ernannten Bewerberin vor, welche durch die belangte Behörde innerhalb ihres gesetzlich eingeräumten Spielraums bewertet wurden.

3.5. Bezüglich des Vorwurfs der Befangenheit des XXXX aufgrund der häufigen, dienstlich indizierten, gegeneinander orientierten, Aufeinandertreffen als Vertreter der belangten Behörde mit der Beschwerdeführerin, wird auf dessen Funktion und Arbeitsplatz verwiesen. Als berufener Behördenvertreter gehört es zu seinen Aufgaben die Landespolizeidirektion XXXX, bei dienstrechtlichen Verfahren zu vertreten. Egal ob es sich um Verfahren innerhalb der Verwaltung (Sachbearbeiter eines Bescheides), Verfahren vor einem Verwaltungsgericht (bestellter Behördenvertreter) oder als Behördenvertreter in einem Schlichtungsverfahren handelt. Da die Beschwerdeführerin in den vergangenen Jahren mehrere Dienstrechtsverfahren angestoßen hat, liegt es in der Natur der Sache, dass XXXX und die Beschwerdeführerin häufig, dienstlich indiziert und gegeneinander orientiert Aufeinandertreffen. 3.5. Bezüglich des Vorwurfs der Befangenheit des römisch 40 aufgrund der häufigen, dienstlich indizierten, gegeneinander orientierten, Aufeinandertreffen als Vertreter der belangten Behörde mit der Beschwerdeführerin, wird auf dessen Funktion und Arbeitsplatz verwiesen. Als berufener Behördenvertreter gehört es zu seinen Aufgaben die Landespolizeidirektion römisch 40, bei dienstrechtlichen Verfahren zu vertreten. Egal ob es sich um Verfahren innerhalb der Verwaltung (Sachbearbeiter eines Bescheides), Verfahren vor einem Verwaltungsgericht (bestellter Behördenvertreter) oder als Behördenvertreter in einem Schlichtungsverfahren handelt. Da die Beschwerdeführerin in den vergangenen Jahren mehrere Dienstrechtsverfahren angestoßen hat, liegt es in der Natur der Sache, dass römisch 40 und die Beschwerdeführerin häufig, dienstlich indiziert und gegeneinander orientiert Aufeinandertreffen.

Maßgeblich für die Befangenheit im Sinne des § 7 Abs. 1 Z 3 AVG ist, ob ein am Verfahren Beteiligter bei vernünftiger Würdigung aller konkreten Umstände Anlass hat, an der Unvoreingenommenheit und objektiven Einstellung des Organwalters zu zweifeln (siehe VwGH 28.05.1979, 1504/77; 16.06.1992, 92/09/0120), sodass eine parteiliche Ausübung seines Amtes als wahrscheinlich angesehen werden muss (siehe VwGH 29.11.2000, 98/09/0204; 12.11.2012, 2011/06/0202; vgl auch VwSlg 13.429 A/1991; VwGH 18.03.1992, 90/12/0167; 17. 9. 2009, 2007/07/0164; Stolzlechner, ZUV 1998, 25). Dabei hat der Verwaltungsgerichtshof auf den Zweck der Normierung der Befangenheitsgründe, eine gesetzmäßige und möglichst objektive Entscheidung zu erreichen, sowie auf die Art der Entscheidung Bedacht genommen (siehe VwGH 18.03.1992, 90/12/0167). Maßgeblich für die Befangenheit im Sinne des Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, AVG ist, ob ein am Verfahren Beteiligter bei vernünftiger Würdigung aller konkreten Umstände Anlass hat, an der Unvoreingenommenheit und objektiven Einstellung des Organwalters zu zweifeln (siehe VwGH 28.05.1979, 1504/77; 16.06.1992, 92/09/0120), sodass eine parteiliche Ausübung seines Amtes als wahrscheinlich angesehen werden muss (siehe VwGH 29.11.2000, 98/09/0204; 12.11.2012, 2011/06/0202; vergleiche auch VwSlg 13.429 A/1991; VwGH 18.03.1992, 90/12/0167; 17. 9. 2009, 2007/07/0164; Stolzlechner, ZUV 1998, 25). Dabei hat der Verwaltungsgerichtshof auf den Zweck der Normierung der Befangenheitsgründe, eine gesetzmäßige und möglichst objektive Entscheidung zu erreichen, sowie auf die Art der Entscheidung Bedacht genommen (siehe VwGH 18.03.1992, 90/12/0167).

Allgemein kann aus einer rechtmäßig ausgeübten amtlichen Tätigkeit, wie etwa daraus, dass ein Organwalter schon in einem anderen Verfahren derselben Partei entschieden hat, allein keine Befangenheit abgeleitet werden (siehe Hengstschläger/Leeb, AVG § 7 Rz 15). Allgemein kann aus einer rechtmäßig ausgeübten amtlichen Tätigkeit, wie etwa daraus, dass ein Organwalter schon in einem anderen Verfahren derselben Partei entschieden hat, allein keine Befangenheit abgeleitet werden (siehe Hengstschläger/Leeb, AVG Paragraph 7, Rz 15).

Da die Beschwerdeführerin lediglich dienstlich indizierte Vorwürfe gegen XXXX vorbringt, aus denen kein Schluss gezogen werden kann, dass dieser „befangen“ ist, besteht kein Grund an seiner Unbefangenheit zu zweifeln. Da die

Beschwerdeführerin lediglich dienstlich indizierte Vorwürfe gegen römisch 40 vorbringt, aus denen kein Schluss gezogen werden kann, dass dieser „befangen“ ist, besteht kein Grund an seiner Unbefangenheit zu zweifeln.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

begünstigter Behinderter beruflicher Aufstieg Besetzungsverfahren Bewerbung Diskriminierung fachliche Eignung Gleichbehandlung öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Beeinträchtigung persönliche Eignung Schadenersatz Spruchpunkt - Abänderung Unbefangenheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2022:W257.2240180.1.00

Im RIS seit

11.08.2022

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2022

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at