

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass das Verhalten von B (=Belästiger) ihr gegenüber eine sexuelle bzw. eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 8 bzw. § 8a B-GIBG darstelle sowie dass sie durch B's Dienstbeschreibung und eine Ermahnung im Sinne des § 4 Z 5 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

- 1.) Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.
- 2.) B's Dienstbeschreibung und die Ermahnung von A im zeitlichen Kontext zu ihrer Bewerbung um die Stellvertretung eines Hauptsachbearbeiters stellen eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag (eingebracht von ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A und B waren zum Zeitpunkt der Antragstellung Bedienstete im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Ermittlungsbereich (EB) X.

Im Antrag wurde Folgendes ausgeführt:

Es sei in der Vergangenheit mit B immer wieder zu Differenzen gekommen. B habe es verstanden, A mit Ignoranz und bewusster Verzerrung von Tatsachen in ihrer Ehre und Würde empfindlich zu verletzen, und er habe sie auch in ihrem wirtschaftli-

chen Fortkommen erheblich beeinträchtigt. Nicht nur, dass er sie mit unsachlicher und demütigender Kritik vor Kollegen und Kolleginnen immer wieder herablassend behandelt habe, er habe auch ein schikanöses Verhalten an den Tag gelegt und durch Verdrehen von Tatsachen und „gegeneinander Ausspielen“ in der gesamten Kollegenschaft Unmut herbeigeführt, sodass letztlich das Arbeitsklima empfindlich gelitten habe. Auf Grund der „Bossing- und Mobbingattacken“ sehe sich A gezwungen, rechtliche Schritte einzuleiten.

Bis Ende ... sei B stellvertretender Hauptsachbearbeiter, A sei „lediglich“ Sachbearbeiterin gewesen. Mit ... sei B stellvertretender Leiter des EB X geworden. Er habe in diesen Positionen A seine „Vormachtstellung“, welche er hierarchisch gesehen gehabt habe, spüren lassen.

A habe sich um die im EB X ausgeschriebene Stelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin eines Hauptsachbearbeiters beworben. Am ... seien ihr eine Stellungnahme zu ihrer Bewerbung und eine Ermahnung im Sinne des § 109 BDG ausgehändigt worden. In der Stellungnahme zur Bewerbung habe B u.a. festgehalten, dass A sich kaum auf die Eigenheiten der Deliktsfälle einzustellen vermocht habe, sie habe mittelmäßiges Interesse an der Arbeit gehabt und sich für Anregungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsweise und ihres Wissensstandes wenig zugänglich gezeigt. Weiters scheine sie sich mit der herrschenden Hierarchie sowie im Umgang mit Vorgesetzten eher schwer zu tun. Diese Ausführungen würden zeigen, dass B versucht habe, mit haltlosen Behauptungen A in ihrem beruflichen bzw. wirtschaftlichen Fortkommen zu schädigen. Bereits im ... habe A C, damals noch stellvertretende Leiter des EB, mitgeteilt, dass sie aufgrund der Beleidigungen und Anschuldigungen durch B den Dienst nicht entsprechend ausüben vermöge und sich gezwungen sehe, den EB zu verlassen. C habe das bedauert und beteuert, dass sie immer sehr gute Arbeit geleistet habe.

Im Antrag war weiters ausgeführt, dass die Zeit vom ... bis ... von tagtäglich unsachlicher Kritik, insbesondere an der Aktenführung und der „Dienstaustragung“ und aus der Luft gegriffenen Vorhalten geprägt gewesen sei. Der Umgangston sei herablassend und schulmeisterlich gewesen, auch im Beisein von Kollegen. Die Details seien dem beiliegenden „Mobbing-Tagebuch“ zu entnehmen.

In der Vergangenheit sei die Antragstellerin generell von B beleidigt worden. Er habe sie unzählige Male als „falsch“, als ‘dumme Sau’, ‘Dummfut’, ‘Fickschlitten’, u.w.m. tituliert, Bezeichnungen die er auch für Staatsanwältinnen verwendet habe.

In der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase von A habe es B verstanden, die fachliche Unterstützung der Antragstellerin zu verhindern, er sei „darauf aus“ gewesen, dass sie einen Fehler mache. Er habe keine Zweifel daran gelassen, dass er nichts von den „Weibern“ im Polizeidienst halte, und schon gar nicht, wenn diese Kinder haben. A habe im EB „nichts verloren“ und solle „sich schleichen“, sie sei „zu blöd“, irgendetwas zu verstehen, und dass sie einen „Balg“ habe sei sowieso „der Gipfel“. Beispielhaft wurden folgende Vorfälle angeführt: A sei im ... unterwegs nach ... gewesen und habe sich in der Adresse geirrt. B habe sich dazu geäußert: „Du bist für alles zu blöd! Du host do nix verloren, blödes Sauweib.“ In der Nacht vom ... auf den ... im Zuge eines ...treffens in der ... habe B anzügliche Bemerkungen gemacht und A gefragt, „ob sie wohl gut zu ficken wäre“, er könne sich vorstellen, dass sie ein „guter Fickschlitten“ sei.

B habe somit neben strafrechtlich relevanten Tatbeständen Diskriminierungen im Sinne des B-GIBG begangen.

Dem Antrag waren B's Stellungnahme zu A's Bewerbung, ihre Ermahnung, ihr „Mobbingtagebuch“, Zeugeneinvernahmen der Behörde auf Grund der Beschwerde von A sowie B's diesbezügliche Stellungnahme vom ... angeschlossen:

Die Stellungnahme zur Bewerbung lautete: „... B ist Stellvertreter des Ermittlungsbereichsleiters C, der zur Zeit infolge Erholungsurlaubes vom Dienst abwesend ist. Die nachfolgende Stellungnahme erfolgt nach eingehender Absprache mit dem Ermittlungsbereichsleiter und entspricht somit auch seiner Auffassung.

A ist nicht, wie sie in ihrer Bewerbung anführt, seit ... im LKA EB X als qualifizierter Sachbearbeiter in Verwendung, sondern erst seit ihrer Versetzung am Vom ... bis zum ... ist sie hier zur probeweisen Verwendung zugeteilt gewesen. Dieser viel zu kurze Zeitraum ihrer probeweisen Verwendung hat natürlich weder für sie noch für ihre Vorgesetzten ausgereicht, ihre tatsächliche Eignung zur Bearbeitung dieser Deliktsfälle der ... ernsthaft zu erforschen. A hat sich auch in ihrer weiteren Verwendung in diesem Ermittlungsbereich kaum auf die Eigenheiten dieser Deliktsfälle einzustellen vermocht. Sie hat wohl mittelmäßiges Interesse an der Arbeit, sich allerdings für Anregungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsweise, ihres Ausbildungs- und Wissensstandes nur wenig zugänglich gezeigt. Es ist ihr somit auch nicht gelungen, ihren Rückstand in allen Bereichen der Bearbeitung dieser Deliktsfälle zu den anderen hier in Verwendung stehenden Beamten merklich aufzuholen.

A scheint sich auch mit der ... herrschenden ... Hierarchie sowie im Umgang mit Vorgesetzten eher schwer zu tun, wie sie erst in jüngster Vergangenheit unter Beweis gestellt hat.

A ist jedoch sehr bald unter den Einfluss des seit ... ebenfalls hier im Ermittlungsbereich in Verwendung stehenden D geraten, wodurch ihre Bereitwilligkeit, sich mit der Arbeitsweise anderer im Ermittlungsbereich in Verwendung stehenden Beamten auseinanderzusetzen und sich daran zu orientieren, noch weiter Schaden genommen hat. Mittlerweile scheint darüber hinaus zwischen A und D eine Liaison zu bestehen, was sich auf A's Weiterentwicklung und Dienstauffassung, insbesondere aber auch auf die Harmonie im Ermittlungsbereich auch nicht unbedingt positiv ausgewirkt hat. Abgesehen davon hat A in den letzten Monaten deutliche Abwanderungstendenzen gezeigt, wie auch der Abteilungsleitung bekannt ist. Umso größer das Erstaunen des Ermittlungsbereichsleiters und dessen Stellvertreters ob der Bewerbung A's ... Aus vorstehenden Gründen kann die Ermittlungsbereichsleitung die Bewerbung ... nicht befürworten. Abgesehen davon hat sich die Ermittlungsbereichsleitung gegenüber der Abteilungsleitung bereits dafür ausgesprochen, dass ... dem hier bestens bewährten Beznsp ..., der sich ebenfalls um diese Planstelle bewirbt, der Vorzug gegeben werden möge.

Die Ermahnung lautete: „... Am ..., ..., hat B ... mit D, HS im EB X, ein ... dienstliches Gespräch geführt, wobei es Auffassungsunterschiede in der Aktenbearbeitung gegeben hat. B ist ... bestrebt gewesen, diese Auffassungsunterschiede ... auszuräumen und ... Versäumnisse einzufordern. Als B gegenüber D mit Bezug auf eine konkrete Ermittlungssache zum Ausdruck gebracht hat, eine andere Lösung gefunden zu haben, hätte er geahnt, dass das solche Schwierigkeiten bereiten werde, haben Sie von der Seite her schnippisch, auf absolut inakzeptable Art und Weise *“Dann weißt es das nächste Mal wenigstens!!“* eingeworfen, offenbar, um für D Partei zu ergreifen.

Als B gegenüber D zum Ausdruck gebracht hat, er könne mit B ein Kommunikationsproblem haben und vorgeschlagen hat, das auf nächster Ebene auszusprechen ..., haben Sie sich offenbar abermals von persönlichen Affinitäten getrieben, von der Seite höhnisch lachend und feindselig in das Gespräch eingemengt und B verbal attackiert: *„Wer da ein Problem hat?“* Auf den Hinweis ... , jetzt nicht gefragt zu sein, haben Sie B wiederum schnippisch angeherrscht: *„Von Dir loß ich mir das Reden/Wort net verbieten!!“*. Die Zurechtweisung Ihres Vorgesetzten B, von der Sache nicht betroffen zu sein und sich demnach besser um Ihre eigenen Angelegenheiten kümmern zu wollen, haben Sie energisch mit den Worten quittiert: *„Dos werd' i schon noch tuan, drauf kannst Dich verlassen!!“*.

Ermahnung:

Ihr ... Verhalten ist nicht dazu angetan, Ihre Vorgesetzten bei der Wahrnehmung ihrer Dienstpflichten gemäß § 45 Abs 1 BDG 1979 zu unterstützen, wozu Sie gemäß § 44 Abs 1 BDG 1979 verpflichtet sind. Außerdem ist der Hinweis Ihres Vorgesetzten, jetzt nicht gefragt,

von der Sache nicht betroffen zu sein und sich um Ihre eigenen Angelegenheiten kümmern zu wollen, unmissverständlich als Weisung zu verstehen gewesen, zu deren Befolgung Sie gemäß § 44 Abs 1 BDG 1979 verpflichtet sind. Letztlich ist ihr ... Verhalten insofern disziplinarrechtlich relevant, als dass Sie gemäß § 43a BDG 1979 verpflichtet sind, Vorgesetzte und Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und an einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie werden deshalb

ermahnt

... Weitere Dienstpflichtverletzungen gleicher oder ähnlicher Art müssten bei späteren dienstrechtlichen Anlässen negativ berücksichtigt werden. ...“

Im „Mobbing-Tagebuch vom ... bis ...“ hielt A im Wesentlichen fest, dass sie sich für von C angeordnete Überstunden gegenüber B rechtfertigen habe müssen und dass er mit ihrer Vorgangsweise bei der Meldung ihrer dienstlichen An- bzw. Abwesenheiten nicht einverstanden gewesen sei, obwohl sie der üblichen Vorgangsweise entsprochen habe. Als sie gesagt habe, dass sie weder mit ..., noch mit C diesbezüglich jemals Probleme gehabt habe, habe er gesagt: „Jo, oba jetzt bin I do und jetzt lauffts so, wie I sog, des kaunnst da glei merkn!“

Am ... habe sie B ihre Bewerbung um die Stelle des/der stellvertretenden Hauptsachbearbeiters/Hauptsachbearbeiterin (seine frühere Stelle) übergeben. Am ...habe er kritisiert, dass sie einen heiklen Ermittlungsakt unter Verschluss führe, sie des „eigenwilligen Handelns bezichtigt“ und bemerkt, er werde sich das nicht mehr lange gefallen lassen. Im Zuge der Frühbesprechung sei B dann sie und Kollegen D „frontal vor allen Kollegen angegangen“. Er habe sich mit der Führung eines bestimmten Ermittlungsaktes nicht einverstanden gezeigt und gedroht, die offensichtlichen Kommunikationsprobleme mit D auf eine höhere Ebene zu bringen. Sie habe sich eingemischt und gesagt: „Wer hier ein Problem mit wem hat ist ja wohl klar“. Daraufhin habe B sie angeherrscht: „Misch di do gfälligst net ein und kümmer di um deine Angelegenheiten“. Als Co-Sachbearbeiterin habe sie sich aber sehr wohl angesprochen gefühlt, zumal ihre langjährige Zusammenarbeit mit D immer erfolgreich gewesen sei. Sie habe B lediglich gesagt, sie werde sich schon um ihre Angelegenheiten kümmern, er könne sich darauf verlassen. Die anwesende Kollegenschaft habe betreten geschwiegen. Im Zuge dieser Frühbesprechung habe B sie noch zur Information über die Tätergruppe in dem „Verschlussfall“ aufgefordert, womit sie einverstanden gewesen sei. Auf Grund hohen Arbeitsanfalls und ihrer Erkrankung habe sie die Angelegenheit aber nicht – wie vereinbart – am ... den Kollegen im EB darlegen

können.

Einige Tage später habe B sie gefragt, warum sie den versprochenen Fall nicht präsentiert habe. Sie habe geantwortet, dass er ja wisse, dass eine wichtige Sache dazwischen gekommen sei, und danach habe sie schlicht darauf vergessen, er hätte sie ja daran erinnern können. Daraufhin habe B gesagt: „Des is net mei Aufgob, denkn muasst scho söba. Aba bei dir wunderts mi net!“

Am ... gegen Mittag sei der im Urlaub befindliche Bereichsleiter C auf die Dienststelle gekommen und für mehrere Stunden in B's Büro gewesen. Sie habe sich das nur damit erklären können, dass die Stellungnahmen zu den Bewerbungen geschrieben würden. Die Begegnung mit ihr sei C offensichtlich peinlich gewesen.

Am ... sei C wieder im Dienst gewesen. Bei der Begrüßung in der Früh sei er seltsam zurückhaltend gewesen. Die Stimmung bei der Frühbesprechung sei gedrückt gewesen. Nach der Frühbesprechung habe C sie aufgefordert, mit ihm in eine andere Kanzlei zu gehen, dort habe B sie bereits erwartet. Sie habe die Stellungnahme zu ihrer Bewerbung und eine Ermahnung nach dem BDG ausgehändigt bekommen.

Laut den „Zeugenvernehmungen“ der LPD im ... und ... (auf Grund der Beschwerde von A) gaben zwei ehemalige Mitarbeiterinnen im EB X an, dass B abfällige Bemerkungen ihnen gegenüber gemacht habe. Sie seien von Informationen und interessanten Amtshandlungen ausgeschlossen worden und dann als uninformatiert, dumm und faul hingestellt worden, als „sowieso für alles zu deppert und für nichts zu gebrauchen“. Eine Bedienstete habe dieses Verhalten auch in Bezug auf A wahrgenommen. Im Zusammenhang damit, dass A einmal freie Zeit für ihr Kind gebraucht habe, habe es von Seiten B's geheißen, im Polizeiberuf sei kein Platz für einen „Balg“. Es sei an der „Tagesordnung“ gewesen, dass B Kolleginnen, weibliche Beschuldigte, Staatsanwältinnen und Richterinnen als „Fut, Schlampe, Schlauch“ bezeichnet habe. Im Hause habe er den Ruf eines „Frauenhassers“ gehabt, jedenfalls im beruflichen Umfeld. Für Frauen habe er grundsätzlich den Terminus „Weiber“ verwendet, sie seien „für alles zu blöd“ und hätten „bei der Polizei nichts verloren“. Eine der Bedienstete sei mit „Kameradenschwein, Dummfut und Prinzessin auf der Erbse“ beschimpft worden. Beide Bedienstete gaben an, auf Grund von B den EB gewechselt zu haben. Die dritte Bedienstete gab an, bei Eintritt in den EB X darauf hingewiesen worden sei, dass das Betriebsklima sehr schlecht sei, besonders vor B als „Frauenhasser“ sei sie gewarnt worden. Ihr gegenüber seien aber keine abfälli-

gen Bemerkungen gefallen, B habe sie schlicht ignoriert, sie habe den EB auf Grund des schlechten Betriebsklimas gewechselt.

Mit Schreiben des Senates I der B-GBK (im folgenden kurz Senat) vom ... wurde A's Antrag B mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung bzw. der Belästigung auf Grund des Geschlechtes und der Behinderung beim beruflichen Aufstieg übermittelt. Mit Schreiben vom ... (eingelangt am ...) teilte B mit, dass A's Antrag bereits im ... bei der Staatsanwaltschaft als Sachverhaltsdarstellung eingelangt sei. In Anbetracht des „offenbar“ gegen ihn „nun schwebenden Ermittlungsverfahrens“ ersuche er um Verständnis dafür, dass er sich vorerst auf die „bereits abgegebenen Stellungnahmen“ beschränke. Dem Schreiben waren eine Stellungnahme vom ... und eine vom ... angeschlossen. Beide Stellungnahmen waren an die Leitung des LKA der LPD X gerichtet.

In der Stellungnahme vom ... führte B *„zu der von ... A gegen ..., ..., B und ... (erhobenen Beschwerde) in Entsprechung der Weisung der LKA-Leitung ...“* im Wesentlichen einleitend Folgendes aus: Die Beschwerde sei *„unbedingt im zeitlichen Zusammenhang mit seiner Ernennung zum Stellvertreter des Ermittlungsbereichsleiters mit zu sehen“*. Er habe nämlich während der Abwesenheit des Leiters der Ermittlungsbereiches X infolge Erholungsurlaubes vom ... bis zum ... den EB geleitet, und außerdem sei er dazu *„berufen“* gewesen, die „Durchlaufer-Stellungnahme“ zu A's Bewerbung um die Funktion des stellvertretenden Hauptsachbearbeiters im EB X abzugeben. Diese sei offenbar nicht zu ihrer Zufriedenstellung erfolgt. Überdies habe er A iSd § 109 Abs 2 BDG ermahnt, nachdem sie in der Dienstbesprechung am ... für D *„auf unsachliche Art und Weise Partei ergriffen und B verbal attackiert“* habe. Es sei also *„klar erkennbar“*, dass sich A für die Stellungnahme zu ihrer Bewerbung und auch für die Ermahnung *„revanchiert“* habe, außerdem habe sie wohl D *„Schützenhilfe leisten“* wollen. Am ... habe A die Stellungnahme zu ihrer Bewerbung mit *„Des is no net gess'n!“* und die erteilte Ermahnung gegenüber B mit *„Du wirst DI no aunschau'n!“* quittiert.

Anschließend ging B in 11 Punkten (vermutlich umfasste die Beschwerde von A an die Dienstbehörde 11 Punkte) auf Vorkommnisse bzw. konkrete ermittlungsdienstliche Sachverhalte ein, die wohl Inhalt der Beschwerde von A an die Dienstbehörde – die dem Senat I der B-GBK ebenso wenig bekannt ist wie die Weisung der Dienstbehörde zur Stellungnahme an B - waren. Diese Ausführungen werden hier nur inso-

weit wiedergegeben als ein Zusammenhang mit der Beschwerde an die B-GBK erkennbar ist. –Im Zusammenhang mit A's Vorbringen, B habe im ... im Zuge eines ...treffens Bemerkungen gemacht wie, „*ob sie wohl gut zu ficken wäre*“, er könne sich vorstellen, dass sie ein „*guter Fickschlitten*“ sei (Anmerkung: der Vorfall selbst ist im Hinblick auf eine sexuelle Belästigung auf Grund des Ablaufs der 3-jährigen Frist für die Einbringung eines Antrags bei der B-GBK nicht zu prüfen, er kann allenfalls als Untermauerung der übrigen Vorwürfe betreffend das Verhalten von B herangezogen werden) hielt B fest, dass er niemals versucht habe, bei A „*zu landen*“, und dass er genannte Fragen nie gestellt habe, keine Beamtin des Hauses könne ihm derartiges nachsagen. Weiters hielt er fest, er sei kein „*Gegner von Frauen bei der Polizei*“, er habe auch nie die Äußerung getätigt (vermutlich einer anderen Kollegin gegenüber): „*Wos tuatn de dumme Fut scho wieda do?*“

Aus B's Stellungnahme vom ... geht hervor, dass die Dienstbehörde im Zusammenhang mit A's Beschwerde ... weibliche Bedienstete und D einvernommen hat. Laut B habe A die Kolleginnen „*auf den Plan gerufen*“, alle würden „*in augenscheinlich erkennbarer Verabredung Anschuldigungen*“ vorbringen, deren Auslöser A's „Unzufriedenheit“ mit der Beurteilung im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung sowie mit ihrer Ermahnung sei. „*Zweifellos*“ sei eine „*Solidaritätsbekundung unter den Damen zu erkennen*.“ Laut den Vernehmungsprotokollen werde ihm unterstellt, frauenfeindliche Äußerungen gemacht und weibliche Beamte, auch Staatsanwältinnen und Richterinnen, beschimpft zu haben. Derartige Äußerungen bzw. Beschimpfungen habe es aber nie gegeben. Er habe auch nie gesagt (wie von einer der Beamtinnen angegeben), dass „*für einen Balg in unserem Beruf kein Platz*“ sei und dass die Beamtin „*sowieso für alles zu deppert und für nichts zu gebrauchen*“ sei. Er habe auch nicht – wie von A behauptet – gesagt: „*Ihr scheiß Weiber sollt daheim bleiben und eure Bälger kriegen, ihr habt da nichts verloren*“.

Die LPD X teilte dem Senat per Schreiben vom ... mit, dass derzeit vom LKA Ermittlungen gegen B geführt würden, danach werde der Staatsanwaltschaft ein „Abschluss-Bericht wegen des Verdachtes des Missbrauchs der Amtsgewalt, der Körperverletzung und der Nötigung“ übermittelt. Am ... wurde seitens der LPD mitgeteilt, dass ein Disziplinarverfahren gegen B eingeleitet worden sei und B Berufung erhoben habe.

Mit Schreiben vom ... erfolgte die Einladung B's zur Sitzung des Senates am Am ... langte die Absage der Teilnahme ein. B führte aus, er wolle „grundsätzlich Rede und Antwort stehen“, die Aufklärung der Angelegenheit sei ihm ein vordringliches Anliegen. In Anbetracht des von der Staatsanwaltschaft geführten Ermittlungsverfahrens wolle er jedoch an der Sitzung zu diesem Zeitpunkt nicht teilnehmen, sondern verweise er auf seine beiden schriftlichen Stellungnahmen.

In der Sitzung des Senates am ... führte A aus, B sei derzeit stellvertretender Leiter des EB X, er sei erst im letzten Jahr ihr Vorgesetzter geworden. Er habe sie ständig schlecht gemacht und herablassend behandelt. Er habe anzügliche Bemerkungen gemacht wie: „Hast keinen Sex gehabt mit deinem ...“, „hast ihm schon endlich den Bock gegeben“ und ähnliches. Das sei im Allgemeinen die Art der Kommunikation von B, nicht nur mit den Kolleginnen sei er so umgegangen, sondern teilweise auch mit Dolmetscherinnen. Jedenfalls sei es ein ständiges Herabwürdigen als Frau gewesen, es habe geheißen: „Du hast da nichts verloren“, „du kannst nichts, du bist nichts, scheiß Weiber“, das sei sein normaler Sprachgebrauch gewesen. Es sei auch seine Intention gewesen, keine Frauen in der Gruppe zu haben, Frauen seien nie lange an der Dienststelle geblieben.

Auf die Frage, was auslösend für den Antrag an die B-GBK gewesen sei, antwortete A, die Stellungnahme zu ihrer Bewerbung. B habe sie darin als faul, dumm und unwillig hingestellt. Er habe ihr damit im Prinzip jede Chance auf einen Aufstieg verbaut, diese Stellungnahme sei nämlich im Personalakt. Seine Behauptungen seien nicht richtig, es habe nie Beschwerden gegeben, von Seiten ihrer Vorgesetzten sei nie etwas Negatives über ihre Amtshandlungen bemerkt worden, auch die Staatsanwälte seien sehr zufrieden mit ihrer Arbeit gewesen.

Nachdem sie von B auch eine schriftliche Ermahnung erteilt bekommen habe, habe sie Hilfe bei der Frauenbeauftragten gesucht. In der Folge haben B und zwei weitere Bedienstete Stellungnahmen abgeben müssen. Von der Abteilungsleitung sei ihr dann „vorgeschlagen“ worden, um deeskalierend zu wirken, den Bereich zu wechseln. Das habe sie ursprünglich ohnehin selbst vorgehabt, obwohl es im Nachhinein betrachtet nicht einzusehen sei, dass sie gehen müssen und B stellvertretender Ermittlungsbereichsleiter geblieben sei.

Sie sei jetzt im EB Y.

Auf die Frage, ob sie durch diesen Wechsel eine dienstrechtliche oder eine finanzielle Schlechterstellung erfahren habe, antwortete A, derzeit noch nicht, allerdings hätte

sie von ihrem alten Arbeitsplatz aus die Möglichkeit gehabt, bei der nächsten Planstellenbesetzung aufzurücken.

Auf die Frage, weshalb sie der Kommission das Mobbing-Tagebuch gerade für den Zeitraum ... bis ... übermittelt habe, führte die Antragstellerin aus, sie habe mit dem Tagebuch begonnen, als B stellvertretender Ermittlungsbereichsleiter geworden sei. Er habe zwar immer schon die besagten abwertenden Äußerungen gemacht, aber als der Bereichsleiter auf Urlaub gegangen sei und B seine Stellvertretung wahrgenommen habe, sei es „ganz arg“ geworden. Sie habe über alles und jedes Auskunft geben müssen, es habe nichts gepasst was sie gemacht habe, sie sei den ganzen Tag nur kritisiert worden. Schließlich habe sie ihn gefragt, wie sie es ihm recht machen könne, und er habe gesagt: „Du wirst es mir nie recht machen.“

Die Vorsitzende des Senates führte aus, dass offenbar auf Grund der Beschwerde von A auch andere weibliche Bedienstete befragt worden seien und diese auch ausgesagt haben, dass B herablassend gegenüber Frauen im Dienst sei. Es habe dann aber noch lange gedauert, bis Disziplinaranzeige erstattet worden sei. Ihre Frage sei, wer die Disziplinaranzeige erstattet habe.

A antwortete, mit den Ermittlungen sei der Leiter der eigenen Abteilung betraut worden. Es sei nicht üblich, dass die eigenen Vorgesetzten mit den Ermittlungen betraut werden. Was sie vorgebracht habe sei zuerst auch nicht ernst genommen worden, sondern erst als sich andere Kolleginnen gemeldet haben.

Auf die Frage, ob davor nie jemand an die Vorgesetzten herangetreten sei, führte A aus, dass, als sie im Jahr ... zur Gruppe gekommen sei, Bemerkungen gefallen seien wie: „Du Arme musst zur ...gruppe.“ Auf ihre Nachfrage, was denn da sei, habe es geheißen, sie werde schon noch sehen. Von der Abteilungsleitung sei nur gesagt worden, sie solle sich einfach nichts gefallen lassen. Die Vorgesetzten haben sehr wohl gewusst, dass es schwierig sei, aber offiziell habe nie jemand was gesagt. Sie sei längere Zeit so naiv gewesen zu glauben, dass sich das Problem lösen lasse. Als dann die Sache mit der Stellungnahme zu ihrer Bewerbung gekommen sei, habe sie sich an die „Frauenbeauftragte“ Kollegin ... gewandt. Eigentlich hätte der Ermittlungsbereichsleiter eine Stellungnahme zu ihrer Bewerbung abgeben müssen, aber der sei zu dieser Zeit auf Urlaub gewesen.

Auf die Frage, ob man nicht die Rückkehr ihres Vorgesetzten abwarten hätte können, antwortete A, sie habe sich spät beworben, weil sie lange überlegt habe. An einem Sonntag, noch bevor die Stellungnahmen zu den Bewerbungen der Abteilungsleitung

zu übermitteln gewesen seien, habe sie Journdienst gehabt. Auf dem Weg in ein anderes Büro habe sie zufällig C, der bereits auf Urlaub gewesen sei, gesehen, was ihm offensichtlich unangenehm gewesen sei. Er sei dann im Büro von B verschwunden und sei mehrere Stunden geblieben. Sie gehe davon aus, dass sich die beiden über die Stellungnahme abgesprochen haben. Eigentlich sage B wo es langgehe. Auf die Frage, ob sie mit dem Ermittlungsbereichsleiter über die Stellungnahme gesprochen habe, antwortete A, sie habe ihm gesagt, sie wolle mit ihm sprechen, denn diese Stellungnahme sei für sie inakzeptabel, aber C habe nur mit der Schulter gezuckt und gesagt, er habe jetzt keine Zeit. Er habe nicht das Durchsetzungsvermögen, das er als Chef haben sollte, er habe sich wohl von B beeinflussen lassen. Auf die Frage, ob sie mit jemandem von der Personalvertretung gesprochen habe, antwortete A, ja, nachdem sie B's Stellungnahme ausgehändigt bekommen habe. Vorher habe sie sich an niemanden gewandt. Es seien nur wenige Frauen an der Dienststelle, und diese werden „irgendwohin gesetzt“, wo sie „ganz lieb und nett“ sein sollen, aber richtig ernst genommen werde man als Frau nicht. Es sei immer problematisch, Kritik an einem Kollegen zu üben. B habe ihr auch immer vermittelt, dass ihr ohnehin niemand glauben würde, wenn sie etwas über ihn sage, denn alle wüssten, dass sie „nichts ist und nichts kann“.

Auf die Frage, ob Kollegin ..., die ausgesagt habe, dass B auch gegenüber Staatsanwältinnen und Richterinnen Gewaltausdrücke verwende, ebenfalls im EB X arbeite, antwortete A, sie sei eine Zeit lang im Bereich gewesen, sie kenne B.

Auf die Frage, ob es noch andere Frauen im ...bereich gebe, antwortete A, die letzte sei gerade „am Sprung“. Es seien immer wieder Frauen gekommen, sie seien aber nicht lange geblieben. Sie sei sozusagen das „Urgestein“, sie habe es mit ...Jahren am längsten ausgehalten, sie wisse heute nicht mehr, wie sie das geschafft habe. A führte weiters aus, dass sich B in den letzten ... Jahren für ihre Arbeit überhaupt nicht interessiert habe, deshalb sei sie umso erstaunter gewesen, als sie die Stellungnahme zur Bewerbung gelesen habe, denn er habe keinen einzigen Akt von ihr gelesen, er habe gar nicht gewusst, was sie bearbeitet habe. Er sei viel zu kurz stellvertretender EB-Leiter gewesen, um etwas über ihre Arbeit zu wissen. Als er dann Stellvertreter geworden sei, habe er sich zwangsläufig mit ihren Akten auseinandersetzen müssen, und er habe an ihnen kein gutes Haar gelassen. Als sie einmal einen Akt unter Verschluss geführt habe, weil ein Verdächtiger im Umfeld des ...vereines bekannt gewesen sei, habe B das total lächerlich gemacht. Im Endeffekt habe man

diesen Verdächtigen im Jahr ... eingesperrt. Eine Frau bei der Polizei sei für B eine Zumutung, eine Frau mit einem Kind sei überhaupt unmöglich. Als sie vor Jahren einmal Pflegeurlaub für ihren Sohn gebraucht habe, habe er sie gefragt, wie sie sich das vorstelle, wer jetzt die Vernehmungen machen solle und so weiter. Es habe geheißen: „Scheiß Weiber, erziehts eure Bälger doch allein, bleibts doch daheim“.

Auf die Frage, wie es mit den Qualifikationen der Mitbewerber von B um die stellvertretende Leitung ausgesehen habe, antwortete A, es spiele „nicht wirklich“ die Qualifikation eine Rolle. Es habe höchstens drei Bewerber in diesem Verfahren gegeben. Bei Nachbesetzungen gehe es in erster Linie darum, wer wie lange in dem jeweiligen EB sei und wer dem Dienstalder nach als nächster anstehe. B sei eben angestanden. Auf die Frage, ob auch die Planstelle „stellvertretender Hauptsachbearbeiter/stellvertretende Hauptsachbearbeiterin“ mit einem Mann der „angestanden“ sei, besetzt worden sei, antwortete A, es habe nur zwei Bewerber gegeben, und der zum Zug gekommene Kollege sei höchstens einige Monate dienstälter als sie. Sie habe mit ihrer Bewerbung bekunden wollen, weiterkommen zu wollen. Nicht gegen den Umstand, dass sie die Stelle nicht bekommen habe habe sie sich gewandt, sondern gegen die Stellungnahme. Der zum Zug gekommene Kollege habe sich ursprünglich gar nicht beworben, sie habe gehört, dass man ihn „gezwungen“ habe sich zu bewerben, weil sonst sie die Planstelle bekommen hätte müssen.

Auf die Frage, wie sich B den männlichen Bediensteten gegenüber verhalte, antwortete A, es komme darauf an, wie sie „funktionieren“. Wenn sie so „ticken“ wie er es wolle, gebe es keine Probleme. Wenn sie ihre Arbeit anders erledigen, an gewisse Sachen anders herangehen, dann gebe es Schwierigkeiten. In diesem Punkt sei er Männern gegenüber nicht anders als gegenüber Frauen. Es habe in den letzten Jahren auch eine hohe Fluktuation im Bereich gegeben.

Auf die Frage, wie die Situation gewesen sei, die zur Ermahnung geführt habe, führte A aus, sie habe zusammen mit D einen Akt bearbeitet. B habe Kollegen D auf „miese Art und Weise“ kritisiert und gesagt, wenn er ein Problem habe, dann werde er das melden. Sie habe bei dieser Gelegenheit bloß gesagt: „Wer da wohl mit wem ein Problem hat, das wissen eh alle.“ Das sei alles gewesen.

Auf die Frage, ob sie von der Personalabteilung je zu den Vorwürfen in der Ermahnung und der Stellungnahme befragt worden sei, antwortete A, nein, sie sei zu über-

haupt nichts befragt worden. Sie habe dann verlangt, dass ihre Stellungnahme zum Akt genommen werde, und ... habe ihr das versprochen.

Die B-GBK hat erwogen:

Auf Grund des Vorbringens der Antragstellerin waren vom Senat Diskriminierungen nach den §§ 8, 8a und 4Z 5 B-GIBG zu prüfen.

Gemäß § 8a B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß § 8a Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und auch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Gemäß § 8 Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird, 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

Gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. ...

Nach den Erläuterungen zum B-GIBG sind unter einem „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten“ „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, geschlechtsbezogene Belästigungen (§ 8a B-GIBG) ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing, und zwar jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt.

Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller in den Fällen einer behaupteten sexuellen Belästigung und einer Belästigung auf Grund des Geschlechtes diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der (sexuellen) Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Im Falle der Behauptung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG hat gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Die Antragstellerin konnte mit der Darstellung der einzelnen Vorfälle sowie der Gesamtsituation im EB X ihre Vorwürfe glaubhaft darlegen. Auf Grund ihrer authentischen Schilderung des Verhaltens von B ihr gegenüber und ihrer offensichtlichen Betroffenheit wegen der geschilderten Vorfälle bestand kein Grund, am Wahrheitsgehalt ihrer Ausführungen zu zweifeln. Auch beantwortete sie die vom Senat gestellten Fragen ohne Umschweife und Widersprüche. Die B betreffenden Aussagen der von der LPD befragten Kolleginnen bestärkten die Glaubwürdigkeit von A's Vorbringen.

Der von B geführte „Gegenbeweis“ bestand darin, dass er dem Senat die zwei Stellungnahmen übermittelte, die er im Ermittlungsverfahren gegenüber der Dienstbehörde abgegeben hatte, ungeachtet des Umstandes, dass die Ermittlungen der Dienstbehörde und die Prüfung des Senates nicht ident waren bzw. sind. B überließ es dem Senat, aus seinen Ausführungen gegenüber seiner Dienstbehörde jene Umstände und Vorkommnisse „herauszufiltern“, die für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierungen durch den Senat der B-GBK relevant sein könnten. Den Vorwürfen in A's Beschwerde bei der Dienstbehörde – die dem Senat eben nicht im Konkreten bekannt waren - begegnete er damit, dass er erklärte, A's Beschwerde sei eine Revanche für seine Stellungnahme zu ihrer Bewerbung und für ihre Ermahnung, die ihm vorgeworfenen sexistischen Bemerkungen habe er nicht gemacht. Auf die Möglichkeit, gegenüber dem Senat eine mündliche Stellungnahme abzugeben verzichtete B, er kam der Einladung zur Teilnahme an der Sitzung des Senates am ... mit der nicht nachvollziehbaren Begründung, nämlich in Anbetracht des von der Staatsanwaltschaft geführten Ermittlungsverfahrens wolle er nicht teilnehmen, nicht nach. Der Senat prüfte A's Antrag daher auf der Grundlage der schriftlichen Unterlagen und der Aussagen der Antragstellerin.

Wie bereits gesagt war die Antragstellerin in allen ihren Ausführungen über das Verhalten von B ihr gegenüber glaubwürdig. Zudem wurden die von A vorgebrachten Beispiele der Ausdrucksweise von B gegenüber oder im Zusammenhang mit weiblichen Bediensteten von zwei Kolleginnen bestätigt. Es ergaben sich auch keine Hinweise darauf, dass - wie von B in der Stellungnahme an die Dienstbehörde bemerkt – A Kolleginnen „auf den Plan gerufen“ und gegen ihn „aktiviert“ hätte. Den Aussagen der befragten weiblichen Bediensteten ist auch zu entnehmen, dass B's Einstellung gegenüber Frauen im Exekutivdienst im Arbeitsumfeld bekannt war.

Der Senat stellt daher fest, dass B mit den diversen Äußerungen und allgemein mit seinem Verhalten der Antragstellerin gegenüber deren Kompetenzen als weibliche Bedienstete abwertete. Somit belästigte er A im Sinne des § 8a B-GIBG. Da die eindeutig die sexuelle Sphäre betreffenden Bemerkungen bereits länger als 3 Jahre (ab Antragseinbringung) zurück liegen (Aussage beim „...treffen) bzw. keine konkrete Zeitangabe gemacht wurde, oder gemacht werden konnte, konnte keine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG festgestellt werden.

Zur Dienstbeurteilung:

Weshalb B als stellvertretender Leiter des EB „berufen“ gewesen sei, A's Eignung für die Funktion der stellvertretenden Hauptsachbearbeiterin im EB X zu beurteilen und weshalb die Rückkehr des im Urlaub befindlichen EB-Leiters - von dem anzunehmen ist, dass er A's Fähigkeiten und Kenntnisse besser beurteilen hätte können - nicht abgewartet werden konnte, ist B's Stellungnahme an die Dienstbehörde nicht zu entnehmen. Dazu ist am Rande anzumerken, dass es erstaunlich ist, dass die Dienstbehörde die Beurteilung eines stellvertretenden Vorgesetzten akzeptierte, der diese Funktion erst seit ... Monaten innehatte (B wurde im ... Stellvertreter, die Beurteilung gab er Mitte ... ab) und obwohl kein Grund zur Eile bestand.

Zu Beurteilung selbst ist zu sagen, dass schon der einleitende Hinweis darauf, dass A ihre 2-monatige(!) bloß probeweise Verwendung im Jahr ...(!) in ihrer Bewerbung nicht als solche deklarierte eine Haarspalterei darstellt, die offenbar den Zweck hatte, die Bewerberin als wenig sorgfältig hinzustellen. Es spricht für sich, wenn ein Vorgesetzter in seiner Dienstbeurteilung ein derart unwesentliches Detail hervorhebt. In der Folge traf B negative Feststellungen, ohne diese zu begründen. Dass sich A kaum auf die Eigenheiten der Deliktsfälle im EB einzustellen vermocht und „Rückstände“ habe, ist eine Behauptung, die wohl – wäre sie zutreffend - anhand von Akten leicht zu belegen wäre, was aber nicht passierte. Die Feststellung, die Bewerberin habe nur mittelmäßiges Interesse an der Arbeit und sei Anregungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsweise usw. nur wenig zugänglich, ist ebenfalls eine bloße Behauptung für die ein Nachweis fehlt. Die Feststellung, „*A scheint sich auch mit der ... herrschenden ... Hierarchie sowie im Umgang mit Vorgesetzten eher schwer zu tun, wie sie erst in jüngster Vergangenheit unter Beweis gestellt hat ...*“ ist vermutlich im Zusammenhang mit dem Vorfall zu sehen, den B zum Anlass für A's Ermahnung nahm. Jedenfalls geht aus der Beurteilung nicht hervor, mit welchen Vorgesetzten - abgesehen von B - sich A „schwer getan“ habe.

Der restliche Teil der „Beurteilung“ enthält ebenfalls keine Bewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin, sondern Überlegungen zu A's und D's (privater) Beziehung und den Hinweis auf „Abwanderungstendenzen“.

Es erübrigt sich, näher auf die Qualität und die Seriosität dieser „Beurteilung“ einzugehen, derart substanzlose, unsachliche Äußerungen sind als Beurteilung von Mitarbeiter/innen inakzeptabel.

Zur Ermahnung von A durch B: Es ist grundsätzlich nicht die Aufgabe des Senates, zu prüfen, ob Ermahnungen im Sinne des BDG gerechtfertigt sind, oder nicht. Im gegenständlichen Fall ist aber insofern darauf einzugehen, als die Antragstellerin die Ermahnung als Teil des Mobbings auf Grund des Geschlechtes vorbrachte. B begründete die Ermahnung damit, dass sich A im Zusammenhang mit den „Auffassungsunterschieden“ zwischen ihm und D eingemischt und auf unsachliche Art und Weise Partei für D Partei ergriffen habe, ihr Verhalten gegenüber B sei „schnippisch“, „höhnisch“ und „feindselig“ gewesen. A bestritt die Einmischung nicht, wohl aber, dass sie in der von B beschriebenen Art und Weise aufgetreten sei. Sie habe sich als Co-Sachbearbeiterin von D ebenfalls angegriffen gefühlt und sich eingemischt, weil B’s Kritik „mies“ gewesen sei. Fest steht, dass das Verhältnis zwischen B und D schlecht war und dass A und D gut zusammenarbeiteten. Auf Grund der Vorgeschichten der Beteiligten ist es eher unwahrscheinlich, dass B als Vorgesetzter von D diesem auf rein sachlicher Ebene begegnete, und es ist nachvollziehbar, wenn A in dieser Situation mit Einmischen reagierte, zumal sie sich ebenfalls, wenn auch indirekt, kritisiert sah. Dass einem Mitarbeiter in der gleichen Situation eine Ermahnung wegen Äußerungen wie den in Rede stehenden erteilt worden wäre, erscheint mehr als zweifelhaft. Im Übrigen zeugt eine Ermahnung auf Grund von derartigen Äußerungen nicht eben von ausgeprägter Führungskompetenz, sondern von einem überzogenen hierarchischen Denken und von autoritärem Führungsstil. Auf Grund von B’s Einstellung gegenüber Frauen im Exekutivdienst muss angenommen werden, dass er A mit der Ermahnung einschüchtern und ihr zusätzlich (zur negativen Dienstbeurteilung) im Bewerbungsverfahren schaden wollte. Tatsächlich bekam A die angestrebte höherwertige Planstelle nicht, und sie stimmte zu, den EB zu wechseln. Das Vorgehen von B als stellvertretender Vorgesetzter – negative Dienstbeschreibung gleichzeitig mit der Ermahnung - stellt sowohl eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 8a B-GIBG, als auch eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z5 B-GIBG dar.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 19 Abs. 1 B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

Der LPD X wird dringend empfohlen,

- 1.) die bekanntermaßen negative Einstellung von männlichen Bediensteten weiblichen Bediensteten gegenüber nicht zu ignorieren und die Lösung dieses Problems nicht der jeweils betroffenen Bediensteten zu überlassen,
- 2.) B's Dienstbeschreibung von A und ihre Ermahnung als unbeachtlich zu betrachten und sie bei zukünftigen Bewerbungen nicht heranzuziehen.

Wien, November 2014