

Gbk 2016/1/21 B-GBK I/169/16

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 21.01.2016

Norm

§4 Z5 B-GIBG, §8a B-GIBG, §20b B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Benachteiligungsverbot

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie von ihrer Vorgesetzten, der Leiterin der X B, gemäß § 4 Z 6 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, sowie dass B das Benachteiligungsverbot verletzt habe und ihr Verhalten eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß §§ 4 Z 6 und 8a B-GIBG durch B sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes des § 20b B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Begründung

Am ... brachte die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Justiz (AGG) den Antrag von A bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

A erachte sich aufgrund der Vorgangsweise der Leiterin der X B seit ... unmittelbar aufgrund ihres Geschlechts fortdauernd bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert (§§ 4 Z 6 und 4a Abs. 1 B-GIBG). Sie erfahre sowohl in dienstlichen als auch in außerdienstlichen Belangen eine Ausgrenzung und werde benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert hätten. B habe weiters mit ihrem unerwünschten, unangebrachten und beleidigenden Verhalten ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Würde der Antragstellerin beeinträchtige. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als geschlechtsbezogenes Mobbing gemäß § 8a B-GIBG als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar, was sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit As Bewerbungsverfahren, in Ansehung derer sie Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte in Anspruch genommen und ihre Ansprüche auf Nichtdiskriminierung dem Dienstgeber gegenüber geltend gemacht habe, ergebe.

Die inkriminierten Handlungen würden sich - in beispielhafter Aufzählung - wie folgt darstellen: A habe im ... beabsichtigt, sich auf die Planstelle einer Leiterin/eines Leiters einer Gruppe bei der X zu bewerben und habe diesbezüglich bei B vorgesprochen. Diese habe geäußert, dass A aufgrund ihres Geschlechts und Dienstalters eine reale Gefahr für ihren Wunschkandidaten sei. Am nächsten Tag habe B A in ihr Büro gebeten und mitgeteilt, dass eine Bewerbung letztlich in deren Entscheidung liege, sie aber bedenken möge, dass drei potentielle Bewerberinnen und Bewerber aus Kollegialität gegenüber dem Wunschkandidaten von einer Bewerbung Abstand nehmen würden. Weiters habe B ihre Überraschung über As Interesse an der Planstelle geäußert, zumal sie als „Mutter ... Kinder ja wohl schon genug am Hals“ hätte. Für den Fall einer Bewerbung habe die Behördenleiterin in Aussicht gestellt, A als nicht geeignet für die Planstelle zu beschreiben. Im Fall von Bewerbungen von weiteren ... und ... könne A keinesfalls sicher sein, nicht letztgerecht zu werden. A habe sich dennoch beworben und B habe ihre Äußerung - wie angekündigt - entsprechend negativ formuliert. Kurze Zeit nach Abgabe der Bewerbung habe A massiven Druck der Behördenleiterin verspürt und deshalb erwogen, ihre Bewerbung zurückzuziehen, zumal die Behördenleiterin sie nun vermehrt ganztägig bei Hauptverhandlungen eingeteilt habe, obwohl A in Halbauslastung tätig gewesen und diese Tatsache bislang bei der Verhandlungseinteilung auch berücksichtigt worden sei. Des Weiteren habe sich B eine Reihe von Akten aus As Referat vorlegen lassen, um gezielt nach Mängeln zu suchen. Nach einem Gespräch mit dem damaligen Leiter der Y... habe A ihre Bewerbung aufrechterhalten. In weiterer Folge sei Bs Wunschkandidat auf die Planstelle ernannt worden.

Im ... habe sich A um die nächste frei werdende Gruppenleitung beworben und sei, wie von B angekündigt, an letzter Stelle gereiht worden. Daraufhin habe der damalige Leiter der ...Y im Hinblick auf die Äußerungen der Behördenleiterin anlässlich der Personalkommissionssitzung am ..., wonach A „die Tatsache der Kindererziehung als nachteilig mit der Begründung ausgelegt“ worden wäre, „dass es ihr deswegen an Erfahrung fehle“, die Vorsitzende der AGG Justiz kontaktiert. Die AGG habe sich in dieses Besetzungsverfahren eingeschaltet und eine nachteilige Würdigung von Kindererziehungszeiten als mittelbar diskriminierend und somit kein taugliches Beurteilungskriterium erklärt. A sei schließlich mit ... auf die angestrebte Planstelle ernannt worden.

Infolge ihrer unerwünschten Bewerbungen und der erfolgreichen Geltendmachung ihrer Rechte nach dem B-GIBG werde sie von B gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen benachteiligt. Im Gegensatz zu den übrigen ... werde sie ungeachtet ihrer Auslastung von 50% vermehrt für Hauptverhandlungen eingeteilt.

Weiters habe B As Leistungen bei einzelnen Akten in persönlichen Gesprächen immer wieder herabgewürdigt und geradezu nach (auch Flüchtigkeits-) Fehlern gesucht, die sie ihr regelmäßig mit der Aussage vorgehalten habe, sie habe immer schon befunden, dass sie für eine Gruppenleitung ungeeignet sei. Die monierten Fehler habe die Behördenleiterin auch vor Beamtinnen und Beamten der ... verbreitet, sodass A auch von Kanzleimitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf ihre - angeblichen - rechtlichen Fehlleistungen angesprochen worden sei. Vergleichbares sei Mitbewerbern, die sich gegen den Wunsch der Behördenleiterin beworben hätten, nach deren Ernennung nicht passiert.

B habe weiters geäußert, A sei nicht in der Lage, ... auszubilden, und aus diesem Grund habe sie ihr mit der ersten Geschäftsverteilung nach ihrer Ernennung zur Gruppenleiterin eine vergleichsweise kleine Gruppe, nämlich eine aus zwei diensterfahrenen ... mit umfangreicher Revisionsfreistellung bestehende, Gruppe zur Revision übertragen, was auch nicht mit As Halbauslastung begründet werden könne. Somit sei A eine zentrale Aufgabe der Leitungsfunktion - nämlich die Ausbildung von ... - faktisch verwehrt worden. Überdies sei der Gruppe auch ein ... unterstellt worden, der Mitglied jener Personalkommission gewesen sei, die A an letzter Stelle gereiht habe. Aus ihrer Sicht sei er „informell beauftragt“ gewesen, ihre Tätigkeit als Gruppenleiterin zu überwachen und der Behördenleiterin über jeden Fehler Bericht zu erstatten.

Nachdem diese Angelegenheit auch der ...Y als vorgesetzter Dienstbehörde bekannt geworden sei, habe der Leiter der ...Y B dazu angehalten, ein Gespräch zur Konfliktlösung mit A und zwei weiteren ähnlich betroffenen ... zu führen. Dieses Gespräch sei allerdings als Dienst- und Fachaufsichtsgespräch geführt worden, dessen Inhalt von der Behördenleiterin selbst protokolliert worden sei. Ersuchen von A Passagen im Protokoll entsprechend zu ändern, seien kategorisch abgelehnt worden. Die in etwa zweistündige Unterredung, in welcher A diverse unsachliche Vorhaltungen gemacht worden seien, sei letztlich von dieser als unerträglich abgebrochen worden.

Die beschriebene Vorgangsweise habe für A einen psychischen Druck dargestellt, den sie in einem Gespräch mit B

auch kommuniziert habe. Daraufhin habe ihr diese geraten, mit einer fachlich geschulten Person außerhalb des Dienstbetriebes Gespräche zu führen, zumal sie ganz offensichtlich völlig überfordert sei. Sie habe A auch eine Entlastung im Referat angeboten, was von dieser unter Hinweis auf ihre (auch aus der Datenbank „Verfahrensautomation Justiz“ ersichtlichen) expeditive Arbeitsweise abgelehnt worden sei. Auffallend in diesem Zusammenhang sei, dass B im Mitarbeitergespräch Mitte ..., also vor As erster Bewerbung, dieser Zielstrebigkeit, Entscheidungs- und Kommunikationsfähigkeit usw. zugestanden habe.

Zusammengefasst erfahre A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, auch in Anbetracht ihrer Einbeziehung in Führungsaktivitäten der Behörde, bei der Einteilung von Verhandlungstätigkeit, Urlaub und Stellvertretung ebenso wie beim sozialen Umgang und in Gegenwart ihr nachgeordneter Bediensteter eine herabwürdigende und fortgesetzte zermürbende Behandlung. Sie unterliege einer permanenten Überwachung auf Fehler, die von ihr als entwürdigend und auch als beleidigend empfunden werde. Sie sei damit einem feindseligen, einschüchternden Arbeitsumfeld ausgesetzt. Die letzten die Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen fortsetzenden Handlungen hätten noch im ... stattgefunden (Erschwernisse im Zusammenhang mit der Zuteilung von Richteramtsanwärter/innen, Einteilung zu Verhandlungen, ...urlaubsgewährung). Da Bewerber, die sich ohne Aufforderung und gegen den Rat der Behördenleiterin beworben hätten und ernannt worden seien, keiner vergleichbaren Benachteiligung ausgesetzt (gewesen) seien, erscheine diese Vorgangsweise als geschlechtsbezogene Diskriminierung, insbesondere auch im Zusammenhang mit der erfolgreichen Behauptung von Rechten nach dem B-GIBG.

Mitgeteilt wurde, dass die Eingaben des bevollmächtigten Vertreters von A ... vom ... und vom ... an die B-GBK nicht zurückgezogen würden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Einleitend ging sie auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen, den Geschäftsgang, auf die Personalausstattung und auf die Aufgabenbereiche der ... im Allgemeinen und der ... X im Speziellen ein, was hier nicht wiedergegeben wird.

Zur Person A gab B an, dass diese seit ... als ... und seit ... als Leiterin der Gruppe ... (...) der ...X tätig sei. Die Gruppe ... sei zu diesem Zweck neu geschaffen worden. As Auslastung betrage 50%.

Zur Verhandlungseinteilung führte B aus, dass diese von ihr jeweils am Montag der Vorwoche für die nächste Woche vorgenommen werde. Die Listen über die Verhandlungstätigkeiten könnten der B-GBK zur Verfügung gestellt werden. Grundsätzlich sollten die ... Verhandlungstermine vor dem Schöffengericht oder Geschworenengericht in jenen Fällen selbst wahrnehmen, in denen sie die Anklage erstellt haben. Soweit möglich, teile sie Kollegen und Kolleginnen in Teilauslastung nur vormittags ein, zu bemerken sei, dass die Ausschreibung der Verhandlungen den Richtern und Richterinnen obliege.

Zum Vorwurf der Benachteiligung wegen einer unerwünschten Bewerbung führte B Folgendes aus: Im ... sei eine frei gewordene Gruppenleitung ausgeschrieben worden. Die Bearbeitung umfangreicher ...strafsachen erfordere besondere Kenntnisse, die nur wenige ... hätten. C (= der zum Zug gekommene Bewerber) habe entsprechende ...ausbildungen absolviert und bei der ... in ... Erfahrungen mit großen ...strafsachen gesammelt. Er sei auch bereits seit 1½ Jahren in der „...gruppe“ mit besten Erfolgen tätig gewesen. Aufgrund dieser besonderen Eignung hätten andere ... von einer Bewerbung auf diese spezielle Planstelle Abstand genommen. A habe bis zu diesem Zeitpunkt kein Interesse für eine Funktionsplanstelle bekundet, weshalb ihre diesbezügliche Vorsprache überraschend gewesen sei. Sie (B) habe bei diesem Gespräch geäußert, dass A grundsätzlich reelle Chancen für eine Gruppenleitung habe, es sich im konkreten Fall aber um eine Gruppe handle, die spezielle Kenntnisse erfordere. A habe erklärt, dass sie ohnehin davon ausgehe, dass sie nicht ernannt werde, sie wolle aber offiziell ihr Interesse an der Funktion bekunden. Das Gespräch habe damit geendet, dass sie (B) gesagt habe, gerade diese Besetzung würde sich nicht für einen „Testlauf“ eignen, eben weil C ob seiner ... Kompetenzen voraussichtlich positiver beschrieben werden würde. Da sie den Eindruck gehabt habe, A sei nun enttäuscht, habe sie beschlossen, ihr am nächsten Tag die Situation ausführlicher zu erklären. Beim zweiten Gespräch sei sie von A mehrmals gefragt worden, ob sie nicht wünsche, dass sie sich bewerbe. Wenn dies der Fall sei, würde sie ihr Bewerbungsverhalten danach richten. Sie habe mehrfach betont, dass eine Bewerbung ausschließlich As Entscheidung sei und sie sie nur vor einer Enttäuschung warnen wolle. Das habe sie als ihre Pflicht als Dienststellenleiterin betrachtet. Bedauerlicherweise habe A beide Gespräche so interpretiert, dass sie sie grundsätzlich nicht als Gruppenleiterin wolle und habe sofort nach diesem Gespräch dem Leiter der ...Y mitgeteilt, dass sie sich stark unter Druck gesetzt fühle. In weiterer Folge habe sich A beworben. Sie habe zu Eignung von A im Wesentlichen

ausgeführt, dass diese über beste rechtliche Kenntnisse verfüge, die Strafsachen mit großer Gründlichkeit erledige und ihr Referat rückstandsfrei sei. Ihre Erfahrungen mit besonderen Ermittlungsmaßnahmen der StPO seien gegenüber anderen Referenten und Referentinnen teilweise eingeschränkt, weil sie kaum Anordnungen zu treffen habe und wegen der Herabsetzung der Belastung auch keinen Journaldienst verrichte. Aufgrund der bisher fehlenden Führungserfahrungen habe sie ihre Eignung für die angestrebte Planstelle mit „sehr gut bis ausgezeichnet“ beurteilt. Inwieweit diese Äußerung eine „entsprechend negative“ Formulierung darstelle, wie im Antrag ausgeführt, sei nicht nachvollziehbar. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) habe keine Stellungnahme abgegeben und auf eine Teilnahme an der Sitzung der Personalkommission verzichtet. Die Personalkommission habe C an die erste Stelle gereiht.

Mitte ... sei eine weitere Gruppenleitung ausgeschrieben worden. Beworben hätten sich wieder - neben anderen - A und C. Sie habe die gleiche Stellungnahme wie im ersten Besetzungsverfahren abgegeben. Die GBB, die auch dieses Mal nicht an der Sitzung der Personalkommission teilgenommen habe, habe in ihrer schriftlichen Stellungnahme C an die erste und A an die zweite Stelle gereiht. Die Personalkommission habe C abermals an die erste Stelle, jedoch A an die letzte Stelle gereiht. In weiterer Folge seien A und C jeweils per ... als Gruppenleiter/in ernannt worden.

Zum Vorwurf, A sei nach ihrer Bewerbung vermehrt ganztägig zu Verhandlungen eingeteilt worden, führte B aus, dass die Bewerbung am ... abgegeben und der nächste Verhandlungsplan am ... erstellt worden sei. Bis zum Jahresende ... und damit bis zur Entscheidung über die Ernennung sei A am ... zu Haftverhandlungen (Dauer üblicherweise maximal eine halbe Stunde), am ... halbtägig zu Schöffenvorhandlungen, am ... halbtägig zu Einzelrichterverhandlungen, am ... halbtägig zu Schöffenvorhandlungen und am ... halbtägig zu Einzelrichterverhandlungen eingeteilt worden, und zwar immer an Vormittagen.

Unzutreffend sei, dass sie A „die Tatsache der Kindererziehung nachteilig mit der Begründung ausgelegt“ habe, „dass es ihr deswegen an Erfahrung fehle“, der Niederschrift über die Sitzung der Personalkommission sei auch keine solche Äußerung zu entnehmen. Zu As Äußerung im Gespräch am ..., nämlich sie habe gehört, dass in der Sitzung der Personalkommission darüber gesprochen worden sei, dass sie vornehmlich mit der Erziehung ihrer drei Kinder gefordert sei, worauf die GBB protestiert hätte, sei zu sagen, dass bei keiner der beiden Sitzungen der Personalkommissionen eine GBB anwesend gewesen und auch das Thema Kinder nicht erörtert worden sei.

Zur behaupteten Diskriminierung nach Ernennung zur Gruppenleiterin führte B aus, dass A im Jahr ..., also in ihrem ersten Jahr als Gruppenleiterin, überhaupt nur in 27 Wochen zu Verhandlungen eingeteilt gewesen sei, was sich anhand der Verhandlungspläne nachvollziehen lasse. Üblicherweise würden Kolleginnen und Kollegen in Teilauslastung an Vormittagen zu Verhandlungen eingeteilt. Soweit ganztägig oder am Nachmittag verhandelt würde, erfolge die Einteilung nur nach Rücksprache, ob eine Sitzungsvertretungstätigkeit mit den familiären Notwendigkeiten vereinbar sei.

Betreffend den Vorwurf, B habe Fehler von A vor Beamtinnen und Beamten der ... verbreitet, führte B aus, dass ihr A nur wenige Tage nach ihrer Ernennung zur Gruppenleiterin einen Antrag auf Unterbringung eines 16-Jährigen in einer Anstalt für geistig abnorme Rechtsbrecher zur Revision vorgelegt habe. Derartige Unterbringungsanträge dürften nur Delikte beinhalten, deren Strafdrohung ein Jahr Freiheitsstrafe übersteige, dies sei strafrechtliches Basiswissen. Dieser Antrag habe den Vorwurf der Nötigung enthalten, eines Deliktes, welches nur mit einem Jahr Freiheitsstrafe bestraft werden könne. Sie habe daher A auf den Fehler hingewiesen. Ihre Erklärung dazu sei gewesen, dass der Antrag von einer Richteramtsanwärterin verfasst worden sei und sie den Fehler nicht bemerkt habe. Sie habe daher durchaus Bedenken bekommen, was die Fähigkeit von A zur Gruppenleitung angehe und ihr in der Folge vorerst auch nur zwei ... mit eingeschränkter Revision anvertraut. Damit sollte A auch die Gelegenheit zur Einarbeitung in die neue Funktion gegeben werden. Der Vorwurf, sie habe „regelmäßig abwertend gegenüber Kolleginnen und Kollegen“ über A gesprochen sei unrichtig, wobei sie mangels Konkretisierung, was damit gemeint sein und um welche Personen es sich handeln soll, darauf auch nicht näher eingehen könne. Zu dem Umstand, dass ein Mitglied der für As Bewerbung zuständigen Personalkommission ihrer Gruppe zugeteilt worden sei, sei anzumerken, dass die ... X auf ... Gruppen ausgerichtet sei, und auf Grund der Ernennung von zur Gruppenleiterin eine neue Gruppe zu bilden gewesen sei. Sie (B) habe eigentlich beabsichtigt, einen anderen ... in diese Gruppe zu geben, dieser habe jedoch seine bisherige Gruppe nicht verlassen wollen. Daraufhin habe sich ... bereit erklärt, in die Gruppe von A zu wechseln und versichert, dass er keine Probleme im Umgang mit ihr sehe. Er sei auch heute noch in ihrer Gruppe. Selbstverständlich sei er nicht „beauftragt“ gewesen, nach Fehlern seiner Gruppenleiterin zu suchen und könne er das jederzeit bestätigen.

Zum Vorwurf unsachlicher Vorhaltungen im Verlauf eines Gespräches führte B Folgendes aus: Das Jahr ... sei von der mit Jahresende anstehenden Nachbesetzung der Leitung der ...Y geprägt gewesen, wobei ... seinen Stellvertreter favorisiert habe. Der damalige Leiter der ...Y habe am ... einen Aktenvermerk verfasst, wonach ihm vertrauliche Informationen zugegangen wären, dass sie drei Gruppenleiterinnen, darunter A, mobben würde. Mit Schreiben vom ... bzw. ... habe er die betroffenen Kolleginnen sowie eine frühere ... unter Hinweis auf seinen Verdacht der Dienstpflichtverletzung gemäß § 57a RStDG aufgefordert, schriftlich dazu Stellung zu nehmen. Alle drei Kolleginnen aus der ... hätten erklärt sich gemobbt zu fühlen, die ehemalige ... habe das Ansinnen abgelehnt. Am ... habe der damalige Leiter der ...Y auch die zuständige Abteilung des BMJ über den Verdacht informiert. Sie selbst sei von dem damaligen Leiter der ...Y am ... persönlich über seine Aufforderung an die Kolleginnen informiert worden. Dies mit dem Beifügen, dass nur er von diesem Sachverhalt wisste und sie die Angelegenheit in Ordnung bringen solle. Tatsächlich habe er dazu bereits am ... einen Justizverwaltungsakt angelegt, sie habe aber erst Mitte des Jahres ...vom formellen Verfahren erfahren. Zu einer Stellungnahme sei sie nicht aufgefordert worden, von den Kolleginnen sei sie ebenfalls nicht mit den Vorwürfen konfrontiert worden. Das gesamte Vorgehen habe sie erschüttert und sie habe sofort Gespräche mit den Kolleginnen führen wollen, allerdings in Anwesenheit der beiden Vertreter des Dienststellenausschusses, um einen Beweis über den Verlauf der Unterredung zu haben, und weiters habe sie sich von den Personalvertretern eine kalmierende Wirkung erhofft. Selbstverständlich habe sie der Beziehung von Vertrauenspersonen der Kolleginnen zugestimmt. Die Protokollierung dieser Gespräche habe sie übernommen, weil sie stenografieren könne und sie keine weiteren Personen beziehen habe wollen, um den Kreis der Informierten zu begrenzen. Im Anschluss habe sie das Protokoll am Computer vor allen Anwesenden übertragen, die Ausfertigung allen zur Korrektur bzw. Ergänzung vorgelegt, diese auch aufgenommen, und dann seien die Protokolle unterfertigt worden. Am ... habe ein Gespräch mit A in Anwesenheit ihrer Vertrauensperson ... und eines Mitgliedes des Dienststellenausschusses stattgefunden. A habe Wünsche vornehmlich in Bezug auf vermehrte Revisionstätigkeit bzw. Vortragstätigkeiten in Schulen geäußert. Weiters habe sie gesagt, sie habe erfahren, dass im Rahmen einer Personalkommissionssitzung darüber gesprochen worden sei, dass sie mit der Erziehung ihrer drei Kinder gefordert sei. Dieser Umstand deute stark darauf hin, dass das subjektive Benachteiligungsgefühl von A durch Missinformation verstärkt werden sollte. A habe das über dieses Gespräch verfasste Protokoll unterschrieben, Änderungswünsche seien - soweit es solche gegeben habe - berücksichtigt worden. Es sei nie erklärt worden, welche konkrete Änderung gewünscht gewesen wäre, und auch im Antrag finde sich kein konkreter Änderungswunsch. Am Tag nach diesem Gespräch habe sich A sogar für das Gespräch bedankt. Am ... sei sie (B) von dem damaligen Leiter der ...Y zuerst über den Verlauf der Gespräche befragt worden. Dann habe er ihr mitgeteilt, dass am ... die Vorsitzende der AGG ... sowie weitere Gleichbehandlungsbeauftragte zu einem Gespräch bei ihm gewesen seien. Die Vorsitzende der AGG hätte eine disziplinarrechtliche Verfolgung sowie eine höhere Revisionsauslastung von A verlangt. Obwohl sich ihr (Bs) Büro am selben Gang wie das des damaligen Leiters der ...Y befunden habe und sie zu dieser Zeit auch im Büro gewesen sei, habe man sie nicht beigezogen. In weiterer Folge habe der damalige Leiter der ...Y das BMJ über die angeblichen Vorkommnisse informiert und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens begehrte. Aufgrund dessen habe am ... eine Besprechung im BMJ stattgefunden, an welcher sie, ..., der damalige Leiter der ...Y und die Vorsitzende der AGG teilgenommen hätten. Sie habe erstmals ihre Sichtweise darstellen können. Vom BMJ sei ihr aufgetragen worden, mit den Kolleginnen weitere Gespräche zu führen.

Am ... habe ein Gespräch mit A stattgefunden, anwesend gewesen seien ein Stellvertreter des damaligen Leiters der ...Y als Vertrauensperson sowie ein Personalvertreter. Dieses Gespräch habe beim Durchlesen des Protokolls vorzeitig abgebrochen werden müssen, weil A zu weinen begonnen und erklärt habe, nicht mehr zu können. Darüber sei ein Vermerk erstellt worden. (Anmerkung: In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... legte B die Protokolle sowie den Aktenvermerk des beim Gespräch am ... anwesenden Vertreters des Dienststellenausschusses vor). Auch in diesem Fall habe sie alle Abänderungswünsche betreffend das Protokoll vorgenommen. Sie sei wegen des „hoch emotionalen“ Zustandes von A betroffen gewesen und habe ihr das Angebot eines Einzelcoachings und auch eine Entlastung im Arbeitsbereich angeboten. Beides sei abgelehnt worden. Auf eine offensichtliche Überforderung der Antragstellerin - wie im Antrag angeführt - habe sie mit keinem Wort Bezug genommen und sei das auch nicht ihre Motivation für das Angebot gewesen. Vielmehr habe sie sich gemeinsam mit der Personalvertretung Sorgen um A gemacht. Diese habe die Ablehnung des Coachings in weiterer Folge gegenüber dem damaligen Leiter der ...Y damit begründet, dass sie sie „zum Psychiater schicken“ wolle.

Zum Vorwurf der „fortgesetzten und zermürbenden Hintansetzung sowie eines feindseligen Arbeitsumfeldes“ führte B

aus, dass es innerhalb der ... X vielfältige Kommunikationsschienen gebe und A in alle Führungsaktivitäten der Dienststelle einbezogen sei. Sie erhalte wie alle Gruppenleiter/innen sämtliche Einladungen zu Besprechungen oder zum „Qualitätszirkel Gruppenleiter/innen“. Was die Urlaubsanträge anbelange, so würden diese über das elektronische System SAP eingebracht und - wenn die Urlaubsvertretung abgesprochen und dieser Umstand für sie (B) auch ersichtlich - sei bewilligt. Wenn - wie ... bei den Anträgen für die ...urlaube von A und ... passiert - aus einem Urlaubsantrag ersichtlich sei, dass die Vertretung offenbar nicht geregelt sei, sei es ihre Aufgabe als Dienststellenleiterin (Dienstaufsicht), dies anzusprechen. Nur in angekündigten Ausnahmefällen könnten einander vertretende ... oder Gruppenleiter/innen gleichzeitig Urlaub in Anspruch nehmen. In diesen Fällen sei für eine Ersatzlösung zu sorgen.

Zum Vorbringen, dass es Erschwernisse im Zusammenhang mit der Zuteilung von Richteramtsanwärtern/Richteramtsanwärterinnen gegeben habe, führte B aus, die Zuteilung erfolge nach einer von der Sekretärin geführten Liste in einem bestimmten Ablauf an alle Gruppenleiter/innen.

Zur Diskriminierung bei der Stellvertretung könne B mangels näherer Ausführungen nicht Stellung nehmen.

Den Vorwurf, A erfahre eine Benachteiligung auch in Gegenwart ihr nachgeordneter Bediensteter könne B nicht nachvollziehen. Sie könne sich nicht erinnern, mit A im vergangenen Jahr auch nur einmal in Gegenwart von Kanzleibediensteten gesprochen zu haben.

Nicht nachvollziehbar sei auch der Vorwurf der permanenten Überwachung auf Fehler. Als Leiterin der ... obliege ihr die Unterpflanzung bestimmter Schriftstücke, ausschließlich in diesem Umfang und bei der Revision habe sie mit den Erledigungen von A zu tun.

Zum Vorbringen, sie habe Bewerber, die sich ohne Aufforderung und gegen ihren Rat beworben haben, nicht benachteiligt, hielt B fest, dass es während ihrer Amtszeit nicht vorgekommen sei, dass sich ein Bewerber ohne Aufforderung und gegen ihren Rat beworben habe.

Abschließend hielt B fest, dass sie A nicht anders als alle anderen Gruppenleiter/innen und ... behandelt habe. Im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren käme es wohl in nahezu allen Organisationen vor, dass sich Kandidatinnen und Kandidaten durch das Ergebnis zumindest subjektiv zurückgesetzt fühlen. Die Betroffenheit der Antragstellerin sowie die eingetretene Verschlechterung der Kommunikation bedürften einer Aufarbeitung. Sie habe daher bereits im ... gemeinsam mit der zuständigen Sektion des BMJ die Frage eines gemeinsamen externen Coachings überlegt, sei aber auf Grund damals nicht vollständiger Information zum Ergebnis gekommen, dass die aus ihrer Sicht zu dieser Zeit beruhigte Situation keiner weiteren Aufarbeitung bedürfe. Nach dem aktuellen Informationsstand stelle sich die Situation nun aber anders dar, und sehe sie doch einen Lösungsbedarf. Sie stimme mit dem BMJ überein, dass sowohl ein gemeinsames Gespräch im Beisein des zuständigen Sektionschefs (welches auch am ... stattgefunden habe) als auch ein gemeinsames externes Coaching durch einen professionellen Coach zumindest versucht werden sollte.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... stellte A Bs Reaktion auf die von ihr bekundete Bewerbungsabsicht wie im Antrag ausgeführt dar. Ergänzend gab sie an, dass B bei anderen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern nachgefragt habe, ob sie sich bewerben würden, bei ihr jedoch nicht, was sie nicht verstanden habe. Auf ihre diesbezügliche Frage habe B geantwortet, sie denke, dass sie „mit ihren drei Kindern genug am Hals“ habe. Wenn sie meine, auf Grund des „Dienstalters und der Weiblichkeit“ an erster Stelle gereiht werden zu müssen, so könne man sie „auch fachlich disqualifizieren“. Auf ihre Frage, wie sie das meine, habe B geantwortet, die anderen Bewerberinnen und Bewerber würden als fachlich besser dargestellt werden. Sie habe dennoch eine Bewerbung abgegeben, und dann habe sie zu spüren bekommen, dass das die falsche Entscheidung gewesen sei, ab diesem Zeitpunkt sei es nicht mehr „rund gelaufen“. Es gehe ihr nicht darum, „wer was werde“, sondern wie man behandelt werde. Ein Kollege, der wie sie drei Kinder habe, sei gefragt worden, ob er Gruppenleiter werden wolle.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass dieser Kollege die Stelle auch nicht bekommen habe, erwiderte A, er sei aber vor ihr gereiht worden.

Auf die Anmerkung des Senates, dass die Personalkommission gereiht habe und nicht B, replizierte A, die Personalkommission habe entsprechend dem Vorschlag von B gereiht.

Auf die Frage, welche konkrete benachteiligende Verhaltensweisen B in der Folge gesetzt habe, führte A aus, es sei ein „emotionales Hoch und Tief“ gewesen. Sie sei bei Verhandlungen am Nachmittag, bis 14 Uhr, eingeteilt worden, was

wegen ihrer Tochter schwierig gewesen sei. Sie habe erwartet, dass B wie früher bei ihr nachfrage, ob sie Termine am Nachmittag wahrnehmen könne. Dann sei die Sache mit dem Einweisungsantrag gewesen. Einer Richteramtsanwärterin habe diesen vorbereitet und sie habe bei der Kontrolle übersehen, dass eine Tat nicht im Antrag hätte sein dürfen. Das sei aber kein schwerer Fehler, so etwas komme vor, der Richter hätte das sicher ausgebessert. Sie sei dann von B „zusammengeputzt“ worden. Es gehe nicht darum, dass der Fehler kritisiert worden sei, sondern wie die Kritik geäußert worden sei. B habe gesagt, solche Fehler würden anderen nicht passieren und habe ihr zu verstehen gegeben, dass sie als Gruppenleiterin nicht geeignet sei. Es sei ihr nicht bekannt, dass Gruppenleiter so behandelt werden, wenn sie Fehler machen. Besonders schlimm sei gewesen, dass eine Kanzleikraft sie einen oder zwei Tage später gefragt habe, was sie denn da wieder gemacht habe, was ihr da wieder für ein Fehler passiert sei. Sie sei auf jeden kleinen Fehler hingewiesen worden und habe im Büro nur mehr geweint.

Auf die Frage an die Vorsitzende der AGG ... nach männlichen Vergleichspersonen führte diese aus, dass die AGG bei den Ernennungen der Gruppenleiter/innen im Jahr ... das erste Mal tätig geworden sei. Es sei nicht die von B bevorzugte Bewerberin Gruppenleiterin geworden, sondern habe ein Bewerber die Stelle bekommen. Sie habe dazu keine persönlichen Wahrnehmungen, laut der zuständigen GBB ... habe dieser Kollege keine nachteilige Behandlung erfahren, obwohl er sich „gegen“ Bs Wunschkandidatin beworben habe.

Bezug nehmend auf das im Antrag angeführte Benachteiligungsverbot führte die Senatsvorsitzende aus, dass das Benachteiligungsverbot sage, man dürfe auf Grund einer Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden und wies darauf hin, dass sich A im Jahr ... noch nicht beschwert erachtet habe.

Die Vorsitzende der AGG replizierte, dass sich A nicht an die AGG gewandt habe. Die Situation sei die gewesen, dass es eine „ganze“ und eine „halbe“ Planstelle für eine Gruppenleitung gegeben habe. C habe durch seine hervorragende Eignung die „ganze Stelle“ bekommen. Man sei davon ausgegangen, dass A die „halbe Stelle“ bekommen werde, da sie „halbausgelastet“ gewesen sei. Der damalige Leiter der ...Y habe die zuständige GBB aufgefordert, bei der Sitzung der Personalkommission anwesend zu sein, da aufgrund der Halbauslastung und des Umstandes, dass A ... Kinder habe eine Diskriminierung zu befürchten sei. Derart kurzfristig sei aber die Teilnahme der GBB nicht möglich gewesen und es sei seitens der AGG keine Stellungnahme abgegeben worden. Ein derartiges Ansinnen sei jedenfalls unüblich, es sei das erste Mal gewesen, dass der damalige Leiter der ...Y, der gleichzeitig der Vorsitzende der Personalkommission gewesen sei, interveniert habe. Die AGG habe dann mit A Kontakt aufgenommen.

A gab an, der damalige Leiter der ...Y habe von den Schwierigkeiten gewusst, weil sie ihm nach einem Gespräch mit B begegnet und ihm in seinem Büro alles geschildert habe.

B replizierte auf die Vorwürfe im Wesentlichen wie in ihrer Stellungnahme und führte ergänzend Folgendes aus: Sie sei froh, dass A ernannt worden sei, denn sie sei eine gute Gruppenleiterin. Ihrer Ansicht nach habe sie auch immer den Anforderungen an eine Gruppenleiterin entsprochen, aber nicht für die Bereiche ... und Sie habe keine Aussage hinsichtlich der ... Kinder getätigt. Sie sei selbst Mutter und würde keine Frau wegen ihrer Mutterschaft benachteiligen. Sie habe verstanden, dass A sie wegen der Bewerbung um Rat gefragt habe, aber die Entscheidung habe sie ihr nicht abnehmen wollen und können. Im Übrigen sei seitens der AGG (beim ersten Bewerbungsverfahren) eine Stellungnahme zu Gunsten von C abgegeben worden, obwohl die Frauenquote nicht erfüllt gewesen sei. Das habe sie verwundert. Sie habe sich jedenfalls immer bemüht, die fachlich Besten zu bekommen, es gebe keine männliche Vergleichsperson, die sie besser behandelt habe. Sie habe als Leiterin darauf zu schauen, dass der Dienstbetrieb gut funktioniere.

Auf die Frage nach dem Fehler von A beim erwähnten Einweisungsantrag wiederholte B ihre Ausführungen in der Stellungnahme und betonte, dass ihre Sorge weniger dem Rechtsfehler gegolten habe als dem 16-Jährigen, dem die Einweisung in die Anstalt gedroht habe.

Die Frage, ob sie auch einen Gruppenleiter bei begangenen Fehlern zu sich zitiere, antwortete B, ja, vor allem bei gravierenden Fehlern.

Auf die Frage, wie die Kanzlei von diesem Fehler erfahren habe, antwortete B, das wisste sie nicht. Die Kanzlei bearbeite die Akten und habe daher gewusst, dass neue Gutachten einzuholen seien, somit haben die Bediensteten „naturgemäß“ Kenntnis von dem Fall bekommen. Sie habe jedenfalls mit niemandem aus der Kanzlei gesprochen, sie habe im Arbeitsalltag nicht viel mit den Bediensteten zu tun, da sie eine eigene Sekretärin habe. Die ... und

Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter würden in der Kanzlei ein und aus gehen.

A führte aus, die Kanzleikraft, die sie konkret auf den Fehler angesprochen habe, sei nicht aus ihrer Kanzlei. Es sei nicht gerade wahrscheinlich, dass ein Kanzleikraft erkenne, ob ein Fehler gravierend sei, sie selber habe sicher nicht darüber gesprochen, da ihr der Fehler sehr peinlich gewesen sei.

B warf ein, dass offenbar doch geredet worden sei, denn eine andere ... habe ihr im Nachhinein kommuniziert, dass ihr ein derartiger Fehler auch schon passiert sei.

Auf den Vorwurf der Antragstellerin, sie sei trotz „Halbauslastung“ vermehrt zu Verhandlungen am Nachmittag eingeteilt worden, wiederholte B im Wesentlichen die diesbezüglichen Ausführungen in ihrer Stellungnahme (vgl. Seite 6, 7, 8 des Gutachtens) und legte den Verhandlungsplan für die Zeit vom ... bis ... vor und erklärte, sie bekomme diese Pläne lediglich mit den Namen der Richter/innen und dazu die zu verhandelnden Akten, die Verhandlungsdauer werde nicht angegeben. Sie versuche jene ... zur Verhandlung einzuteilen, die/der die Anklage verfasst habe. Sie versuche ausgewogen einzuteilen, wenn jemand schon zwei Halbtage verhandelt habe, teile sie diejenige/denjenigen nicht mehr ein. Man habe mit allen halbausgelasteten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vereinbart, sie vormittags zu Verhandlungen einzuteilen, nachmittags frage sie nach, da die Kinderbetreuung sichergestellt sein müsse. B legte eine Auflistung der Verhandlungstätigkeiten der Antragstellerin vor und merkte an, dass diese in den 17 Wochen von ... bis ..., also vor der Entscheidung über die Planstellenbesetzung, dreizehn Mal am Vormittag und einmal am Nachmittag eingeteilt gewesen sei.

Als A auf eine Verhandlungseinteilung für die ... zu sprechen kam, warf B ein, dass der Verhandlungsplan für diese Woche von ihrem Stellvertreter erstellt worden sei, was A bestätigte. A führte weiter aus, sie sei am ... zu einer Haftverhandlung am Vormittag und auch am Nachmittag eingeteilt worden. Es habe sie geärgert, dass bei ihr nicht nachgefragt worden sei. Vor ihrer Bewerbung sei das nie passiert, und auch jetzt gebe es das nicht. Jetzt werde sie noch viel seltener zu Verhandlungen eingeteilt.

Auf Bs Frage, wann sie mehr und wann weniger eingeteilt gewesen sei, antwortete A, sie habe „in dieser Zeit“ das Gefühl gehabt, sie werde schikaniert. Es sei ihr aufgefallen, dass sie „wiederum“ am Nachmittag eingeteilt worden sei und habe sich gefragt, warum B nicht vorab Bescheid gesagt habe.

B bemerkte dazu, dass es ihr leid tue, wenn es so gewesen sein sollte.

Die Frage, ob sie von einer Vorgesetzten erwarte, vor einer Einteilung immer gefragt zu werden, verneinte die Antragstellerin, sie müsse jedoch die Nachmittagsbetreuung ihres Kindes organisieren. A führte weiters aus, dass sie auch die Geschäftsverteilung nach ihrer Ernennung zur Gruppenleiterin sehr belastet habe (Anmerkung: die Zuteilung einer vergleichsweise kleinen Gruppe mit zwei Referenten mit umfangreicher Revisionsfreistellung, sodass keine Ausbildungstätigkeit anfällt und die Zuteilung eines Referenten, der Mitglied der Personalkommission war, die über As erste Bewerbung entschied) und bemerkte, dass ihr ursprünglich sogar nur ein Referent unterstellt werden sollte, sodass sie sich gefühlt habe, als wolle man sie nicht.

Die Vorsitzende der AGG führte abschließend aus, sie habe sich bei den gegenständlichen Besetzungsverfahren bewusst zurückgehalten, da ... als GBB in alle Besetzungsverfahren involviert gewesen sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG besagt, dass Vertreter/innen des Dienstgebers Dienstnehmer/innen nicht als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes benachteiligen dürfen.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Am Beginn der von A in der Folge als diskriminierend wahrgenommenen Arbeitssituation stand As Mitteilung im ..., nämlich dass sie beabsichtige, sich um die Leitung einer ... Gruppe zu bewerben. Während nach As Darstellung von B

unter Hinweis auf die Mutterschaft vermittelt wurde, eine Bewerbung sei nicht erwünscht, da B bereits einen „Wunschkandidaten“ gehabt habe, stellte B die Situation so dar, dass sie die Antragstellerin lediglich vor einer Enttäuschung bewahren habe wollen. Die beiden diesbezüglichen Gespräche zwischen A und B fanden offenbar unter vier Augen statt.

Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass die Besetzung der Planstelle einer Gruppenleiterin/eines Gruppenleiters für die „...referate“ mit C nicht Gegenstand des Verfahrens vor der B-GBK war (ein diesbezüglicher Antrag wäre auch nicht fristgerecht gewesen), sondern A „nur“ Bs Verhalten nach der geäußerten Bewerbungsabsicht und auch noch nach der erfolgreichen zweiten Bewerbung als diskriminierend empfand. Da B in ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag auf Cs Qualifikationen einging, um ihre Reaktion auf As Bewerbungsabsicht gerade für diese Planstelle zu begründen, hält der Senat fest, dass auf Grund der ausgezeichneten und offenbar unbestrittenen Qualifikationen von C für den Bereich der ... Bs Präferenz nachvollziehbar ist.

Zum Vorbringen von A, sie habe nach Abgabe ihrer Bewerbung einen „massiven Druck der Behördenleiterin“ (mit dem Ziel, dass die Bewerbung zurückgezogen werde) verspürt, nämlich in der Form, dass sie nun vermehrt ganztägig zu Hauptverhandlungen eingeteilt und in ihren Akten gezielt nach Mängeln gesucht worden sei, stellt der Senat Folgendes fest: Den Vorwurf der vermehrten Einteilung zu Hauptverhandlungen konnte B durch die Vorlage der Verhandlungseinteilung für den Zeitraum ab As Bewerbung bis zur Entscheidung über Besetzung der Planstelle der Gruppenleitung entkräften. Da der Vorwurf der Suche nach Mängeln weder im Antrag noch in der Senatssitzung konkretisiert wurde, konnte B auch nicht dazu Stellung nehmen und ist auf diesen Punkt auch vom Senat nicht weiter einzugehen.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie sei infolge ihrer unerwünschten Bewerbungen und der erfolgreichen Geltendmachung ihrer Rechte nach dem B-GIBG, also nach der Ernennung zur Gruppenleiterin, von B weiterhin benachteiligt worden, etwa (wieder) bei der Verhandlungseinteilung, hält der Senat fest, dass auch dieser Vorwurf im Antrag nicht konkretisiert wurde. Erst in der Senatssitzung kam A auf die Verhandlungseinteilung für die ... im ... sowie auf die Einteilung für den ... zu sprechen. Die Einteilung für die erste Jännerwoche erfolgte aber nicht durch B, sondern durch ihren Stellvertreter, und das Störende an der Einteilung für den ... dürfte nicht die Einteilung an sich gewesen sein, sondern der Umstand dass B nicht - wie vor den Bewerbungen - nachfragte, ob die Einteilung in Ordnung sei. In der Senatssitzung führte B dazu aus, es sei ihr nicht bewusst gewesen, dass eine Rückfrage in diesem konkreten Fall erwartet worden sei. Insgesamt ist zur behaupteten Benachteiligung bei der Verhandlungseinteilung zu sagen, dass es dem Senat mangels einer (auch nur beispielhaft) nachvollziehbaren Darstellung der Fälle, in denen die Verhandlungseinteilung als benachteiligend empfunden wurde, nicht möglich war, sich ein Bild davon zu machen, ob A sich eine Rückfrage oder mehr Rücksicht auf ihre familiäre Situation erwarten durfte, oder ob auf Grund einer Ausnahmesituation die gewohnte Rückfrage unterblieb und A diesen Umstand als speziell auf ihre Person bezogen wertete. B gab jedenfalls gegenüber dem Senat (unwidersetzen) an, dass A im Jahr ..., also in ihrem ersten Jahr als Gruppenleiterin, überhaupt nur in 27 Wochen zu Verhandlungen eingeteilt gewesen sei.

Betreffend das Vorbringen, B habe nach Fehlern gesucht, die Antragstellerin als ungeeignet für eine Gruppenleitung bezeichnet und Fehler in der ... verbreitet, hält der Senat fest, dass auch diesbezüglich keine Konkretisierung im Antrag erfolgte. Nachdem B in ihrer schriftlichen Stellungnahme auf einen Fehler näher einging der ihr in Erinnerung geblieben sei („Einweisungsantrag“), kam dieser Punkt in der Senatssitzung zur Sprache, und stellte A diesen Fall bzw. Fehler aus ihrer Sicht dar (vgl. Seite 16 des Gutachtens). Es mag sein, dass B diesen Fehler überbewertete (immerhin führte sie selbst aus, eine ... habe ihr gesagt, dass ihr „so etwas“ auch schon einmal passiert sei) und ihre Reaktion darauf überschießend (in der Folge wurden A vorerst nur zwei ... mit eingeschränkter Revision anvertraut) und möglicherweise auch der Ton der geäußerten Kritik nicht angemessen war. Es wäre allerdings auch überzogen, die eine oder andere überzogene Reaktion einer/eines Vorgesetzten als spezielle Zurücksetzung der eigenen Person und somit als Diskriminierung zu sehen. Ob und gegebenenfalls welche „Fehler“ B noch monierte, wurde gegenüber dem Senat nicht dargelegt. Darauf, dass B über ein Mitglied von As Gruppe nach Fehlern gesucht und vor (Kanzlei)Bediensteten Fehler der Antragstellerin verbreitet hätte, ergab sich im Verfahren keinerlei Hinweis. Das Gleiche gilt für die Zuteilung von Richteramtsanwärterinnen/Richteramtsanwärtern.

Zur behaupteten Erschwernis bei der (...) Urlaubsgewährung ist festzuhalten, dass auch diesbezüglich von der Antragstellerin keine konkreten Angaben gemacht wurden und B in ihrer schriftlichen Stellungnahme ausführte, dass für sie aus einem Urlaubsantrag ersichtlich sein müsse, dass die Vertretung geregelt sei, was nachvollziehbar ist.

Zum im Antrag angeführten Punkt „Stellvertretung“ führte B in ihrer Stellungnahme aus, dass sie mangels Konkretisierung nicht auf diesen Punkt eingehen könne.

Den Vorwurf, B habe der Antragstellerin im Gespräch am ... (das der Konfliktbereinigung dienen hätte sollen) unsachliche Vorhaltungen gemacht, sei ihrem Ersuchen um Änderungen im Gesprächsprotokoll nicht nachgekommen und habe ihr dann, nachdem sie deshalb die Unterredung abgebrochen habe, geraten, mit einer fachlich geschulten Person Gespräche zu führen, zumal sie ganz offensichtlich völlig überfordert sei, bestritt B. -Sie habe alle Änderungswünsche vorgenommen und A ein Einzelcoaching und eine Entlastung im Arbeitsbereich angeboten, da sie sich wegen ihres „hoch emotionalen“ Zustandes Sorgen gemacht habe. Auf eine Überforderung habe sie mit keinem Wort Bezug genommen. In der Senatssitzung legte B neben dem Protokoll vom ... (eine erste und eine handschriftlich korrigierte Version) den Aktenvermerk des Vertreters des Dienststellausschusses vom ... vor. Dieser hielt u.a. fest, dass A hinsichtlich der Formulierung einzelner Passagen anderer Meinung gewesen sei und sich B die angesprochenen Änderungen auch stenographisch notiert habe. Aus seiner Sicht habe das Protokoll die wesentlichen Punkte des Gespräches inhaltlich richtig wiedergeben, weshalb er das Protokoll auch unterfertigt habe. Der Vertreter des Dienststellausschusses hielt in seinem Aktenvermerk weiters fest, A habe auf ihn einen „sehr belasteten Eindruck“ gemacht. Auf der Grundlage dieser Vorbringen und mangels Konkretisierung der Änderungswünsche von A ist für den Senat ein diskriminierendes Verhalten von B nicht erkennbar.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass A ab der Äußerung ihrer Bewerbungsabsicht das subjektive Gefühl hatte, B nehme ihr die Bewerbung übel, weil sie bereits einen „Favoriten“ für die zu besetzende Planstelle hatte und bestrafe sie nun quasi für die unerwünschte Bewerbung. Nachdem das Verhältnis zwischen A und B bis zur Mitteilung der Bewerbungsabsicht ein gutes war und B im Verfahren vor der B-GBK ihre Reaktion auf diese Mitteilung (ihre Erklärung gegenüber A, dass sich gerade dieses Bewerbungsverfahren nicht für einen „Testlauf“ eigne) nachvollziehbar darlegte und sie auch die einzelnen Vorwürfe entkräften konnte, stellte sich für den Senat die Frage, wie es dazu kommen konnte, dass A den Eindruck einer Diskriminierung (auf Grund des Geschlechtes) gewann. Der allgemeinen Lebenserfahrung nach ist es jedenfalls vorstellbar, dass B von As Bewerbungsabsicht gerade im Fall eines unbestrittenen ausgezeichneten qualifizierteren Bewerbers irritiert war und ihre erste Reaktion so ausfiel, dass die Antragstellerin sie nicht als Überraschung, sondern als Ablehnung wahrnahm. Offenbar ist es B dann im zweiten Gespräch nicht gelungen, den bei A entstandenen Eindruck zu korrigieren. Das „subjektive Benachteiligungsgefühl“ scheint in der Folge dadurch verstärkt worden zu sein (wie B vermutete), dass ihr zugetragen wurde, B hätte in der Personalkommissionssitzung am ... den Umstand der Kindererziehung für die Eignungsbeurteilung negativ herangezogen. B führte im Verfahren vor dem Senat glaubwürdig aus, eine diesbezügliche Äußerung nicht gemacht zu haben und sei eine solche Äußerung auch dem Sitzungsprotokoll nicht zu entnehmen (vgl. Seite 8 des Gutachtens).

Auf der Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Benachteiligung von A durch B in den vorgebrachten Punkten erfolgte. Zum einen war das als diskriminierend empfundene Verhalten von B nicht hinreichend konkretisiert, zum anderen konnte B ihre Vorgehensweise sachlich begründen. Mangels Vorliegen einer Benachteiligung/Diskriminierung erübrigte sich ein Eingehen auf die Behauptungen, die Antragstellerin sei anders behandelt worden als Bewerber in einer vergleichbaren Situation und somit auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sowie B habe das Benachteiligungsverbot verletzt.

Eine Diskriminierung von A im Sinne des B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Wien, Jänner 2016

Zuletzt aktualisiert am

22.02.2016

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