jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2016/1/21 B-GBK I/170/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.01.2016

Norm

§4 Z5 B-GlBG, §8a B-GlBG, §20b B-GlBG

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-GlBG), 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-GlBG 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-GlBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

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

B e g r ü n d u n g

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 ihr gegenüber seit ... unmittelbar aufgrund ihres Geschlechts fortdauernd bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (in Anwendung der §§ 4 Z 6 und 4a Abs. 1 B-GIBG) und in Verletzung des Benachteiligungsverbots des § 20b B-GIBG diskriminiert. Bs unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten habe ihre Würde verletzt und ein feindliches Arbeitsumfeld bewirkt. Die Verschlechterung ihres Arbeitsumfeldes sei auch für die Zeit ihrer Rückkehr in den Dienst zu befürchten. Die andauernde Benachteiligung habe ihre Wurzel in der Tätigkeit von A als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) und stellvertretende Vorsitzende der AGG ... und sei im Rahmen ihrer Dienstbeurteilung sogar in der Zeit ihrer Elternkarenz fortgesetzt worden. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich als geschlechtsbezogenes Mobbing in Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit der Tätigkeit als GBB bzw. stellvertretende Vorsitzende der AGG z.B. bei der

Unterstützung von Frau X.

In der Folge wurden die inkriminierten Handlungen beispielhaft aufgezählt:

Obwohl A mit ... von der X über Wunsch von B als hochgeschätzte Mitarbeiterin zur X gewechselt sei und eine Funktion nach dem B-GlBG übernommen habe, habe sich „diese Einschätzung getrübt", sobald A diese Funktion nicht gemäß den Wünschen von B wahrgenommen habe. In der ... Jahreshälfte des Jahres ... sei es zu den ersten Unstimmigkeiten gekommen, weil A als GBB im Zusammenhang mit einer ausgeschriebenen Planstelle einer Gruppenleiterin/eines Gruppenleiters bei der X nach Rücksprache mit der AGG ... nicht die Reihung der Bewerber und Bewerberinnen durch die Behördenleiterin unterstützt habe. Als dann der Dienstgeber dem Vorschlag der GBB gefolgt sei, habe sich eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von A als ... ergeben. So habe etwa B - ohne Präzedenzfall - für einen dreiwöchigen Erholungsurlaub von A im ... eine täglich rotierende Vertretung in deren Referat verfügt. Rückwirkend betrachtet habe aus Sicht der Antragstellerin diese Form der Vertretung vor allem den Grund gehabt, vermeintliche Fehlleistungen aufzudecken. Durch diese Art der Vertretung steige natürlich auch die Fehleranfälligkeit im Referat. Tatsächlich habe B dann am ersten Arbeitstag von A eine Auflistung der Akten übergeben, in welchen sie fehlerhaft gearbeitet hätte. Ohne dass sie hinreichend Gelegenheit gehabt hätte, die Vorwürfe unter Prüfung der Akten zu entkräften sei A mit Vorstandsverfügung vom ... für die Dauer von sechs Monaten wieder einer Revision im Umfang ... unterworfen worden. Eine solche Vorgangsweise sei beispiellos innerhalb der X. Bemerkenswert sei in diesem Zusammenhang, dass die vorgesetzte Dienstbehörde, die Y, ungeachtet der Kenntnis der von der Behördenleiterin konkret erhobenen Vorwürfe, keinerlei Veranlassung gesehen habe, im Rahmen ihrer Dienstaufsicht pro aktiv gegen Fehler der Erstantragstellerin einzuschreiten.

In weiterer Folge habe sich A in ständiger Angst befunden, tatsächlich Fehler zu begehen, die dann ebenfalls wieder aufgebauscht werden hätten können. Sie habe wahrnehmen und in Erfahrung bringen können, dass in ihrer Abwesenheit (etwa bei Aufenthalten in ... aus Anlass ihrer Tätigkeit als GBB) ihr Bürozimmer zur Auffindung von (vermeintlich) fehlerhaften Akten durchsucht worden sei (dabei auch Schränke, in denen zum Teil sensible Unterlagen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als GBB aufbewahrt worden seien). Sie sei durch dieses Verhalten der Behördenleiterin ständig in Unruhe versetzt worden, wodurch auch ihre Arbeit als GBB erschwert worden sei.

Bei zwei weiteren Verfahren zur Besetzung von Gruppenleitungen im ... Halbjahr ... habe A eine andere Ansicht bezüglich der Qualifikationen der Bewerber/innen vertreten, was zu weiteren diskriminierenden Handlungen ihr gegenüber geführt habe: Zufolge eines Pensionsabganges sei ihr von der Behördenleiterin zusätzlich ad personam ein umfangreiches Verfahren zur Bearbeitung übertragen worden. A habe eine - durch ihren damaligen Gruppenleiter revidierte - Stellungnahme verfasst, die der Behördenleiterin vorgelegt worden sei. Diese habe daraufhin mitgeteilt, dass sie von der Erledigung „enttäuscht sei" und habe das Verfahren einer anderen Referentin übertragen. Nachdem diese der (ursprünglichen) Erledigung eine kurze redaktionelle Ergänzung hinzugefügt habe, sei das Verfahren aus Sicht der Behördenleiterin erfolgreich abgeschlossen worden.

Auch bei der Einteilung zu Hauptverhandlungen sei A - ungeachtet der ihr als GBB zu gewährenden freien Zeit - nunmehr im Gegensatz zu anderen Referentinnen und Referenten vermehrt herangezogen worden. Die Durchführung von (von der Y gebotenen) Vernehmungen in Ermittlungsverfahren nach dem Verbotsgesetz sei plötzlich ebenso wenig bei der Einteilung berücksichtigt worden wie ihre teilweise Freistellung für ihre Tätigkeit als GBB. Als sich die Situation im ... zugespitzt habe, haben die damalige Vorsitzende der AGG ... und deren Stellvertreterin ... B besucht, um in einem Gespräch die diskriminierende Vorgangsweise und die Unabhängigkeit der GBB bei der Wahrnehmung ihrer Funktion aufzuzeigen und ein Ende der Benachteiligung von A herbeizuführen. Das Gespräch sei zwar positiv verlaufen, habe aber keinerlei Verbesserung von As Situation gebracht.

A habe im Jahr ... letztlich erfolgreich Frau X im Verfahren zur Herabstufung ihrer Beurteilung vertreten. Mitglieder der Personalkommission im BMJ, welche die Entscheidung auf Herabsetzung der Beurteilung aufgehoben habe, hätten A informell mitgeteilt, dass sie wegen ihrer Unterstützung der Frau X wohl mit Repressalien von B zu rechnen haben werde. Trotzdem habe A Frau X weiter unterstützt und auch andere Personen als GBB beraten, obwohl die Belastung im persönlichen Arbeitsumfeld bis zu ihrer mutterschaftsbedingten Pause ab ... immer spürbarer geworden sei. Aber auch in der Karenz habe sich die Benachteiligung und Einschüchterung durch B wie folgt fortgesetzt: In der Gesamtbeurteilung für das Jahr ... habe B A eine lediglich durchschnittliche Arbeitsleistung attestiert und unkollegiales Verhalten gegenüber den übrigen ...moniert (insbesondere auch die Inanspruchnahme freier Zeit). Ebenso habe sich B

negativ über die häufigen von A in Verfahren nach dem Verbotsgesetz durchgeführten (aber von der Y vorgeschriebenen) Vernehmungen geäußert. Überdies habe sie zahlreiche Verfahren aufgelistet (einige davon allerdings außerhalb des Beurteilungszeitraums), bei welchen A mangelhaft gearbeitet hätte und die Beurteilung von As Verwendungserfolg mit „Gut" bis „Sehr gut" beantragt.

Im Hinblick auf die wiederholte Vorlage einer angeblichen Fehlerliste habe sich die Vorsitzende der AGG ... in der Kommissionssitzung durch die fachlich hoch angesehene Kontaktfrau ... vertreten lassen, um deren Wissen und Würdigung in Ansehung der vorgeworfenen Mängel einbringen zu können. Letztlich sei A von der Personalkommission mit „Ausgezeichnet" gesamtbeurteilt worden.

Aufgrund der genannten Vorkommnisse, vor allem auch in den Personalkommissionssitzungen, habe schließlich der (damalige) Leiter der Y ... das Gespräch mit A und zwei weiteren von Bs Verhalten betroffenen... gesucht und diese über ihre Wahrnehmungen im Umgang mit der Behördenleiterin befragt. Daran anschließend habe der damalige Leiter der Y im ... u.a. auch A zur Stellungnahme betreffend allfälliger Mobbinghandlungen seitens B aufgefordert. Nachdem A diesem Ersuchen mit Schreiben vom ... nachgekommen sei, sei B zur Stellungnahme aufgefordert worden. Sie habe sich zu den Vorwürfen geäußert und in weiterer Folge haben Gespräche mit ihr und den betroffenen ... stattgefunden. Der Inhalt des Gesprächs am ... sei von B als Protokollführerin schriftlich festgehalten worden. Das Gespräch habe aber aus As Sicht nicht zur Befriedung des Konfliktes beigetragen, sondern habe sie es als Fortsetzung/Erhöhung des ausgeübten Drucks empfunden: Die Niederschrift habe nur Bs Sichtweise dargestellt, nicht aber den tatsächlichen Verlauf des Gesprächs, As Sichtweise sei negiert worden. B habe keinen Anlass für eine Verhaltensänderung ihrerseits gesehen, ihre Handlungsweise sei aus dienstaufsichtsbehördlichen Gründen angezeigt und richtig gewesen, As Sicht (bzw. deren Verständnis und Empfinden ihrer Vorgangsweisen) sei irrelevant, Zweck ihrer Vorwürfe sei offenbar, Bs Karrieremöglichkeiten zu beeinträchtigen.

A empfinde daher die Situation im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen unverändert als bedrohlich und bedrückend. Da Bedienstete männlichen Geschlechts, die sich den Wünschen der Behördenleiterin nicht gefügt haben, keiner vergleichbaren Benachteiligung ausgesetzt gewesen seien, erscheine diese Vorgansweise als geschlechtsbezogene Diskriminierung, insbesondere aber auch als Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG aufgrund der Unterstützung von Ansprüchen nach dem B-GlBG gemäß ihrer Funktion als GBB.

Der Antrag an die B-GBK sei rechtzeitig, weil die letzten die Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen fortsetzenden Handlungen noch in der ... Jahreshälfte des Jahres ... stattgefunden hätten (negative Beurteilung ihres Verwendungserfolgs, Gespräch und Niederschrift im ...) und ihre Auswirkungen bis heute in einem einschüchternden Arbeitsumfeld und einem zermürbenden Arbeitsklima andauern würden, soweit A Kontakt zu ihrer Dienststelle halte.

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 mit ... zur ... der ... X ernannt worden und ihr die Leitung des Referates ... (Zuständigkeit u.a. für ...) übertragen worden sei. Die Revisionsaufsicht hätten Bs Stellvertreter und ab ... diverse Gruppenleiter gehabt. Ende des Jahres ... sei A zur GBB bestellt und ihr damit gesetzeskonform eine 20%ige Entlastung eingeräumt worden. Eine weitere Herabsetzung der Auslastung auf insgesamt 30% sei mit der Bestellung zur Stellvertreterin der Vorsitzenden der AGG ... erfolgt. Aufgrund der Revisionstätigkeit über die Bezirksanwältin habe die Belastung mit Strafsachen daher zuletzt 60%betragen.

Es entspreche nicht den Tatsachen, dass As Bewerbung von der ... Y zur ... X über ihren (Bs) Wunsch erfolgt sei, sie habe A damals gar nicht persönlich gekannt und sie sei auch nicht in der Personalkommission für ihre Ernennung gewesen. As Mitteilung, sie wolle sich als GBB zur Verfügung stellen, sei auf ihre Zustimmung gestoßen, weil sie solche Funktionen für wichtig halte.

Betreffend das Bewerbungsverfahren im Jahr ... um die Leitung einer Gruppe führte B aus, dass das Vorbringen, sie sei empört gewesen, weil A als GBB nicht ihren Besetzungsvorschlag unterstützt habe, nicht logisch sei, denn sie habe den Vorschlag der GBB erst in der Sitzung der Personalkommission erfahren. A habe ihr gleich nach ihrer Bestellung zur GBB mitgeteilt, dass sie sich bei Bewerbungsverfahren an ihrer eigenen Dienststelle der Stellungnahme enthalten werde, weshalb sie auch nicht verwundert gewesen sei, dass ... die schriftliche Stellungnahme verfasst habe. Es habe sie allerdings verwundert, dass die GBB bei einem eklatanten Unterstand an Frauen in Führungspositionen und zwei

geeigneten Bewerberinnen einen Mann an die erste Stelle gereiht habe. Sie (B) habe sich daher erlaubt, nach der Ernennung A oder ... nach den Gründen für die Reihung der GBB zu fragen. Es sei ihr damals wichtig gewesen, die Beweggründe zu verstehen, allerdings sei ihr mitgeteilt worden, dass dies Sache der GBB sei und sie keine weitere Auskunft bekomme. A, von der sie gewusst habe, dass sie keine Stellungnahme abgegeben habe, habe sie keine Vorwürfe gemacht. Sie betone, dass sie sich nie in die Arbeit der GBB oder der Personalvertretung eingemischt habe. Allerdings entspreche es ihrem Kommunikationsstil, Äußerungen, die sie nicht verstehe, zu hinterfragen.

Zur im Antrag angeführten täglich rotierenden Vertretung im Referat von A führte B aus, dass As Urlaubsvertreterin auf Grund einer umfangreichen Strafsache (die näheren Umstände wurden ausführlich dargelegt) die Vertretung nicht habe wahrnehmen können und dass auch keine ... zur Verfügung gestanden sei, weshalb sie die Urlaubsvertretung auf mehrere ... aufgeteilt habe. Die rotierende Vertretung sei nicht täglich erfolgt, sondern im Ausmaß von jeweils mindestens zwei Tagen (die entsprechende Vorstandsverfügung war der Stellungnahme angeschlossen). A sei in diese Lösung eingebunden gewesen. Warum durch diese Art der Vertretung die Fehleranfälligkeit steigen sollte und welche Auswirkungen dies auf A gehabt haben sollte, sei nicht nachvollziehbar. Jede Referentin/jeder Referent unterschreibe ihre/seine Verfügungen, sodass diese klar nachvollziehbar seien. Tatsache sei, dass während des Urlaubs von A Fehlleistungen zu Tage getreten seien, die sie zu verantworten gehabt habe. Sie (B) habe, nachdem vom Leiter der Y um Berichterstattung zu schwerwiegenden Verzögerungen ersucht worden sei, die Überprüfung von auffälligen Verfahren vorgenommen und darüber am ... dem Leiter der Y mündlich Bericht erstattet. Da am Ende des Gespräches nicht klar gewesen sei, ob sich noch weitere zu bearbeitende Akten im Zimmer von A befinden, habe sie sich vom Leiter der Geschäftsstelle einen Schlüssel für ihr Zimmer geben lassen und vier Akten, die sichtbar auf ihrem Schreibtisch gelegen seien, an sich genommen und As Gruppenleiter mit dem Ersuchen um Überprüfung übergeben. Dieser habe ihr schriftlich Bericht erstattet, und sie habe das Ergebnis dem Leiter der Y mitgeteilt. Nachdem dieser disziplinäre Maßnahmen überlegt habe, habe sie vorgeschlagen, A nach ihrer Urlaubsrückkehr zu den Rückständen Stellung nehmen zu lassen und - sollten sich die Vorwürfe nicht als völlig unbegründet erweisen - sie für sechs Monate unter Revision ihres Gruppenleiters zu stellen. Nach der Urlaubsrückkehr habe sie mehrere Gespräche mit A und dem Gruppenleiter geführt, die auch protokolliert worden seien, und mit Vorstandsverfügung vom ... habe sie die Revision für sechs Monate eingeschränkt. Damit habe sie bewirkt, dass keine weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen durch die Y gesetzt worden seien. Wenn behauptet werde, dass es auch ohne Unterstützung und Überprüfung der Arbeitsweise von A seitens der Y keine Veranlassung gegeben hätte, dienstrechtlich gegen diese vorzugehen, so entspreche dies nicht den Tatsachen und dem vorliegenden Aktenvorgang. Wie A zur Erkenntnis komme, dass es sich um größtenteils ungerechtfertigte Mängelrügen gehandelt habe, sei nicht nachvollziehbar, denn die Fehler seien mit ihr in Anwesenheit ihres Gruppenleiters besprochen worden und habe sie Gelegenheit zur Stellungnahme gehabt. Erst nach einem weiteren Gespräch im Abstand von einigen Tagen, in welchem A auch inhaltlich Stellung genommen und ihre Fehlleistungen bedauert habe, sei dann die Revisionseinschränkung verfügt worden. Darüber seien von allen Beteiligten unterfertigte Protokolle aufgenommen worden. Die Unterstellung, sie hätte As Zimmer in ihrer Abwesenheit „durchsucht", um fehlerhafte Akten zu finden, entbehre jeder Grundlage. Es sei ein üblicher Vorgang, Akten aus dem Zimmern einer ... zu holen, wenn er/sie abwesend sei und die Akten zu bearbeiten seien. Niemals würden dabei Schränke durchsucht und sie habe das auch nicht getan. Der Zusammenhang mit der Tätigkeit als GBB sei konstruiert und durch nichts zu belegen.

Zum Vorbringen, sie habe A ein umfangreiches Verfahren übertragen und dann wegen Mängel einer anderen Referentin übertragen, führte B aus, sie wisse mangels Konkretisierung nicht, welches Verfahren gemeint sei.

Zum Vorwurf einer vermehrten Verhandlungseinteilung merkte B an, dass Strafsachen nach dem Verbotsgesetz mit dem Doppelten einer allgemeinen Strafsache bewertet seien und damit sei natürlich auch ein Teil des Vernehmungsaufwandes abgedeckt. Teilweise würden Vernehmungen bei der Verhandlungseinteilung auch berücksichtigt. Sie habe A im Jahr ... 23mal vormittags und 3mal ganztägig, im Jahr ... 17mal vormittags und 13mal nachmittags sowie 2mal ganztägig und im Jahr ... bis Ende ... (Urlaubsbeginn vor dem Mutterschutz) 5mal vormittags und 2mal nachmittags sowie 2mal ganztägig zu Verhandlungen eingeteilt. Die ganztägigen Verhandlungen seien überwiegend jene bei Schwurgerichten, die in Strafsachen nach dem Verbotsgesetz zwingend seien und aufgrund des größeren Verfahrensaufwandes üblicherweise länger dauern. Ein ... mit demselben Aufgabenbereich wie A, der auch ihre Urlaubsvertretung wahrgenommen habe, habe sich nie beschwert, dass er neben der Vernehmungstätigkeit auch verhandeln müsse. Die Freistellung für die Tätigkeit als GBB bedeute nicht, dass keine Einteilung zu Verhandlungen

erfolgen könne. Die Herabsetzung der Auslastung finde Berücksichtigung beim Anfall der Strafsachen, A habe (die Weisungsaufsicht für die Bezirksanwältin eingerechnet) zuletzt einen um 40% verminderten Anfall gegenüber einem mit 100% ausgelasteten Referat erhalten. A habe ihre Termine als GBB nach eigenem Gutdünken wahrnehmen können und habe ihre Termine für die Erstellung des Verhandlungsplanes mitgeteilt und diese seien bei der Verhandlungseinteilung auch berücksichtigt worden. Erst als A begonnen habe, ihre Vernehmungen so festzusetzen, dass eine Einteilung zu Verhandlungen praktisch kaum noch möglich gewesen sei, habe sie (B) darauf hingewiesen, dass das für den Dienstbetrieb nicht verkraftbar sei und ein solches Verhalten auch nicht kollegial sei (ein konkretes Beispiel wurde angeführt).

Zum Vorbringen im Antrag, die (damalige) Vorsitzende der AGG ... habe mit ihrer (damaligen) Stellvertreterin ... B wegen der diskriminierenden Vorgehensweisen aufgesucht, führte B aus, dass die (damalige) Vorsitzende der AGG im ... nicht wegen A nach X gekommen sei, sondern ihre Abschiedsbesuche bei den Behörden gemacht habe, weil sie aus ihrer Funktion ausgeschieden sei und ihre Nachfolgerin vorgestellt habe. Bei besagtem Gespräch sei sie (B) gefragt worden, ob die Revisionseinschränkung bei A nach den sechs Monaten wieder aufgehoben werde. Das habe sie bestätigt und es sei auch so vorgegangen worden.

Zu den Ausführungen im Antrag betreffend die Vertretung von Frau X durch A als GBB vor der Personalkommission im BMJ (vgl. Seite 4 des Gutachtens) führte B aus, sie wiederhole, dass sie sich nie in die Aufgabenerfüllung der GBB eingemischt und ihren Tätigkeitsbereich stets respektiert habe. Welches Mitglied dieser Personalkommission Vermutungen in Richtung Repressalien durch sie geäußert haben soll, entziehe sich ihrer Kenntnis. Worin eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von A danach bestanden haben sollte, wisse sie ebenfalls nicht.

Zur Behauptung der Fortsetzung der Benachteiligung in der Karenz führte B aus, sie habe zu bedenken gegeben, ob eine Beschreibung von A gemäß § 203 RStDG für das Kalenderjahr ... angesichts ihrer Karenz sinnvoll sei. Der Leiter der Y habe dies dennoch als unumgänglich erachtet, und sie habe daher als Dienststellenleiterin - wie bei allen ... - eine Äußerung betreffend die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen abgegeben. Dazu habe sie die tatsächliche Arbeit von A überprüft. Auch der Berichterstatter der Y habe das getan. Sie habe auch die Personalvertreter eingebunden und dann das Ergebnis der Y vorgelegt. Der Berichterstatter habe sein Überprüfungsergebnis nie offen gelegt, sondern in einer pauschalierend freundlichen Stellungnahme eine ausgezeichnete Dienstbeschreibung vorgeschlagen. Dieser Vorschlag sei den übrigen Kommissionsmitgliedern nicht einmal vor der Sitzung zur Verfügung gestellt worden, und sie habe lediglich im Vorzimmer des Leiters der Y Akteneinsicht nehmen dürfen. Y habe noch vor der Sitzung der Personalkommission ihre Stellungnahme A zur Verfügung gestellt und sie habe eine Stellungnahme abgeben können. In der Sitzung sei über die Frage, ob A durch eine auf „sehr gut“ lautende Dienstbeschreibung benachteiligt würde, intensiv diskutiert worden. Es sei eine Vertagung erfolgt, sie und der Vorsitzende des Dienststellenausschusses hätten sich bei Kolleginnen in ... und ... über die dortige Praxis erkundigt. Nach diesen Gesprächen sei man zum Schluss gekommen, dass A mit der Bewertung „Sehr gut“ möglicherweise wirklich benachteiligt sein könnte und man habe letztlich einstimmig ein „Ausgezeichnet“ beschlossen.

B führte weiter aus, dass das Jahr ... von der ... anstehenden Nachbesetzung der Leitung der Y geprägt gewesen sei, wobei der damalige Leiter der Y seinen Stellvertreter favorisiert habe. Der damalige Leiter der Y habe am ... - zwei Tage nach der Beurteilung von A - 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 wisse und sie die Angelegenheit in Ordnung bringen solle. Tatsächlich habe er dazu bereits am ... einen offiziellen Akt angelegt, sie habe - entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin - aber erst ... des Jahres ... vom formellen Verfahren erfahren. 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 Beiziehung von Vertrauenspersonen der Kolleginnen zugestimmt. Die Protokollierung dieser Gespräche habe sie übernommen, weil sie stenografieren könne und sie keine weiteren

Personen beiziehen 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. Mit A habe sie seit dem Beginn ihres (Karenz)Urlaubes, also seit ..., keinen persönlichen Kontakt gehabt und sie habe sie daher per Mail zum Gespräch eingeladen. Nachdem A erst am ... einen Gesprächstermin wahrnehmen habe wollen, sei es an diesem Tag zu einer Besprechung im Beisein eines Mitgliedes des Dienststellenausschusses sowie ihrer Vertrauensperson gekommen. A habe ihre (Bs) Äußerung zur Dienstbeurteilung und die Verhandlungseinteilung thematisiert und habe geäußert, dass sie sich ungerecht und ungleich behandelt gefühlt habe, weil bei ihr das Positive zu wenig gesehen worden sei. Es sei vereinbart worden, nach ihrer Rückkehr aus der Karenz weitere Gespräche zu führen. Inwieweit die Sichtweise der Antragstellerin in diesem Gespräch negiert worden wäre, sei nicht nachvollziehbar, niemals habe sie gesagt, dass deren Sichtweise irrelevant sei. Ob sie gesagt habe, der Zweck der Vorwürfe sei, ihre Karrieremöglichkeiten zu beeinträchtigen, könne sie nicht mit Sicherheit sagen. Der zeitliche Zusammenhang mit den Bewerbungsverfahren um die Nachfolge des Leiters der Y sei allerdings auffällig, der damalige Leiter der Y habe offensichtlich gehofft, seine Nachfolge durch sein Vorgehen gegen sie in seinem Sinne regeln zu können. Bemerkenswert sei, dass A gegenüber dem damaligen Leiter der Y Ende ... bekundet habe, dass sie (B) sich nicht mehr gemeldet habe, obwohl sie vereinbart haben, dass das Gespräch nach ihrer Rückkehr aus der Karenz fortgesetzt werden sollte.

Abschließend führte B aus, sie könne auch nicht nachzuvollziehen, worin eine Fortsetzung einer Diskriminierung, die es ohnehin nie gegeben habe, bestehen sollte, denn A sei seit ... in Karenz (bzw. Urlaub). Sie habe sie seither nur noch bei einer ...feier und dem Gespräch am ... gesehen. Einmal sei sie mit dem Baby in die Dienststelle gekommen, dabei sei es aber zu keinem Gespräch zwischen ihnen gekommen.

Ein Vergleich mit männlichen Kollegen, die sich angeblich ihren Wünschen nicht gefügt hätten und dennoch anders behandelt worden seien, sei an den Haaren herbeigezogen und eine Überprüfung dieses Vorwurfes mangels Konkretisierung nicht weiter möglich.

Sie bedaure sehr, wenn sich A durch sie diskriminiert und benachteiligt gefühlt habe. 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... führte A aus, dass sich das ursprünglich nette Verhältnis verändert habe, nachdem die AGG ... in einem Bewerbungsverfahren eine Stellungnahme zugunsten eines Bewerbers abgegeben habe. B habe bei ihr nachgefragt, wie die Reihung der AGG aussehen werde und sie habe geantwortet, dass der Vorschlag bei der Kommissionssitzung bekannt gegeben werde. B habe eine Bewerberin präferiert. Die Stellungnahme sei von Kollegin ... unterschrieben worden, um sie (die Antragstellerin) aus der „Schusslinie“ zu nehmen. Rückblickend gesehen sei ab diesem Zeitpunkt die Beziehung zwischen ihr und B schlechter geworden. In weiterer Folge habe auch der Umstand, dass sie sich im Jahr ... in ihrer Funktion als GBB mehrmals für Frau X eingesetzt habe, einen negativen Einfluss auf das Verhältnis zu B sowie auf die Arbeitsbedingungen gehabt, der Umgangston sei nicht mehr nett gewesen. Sie erinnere sich an einen Vorfall, als sie zu einem umfangreichen Akt eine Stellungnahme abgeben habe müssen. B sei mit der Bearbeitung nicht zufrieden gewesen und habe gesagt, sie sei sehr enttäuscht von ihr. Der Akt sei dann einer anderen ... zugeteilt worden. Diese habe nur ein wenig umformuliert und plötzlich habe es für B „gepasst“. Sie habe das Gefühl gehabt, man suche bei ihr nach Fehlern und sie könne nichts recht machen. Sie sei beobachtet worden, was belastend gewesen sei. Sie habe letztlich schon den Seitengang genommen, um nicht an Bs Büro vorbeigehen zu müssen. Als sie mit Unterstützung des Gruppenleiters um Entlastung ersucht habe, habe sie das Gefühl gehabt, dass das bei ihr anders bewertet werde als bei anderen. Es sei immer nur Negatives festgestellt worden, für gute Arbeit habe sie keine Anerkennung bekommen.

Zum im Antrag angeführten Vorwurf, dass ihr Büro auf vermeintlich fehlerhafte Akten durchsucht worden sei, sagte A, Anfang des Jahres ... sei sie länger auf Urlaub gewesen und da habe man Akten aus ihrem Büro geholt, in dem sich auch die vertraulichen Akten in Gleichbehandlungsangelegenheiten befinden. Deswegen habe sie „das“ merkwürdig

gefunden.

Auf die Anmerkung des Senates, dass es wohl „normal“ sei, benötigte Akten aus dem Büro einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiter zu holen, wenn er/sie krank oder auf Urlaub sei, und auf die Frage, ob Akten oder fehlerhafte Akten gesucht worden seien, antwortete A, sie gehe auf Grund der Umstände davon aus, dass man nachsehen habe wollen, ob etwas fehlerhaft sei. Es seien ihr nur mehr einzelne Vorfälle in Erinnerung, zum Beispiel Folgender: Sie sei für Delikte nach dem Verbotsgesetzt zuständig gewesen. Nach Vorgabe der Y müsse man in diesen Fällen die Beschuldigten persönlich einvernehmen. Trotzdem habe es öfter Diskussionen darüber gegeben, dass sie zu viel vernehme und ihre Fälle deshalb zu langsam erledige. Nachdem sie viele Akten einer Kollegin übernehmen habe müssen, habe sie bei ihrem Gruppenleiter um Entlastung angesucht, diese jedoch nicht erhalten, da es andere Mitarbeiter/innen gegeben habe, die noch mehr belastet gewesen seien. Als man ihr dann doch jemanden zugeteilt habe, habe man in ihrer Dienstbeschreibung vermerkt, dass die Zuteilung aufgrund ihrer Überlastung und ihres Rückstandes erfolgt sei. Sie sei sichtlich nicht mit gleichem Maß gemessen worden wie andere. Ihre Arbeit sei sehr genau, über das übliche Maß hinaus, kontrolliert worden.

B replizierte, indem sie die diesbezüglichen Ausführungen ihrer schriftlichen Stellungnahme wiederholte und sie führte weiters aus, dass der damalige Leiter der Y der Meinung gewesen sei, As Arbeitsweise (Rückstände) sei „disziplinär“. Sie habe ein Disziplinarverfahren vermeiden wollen und habe A daher unter Vollrevision von ... gestellt.

A replizierte, der damalige Leiter der Y habe nichts von einem Disziplinarverfahren erwähnt. Er habe sie gefragt, ob sie das Gefühl habe, dass das Problem mit B nicht nur aufgrund besagter Akten bestehe, sondern auch aufgrund ihrer Tätigkeit als GBB. Er habe gesagt, wenn es Probleme gebe, solle sie sich bei ihm melden.

Auf die Frage, ob sie mit jemanden über ihr Problem mit B gesprochen habe, antwortete A, sie habe oft mit der GBB ... gesprochen. Die Situation sei so belastend für sie gewesen, dass ... und die damalige Vorsitzende der AGG ... im ... zu einem Gespräch bei B gewesen seien.

B warf ein, sie meine nach wie vor, dass es der Abschiedsbesuch von ... gewesen sei, und in diesem Rahmen sei sie auf die Revision von A angesprochen worden.

Die (nunmehrige) Vorsitzende der AGG führte aus, es habe sich nicht um einen Abschiedsbesuch gehandelt, man habe versucht, ein klärendes Gespräch zu führen und sicher zu stellen, dass die Revision bezüglich A auch wirklich auslaufe. Man habe darauf hingewiesen, dass die Beurteilung als ... nicht damit in Zusammenhang gebracht werden dürfe wie die Tätigkeit als GBB ausgeübt werde.

B warf an dieser Stelle ein, sie habe das auch immer so gesehen.

Die (nunmehrige) Vorsitzende der AGG setzte fort, dass das Verhältnis zu B ein freundschaftliches gewesen sei. Sie (Vorsitzende der AGG) sei zum ersten Mal persönlich involviert gewesen, B im Zuge eines Verfahrens zur Besetzung einer Gruppenleitung bei ihr nachgefragt habe, warum ein männlicher Bewerber vor die von B präferierte Bewerberin gereiht worden sei und wer die entsprechende Stellungnahme verfasst habe. B habe die Stellungnahme der AGG A zugeschrieben. Diese habe natürlich inhaltlich beigetragen, da man sie als GBB an der Dienststelle zu den Bewerberinnen und Bewerbern befragt habe. In der Folge stellte die Vorsitzende der AGG dar, weshalb seitens der AGG in besagtem Bewerbungsverfahren der Bewerber vor die Bewerberin gereiht worden sei.

Bezüglich ihrer Beurteilung (Dienstbeschreibung) durch B für das Jahr ... verwies A auf ihren Antrag (Seite 5 des Gutachtens) und wiederholte die Ausführungen über die Aufforderung von dem damaligen Leiter der Y, nämlich eine Stellungnahme betreffend allfälliger Mobbinghandlungen abzugeben.

Bezug nehmend auf die Gespräche mit B führte A aus, dass nach dem Gespräch im ... über den ... nichts mehr passiert sei. Es habe geheißen, es werde ein weiteres Gespräch stattfinden, jedoch sei monatelang nichts passiert. Im ... habe der damalige Leiter der Y sie kontaktiert und wissen wollen, ob sie - wie zwei weitere betroffene ... - ein E-Mail von B erhalten habe. Sie habe verneint und sei enttäuscht gewesen. Später sei eine Mediationsrunde abgehalten worden. Ein Vorfall, kurz vor Antritt ihrer Karenz, sei ihr noch gut in Erinnerung. Sie habe zum Verbotsgesetz verhandeln müssen, starke Migräne bekommen und aufgrund der Schwangerschaft kein Medikament nehmen dürfen. Die Verhandlung sei für vier Stunden ausgeschrieben gewesen und sie habe gedacht, sie werde das aushalten. Nachdem sich herausgestellt habe, dass die Verhandlung vertagt werde habe sie in der Mittagspause B mitgeteilt, dass sie nach Hause gehen werde.

Letztlich Sie sei zwar vertreten worden, aber vorher habe es ewige Diskussionen am Gang gegeben, ob sie gehen könne oder nicht. Eine der Richterinnen habe dann sogar angerufen und B mitgeteilt, dass es ihr wirklich schlecht gehe.

B führte aus, der damalige Leiter der Y habe gewollt, dass nach seiner Pensionierung sein bisheriger Stellvertreter Leiter der ... werde, somit habe er sie „abqualifizieren" müssen, denn in einem fairen Bewerbungsverfahren wäre ihr der Vorzug zu geben gewesen, weil es fachlich nichts zu beanstanden gegeben habe. Es sei dann zu den Mobbingvorwürfen gekommen und in der Folge zu Gesprächen mit zwei ... (B schilderte die Situation wie in ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag), nicht aber mit A, da diese schon in Karenz gewesen sei. Dann sei sie zu einem Gespräch ins BMJ zitiert worden und habe dort Rede und Antwort gestanden. Man habe ausgemacht, dass die Gespräche mit den Kolleginnen fortgesetzt würden. Danach habe das Gespräch mit A stattgefunden und es sei vereinbart worden, dass nach deren Rückkehr aus der Karenz, ein weiteres Gespräch stattfinden werde. A habe das Protokoll auch so unterschrieben. Über den ... sei alles „ruhig" gewesen. Im ... sei plötzlich in der ... Tageszeitung gestanden, dass sie ihre Mitarbeiterinnen mobbe. Zu diesem Zeitpunkt habe sie schon ihre Bewerbung um die Leitung der Y abgegeben gehabt. Die AGG habe sie trotz Ersuchen nicht unterstützt, auf ihr Mail habe sie keine Antwort bekommen. Schließlich sei sie doch zur Leiterin der Y ernannt worden. Sie habe sich bemüht, jedoch sei jedes Angebot und jedes Gespräch zu wenig gewesen.

A replizierte, das besagte Gespräch sei kein Gespräch gewesen, sie sei sich wie bei einer „inquisitorischen" Befragung vorgekommen. Sie habe aufzählen müssen, was nicht passe und habe auf Fragen keine Antworten erhalten. Das Protokoll habe sie unterschrieben, weil sie nicht diskutieren habe wollen. Sie habe danach eine eigene Gesprächsnotiz gemacht. Heute würde sie das Protokoll nicht mehr unterschreiben.

Die Frage des Senates, ob die Vertrauenspersonen das Protokoll unterschrieben haben, bejahte A.

B führte aus, dass in dem Gesprächsprotokoll sehr wohl beide Ansichten dargestellt seien und zitierte aus dem Protokoll (das dem Senat vorgelegt wurde): „B bedauert allfällige Irritationen und betont für die Zukunft den Wunsch nach offener und früherer Kommunikation...". Für sie sei es wichtig gewesen, spätestens nach der Rückkehr von A aus der Karenz, wieder Gespräche zu führen. In dem Mail an die beiden anderen „betroffenen" ... habe sie sich „quasi" entschuldigt. A habe das Mail nicht bekommen, da sie sich in Karenz befunden habe. Laut dem damaligen Leiter der Y habe ihm A mitgeteilt, dass sie (B) sich nicht mehr bei ihr gemeldet habe und sie sehr verärgert sei, da sie den Eindruck habe, man wolle alles unter den Teppich kehren.

A sagte dazu, das sei so nicht richtig, so habe sie das nicht gesagt.

Am Ende der Sitzung legte B „Vorstandsverfügungen" über die Urlaubsvertretung und über die Aufteilung von Akten sowie die Geschäftsverteilungen der ... für die in Rede stehenden Zeiträume vor.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GlBG 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-GlBG 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-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Laut den Ausführungen im Antrag begannen die (empfundenen) Benachteiligungen nachdem A im Jahr ... als GBB Bs Reihung in einem Bewerbungsverfahren nicht unterstützte und setzten sich diese auf Grund ihres Engagements für Frau X fort. Die Benachteiligung bestand laut A zunächst in der Verfügung einer „rotierenden Vertretung" für die Zeit ihres Erholungsurlaubes im ..., es seien dann Fehler konstatiert und eine Revision verfügt worden. Die Fehler seien aufgebauscht worden, es habe sich Großteils um ungerechtfertigte Mängelrügen gehandelt. B stellte die Situation so dar, dass eine andere Form der Urlaubsvertretung im in Rede stehenden Zeitraum nicht möglich gewesen sei, es sich auch um keine tägliche „Rotation" gehandelt habe - die entsprechende Vorstandsverfügung wurde dem Senat auch

vorgelegt - und tatsächlich Fehlleistungen von A zu Tage getreten seien, wobei der Leiter der Y um Berichterstattung wegen Verzögerungen ersucht habe. Während B in ihrer schriftlichen Stellungnahme auf die Umstände, die zur Revision führten und auf ihre Vorgehensweise relativ ausführlich einging (vgl. Seite 7, 8 und 9 des Gutachtens) und sie dieses Vorbringen in der Sitzung des Senates im Wesentlichen wiederholte, ging A nicht näher auf den Sachverhalt ein bzw. konnte sie darauf nicht näher eingehen, weil ihr nur mehr „einzelne Vorfälle" in Erinnerung geblieben seien. Dies ist auf Grund des Umstandes, dass die „Vorfälle" relativ lange zurückliegen zwar nachvollziehbar, andererseits kann erwartet werden, dass, wenn die Behauptung ausgesprochen wird, es habe sich nicht um relevante Fehler gehandelt und man habe nicht ausreichend Gelegenheit gehabt, Vorwürfe zu entkräften, auch dargelegt wird - zumindest im Wesentlichen - inwiefern die Vorgehensweise nicht berechtigt gewesen sei. Nachdem nicht davon auszugehen ist, dass B unrichtigerweise angab, dass der damalige Leiter der Y von „disziplinären" Fehlern gesprochen habe, muss (vor allem auch mangels einer Gegendarstellung) angenommen werden, dass es zumindest Aspekte gab, die einer (Über)Prüfung der Arbeit oder Arbeitsweise nicht von vorneherein entgegenstanden. Auf die Darstellung der Antragstellerin im Zusammenhang mit dieser Prüfung, nämlich es sei in ihrer Abwesenheit nach vermeintlich fehlerhaften Akten gesucht worden (dabei auch in Schränken, in denen sich Unterlagen betreffend die Tätigkeit als GBB befanden), ist nicht weiter einzugehen, da in keiner Weise dargelegt wurde, worauf sich dieser Verdacht gründet.

Zum Vorwurf einer vermehrten Verhandlungseinteilung - die Vernehmungen in Ermittlungsverfahren nach dem Verbotsgesetz und die teilweise Freistellung wegen der Tätigkeit als GBB seien plötzlich nicht mehr berücksichtigt worden - stellt der Senat fest, dass B ihre Einteilungen vorlegte (vgl. Seite 9/10 des Gutachtens) und auch glaubhaft darlegte, dass die Einteilungen den Erfordernissen entsprechend getroffen wurden. A hielt Bs Vorbringen, nämlich dass die Freistellung für die Tätigkeit als GBB beim Anfall der Strafsachen und nicht bei der Verhandlungstätigkeit berücksichtigt werde und dass es unkollegial sei, Vernehmungen so festzusetzen, dass eine Einteilung zu Verhandlungen praktisch kaum noch möglich sei, nichts entgegen.

Zum Vorbringen, B habe für As Dienstbeurteilung für das Jahr ... die Beurteilung des Verwendungserfolgs nur mit „Gut" bis „Sehr gut" beantragt, wird festgehalten, dass sich B (und der Vorsitzende des Dienststellenausschusses) letztlich bei Kolleginnen über die Praxis erkundigte(n) und eine Bewertung mit „Ausgezeichnet" beschlossen wurde. Laut Bs Ausführungen in ihrer schriftlichen Stellungnahme hat sie auch angesichts von As Karenz von einer Beurteilung für das Jahr ... Abstand nehmen wollen (der damalige Leiter der Y habe aber drauf bestanden), was nicht gerade darauf hindeutet, dass sie bestrebt war, etwas zum Nachteil von A zu tun.

Was den Vorwurf betrifft, dass B im Gespräch am ... auf ihrem Standpunkt beharrt und As Sichtweise als irrelevant abgetan habe, hält der Senat fest, dass laut B zumindest vereinbart wurde, weitere Gespräche zu führen, und zwar nach As Rückkehr aus der Karenz. A stellte dies in der Senatssitzung auch nicht in Abrede und es ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar, dass sie es als Benachteiligung oder als den Versuch „alles unter den Teppich zu kehren" empfand, dass sich B nicht bei ihr gemeldet hatte. Ob der Ton im Gespräch im ... „inquisitorisch" war (wie es die Antragstellerin in der Senatssitzung ausdrückte), ist für den Senat nicht feststellbar, das Protokoll wurde jedenfalls von A und auch von ihrer Vertrauensperson unterschrieben.

Im Antrag und auch in der Sitzung des Senates wurde der „Besuch" von der damaligen Vorsitzenden der AGG und der damaligen stv. Vorsitzenden der AGG bei B thematisiert. Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich um einen Abschiedsbesuch handelte, oder definitiv um einen Besuch wegen der von A als diskriminierend empfundenen Vorgangsweise, denn auch aus dem Umstand, dass B zum Zweck der Konfliktbereinigung besucht (oder aufgesucht) wurde, ist nicht zwingend abzuleiten, dass eine Diskriminierung (im Sinne des B-GlBG) stattfand.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass offenbar irgendwann eine Verschlechterung im Verhältnis von A und B eintrat, der Senat aber auf der Grundlage des gesamten Vorbringens - B konnte auf die allgemein gehaltenen Vorwürfe sachlich nachvollziehbar replizieren - nicht erkennen konnte, dass A aus geschlechtsspezifischen Gründen oder auf Grund ihrer Tätigkeit als GBB von B benachteiligt wurde.

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

Wien, Jänner 2016

Zuletzt aktualisiert am

22.02.2016

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

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