

# Gbk 2016/1/21 B-GBK I/171/16

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 21.01.2016

## Norm

§4 Z6 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. I 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 7... 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, Leiterin der Gruppe Z der X, 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 benachteiligt behandelt, wodurch sich ihre sonstigen 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 beeinträchtigte. 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. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren von A und ihrer Beschwerde im Zusammenhang mit einer versuchten Herabsetzung ihrer Dienstbeurteilung, in Ansehung derer sie Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte in

Anspruch genommen und über diese auch Ansprüche nach dem B-GIBG dem Dienstleber gegenüber geltend gemacht habe.

In der Folge wurden die inkriminierten Handlungen beispielhaft aufgezählt.

A habe sich im ... um die Leitung einer Gruppe bei der X beworben, obwohl ihr B davon abgeraten habe, weil sie deren Wunschvorstellung nicht entsprochen habe. In Folge der dennoch abgegebenen Bewerbung habe B vermehrt die Revision der Erledigungen von A übernommen und häufig deren Berichtsentwürfe an die Y aus unbedeutendem Anlass zur Verbesserung zurückgestellt. Weiters sei A vermehrt für Hauptverhandlungen eingeteilt worden, obwohl sie lediglich in Teilauslastung (75%) tätig gewesen sei, was bislang auch berücksichtigt worden sei. B habe weiters in As Abwesenheit in deren Zimmer nach Tagebüchern und Ermittlungsakten gesucht, um Nachweise für vermeintliche Qualitätsmängel zu haben, angebliche Fehler habe B mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen von A besprochen und sie angehalten etwaige Fehlleistungen zu melden. In ihrer Äußerung zu As Bewerbungsgesuch habe B die Qualität der Arbeit und As Leistungsvermögen beanstandet. A sei nicht auf die Planstelle ernannt worden, aber auch Bs Wunschkandidat nicht. Zwei weitere Bewerber in diesem Bewerbungsverfahren hätten keine Benachteiligungen erfahren, und dem siegreichen Bewerber (Ernennung mit ...) sei die Unterstützung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) nicht in gleicher Weise vorgeworfen worden. Er sei auch nicht einer vermehrten Aufsicht unterstellt und seine Arbeitsleistung sei nicht in gleicher Intensität auf Fehler hin überprüft worden. Er sei sogar ein Jahr später zum ... ernannt worden. Bei As Bewerbungen um eine Gruppenleitung im ... und im ... habe ihr B überhaupt die Eignung abgesprochen.

Aus Anlass der ersten unerwünschten Bewerbung von A um eine Gruppenleitung habe B bei der Y einen Antrag auf Neubeschreibung von A gemäß § 203 Abs. 5 RStDG gestellt. Sie habe vermeintliche Fehlleistungen aufgelistet, um eine Herabsetzung der auf „ausgezeichnet“ lautenden Gesamtbeurteilung auf „sehr gut“ zu erwirken. In diesem Verfahren sei A von der stellvertretenden GBB ... unterstützt worden. Im ... habe die Personalkommission die Beurteilung auf „sehr gut“ geändert, A habe Berufung erhoben und die Entscheidung sei aufgehoben worden, weil A die „Liste der Auffälligkeiten“ aus einer Untersuchung von 100 Tagebüchern und Akten nicht bekannt gewesen und damit ihr Recht auf rechtliches Gehör verletzt worden sei. Die Personalkommission im BMJ habe in ihrem Bescheid auch ausgeführt, dass sich ein Teil der Auffälligkeiten auf Umstände vor dem Prüfungszeitraum ... bezogen hätten und „über die allenfalls notwendige Illustration von charakteristischen Mängeln ... hinausgehen“ würden“. Da die Personalkommission erkennen habe lassen, dass die Kritik an As Arbeit wohl überspitzt sei, habe der Leiter der Y die Zurückziehung des Antrages auf Neubeschreibung bewirkt. In der Zwischenzeit sei A mit Unterstützung der GBB mit Wirksamkeit ... zur Gruppenleiterin ernannt worden. B habe die Zurückziehung ihres Antrages auf Neubeschreibung von A damit begründet, dass diese infolge ihrer Ernennung ohnedies nach zwei Jahren neu zu beschreiben sein werde. Ungeachtet der Ernennung habe B auch im Jahr ... weiterhin gegenüber Kollegen/Kolleginnen geäußert, A wäre als Gruppenleiterin ungeeignet und nicht in der Lage, ... auszubilden. Daher habe A eine vergleichsweise kleine Gruppe zur Revision bekommen, deren Referenten/Referentinnen diensterfahren und teilweise revisionsfrei gestellt gewesen bzw. kurz vor der Revisionsfreistellung gestanden seien. Somit sei A eine zentrale Aufgabe der Leitungsfunktion, nämlich die Fachaufsicht und die Ausbildung, faktisch verwehrt gewesen. Auf Grund ihrer Beschwerde bei der Y sei ein Gespräch geführt worden, das darüber von B verfasste Protokoll habe allerdings nur den Gesprächsverlauf aus ihrer Sicht enthalten, die Stellungnahme von A sei Großteils übergangen worden.

Trotz des deutlich höheren Dienstalters sei auch nicht A, sondern eine in der Gunst der Behördenleiterin stehende Gruppenleiterin deren zweite Stellvertreterin, weil angeblich A die Voraussetzungen für die Stellvertretung nicht erfülle.

Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erfahre A auch in Anbetracht ihrer Beziehung und Einbeziehung in Führungsaktivitäten der Behörde, beim Informationsfluss und beim sozialen Umgang, bei Sitzungen und außerbehördlichen Veranstaltungen eine fortgesetzte und zermürbende Hintansetzung und eine permanente Überwachung auf Fehler. Damit sei sie einem feindseligen Arbeitsumfeld ausgesetzt, das von ihr als entwürdigend und auch als beleidigend empfunden werde. Da Bewerber, die sich ohne Aufforderung und gegen den Rat von B beworben hätten, keiner vergleichbaren Benachteiligung ausgesetzt gewesen seien, erscheine die Vorgangsweise als geschlechtsbezogene Diskriminierung.

Der Antrag an die B-GBK sei rechtzeitig, weil die letzten die Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen fortsetzenden

Handlungen noch im ... stattgefunden hätten (Erschwernisse im Zusammenhang mit der Zuteilung von Richteramtsanwärtern/Richteramtsanwärterinnen, Einteilung zu Verhandlungen, ...urlaubsgewährung) und ihre Auswirkungen bis heute in einem einschüchternden Arbeitsumfeld und einem zermürbenden Arbeitsklima andauern 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. Auf die sehr allgemein gehaltenen Vorwürfe ging B in der Folge ausführlich ein. Die Darstellung ihrer Vorgehensweisen bzw. die Begründungen dafür werden nur insoweit wiedergegeben als sie für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung herangezogen wurden. (Auf Vorgehensweisen oder Maßnahmen im Jahr ... und davor ist auf Grund der Bestimmung des § 23a B-GIBG über die Frist für die Antragseinbringung bei der B-GBK ohnehin nicht mehr einzugehen).

Zur Person A gab B an, dass diese seit ... und seit ... Gruppenleiterin in der X sei. Ab dem Jahr ... sei sie mit einer Auslastung von 75% tätig gewesen, seit ... betrage ihre Auslastung 100%. Sie sei für Strafsachen wegen ... zuständig (gewesen). Ab der Ernennung zur Leiterin der Gruppe Z mit ... sei A die Revision über die „...gruppe“ mit einer Revisionsbelastung von 25% übertragen worden. Ihr Zuständigkeitsbereich habe sich wegen des Gruppenwechsels auf ... Strafsachen verändert. ...

Zum Vorwurf der Benachteiligung wegen einer unerwünschten Bewerbung im ... führte B aus, dass sie im Jahr ... im Zusammenhang mit einer Aufsehen erregenden Strafsache gegen ... den Eindruck gewonnen habe, dass A fachlich überfordert sei. Diese Angelegenheit und weitere Wahrnehmungen über die Arbeitsweise von A hätten dazu geführt, dass sie As Eignung für die Gruppenleitung nur mit „gut“ bewertet habe.

Zum Vorwurf, sie hätte in Folge dieser Bewerbung vermehrt die Revision der Erledigungen von A übernommen und Berichtsentwürfe aus unbedeutendem Anlass zur Verbesserung zurückgestellt, führte B aus, dass ein Bericht nur zurückgestellt werde, wenn fachliche Ergänzungen erforderlich seien.

Zur Behauptung, A sei in weiterer Folge vermehrt zur Sitzungsvertretung eingeteilt worden, verwies B auf die Verhandlungspläne und führte aus, dass A im Verlauf der Jahre sicherlich in einigen wichtigen Strafsachen, in denen ihre persönliche Aktenkenntnis erforderlich gewesen sei, am Nachmittag oder ganztägig eine Sitzungsvertretung wahrgenommen habe, dies allerdings nach Rücksprache zumindest eine Woche vor dem Termin.

Die Behauptung, B habe As Zimmer „durchsucht“, um Nachweise für vermeintliche Qualitätsmängel zu haben, wies B zurück. Soweit im Rahmen des Verfahrens wegen der Neubeschreibung Akten von A überprüft worden seien, seien diese von der Geschäftsstelle beigeschafft worden. Im Übrigen sei es durchaus üblich, dass Akten aus Zimmern von ... geholt würden, wenn diese nicht an der Dienststelle anwesend seien. Das geschehe im Regelfall durch die Kanzlei. Sie habe abgesehen von einer Ausnahme nie selbst Akten geholt.

Nicht zutreffend sei es, dass sie angebliche Fehlleistungen von A mit anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besprochen habe.

Der Vorwurf, sie habe in ihrer Stellungnahme anlässlich von As Bewerbung im Jahr ... von einem geringen „Leistungsvermögen“ geschrieben, gehe offenbar auf einen Irrtum zurück, sie habe von geringem „Leistungsvermögen“ (bezogen auf die Aufsicht über einen Bezirksanwalt) geschrieben. Leistungsvermögen zähle zu den wesentlichen Voraussetzungen einer Gruppenleitung. Die Mitbewerber/innen von A im Bewerbungsverfahren ... seien ihrer Einschätzung nach besser geeignet gewesen als A. Der Vorwurf, die beiden Mitbewerber hätten wegen ihrer Bewerbungen keine „vergleichbar nachteilige Behandlung“ erfahren sei nicht nachvollziehbar. Gleiches gelte für den Umstand der Unterstützung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Zum Vorwurf der Benachteiligungen im Zusammenhang mit weiteren Bewerbungen von A sowie durch ein Verfahren wegen Neubeschreibung führte B aus, dass sie As Eignung im ... mit „gut“ beurteilt habe, da keine wesentliche Änderung gegenüber dem erst vier Monate vorher geführten Bewerbungsverfahren vorgelegen sei. Sie habe ausgeführt, dass A große Erfahrung auf dem Gebiet der „...“-Strafsachen sowie bei Strafsachen betreffend ... aufweise und sich im Rahmen eines umfangreichen Verfahrens gegen ... Spezialwissen angeeignet habe. Die Qualität ihrer schriftlichen Arbeiten sei allerdings teilweise durch Ungenauigkeiten beeinträchtigt, und bei zwei Aufsehen erregenden Verfahren (in der Stellungnahme näher bezeichnet) habe eine weitere ... zugeteilt werden müssen. Bei der

Dienstaufsicht gegenüber einem Bezirksanwalt habe A nur geringes Leistungsvermögen gezeigt. Im Rahmen dieses Bewerbungsverfahrens sei sie (B) vom Leiter der Y um Prüfung ersucht worden, ob im Hinblick auf die Eignungsbeurteilung mit „gut“ nicht As Dienstbeschreibung aus dem Jahr ..., die auf „ausgezeichnet“ gelautet habe, ein Antrag auf Neubeschreibung an die Personalkommission zu stellen sei. Sie habe geantwortet, dass sie im Rahmen einer Dienstbeschreibung eine Beurteilung mit „sehr gut“ für angemessen halten würde. Den Antrag auf Neubeschreibung habe sie über Anregung des Leiters der Y gestellt und die Personalkommission habe den entsprechenden Beschluss gefasst. Anzumerken sei, dass es bis zu diesem Zeitpunkt gar keine Beschreibung von A als ... gegeben habe. Bei Neubeschreibungen sei es erforderlich, sich mit der jeweiligen Arbeitsweise in fachlicher Hinsicht auseinanderzusetzen, weshalb die Überprüfung im entsprechenden Zeitraum anhängiger und/oder bearbeiteter Akten erforderlich gewesen sei. Auf Grund des Auftrages der Personalkommission habe sie (B) mit ... eine Äußerung gemäß § 203 Abs. 3 RStDG erstattet. (Anmerkung: In dieser Äußerung wiederholte B ihre anlässlich der Bewerbungen von A abgegebenen Ausführungen und ergänzte diese, indem sie anhand konkreter Fälle ihre Einschätzung darlegte, nämlich die, dass „umfangreiche und rechtlich anspruchsvolle Strafverfahren von A alleine kaum oder gar nicht bewältigt“ werden könnten). Die Gesamtbeurteilung der Personalkommission habe schließlich auf „sehr gut“ gelautet. Der Hinweis im Antrag, der Leiter der Y habe, nachdem diese Beurteilung aufgehoben worden sei, auf eine Zurückziehung hingewirkt, gehe insoweit ins Leere als die Zurückziehung erfolgt sei, weil A in der Zwischenzeit zur Gruppenleiterin ernannt worden sei und ihr Gelegenheit gegeben werden sollte, sich in die neue Funktion (die Ernennung sei zwei Monate vorher erfolgt) unbelastet einzuarbeiten, zumal sie als Gruppenleiterin ohnehin nach rund zwei Jahren neu zu beschreiben gewesen wäre. Im Rahmen der Bewerbungsverfahren im ... und ... habe sie As Eignung als „sehr eingeschränkt“ beschrieben, ihr aber nie die Eignung zu einer Gruppenleitung völlig abgesprochen. Dazu sei zu bemerken, dass A ihr bereits früher nicht sehr kommunikatives Verhalten noch weiter eingeschränkt und sie (B) teilweise nicht einmal mehr gegrüßt habe. Für eine Leitungsfunktion sei allerdings eine gute Kommunikation erforderlich. Soweit Gespräche stattgefunden hätten, seien diese ausschließlich auf ihre (Bs) Initiative zustande gekommen, was bei allen anderen Gruppenleitern/Gruppenleiterinnen nicht der Fall gewesen sei.

Die Behauptung, sie habe im Kolleg/innenkreis geäußert, A wäre als Gruppenleiterin ungeeignet und nicht in der Lage, ... auszubilden, wies B zurück. A habe als Leiterin der ...gruppe bei einer Eigenauslastung von 75% eine Revisionsbelastung von 25% übertragen bekommen. Diese Gruppe sei zuvor von einem Gruppenleiter mit einer Eigenauslastung von 100% und einer Revisionsauslastung von 40% geführt worden. Der Umfang der Revisionsauslastung könne nie völlig gleich sein, denn jede Neubesetzung einer Gruppenleitung führe entweder dazu, dass in eine fix bestehende Gruppe einzusteigen sei, oder neue Zuordnungen von Referenten und Referentinnen erfolgen. Zusätzlich komme es auch darauf an, ob in einer Gruppe erfahrene oder neu ernannte ... arbeiten. Die Anleitung und Ausbildung von ...sei nicht als zentrale Aufgabe der Gruppenleitung zu sehen, und es entspreche nicht den Tatsachen, dass A die Ausbildungsmöglichkeit praktisch verwehrt worden sei. A habe z. B. in den Jahren ... und ... die Revision über drei ... gehabt und darüber hinaus im Jahr ... die Revision über einen ..... In der Folge listete B die Revisionsauslastung aller Gruppenleiter/innen laut der Geschäftsverteilung vom ... auf und wies darauf hin, dass eine weitere in Teilauslastung tätige Gruppenleiterin die gleiche Revisionsauslastung wie A habe.

Zum Vorwurf, A sei zu Unrecht nicht als ihre zweite Stellvertreterin eingesetzt worden, führte B aus, dass ihre Stellvertreterin ihrem Vorgänger nachgefolgt sei, weil sie die dienstälteste Gruppenleiterin sei. Es komme - auch nach Meinung des BMJ - nicht auf das Dienstalter, sondern den Zeitpunkt der Ernennung auf die Funktionsplanstelle an. A habe B auf die Stellvertretung im Übrigen nie angesprochen, sondern entsprechende Äußerungen nur Kolleginnen und Kollegen gegenüber gemacht.

Zum Vorwurf der „fortgesetzten und zermürbenden Hintansetzung sowie eines feindseligen Arbeitsumfeldes ...“ führte B Folgendes aus: A sei in alle Führungsaktivitäten in die auch die anderen Gruppenleiter/innen einbezogen seien, eingebunden. Sie erhalte sämtliche Einladungen zu Gruppenleiter/innenbesprechungen oder zum „Qualitätszirkel Gruppenleiter/innen“. Über ihren Wunsch sei sie im ... auch in das Projekt „...“ in führender Funktion einbezogen und sei ihr die Erstellung eines Entwurfs für ein Leitbild der Dienststelle betreffend den Bereich ... anvertraut worden. Tatsächlich habe A zwar mit ihr vertraut ... Einzelgespräche geführt, zu einer gemeinsamen Sitzung sei es aber ... nicht gekommen. Auch sei bis zu Bs Wechsel zur ... kein verwertbarer Entwurf der Gruppe vorgelegen. Bei allen Sitzungen, an denen A als Gruppenleiterin teilgenommen habe, sei der Umgangston kollegial und freundlich gewesen, jede/jeder komme mit ihren/seinen Beiträgen zu Wort. A habe es allerdings häufig vorgezogen, sich am

Besprechungstisch so zu setzen, dass sie sie (B) nicht ansehen habe müssen, und oft habe sie sich jeder Wortmeldung enthalten. Da im Antrag keine konkreten Beispiele der angeblich „zermürbenden und fortgesetzten Hintansetzung“ angeführt seien, könne keine weitere Stellung dazu abgegeben werden.

Den Vorwurf einer permanenten Überwachung auf Fehler könne B nicht nachvollziehen. Als Leiterin einer ... obliege ihr die Unterfertigung aller Schriftstücke die an andere Behörden gehen sowie aller Berichte an vorgesetzte Dienstbehörden. Ausschließlich in diesem Umfang und bei der Revision von Einstellungen von bestimmten Strafsachen habe sie mit As Erledigungen zu tun. Sie erfahre keine andere Behandlung als ihre Kolleginnen und Kollegen. Es habe keine Mitbewerber gegeben, die sich gegen ihren (B) Rat auf Planstellen beworben haben, und sie habe Bewerbungsvorhaben immer unterstützt, wenn sie mit ihr besprochen worden seien.

Zum Vorbringen im Antrag, es habe „Erschwernisse im Zusammenhang mit der Zuteilung von Richteramtsanwärtern/Richteramtsanwärterinnen (RiAA), bei der Einteilung von Verhandlungen und bei der Weihnachtsurlaubsgewährung“ gegeben, führte B aus, dass die Zuteilung von RiAA nach einer von der Sekretärin geführten Liste in einem bestimmten Ablauf an alle Gruppenleiter/innen erfolge und dieser Vorgang sei auch für alle einzusehen. („Zur Illustration“ listete B die zugeteilten RiAA auf. -Von ... bis ... seien A drei RiAA zugeteilt worden, und in genau gleichem Ausmaß seien Zuteilungen zu den anderen Gruppenleiter/innen erfolgt.) Zur Urlaubsgestaltung führte B aus, dass sich üblicherweise zwei ... oder Gruppenleiter/innen vertreten und daher nur in angekündigten Ausnahmefällen gleichzeitig Urlaub in Anspruch genommen werden sollte. In diesen Fällen sei für eine Ersatzlösung Sorge zu tragen.

Abschließend führte B aus, dass der (damalige) Leiter der Y am ... einen Aktenvermerk verfasst habe, wonach ihm vertrauliche Informationen zugegangen wären, dass sie drei Gruppenleiterinnen, darunter A, mobben würde. Mit Schreiben vom ... bzw. ... habe er die 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 Leiter der Y auch die zuständige Abteilung des BMJ über den Verdacht informiert. Sie selbst sei von dem 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 Justizverwaltungsakt angelegt, sie habe aber erst Mitte des Jahres ... vom formellen Verfahren erfahren. Zu einer Stellungnahme sei sie nicht aufgefordert worden. Das gesamte Vorgehen habe sie erschüttert und sie habe sofort Gespräche mit den Kolleginnen führen wollen, allerdings in Anwesenheit der beiden Vertreter des Dienststellausschusses, um einen Beweis über den Verlauf der Unterredung zu haben, und weiters habe sie sich von den Personalvertretern eine kalmierende Wirkung erhofft. 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. Im Gespräch mit A am ... habe diese gemeint, sie würde gerne an Projekten mitarbeiten. Dazu seien konkrete Schritte überlegt worden und A sei am Ende des Gespräches sehr zufrieden gewesen. Wenn nun im Antrag ausgeführt werde, dass im Protokoll über dieses Gespräch dessen Verlauf nur aus ihrer Sicht dargestellt worden sei, sei das nicht nachvollziehbar. A hätte die Möglichkeit gehabt, das Protokoll zu ergänzen oder abzuändern. Auch habe der beim Gespräch anwesende Vertreter des Dienststellausschusses genau darauf geachtet, dass die Protokollierung dem Gesprächsinhalt entsprochen habe. Auffällig sei der zeitliche Zusammenhang der Vorwürfe mit dem Bewerbungsverfahren um die Nachfolge des Leiters der Y. Offensichtlich habe dieser gehofft, seine Nachfolge durch dieses Vorgehen in seinem Sinne regeln zu können. Sie habe jedenfalls A nicht anders als alle anderen Gruppenleiter/innen und ... behandelt. Im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren käme es wohl in nahezu allen Organisationen vor, dass sich Kandidatinnen und Kandidaten durch das Ergebnis zumindest subjektiv zurückgesetzt fühlen. Sie bedaure es sehr, wenn sich A durch sie diskriminiert gefühlt habe. Ihr Bemühen, durch das Gespräch im ... die unterschiedlichen Standpunkte anzusprechen - weitere Gespräche habe A in der Folge abgelehnt - habe keinen Erfolg gebracht. Am ... habe sie ihr per Mail mitgeteilt, dass sie ihre Kränkungen bedaure, eine Mediation anbiete und sie über ihren Wunsch auch bei Fragen der Justizverwaltung unterstützen würde. A habe darauf nicht geantwortet. Über Anfrage habe A dem Leiter der ... per Mail am ... mitgeteilt, dass sie ihre (B) Mail nicht als ausreichende Entschuldigung ansehe.

Die Betroffenheit der Antragstellerin sowie die eingetretene Verschlechterung der Kommunikation bedürften einer Aufarbeitung. Sie habe daher bereits im ... mit der zuständigen Sektion des BMJ ein gemeinsames externes Coaching 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 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, sie habe sich Ende des Jahres ... zum ersten Mal um eine Gruppenleitung beworben. Nachdem sie „nicht gereiht“ worden sei, habe der Leiter der Y ... ihr gesagt, man habe vielleicht gedacht, sie sei als Mutter von ... Kindern zu wenig flexibel. Das habe ihr sehr zu denken gegeben. Sie habe sich dann um weitere Stellen beworben und sei immer letztgereiht worden, es seien immer mehr jüngere Kolleginnen und Kollegen an ihr „vorbeigezogen“. Ihre Leistung sei aber nie in Frage gestellt worden. Der Leiter der Y habe ihr gesagt, sie solle warten. Im Jahr ... habe sie einige größere Fälle gleichzeitig zu bearbeiten gehabt, es habe großes mediales Interesse gegeben und sie habe sich „voll reingekniet“, und wie jede berufstätige Frau mit Kindern habe sie „herumjonglieren“ müssen. Im ... habe sie sich wieder um eine Gruppenleitung beworben. Im selben Jahr sei ein Strafverfahren gegen sie geführt worden, das habe sie sehr belastet. Sie sei verleumdet worden, letztlich habe sie gerichtlich Recht bekommen.... Im Jahr ... habe sie sich wieder um die Leitung einer Gruppe beworben. Dann habe der Leiter der Y sie davon in Kenntnis gesetzt, dass ein Antrag auf ihre Neubeurteilung im Raum stehe. Laut B habe der Leiter der Y die Neubeurteilung angedacht, dieser wiederum habe gesagt, er hätte zu B gesagt, wenn sie der Meinung sei, dass die Leistung nachgelassen habe, müsse sie einen Antrag auf Neubeurteilung stellen. A habe dann ihr gegenüber geäußert, dass die Sache mit der Neubeurteilung „vom Tisch“ wäre, wenn sie ihre Bewerbung zurückziehe. Kurz gesagt habe B sie als Gruppenleiterin nicht gewollt. Sie habe jedoch ihre Bewerbung nicht zurückgezogen.

Auf die Frage, warum sie die Neubeurteilung B anlaste, antwortete A, B habe laut dem Leiter der Y in ihrem Antrag auf Neubewertung Unterlagen vorgelegt, die belegen sollten, dass sie in einem Fall gravierende Fehler gemacht habe und nicht in der Lage gewesen sei, die Anklageschrift zu verfassen. Letztlich habe sie dies entkräften können. Es sei aber auch noch um andere Akten gegangen. Sie sei dann doch Gruppenleiterin geworden, und B habe ihr mitgeteilt, man verfolge die Neubeurteilung nun nicht weiter, da sie aufgrund der neuen Funktion ohnehin in zwei Jahren zu beurteilen sei. Sie habe das Gefühl gehabt, jetzt müsse sie wieder zwei Jahre aufpassen, dass sie ja keinen Fehler mache.

Auf die Frage, was seit der Übernahme der Gruppenleitung passiert sei, antwortete A, sie habe die Gruppe „...strafsachen“ übernommen, aber selbst keine ...strafsachen bearbeiten dürfen, da man der Meinung sei, ein/eine Gruppenleiter/in solle keine Sonderzuständigkeit haben. Weiters habe B bezüglich von Projekten mit ... direkt mit ihren (As) Referentinnen und Referenten gesprochen, sie sei nicht informiert worden. Sie habe sich daher als Gruppenleiterin übergangen gefühlt.

Die Frage, ob sie das Gespräch mit B gesucht habe, bejahte A und fügte hinzu, B habe sich immer „rausgeredet“.

B replizierte, dass im ... eine „Task Force ...“, in der sie Mitglied gewesen sei, eingerichtet worden sei. Sie habe die Gruppe lediglich einmal ohne As Wissen zu sich gebeten, und zwar als diese im Urlaub gewesen sei. A entgegnete, sie sei nicht im Urlaub gewesen.

Auf die Frage, was konkret mit den Ausführungen im Antrag, nämlich „die Antragstellerin erfährt sowohl in dienstlichen als auch in außerdienstlichen Belangen eine Ausgrenzung“, zu verstehen sei, antwortete A, in der Dienstbeurteilung sowie in der Stellungnahme zur Dienstbeurteilung sei ihr vorgeworfen worden, sie sei sozial nicht integriert und das Verhältnis der Kolleginnen und Kollegen ihr gegenüber sei indifferent. Als „teilausgelastete Mutter“ müsse sie aber ihre Arbeit schnell erledigen, um am Nachmittag bei ihren Kindern zu sein, sie könne nicht an Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern teilnehmen.

Auf die Frage, was mit außerdienstlicher Diskriminierung gemeint sei, führte A aus, sie habe sich einmal zu Mittag krank gemeldet und sei am Nachmittag beim Arzt gewesen. B habe sie angerufen und gefragt, ob sie tatsächlich krank sei und was ihr fehle. Sie sei nicht „ungut“ gewesen, aber sie habe sich kontrolliert gefühlt. Sie glaube nicht, dass ein Kollege am Tag der Krankmeldung angerufen werde.

B sagte dazu, dass sie damals sicher nicht gewusst habe, dass A gerade beim Arzt sei.

Zu den Ausführungen im Antrag, B habe in As Abwesenheit deren Büro nach Tagebüchern und Ermittlungsakten durchsucht, gab A an, das wisse sie nicht aus eigener Wahrnehmung, sondern von dem Leiter der Y.

B wiederholte in diesem Zusammenhang ihre schriftlichen Ausführungen (vgl. Seite 6 des Gutachtens). Bezug nehmend auf die Neubeurteilung von A wiederholte B im Wesentlichen ihre schriftlichen Ausführungen zu zwei Aufsehen erregenden Fällen, die A im Jahr ... zu bearbeiten gehabt habe (vgl. Seite 5 und 7 des Gutachtens). Ergänzend gab sie an, dass der Leiter der Y A den Fall eines ... abgenommen habe, weil A eine zu große Nähe zu ...einrichtungen vorgeworfen worden sei. Der zweite Fall, der eines ..., welcher ... haben soll, sei sehr komplex gewesen und A habe sich schwergetan, man habe ihr das Verfahren abnehmen müssen. Dann habe sich A um die Gruppenleitung beworben. Sie habe A darauf aufmerksam gemacht, dass es jetzt nicht günstig sei, weil man ihr gerade das Verfahren abgenommen habe, ihr aber nie geraten, die Bewerbung zurückzuziehen.

A replizierte, der Fall des ... sei ihr nicht abgenommen worden, der Fall sei komplex gewesen, aber sie habe sich nicht „schwer getan“, da sie davor schon ... behandelt habe. Der Fall sei aber eigentlich ein „Wirtschaftsakt“ gewesen und sie sei froh gewesen, dass eine Kollegin beigezogen worden sei, weil sie gehofft habe, dass B ihr endlich glauben werde, wenn eine Wirtschaftsexpertin ihre Sichtweise bestätige. (Anmerkung: Im Folgenden stellte A die Bearbeitung des Falles durch sie und die zugezogene Kollegin detailliert dar, was hier nicht wiedergegeben werden muss). Auf die Frage, wodurch sie sich letztlich beschwert fühle, da sie ja schließlich Gruppenleiterin geworden sei und ihre Dienstbeurteilung auf „ausgezeichnet“ laute, antwortete A, dass sie im Jahr nach ihrer Ernennung zur Gruppenleiterin ständig ausgesetzt worden sei. Sie habe ihren Ruf wieder herstellen müssen. Sie habe sich viel zugemutet und eine Aufgabe nach der anderen zusätzlich übernommen, wofür sie von B auch ein - seltenes - Lob bekommen habe. Letztlich habe sie aber gesundheitliche Probleme bekommen, die ganze Angelegenheit habe sie derart belastet, dass sie nicht mehr so leistungsfähig sei.

Abschließend legt B das Protokoll über eine Besprechung mit A und deren Vertrauensperson vom ... vor.

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.

Laut den Ausführungen im Antrag begannen die (empfundenen) Benachteiligungen mit der - von B angeblich unerwünschten - Bewerbung von A um eine Gruppenleitung im Jahr .... Es sei zu vermehrter Revision/Aufsicht und Einteilung zu Verhandlungen gekommen und zur Durchsuchung der Akten und Tagebücher nach Qualitätsmängeln, und Fehler seien mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen worden. Zu diesen Vorwürfen ist festzuhalten, dass sie im Antrag Großteils nicht konkretisiert waren. B ging in ihrer schriftlichen Stellungnahme auf die Vorwürfe ein, indem sie ihre Vorgehensweisen im Allgemeinen und soweit möglich auch in Bezug auf A darlegte. Was die Revision und die Einteilung zu Verhandlungen anbelangt, konnte der Senat nicht erkennen, inwiefern eine Benachteiligung von A gegeben sein könnte (vgl. Seite 5 und 6 des Gutachtens). Auf die Behauptung, B habe As Zimmer „durchsucht“, um Nachweise für vermeintliche Qualitätsmängel zu haben, ist nicht weiter einzugehen, da B in ihrer schriftlichen Stellungnahme glaubhaft darlegte, dass im Zusammenhang mit der Neubeschreibung von A Akten von der Geschäftsstelle beigeschafft wurden (vgl. Seite 6 des Gutachtens). A brachte dazu auch nichts Konkretes vor, in der Sitzung des Senates sagte sie, sie habe diesbezüglich keine eigene Wahrnehmung, der Leiter der Y habe sie darauf hingewiesen. Auch das Vorbringen, B habe (vermeintliche) Fehler mit anderen besprochen wurde von der Antragstellerin in der Senatssitzung nicht weiter erläutert.

Zum Vorbringen, B habe in ihrer Äußerung zu As Bewerbungsgesuch im Jahr ... die Qualität der Arbeit und As Leistungsvermögen beanstandet, ist festzuhalten, dass das Bewerbungsverfahren nicht Gegenstand des Verfahrens

vor der B-GBK war. Aus dem anschließenden Vorbringen, nämlich dem zum Zug gekommenen Bewerber (Ernennung mit ...) sei die Unterstützung durch die GBB nicht „in gleicher Weise“(?) vorgeworfen worden, er sei nicht einer vermehrten Aufsicht unterstellt und seine Arbeitsleistung sei nicht in gleicher Intensität auf Fehler hin überprüft worden, er sei sogar ein Jahr später zum ... ernannt worden, ist letztlich nichts zu gewinnen, da die Antragstellerin weder schriftlich noch bei ihrer Befragung in der Senatssitzung darlegte, worin konkret die besondere Aufsicht und das besondere Augenmerk auf ihre möglichen Fehler bestanden habe.

Auf das Vorbringen, B habe wegen der unerwünschten (ersten) Bewerbung von A um eine Gruppenleitung einen Antrag auf Neubewertung der Antragstellerin gestellt (laut B stellte sie diesen Antrag auf Anregung von dem Leiter der Y, nachdem sie As Eignung für die Leitung einer Gruppe im (zweiten) Bewerbungsverfahren Anfang ... mit „gut“ beschrieben habe) und eine „überspitzte Beurteilung“ abgegeben, ist nicht weiter einzugehen, da die Personalkommission über das Verfahren zur Dienstbeschreibung entscheidet und auch den entsprechenden Beschluss fasst und gegen diesen ein Rechtsmittel erhoben werden kann (und im vorliegenden Fall auch - erfolgreich - erhoben wurde).

Den Vorwurf, A sei bei der Urlaubsgewährung benachteiligt worden, konnte B damit entkräften, dass sie darlegte, dass sich üblicherweise zwei ... oder Gruppenleiter/innen vertreten und daher nur in angekündigten Ausnahmefällen gleichzeitig Urlaub in Anspruch genommen werden sollte, wobei in diesen Fällen für eine Ersatzlösung zu sorgen sei.

Den Vorwurf, A sei bei der Zuteilung von RiAA benachteiligt worden, widerlegte B indem sie ausführte, die Zuteilung erfolge nach einer von der Sekretärin geführten Liste, A seien von ... bis ... drei RiAA zugeteilt worden, in genau gleichem Ausmaß seien die Zuteilungen zu den anderen Gruppenleiter/innen erfolgt.

Der Vorwurf, B habe A trotz Ernennung als ungeeignet für eine Gruppenleitung hingestellt und ihr daher eine vergleichsweise kleine Gruppe zur Revision zugeteilt, ist insofern nicht nachvollziehbar als eine weitere ... mit der gleichen Teilauslastung wie A (75%) die gleiche Revisionsauslastung hat (hatte) wie A (25%).

Was den Vorwurf betrifft, B habe das nach As erhobener Beschwerde bei der Y geführte Gespräch im Protokoll lediglich aus ihrer Sicht dargestellt und As Stellungnahme Großteils übergangen, ist festzuhalten, dass die Antragstellerin (auch) diesbezüglich keine konkrete Aussage machte und B in ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag festhielt, der Vertreter des Dienststellenausschusses habe darauf geachtet, dass die Protokollierung dem Gesprächsinhalt entsprochen habe.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass er im Rahmen der Sitzung am ... auf Grund von As Ausführungen den Eindruck gewann, dass sich As bereits seit längerem benachteiligt fühlte. Als sie sich im Jahr ... zum ersten Mal um eine Gruppenleitung bewarb und „nicht gereiht“ wurde (B war damals noch nicht die Leiterin der ... X), soll der Leiter der Y geäußert haben, „man“ habe vielleicht gedacht, sie sei als Mutter von ... Kindern zu wenig flexibel, und dies habe A „sehr zu denken gegeben“. In der Folge, bis ins Jahr ..., kamen jüngere Kolleginnen und Kollegen zum Zug und der Leiter der Y habe (laut der Antragstellerin) geraten zu warten. A ging zu Beginn der Sitzung relativ ausführlich auf ihre schwierige Situation als berufstätige Mutter ... Kinder in ... ein. Mangels eines Zusammenhangs mit den Vorwürfen gegenüber B überraschte dies zunächst. Nachdem A im Verlauf der Sitzung auf die Besonderheit zweier Fälle die sie zu bearbeiten hatte einging (weil sie mediales Interesse hervorriefen) und ein gegen sie angestrebtes Gerichtsverfahren erwähnte, stellte sich für den Senat die Situation so dar, dass A wohl schon über Jahre unter Druck stand und in der angespannten Situation einzelne Verhaltensweisen von B dann „das Fass zum Überlaufen“ brachten. Das subjektive Gefühl, von B benachteiligt zu werden, dürfte durch das Verhalten des Leiters der Y verstärkt worden sein. Der Senat konnte jedenfalls auf der Grundlage des gesamten Vorbringens keine Benachteiligung von A durch B erkennen. 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 erübrigt 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.bmwf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.  
[www.jusline.at](http://www.jusline.at)