

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GKB I/158/15

Entscheidungsdatum

04.05.2015

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg, 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.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass das Verhalten von B, Vorsteher des Bezirksgerichtes X, und die Untätigkeit des Dienstvorgesetzten C, Präsident des Landesgerichtes X, nach der Antragstellung an die B-GBK eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z6 B-GIBG (sonstige Arbeitsbedingungen) und eine Verletzung des § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) darstellen, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

1. *Verschiedene Verhaltensweisen von B gegenüber A stellen eine Verletzung des § 20b B-GIBG und eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z6 B-GIBG dar.*
2. *Cs Vorgehensweise in gegenständlicher Angelegenheit stellt eine Verletzung des § 20b B-GIBG dar.*

B e g r ü n d u n g

A`s Antrag, eingebracht von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im Bundesministerium für Justiz (BMJ) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Einleitend wurde auf das Gutachten des Senates I der B-GBK vom ... hingewiesen, in welchem festgestellt wurde, dass A durch die Ernennung von B zum Vorsteher des Bezirksgerichts (BG) X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Seit B`s Dienstantritt als Vorsteher des BG X mit ... erachte sich A aufgrund dessen bis jetzt andauernder Vorgangsweise und später, nach Antragstellung an die B-GBK, auch aufgrund der Untätigkeit ihres Dienstvorgesetzten, des Präsidenten des

Landesgerichts (LG) X, C, gemäß §§ 4 Z6 sowie 4a Abs. 1 B-GIBG auf Grund ihres Geschlechts und in Verletzung des Benachteiligungsverbots des § 20b B-GIBG diskriminiert und durch unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten des Vorstehers des BG X in ihrer Würde beeinträchtigt und verletzt. A werde in dienstlichen und außerdienstlichen Belangen ausgegrenzt und benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert hätten. Diese Vorgangsweise habe jedenfalls Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als Mobbing als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 20b B-GIBG dar, weil sie im unmittelbar zeitnahen und persönlichen Zusammenhang mit dem vorangegangenen Bewerbungsverfahren und dem Verfahren vor der B-GBK stehe.

Die inkriminierten Handlungen würden sich wie folgt darstellen:

A, die nach wie vor die Stellvertreterin des Vorstehers des BG X sei, werde seit B`s Dienstantritt über wesentliche Angelegenheiten des Dienstbetriebes nicht mehr in Kenntnis gesetzt, was ihr die Vertretung des Gerichtsvorstehers erschwere bzw. unmöglich mache. Sie werde z.B. nicht einmal von dessen Abwesenheiten informiert und vom Informationsfluss in den Justizverwaltungssachen ausgeschlossen. Auch im Vertretungsfall werde ihr der Zugang zu Justizverwaltungsakten verweigert.

Zu Feierlichkeiten bzw. Veranstaltungen im Zusammenhang mit dem Gerichtsbetrieb sei A wiederholt nicht eingeladen worden, so zur Einweihung der Gerichtsküche im ..., zu B`s Einstandsfeier im ... und zum Gerichtswandertag am

A erfahre im persönlichen Umgang eine herabwürdigende Behandlung und versuchte Bevormundung auch im Rechtsprechungsbereich.

Bei B`s Abwesenheit sei die Ausbildung der ihm zugeteilten Richteramtsanwärter/innen nicht - wie sonst üblich - durch A als Vertreterin zu besorgen, sondern würden die Richteramtsanwärter/innen in dieser Zeit dem Richter X zugeteilt. Dies habe zur Folge, dass sie gerade in Zeiten der durch die Vertretung verursachten Mehrbelastung nicht auf die Unterstützung der Richteramtsanwärter/innen zurückgreifen könne, die dem Vertretenen zur Besorgung seines Dienstes zur Verfügung stehen. Auch die Rechtspraktikant/innen würden A entgegen der bisherigen Praxis nicht mehr zugeteilt und sei ihr in der Vergangenheit mitgeteilt worden, sie „hätten für B noch so viel zu erledigen“.

Entgegen der langjährigen Gewohnheit würden A`s Diktate, auch in dringenden Angelegenheiten, ungebührlich lange nicht übertragen, wohingegen die Diktate des

Gerichtsvorstehers binnen zwei bis drei Tagen (offenbar bevorzugt) erledigt würden. A habe die zuständige Mitarbeiterin darauf angesprochen, diese sei dem ihr offenbar unangenehmen Gespräch jedoch ausgewichen, und von B sei keine Hilfestellung erfolgt.

B untergrabe A`s Autorität gegenüber den anderen Mitarbeiter/innen gezielt, was beispielsweise folgender Vorfall zeige: A habe im Rahmen der Vertretung des Gerichtsvorstehers die Geschäftsstellenleiterin, mit der sie zuvor jahrelang friktionsfrei zusammengearbeitet habe, um Vorlage der sogenannten Prüflisten ersucht. Erst nach mehrmaligen Aufforderungen und letztlich nach Erteilung der eingeforderten schriftlichen Weisung durch A habe die Geschäftsstellenleiterin die Prüflisten vorgelegt.

Im ... habe A den Präsidenten des LG X über ihre Situation informiert und ihn um Unterstützung ersucht. Er habe ihr ein Gespräch für ... zugesagt, tatsächlich habe bislang kein Gespräch stattgefunden, und A habe von ihm auch sonst keine Unterstützung erfahren. Daraufhin habe sie sich im ... an den Präsidenten des Oberlandesgerichts (OLG) X gewandt, der umgehend die Durchführung einer Mediation veranlasst und am ... mit der Mediatorin ... das BG X besucht habe. Vor diesem Besuch habe B an alle Mitarbeiter/innen des BG X ein Schreiben betreffend die Teilnahme der Bediensteten am Mediationsverfahren gerichtet, in dem er u.a. an alle „,‘appellierte, ... diesen Konversationen den *erforderlichen Ernst* angedeihen zu lassen und inhaltlich insbesondere ... vor allem den Zeitraum ab .../... (Anmerkung: dies ist jener Zeitraum, in welchem die Erstantragstellerin die damals vakante Stelle des Gerichtsvorstehers vertrat) eingehend und umfassend aus der persönlichen Sichtweise darzustellen“.

Am ... sei A zur Kenntnis gelangt, dass die Sicherheitskraft am BG X, welche u. a. für die Eingangskontrolle zuständig sei, ihre Anwesenheitszeiten laufend notiere. Darauf angesprochen habe die Sicherheitskraft gesagt, ohne Notizen könne sie keine genauen Auskünfte über Anwesenheitszeiten geben. Im weiteren Gesprächsverlauf habe die Sicherheitskraft angegeben, die Geschäftsstellenleiterin des BG X habe entsprechende Anfragen an sie gerichtet. Auf Nachfrage habe A von der Geschäftsstellenleiterin erfahren, dass die Geschäftsstellenleiterin des LG X sie mit „heimlichen Erhebungen betraut“ habe. Die Geschäftsstellenleiterin des LG X wiederum habe angegeben, der Präsident des LG X selbst habe ihr diesen Auftrag erteilt. Die Betrauung von externem Personal mit der Überprüfung/Erhebung der Anwesenheitszeiten einer Richterin/eines Richters entbehre aufgrund der

gesetzlichen Bestimmungen (§ 60 RStDG) über die freie Dienstzeit jedweder dienstrechtlichen Grundlage und sei schikanös.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) gaben B und C Stellungnahmen zum Antrag ab. Diesbezüglich ist vorneweg festzuhalten, dass bloße Hinweise oder Andeutungen auf Sachverhalte, über deren Konnex zum Antrag lediglich Vermutungen angestellt werden könnten, nicht wiedergegeben werden. B führte einleitend aus, dass A je zur Hälfte als Richterin der BG Y (Stammsitzgericht) sowie X ernannt sei. Sie sei bereits vor seiner Ernennung zum Vorsteher des BG X die Vertreterin des Vorstehers gewesen. Ausdrücklich verwies B darauf, dass es bereits ab dem Jahr ... Probleme zwischen nichtrichterlichen Bediensteten gegeben habe, die bis an die vorgesetzten Dienstbehörden gedrungen seien. Gleichzeitig mit seiner Ernennung zum Gerichtsvorsteher sei ... zur Vorsteherin der Geschäftsstelle ernannt worden (auf Grund der Pensionierung der vorherigen Geschäftsstellenleiterin). Seine vorrangige Aufgabe sei gewesen, mit der Vorsteherin der Geschäftsstelle „als neu installiertes Führungsduo“ einen reibungslosen Dienstbetrieb wiederherzustellen. Da die von ihm übernommene Gerichtsabteilung drei Monate unbesetzt gewesen sei, habe er sich auch intensiv der Aufarbeitung der Rückstände, auch in der Justizverwaltung, zu widmen gehabt. Auf Grund seines intensiven Arbeitseinsatzes sei es vorerst zu keiner „intensiveren verbalen Kommunikation“ mit A gekommen. Ein weiterer Grund dafür sei gewesen, dass er es angesichts des Umstandes, dass A nicht zur Vorsteherin des BG X ernannt worden sei als sinnvoll erachtet habe, einige Monate als „Abkühlphase“ ins Land ziehen zu lassen. A habe im Übrigen zu keinem Zeitpunkt das Gespräch mit ihm gesucht, oder den ordentlichen Dienstweg eingehalten. Durch ein Gespräch wäre es höchstwahrscheinlich möglich gewesen, zumindest einen Teil der „Problemfelder“ aus der Welt zu schaffen. Der persönliche Kontakt habe sich bis dato rein auf dienstliche Gespräche und den Austausch von Höflichkeiten beschränkt. Bei einem wiederholten persönlichen Kontakt an ein und demselben Tag habe sich sein Gruß - wie er das gegenüber allen anderen Mitarbeitern pflege - auf ein freundliches Kopfnicken beschränkt.

B führte weiter aus, dass A stets zwischen Anfang ... bis ... des Folgejahres ihren Erholungsurlaub konsumiere, so auch in den Jahren .../...und .../.... Ende des Jahres ... sei der vormalige Leiter der Gerichtsabteilung ... in den Ruhestand getreten und

diese Lücke sei er erst per ... durch den im Ausmaß von 60% Dienst versehenden Richter des LG X ... (zum Teil) geschlossen worden. Zwischen ... und ... habe er (B) die Vertretung dieser Gerichtsabteilung wahrgenommen. Des Weiteren sei A ab der letzten ...woche ... krankheitsbedingt bis Ende ausgefallen, und er habe sie vollinhaltlich vertreten, lediglich hinsichtlich einzelner Akten sei dies nicht zweckdienlich oder auf Grund des Gesetzes nicht möglich gewesen. Sollte es sich dabei um die von A im Antrag pauschal angeführte Einmischung in Angelegenheiten der Rechtsprechung handeln, so erachte er diese Anschuldigung als nicht weiter beachtlich. Es sei für ihn nicht nachvollziehbar, worauf sich der pauschale Vorwurf der Bevormundung im Rechtsprechungsbereich konkret erstrecke.

B wies darauf hin, dass ein Teil der ihm vorgeworfenen Missstände weit in der Vergangenheit liegen würden, weshalb ihm die Umstände nicht mehr erinnerlich und die Bezug habenden E-Mails zwischenzeitig gelöscht seien. Daher könne er in Bezug auf einzelne Anschuldigungen nur mehr auf generelle Umstände und Zusammenhänge verweisen.

Zur angeblichen Nichtbekanntgabe seiner Urlaube führte B aus, dass er beabsichtigte Urlaube vorab sämtlichen Bediensteten bekannt gebe, überwiegend per an alle gerichtete E-Mails. Er könne nicht zur Gänze auszuschließen, A eventuell einen Urlaub versehentlich nicht bekannt gegeben zu haben.

Zu A`s Vorbringen, nämlich dass sie zu diversen Veranstaltungen nicht eingeladen worden sei, führte B Folgendes aus: Beim Gerichtswandertag handle es sich um keinen Betriebsausflug, sondern um eine alljährliche gemeinsame Aktivität von Polizei und Gericht (im Amtsgebäude sei nämlich auch die Polizeiinspektion X samt Bezirkspolizeikommando untergebracht). Er habe an der Veranstaltung nicht teilgenommen. Seitens des Gerichtes würden Einladungen ausschließlich durch ... abgewickelt, und diese habe per E-Mail vom ... u.a. A trotz ihres damaligen Krankenstandes zu dieser Veranstaltung eingeladen (der Stellungnahme angeschlossen).

Anlässlich seines Geburtstages am ... habe er für den ... (...) persönlich alle zu diesem Zeitpunkt am BG X Dienst Versehenden sowie in Karenz Befindlichen zu einem Abendessen eingeladen. Da A sowohl zum Zeitpunkt seiner Einladung als auch zum Zeitpunkt der Feierlichkeit im Krankenstand gewesen sei, habe er es nicht als erforderlich erachtet, sie einzuladen. Die Geburtstagsfeier sei gleichzeitig seine Einstandsfeier gewesen. Er erwähne in diesem Zusammenhang, dass A zu den

beiden bisherigen Weihnachtsfeiern trotz des Umstandes, dass diese in die Zeit ihres Erholungsurlaubes gefallen seien, förmlich eingeladen worden sei. Sie habe diesen Einladungen jedoch nicht Folge geleistet. Darüber hinaus sei sie zu anderen Feierlichkeiten der Belegschaft des BG X bzw. zu solchen an denen die Belegschaft teilgenommen habe schriftlich und zum Teil auch persönlich eingeladen worden, z.B. per E-Mail vom ... zum Oktoberfest ... am ..., veranstaltet vom Ob A an dieser Feier teilgenommen habe sei ihm heute nicht mehr erinnerlich. Die „dienststelleninternen persönlichen“ Feierlichkeiten, wie Dienstjubiläen, Geburtstage usw. seien naturgemäß von den jeweils betroffenen Personen - zumeist unter kurzfristiger Ankündigung - ausgerichtet worden. Dabei sei von ihm besonderes Augenmerk darauf gelegt worden, dass der/die jeweils Einladende alle, insbesondere auch A, persönlich zur Feier einlade. Die Einladungen seien überwiegend formlos während der Vormittagsstunden persönlich ausgesprochen worden, er nehme an, dass A an Tagen, an denen sie am BG Y Dienst versehen habe, vom jeweils Einladenden eingeladen worden sei. Erinnerlich sei ihm, dass er eine Richteramtswärterin aufgefordert habe, zu ihrer Verabschiedungsfeier A einzuladen. Ob A zur kurzfristig festgesetzten "Einweihungsfeier" des im ... fertiggestellten erneuerten Sozialraumes eingeladen gewesen sei, könne er nicht mehr festzustellen. Aus dem noch vorhandenen E-Mail vom ... ergebe sich, dass dieses E-Mail nicht an A versandt worden sei. Warum sie nicht unter den Adressaten gewesen sei, sei nicht zu ergründen. Möglicherweise hänge es damit zusammen, dass die E-Mail Adresse von A nicht dem BG X sondern ihrem Stammsitzgericht zugeordnet sei. Eine Absicht, insbesondere seiner Person, liege diesem Versehen keinesfalls zu Grunde. Die Vorsteherin der Geschäftsstelle habe eine Arbeitsauslastung von weit über 100 Prozent, es könne also sein, dass ihr deshalb das Versehen unterlaufen sei.

Hinsichtlich des Vorwurfes der verwehrten Einsichtsmöglichkeit in Akte der Justizverwaltung, insbesondere in Prüflisten, führte B aus, dass er zu keinem Zeitpunkt irgendeine Weisung erteilt habe, diese A vorzuenthalten. Hinsichtlich dieser Begebenheit mangle es ihm an unmittelbaren Wahrnehmungen, da er sich zum Zeitpunkt des Vorfalls im Urlaub befunden habe. Die Vorsteherin der Geschäftsstelle habe ihm berichtet, dass sie nicht sicher gewesen sei, ob sie diesem Wunsch von A entsprechen dürfe. Die Vorsteherin der Geschäftsstelle sei erst ab ... mit Justizverwaltungsangelegenheiten betraut. Auf Grund ihrer Unsicherheit habe sie

Rücksprache mit dem Präsidium des LG X gehalten und sodann noch am selben Tage die verlangten Akten an A ausgehändigt.

Zum Vorwurf, es seien A keine Rechtspraktikantinnen bzw.

Richteramtsanwärterinnen zugeteilt worden, führte B aus, dass ihm im Kalenderjahr ... vier Rechtspraktikantinnen bzw. Richteramtsanwärterinnen zugeteilt worden seien. Seine Aufgabe als Vorsteher des BG sei es, diese nach den jeweiligen Erfordernissen den Richtern bzw. Richterinnen zuzuweisen. In Anbetracht seiner Vertretungstätigkeiten für die Gerichtsabteilung ... (A) im Jahr ... im Ausmaße von knapp sechs Monaten sowie für die Gerichtsabteilung ... (Richter X) im Ausmaße von drei Monaten sowie im Hinblick auf den aus dem Jahr ... herrührenden Aktenrückstand habe er die Rechtspraktikantinnen und Richteramtsanwärterinnen ausschließlich in seiner Gerichtsabteilung eingesetzt, um die Rückstände aufzuarbeiten. A sei nie mit einem konkreten Wunsch an ihn herangetreten, diesfalls wäre es selbstverständlich möglich gewesen, die Rechtspraktikantinnen und Richteramtsanwärterinnen vorübergehend in ihrer Gerichtsabteilung einzusetzen. Die nunmehrige Richteramtsanwärterin habe im Übrigen für A glaublich Anfang ... eine Einstweilige Verfügung bearbeitet, wobei sie sogar die Verhandlung führen habe dürfen.

Zur Übertragung der Diktate führte B aus, dass A's Behauptung, ihre Diktate seien mit geringerer Priorität behandelt worden, unrichtig sei. Sämtliche Diktate, die länger als 10 Minuten seien, würden in den „Schreibpool“ gestellt. Dabei könne auf den Zeitpunkt der Erledigung kein Einfluss genommen werden, sofern nicht vom entsprechenden Rechtsprechungsorgan eine erhöhte Dringlichkeitsstufe angemerkt sei. Kürzere Diktate würden von Frau X geschrieben. Bis vor einigen Monaten seien Diktate in Pflugschafts- und Sachwalterschaftssachen, also in den Rechtsgebieten von A, von der zuständigen Kanzleileiterin geschrieben worden. Frau X habe damals die Diktate in Zivil- und Familienrechtssachen geschrieben, wobei sie bei freien Kapazitäten auch längere Diktate geschrieben habe. Bei von Frau X geschriebenen Diktaten sei es zu keinen ihm bekannten Benachteiligungen von Diktaten von A gekommen. Er wisse, dass Frau X stets - ungeachtet besonderer Dringlichkeiten - die Diktate entsprechend ihrer zeitlichen Reihenfolge und unabhängig von der Person bearbeite. In Anbetracht der Vielzahl der Diktate könne es kurzfristig zu zeitlichen Verzögerungen kommen. Er habe in der Vergangenheit Frau X

angewiesen, Diktate von A vorrangig zu behandeln, sofern nicht seine eigenen Diktate dringlicher seien, was selten der Fall sei. Die angesprochenen Fristen von zwei bis drei Tagen seien die üblichen. Die Vorgabe des OLG X, nämlich „tagfertig“ zu schreiben, sei im Kalenderjahr ... - anscheinend auf Grund von Personalengpässen - immer stärker verfehlt worden.

Zu A's allgemeinem Vorbringen, B habe ihr Autorität bei den Bediensteten des BG untergraben, hielt B fest, er habe in keiner Weise auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des BG zu einem allfälligen Nachteil von A, oder mit dem Ziel ihre dienstliche Autorität zu untergraben eingewirkt.

Zu seinem Schreiben an die Bediensteten im Zusammenhang mit dem angekündigten Mediationsverfahren führte B aus, es sei ihm äußerst wichtig gewesen, dass jeder Bedienstete auf allfälliges Befragen durch die Supervisorin ohne Rücksichtnahme auf betroffene Personen die gesamte subjektive Wahrheit über die bisherigen Geschehnisse angebe. Da ihm der genaue Umfang der Supervision sowie die Vorgehensweise der Supervisorin im Vorfeld nicht bekannt gewesen seien, habe er ein entsprechendes Rundschreiben verfasst, auch A habe das getan. Ihr Rundschreiben sei ebenso wie seines sämtlichen Bediensteten im Vorfeld der Supervision zur Kenntnis gebracht worden. Hinsichtlich des Inhaltes verweise er auf die als bekannt vorausgesetzten Schriftstücke. Es sei keinesfalls seine Intention gewesen, ein negatives Licht auf A zu werfen oder sie in irgendeiner Weise vor der Belegschaft zu diffamieren.

Zum Vorfall mit der am BG X eingesetzten Sicherheitsfachkraft Frau Y führte B aus, richtig sei, dass diese ohne Wissen der Bediensteten des BG X und ohne diesbezügliche Weisung oder Anregung erhalten zu haben, private Aufzeichnungen über die Anwesenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geführt habe. Er habe Frau Y veranlasst, in gewisser Hinsicht als „Servicecenter light“ zu fungieren, da sie die erste Anlaufstelle für das Gerichtsgebäude betretende Personen sei. Frau Y verweise die Rechtssuchenden an die entsprechenden Bediensteten und Kanzleien, und bei ihr liegen auch diverse Formulare, wie der Verfahrenshilfeantrag, auf. Auf ihre Aufzeichnungen seien er sowie die Vorsteherin der Geschäftsstelle erst auf Grund der Beschwerde von A aufmerksam geworden. Die Vorsteherin der Geschäftsstelle habe daraufhin Frau Y befragt und diese habe zugegeben, die

Aufzeichnungen aus eigenem Antrieb geführt zu haben. Er könne kein Problem erkennen, zumal in Hinblick auf eine Auskunftserteilung die Führung solcher „Gedankenstützen“ sinnvoll erscheine. Im Akutfall der Alarmierung oder Räumung handle es sich jedenfalls um ein probates Instrument, um die Vollzähligkeit der Evakuierten rasch feststellen zu können. Ein Eingriff in die freie richterliche Dienstzeit sei damit keineswegs verbunden.

Der Präsident des LG X C führte zu A`s Vorwürfen im Wesentlichen Folgendes aus: Bis ... habe ihm A keinerlei Mitteilungen gemacht, dass sie von B diskriminiert oder beleidigt worden wäre. Nachdem sie im Jahr ... dem BMJ eine Sachverhaltsmitteilung im Wesentlichen den Ankauf von Topfpflanzen für das BG betreffend übergeben habe, habe das Ministerium den Präsidenten des OLG X ersucht, den Sachverhalt zu prüfen und bis Ende ... zu berichten. Der Präsident des OLG habe ihn am ... mit dieser Prüfung beauftragt. Im Rahmen seiner Erhebungen am BG X am ... habe er auch mit A gesprochen und sie habe mitgeteilt, dass B sie „bis aufs Blut sekkiere“, sie sei durch sein Verhalten und die „massiven Ausgrenzungen“ schwerst belastet und meine, das nicht mehr lange aushalten zu können. B grüße sie nicht, sie werde von allen Feiern ausgegrenzt. Sie habe auch mit der Geschäftsstellenleiterin Probleme, die nicht zwischen dem Gerichtsvorsteher und ihr stehen wolle. A habe B die Zusammenarbeit angeboten, er habe ein Gespräch zugesagt, das aber nicht stattgefunden habe.

Hinsichtlich A`s Äußerung, nämlich sie werde vom Gerichtsvorsteher „bis aufs Blut sekkiert“, habe er den Präsidenten des OLG X in seinem Bericht vom ... informiert, und der Präsident habe dazu dem BMJ mitgeteilt, dass er am ... mit B ein diesbezügliches Gespräch geführt habe.

C führte weiters aus, er habe bereits anlässlich des Gespräches im ... den Eindruck gehabt, dass ein Ausgleich zwischen A und B nicht erreicht werden könne, die Situation zwischen den beiden basiere nicht auf dem Umstand, dass es sich bei A um eine Frau handle, sondern seinem Erachten nach lediglich darauf, dass sie nicht zur Gerichtsvorsteherin ernannt worden sei.

Zu A`s Vorwurf, B mische sich in ihre Rechtsprechung ein habe B ihm gesagt, dies sei nur der Fall gewesen, wenn er in Vertretung von A gehandelt habe, „direkt“ habe er sich nie eingemischt. B sei daraufhin von ihm belehrt worden, dass auch der Vorsteher eines Gerichtes die Unabhängigkeit der Rechtsprechung zu wahren habe.

Konkrete Vorfälle seien ihm von A auch nicht genannt worden.

Hinsichtlich des Vorwurfes, A werde nicht zu Feiern eingeladen, könne er lediglich berichten, dass A keine konkreten Angaben gemacht habe. Seitens der Vorsteherin der Geschäftsstelle, ihres Vertreters und einiger anderer Bediensteter sei ihm mitgeteilt worden, dass im Regelfall auch A zu Feiern eingeladen worden, aber meist nicht gekommen sei.

Zum Vorwurf, dass er nichts weiter unternommen habe, um unsachliche Angriffe gegen A und damit Mobbing zu unterbinden, führte C aus, dass er vom Präsidenten des OLG X darüber informiert worden sei, dass A zur Bereinigung des Konfliktes keine Vermittlung und kein Gespräch wolle, das BMJ müsse aufgrund des Gutachtens der B-GBK handeln.

Die Behauptung mangelnder Informationen von A als Vertreterin des Gerichtsvorstehers sei nicht richtig. Seine Erhebungen hätten ergeben, dass A im Falle der Abwesenheit des Gerichtsvorstehers immer von der Vorsteherin der Geschäftsstelle informiert werde. Eine generelle Information hinsichtlich sämtlicher Jv-Angelegenheiten im Fall der Anwesenheit des Vorstehers sei weder üblich noch notwendig.

Zur Zuteilung von Richteramtsanwärterinnen und Rechtspraktikantinnen könne er lediglich angeben, dass eine allfällige Zuteilung von Rechtspraktikanten zur Unterstützung von Richter X durchaus gerechtfertigt sei, da er drei Tage am BG X und zwei Tage beim ASG beim LG X tätig sei und seine Auslastung über 120 Prozent liege.

Hinsichtlich der Diktate und deren Übertragung könne er ebenfalls keine Stellungnahme abgeben, da diesbezüglich seitens A keinerlei Beschwerden an ihn herangetragen worden seien.

Was die Aufzeichnung der „Eingangskontrolle“ über Anwesenheiten am BG X betreffe, sei A's Behauptung, nämlich dass er den Auftrag dazu erteilt hätte, falsch. Er sei erst im Nachhinein davon informiert worden. Seiner Erinnerung nach habe die Bedienstete der mit der Eingangskontrolle beauftragten Firma die Aufzeichnung aus eigenem Antrieb durchgeführt. Das sei damit begründet worden, dass in einem Notfall feststellbar sein sollte, welche Bediensteten im Gericht anwesend seien. Er habe diese Maßnahme nicht angeordnet, sondern nur mitteilen lassen, dass er dagegen aus Sicherheitsgründen keinen Einwand habe. Im Übrigen seien seines Wissens sämtliche Richter und auch die zugewiesenen Rechtspfleger vom Wachdienst

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... legte A einen „Auszug“ aus ihrem „Mobbingtagebuch“ vor und führte aus, sie wisse gar nicht, wo sie anfangen solle, sie befinde sich seit drei Jahren in einer absoluten Ausnahmesituation. Es handle sich immer um Kleinigkeiten, die in Summe aber unerträglich seien.

Auf die Frage, über welche Angelegenheiten sie von B nicht informiert worden sei bzw. werde, antwortete A, sie erfahre z. B. erst seit ungefähr einem Jahr, wann B auf Urlaub gehe. Das sei aber wichtig, weil sie seine Stellvertreterin sei. Vom Krankenstand einer Kollegin habe sie erst erfahren, als sie selbst nachgefragt habe, nachdem ihr die längere Abwesenheit aufgefallen sei. Von der Kündigung einer Mitarbeiterin habe sie zufällig erfahren, nämlich als sie sie gesucht habe. B rede nicht mit ihr, ein dreiviertel Jahr lang habe er sie nicht einmal begrüßt. Er sei auch monatelang ohne zu grüßen an ihr vorbeigegangen, wenn Rechtsanwälte, oder Mandanten, oder andere Bedienstete anwesend gewesen seien. Er habe ihr ursprünglich ein Gespräch zugesagt, es habe aber nie eines stattgefunden. Im Rahmen der Mediation habe er auch zugegeben, dass er das nie beabsichtigt, sondern vorgehabt habe, die Kommunikation mit ihr für 1 bis 1½ Jahre nicht zu suchen.

Auf die Frage nach der Zuteilung von Rechtspraktikant/innen und Richteramtswärter/innen führte A aus, dass die Auszubildenden dem Gerichtsvorsteher zur Ausbildung in allen Angelegenheiten zugewiesen würden. Es sei aber üblich gewesen, dass sie bei den anderen Richtern mitarbeiten, bei ihr eben in Familien- und Kindschaftsrechtssachen, da am BG X nur sie diese Sachen bearbeitet habe. Sie habe den jungen Kolleginnen und Kollegen angeboten, mit ihnen die interessanten Akte durchzugehen und sie auch zu Verhandlungen mitzunehmen, und dieses Angebot sei immer sehr gut angenommen worden. Nachdem B Vorsteher des Gerichtes geworden sei, haben die Kolleginnen und Kollegen zwar gesagt, sie kämen gern, dann habe sie aber nichts mehr von ihnen gehört. Wenn sie gefragt habe, ob er/sie nicht diesen oder jenen interessanten Fall bearbeiten wolle, habe es ausweichend geheißen, ja schon, aber es gehe nicht. Wenn sie in B`s Urlaub an die Kolleginnen oder Kollegen herangetreten sei, habe es geheißen, sie hätten keine Zeit, er habe ihnen so viel Arbeit gelassen. Im Nachhinein

sei sie draufgekommen, dass sie für Richter X sehr wohl arbeiten und auch mit ihm zu Verhandlungen gehen. Wenn das damit begründet werde, dass der Kollege zu 120 Prozent ausgelastet sei, dann verweise sie auf die Geschäftseinteilung, aus der ersichtlich sei, dass sie in X mit 156 Prozent belastet (gewesen) sei. B habe gesagt, er habe wegen ihrer Überbelastung mit C über eine Änderung der Geschäftsverteilung gesprochen, C hätte das aber kategorisch abgelehnt. B hätte aber als Gerichtsvorsteher zum Jahresende eine Geschäftsverteilungsänderung vorschlagen können, habe das aber nicht getan. Man sehe daran, dass es überhaupt keinen guten Willen gebe.

Auf die Frage nach der Übertragung der Diktate führte A aus, bislang habe es Diktate, auf die man mehr als eine Woche warten habe müssen, praktisch nicht gegeben. Dann sei ihr aufgefallen, dass die Übertragungen immer länger dauern, auch bei Diktaten mit hoher Priorität, etwa bei einstweiligen Verfügungen. Sie habe dann einmal in einer dringenden Sache nachgefragt, weshalb ihr Diktat noch nicht übertragen sei und die Schreibkraft habe herumgestottert, dass es so viel zu schreiben gebe. Daraufhin habe sie mit Richter X gesprochen und dieser habe gesagt, das könne er sich gar nicht vorstellen, seine Diktate seien in zwei bis drei Tagen fertig.

Auf die Frage nach ihrem Ersuchen um ein Gespräch mit dem Präsidenten des LG X antwortete A, sie habe ihn nicht nur einmal darum ersucht. Seine Behauptung, er habe im ... das erste Mal von ihren Schwierigkeiten erfahren, sei nicht richtig. Sie habe Ende ... oder Anfang C die Angelegenheit geschildert. Sie habe ihm gesagt, dass sie wie eine Mitarbeiterin zweiter Klasse behandelt werde, dass es z. B. einen an sie adressierten Putzplan für den Sozialraum gegeben habe. C wisse auch, dass sie Bücher, die sie unbedingt benötige nicht bekomme. Er habe nur gesagt: „Ihr werdet's euch schon gegenseitig sekkieren“, und im Übrigen, warum suche sie sich nicht einen anderen Job. Im ... sei er wieder am Gericht gewesen, da habe sie ihm die Sache noch einmal geschildert und auch gesagt, dass sie es nicht mehr aushalte. Er habe gesagt, es werde noch im ... oder vielleicht im ... ein „großes Krisengespräch“ geben, passiert sei aber nichts.

Auf die Frage nach den Aufzeichnungen der Sicherheitskraft führte A aus, diese kennzeichne mit einem Hakerl wer da sei. Das werde in X gemacht, in Y nicht, ob es an anderen Gerichten so etwas gebe wisse sie nicht. Es sei jedenfalls in Ordnung, weil die Sicherheitskraft oft von Parteien oder Zeugen gefragt werde, wo

sie hin müssten. Sie (die Antragstellerin) sei dann allerdings von einer Mitarbeiterin darauf angesprochen worden, ob sie wisse, dass bei ihr genau notiert werde, wann sie komme und wann sie gehe. Auf ihre Nachfrage habe die Sicherheitskraft gesagt, ja, andernfalls könne sie keine detaillierte Auskunft erteilen. Sie sei dreimal von der Vorsteherin der Geschäftsstelle gefragt worden, wann sie (A) an bestimmten Tagen gekommen bzw. gegangen sei, und nachdem sie nur Auskunft über die An- oder Abwesenheit geben habe können, habe die Vorsteherin der Geschäftsstelle ihr aufgetragen, genaue zeitliche Aufzeichnungen zu machen. Das sei dann auch noch zweimal abgefragt worden. Die Geschäftsstellenleiterin habe nichts abgestritten, allerdings habe sie gesagt, es sei nur einmal gewesen und zwar auf Auftrag der Geschäftsstellenleiterin des LG X, die An- und Abwesenheiten in dieser Form zu erheben. Die Geschäftsstellenleiterin des LG wiederum habe die Auskunft erteilt, „das“ habe der LG-Präsident angeordnet. Da der Präsident nicht zu sprechen gewesen sei, habe sie mit dem Vizepräsidenten gesprochen und dabei sei hervorgekommen, dass die Aufzeichnungen der Sicherheitskraft mit ihren Eingaben im SAP verglichen worden seien. Ihre Frage, ob es dafür einen Grund gebe, ob sich jemand beschwert habe, habe der Vizepräsident gesagt, nein, sie solle sich nicht aufregen, es sei eh alles in Ordnung, das sei eine dienstaufsichtsbehördliche Maßnahme gewesen.

Die Frage, ob es schon vor der Beschwerde bei der B-GBK Konflikte mit dem Präsidenten des LG gegeben habe, beantwortete A mit Nein. Es sei im Übrigen nicht anlässlich der Beschwerde bei der B-GBK zum Konflikt gekommen, sondern bereits mit ihrer Bewerbung um die Vorstehung des BG X. Der Herr Präsident habe damals ganz klar gesagt, wenn sie ihre Bewerbung nicht zurückziehe, werde das Folgen für ihre Reputation haben, und das sei auch eingetreten.

Auf die Frage nach den Einladungen zu diversen Feiern führte A aus, sie sei immer bei den Feiern dabei gewesen, und das als gern gesehener Gast. Sie sei früher eine der Ersten gewesen, die von Feiern informiert worden seien. Für sie mache es keinen Unterschied, ob B konkret anordne, sie nicht einzuladen, oder ob er ein Klima schaffe, das dazu führe, dass sie nicht eingeladen werde. Es sei unglaublich, wenn B den Umstand, dass sie zur Eröffnung der neuen Küche nicht eingeladen worden sei, auf irgendeinen Verteiler schiebe, denn sie sei 11 Jahre an diesem Gericht und bekomme sonst auch alles. Sie sei auch nicht zur Einstandsfeier von B eingeladen worden. Er habe sich damit entschuldigt, sie sei im Krankenstand

gewesen, was nicht richtig sei. Aber selbst wenn sie am Tag der Einladung im Krankenstand gewesen wäre, B habe nicht wissen können, dass sie am Tag der Feier krank sein werde.

A führte weiters aus, dass eine Frau sie einmal in der Stadt mit der Bemerkung angesprochen habe, es sei schade, dass sie nicht mehr am BG X sei. Auf ihre Frage, wie sie denn darauf komme, habe die Frau geantwortet, das neue Team des BG mit den Fotos der Bediensteten sei in einem großen Bericht in der Zeitung vorgestellt worden. Sie sei nicht auf dem Foto gewesen und auch ihr Name sei nicht dabei gestanden.

Es seien viele unglaubliche Geschichten passiert, eine davon sei folgende: Es seien Bücher bestellt worden, und da ihre Zivilprozessordnung schon zehn Jahre alt sei, habe sie eine neue bestellt. Bei der Lieferung seien die bestellten Bücher nicht dabei gewesen, aber zwei, die sie nicht bestellt habe und die so alt gewesen seien, dass noch Schillingpreise drin gestanden seien. Auf ihre Nachfrage habe B geantwortet, er habe um 10.000 € Bücher bestellen wollen und es seien nur 5.000 € bewilligt worden, da seien sich ihre Bücher nicht ausgegangen. Auf ihre Frage, was sie mit den uralten Büchern machen solle, habe er geantwortet: „Ich habe mir gedacht, das passt für sie.“ Es sei ihr dann wirklich schlecht gegangen, auch physisch, sie habe mehrere Bandscheibenvorfälle gehabt. Sie habe B genau über ihren Gesundheitszustand informiert, nämlich dass sie eine Therapie machen müsse und man dann sehen werde, ob sie wieder arbeiten könne, oder ob sie operiert werden müsse. Zwei Tage später habe B an den OLG-Präsidenten geschrieben, sie habe ihn über ihre gesundheitliche Situation völlig im Unklaren gelassen, und man möge doch von Amtswegen ihre Krankenstände und ihre Dienstfähigkeit prüfen. Dann habe sie wirklich nicht mehr gekonnt, sie sei wegen Burn Out in den Krankenstand gegangen. Entgegen dem ärztlichen Rat habe sie Anfang des Jahres ... wieder ihren Dienst angetreten. Davor sei sie mehrfach wegen ihres Dienstantrittes angerufen worden, der Präsident des LG X habe noch am Arbeitstag vor dem ... nachgefragt, ob sie tatsächlich am ... den Dienst antreten werde. Am ... sei sie dann in ihrem Büro in Y gestanden und habe keinen Arbeitsplatz, kein Büro, keine zugewiesenen Aufgaben gehabt. Der Gerichtsvorsteher habe gesagt, dass ihr Vertreter noch nicht enthoben sei. Sie habe wieder nach Hause gehen wollen, aber es habe geheißen, es sei mit C ausgemacht, dass sie Anwesenheitsdienst habe. Sie könne doch bei ihrem Vertreter - der immerhin schon sechs Monate Richter gewesen sei – beim Amtstag zuhören.

Dann habe sie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMJ angerufen und diese habe die zuständige Stelle im BMJ verständigt. Am Abend habe sie der Herr Vizepräsident angerufen und ihr gesagt, es werde morgen im Laufe des Tages eine Geschäftsverteilung geben, sie habe am Gericht zu sein und darauf zu warten. Ihr Einwand, dass sie kein Büro habe und sich außerdem vorbereiten müsse, habe nichts genützt. Am nächsten Tag sei sie in X in der gleichen Situation gewesen, sie habe auch hier kein Büro gehabt. Sie habe warten müssen, bis der Kollege das Zimmer geräumt habe, um wieder einziehen zu können. Der Kollege sei tatsächlich noch nicht enthoben gewesen, es sei vom LG X suggeriert worden, dass sie eh nicht kommen werde und falls doch, werde sie nicht länger als zwei Tage bleiben. Später habe sich der Vizepräsident des OLG entschuldigt. Die Vorsitzende der AGG führte aus, es müsse im OLG und im LG X bekannt gewesen sein, dass A am ... den Dienst wieder antreten werde, und zwar an beiden Gerichten. Sie selbst habe dies am ... (aus ihrem Urlaub) den Vizepräsidenten beider Gerichte telefonisch mitgeteilt, die Präsidenten seien nicht erreichbar gewesen. Sie sei deshalb „überrascht und auch entsetzt“ gewesen, dass es für die Kollegin keinen Arbeitsplatz gegeben habe. Wenn sie sich richtig erinnere, sei gesagt worden, dass sie sich auf einen Sessel in den Sozialraum setzen solle, und das obwohl sie mit den Bandscheiben bedient gewesen sei, oder sie solle eben beim Kollegen zuhören. Zu den Aufzeichnungen über die An- und Abwesenheiten von Bediensteten könne sie nur sagen, dass ihr das von anderen Gerichten nicht bekannt sei. Es gebe ja an Gerichten andauernd Parteienverkehr, es könne doch eine Sicherheitskraft nicht überblicken, wer aller - Parteien, Zeugen oder Bürger/innen - zum Amtstag komme und gehe. Wenn also gesagt werde, es gehe um die Sicherheit, sei das nicht glaubwürdig, denn es könne ja wohl nicht nur um die Sicherheit der Richter und Richterinnen gehen.

Zum von A vorgebrachten Informationsdefizit sei zu sagen, dass es schon sinnvoll sei, die Stellvertreterin des Gerichtsvorstehers von einem Urlaub oder Krankenstand zu informieren, sie müsse ja jedenfalls in die Jv-Akten Einsicht nehmen. Für den Fall eines überraschenden Krankenstandes müsse es eine allgemeine Anweisung an die Geschäftsstellenleiterin geben, wie die Verständigung in einem Vertretungsfall zu erfolgen habe.

Auf die Frage nach der derzeitigen Situation antwortete A, das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr gegenüber habe sich nicht wesentlich geändert, man gehe mit ihr respektlos um. Der zuständige Sektionschef im BMJ habe sich sehr bemüht, ihr Hilfestellung zu leisten, vom OLG sei nichts in Richtung Unterstützung gekommen. Sie habe zu hören bekommen, sie brauche sich nicht darüber zu wundern, wie es ihr jetzt gehe, sie habe ja unbedingt zur Kommission rennen müssen. Auf ihre Frage, was sie denn tun hätte sollen, habe sie die Antwort bekommen, wenn einem etwas nicht passe, müsse man halt weggehen. Durch das intensive Bemühen des BMJ habe man jetzt eine Mediation zusammengebracht. C nehme allerdings nicht teil. Man sitze einen Tag beisammen, der Herr Vizepräsident sei zwar anwesend, er sage aber immer nur, da und da habe er die Kompetenz nicht, C sei der Vorgesetzte.

B wiederholte bei seiner Befragung zum Vorwurf der mangelhaften Information von A im Wesentlichen die Ausführungen seiner Stellungnahme, nämlich dass A wie alle anderen über die wesentlichen Dinge informiert werde und ihr als seiner Stellvertreterin selbstverständlich jede Einsicht in die Dokumente zustehe. Zum Vorwurf, dass A die Einsicht in Prüflisten verweigert worden sei, verweise er auf seine Stellungnahme. Er sehe nicht, was man der Vorsteherin der Geschäftsstelle vorwerfen könnte. Sie sei gleichzeitig mit ihm ernannt worden und in manchen Dingen am Anfang wohl etwas unsicher gewesen. Sie habe öfter nachfragen müssen, zum Teil bei ihm, zum Teil bei der übergeordneten Ebene, der Geschäftsstelle des LG X. Der Vorsteher eines BG stehe dem Gericht in Jv-Angelegenheiten vor, aber die wesentliche Arbeit werde von der Vorsteherin oder vom Vorsteher der Geschäftsstelle vorerledigt bzw. werde der Gerichtsvorsteher von der Vorsteherin/vom Vorsteher der Geschäftsstelle über die wesentlichen Angelegenheiten des Dienstbetriebes in Kenntnis gesetzt. Eine Besonderheit sei, dass A an zwei Gerichten tätig sei, wobei das Stammsitzgericht das BG Y sei. Zwischen den beiden Gerichten sei mündlich abgesprochen, dass, wenn etwas in Jv-Sachen auf dem Dienstweg komme, A nur eine Mitteilung an das Stammsitzgericht Y bekomme.

Zum Vorwurf des unhöflichen Umgangs führte B aus, er bemühe sich, alle gleich zu behandeln. Es sei seine Angewohnheit, eine Person, die er mehrmals am Tag sehe, nicht jedes Mal wörtlich zu grüßen, er nicke oder lächle der Person zu.

Möglicherweise nehme das A nicht wahr, aber er mache das bei allen so. Vielleicht sei manches in der non-verbale Kommunikation nicht so „rübergekommen“ wie es beabsichtigt gewesen sei. Er könne sich jedenfalls nicht erinnern, gegenüber A herablassend gewesen zu sein.

Zum Vorwurf, A würden keine Rechtspraktikant/innen und keine Richteramtsanwärter/innen zugeteilt führte B aus, dass Zuteilungen nicht (mehr) ad personam, sondern zum Gericht bzw. zum Gerichtsvorsteher erfolgen. Dieser habe darauf zu achten, wer am besten die Ausbildung übernehmen könne und auch wer am dringendsten eine Unterstützung benötige. Er habe dringend Unterstützung benötigt, weil er im Jahr ... das Gericht über Monate allein führen habe müssen. A sei in den Jahren ... und ... sehr oft im Krankenstand, auf Kur, bei Seminaren oder auf Urlaub gewesen, und er sei ihr Stellvertreter. Bevor Richter X ans Gericht gekommen sei, im ..., habe es für drei Monate eine komplette Vakanz gegeben, und in dieser Zeit sei A auch zweieinhalb Monate im Krankenstand gewesen. Er habe einen Arbeitsanfall für mindestens 2,5 Richter gehabt und deshalb die Rechtspraktikant/innen und Richteramtsanwärter/innen für seine Arbeit eingeteilt. Nach Ende der Vertretungstätigkeit habe er Unterstützung gebraucht, um den eigenen Arbeitsrückstand aufzuholen. Er habe noch das zusätzliche Problem gehabt, dass sein Vorgänger drei Monate vor seiner Ernennung zu einem anderen Gericht gegangen sei, er habe also die Rückstände aus diesen drei Monaten aufarbeiten müssen. A habe als Vertreterin des früheren Vorstehers auch Arbeiten übernommen, da sie aber nur halbtags am BG X sei, sei ihm dennoch viel Arbeit geblieben. Bestimmt habe er Richter X jemanden zur Unterstützung gegeben, für einen Amtstag, oder für kleinere Tätigkeiten. A habe ihn diesbezüglich nie gefragt. Natürlich hätte sie jemanden bekommen, für einen Tag, oder für diese oder jene Aufgabe. Zum Vorwurf der langen Übertragungsdauer bei Diktaten von A führte B aus, er könne diesen Vorwurf nicht nachvollziehen. Es gebe bei den Diktaten eine „Zeitwertgrenze“. Alle Diktate, die länger als zehn Minuten seien, würden von Frau X elektronisch in den sogenannten Schreibpool des OLG X gestellt. Die Schreibkräfte „fischen“ die Diktate der Reihenfolge nach aus diesem Pool. Wenn man den Prioritätsvermerk „hoch“ setze, sollten diese Diktate zuerst geschrieben werden. Diktate unter zehn Minuten müssen am Gericht geschrieben werden, das erledige Frau X. Auch in diesem Fall werde nach Dringlichkeitsvermerken vorgegangen.

Auf die Frage, ob eventuell die Diktate des Gerichtsvorstehers immer als die dringlichsten betrachtet würden, auch wenn er keinen Dringlichkeitsvermerk setze, antwortete B, nein, dem sei nicht so. Wenn man die elektronische Übersicht der Diktate aufrufe, sehe man, dass sie dem Datum nach geordnet seien. Das Ziel des OLG X sei, dass die Diktate in zwei bis drei Tagen geschrieben seien, man sei aber derzeit bei Fristen von über einem Monat, was natürlich viele Probleme bereite. Auf die Frage nach den Aufzeichnungen über A`s Anwesenheiten führte Baus, dass seit „dem Vorfall in ...“ im Sprengel des OLG X flächendeckend Sicherheitskontrollen eingerichtet worden seien. Die Sicherheitskraft sei sehr „engagiert“ gewesen, vielleicht weil sie sehr kommunikativ sei, vielleicht auch weil ihr langweilig gewesen sei. Er habe das Beste daraus machen wollen und habe ihr Formulare gegeben und ihr einiges erklärt, damit sie die Leute bei Bedarf der richtigen Abteilung zuteilen könne. Dann habe sich A beschwert, dass sie kontrolliert werde. Es habe aber weder er noch die Leiterin der Geschäftsstelle des BG X je irgendeine Anweisung diesbezüglich erteilt. Die Sicherheitskraft habe gesagt, sie habe Aufzeichnungen gemacht, um bei Anfragen über eine Anwesenheit Auskunft erteilen zu können. Die Vorsteherin der Geschäftsstelle habe ihm erzählt, dass es einmal eine Anfrage des LG X gegeben habe, ob A an einem ganz bestimmten Tag im Dienst gewesen sei. Offenbar sei irgendetwas im Zusammenhang mit einem Urlaub oder einem Krankenstand von A unklar gewesen. Die Vorsteherin der Geschäftsstelle habe sich in den Kanzleien erkundigt, aber niemand habe sich erinnern können, ob A an dem besagten Tag da gewesen sei oder nicht, aber die Sicherheitskraft habe es aufgrund ihrer Aufzeichnungen sagen können. Es sei schon richtig, dass das Ganze kein gutes Licht auf die Sache werfe, man könne solche Aufzeichnungen auch missbräuchlich verwenden, andererseits seien sie auch nützlich, im Falle eines Feueralarms zum Beispiel.

Die Vorsitzende der AGG verwies darauf, dass das Gerichtsorganisationsgesetz Sicherheitsbestimmungen enthalte und es technische Sicherheitsvorkehrungen gebe. Nicht einmal im Justizpalast, in dem verschiedene Gerichte und auch die Staatsanwaltschaft untergebracht seien, wisse eine Sicherheitskraft, wer das Haus wann betrete.

B replizierte, man könne diese beiden Gerichte nicht vergleichen, denn am BG X seien lediglich ungefähr 20 Personen beschäftigt. Die Sicherheitskraft sei im ersten

Stock, weil dort das Gericht untergebracht sei. Abgesehen von einem Detektorstab habe sie keine technischen Vorrichtungen zur Kontrolle.

Auf die Frage, inwiefern das Geld für von A bestellte Bücher nicht gereicht habe und auf den Vorhalt, er hätte gesagt, die gelieferten (veralteten) Bücher würden für sie reichen, führte B aus, er könne dazu nichts sagen, es sei ihm kein Gespräch über Bücher erinnerlich. Das Budget für Bücher werde „oben“ bestimmt, das LG X teile die Beträge den einzelnen Bezirksgerichten zu. Die Richter/innen deponieren ihre Wünsche bei der Vorsteherin der Geschäftsstelle und diese leite sie an ihn weiter. Er sei A`s Wünschen nie entgegengetreten. Er melde jeden Wunsch dem LG X, und dieses melde zurück, wenn die budgetären Mittel nicht vorhanden seien, oder das gewünschte Buch nicht sinnvoll erscheine. Im Übrigen bekomme er auch nicht jedes gewünschte Buch. Die Bücher am Gericht seien halbwegs auf dem neuesten Stand, viele seien in seinem Zimmer, er sei ja auch der, der am häufigsten am Gericht sei. Auf die Frage nach den Aufgaben seiner Stellvertreterin/seines Stellvertreters, führte B aus, im judiziellen Bereich erledige die Vertretung die dringlichen, die nicht aufwändigen und die juristisch möglichen Sachen. In der Justizverwaltung sei es so, dass das Gros der Tätigkeiten nicht dem Vorsteher des Gerichtes, sondern der Vorsteherin der Geschäftsstelle obliege. In vielen Fällen beschränke sich seine Tätigkeit in Jv-Sachen - überspitzt gesagt - darauf, Sachverhalte zur Kenntnis zu nehmen, wie z. B. die Meldung eines Krankenstandes oder eines Urlaubes, oder die Verteilung eines Erlasses. Er sei in der Justizverwaltung sozusagen immer nur die Nummer 2, viele Akten sehe er gar nicht, weil sie von der Vorsteherin im eigenen Wirkungsbereich erledigt werden. In den wenigsten Fällen sei tatsächlich vom Vorsteher oder der Vorsteherin des Gerichtes etwas zu tun, z. B. auf Auftrag „von oben“ die Zuteilung eines Rechtspraktikanten oder einer Rechtspraktikantin zu einem Richter/einer Richterin mittels Vorstandsverfügung. Im Falle seiner Abwesenheit sei das die Aufgabe seiner Stellvertreterin. Wenn er krank sei, würden seine Akten automatisch von der Kanzlei in das Fach der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters gelegt. Die Akten in Jv-Sachen führe die Vorsteherin der Geschäftsstelle, mit ihr bespreche er täglich das Notwendige, sie lege ihm die Sachen vor, die er zur Kenntnis zu nehmen habe. Er vermute, dass das während seiner Vertretung auch so gehandhabt werde.

Auf die Frage, ob es für die Ausübung der Stellvertretung nicht sinnvoll wäre, sich regelmäßig mit der Stellvertreterin zu besprechen, damit klar sei, was so anstehe, antwortete B, im normalen Betrieb gebe es nichts Wichtiges und die Vorsteherin der Geschäftsstelle wisse darüber ohnehin Bescheid. Wenn es etwas Wichtiges geben sollte, würde er im Falle seines Urlaubs natürlich seiner Stellvertreterin sagen was eventuell zu erledigen sei.

Auf die Frage, wie die derzeitigen Situation zwischen ihm und A sei, ob es eine Mediation gebe, wie er versuche die offenbar doch bestehenden Konflikte zu lösen, führte B Folgendes aus: Das BMJ habe eine Mediation initiiert, es habe bereits Mediationstermine im ... und im ... gegeben, der dritte Termin sei für Ende ... festgelegt. Der Inhalt der Mediation sei vertraulich. Er sei zuversichtlich, dass eine Bereinigung der Sache möglich sei, wobei sich natürlich die Situation auch durch das Verfahren vor der B-GBK „etwas verschärft“ habe. Aufgrund der derzeitigen Situation sei der verbale Kontakt etwas eingeschränkt. Dienstliche Berührungspunkte gebe es ja sehr wenige, weil die Rechtssprechungstätigkeiten selbstverständlich getrennt seien.

C führte im Rahmen seiner Befragung durch den Senat zu den von A vorgebrachten Aufzeichnungen der Sicherheitskraft aus, es habe vom LG X überhaupt keine Anordnung zu Aufzeichnungen von Anwesenheiten gegeben, weder von ihm, noch von der Geschäftsstellenleiterin, man habe davon erst im Nachhinein erfahren. Seinem Wissen nach sei das eine Maßnahme dieser Sicherheitskraft oder dieser Firma gewesen. Er wisse nichts von genaueren Aufzeichnungen bezüglich A, er wisse lediglich, dass sie ihre freie Dienstzeit „schon ausgenützt“ habe, dass sie einmal später gekommen, oder irgendwann einmal früher gegangen sei, aber das sei ihre Sache. Außerdem habe eine Richterin, die an zwei BG tätig sei, keine Vorgaben, etwa dass sie zweieinhalb Tage in Y und zweieinhalb Tage in X zu arbeiten habe. Man werde wohl öfter dort sein, wo mehr Arbeit sei. Im Allgemeinen habe er nichts gegen Aufzeichnungen über Anwesenheiten, denn die Zimmer des BG X seien auf mehrere Etagen verstreut, und im Alarmierungsfall, wenn man prüfen müsse ob alle da seien, sei es schon sinnvoll eine Liste zu haben, sodass man nicht das ganze Haus durchsuche müsse. Er wäre aber von sich aus nicht auf die Idee gekommen, das so anzuordnen, er habe es auch bei keinem anderen Gericht getan.

Auf den Vorhalt, dass A behauptet habe, seitens des LG sei beim BG X nachgefragt worden, ob sie an einem bestimmten Tag, oder an bestimmten Tagen anwesend gewesen sei, antwortete C, es könne sein, dass er einmal nachgefragt habe, da es Beschwerden gegeben habe, auch vom Personal. Es habe Auseinandersetzungen gegeben und es habe geheißen, sie sei am Amtstag nicht da gewesen. Er könne nicht ausschließen, dass er im Nachhinein irgendwann einmal gefragt habe, ob sie an einem bestimmten Tag am BG X gewesen sei.

Auf die Frage, weshalb er das von A gewünschte Gespräch nicht geführt habe, antwortete C, er sei einmal gegen Ende ... fast einen ganzen Tag lang in X gewesen. Er habe dem Präsidenten des OLG zu A's Behauptung, nämlich sie werde von B „bis aufs Blut sekkiert“, einen Bericht geschickt. Er habe zunächst zugewartet, ob der Präsident des OLG den Bericht so akzeptiere, oder ob er noch zu ergänzen sei. Es sei um „Sofortmaßnahmen“ gegenüber dem Gerichtsvorsteher und dem stellvertretenden Geschäftsstellenleiter gegangen. In Wirklichkeit sei die Hauptbetroffene von dieser „blöden Geschichte mit den Blumentöpfen“, die ja „ein Witz gewesen“ sei, die neue Geschäftsstellenleiterin gewesen. Er hoffe, er habe das in seiner schriftlichen Stellungnahme an den Senat deutlich dargelegt. Er habe sicher ein- oder zweimal mit dem Gerichtsvorsteher gesprochen. Er sei dann noch zweimal in X gewesen, da sei allerdings A nicht da gewesen. Er habe sich dann vorgenommen, einen Termin auszumachen. Er habe sich vorbereiten wollen, weil er den Eindruck gehabt habe, dass da irgendetwas nicht ganz stimme. Wenn sich nämlich jemand aus einem fremden Akt irgendetwas beschaffe, bevor überhaupt eine Ernennung, oder auch nur eine Reihung erfolgt sei, um sich zu wappnen gegen den anderen, dann sei das etwas problematisch. Er habe den Eindruck gehabt, dass er gar keine Chance habe zwischen den beiden zu vermitteln. Irgendwann, im ... oder ..., habe der OLG-Präsident gesagt, er übernehme das Ganze. Es habe geheißen, es werde eine „Spezialmediation“ für die beiden geben. Er habe den Bericht der Mediatorin gelesen, und diese habe ihre Erfolgchancen nicht als sehr hoch eingeschätzt. Die essentielle Frage sei: „Was ist wirklich passiert?“ Er habe nicht den Eindruck gehabt, dass alles was A erzählt habe, so geschehen sei wie von ihr dargestellt. Beispielsweise sei die Behauptung, sie werde von allen Feiern ausgegrenzt, nicht richtig. Laut Mitteilung der Bediensteten sei sie, wenn sie da gewesen sei, eingeladen worden, sei aber meistens nicht gekommen. Möglicherweise sei sie in der Folge dann von dem einen oder anderen nicht mehr

eingeladen worden. Die behauptete Einmischung in die Rechtsprechung habe der Gerichtsvorsteher ihm gegenüber abgestritten. ... Jedenfalls sei das Klima zwischen den beiden alles andere als gut gewesen, es könne sein, dass das auf A`s Enttäuschung darüber, dass sie nicht zur Gerichtsvorsteherin ernannt worden sei, zurückzuführen sei. Ein Problem sei auch gewesen, dass das nichtrichterliche Personal des BG X vorher „fürchterlich zerstritten“ gewesen sei. Zusammengefasst gesagt habe A nichts Konkretes vorgebracht, wäre sie konkreter gewesen, hätte er sich sicher mehr Zeit genommen. Für seinen Bericht an den Präsidenten des OLG habe er auch ein Protokoll über die Gespräche mit den Bediensteten gemacht. Auf die Frage nach der Zuteilung von Rechtspraktikant/innen und Richteramtswärter/innen antwortete C, davon wisse er gar nichts. Auf Grund der personellen Situation am BG X (Vakanz der Stelle der Gerichtsvorsteherung, Pensionierung eines Richters, A`s gesundheitliche Probleme) habe er sich in ... dafür stark gemacht, dass Rechtspraktikant/innen und Richteramtswärter/innen nach X kommen, er habe aber keinerlei Einfluss auf die Aufteilung am BG genommen. Er habe auch keine Beschwerden gehört. Erst jetzt, durch das Verfahren vor der B-GBK, habe er davon erfahren. Auf die Frage, ob es richtig sei, dass er an der Mediation nicht teilnehme, antwortete C, ja, er glaube, das sei auch der ausdrückliche Wunsch von.... Er übe derzeit, solange dieses Verfahren vor der B-GBK laufe, auch nicht die Dienstaufsicht aus, das sei Sache des Vizepräsidenten. Auf die Frage, ob man A signalisiert habe, sie möge ihre Bewerbung um die Gerichtsvorsteherung des BG X zurückziehen, antwortete C, von ihm nicht.

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.

Gemäß § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) dürfen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des

Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

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. Von der B-GBK waren also die Begründungen von B und C für ihre Verhaltensweisen gegenüber A zu prüfen. A's Vorwurf, sie sei, obwohl sie B's Stellvertreterin sei, über wesentliche Angelegenheiten des Dienstbetriebes, z.B. über B's Abwesenheiten und über Kündigung und Krankenstand von Bediensteten, sowie in Jv-Sachen nicht informiert worden, begegnete B in seiner schriftlichen Stellungnahme zum Antrag zunächst damit, dass er konzidierte, es sei generell „vorerst zu keiner intensiveren verbalen Kommunikation“ gekommen. Dies deshalb, weil sein intensiver Arbeitseinsatz erforderlich gewesen sei und auch weil er es angesichts des Umstandes, dass A nicht zur Vorsteherin des BG X ernannt worden sei als sinnvoll erachtet habe, einige Monate als „Abkühlphase ins Land ziehen zu lassen“. Dazu ist festzuhalten, dass A nicht eine „intensive“ Kommunikation erwartete oder verlangte, sondern eine, die ihr ihre Dienstverrichtung und ihre Stellvertretung des Gerichtsvorstehers nicht erschwert bzw. nicht ermöglicht. Die rechtzeitige Information einer Stellvertreterin/eines Stellvertreters von Abwesenheiten und die Vergewisserung, ob die Information die Empfängerin/den Empfänger auch erreichte (vgl. B's Aussage auf Seite 6, nämlich er könne „nicht zur Gänze auszuschließen“, A einen Urlaub versehentlich nicht bekannt gegeben zu haben) darf auch in Zeiten eines intensiven Arbeitseinsatzes oder im Falle eines distanzierten Verhältnisses erwartet werden. Gerade weil Gerichts- und Geschäftsstellenvorstellung neu besetzt worden waren, und auch weil A an zwei Bezirksgerichten tätig war/ist, hätte besonders darauf Bedacht genommen werden müssen, dass personelle Veränderungen oder allfällige geänderte Modalitäten am BG X sie nicht quasi nebenbei im Rahmen der alltäglichen Dienstverrichtung erreichen würden, und es wäre daher besonders auf eine rechtzeitige und umfassende Information in Angelegenheiten die sie betreffen zu achten gewesen. Nicht nachvollziehbar sind B's Standpunkte, nämlich er habe einige Monate als „Abkühlphase“ ins Land ziehen lassen wollen und A hätte das Gespräch mit ihm suchen sollen/können (vgl. Seite 5). Die „Abkühlphase“ hätte sich

möglichweise verkürzt, wenn B als der Bewerber, der im Auswahlverfahren um die Funktion des Gerichtsvorsteher/der Gerichtsvorsteherin „obsiegt“ hatte, das Gespräch mit der nicht zum Zug gekommenen Bewerberin gesucht hätte, um allfällige Missverständnisse und „Problemfelder aus der Welt zu schaffen“ (wie B es ausdrückte). [Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass im Verfahren vor der B-GBK wegen der Besetzung der Planstelle der Vorsteherin/des Vorstehers des BG X nicht B der Antragsgegner war, sondern das BMJ.] Unabhängig von der Konkurrenzsituation im Auswahlverfahren ist es unverständlich, dass B als neuer Gerichtsvorsteher es zwar als seine „vorrangige Aufgabe“ sah, mit der Vorsteherin der Geschäftsstelle „als neu installiertes Führungsduo“ einen reibungslosen Dienstbetrieb wiederherzustellen, er es aber offenbar nicht als sinnvoll oder notwendig ansah, A, die als Richterin des BG X und als seine Stellvertreterin ebenfalls mit der neuen Geschäftsstellenleiterin zusammenarbeiten musste bzw. muss, in seine Bemühungen um einen ordentlichen Dienstbetrieb einzubinden, oder zumindest den Versuch dazu zu unternehmen. B`s gleichgültige Haltung gegenüber A`s Situation zeigt sich schließlich in seiner Aussage in der Sitzung des Senates zum Thema Information über Jv-Angelegenheiten, nämlich die Vorsteherin der Geschäftsstelle lege ihm die Sachen, die er zur Kenntnis zu nehmen habe vor, er „*vermute*“, dass das im Vertretungsfall auch so gehandhabt werde. Die Vorgangsweise im Vertretungsfall sollte doch zwischen der Vorsteherin/dem Vorsteher eines Gerichtes, ihrer/seiner Stellvertretung und der Geschäftsstellenleitung abgesprochen sein. Für den Fall einer überraschenden Abwesenheit, etwa wegen einer Erkrankung, sollte es, wie die Vorsitzende der AGG anmerkte, eine allgemeine Anweisung an die Geschäftsstellenleiterin geben, wie die Verständigung in einem Vertretungsfall zu erfolgen habe.

Insgesamt war im Zusammenhang mit dem Thema Justizverwaltung auffällig, dass B diese Angelegenheiten als hauptsächlich von der Geschäftsstellenleitung zu besorgende darstellte (er sei in Jv-Angelegenheiten nur die „Nummer 2“, vgl. Seite 22) und dadurch den Eindruck erweckte, er wolle seine Verantwortung für diesen Bereich als lediglich minimal darstellen. Zusammengefasst stellt sich für den Senat B`s Vorgehensweise im Zusammenhang mit den Informationen an A, insbesondere im Hinblick darauf, dass sie seine Stellvertreterin war, als benachteiligend und ihre Arbeitsbedingungen verschlechternd dar.

A's Vorwurf, dass ihr von B weder Richteramtsanwärter/innen noch Rechtspraktikant/innen zugewiesen worden seien, bestritt B nicht. Er begründete diesen Umstand grundsätzlich nachvollziehbar damit, dass auf Grund seiner diversen Vertretungstätigkeiten Rückstände in seiner Gerichtsabteilung entstanden seien, weshalb er die Rechtspraktikantinnen und Richteramtsanwärterinnen zur Aufarbeitung in seiner Abteilung eingesetzt habe. Richter X habe lediglich kurzfristig jemanden zur Unterstützung bekommen, und A hätte für die eine oder andere Aufgabe auch jemanden bekommen, wenn sie gefragt hätte. A wiederum führte zum Thema Unterstützung aus, dass laut B C eine Änderung der Geschäftsverteilung zu ihrer Entlastung kategorisch abgelehnt habe, dass aber B selbst keine Änderung der Geschäftsverteilung vorgeschlagen habe. Daran sehe man, dass es überhaupt keinen guten Willen gegeben habe.

Auf Grund der jeweils nicht unglaubwürdigen Aussagen ist festzuhalten, dass es dem Senat nicht möglich war, sich zum Thema Zuweisung von Rechtspraktikant/innen bzw. Richteramtsanwärter/innen ein objektives Bild vom tatsächlichen Sachverhalt zu machen.

Dies gilt auch für das Vorbringen betreffend die Behauptung, A's Diktate würden ungebührlich lange nicht übertragen (vgl. Seite 3; 8; 13). Auf Grund der glaubwürdigen Schilderung von A erscheint eine fallweise Benachteiligung gut möglich, B konnte andererseits die Vorgangsweise bei der Übertragung ebenfalls nachvollziehbar darlegen. Es war daher für den Senat nicht feststellbar, ob die Verzögerungen B zuzurechnen sind.

A's Vorwurf, dass sie im Gegensatz zu B keine brauchbaren Bücher bekommen habe, konnte dieser nicht entkräften. B schilderte die Vorgehensweise bei der Bücherbestellung so, dass er jeden Wunsch an das LG X weiterleite und dieses zurückmelde, wenn die budgetären Mittel nicht vorhanden seien, oder das gewünschte Buch nicht sinnvoll erscheine, auch er bekomme nicht jedes gewünschte Buch (vgl. Seite 20). Demnach hätte das LG X allein entschieden, dass A keine aktuelle Zivilprozessordnung bekommen soll und offenbar auch sonst kein brauchbares Buch, und dass der genannte Betrag von 5.000 € offenbar ausschließlich für Bücher des Gerichtsvorstehers (Richter X wurde jedenfalls nicht erwähnt) zu verwenden sei. Diese Darstellung erscheint wenig glaubwürdig. Läge die Entscheidung über die anzukaufenden Bücher allein in der Zuständigkeit des LG,

und das auf der Basis aller dem Gerichtsvorsteher/der Gerichtsvorsteherin bekanntgegebenen Bücherwünsche, wäre dies A als langjähriger RichterIn wohl bekannt.

Zu A`s Vorbringen, sie sei zu Feierlichkeiten bzw. Veranstaltungen wiederholt nicht eingeladen worden (vgl. Seite 2,3) ist festzuhalten, dass B mit Kopien der Mails darlegen konnte, dass Einladungen an A zum Gerichtswandertag sowie zum „Oktoberfest“ ergingen.

B`s Erklärung, er habe A nicht zu seiner Geburtstags- und Einstandsfeier eingeladen, weil sie sowohl zum Zeitpunkt seiner Einladung als auch zum Zeitpunkt der Feierlichkeit im Krankenstand gewesen sei ist insofern nicht recht überzeugend, als B kaum wissen konnte, ob A am Tag der Feier krank sein würde. Dass es sich im Falle der Nichteinladung zur Einweihung des neuen Sozialraumes um ein Versehen (und nicht um Absicht) der Geschäftsstellenleiterin handelte, ist der Lebenserfahrung nach nicht ausgeschlossen. Ob allfällig unterbliebene Einladungen durch andere Bedienstete des Gerichtes auf B`s Einfluss zurückzuführen sind, ist für den Senat nicht feststellbar.

Betreffend den Umstand, dass A nicht auf dem in einer Zeitung veröffentlichten Foto des „neuen Teams“ des BG X war und auch ihr Name nicht aufschien (vgl. Seite 15) ist festzuhalten, dass es wohl möglich gewesen wäre, den Fototermin so zu vereinbaren, dass ihn auch A wahrnehmen hätte können, zumindest hätte man sie aber als Mitglied des „neuen Teams“ namentlich nennen können.

Bezüglich des Hinweises von A, B habe vor dem Besuch der Mediatorin im ... an alle Mitarbeiter/innen des BG X schriftlich u.a. appelliert, in der „Konversationen“ vor allem den Zeitraum, in welchem A die vakante Stelle des Gerichtsvorstehers vertreten habe, „eingehend und umfassend aus der persönlichen Sichtweise darzustellen“ hält der Senat fest, dass A nicht näher darauf einging, inwiefern dieser Appell als gegen sie gerichtet zu verstehen sei. Es ist daher auf die diesbezüglichen Ausführungen nicht weiter einzugehen.

Zu A`s Vorwurf, die Sicherheitskraft habe ihre Anwesenheitszeiten (nicht bloß - wie bei den übrigen Bediensteten des Gerichtes - den Umstand ihrer Anwesenheit an einem bestimmten Tag) vermerkt (vgl. Seite 4 und 13/14) ist Folgendes festzuhalten:

B's Erklärung, er habe diese Form der Aufzeichnung nicht angeordnet, erschien dem Senat zwar glaubwürdig (vgl. Seite 9 und 19), nicht nachvollziehbar war aber, dass er sie nicht untersagte, nachdem er durch A's Beschwerde davon Kenntnis hatte. Wenn die Zeiterfassung durch Bedienstete einer Sicherheitsfirma „kein Problem“, sondern solche „Gedankenstützen“ im Hinblick auf eine Auskunftserteilung oder einen Alarmfall sogar „sinnvoll“ erscheinen (so B), wäre es wohl angebracht, eine entsprechende Anordnung bezogen auf alle Bedienstete des Gerichtes zu geben. Der Senat stimmt jedenfalls B in dem Punkt zu, dass „das Ganze kein gutes Licht auf die Sache wirft“.

Im Allgemeinen erweckte B bei seiner Befragung den Eindruck, A's Situation und ihren Anliegen weitgehend gleichgültig gegenüberzustehen. Dies zeigte sich letztlich dadurch, dass er auf die abschließenden Fragen des Senates nach der derzeitigen Situation zwischen ihm und A und wie er versuche die bestehenden Konflikte zu lösen ausführte, er sei zuversichtlich, dass eine Bereinigung der Sache möglich sei, wobei sich „natürlich“ die Situation auch durch das Verfahren vor der B-GBK „etwas verschärft“ habe, auf Grund der derzeitigen Situation sei der verbale Kontakt etwas eingeschränkt. B sah sich auch nach A's Antrag an die B-GBK nicht veranlasst, neben oder über das Mediationsverfahren hinaus den Versuch zu unternehmen, eine gemeinsame Lösung zu finden.

Der Senat kam zusammenfassend zu dem Ergebnis, dass B's Vorgehensweise in den dargestellten Zusammenhängen - möge es sich im Einzelnen teilweise auch um „Kleinigkeiten“ gehandelt haben - in ihrer Gesamtheit zu einer Verschlechterung von A's Arbeitsbedingungen geführt haben. B konnte nicht überzeugend darlegen, dass seine benachteiligende Vorgangsweise bzw. teilweise Untätigkeit nicht im Zusammenhang mit dem vorangegangenen Bewerbungsverfahren und A's Beschwerde bei der B-GBK stand. Der Senat stellt daher fest, dass B's Verhalten gegenüber A in den in den Erwägungen des Senates dargestellten Punkten (Information, Bücherbestellung, Aufzeichnungen der Sicherheitskraft) eine Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 20b B-GIBG und eine Diskriminierung gemäß § 4 Z6 B-GIBG darstellt.

Zu As` Vorwürfen gegen den Präsidenten des LG X, nämlich im Wesentlichen sie habe von seiner Seite keine Unterstützung erhalten, ist Folgendes festzuhalten: Unbestritten ist, dass C im ... (auch) ein Gespräch mit A führte, und zwar anlässlich von ihm aufgetragenen Erhebungen am BG X (wegen Vorkommnissen auf die mangels Relevanz für die Prüfung des Senates nicht einzugehen ist). Bei dieser Gelegenheit erhielt C von A die Information, dass sie sich durch B`s Verhalten ausgegrenzt und „sekkiert“ fühle. Ob C A ein diesbezügliches Gespräch für ... zusagte, ist für den Senat nicht feststellbar. Laut seinen Ausführungen in seiner schriftlichen Stellungnahme habe er aber mit B gesprochen und ihn teilweise belehrt, etwa sich nicht in Angelegenheiten der Rechtsprechung einzumischen, und weiters habe er dem Präsidenten des OLG X (u.a.) vom Konflikt berichtet und die Rückmeldung erhalten, der Präsident des OLG habe mit B ein diesbezügliches Gespräch geführt. Weder aus der schriftlichen Stellungnahme von C im Verfahren vor der B-GBK, noch aus seinen Ausführungen bei seiner Befragung durch den Senat ergibt sich, dass er A kommuniziert hätte, ob und gegebenenfalls welchen Beitrag oder Versuch zur Lösung des Konfliktes er leisten wolle. Insgesamt erweckte C beim Senat den Eindruck, er habe der Angelegenheit kaum Bedeutung beigemessen bzw. sie dem Präsidenten des OLG X und dem BMJ überlassen. Nach A`s Darstellung kam jedenfalls erst Bewegung in die Angelegenheit (Supervision/Mediation), nachdem sie sich an den Präsidenten des OLG gewandt hatte.

C erweckte beim Senat auch den Eindruck, A nicht eben wohlgesonnen zu sein, und zwar durch die wie nebenbei gemachte Bemerkung, A hätte ihre freie Dienstzeit „schon ausgenützt“.

Der Umstand, dass A`s Vertreter für die Zeit ihres Krankenstandes nicht rechtzeitig enthoben wurde, sodass ihr ihre Büros bei Dienstantritt im ... nicht zur Verfügung standen (vgl. Seite 15/16) - obwohl sogar die Vorsitzende der AGG den Tag des Wiederantrittes des Dienstes (...) bekanntgegeben hatte - und vor allem auch die in der Folge getroffene Anordnung des Vizepräsidenten des LG X, nämlich dennoch am Gericht zu bleiben, lassen eine wenig wertschätzende Haltung der Vorgesetzten gegenüber A erkennen.

Bezüglich der Aufzeichnungen der Sicherheitskraft hält der Senat fest, dass nicht nachvollziehbar ist, dass C die detaillierten Aufzeichnungen nicht untersagte,

nachdem er davon erfuhr. Zu C`s Ausführungen, er habe keinen Auftrag dazu erteilt (vgl. Seite 11; 21/22), sondern erst im Nachhinein davon erfahren und mitteilen lassen, dass er aus Sicherheitsgründen keinen Einwand habe, ist festzuhalten, dass es bemerkenswert wäre, wenn es einer Sicherheitskraft mit Eigeninitiative bedürfte, um den oder die für die Sicherheit verantwortliche(n) Vertreter/innen der Justiz auf geeignete Sicherheitsmaßnahmen aufmerksam zu machen. Es ist auch nicht nachvollziehbar, dass C, wenn das „Sicherheitsargument“ der Sicherheitskraft so überzeugend war, nicht auf „die Idee gekommen“ ist, diese Maßnahme auch für andere Gerichte anzuordnen (vgl. Seite 22).

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass C`s Untätigkeit im Zusammenhang mit dem Konflikt zwischen A und B eine Verletzung des § 20b B-GIBG darstellt.

Auf die (schadenersatzrechtlichen) Ansprüche des § 18b B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlung:

Dem BMJ wird empfohlen, den Fortgang der Mediation zu beobachten, und es wird ersucht, der B-GBK binnen zwei Monaten über den Stand der „Vermittlungsversuche“ Auskunft zu geben.

Wien, Mai 2015