

wachsens für Kinder definieren. Sie kann nicht benutzt werden, um pauschal bestimmte Lebensformen zu protegieren oder zu diskreditieren – weil bei jeder Form

von Elternschaft letztlich nur relevant ist, ob fürs heranwachsende Kind feinfühlig, interessierte, herausfordernde, empathische, konsistente, konstante und zum

Konflikt bereite Erziehungsagenten zur Verfügung stehen, die halten, anleiten, begleiten und Modell sind. Das allerdings ist schon Herausforderung genug!

Der erste Teil der Serie „Grundrechtstag 2013 Innsbruck – Zukunft der Geschlechter“ wurde im Jänner-Heft der Österreichischen Richterzeitung veröffentlicht, der zweite Teil ist im März erschienen. Mit diesem dritten Teil ist die Serie zum Grundrechtstag abgeschlossen.

ELVIRA HAUSKA, ANDREAS FREUNDORFER*)

Praxiserfahrungen mit gerichtsnaher Mediation im Arbeitsrecht am ASG Wien

1. Ausgangssituation

Es gibt wenig dokumentierte Erfahrungen im Umgang mit gerichtsnaher außergerichtlicher Konfliktbereinigung im Arbeitsrecht. Diese Arbeit umfasst einen Bericht über eine rund zweijährige Projekterfahrung mit gerichtsnaher Mediation in diesem Bereich. Das Projektteam bestand aus vier Mediatoren und interessierten Richtern des Arbeits- und Sozialgerichts Wien. In diesen zwei Jahren arbeiteten die Beteiligten auch andere Erfahrungen ein, die im Rahmen des Vereins gerichtsnaher Mediation (VMG) gemacht wurden.¹⁾ Der Artikel gibt sowohl einen Überblick über zweckmäßige Einsatzbereiche, wie auch praktische Hinweise für den Ablauf der gerichtsnahen Mediation.

2. Auftrag zur Konfliktlösung

Richter haben einen gesetzlichen Auftrag zur Konfliktbereinigung. § 204 ZPO regelt den gerichtlichen Vergleich. Gemäß § 204 Abs 1 2. Satz ZPO ist zur Förderung der einvernehmlichen Lösung von Konflikten –

wenn zweckmäßig – auch auf (außergerichtliche) Einrichtungen hinzuweisen. Das bedeutet, dass Richter nicht nur den Auftrag haben, eine einvernehmliche Lösung durch einen Vergleich selbst herbeizuführen, sondern sich auch darüber Gedanken zu machen, ob es zweckmäßig erscheint, andere Methoden zur Konfliktlösung einzubeziehen.

Die Absicht des Gesetzgebers bei der Formulierung des § 204 Abs 1 ZPO hat den eindeutigen Fokus auf die Lösung bestehender Konflikte²⁾. Das bedeutet nicht notwendigerweise die Durchführung eines Gerichtsverfahrens. Besonders dann, wenn gerichtliche Vergleichsgespräche an sich wenig Erfolg versprechen, ist der Hinweis auf außergerichtliche Alternativen zweckmäßig. Aber auch dann, wenn im Gerichtsverfahren Vergleichsgespräche zur vergleichsweisen Beendigung des Verfahrens führen, ist der Konflikt oft noch nicht (zur Gänze) gelöst. Weitere Prozesse können die Folge sein. Deshalb kann es auch in solchen Fällen sinnvoll sein, eine umfassende außergerichtliche Konfliktlösung anzustreben. Derartiges anzuregen, ermächtigt § 204 Abs 1 ZPO ebenfalls (arg. „hiebei“).

3. Mediation und deren Rahmenbedingungen

Die Gesetzesmaterialien zum Zivilrechts-Mediations-Gesetz, bei dessen Einführung (BGBl. I 2003/29) der 2. Satz des § 204 Abs 1 ZPO eingefügt wurde, behandeln die Mediation ausführlich und umfassend, auch wenn diese im Gesetzestext nicht explizit angeführt ist (GP XXII RV 24 AB 47). Sie weisen auch darauf hin, dass dieser Para-

graph bewusst offen formuliert ist. Damit ist die Einbindung anderer bestehender oder zukünftiger, sich noch entwickelnder Einrichtungen und Methoden der Konfliktlösung möglich.

Zentraler Bestandteil der Mediation ist die Selbstverantwortung. Das bedeutet konkret, dass die Parteien selbst – unter Anleitung von Mediatoren – ihre Konfliktlösung verhandeln. Es ist insofern ein freiwilliges Verfahren, als es grundsätzlich im Arbeitsrecht keinen gesetzlichen Zwang dazu gibt. Eine Ausnahme davon ist die Lehrlingsmediation nach § 15a BAG. Die Freiwilligkeit bezieht sich auch auf eine (Weiter)führung der Mediation. Jede der Parteien kann die Mediation ohne Angabe von Gründen ablehnen bzw. jederzeit abbrechen.

Ein wesentliches Qualitätserfordernis an Mediatoren vor allem im gerichtsnahen Bereich ist die Eintragung in die Mediatorenliste des Bundesministeriums für Justiz. Nur ‚eingetragene‘ Mediatoren unterliegen der Schweigepflicht, d.h. sie können nicht als Zeugen vor Gericht aussagen. Speziell in den gerichtsanhängigen, hoch eskalierten Konflikten ist diese Voraussetzung unumgänglich, um eine Vertrauensbasis in der Mediation herzustellen. Die Vertraulichkeit des Verfahrens ermöglicht auch die Diskussion sensibler Sachverhalte, die in einem Gerichtsverfahren meist nicht offengelegt werden.

Mediatoren arbeiten häufig freiberuflich, das bedeutet im Normalfall eine höhere Flexibilität bei der Terminfindung. Daher ist das Mediationsverfahren in der Regel bei komplexen Fällen in einem überschau-

*) Dr. Elvira Hauska, Eingetragene Zivilrechtsmediatorin; Konfliktmanagerin.

Mag. Andreas Freundorfer,
Richter am Arbeits- und Sozialgericht Wien.

Am 18. Juni 2014 findet der Internationale Tag der Mediation erstmals in Österreich statt. Die Aktivitäten rund um diesen Tag sind auf einer gemeinsamen Homepage der beiden Mediationsverbände ÖBM und ÖNM zu finden. www.tagdermediation.at

baren Zeitraum abzuwickeln. Dieser meist erhebliche Zeitgewinn ist einer der Vorteile der Mediation gegenüber dem Gerichtsverfahren.

Die nächsten beiden Absätze beschäftigen sich mit der Frage nach der Zweckmäßigkeit von Mediation im Arbeitsrecht.

4. Rechtskonflikte versus Interessenskonflikte

Rechtsstreitigkeiten beziehen sich auf die Feststellung von Rechtskonformität. Dies bedeutet die juristische Klärung, ob ein Sachverhalt einer bestehenden Norm widerspricht oder nicht.³⁾ Interessensstreitigkeiten haben einen anderen Hintergrund. Sie beziehen sich oft auch auf individuelle Bedürfnisse, die nicht gerichtlich einklagbar sind. Ein Beispiel dazu: Eine gekündigte Person, die am Arbeitsmarkt schwer re-integrierbar aber arbeitswillig ist, hat Interesse daran, den Arbeitsplatz zu behalten. Ist dies rechtlich nicht durch eine entsprechende gesetzliche Grundlage gedeckt, so kann sie dies nicht mit einer Klage erreichen. In der Mediation können auch andere Ansprechpersonen einbezogen werden, die nicht Partei des Gerichtsverfahrens sind (etwa Bundessozialamt, AMS). Dies kann helfen, den Konflikt zu bereinigen.

Immer dort, wo Interessenskonflikte über den Gegenstand des einzelnen Gerichtsverfahrens hinausgehen, ist Mediation zweckmäßig einsetzbar. Der nächste Absatz bezieht sich auf konkrete Sachverhalte von solchen Interessenskonflikten im Arbeitsrecht.

5. Einsatzgebiete der Mediation

Weitergehende Interessenskonflikte im Arbeitsrecht treten vor allem dort auf, wo es weiterhin eine zukünftige Zusammenarbeit gibt oder zumindest eine Regelung zukünftiger Verhältnisse nötig ist. Das sind zum Beispiel Fälle bei laufenden Dienstverträgen (etwa kollektivvertragliche Einstufung), Elternzeitregelungen, Auseinandersetzungen um Betriebsräte oder Fälle nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Das können auch Streitigkeiten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses sein (z. B. Kündigungsanfechtungen) und Auseinandersetzungen rund um Konkurrenzklauseln.

Auch wiederkehrende ähnliche Fälle von denselben Personen oder Firmen können

mediationstauglich sein. Generell kann aus der Mediationspraxis abgeleitet werden, dass Mediation im Arbeitsrecht auch oft in jenen Fällen zweckmäßig ist, in denen es um etwas anderes geht, als vordergründig dargestellt wird, insbesondere immaterielle Interessenlagen (Kränkungen, Reputation). Die Mediation kann zu einem echten Verständnis der Parteien für die gegenseitige Interessenlage und dadurch zur Bereinigung des immateriellen Konflikts führen. Das ist vom Gerichtsverfahren eher nicht zu erwarten.

Es können verfahrensübergreifend auch mehrere Prozesse in einer Mediation abgewickelt werden. Dies hat sich in der Praxis mehrfach bewährt und zur außergerichtlichen Bereinigung zahlreicher Verfahren im Rahmen einer Mediation geführt.

Wesentlich dabei ist die Abstimmung von Mediations- und Gerichtsverfahren. Dabei ist es durchaus möglich, eine Splittung vorzunehmen. Das bedeutet, dass Teile von strittigen Punkten in einem Mediationsverfahren, andere wiederum in einem Gerichtsverfahren gelöst werden. Zu demselben strittigen Sachverhalt kann gleichzeitig nur entweder ein Mediations- oder ein Gerichtsverfahren stattfinden. In diesem Fall ist in der Mediation darauf hinzuweisen, dass relevante Gerichtsverfahren für die Dauer der Mediation durch die Parteien nicht weitergeführt werden.

6. Fallbeispiele

Am ASG Wien fanden in rund 2 Jahren 8 projektbezogene gerichtsnahe Mediationen statt. Fallweise waren dabei auch mehrere Gerichtsverfahren (maximal 18 in einer Mediation) betroffen. Vier dieser acht Fälle endeten mit einer Einigung in der Mediation. Darunter auch jene mit den 18 betroffenen Gerichtsverfahren. 2 dieser Mediationsverfahren waren noch nicht abgeschlossen, 2 endeten ohne Einigung in der Mediation. Am häufigsten waren Sachverhalte, in denen Betriebsräte involviert waren. Ein Mediationsverfahren bezog sich auf eine Klage eines Arbeitgebers, der die Wahl des Betriebsrats anfocht. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es in dem Unternehmen noch keine Belegschaftsvertretung. Diesem Gerichtsverfahren folgten andere Gerichtsverfahren, wie beispielsweise eine einstweilige Verfügung auf Zugang zu relevan-

ten Unterlagen. In der Mediation konnte zwischen den Betriebsräten und der Geschäftsführung eine Basis der Zusammenarbeit erarbeitet werden, die die Parteien in einer Präambel formulierten: „Die in der Mediation begonnene konstruktive Gesprächsbasis soll fortgesetzt und ausgebaut werden.“ Die Parteien vereinbarten in der Mediation unter anderem eine Beendigung sämtlicher dazu anhängiger Gerichtsverfahren.

Ein Beispiel aus dem Individualarbeitsrecht beinhaltete eine Klage zur Kündigungsanfechtung. Während in einem Gerichtsverfahren nur über die Rechts(un)wirksamkeit der Kündigung hätte entschieden werden können, war es in der Mediation möglich, dahinter liegende Interessen zu erkunden. Die Mitarbeiterin war beim Beklagten im Außendienst zur Kundenbetreuung im Ausland tätig. Durch die Abklärung von Optionen kristallisierte sich eine Lösung heraus, die für beide Parteien gut tragbar war. Der Arbeitgeber beauftragte die ehemalige Mitarbeiterin, als selbstständige Handelsvertreterin, ihre Kunden weiter zu betreuen. Eine Lösung, mit der beide Parteien zufrieden waren.

Eine wesentliche Erfolgsvoraussetzung ist der Einstieg in die Mediation aus dem Gerichtsverfahren. Das nächste Kapitel beschreibt die Praxiserfahrungen mit der Einbindung der Mediation in bereits anhängige Gerichtsverfahren.

7. Übergang vom Gerichtsverfahren in die Mediation

In der Regel ist aktuell die gerichtsnahe Mediation im Arbeitsrecht weder den Parteien noch den Rechtsvertretern aus eigenen persönlichen Erfahrungen bekannt. Daher empfiehlt sich – mit Einverständnis der Parteien – ein Informationsgespräch im Rahmen einer Tagsatzung. In dem Fall erhalten die Mediatoren eine Ladung vom

1) Vgl. *Pramhofer/Michalitsch*, Mediation als ergänzende Alternative zum Gerichtsverfahren, RZ 12/12, S. 275.

2) 24 der Beilagen XXII. GP-Regierungsvorlage – Materialien.

3) Vgl. *Risak*, Die Mediation im Arbeitsrecht, ÖZ 2012/41, S. 390.

Gericht. Im Rahmen des Projektes ist diese Leistung für alle Parteien kostenlos. Der Sinn des Informationsgesprächs liegt in dem besseren Kennenlernen der Methode Mediation sowie der Klärung von relevanten Rahmenbedingungen. Dabei ist die Darstellung der voraussichtlichen Entwicklung beider Verfahren sinnvoll – sowohl der wahrscheinliche Verlauf und die Dauer des Gerichtsverfahrens als auch die außergerichtliche Alternative. Vor allem bei komplexen Fällen, die mehrere Tagsatzungen brauchen, ist die Mediation in der Regel schneller und kostengünstiger als ein Gerichtsverfahren.

In der Praxis hat es sich bewährt, nicht direkt aus dem Gerichtsverfahren eine Mediation zu beginnen, sondern – nach dem oben erwähnten Informationsgespräch in der Gerichtsverhandlung – anhand von Vorgesprächen zwischen Mediatoren und Parteien im Einzelsetting die Mediationsstauglichkeit des Falles im Detail durch die Beteiligten zu klären. Sind sich die Parteien einig, dass sie Mediation bzw. die klärenden Vorgespräche nutzen wollen, so ist mit dem Gerichtsverfahren innewohlt.

8. Erfahrungen mit faktischen Verfahrensunterbrechungen

Das ‚Innehalten‘ des Gerichtsverfahrens braucht verfahrensrechtliche Rahmenbedingungen. Die Aufnahme eines Mediationsverfahrens allein ist noch kein Unterbrechungsgrund. Die Gesetzesmaterialien des § 204 ZPO sehen in dem Zusammenhang primär die Vertagung oder das Ruhen des Verfahrens vor:

1. Ruhen des Verfahrens (und damit der Verzicht auf die Wiederaufnahme in den folgenden drei Monaten)

2. Erstreckung auf (un)bestimmte Zeit

Die Autoren empfehlen im Regelfall die Erstreckung auf unbestimmte Zeit. Die Autoren nennen für diese Empfehlung folgende Gründe:

1. Die Frage der Verjährung bzw. der gehörigen Fortsetzung des Gerichtsverfahrens (auch nach einer Beendigung der Mediation) ist entschärft, der Verfahrensforgang weiterhin in Evidenz des Richters. D.h. er gibt die Verfahrenskontrolle nur für die Dauer der Mediation ab.

2. Bei hocheskalierten Konflikten ist es von

Vorteil, dass ein sanfter Druck auf die Parteien ausgeübt wird. Dies gilt auch beim Innehalten mit dem Gerichtsverfahren. Mit der Erstreckung auf unbestimmte Zeit fördert es der Richter, dass die Parteien die Mediation auch ernst nehmen. Das Gericht bietet dann auch einen gewissen Rückhalt für die Dauer des Mediationsverfahrens, Nachfragen nach dem Fortgang der Mediation durch das Gericht sind möglich.⁴⁾

3. Die Erstreckung auf unbestimmte Zeit hat auch den Aspekt, dass die Mediation ohne zeitlichen Druck erfolgen kann. In der Praxis hat sich herausgestellt, dass in der Regel die Mediation in einem Zeitraum zwischen zwei und vier Monaten beendet wird. Das ist üblicherweise eine Zeitspanne, in der sich auch Ausschreibungsfristen bewegen. Daher gibt es für das Gerichtsverfahren keine wesentliche Verzögerung, auch wenn die Mediation nicht mit einer Einigung endet.

4. Bei der Erstreckung auf unbestimmte Zeit kann das Verfahren jederzeit nach Beendigung der Mediation ohne Formalismen wieder aufgenommen werden. Das ist für alle Beteiligten üblicherweise attraktiver.

5. Beim Ruhen des Verfahrens ist zwar der Akt für den Richter abgeschlossen, doch besteht ein höheres Risiko – vor allem für die beteiligten Anwälte – hinsichtlich der Verjährung. Darüber hinaus gibt es auch für die Dauer von drei Monaten keine Möglichkeit, das Verfahren weiterzuführen, auch wenn die Mediation früher scheitert. Das kann dazu führen, dass die Mediation von den Parteien abgelehnt wird, obwohl sie zweckmäßig wäre.

Nachdem im Arbeitsrecht die Parteien in der Regel durch Anwälte vertreten werden, hat diese Berufsgruppe auch in der gerichtsnahen Mediation im Arbeitsrecht eine spezielle Rolle.

9. Die Rolle der Rechtsanwälte

Die Mediation hat wesentlich bessere Chancen auf eine Einigung, wenn die Rechtsvertreter eingebunden werden. Sie haben dann nicht das Gefühl, dass ihnen die Sache aus der Hand genommen wird. In der Praxis bewährten sich Hinweise in der Tagsatzung, bei der Mediation bzw. Mediationsvorgespräche vereinbart werden, dass sie auch in das außergerichtliche Ver-

fahren eingebunden werden. Auf Wunsch der Parteien können sie an den Vorgesprächen oder einzelnen Sitzungen persönlich teilnehmen. Die erste(n) Mediationsitzung(en) ist/sind in der Regel sinnvoller ohne persönliche Beteiligung der Anwälte. Streben die Parteien einen gerichtlichen Vergleich aufgrund einer Mediationsvereinbarung an, ist es jedenfalls zweckmäßig, vorab die Rechtsberatung der vertretenden Anwälte zu nützen. Auch die Umsetzung der Mediationsvereinbarung in einen rechtlich bindenden Vertrag ist sinnvoll durch die Rechtsanwälte zu begleiten, die auch einen Textvorschlag für den gerichtlichen Vergleich erarbeiten können.

10. Von der Mediation zum Gerichtsverfahren

Gibt es eine Einigung in der Mediation, kann diese in einer nachfolgenden Tagsatzung finalisiert werden. Der Vorteil des gerichtlichen Vergleichs im Gegensatz zu einer alleinigen Mediationsvereinbarung ist dessen Vollstreckbarkeit, und dass es ein gerichtliches Protokoll darüber gibt.

Es hat sich in der Praxis bewährt, dass die Mediatoren die Richter über das Ende der Mediation informieren. Die Ermächtigung dazu holen sich die Mediatoren von den Parteien – im besten Fall durch einen Vermerk im anhängigen Gerichtsakt in der Tagsatzung, bei der eine Mediation bzw. Vorgespräche zur Mediation vereinbart wurden. Nach dem Ende der Mediation gibt es mehrere Vorgehensmöglichkeiten. Einigen sich die Parteien – unter anwaltlicher Vertretung – auf einen außergerichtlichen Vergleich, so können sie dem zuständigen Richter eine Ruhensanzeige schicken. Das Gericht kann auch einen Termin ausschreiben, der dann von den Parteien nicht besucht wird. In diesem Fall tritt auch ein Ruhen des Verfahrens ein.

Erzielen die Parteien – auch in Teilbereichen der strittigen Punkte – keine Einigung, so kann das Gerichtsverfahren durch die Parteien ohne weitere Formalitäten wieder aufgenommen werden.

11. Ausblick

Die Praxis der gerichtsnahen Mediation im Arbeitsrecht zeigt, dass es eine Reihe von Einsatzbereichen gibt, bei denen sie zweckmäßig einsetzbar ist. Vor allem bei Ausein-

andersetzungen rund um Betriebsräte gibt es bereits einige Anwendungsfälle, bei denen die gerichtsnahe Mediation zu einer umfassenden Lösung des Konflikts geführt hat, die allein mit einem Gerichtsverfahren nicht zu erzielen gewesen wäre. Die weiterführende Praxis wird mögliche andere Anwendungsfälle aufzeigen. Jedenfalls ist darauf hinzuweisen, dass es einer gewissen Flexibilität der Richter bedarf, um außergerichtlichen Verfahren eine noch größere Bedeutung zu verleihen. Das bezieht sich einerseits auf die Tatsache, dass Richter überhaupt an die Möglichkeit denken, Mediation bei den Parteien als Möglichkeit anzusprechen. Andererseits braucht es auch eine erhöhte Flexibilität, weil Richter einen Teil ‚ihres‘ Verfahrens aus der Hand geben.

Die Möglichkeit der Durchführung gerichtsnaher Mediationen hängt auch von der Möglichkeit der Kostenübernahme für die Mediation ab. Hier ist vor allem auch eine Flexibilität der Arbeiterkammer und von Rechtsschutzversicherungen notwendig. Wird die anwaltliche Vertretung vor Gericht von Dritten bezahlt, müsste aber die Mediation durch die Parteien selbst bezahlt werden, so sinken die Chancen für ein außergerichtliches Verfahren deutlich. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es ausschließlich die Richter sind, die die Möglichkeit der Mediation eines gerichtsanhängigen Rechtsstreits prüfen und gegebenenfalls die Parteien und deren Vertreter davon überzeugen. Dazu ist oft ein gewisses Ausmaß an Erklärungen und Erläuterun-

gen notwendig. Nicht in allen Fällen führt dieser Aufwand zur Bereinigung des Verfahrens durch eine Mediation, in etlichen Fällen gelingt es aber.

4) § 22 Abs 1 Zivilrechts-Mediations-Gesetz lautet: „Der Beginn und die gehörige Fortsetzung einer Mediation durch einen eingetragenen Mediator hemmen Anfang und Fortlauf der Verjährung sowie sonstiger Fristen zur Geltendmachung der von der Mediation betroffenen Rechte und Ansprüche.“ Damit hängt die Frage der Verjährung einerseits von der gehörigen Fortsetzung der Mediation ab – ein möglicher Streitpunkt – und andererseits nach dem Ende der Mediation von der gehörigen Fortsetzung des Gerichtsverfahrens.

ALEXANDER NEUMANN, REINHARD KREISSL*)

Sichere Gerichtsgebäude

Gerichtsgebäude als Orte hoher Emotionalität

Justizgebäude sind aufgrund ihrer Funktion Orte „hoher Emotionalität“. Hier werden Konflikte bearbeitet, die von allen Beteiligten als belastend erfahren werden. Nicht nur das Ergebnis einer Gerichtsverhandlung kann für die davon Betroffenen existenzielle Konsequenzen haben – real wie im Hinblick auf den eigenen psychischen Haushalt. Auch der Verlauf des Verfahrens selbst kann entsprechende problematische Reaktionsweisen auslösen. Das prädestiniert Gerichtsgebäude als Ziel von Attacken, macht sie zum geeigneten Schauplatz für die Inszenierung möglichst weithin sichtbarer „Aktionen der Rache“, der Kompensation subjektiv erfahrener Ohnmacht, der aggressiven Selbstjustiz. Immer wieder werden

MitarbeiterInnen der Justiz und Personen, die sich in Justizgebäuden aufhalten, Opfer von An- und Übergriffen. Das Spektrum reicht von relativ niedrigschwelligen Drohungen im Kontext von Gerichtsverhandlungen bis hin zu massiven Attacken in der Form von Bombendrohungen, tätlichen und bewaffneten Angriffen oder gar Amokläufen.

Gemäß der Allgemeinen Richtlinie für Sicherheitsstandards in Gerichtsgebäuden (Sicherheitsrichtlinie 2010) (BMJ-A147.10/0033-III 1/2010) des Bundesministeriums für Justiz vom April 2010 bedeutet Sicherheit in Gerichtsgebäuden insbesondere:

„(a) Personenschutz: Schutz der Bediensteten und BesucherInnen (Parteien, ParteienvertreterInnen, Zeugen, Sachverständige, etc.) der Gerichte und Staatsanwaltschaften, (b) Objektschutz: Schutz der Gerichtsgebäude und der darin befindlichen Sachwerte, (c) Schutz der unabhängigen Rechtsprechung.“

(Bundesministerium für Justiz, 2010:3).

Ausgehend von der Annahme, dass diese Sicherheit verbessert werden kann, hat das Bundesministerium für Justiz das Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie mit einer empirischen sozialwissenschaftlichen Untersuchung über die Sicherheit in österreichischen Gerichtsgebäuden beauftragt.

Österreich als „Insel der Sicherer“. Nachsatz: Solange, bis wieder etwas passiert.

Vorweg, um die Sicherheit in österreichischen Gerichtsgebäuden ist es augenscheinlich gut bestellt, aber es gibt – wie immer – Verbesserungspotential. Doch der Reihe nach. Von zentralem Interesse der hier vorgestellten Studie war die Frage, wie (un)sicher fühlen sich die MitarbeiterInnen der Justiz eigentlich an ihren Arbeitsplätzen? Dazu wurde eine Befragung unter den MitarbeiterInnen der Justiz (exkl. Strafvollzug) im Justizintranet lanciert. Von den 1.003 TeilnehmerInnen an der Befragung gaben nur 5% an, sich subjektiv besonders unsicher zu fühlen. Ein Ergebnis, das wenig überrascht, so liegt das subjektive Empfinden von Unsicherheit in ähnlichen Studien mit vergleichbaren Fragestellungen auf einem ähnlichen Niveau¹⁾. In Gesamtösterreich fühlt sich die Bevölke-

*) Mag. Alexander Neumann, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IRKS Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie.

PD Dr. Reinhard Kreissl, Wissenschaftlicher Leiter am IRKS Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie.

Studie des www.irks.at im Auftrag des BM für Justiz, Abschluss im Dezember 2012.

1) Der vom Innenministerium über knapp zwei Jahrzehnte durchgeführte Sicherheitsbarometer weist für Gesamtösterreich einen Wert von 2 Prozent an subjektiver (Un)Sicherheit in der Bevölkerung aus (vgl. Giller, Joachim (2007): Sicherheitsempfinden in Österreich, SIJK-Journal 4/2007).