jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2017/5/16 B-GBK I/191/17

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.05.2017

Norm

§8 (1) Z2 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung/angemessene Abhilfe

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität X, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass Studierende und Mitarbeiterinnen (namentlich genannt) des Institutes X der Universität X durch unzureichende Abhilfemaßnahmen gegen die geschlechtsbezogene Belästigungen von B (= Belästiger) diskriminiert wurden sowie dem Rektorat der Universität X einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und diese aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Universität X/das Amt der Universität X hat es nicht (schuldhaft) unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogenen Belästigungen durch B zu schaffen. Studierende und Mitarbeiterinnen der Universität X wurden somit nicht gem. § 8 (1) Z 2 B-GlBG diskriminiert.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag des AKG der Universität X (eingebracht von RA X) langte am ... beim Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Folgendes wurde ausgeführt:

Gegenstand des Antrages seien sexuelle Belästigung an der Universität X im Zeitraum ...-... durch B sowie mangelnde Abhilfemaßnahmen der Universität X. Nachdem im ... dem AKG Vorfälle sexueller Belästigungen bekannt geworden seien, seien Erhebungen durchgeführt und die Vorfälle dem Vizerektorat für X sowie der ...abteilung der Universität X zur Kenntnis gebracht worden. In weiterer Folge sei B am ... vom damaligen Vizerektor für X vorläufig suspendiert und es sei ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden. B sei mit Erkenntnis der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft vom ... in X Fällen aufgrund

sexueller/geschlechtsbezogener Belästigung sowie Verletzung der Dienstpflicht für schuldig befunden und es sei eine Geldstrafe verhängt worden. Infolge Rechtsmittelverzichts durch den Beschuldigten und den Disziplinaranwalt sei das Erkenntnis rechtskräftig geworden.

Im Antrag wurde im Folgenden der Schuldspruch, in anonymisierter Form, wiedergegeben und erklärt, dass der AKG für sämtliche Betroffenen einschreite, drei Zustimmungserklärungen gem. § 23a (3) B-GlBG sowie ergänzende Sachverhaltsdarstellungen waren angeschlossen. Soweit letztere die sexuellen Belästigungen betreffen werden sie hier nicht wiedergegeben, da der Senat I der B-GBK in seiner Sitzung am … beschloss, kein Verfahren zur Prüfung der sexuellen Belästigungen zu führen, da diesbezüglich bereits ein Schuldspruch der Disziplinarkommission vorliegt und nicht nachvollziehbar ist und von der Antragstellerin auch nicht dargelegt wurde, welchen Sinn die Abwicklung eines weiteren Verfahrens denselben Sachverhalt betreffend haben sollte oder inwiefern sich die Situation oder Rechtsposition der Betroffenen durch gutachterliche Feststellungen über die sexuellen Belästigungen verbessern sollte. Zum Vorbringen betreffend das Disziplinarverfahren ist festzuhalten, dass es nicht die Aufgabe der B-GBK ist, die Vorgehensweisen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zu überprüfen, ebenso wenig ist die Kommission eine Gesetzesprüfungsstelle. Die Prüfung des Senates beschränkt sich im vorliegenden Fall daher auf den Vorwurf, die zuständigen Vertreter/innen der Universität X seien ihrer Pflicht zur angemessenen Abhilfe nicht nachgekommen. Diesbezüglich wurden folgende „Versäumnisse“ vorgebracht:

Im Zusammenhang mit dem Disziplinarverfahren sollte die Leiterin der …abteilung … Hauptansprechpartnerin für die Betroffenen sein, sie sei jedoch nur an einem Tag in der Woche erreichbar gewesen. Sie habe die Betroffenen auch nicht ausreichend über das Verfahren informiert oder über deren Möglichkeiten belehrt. Auch der Betriebsrat (BR) und der AKG seien nicht ausreichend informiert worden, „zumal lediglich die …abteilung Akteneinsicht hatte“. Laut Vizerektor X sollte die Leiterin der …abteilung bei den Disziplinarverhandlungen vor Ort sein, um die Betroffenen bis zur Tür des Verhandlungssaales zu begleiten. Sie habe aber nichts davon gewusst und den Betroffenen sei eine derartige Betreuung vor Ort auch nicht angeboten worden. Daher sei es beispielsweise dazu gekommen, dass sie mit B und dessen Anwalt alleine im Warteraum warten haben müssen. Obwohl eine Betroffene ausdrücklich darum ersucht habe, sei eine abgesonderte Vernehmung (aufgrund der Bestimmungen des BDG) nicht möglich gewesen, was eine neuerliche Demütigung dargestellt habe. Angesichts des Umstandes, dass B zu einer Geldbuße verurteilt worden sei, sei seine „jederzeitige Rückkehr“ zu befürchten gewesen. Die Betroffenen und der AKG hätten die Universität X dringend ersucht, die Studentinnen und Mitarbeiterinnen vor weiteren Übergriffen zu bewahren und eine angstfreie und diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt sicherzustellen. Eine Betroffene habe am … bei der …abteilung nachgefragt, wie sichergestellt werde, dass die Betroffenen B „nicht ständig über den Weg laufen müssen“, die Leiterin der …abteilung habe aber keine konkrete Antwort gegeben. Als voraussichtlicher Dienstantritt von B sei der … genannt worden und es habe geheißen, B werde zumindest kommendes Semester nicht in der Lehre eingesetzt werden, es würde Weisungen und Kontrollen geben. Man gehe davon aus, dass er aus dem Verfahren gelernt habe und sich in Zukunft korrekt verhalten werde. Das Angebot der Universität X von 5 Therapiestunden sei von der …abteilung so unzureichend kommuniziert worden, dass die meisten Betroffenen keine Ahnung davon gehabt haben. Am … habe eine …versammlung stattgefunden und B habe sich entschuldigt, er habe niemanden verletzen wollen, er habe nicht bemerkt, dass er das getan habe. Die Anwesenden hätten nicht den Eindruck gehabt, dass er etwas gelernt habe, sondern dass er lediglich vorsichtiger sein werde. Es habe auch der Eindruck bestanden, dass „es sich eher um eine Wiedereingliederung von B handeln würde und nicht darum, wie man Frauen vor ihm schützen könne.“ „Dies“ sei in einer Besprechung am … zwischen Vizerektor X, dem …leiter …, dem Institutsvorstand …, der nunmehrigen AKG-Vorsitzenden … und der stellvertretenden Leiterin der …abteilung … besprochen worden. Den Betroffenen sei zugesichert worden, dass Bs Bewegungsfreiheit am Departement eingeschränkt werde und die Betroffenen darüber informiert würden, damit sie die von B frequentierten Bereiche meiden könnten. Auf diesbezügliche Rückfrage einer Betroffenen bei Vizerektor X habe sie die Antwort erhalten, dass man davon „in einem ersten Schritt abgesehen“ habe.

In Zusammenarbeit von AKG, dem Institutsvorstand und der …abteilung sei B am … eine Dienstanweisung „erteilt“ worden, „dabei wurde versucht, einige Verhaltensregeln für die Rückkehr von B aufzustellen“.

Die Rückkehr sei (vorerst) ausschließlich dadurch verhindert worden, dass auf sein Ansuchen eine Karenzierung für 4 Jahre gem. § 75 BDG (am …) vereinbart worden sei. Ohne diese Karenzierung wäre er im …semester … an die Universität X zurückgekehrt, trotz der Dienstanweisung wäre eine angst- und diskriminierungsfreie Atmosphäre für die Mitarbeiterinnen und Studentinnen nicht gewährleistet gewesen. Dies wäre nicht nur das Ergebnis des

Disziplinarverfahrens, sondern auch durch Versäumnisse der Universität X, insbesondere der ...abteilung und des damaligen Vizerektorats für X, bedingt gewesen. Die Erarbeitung von Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen sei - im Rahmen der (rechtlichen) Möglichkeiten - ausschließlich durch den AKG sowie die direkten Vorgesetzten von B erfolgt, welchen jedoch kaum Entscheidungsbefugnisse zukämen. Es seien bisher auch keine Maßnahmen getroffen worden, um allenfalls B Rückkehr zu verhindern, oder sicherzustellen, dass es nach der Rückkehr nicht zu weiteren Belästigungen komme.

Die folgenden auf Schadenersatzansprüche bezogenen Ausführungen im Antrag werden nicht wiedergegeben, da die B-GBK nicht über Schadenersatzansprüche zu entscheiden hat. Ebenfalls nicht wiedergegeben werden die Ausführungen, Bestimmungen des BDG 1979 über das Disziplinarverfahren seien EU-rechtswidrig und verfassungswidrig, da die B-GBK keine Gesetzesprüfungsstelle ist.

Neben dem Antrag auf gutachterliche Feststellung der (sexuellen) Belästigungen und der unzureichende Abhilfemaßnahmen seitens der Vertreter/innen der Universität X enthielt die Eingabe des AKG das Ersuchen, dem Rektorat der Universität X einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln, mit der „Aufforderung die Diskriminierung zu beenden".

Auf Ersuchen des Senates, mitzuteilen, wann ein Vertreter/eine Vertreterin der Universität X erstmals von Bs Verhalten Kenntnis erlangt habe und welche Schritte und Maßnahmen zur Abhilfe im Sinne des B-GlBG daraufhin gesetzt worden seien, übermittelte die Universität X (vertreten durch ...) am ... eine Stellungnahme. Einleitend wurde ausgeführt, dass das Disziplinarverfahren mit Erkenntnis vom ... rechtskräftig abgeschlossen worden sei. Sowohl der AKG als auch der BR seien - soweit gesetzlich zulässig - in dieses Verfahren eingebunden gewesen. Da der AKG zumindest bereits seit ..., also vor Einleitung des Disziplinarverfahrens, Kenntnisse von den Vorfällen gehabt und seit diesem Zeitpunkt laufend Kontakt mit dem Amt der Universität X gehabt habe und in dieser Zeit keine Vorschläge für Abhilfemaßnahmen gemacht worden seien, sei es überraschend, dass nun, mehrere Monate nach Abschluss des Disziplinarverfahrens, ein Verfahren bei der B-GBK eingeleitet und massive Kritik geübt werde. B sei Beamter und für Beamte sei das (für die Universität X eingerichtete) Amt der Universität Dienstbehörde erster Instanz (und nicht „die Universität X"), welches am Disziplinarverfahren und seiner Vorbereitung beteiligt gewesen sei, an der Aufarbeitung des Disziplinarfalls hätten insbesondere die Leiterin der ...abteilung und die stellvertretende Leiterin der ...abteilung ... mitgewirkt. Im ... habe die Universität X erstmals von den Vorwürfen gegen B erfahren, und zwar durch den AKG. Den Informationen des AKG zufolge sei dessen damalige Vorsitzende ... Ende .../Anfang ... von der Betriebsratsvorsitzenden ... über den Verdacht der sexuellen Belästigung informiert worden. Am ... habe sich der AKG wegen einer Terminvereinbarung an den Vizerektor X gewandt, und am ... habe ein Gespräch zwischen der damaligen Vorsitzenden des AKG, Vizerektor X und der Leiterin der ...abteilung ... stattgefunden, in welchem der AKG anonymisierte E-Mails vorgelegt habe. Das Amt der Universität X habe umgehend Befragungen und Recherchen durchgeführt, am ... sei die vorläufige Suspendierung von B erfolgt, und in weiterer Folge sei Disziplinaranzeige erstattet worden. Mit der vorläufigen Suspendierung sei ein Hausverbot verbunden gewesen, B habe sämtliche Zutrittsmedien abgeben müssen und der Zugriff und die Nutzung der IT-Systeme sowie der Infrastruktur der Universität X seien gesperrt worden.

Zum Vorwurf, es sei im Zuge der Vorbereitung und während des Disziplinarverfahrens zu „'Versäumnissen'" gekommen (mangelnde Erreichbarkeit von Ansprechpersonen, mangelnde Information über das Verfahren, fehlende Begleitung der Betroffenen zum Verhandlungssaal, keine abgesonderte Vernehmung) wurde ausgeführt, dass die Universität X keinen Einfluss auf die Durchführung des Disziplinarverfahrens habe. Die Vorwürfe der mangelhaften Information sowie der unterlassenen Begleitung der Betroffenen seien haltlos. Im Rahmen der Erhebungen seien vom Amt der Universität X ca. 40 Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Studierenden geführt worden, denen die Leiterin der ...abteilung sowie die stellvertretende Leiterin der ...abteilung als Ansprechpersonen genannt worden seien. Zu den Befragungen sei zur Unterstützung der Betroffenen auch eine Psychologin beigezogen worden. Die Vorwürfe zur Erreichbarkeit von der Leiterin der ...abteilung seien nicht nachvollziehbar, vom Amt der Universität X sei jedenfalls stets jemand erreichbar gewesen. Die Leiterin der ...abteilung mache montags Homeoffice und sei von Mittwoch bis Freitag an der Universität X anwesend. Abgesehen davon, dass sie am Diensthandy auch außerhalb ihrer Dienstzeiten erreichbar gewesen sei, seien zwei Stellvertreter als Ansprechpartner zur Verfügung gestanden. Sämtliche Anrufe und Mails in der Angelegenheit seien zeitnah beantwortet worden. Am ... sei binnen 30 Minuten ein Gesprächstermin mit

den Leiterinnen der Personal- und der ...abteilung, einer Vertreterin des AKG und einer Betroffenen zustande gekommen. Es sei „bezeichnend“, dass der AKG keinen einzigen Fall erwähnt habe, in dem eine Bitte nicht gleich erledigt worden wäre.

An den Verhandlungen der Disziplinarkommission habe niemand vom Amt der Universität X bzw. der Universität X teilnehmen können, denn das Amt der Universität X bzw. die Universität X sei nicht Partei im Disziplinarverfahren gewesen und die Öffentlichkeit sei ausgeschlossen worden. Während des gesamten Verfahrens habe man den Betroffenen Unterstützung angeboten (zum Nachweis dafür war der Stellungnahme eine Information an eine Betroffene über den Ablauf der Befragung als Zeugin und über den Ausschluss der Öffentlichkeit angeschlossen). Abgesehen davon, dass sich aus der Ladung ergebe, dass Begleitpersonen beigezogen werden können, habe keine der betroffenen Personen sich diesbezüglich bei der Universität X oder beim Amt der Universität X gemeldet.

Die Vorwürfe bezüglich des Zeitraumes nach Abschluss des Disziplinarverfahrens seien noch weniger substantiiert. B sei übrigens nicht - wie im Antrag angeführt - zu einer Geldbuße, sondern zu einer Geldstrafe verurteilt worden. Da sowohl B als auch der Disziplinaranwalt - dessen Tätigkeit nicht der Universität X zurechenbar sei und der auch jeweils ohne Absprache (zu der er auch nicht verpflichtet sei) mit der Universität X agiert habe - einen Rechtsmittelverzicht abgegeben haben, sei das Erkenntnis rechtskräftig geworden. Da nur eine Geldstrafe (und keine Entlassung) verhängt worden sei, sei klar gewesen, dass B wieder auf seine Dienststelle zurückkehren werde. Hier bestehe rechtlich kein Spielraum, da gemäß § 121 Abs 1 BDG eine Dienstpflichtverletzung über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen dürfe, also Anspruch auf die Rückkehr auf den Arbeitsplatz bestehe. Als Beamter und ... könne B auch nicht in gleicher Weise versetzt werden wie etwa ein „normaler" Angestellter, und sein Aufgabenbereich sei gesetzlich determiniert und umfasse neben der Forschung auch die Lehre. Eingriffe in diesen Bereich seien nur erschwert möglich. Gegen die gefürchtete Rückkehr hätten keine rechtlichen Schritte unternommen werden können, dennoch sei „klar“ gewesen, dass bei einer Rückkehr flankierende Maßnahmen gesetzt werden müssten. Die Wünsche und Vorschläge von Betroffenen und vom AKG seien zum Teil rechtlich nicht umsetzbar oder schlicht unzulässig gewesen. Es bestehe keine rechtlich zulässige Möglichkeit, die erfolgten sexuellen Belästigungen breitflächig zu kommunizieren, Bs „Bewegungsfreiheit" an der Universität X einfach einzuschränken oder ihn zu entlassen, dies hätte die Disziplinarkommission entscheiden müssen. Die Aufforderung, „ihm das Leben an der Universität X so schwer wie möglich zu machen", sei letztlich als eine Aufforderung zum „Hinausmobben" zu sehen und ebenfalls rechtlich unzulässig.

Die nach Abschluss des Disziplinarverfahrens gesetzten Maßnahmen ließen sich wie folgt darstellen:

Am ... um ... sei das Amt der Universität X darüber informiert worden, dass B zu einer Geldstrafe verurteilt worden sei. Aufgrund der Gesetzeslage sei er berechtigt (und auch verpflichtet) gewesen, am ... wieder seinen Dienst anzutreten. Aus diesem Grund sei auch am ... die Aufhebung der Sperrung seines Mailaccounts veranlasst worden. Am ... habe ein Gespräch zwischen B und ... (stellvertretender Leiter der ...abteilung) stattgefunden, in welchem B mitgeteilt worden sei, dass er vorerst bis ... dienstfreigestellt sei, und er sei auch dazu angehalten worden, den Campus nicht aufzusuchen. Weiters seien am ... der AKG und der BR mündlich von der Entscheidung der Disziplinarkommission verständigt worden, am ... sei die schriftliche Information erfolgt. Nach Abklärung der Kommunikation seien am ... die Betroffenen per Mail über die rechtskräftige Verurteilung von B zu einer Geldstrafe, über seine Rückkehr und seine vorläufige Dienstfreistellung informiert worden und die Leiterin der ...abteilung habe festgehalten: „Wir sind uns der für alle Beteiligten sehr schwierigen Situation bewusst. Sofern Sie Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte jederzeit an mich oder auch die stellvertretende Leiterin der ...abteilung. Sie können sich sicher sein, dass wir alles tun, um für alle eine möglichst gute Arbeits- und Studiensituation zu schaffen. Wir führen darüber bereits intensive Gespräche mit den Führungskräften des ...s. Derartige Vorkommnisse werden nicht toleriert und es ist uns ein großes Anliegen diese im Vorfeld zu verhindern. Die Universität X wird verstärkt Präventionsmaßnahmen verschiedenster Art setzen. Sofern Sie noch Fragen haben, können Sie sich natürlich auch gerne an uns wenden." Die Betroffenen hätten mit einer Entlassung gerechnet und seien enttäuscht gewesen. Per Mail und telefonisch seien sie über die Rechtslage und die sich daraus ergebene Situation aufgeklärt worden und es sei ihnen mitgeteilt worden, dass geprüft werde, welche weiteren Maßnahmen bezüglich der Rückkehr von B gesetzt werden könnten. Die erste unmittelbare Maßnahme sei die Verlängerung der Dienstfreistellung von B bis ... gewesen. Davor seien im Gespräch am ... zwischen Vizerektor X, der stellvertretenden Leiterin der ...abteilung, Frau ..., Frau ... und Frau ... vom AKG mögliche Maßnahmen besprochen worden (Weisung gegenüber B, Bürowechsel, längere Dienstfreistellung, Homeoffice, Entschuldigung

durch B) und die Betroffenen hätten ihre Sorgen kommunizieren können. In einem Gespräch am ... zwischen Rektor ..., Vizerektor X und B sei dieser darauf hingewiesen worden, dass eine zero-tolerance-policy in Hinblick auf solche Verhaltensweisen bestehe. Am selben Tag sei in einer weiteren Besprechung zwischen Vizerektor X, dem ...vorsitzenden ..., dem Institutsvorstand ... und B diesem mitgeteilt worden, dass er im ...S .../... keine Lehrveranstaltungen abhalten werde, keine Betreuung von Arbeiten von weiblichen Studierenden übernehmen dürfe und er in den ...monaten Homeoffice zu machen habe. Am ... habe B seinen Dienst angetreten, wobei an diesem Tag auch eine ...versammlung anberaumt gewesen sei, die der Kommunikation der Rückkehr und der Entschuldigung durch B gedient habe. „Die ...versammlung war auch deswegen notwendig, damit hier der Gerüchteküche Einhalt geboten wird und eine - soweit gesetzlich zulässig - offene Kommunikation am ... erreicht wird. Dies wurde vor dem Hintergrund gemacht, dass natürlich bekannt war, dass gegenüber B ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde und er vorläufig suspendiert war. Da bei allen diesen Maßnahmen die Amtsverschwiegenheit sowie der Datenschutz - auch den Betroffenen gegenüber -gewahrt bleiben musste, wurde ... das Thema „sexuelle Belästigung", also die Gründe für das Disziplinarverfahren sowie die Betroffenen, bewusst nicht ausdrücklich angesprochen. Anders ausgedrückt: Weder B noch die Betroffenen durften in irgendeiner Weise „an den Pranger" gestellt werden.“ Nach der Versammlung habe die Universität X aktiv den Kontakt zu den Betroffenen gesucht, um sich ihren Eindruck von der Sitzung geben zu lassen. In den Rückmeldungen sei herausgekommen, dass einige Personen den Eindruck gehabt haben, dass B nicht meine, was er sage. Abgesehen davon, dass seine Einsicht nicht von der Universität X steuerbar sei, handle es sich letztlich um rein subjektive Eindrücke.

Zur weiteren Unterstützung seien den Mitarbeiterinnen per Mail vom ... fünf Therapiestunden auf Kosten der Universität X angeboten worden. Mit Mail vom ... seien auch betroffenen Studierenden Therapiestunden angeboten worden.

Am ... habe ein Gespräch zwischen Vizerektor X, dem ...leiter, dem Institutsvorstand, der AKG Vorsitzenden und der stellvertretenden Leiterin der ...abteilung stattgefunden, in dem weitere Maßnahmen besprochen worden seien, am ... haben die Leiterin der ...abteilung, die AKG Vorsitzende und die stellvertretende Leiterin der ...abteilung über die Kommunikation mit Frauen und wiederum über die weitere Vorgehensweise gesprochen. In diesem Kontext habe der AKG um Einsicht in den Disziplinarakt ersucht. Diese habe schon deshalb nicht gewährt werden können, als die Universität X gar nicht über den Disziplinarakt verfügt habe.

Nach diversen Gesprächen im ... und ... (zwischen dem Institutsvorstand und der Leiterin der ...abteilung; Vizerektor X und BR; Vizerektor X, die AKG Vorsitzende, Frau ... vom BR, B; Vizerektor, zwei Betroffene, die AKG Vorsitzende) seien am ... drei Vertrauenspersonen am ... bestellt worden, und zwar je eine/r aus jeder Mitarbeiter/innengruppe. Am ... sei eine schriftliche Weisung an B ergangen, die u. a. folgenden Inhalt gehabt habe: Home-Office-Vereinbarung endet mit ...; Regelungen der Aufgaben, Lehrveranstaltungen, Betreuungen und Anwesenheitspflicht am Institut; neues, kleineres Büro neben seinem Dienstvorgesetzten ...; das förmliche „Sie" gegenüber Studierenden zu benutzen und angemessene Distanz gegenüber Studierenden und Kolleg/innen zu wahren; Entzug von speziellen Vollmachten; Einrichtung einer neuen Mail-Adresse für die Kommunikation mit Studierenden, auf die auch die Vertrauenspersonen Zugriff haben. Nach intensiven Gesprächen zwischen der Universitätsleitung und B habe dieser schließlich am ... um Karenzierung ersucht. Am ... seien die Betroffenen und Zeuginnen darüber per Mail informiert worden. Der Karenzierungsbescheid sei mit ... rechtskräftig geworden. Im Folgenden seien noch diverse Maßnahmen besprochen worden, eine davon sei die am ... veröffentlichte Broschüre gegen sexuelle Belästigung gewesen. Darüber hinaus habe die Universität X Anregungen zu Änderungen im Disziplinarrecht im BDG deponiert.

Abschließend wurde in der Stellungnahme der Universität X ausgeführt, dass über die genannten Maßnahmen hinaus z. B. folgende Maßnahmen/Schritte gesetzt worden seien:

Offensive gegen sexuelle Belästigung/Verfassen einer Informationsbroschüre gegen sexuelle Belästigung, auch in gedruckter Form, Verteilung an ÖH-Vertretungen, Ombudsstelle für Studierende, Study Service Center, BR und AKG); Evaluierung der internen Kommunikationswege/Qualitätsmanagement; Prüfung weiterer Sensibilisierungsmaßnahmen durch dieStabstelle...; laufender Kontakt zwischen Rektorat und AKG; Gespräche zwischen Rektorat mit ÖH-Vorsitzendem sowie Stellvertreterin und Vertreterinnen der vier ÖH-Fraktionen zur Besprechung weiterer Sensibilisierungsmaßnahmen für Studierende; Bildung einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen aus den Bereichen ..., VR ..., ÖH, AKG, ...abteilung, Ombudsstelle für Studierende zur Erarbeitung weiterer Kommunikationsmaßnahmen; anonyme Feedback-Box für Studierende; Module zum Thema sexuelle Belästigung im Traineeprogramm für

Mitarbeiter/innen der Universität X, im Weiterbildungsprogramm sowie im Onboarding neuer Professor/innen. Die Universität X habe es daher nicht verabsäumt, Abhilfemaßnahmen zu treffen bzw habe keinen Diskriminierungstatbestand erfüllt.

In der Replik zur Stellungnahme der Universität X vom ... führte der AKG im Wesentlichen aus (Wiederholungen des Antrages werden nicht wiedergegeben), dass die betroffenen Frauen „seitens der Universität X nicht proaktiv und detailliert über den genauen Ablauf des Verfahrens vor der Disziplinarkommission informiert“ worden seien, ein pauschal formuliertes Angebot für Unterstützung erscheine dem AKG nicht ausreichend. Die betroffenen Frauen seien nicht über ihre Rechte im Verfahren, insbesondere nicht über mögliche Schadenersatzansprüche gegenüber B informiert worden. Die mangelhafte Kommunikation sowie das Fehlen eines Maßnahmenkatalogs zeitnah nach Urteilsverkündung hätten zu erneuten Belastungssituationen bei den Betroffenen geführt. Der AKG habe mehrfach der Wunsch geäußert, den Verfahrensablauf gemeinsam aufzuarbeiten und für allfällige zukünftige Krisensituationen einen „Maßnahmenkatalog" zu entwerfen, wie in angemessener Art und Weise unter Einbeziehung aller an der Universität X verantwortlichen Akteure (Rektorat, Personal- und ...abteilung, BR, AKG) bestmöglich reagiert werden könne. Die Universität X sei zwar ab ... grundsätzlich zu konstruktiven Gesprächen bereit gewesen, wobei sich diese Bereitschaft jedoch nicht auf die bis dahin zu beklagenden Versäumnisse bezogen habe. Die B-GBK werde (auch) als „Mediatorin" angerufen und um Empfehlungen für ein optimiertes Verfahren ersucht.

Der AKG habe, nachdem er von Vorfällen erfahren habe, umgehend die Universität X informiert. Dem AKG sei mitgeteilt worden, dass die Ergreifung entsprechender Maßnahmen nun Sache der Universität X bzw. der Disziplinarbehörde sei und man dem AKG aus Gründen der Amtsverschwiegenheit auch keine Daten (etwa der Betroffenen) weiterleiten könne. Der AKG habe aber dennoch immer wieder, gemeinsam mit dem BR, nachgefragt und Hilfe angeboten, u. a. bei der Begleitung der Betroffenen zu den Verhandlungen. Darauf sei mitgeteilt worden, dass die Leiterin der ...abteilung vor Ort sei, die Frauen aber nur bis zur Tür des Verhandlungssaales begleiten dürfe. Zum Vorbringen der Universität X, es habe sich diesbezüglich keine Betroffene gemeldet, sei zu sagen, dass ihnen lediglich kommuniziert worden sei, dass sie sich an die Universität X wenden könnten, konkrete Hilfestellungen (etwa hinsichtlich Begleitung) seien nicht angeboten worden. Die AKG erhebe keine Vorwürfe gegen die Leiterin der ...abteilung persönlich, sondern gegen die Universität X als Organisation. Die Leiterin der ...abteilung wäre es gar nicht möglich gewesen, alle Betroffenen zu betreuen, die von der Universität X erwähnten „Stellvertreter" seien aber über den Sachverhalt nicht ausreichend informiert gewesen und hätten an die Leiterin der ...abteilung verwiesen. Auch wäre es im Sinne der Kontinuität wichtig gewesen, jeweils denselben Ansprechpartner/dieselbe Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stellen, da es den Betroffenen äußert unangenehm gewesen sei, derart intime und heikle Details wechselnden Ansprechpartnerinnen mitzuteilen (dafür müsste eine entsprechende Vertrauensbeziehung aufgebaut werden).

Zu den zahlreichen Gesprächen und den getroffenen Maßnahmen sei es hauptsächlich aufgrund massiver Interventionen der Betroffenen, des AKG und des BR gekommen. Die Universität X hätte bereits vor ... auch mit der Möglichkeit rechnen können, dass es nicht zu einer Entlassung von B kommen werde und hätte gemeinsam mit dem ... einen Maßnahmenkatalog vorbereiten können. Den Betroffenen sei lediglich schriftlich mitgeteilt worden, dass B zu einer Geldstrafe verurteilt worden und anzunehmen sei, dass er aus seinen Fehlern gelernt habe. Diese Mitteilung habe die betroffenen Frauen verständlicherweise in Panik versetzt und sie haben den AKG kontaktiert. Auf Initiative der Betroffenen sei es am ... zu einem Gespräch mit Vizerektor X gekommen. Die Universität X habe sich zunächst darauf beschränkt, von B eine „Entschuldigung" einzufordern. Diese sei dann in der ...versammlung am ... erfolgt (vor allen Mitarbeiterinnen des ...s). Dabei sei allerdings nur von „Vorfällen" gesprochen worden, und B habe gesagt, dass es ihm „leid tue, wenn er jemanden beleidigt" habe, was aufgrund der Vorfälle eine völlig unzureichende Erklärung gewesen sei. Erst in der Folge hätten konstruktive Gespräche über mögliche Maßnahmen im Hinblick auf eine Reintegrierung von B in den Universitätsbetrieb sowie über seine etwaige Beurlaubung oder Versetzung mit der Universität X stattgefunden. Bis dahin habe es kaum wirksame Maßnahmen, sondern nur vage Signale an die Betroffenen gegeben, weshalb sie nicht den Eindruck gehabt haben, dass ihre Sorgen ernst genommen würden.

Was die - zumindest bis .../... - fehlende Abhilfe betreffe, liege eine Verletzung des § 8 Abs. 1 Z 2 B-GIBG vor, zumal die Rückkehr von B nach rechtskräftiger Beendigung des Disziplinarverfahrens (und Beendigung seiner Dienstfreistellung) zu erwarten gewesen und der Dienstantritt auch am ... erfolgt sei, jedoch Abhilfemaßnahmen erst im ... getroffen

worden seien. Hier sei zumindest dem Erfordernis eines „unverzüglichen Einschreitens" nicht entsprochen worden. Das Ergebnis sei eine Fortsetzung der für die Betroffenen einschüchternden, feindseligen und demütigenden Studienumwelt gewesen.

Die Versäumnisse bei der Betreuung der Studierenden während des Disziplinarverfahrens seien darüber hinaus auch als eine Verletzung des § 20b iVm § 42 B-GIBG anzusehen, zumal als „andere Benachteiligung“ lediglich ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (hier: der Universität) gefordert werde, somit lediglich Bagatellfälle auszuklammern seien. Es sei dem AKG ein Anliegen, aus dem „Fall B" zu lernen und Maßnahmen zu überlegen, um sexuelle Belästigungen zu verhindern oder zumindest frühzeitig zu erkennen. Auch sollten die Universität X - Angehörigen, insbesondere die Kolleginnen am betroffenen ..., unterstützt und über sexuelle Belästigung/Antidiskriminierung informiert werden. Der AKG habe daher am ... ein Gespräch mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft organisierte, in dem u.a. mögliche Maßnahmen für das betroffene ... diskutiert worden sei. Im ...semester .../... habe der AKG gemeinsam mit BR und ... vier Workshops zum Thema Antidiskriminierung/sexuelle Belästigung veranstaltet. Über den ... sei vom AKG, der Stabstelle ... und dem BR eine Broschüre „NEIN zur Belästigung" erstellt worden.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen teil: Die Leiterin des Büros des AKG ..., der rechtsfreundliche Vertreter des AKG ..., als Vertreterinnen der Universität X bzw. des Amtes der Universität X die Leiterin der ...abteilung ..., ihre Stellvertreterin ... sowie als rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X ... (Kanzlei ...).

Die Senatsvorsitzende hielt einleitend fest, dass sich die B-GBK - wie bereits schriftlich kommuniziert - nicht mit den sexuellen Belästigungen durch B und dem Inhalt des Disziplinarerkenntnisses zu beschäftigen habe, sondern nur mehr mit der behaupteten mangelnden Abhilfe durch die Universität X bzw. des Amtes der Universität X.

Der rechtsfreundliche Vertreter des AKG führte aus, es gehe dem AKG nicht darum, jemanden von der Universität X an den Pranger zu stellen. Das Anliegen sei, einen Maßnahmenkatalog zu erarbeiten, für den Fall, dass es wieder zu solchen Vorfällen komme.

Die Vorsitzende stellte klar, dass die B-GBK nicht dafür eingerichtet sei, Maßnahmenkataloge mit Dienstgebervertreter/innen zu erstellen, sondern die Kommission sei ein Gremium, das im Falle von (sexuellen) Belästigungen auch zu untersuchen habe, ob es Dienstgeber/innen schuldhaft unterlassen haben, die gesetzlich gebotene angemessene Abhilfe zu schaffen.

Die rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X führte aus, dass die Vertreter bzw. Vertreterinnen der Universität X „etwas ratlos“ seien, denn man seit einem Jahr in laufendem Kontakt mit dem Betriebsrat, dem AKG, der ÖH und der Ombudsstelle. Von den Betroffenen sei zu hören (gewesen), was nicht alles zu tun sei im Hinblick auf Bs Rückkehr, das Problem sei aber, dass nach Abschluss des Disziplinarverfahrens weder die Universität X, noch das BMWFW als Dienstbehörde dienstrechtliche Maßnahmen setzen könne. Man könne auch nicht verfügen, dass B nur männliche Studierende betreuen könne, das sei rechtlich schlicht nicht möglich. Man habe mit B nach Gesprächen im ... im ... die 4jährige Karenz vereinbart, und es sei sein Recht nach 4 Jahren zurückzukehren. In der Folge wiederholte die rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X zusammengefasst die nach dem Disziplinarerkenntnis gesetzten Schritte (Dienstfreistellung von B; Information des AKG, des BR, der Betroffenen usw.).

Der rechtsfreundliche Vertreter des AKG bemerkte, was im ... vereinbart worden sei, sei ja in Ordnung, es sei aber bis zum Abschluss des der Disziplinarverfahrens viel Zeit vergangen. Auf Grund der Judikatur sei abzusehen gewesen, dass keine Entlassung ausgesprochen werde, man habe den Betroffenen aber nicht kommuniziert, dass man für ihren Schutz sorgen werde. Es habe geheißen, B werde aus seinen Fehlern gelernt haben.

Auf die Frage, welche Maßnahmen man setzen hätte können und wann, antwortete der rechtsfreundliche Vertreter des AKG, man hätte unmittelbar nach Abschluss des Disziplinarverfahrens B zumindest eine Weisung erteilen können, wie er sich zu verhalten habe.

B sei am ... wieder an die Uni gekommen, und es sei unklar gewesen, wie die Betroffenen geschützt werden könnten. Erst ab ... habe man sich dann etwas überlegt.

Die Leiterin des Büros des AKG führte aus, dass sich Betroffene - teilweise Studentinnen, teilweise Mitarbeiterinnen des Instituts - unmittelbar nach dem Disziplinarerkenntnis an den AKG gewandt hätten, weil sie einfach Angst gehabt

haben. Es habe geheißen, B werde bald zurückkommen und die Betroffenen hätten sich gefragt, was sein werde, wenn er wieder Lehrveranstaltungen halte und was sie tun sollten, wenn sie ihm begegnen.

Auf die Frage des Senates, was sich der AKG überlegt habe, antwortete die Leiterin des Büros des AKG, es habe in den folgenden Wochen mehrere Gespräche gegeben, mit dem Betriebsrat, mit dem Vizerektor X, man habe auch den Institutsvorstand und ...vorstände eingebunden.

Die Senatsvorsitzende wies darauf hin, dass man dem Dienstgeber nur dann einen Vorwurf machen könne, wenn er es schuldhaft unterlassen habe, die angemessene Abhilfe zu schaffen (§ 8a B-GlBG). Die Leiterin des Büros des AKG setzte fort, dass der AKG auf Druck der Betroffenen die Gespräche forciert habe. Das Problem des AKG sei gewesen, dass man zu wenige Informationen im Vorfeld gehabt habe. Der AKG sei ja selbst erstaunt gewesen, dass eine Betroffene fragen müsse, ob überhaupt irgendetwas passiere.

Auf die Frage, ob also der AKG die betroffenen Frauen auch nicht begleitet habe, antwortete die Leiterin des Büros des AKG, dass der AKG im ..., nachdem die erste Betroffene an den AKG herangetreten sei, Meldung an den Vizerektor X erstattet habe. Dann sei noch eine Betroffene gekommen. Der AKG sei informiert worden, dass B vorläufig suspendiert sei und dann sei die Information gekommen, dass das Disziplinarverfahren eingeleitet worden sei, und dann habe der AKG nichts mehr gehört. Erst nach Abschluss des Disziplinarverfahrens habe der AKG vom Ausmaß der Belästigungen erfahren, denn bis dahin haben sich drei oder vier Betroffene an den AKG gewandt, über die Anzahl der Belästigungen sei der AKG nicht in Kenntnis gesetzt worden.

Auf die Frage, ob der AKG den Stand des Disziplinarverfahrens nachgefragt habe, antwortete die Leiterin des Büros des AKG, natürlich, man habe auch gefragt, ob der AKG etwas tun solle. Die Antwort sei gewesen, nein, vorläufig nicht, wenn der AKG gebraucht werde, werde man sich an ihn wenden.

Die rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X führte aus, der Dienstgeber könne nicht breit Informationen aus einem Disziplinarverfahren streuen. Es sei jedenfalls den Betroffenen in Gesprächen kommuniziert worden, dass sie sich an den AKG und den Betriebsrat wenden könnten. Die rechtliche Lage sei schlicht so, dass Betroffene keine Einsicht in die Disziplinarakten haben. Im vorliegenden Fall gehe es offenbar um die Unzufriedenheit mit dem Disziplinarrecht. Die Unzufriedenheit mit der Judikatur und vor allem mit der Höhe der möglichen Strafen sei verständlich, aber die Gesetzeslage sei nicht der Universität X anzulasten. Wäre B nicht Beamter, wäre er höchstwahrscheinlich entlassen worden.

Auf die Frage, wie lange B an der Universität X anwesend gewesen sei, nachdem das Disziplinarerkenntnis ergangen sei, antwortete die stellvertretende Leiterin der ...abteilung, am ... habe er sich krank gemeldet und am ... habe die ...versammlung stattgefunden, dann sei die Karenzierung vereinbart worden.

Die Leiterin der ...abteilung führte aus, das Erkenntnis sei für die Universität X insofern überraschend gekommen, als man nicht gewusst habe, dass an diesem Tag (...) die Entscheidung getroffen werde, und man habe auch nicht gewusst, dass ein Rechtsmittelverzicht abgegeben werde. Offensichtlich sei die Kommunikation mit dem Disziplinaranwalt unzureichend gewesen. Mittlerweile sei - auch auf Anregung der Universität X - eine Änderung im BDG erfolgt. Es wäre jedenfalls ein Rechtsmittel zu erheben gewesen, was aber nicht in der Macht des Amtes der Universität X gestanden sei. In diesem Fall wäre B weiter suspendiert gewesen, es sei denn, die Disziplinarkommission hätte die Suspendierung aufgehoben. Deshalb habe man B auch gleich mit dem ersten Tag dienstfreigestellt. B sei angehalten worden sich zu überlegen, welche Schritte er setzen wolle. Der rechtliche Rahmen für die Dienstfreistellung sei sehr eng. Es bestehe die Möglichkeit einer Dienstfreistellung bis zum Pensionsantritt, und es sei auch überlegt worden, ob es eine Möglichkeit gäbe, dass B gar nicht mehr zurückkomme. In der Zeit bis ... habe man in Gespräche die rechtlichen Möglichkeiten im Sinne des § 141 BDG gecheckt.

Der rechtsfreundliche Vertreter des AKG wiederholte, dass eben in der Zeit von ... bis ... die betroffenen Frauen das Gefühl gehabt hätten, es passiere nichts, und B komme wieder zurück und sie hätten eben keinen Schutz.

Seitens des Senates wird angemerkt, dass sich im Protokoll über die ...versammlung am ... kein Hinweis auf das B-GlBG und auf den AKG finde, und dass auch nichts von sexuellen Belästigungen in Protokoll stehe, sondern von „Vorkommnissen“. Aus dem Protokoll gehe hervor, dass sich B entschuldigt habe, aber nicht bei wem und wofür konkret.

Der rechtsfreundliche Vertreter des AKG antwortete, gegenüber der Mitarbeiterin aus dem Institut.

Auf die Frage, ob jemand vom AKG an dieser Versammlung teilgenommen habe, antwortete die Leiterin des Büros des AKG, die Vorsitzende des AKG sei anwesend gewesen. Was die Frauen betreffe, sei seine Entschuldigung ein Witz gewesen, denn er habe gesagt, wenn er jemanden beleidigt haben sollte, tue es ihm leid. Der Großteil der anwesenden Personen habe nicht einmal gewusst, worum es ging. Es habe sogar Gerüchte gegeben, dass er Geld unterschlagen hätte. Das sei für die Frauen noch einmal eine Ohrfeige gewesen.

Die rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X bemerkte, dass es nach der Verurteilung keine andere Möglichkeit gebe.

Auf die Frage, weshalb man dann überhaupt eine ...versammlung abgehalten habe, antwortete die Leiterin der ...abteilung, sie sei vom AKG angeregt worden und der Vizerektor X habe die Idee aufgegriffen. B sei vom Rektor und vom Vizerektor X gefragt worden, ob er sich vorstellen könne, sich bei den Frauen zu entschuldigen. Was genau besprochen worden sei, wisse sie nicht.

Auf die Frage, weshalb sie meine, man könne in der ...versammlung nicht thematisieren, was vorgefallen sei, antwortete die rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X, es gebe keine rechtliche Möglichkeit, eine Entschuldigung anzuordnen.

Die Leiterin der ...abteilung führte aus, es sei immer ein Anliegen der Betroffenen gewesen, und vor allem ein Anliegen der Betroffenen aus dem Institut, dass nicht kommuniziert werde, wer betroffen sei. Deshalb sei auch die Aufregung so groß gewesen, als das Disziplinarerkenntnis veröffentlicht worden sei und die Initialen der Betroffenen zu lesen gewesen seien. Es sei eine schwierige Situation für das Amt der Universität X gewesen, denn man habe einerseits etwas kommunizieren müssen und andererseits wegen Amtsverschwiegenheit, aus Datenschutzgründen und aufgrund der Wünsche der Betroffenen nicht alles kommunizieren dürfen. Sie gebe dem AKG Recht, dass die Entschuldigung schiefgegangen sei, aber man habe B nicht vorschreiben könne, was er zu sagen habe, und seitens der Universität X habe man auch nicht auflisten können, was er alles getan habe.

In der Folge sprachen die Vertreterinnen des Amtes der Universität X und die Vertreterin des AKG über einen Leitfaden (im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen) und über workshops, vor allem darüber, auf wessen Initiative dieser/diese zustande gekommen seien. Die Erarbeitung von Leitfäden und die Veranstaltung von workshops sind keine Maßnahmen um Abhilfe gegen eine bereits stattgefundene sexuelle Belästigung zu schaffen, weshalb auf diese thematisierten Punkte nicht weiter einzugehen ist.

Die Vorsitzende wiederholte, dass die B-GBK keinen Beitrag in der Angelegenheit leisten, sondern nur feststellen könne, ob die gebotene Abhilfe schuldhaft unterlassen worden sei. Nach den heutigen Ausführungen der Vertreterinnen der Universität X frage sie - angesichts der rechtlichen Möglichkeiten der B-GBK - ob der Antrag eventuell zurückgezogen werde.

Der rechtsfreundliche Vertreter des AKG antwortete, man könnte das Verfahren ruhen lassen und sehen, ob der AKG und das Amt der Universität X „zusammenkommen", bei einem positiven Ergebnis könnte der Antrag zurückgezogen werden.

Die rechtsfreundliche Vertreterin der Universität X führte aus, die Universität X verschließe sich in keiner Weise einer Zusammenarbeit, sei aber die falsche Adresse für Einwände gegen die Disziplinarverhandlung. Die Leiterin der ...abteilung ergänzte, man sei offen für Gespräche die Zukunft betreffend.

Der rechtsfreundliche Vertreter des AKG erklärte, der Antrag könne nicht zurückgezogen werden, solange es keine Gespräche und kein Ergebnis gegeben habe. Das Angebot der Senatsvorsitzenden, nämlich dass der Senat seine Beschlussfassung für 14 Tage vertage, damit der rechtsfreundliche Vertreter des AKG und die Leiterin des Büros des AKG mit der AKG-Vorsitzenden wegen einer eventuellen Zurückziehung des Antrages Rücksprache halten können, lehnte der rechtsfreundliche Vertreter des AKG ab.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 8 Abs. 1 Z 2 B-GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen.

Als Kritik des AKG wurde zunächst (in der Replik auf die Stellungnahme der Universität X) formuliert, dass die betroffenen Frauen „seitens der Universität X nicht proaktiv und detailliert über den genauen Ablauf des Verfahrens vor der Disziplinarkommission“ und nicht über ihre Rechte im Verfahren, insbesondere nicht über mögliche Schadenersatzansprüche gegenüber B, informiert worden seien. Dazu ist festzuhalten, dass nicht nachvollziehbar ist, was mit „genauer Ablauf des Verfahrens vor der Disziplinarkommission“ gemeint ist und dass auch vollkommen unklar ist, inwiefern eine solche Information von Vertretern/Vertreterinnen des Dienstgebers, die das Disziplinarverfahren ja nicht führen, erteilt werden könnte. Schadenersatzansprüche sind nicht Gegenstand des Disziplinarverfahrens.

Zum Vorwurf der mangelhaften Kommunikation betreffend eine Begleitung der Betroffenen als Zeuginnen zur Disziplinarverhandlung bzw. der unterbliebenen Begleitung verweist der Senat darauf, dass gemäß § 125 (1) BDG auf Verlangen einer Zeugin/eines Zeugen einer Person ihres/seines Vertrauens die Anwesenheit bei der Vernehmung zu gestatten ist. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb sich der AKG und die betroffenen Frauen nicht dazu entschieden, ein Mitglied des AKG als Vertrauensperson auszuwählen. Auch wenn seitens der Universität X bzw. des Amtes der Universität X kommuniziert worden sein sollte, dass die Leiterin der ...abteilung vor Ort sein werde, wäre es das Recht der Betroffenen/Zeuginnen gewesen, eine (andere) Vertrauensperson namhaft zu machen. Es ist im Übrigen der Universität X zuzustimmen, wenn sie ausführt (in der Stellungnahme zum Antrag), dass es sehr ungewöhnlich ist, eine Vertreterin/einen Vertreter des Dienstgebers als Vertrauensperson zu wählen oder zu wünschen.

Der Hauptvorwurf des AKG geht dahin, dass in der Zeit des laufenden Disziplinarverfahrens kein Maßnahmenkatalog erarbeitet wurde, und auch nach dem rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens seien keine oder nur unzureichende Schritte zum Schutz der Betroffenen gesetzt worden. Dazu ist Folgendes festzuhalten:

Zwei bis drei Wochen nachdem der Universität X /dem Amt der Universität X die Vorwürfe gegen B zur Kenntnis gelangten, wurde die vorläufige Suspendierung ausgesprochen und Disziplinaranzeige erstattet. In der Zeit des Disziplinarverfahrens blieb B suspendiert. Am Abend des ... erfuhr die Universität X vom rechtskräftigen Abschluss des Disziplinarverfahrens. Am ... wurde die Dienstfreistellung von B bis ... verfügt, und er wurde angehalten, den Campus nicht aufzusuchen. Am ... wurden die betroffenen Frauen von der Leiterin der ...abteilung über diese Umstände informiert, für den Fall dass Unterstützung benötigt würde, wurde eine solche angeboten. Es wurde mitgeteilt, dass bereits Gespräche mit den Führungskräften des Departements geführt würden. Es erfolgte die Verlängerung der Dienstfreistellung von B bis .... Im Gespräch am ... wurde B mitgeteilt, dass er im ...S .../... keine Lehrveranstaltungen abhalten werde, keine Betreuung von Arbeiten von weiblichen Studierenden übernehmen dürfe und er in den ... monaten Homeoffice zu machen habe. In der schriftlichen Weisung des Vizerektors X vom ... wurden diese Punkte wiederholt und einige weitere Anordnungen getroffen (z. B. Verwendung des förmlichen „Sie“ als Anrede; Verwendung eines E-Mail-Account, der auch für Vertrauenspersonen einsehbar wäre; Zuteilung eines Büros neben jenem des Institutsvorstands usw.) Am ... trat B seinen Dienst an, es fand eine ...versammlung statt. Dass die in dieser Versammlung von B abgegebene Entschuldigung keine für die Betroffene(n) akzeptable Entschuldigung war, kann nicht der Universität X /dem Amt der Universität X angelastet werden. Die Universität X hatte einerseits keine Handhabe, B zu einer bestimmten, ernsthaften Entschuldigung zu zwingen, andererseits waren die Vertreter/innen der Universität X zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet und es bestand (besteht) keine rechtlich zulässige Möglichkeit, die sexuellen Belästigungen öffentlich zu kommunizieren. Per Mail vom ... und vom ... wurden den betroffenen Frauen Therapiestunden auf Kosten der Universität X angeboten.

B hätte ab dem Zeitpunkt seiner vorläufigen Suspendierung bis zum Ende des Semesters - bekanntlich Mitte/Ende ... - lediglich einige Tage an der Universität anwesend sein können (Dienstfreistellung bis ...) Am ... war er anwesend (...versammlung), dass er danach noch an der Universität anwesend gewesen wäre, wurde vom AKG gar nicht behauptet. Die Ausführungen im Antrag, nämlich es sei zumindest bis .../... „dem Erfordernis eines ‚unverzüglichen Einschreitens‘ nicht entsprochen worden“ und es sei daher zu einer Fortsetzung der für die Betroffenen einschüchternden, feindseligen und demütigenden „Studienumwelt“(!) gekommen, ist daher nicht nachvollziehbar.

Im Antrag und vor allem in der Sitzung des Senates kam hervor, dass nach Meinung des AKG und auch nach Meinung der Betroffenen zu wenig mit diesen kommuniziert wurde. Dazu ist festzuhalten, dass, auch wenn es möglicherweise zu Versäumnissen im Zusammenhang mit Informationen gekommen sein sollte, dieser Umstand keine mangelhafte Abhilfe darstellt.

Die Kritik des AKG, die Universität X hätte bereits vor ... auch mit der Möglichkeit rechnen können, dass es nicht zu

einer Entlassung von B kommen werde und hätte gemeinsam mit dem ... einen Maßnahmenkatalog vorbereiten können, ist insofern nicht nachvollziehbar als seitens des AKG offenbar überhaupt kein Vorschlag für umsetzbare und rechtlich zulässige Maßnahmen zum Schutz vor weiteren Belästigungen gemacht wurde. Im Übrigen wurde auch im Verfahren vor der B-GBK nicht dargelegt, welche über den „Entzug" der Lehrveranstaltungen im ...semester ..., über das „Verbot" der Betreuung von Arbeiten von Studentinnen usw. hinausgehende realisierbare Maßnahme(n) sich der AKG für die Zeit nach der - vom Dienstgeber nicht zu verhindernden - Rückkehr von B vorstellen hätte können. Schließlich wurde Mitte ... (also noch in den Ferien) eine Karenz von 4 Jahren vereinbart und es wurden über die B konkret betreffenden Maßnahmen hinaus noch allgemeine Maßnahmen gesetzt, z. B. Herausgabe einer Informationsbroschüre gegen sexuelle Belästigung; Befassung derStabstelle... mit Sensibilisierungsmaßnahmen; anonyme Feedback-Box für Studierende usw. (Näheres vgl. Seite 9).

Auf Grund des gesamten Vorbringens vermag der Senat nicht zu erkennen, dass die Universität X /das Amt der Universität X es verabsäumt haben sollte - noch dazu schuldhaft - die gesetzlich gebotene Abhilfe gegen die sexuellen Belästigungen zu schaffen. Eine Diskriminierung der von den sexuellen Belästigungen betroffenen Frauen durch die Universität X /das Amt der Universität X gemäß § 8 (1) Z 2 B-GlBG liegt nicht vor.

Wien, Mai 2017

Zuletzt aktualisiert am

01.06.2017

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

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