

TE Bvwg Erkenntnis 2021/5/21 W129 2140354-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 21.05.2021

Entscheidungsdatum

21.05.2021

Norm

B-GIBG §4a

B-VG Art133 Abs4

UG §42

UG §43 Abs1 Z2

UG §44

VBG §34

VwGVG §28 Abs2

Spruch

W129 2140354-1/50E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter DDr. Markus GERHOLD über die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der XXXX Universität XXXX gegen den Bescheid der Schiedskommission an der XXXX Universität XXXX vom 23.09.2016, ohne Zahl, nach Durchführung einer mündlichen Beschwerdeverhandlung (06.11.2017 bzw. 08.01.2018, fortgesetzt am 22.02.2021) zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), idgF iVm § 43 Abs 1 Z 2 Universitätsgesetz 2002 (UG) als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Im Herbst 2015 wurden gegen Frau Mag.a XXXX , Leiterin der Abteilung Lehr- und Studienmanagement und zugleich Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität XXXX , Mobbing-Vorwürfe laut.

2. In weiterer Folge führten sowohl der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch der Betriebsrat Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Lehr- und Studienmanagement durch; diese Befragungen führten zu teils widersprüchlichen Ergebnissen.

3. Das Rektorat schlug daraufhin eine Versetzung der Abteilungsleiterin zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor; eine gleichzeitige weisungsfreie Tätigkeit als Vorsitzende und eine hauptberufliche Beschäftigung für dieses Gremium wurden jedoch als inkompatibel erachtet.

Zur Klärung der erhobenen Mobbingvorwürfe wurde die Abteilungsleiterin schließlich mit Jänner 2016 für einen befristeten Zeitraum im Ausmaß von drei Monaten der Universitätsbibliothek dienstzugeteilt.

4. Am 05.02.2016 beauftragte das Rektorat die RichterIn des BG Linz, Mag.a XXXX mit Sachverhaltsermittlungen hinsichtlich der Mobbingvorwürfe und der Erstellung eines schriftlichen Berichtes.

5. Mit schriftlichem Bericht vom 10.03.2016 nahm RichterIn Mag.a XXXX , sinngemäß und hier auf das Wesentlichste zusammengefasst dahingehend Stellung, dass das Führungsverhalten der Abteilungsleiterin als völlig inakzeptabel und verwerflich zu bezeichnen und als Mobbing zu qualifizieren sei, da sie durch ihr schikanöses Verhalten jedenfalls die menschliche Würde ihrer Mitarbeiter verletzt und die dienstliche Zusammenarbeit und den Betriebsfrieden ernstlich gestört habe.

Der Bericht langte am 21.03.2016 im Büro des Rektorates ein.

6. Am 26.03.2016 wurde Frau Mag.a XXXX ein Entlassungsschreiben (Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund gem. § 34 VBG) per Botendienst zugestellt.

7. Am 29.03.2016 wurde vom Rektor der Universität XXXX sowie von Frau Mag.a XXXX eine Vereinbarung unterfertigt, wonach das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und die am 26.03.2016 ausgesprochene Entlassung als zurückgenommen und gegenstandslos gilt.

8. Am 07.04.2016 übermittelte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität XXXX der Schiedskommission der Universität XXXX den (näher begründeten) Antrag auf Feststellung, wonach Frau Mag.a XXXX wegen ihrer Tätigkeit als Vorsitzende für Gleichbehandlungsfragen an der Universität XXXX diskriminiert und in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt wurde.

9a. Mit zwei Schreiben (vom 16.04.2016 bzw. 22.04.2016) nahm RichterIn Mag.a XXXX Stellung zum (getätigten) Vorwurf, dass ihr Bericht apologetischen Charakter aufweise und eine bereits getroffene Entscheidung legitimieren solle, und wies diesen Vorwurf zurück.

9b. Mit Schreiben vom 27.04.2016 nahm der Rektor der Universität XXXX Stellung zur Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

10. Mit Schreiben vom 23.05.2016 präziserte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen den Antrag vom 07.04.2016.

11. Mit dem angefochtenen Bescheid vom 23.09.2016 wies die Schiedskommission den Antrag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der Feststellung der Benachteiligung von Mag.a XXXX zurück und im Übrigen ab. Begründend wurde – hier zusammengefasst und sinngemäß – zunächst ausgeführt, dass die Schiedskommission schon auf Grund des Wortlautes des § 43 UG nicht zur Prüfung eines möglichen Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsverbote der Bestimmungen des § 42 Abs 3 UG bzw. § 20b B-GIBG zuständig sei, sodass der Antrag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der Feststellung der Benachteiligung von Mag.a XXXX zurückzuweisen sei.

In den Ausführungen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen werde jedoch eine mögliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dargelegt; der Antrag werde in diese Richtung ausgelegt und sei somit auch zulässig.

Die zu beurteilende Frage laute, ob im Fall von Mag.a XXXX von Arbeitgeberseite nach Bekanntwerden des problematischen Führungsverhaltens andere Reaktionen gesetzt worden seien als in vergleichbaren Fällen, ob es dafür

in der Sache selbst liegende Gründe gebe oder ob die unterschiedliche Behandlung keine nachvollziehbaren Ursachen habe, was eine unterschiedliche Beurteilung von weiblichem und männlichem Führungsverhalten und eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen würde.

Es gebe an der Universität XXXX mehrere Vergleichsfälle. Die Personalangelegenheiten betreffend Univ.-Prof. Dr. XXXX und Herrn XXXX seien noch vom früheren Rektor entschieden und in der laufenden Amtsperiode des amtierenden Rektors abgewickelt worden, lediglich der Fall ao.Prof. Dr. XXXX sei vom amtierenden Rektor entschieden worden. Nur der zweite Fall betreffe eine Verwaltungseinrichtung, hingegen seien der erste und der dritte Fall im wissenschaftlichen Bereich angesiedelt.

Am ehesten sei der zweite Vergleichsfall (Herr XXXX) mit dem gegenständlichen Fall vergleichbar. Dort habe eine breite Abteilungsgliederung (mit sieben Unterabteilungen) eine Entflechtung ermöglicht; als Ergebnis sei von Dienstgeberseite die Versetzung der Führungskraft in eine andere, dem bisherigen Tätigkeitsfeld nahe Abteilung unter Beibehaltung einer Leitungsfunktion gewählt.

Nur im ersten Vergleichsfall sei es zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses gekommen. Der (dortige) Ausspruch der Kündigung zum 31.12.2015, verbunden mit dem Angebot einer einvernehmlichen Auflösung zu einem späteren Zeitpunkt (29.02.2016), sei eine verhältnismäßig milde Form einer Dienstgeberreaktion gewesen. Es sollte wohl ein für den Lehrbetrieb leichter handhabbares Ende des Dienstverhältnisses mit Abschluss des Wintersemesters erreicht werden.

Ob die Entlassung und die später getroffene einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses rechtmäßig gewesen seien, obliege der arbeitsgerichtlichen Beurteilung und nicht der Beurteilung durch die Schiedskommission, auch wenn die Entlassung eine besonders schwerwiegende Reaktion auf die Kritik an der Führungsqualität der Mag.a XXXX darstelle.

Es sei die persönliche Stellungnahme der Mag.a XXXX zur Kenntnis genommen und in die Beurteilung des Sachverhaltes einbezogen worden. Der Darstellung seien jedoch primär arbeits- und dienstrechtliche Aspekte zu entnehmen.

In einer Gesamtbewertung aller genannten Vorgänge sehe die Schiedskommission keine Anhaltspunkte für eine Benachteiligung von Frau Mag.a XXXX auf Grund ihres Geschlechts.

12. Mit Schriftsatz vom 20.10.2016 erhob der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die gegenständliche Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Sinngemäß und auf das Wesentlichste zusammengefasst wurde ausgeführt, dass Mag.a XXXX als vertretungsbefugtes Organ des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht wegen Diskriminierung einer bestimmten Bewerberin für eine Professur eingelegt habe. Aufgrund dieses Naheverhältnisses zu der zu schützenden Person liege eine Diskriminierung durch Assoziierung vor (Verweis auf EuGH 17.7.2008, C-306/06, Coleman). Somit sei die Beschwerde des Arbeitskreises zulässig.

Aus Sicht des Arbeitskreises komme § 20a B-GIBG bzw. die darin verankerte Beweislastleichterung zur Anwendung. Diskriminierungen würden regelmäßig getarnt werden und die mit einer Maßnahme tatsächlich verfolgten Zwecke seien kaum ermittelbar. Auch ohne Diskriminierungsbewusstsein folge der Arbeitgeber Geschlechterstereotypen und Urteilsverzerrungen. Ohne Beweislastregel sei die Feststellung einer Diskriminierung im Verfahren mit Amtsaufklärungspflicht fast nur in den Fällen möglich, in denen der Arbeitgeber die Diskriminierung zugestehe. Dies sei im universitären Umfeld nicht zu erwarten.

Nach Ansicht des Arbeitskreises sei der gesetzliche Prüfungsmaßstab ein anderer: Dem Gesetz zufolge sei es entscheidend, ob eine Person wegen ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahre, erfahren habe oder erfahren würde. Die Schiedskommission habe es unterlassen, einen hypothetischen Vergleichsmaßstab anzulegen und zu fragen, ob ein Mann in derselben Situation anders behandelt worden wäre. Die Einschränkung auf drei (bestimmte) Vergleichsfälle an der Universität XXXX sei daher zu Unrecht erfolgt. Männern werde ein anderes Führungsverhalten zugestanden als Frauen, vor allem werde führungsstarkes

Verhalten von Frauen eher als negativ bewertet, nämlich als aus der Rolle fallen. Auch sei es höchst zweifelhaft, ob die Vorwürfe arbeitsrechtlich eine Entlassung rechtfertigen würden, eine Versetzung bzw. Änderungskündigung sei offenbar nicht ernstlich erwogen worden.

Doch auch die von der Schiedskommission vertretene sachliche Rechtfertigung des Unterschieds in der Behandlung in Bezug auf drei (bestimmte) Vergleichsfälle überzeuge nicht. Es sei nicht untersucht worden, ob ein gleichwertiger Einsatz der Abteilungsleiterin an beliebiger anderer Stelle möglich gewesen wäre. Auch sei die – von der Schiedskommission behauptete – geringere Außenwirksamkeit des Handelns eines Wissenschafters im Vergleich zu einer Abteilungsleiterin der Universitätsverwaltung unzutreffend. Auch habe die Schiedskommission unterlassen zu überprüfen, inwieweit dieser Unterschied wesentlich sei für die arbeitsrechtliche Andersbehandlung der Abteilungsleiterin (und AKG-Vorsitzenden). Auch erkläre der Unterschied nicht die konkrete Maßnahme, nämlich die Entlassung. Offen bleibe, warum das Rektorat nicht als milderer Mittel zu einer Änderungskündigung gegriffen habe, die den erwogenen Gesichtspunkten genügt hätte.

Auch sei dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht ausreichend Parteiengehör gewährt worden. Die Entscheidung des Rektorats sowie der Schiedskommission fuße im Wesentlichen auf dem Bericht der Juristin XXXX . Die Stellungnahme von Frau Mag.a XXXX zu diesem Bericht sei nicht berücksichtigt und somit das Parteiengehör verletzt worden.

13. Mit Schreiben vom 18.11.2016 legte die Schiedskommission der Universität XXXX die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor, ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdevorentscheidung Gebrauch zu machen.

14. Mit verfahrensleitender Anordnung des VwGH vom 21.09.2017, Fr 2017/10/0008-2, eingelangt beim BVwG am 02.10.2017 erging die Aufforderung, (ua.) binnen Frist von drei Monaten eine Entscheidung zu erlassen.

Mit verfahrensleitender Anordnung des VwGH vom 20.12.2017, Fr 2017/10/0008-4, wurde diese Frist um zwei Monate verlängert.

15. Am 06.11.2017 führte das Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Beschwerdeverhandlung durch, an welcher eine Vertreterin der belangten Behörde sowie zwei Vertreterinnen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (beschwerdeführende Partei) teilnahmen und in welcher der verfahrensgegenständliche Sachverhalt eingehend erörtert wurde.

16. Mit Schreiben vom 04.12.2017 erstattete der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität XXXX ein ergänzendes Vorbringen.

In Bezug auf jenen Vergleichsfall, der einen Leiter (Herrn XXXX) einer Verwaltungseinrichtung der Universität XXXX betraf, wurden die (damaligen) Mobbingvorwürfe dahingehend präzisiert, dass diesem vorgeworfen worden sei, er würde vor Dritten abschätzige Bemerkungen über andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen, die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schlecht machen (auch gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), Arbeitsaufträge im Nachhinein abändern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anschreien und unhöflich anreden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „fertig machen“, nicht nachvollziehbare Weisungen erteilen, wie zB bestimmte Aufträge verzögert zu behandeln, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig ausspielen, sich bis in Detail in Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmischen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschimpfen (zB „B ist ein Trottel“), private Themen ausplaudern etc.

Dieser Mitarbeiter sei in der Folge von der Leitung XXXX abgezogen worden, sei aber Leiter der Abteilung XXXX geblieben. In dieser Abteilung werde das Führungsverhalten von Herrn XXXX nunmehr anders gesehen, hier gebe es auch Äußerungen wie „Ich fühle mich das erste Mal gut geführt, er bringt Struktur hinein“.

Im Fall des Prof. XXXX liege ein Bericht einer Mitarbeiterin aus dem Jahr 2015 vor, wonach die Arbeitssituation nicht zu ertragen sei. Ihr Vorgesetzter sei nicht zufriedenzustellen und erteile unerfüllbare Arbeitsaufträge. Er habe in weiterer Folge seine Mitarbeiterin für die Nichterfüllung in aggressiver Weise verantwortlich gemacht. Es herrsche eine hohe Personalfuktuation, weil es niemand mit ihm aushalte. Recherchen hätten ergeben, dass dieser Vorgesetzte tatsächlich als höchst problematische Führungskraft beschrieben werde. Es sei diesem Professor in weiterer Folge die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden, jedoch aus dem Grund, weil er keine oder keine nennenswerten wissenschaftlichen Leistungen erbracht habe.

In weiterer Folge wiederholte und präzierte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sein bisher erstattetes Vorbringen.

17. Am 08.01.2018 erfolgte vor dem Bundesverwaltungsgericht eine Fortsetzung der mündlichen Beschwerdeverhandlung, an welcher eine Vertreterin der belangten Behörde sowie zwei Vertreterinnen und ein rechtsfreundlicher Vertreter des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (beschwerdeführende Partei) teilnahmen und in welcher der verfahrensgegenständliche Sachverhalt eingehend und ergänzend erörtert wurde, dieses Mal unter Einbeziehung der zeugenschaftlichen Befragung des Rektors der Universität XXXX sowie der (ursprünglich entlassenen) Leiterin der Verwaltungseinrichtung.

18. Mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 15.02.2018, Zl. W129 2140354-1/20E, wurde die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

Auf das Wesentlichste zusammengefasst wurde zunächst die behördliche Zurückweisung des Antrages auf Feststellung einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes bestätigt.

Weiters wurde ausgeführt, dass der Rektor die Beschreibung der Führungskraft durch die extern bestellte RichterIn als – im negativen Sinne – überraschend und einzigartig empfunden habe und dass die mit einstimmiger Unterstützung durch das Rektorat ausgesprochene Entlassung keine geschlechts- oder funktionsabhängige Diskriminierung darstelle.

Hinsichtlich des zweiten von der beschwerdeführenden Partei vorgebrachten Vergleichsfalles (Univ.Prof. DI Dr. V. XXXX) wurde ausgeführt, dass dieser vor der Amtszeit des amtierenden Rektors gelagert sei und der Rektor nicht an die Verwaltungspraxis des Vorgängers gebunden sei.

19. Mit Erkenntnis vom 20.12.2019, Ro 2018/10/0014-3, wies der Verwaltungsgerichtshof die (ordentliche) Revision in Bezug auf die behördliche Zurückweisung des Antrages auf Feststellung einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes zurück (Spruchpunkt I.) und hob das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 15.02.2018 wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes auf.

Hinsichtlich des zweiten Vergleichsfalles (Univ.Prof. Dr. XXXX) wurde ausgeführt, dass in Bezug auf die Beurteilung einer Frage iSd § 4a B-GIBG keine gesetzliche Vorgabe hinsichtlich der Person oder Amtsperiode des jeweiligen Organwalters bestehe. Es bedürfe auch einer Beurteilung, ob eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder auch auf Grund eines – im gesetzlichen Rahmen – zulässigen anderen, nicht diskriminierenden Umstandes erfolgte.

20. Mit Schriftsatz vom 20.06.2020 äußerte sich der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der XXXX Universität XXXX – hier auf das Wesentlichste zusammengefasst – wie folgt:

Vom Bericht der Mag.a XXXX sei im fortgesetzten Verfahren gänzlich Abstand zu nehmen, weil dieser Bericht keine Auskunft über die hier zu behandelnden Sachverhalts- und Rechtsfragen gebe. Wenn das BVwG der unrichtigen Meinung sei, der Bericht sei relevant, so werde gerügt, dass der Arbeitskreis keine Gelegenheit erhalten habe, sich zu diesem Bericht zu äußern. Auch werde beantragt, die Verfasserin persönlich zeugenschaftlich zu befragen. Der Bericht entspreche nicht den Anforderungen an ein Gutachten. Auch habe das BVwG die 23 befragten Personen nicht zeugenschaftlich befragt und deren Aussagen nur mittelbar verwertet.

Im Vergleichsfall XXXX sei das Rektorat dem problematischen Führungsverhalten nicht näher nachgegangen, insbesondere sei keine externe RichterIn mit der Beurteilung der Situation beauftragt worden. Auch habe das Rektorat in diesem Vergleichsfall eine Entflechtung der Abteilung ermöglicht.

Auch im Vergleichsfall XXXX habe es keine weiteren Nachforschungen gegeben und sei keine externe GutachterIn bestellt worden. Auch sei keine „Verwarnung (im weiteren) Sinne“ ausgesprochen worden, wie das BVwG im aufgehobenen Erkenntnis unrichtig festgestellt habe. Eine derartige Maßnahme sei nicht aktenkundig und sei weder von der belangten Behörde noch vom Rektor zu Protokoll gegeben worden.

In beiden genannten Vergleichsfällen werde das BVwG im fortgesetzten Verfahren zu prüfen haben, ob das Rektorat Männern ein anderes Führungsverhalten als Frauen zugestanden habe.

Hinsichtlich des Vergleichsfalles XXXX werde auf die Entscheidung des VwGH verwiesen. Das Bundesverwaltungsgericht werde hier insbesondere den früheren Rektor Prof. XXXX förmlich einzuvernehmen haben.

Der Arbeitskreis sei in einem bestimmten (näher geschilderten) Fall der Beschwerde einer MitarbeiterIn dieses

Professors nachgegangen; Recherchen hätten eindeutig ergeben, dass Prof. XXXX als höchst problematische Führungskraft beschrieben werde. Das Rektorat habe ihm die einvernehmliche Lösung seines Dienstverhältnisses angeboten, daraufhin sei er gekündigt worden, insbesondere weil er keine bzw. keine nennenswerten wissenschaftliche Leistungen erbracht habe. Das BVwG werde im fortgesetzten Verfahren auch anhand dieses Vergleichsfalles zu prüfen haben, ob das Rektorat Männern ein anderes Führungsverhalten als Frauen zugestanden habe.

Darüber hinaus gebe es neue Vergleichsfälle. Frau Dr.in XXXX sei seit 1993 als Lehrende am Institut für XXXX und bis 2019 Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gewesen. Aufgrund eines Plagiatsvorwurfes hinsichtlich eines bestimmten Beitrages für einen Sammelband und aufgrund weiterer Plagiatsvorwürfe zur Habilitationsschrift sei sie entlassen worden.

Frau Dr.in XXXX sei bis 31.12.2018 Büroleiterin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gewesen und habe den gegenständlichen Beschwerdefall maßgeblich mitbetreut. Mit 31.10.2018 sei die Entlassung ausgesprochen worden, weil sie eine Nebentätigkeit nicht gemeldet habe, mit welcher die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit überschritten worden sei. Das Rektorat sei nicht willens gewesen, die Maßnahme mit dem Arbeitskreis zu erörtern, man habe jedoch die Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses umgewandelt. Im wissenschaftlichen Bereich seien solche Arbeitszeitüberschreitungen und umfangreiche Nebentätigkeiten nicht unüblich und würden von der Universitätsleitung auch toleriert. Auch der Rektor habe in einem (näher bezeichneten) Interview zur Antwort gegeben, er arbeite fünf Tage in der Woche zu je 18 Stunden.

Es entstehe der Eindruck, dass das Vorgehen im gegenständlichen Beschwerdefall und bei den beiden neuen Vergleichsfällen die Tätigkeit des Arbeitskreises behindern oder erschweren sollen. Im Gesamtbild zeige sich, dass auf der einen Seite offensichtlich systematisch gegen weibliche AKG-Mitglieder vorgegangen werde, während auf der anderen Seite gleiches oder teilweise viel gravierenderes Fehlverhalten von männlichem Universitätspersonal im Wesentlichen ungeahndet bleibe oder das männliche Personal wesentlich günstiger behandelt werde.

Im gegenständlichen Fall sei die Tätigkeit als Vorsitzende des Arbeitskreises kausal für die Entlassung gewesen, wobei es ausreiche, dass der Einsatz für andere Frauen ein Motiv in einem Bündel von Motiven sei. Ohne diese Tätigkeit wäre die Beschwerdeführerin nicht entlassen, sondern versetzt oder gekündigt worden oder es wäre das Verhalten sanktionslos geblieben. Die Beschwerdeführerin habe sich im Fall eines Besetzungsverfahrens einer bestimmten Professur für eine bestimmte Kandidatin eingesetzt. Das Bundesverwaltungsgericht habe mit Erkenntnis vom 06.02.2020, Zl. W128 2117806, ausgesprochen, dass das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

Es werde angeregt, das gegenständliche Beschwerdeverfahren auszusetzen und ein Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH einzuleiten. Die Rechtsprechung des VwGH zu 2004/12/0192 und 2012/10/0047 stehe im Widerspruch zur Judikatur des EuGH, welcher die Beweislastregeln der Richtlinien 2000/43/EG und 2006/54/EG auch auf Legalparteien anwende. Die Anwendbarkeit der Beweislasterleichterung des § 20a B-GIBG sei zu Gunsten des Arbeitskreises ausdrücklich zu bejahen.

21. Mit Schriftsatz vom 08.07.2021 nahm die belangte Behörde zu den Ausführungen der beschwerdeführenden Partei Stellung.

22. Mit Schreiben vom 20.10.2020 setzte das Bundesverwaltungsgericht die beschwerdeführenden Partei in Kenntnis, dass der ehemalige Rektor, Prof. Dr. XXXX, dem BVwG mitgeteilt habe, dass er altersbedingt unter eine COVID-19-Risikogruppe falle. Er lebe nunmehr in Norddeutschland; für Österreich und insbesondere Wien gebe es Reisewarnungen der deutschen Behörden.

Das BVwG habe die Akten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens im Vergleichsfall XXXX beschafft und übermittle die Verhandlungsprotokolle und die ergangenen Entscheidungen des LG XXXX, des OLG XXXX und des OGH. Das BVwG beabsichtige von den arbeitsgerichtlichen Feststellungen im Allgemeinen und den Zeugenaussagen im Besonderen auszugehen.

23. Mit Schriftsatz vom 02.12.2020 nahm die beschwerdeführende Partei – auf das Wesentlichste zusammengefasst – wie folgt Stellung.

Man verzichte (unter näher angeführten Bedingungen) vorerst auf eine Ladung des ehemaligen Rektors, es bestünde jedoch auch die Möglichkeit einer Einvernahme in einer Videokonferenz.

Darüber hinaus wurde insbesondere anhand bestimmter Passagen aus dem arbeitsgerichtlichen Verfahren das aus Sicht des Arbeitskreises bestehende Fehlverhalten des Prof. XXXX herausgearbeitet.

Auch wurde darauf hingewiesen, dass Prof. XXXX zu Beginn der Amtszeit des Rektors Prof. XXXX erneut zum Institutsvorstand ernannt worden sei.

24. Mit Schreiben vom 16.12.2020 übermittelte das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag der beschwerdeführenden Partei eine bestimmte Unterlage (ein näher bezeichnetes Mitteilungsblatt der Universität XXXX) aus dem arbeitsgerichtlichen Verfahren.

25. Mit Schriftsatz vom 07.01.2021 nahm die beschwerdeführende Partei dazu Stellung und verwies darüber hinaus auf eine bestimmte Aussage des früheren Rektors im arbeitsgerichtlichen Verfahren im Vergleichsfall XXXX , wonach sein Nachfolger ein Mitspracherecht gehabt habe.

26. Am 22.02.2021 führte das Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Beschwerdeverhandlung, zum Teil unter Verwendung des elektronischen Videokonferenztools „Zoom“, durch. Im Gerichtssaal anwesend waren ein Vertreter der beschwerdeführenden Partei, die rechtsfreundliche Vertretung der beschwerdeführenden Partei sowie eine Vertreterin der belangten Behörde. Mit Hilfe des Videokonferenztools wurden die Zeugen Prof. XXXX (früherer Rektor), Rektor Prof. XXXX (amtierender Rektor) und Prof.in XXXX (frühere Vizerektorin für Personal) befragt.

27. Mit Schriftsatz vom 11.03.2021 erstattete die Schiedskommission als belangte Behörde – hier auf das Wesentlichste zusammengefasst – eine Stellungnahme dahingehend, dass eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem arbeitsgerichtlichen Verfahren im Vergleichsfall XXXX durchaus problematisch erscheine. Die Vorkommnisse am Institut seien der Schiedskommission nicht bekannt gewesen, man sei von einer Kündigung aufgrund fehlender Forschungsleistungen, der mangelnden wissenschaftlichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der hohen Personalfuktuation und – als unmittelbarem Anlass für die Kündigung – aufgrund des Verhaltens gegenüber der Institutssekretärin ausgegangen.

Doch selbst wenn im Fall XXXX eine Arbeitgeberreaktion bereits früher und härter zu erwarten gewesen wäre, sei nicht zwingend abzuleiten, dass das Verhalten gegenüber Frau Mag.a XXXX diskriminierend gewesen sei.

28. Mit Schriftsatz vom 26.03.2021 nahm die beschwerdeführende Partei – hier auf das Wesentlichste zusammengefasst – umfassend zu bestimmten Aussagen der am 22.02.2021 befragten Zeugen sowie zum Schriftsatz der belangten Behörde vom 11.03.2021 Stellung.

Hinsichtlich des Schreibens der belangten Behörde wurde Kritik an der Verfahrensführung der belangten Behörde geübt, diese habe es insbesondere unterlassen, die Zustände am Institut des Prof. XXXX durch Befragung von (näher genannten) Zeugen zu ermitteln.

Im Vergleichsfall Prof. XXXX sei der höchstgerichtliche Mobbing-Begriff eindeutig erfüllt, im Fall XXXX hingegen keinesfalls in derselben Qualität wie im Fall XXXX erwiesen, auch nicht durch den Bericht der externen bestellten Richterin Mag.a XXXX , welcher auf einer summarischen und anonymen Zusammenfassung von nicht zuordenbaren Aussagen fuße und außerhalb eines rechtsstaatlichen Gerichtsverfahrens beauftragt und verfasst worden sei und lediglich ein Privatgutachten des Rektorats der Universität XXXX darstellt.

Aus dem Vorgebrachten ergebe sich der eindeutige Schluss, dass Frau XXXX als Frau im Vergleich zu den Angelegenheiten XXXX sowohl im Einzelnen als auch in ihrer Gesamtheit aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund ihrer Stellung als AKG-Vorsitzende, welche problematisches Führungsverhalten und Diskriminierungen von Männern aufgedeckt und geltend gemacht habe (so geschehen in der rechtskräftigen Rechtssache vor dem BVwG, GZ W128 2117806-1), (assoziativ) diskriminiert worden sei.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Am 16.09.2015 wurde gegen Frau Mag.a XXXX (Dienstnehmerin der Uni XXXX , das VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages), Leiterin der Abteilung für Lehr- und Studienmanagement an der Universität XXXX sowie Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität XXXX der Vorwurf erhoben, Mitarbeiter aus ihrer Abteilung gemobbt zu haben.

1.2. Im Dezember 2015 führte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung für Lehr- und Studienmanagement durch.

Die dritte stellvertretende Vorsitzende des AKG, Frau Dr.in XXXX , konnte (lediglich) mit fünf Mitarbeiter/innen einen Termin vereinbaren und diese befragen. Vier Mitarbeiter/innen äußerten sich zumindest vorsichtig positiv, zum Teil aber auch ausdrücklich positiv über ihre Vorgesetzte, lediglich ein Mitarbeiter negativ.

Vier Mitarbeiter/innen weigerten sich unter Verweis auf eine angebliche Sinnlosigkeit, mit Dr.in XXXX zu sprechen. Eine fünfte Person verweigerte ebenfalls das Gespräch, eine sechste Person reagierte nicht auf die Anfrage.

1.3. Eine seitens des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal durchgeführte Befragung der Mitarbeiter/innen der Abteilung mit Hilfe von standardisierten Formularen der Arbeiterkammer ergab – hier auf das Wesentlichste zusammengefasst – auf Basis von fünf Rückmeldungen das Gesamtbild, dass sich fünf Personen kritisch oder besonders kritisch zu Lasten ihrer Vorgesetzten äußerten, lediglich eine Person positiv.

1.4. Aufgrund einer schriftlichen Weisung des Rektors der Universität XXXX vom 04.01.2016 wurde Frau Mag.a XXXX der Universitätsbibliothek zur Dienstleistung zugewiesen. Im Schreiben wurde dies als „vorläufige Maßnahme“, insbesondere mit dem Zweck der abschließenden Klärung der erhobenen Vorwürfe begründet.

Frau Mag.a XXXX hatte an der Universitätsbibliothek folgende drei Arbeitsaufträge zu erfüllen:

- Erstellen eines Konzeptes für die Umsetzung einer 24/7-Bibliothek an der Universität XXXX .
- Analyse von Curricula an österr. Universitäten im Bereich „Wissenschaftliches Arbeiten und Recherchieren in Datenbanken“
- Erstellen eines Konzepts für eine Benutzerumfrage (Print- und e-Medien an der Bibliothek).

1.5. Am 05.02.2016 erteilte der Rektor der Universität XXXX der Richterin Mag.a XXXX den Auftrag, die erhobenen Mobbingvorwürfe zu eruieren und einen schriftlichen Bericht zu erstatten.

1.6. Am 21.03.2016 erhielt das Rektorat der Universität XXXX den mit 10.03.2016 datierten Bericht der Richterin über ihre im Zeitraum 05.02.2016 bis 08.03.2016 durchgeführte Untersuchung im Auftrag des Rektorates.

Dieser Bericht schließt mit den Absätzen:

„ [...] Der konkrete Führungsstil von XXXX lässt sich wie folgt charakterisieren:

Verlangen nach kritikloser Befehlsbefolgung und Anerkennung, Totalkontrolle, ungerechtfertigter psychischer Druck, unsachliche und persönlich diffamierende Kritik, negative Äußerung über Mitarbeiter zu Kollegen und unbeteiligten Dritten, sprunghafte Direktiven, Nichtweitergabe von Informationen, fälschliches Verantwortlichmachen für (eigene) Fehler, Ausspielen von Mitarbeitern, abwertende Gesten und verletzender Tonfall.

Durch ihre Unberechenbarkeit erzeugte sie ein von Angst und Tränen geprägtes Arbeitsklima.

Außer Zweifel steht, dass dieses Verhalten von XXXX als völlig inakzeptabler und verwerflicher Führungsstil zu beurteilen ist.

In der Gesamtschau erfüllt das konkrete Verhalten auch die Qualität von Mobbing, da XXXX durch ihr schikanöses Verhalten jedenfalls die menschliche Würde der Mitarbeiter verletzt und die dienstliche Zusammenarbeit und den Betriebsfrieden ernstlich gestört hat. Sie hat den Mitarbeitern eine die Menschenwürde missachtende und persönlichkeitszersetzende Behandlung zuteilwerden lassen. Die Anfeindungen und Angriffe seitens XXXX betrafen mit Ausnahme von einer Mitarbeiterin alle ihr unterstellten Personen, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Es beschränkte sich auch nicht auf ein bloß einmaliges Fehlverhalten, vielmehr kam es häufig, nämlich durchschnittlich einmal pro Woche zu einem massiven Vorfall. Die Handlungen wurden auch wiederholt gesetzt. Diese belastende Situation dauerte über Jahre hindurch an. Die Handlungen gegen die betroffenen Mitarbeiter waren auch nicht zufällig, sondern hatten System. Von der Wirkung her hatten die Verhaltensweisen für die Betroffenen katastrophale Auswirkungen bis hin zur Beeinträchtigung der Lebensqualität.

Einzig die sonst in den schikanösen Handlungen grundsätzlich implizierte Täterabsicht, die Opfer bzw. ihr Ansehen zu schädigen und gegebenenfalls aus ihrer Position zu vertreiben, konnte nicht mit der nötigen Sicherheit bei XXXX geortet werden. Als Ausfluss ihrer verzerrten Wahrnehmung einerseits und ihrem Hochmut andererseits ist XXXX in

ihrer Überzeugung verfangen, dass ihr Umgang mit den Mitarbeitern absolut passend und legitim sei und kein Änderungsbedarf bestehe.“

1.7. Es kann nicht festgestellt werden, dass der Bericht der Richterin Mag.a XXXX einseitig (zu Lasten von Frau Mag.a XXXX) verfasst wurde bzw. „apologetischen Charakter“ aufweist.

1.8. Es kann nicht festgestellt werden, dass „Frau Mag.a XXXX mit schonungsloser Härte in eine ausweglose Situation gedrängt wurde“.

1.9. Mit Schreiben vom 26.03.2016 sprach der Rektor der Universität XXXX gegenüber Frau Mag.a XXXX die Entlassung gem. § 34 VBG aus.

1.10. Am 29.03.2016 wurde eine (einvernehmliche) schriftliche Auflösungsvereinbarung seitens der Universität XXXX als Arbeitgeberin und Frau Mag.a XXXX getroffen und festgehalten, dass die am 26.03.2016 ausgesprochene Entlassung als „zurückgenommen“ bzw. „gegenstandslos“ gilt.

1.11. Am 07.04.2016 übermittelte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität XXXX der Schiedskommission der Universität XXXX den (näher begründeten) Antrag auf Feststellung, wonach Frau Mag.a XXXX wegen ihrer Tätigkeit als Vorsitzende für Gleichbehandlungsfragen an der Universität XXXX diskriminiert und ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt wurde. Der genannte Antrag wurde mit Schreiben vom 23.05.2016 präzisiert und wiederholt.

1.12. Hinsichtlich der von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachten Vergleichsfälle wird festgestellt:

a) Prof. XXXX : Mit (nicht vom Verfasser abgeschickten) Mail vom 12.02.2016 wurde auf angeblich untragbare Arbeitsbedingungen am Institut für XXXX aufmerksam gemacht. Das Rektorat führte am 03.03.2016 Gespräche mit dem Institutspersonal und konnte die Vorwürfe nicht verifizieren. Es kam zu einer Ermahnung bzw. (Ver-)Warnung (im weiteren Sinne) durch den amtierenden Rektor.

Nach einem Gespräch, welches der Dekan bereits am 01.03.2016 mit dem Institutspersonal geführt hatte, und dem oben genannten Gespräch vom 03.03.2016 erhielten Rektor Prof. Dr. XXXX , Vizerektorin Dr.in XXXX sowie der Dekan ein Mail aller aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wonach diese ihren Vorgesetzten als „durchaus anspruchsvollen, aber in der Sache als unterstützenden und wertschätzenden Vorgesetzten“ lobten. Es kam weiters in einem Gespräch, welches Vizerektorin Dr.in XXXX mit fünf ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führte, die Rückmeldung, er fordere von sich selbst und auch von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; er sei ein Perfektionist und hinterfrage die Arbeit seines Teams sehr kritisch.

b) Prof. XXXX : Prof. XXXX war ab 01.07.2009 als Universitätsprofessor an der Universität XXXX tätig und Leiter des Instituts für XXXX , veröffentlichte während seiner Tätigkeit (2009-2015) nur einen Fachartikel und konzentrierte sich insbesondere auf die Lehre. In seiner Kritik an seinen Assistenten war er nicht zimperlich („Wo haben Sie denn ihr Hirn gelassen?“, „Geht das nicht in Ihr Hirn hinein!; „Sind Sie wahnsinnig?“), bei wöchentlichen Meetings, bei denen die Assistenten ihre Arbeiten präsentieren sollten, war eine andere Meinung als die des Prof. XXXX nicht erwünscht. Wissenschaftlichen Diskurs gab es nicht. Auf Widerspruch reagierte Prof. XXXX cholerisch. Sein Verhalten hatte zur Folge, dass ein Großteil der Assistenten das Institut vorzeitig verließ, weil die Zusammenarbeit unerträglich war und bei einigen auch zu gesundheitlichen Problemen führte. Dadurch kam es zu einer auffällig hohen Personalfluktuation am Institut.

2013 wurde das Institut einer internen Revision unterzogen. Der Revisionsbericht zeigte verschiedene kleinere Mängel auf, bestätigte die auffällig hohe Personalfluktuation und das fast gänzliche Fehlen von Veröffentlichungen und Dienstreisen zu wissenschaftlichen Tagungen. Darauf kam es am 05.03.2014 zu einem Gespräch mit Rektor Prof. XXXX (dem Amtsvorgänger des amtierenden Rektors); Prof. XXXX zeigte sich im Gespräch völlig uneinsichtig.

Auch ein weiterer Evaluierungsbericht im Juni 2015 fiel negativ aus; Prof. XXXX wurde für seine unzureichende Forschungsleistung kritisiert; ihm gelinge es nicht, die Zusammenarbeit mit renommierten Forschungseinrichtungen in Veröffentlichungen umzumünzen und Studierende für sein Fachgebiet zu begeistern. Der Personalaufbau des Institutes befinde sich in einem beklagenswerten Zustand, Prof. XXXX habe es nicht geschafft, wissenschaftliches Personal für längere Zeit am Institut zu halten.

Am 21.09.2015 hat Prof. XXXX „...von seiner Sekretärin auf äußerst aggressive Weise ein Verhalten gefordert, zu dem

sie nicht verpflichtet war, nämlich die Verwendung ihres Studentenausweises, um ihm Informationen über ehemalige Assistenten zu verschaffen, auf die er nach den internen Vorschriften der Universität keinen Anspruch hatte. Um seinen Willen durchzusetzen, drohte er ihr damit, sonst für eine Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse Sorge zu tragen. Dass er keine Einsicht in diese Daten ohne Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters hatte, war ihm von anderer Seite ausdrücklich mitgeteilt worden. (...) Ein Recht diese durch unzulässigen Druck auf seine Sekretärin einzufordern, stand ihm keinesfalls zu. Dass [sein] Verhalten in dieser Situation seinen Dienstpflichten widersprach, steht daher außer Frage. Dieser Vorfall stellt aber letztlich nur eine Fortsetzung des (...) üblichen, völlig unangemessenen Umgangs [des Prof. XXXX] mit seinen Assistenten und Sekretärinnen dar. Unter Berücksichtigung der Position des Prof. XXXX als Dienstvorgesetzter dieser Personen stellt dieses Verhalten eine gröbliche Dienstpflichtverletzung und damit eine Verwirklichung des geltend gemachten Kündigungsgrundes dar (...)" (aus: OGH 30.01.2018, Zl. 9 ObA 30/17b).

Am 23.09.2015 verständigte das Rektorat den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal, wonach geplant sei, Prof. XXXX zu kündigen. Nach erfolgter Zustimmung kam es am 30.09.2015 kam zur Kündigung (mit 31.12.2015) durch Rektor Prof. XXXX (den Vorgänger des amtierenden Rektors). Das Klagebegehren des Prof. XXXX , wonach das Arbeitsverhältnis des Klägers über den 31.12.2015 hinaus weiter unbefristet fortbestehen sollte, wurde rechtskräftig abgewiesen (LG XXXX als Arbeits- und Sozialgericht 23.06.2016, Zl. 36 Cga 93/15t; OLG XXXX 15.12.2016, Zl. 11 Ra 85/16y, Abweisung der Revision: OGH 30.01.2018, Zl. 9 ObA 30/17b).

Unmittelbar vor Ausspruch der Kündigung am 30.09.2015 waren dem Rektor Prof. XXXX (den Vorgänger des amtierenden Rektors) insbesondere folgende Umstände am Institut bekannt:

- fast zur Gänze fehlende Publikationsleistungen des Prof. XXXX
- keine Teilnahme an internationalen Tagungen
- hohe Personalfluktuation am Institut
- ein (einziger) an den Rektor gerichteter – teils widersprüchlicher – Hinweis eines Mitarbeiters von Prof. XXXX in Bezug auf schlechte Behandlung dieses Mitarbeiters
- widerrechtlicher Versuch des Prof. XXXX an Evaluierungsergebnisse seiner Assistenten zu gelangen, konkret mittels unzulässiger Weisung an seine Sekretärin, welcher gegenüber er so aggressiv auftrat (zB geballte Faust), dass sie – körperliche Gewalt befürchtend – in das benachbarte Büro des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal flüchtete.
- In Folge des genannten Vorfalles ein E-Mail des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal, wonach das Rektorat aufgefordert werde tätig zu werden, es sei „nicht der erste Vorfall“ gewesen, es hätten sich auch in der Vergangenheit sehr viele Mitarbeiter beim Betriebsrat über die Führungs- und Managementqualitäten des Prof. XXXX beklagt.

Die bereits in den Jahren 2011 bis 2014 auftretenden Probleme im Umgang mit den Mitarbeitern (insbesondere jenen, die in der Lehre tätig waren) waren dem Dekan der Fakultät, welcher Prof. XXXX zugeteilt war, unbekannt. Zum Teil war das tatsächliche und umfassende Ausmaß des Umganges des Prof. XXXX nicht einmal den Mitarbeitern des Prof. XXXX bekannt, die nur in der Forschung (und nicht in der Lehre) eingesetzt wurden. Dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Vertretung deren Interessen verpflichtete Einrichtungen der Universität XXXX kamen zum Teil nicht oder nur unzulänglich ihren Verpflichtungen nach und meldeten konkrete Beschwerden oder Vorfälle aus der Zeit vor dem 21.09.2015 weder dem Dekan noch dem Rektorat.

Die Sekretärin des Prof. XXXX kontaktierte zwar zwei oder drei Wochen vor dem 21.09.2015 erstmals den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (somit die beschwerdeführende Partei) mit einer Beschwerde über die „sehr übergriffige Art und Weise“ (der Vorgangsweise des Vorgesetzten), erhielt aber den Rat „den Ball flach zu halten“. Jedoch erst beim Vorfall am 21.09.2015 entschied der Arbeitskreis, das „offiziell anzugehen“.

Im Rektorat wurde nach dem Vorfall am 21.09.2015 diskutiert, ob Prof. XXXX entlassen oder gekündigt werden soll; eine Ermahnung wurde als nicht ausreichend erachtet. Letztlich wurde auch auf Ratschlag der Rechtsabteilung der Universität XXXX die Kündigung (mit 31.12.2015) ausgesprochen. Das Angebot einer einvernehmlichen Kündigung (mit Endes des Wintersemesters) wurde von Prof. XXXX nicht angenommen.

Zumindest ein Motiv für die Wahl des Instrumentes der Kündigung (statt Entlassung) war für das Rektorat der

unmittelbar bevorstehende Beginn des Wintersemesters und befürchtete Probleme bei der Durchführung der universitären Lehre. Tatsächlich gab es im Jänner 2016 (somit nach dem Ausscheiden des Prof. XXXX aus dem Personalstand) Probleme, die Lehrveranstaltungen mit dem bestehenden Universitätspersonal abzudecken.

Der amtierende Rektor Prof. Dr. XXXX war in die vom Amtsvorgänger ausgesprochene Kündigung des Prof. XXXX nicht eingebunden.

Mit 01.10.2015 wurde Herr Prof. XXXX durch Rektor Prof. Dr. XXXX erneut zum Institutsvorstand bestellt. Gleichzeitig wurden zumindest 100 andere Personen zur Institutsvorständin oder Institutsvorstand erneut oder neu bestellt.

c) Herr XXXX : Aufgrund massiver Mobbingvorwürfe gegen den Leiter der Abteilungen „ XXXX “ sowie „ XXXX “ kam es zur Halbierung der Zuständigkeit des Leiters durch den Bereichsleiter in Abstimmung mit der damals zuständigen Vizerektorin für Personal. Dem amtierenden Rektor war das konkrete Ausmaß der Vorwürfe nicht bekannt; sein Kenntnisstand beschränkte sich auf „Meinungsverschiedenheiten“ und (strittige) „Kompetenzfragen“. Es wurde ihm berichtet, dass nach der getroffenen Personalmaßnahme „vernünftige Arbeitsverhältnisse“ herrschen würden.

Der Vizerektorin für Personal, Prof. Dr.in XXXX , war bekannt, dass es in der Abteilung „ XXXX “ bereits vor dem Wintersemester 2015/16 zu Spannungen gekommen war; die Abteilung „ XXXX “ blieb frei von solchen Spannungen. Zunächst verfügte die Vizerektorin nach Absprache mit dem Bereichsleiter für Informationsmanagement eine Aufteilung der Zuständigkeiten auf Herrn XXXX und seinen damaligen Stellvertreter, zuerst mündlich, dann schriftlich. Die Vizerektorin erhielt jedoch am 01.04.2016 die Rückmeldung, dass auch die „schriftliche Arbeitsteilung schlecht funktioniert“. Am 05.04.2016 entband die Vizerektorin Herrn XXXX von der Leitung der Abteilung „ XXXX “ und informierte am 12.04.2016 das Rektorat im Rahmen eines Jour Fixe-Termins. Am 13.04.2016 begrüßte der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal die Reduktion der Führungsaufgabe auf die Abteilung Serverbetriebe als „gute und konstruktive Lösung“. Am 14.04.2016 führte Vizerektorin Dr.in XXXX ein Gespräch mit den Mitarbeiter/innen der Abteilung „ XXXX “, in welchem ihr mitgeteilt wurde, dass Herr XXXX „stark steuernd eingreift aufgrund seiner hohen Fachkompetenz“. Auch wiesen die Mitarbeiter/innen auf das problematische Verhalten des Herrn XXXX hin; sie waren froh, dass er nicht mehr der Dienstvorgesetzte war. Bereits im März 2016 gab es ein Gespräch des Bereichsleiters mit den Mitarbeiter/innen der anderen Abteilung („Serverbetriebe“). Dort gab es keine negativen Rückmeldungen, einige Rückmeldungen fielen sehr positiv aus.

Am 28.04.2016 verschaffte sich der Rektor selbst ein Bild.

Im Mai gab der Bereichsleiter für Informationsmanagement der Vizerektorin Dr.in XXXX einen Bericht ab, dass in der Abteilung Serverbetriebe keine Spannungen hinsichtlich des Führungsverhalten des Herrn XXXX aufgetreten seien.

In weiterer Folge wurde seitens der Vizerektorin Dr.in XXXX mit dem Bereichsleiter vereinbart, bis zum Ende des Jahres das Führungsverhalten des Herrn XXXX engmaschig zu überwachen.

1.13. Hinsichtlich der von der beschwerdeführenden Partei mit Schriftsatz vom 05.06.2020 neu geltend gemachten Vergleichsfälle wird festgestellt:

d) Frau Dr.in XXXX : Frau Dr.in XXXX war von 1996 bis 2019 als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen tätig und im Zeitraum 2008 bis 29.02.2020 als Senior Lecturer an der Universität XXXX beschäftigt. Aufgrund von Plagiatsvorwürfen (zunächst in Bezug auf einen 2018 eingereichten wissenschaftlichen Beitrag; in weiterer Folge auch in Bezug auf ihre Habilitation) wurde nach Einholung einer Stellungnahme von Frau Dr.in XXXX am 31.10.2019 die Entlassung ausgesprochen, später umgewandelt in eine einvernehmliche Auflösung (mit 29.02.2020).

e) Frau Dr.in XXXX : Frau Dr.in XXXX war bis 31.12.2018 als Büroleiterin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen tätig und hat als Juristin zwei zentrale Verfahren des AKG mitbetreut (neben dem gegenständlichen Fall auch das Rechtsmittelverfahren in Bezug auf die Besetzung der Professur „Software Science“: rechtskräftige Entscheidung des BVwG vom 06.02.2020, Zl. W128 2117806-1, wonach das Frauenfördergebot verletzt worden sei). Mit 31.10.2018 wurde seitens des Rektorates gegenüber Frau Dr.in XXXX die Entlassung ausgesprochen; begründet wurde dies mit einer der Universität nicht gemeldeten Tätigkeit, mit der in Summe die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit überschritten worden sei. In der Folge kam es zur Umwandlung der Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit 31.12.2018.

2. Beweiswürdigung:

Die getroffenen Feststellungen zu den Punkten 1.1. bis 1.6. sowie 1.9 bis 1.11. und 1.13. ergeben sich unstrittig unmittelbar aus dem Verwaltungsakt sowie dem Akt des gegenständlichen Beschwerdeverfahrens

Zu 1.7.: Hinsichtlich der Kritik der beschwerdeführenden Partei am Bericht der Richterin Mag.a XXXX als einseitig bzw. „apologetisch“ ist zunächst auszuführen, dass die Richterin zwecks Erhebung des Sachverhaltes zwei Wochen lang Gespräche mit 23 Personen führte, darunter sowohl Mitarbeiter/innen bzw. ehemalige Mitarbeiter/innen der Mag.a XXXX als auch Vorgesetzte, sonstige Führungskräfte sowie hochrangige Vertreterinnen und Vertreter akademischer Behörden. Sowohl das erste als auch das letzte Gespräch wurden mit Frau Mag.a XXXX und ihrer Anwältin geführt.

Auch wenn der Bericht insbesondere massive Kritikpunkte am Führungsverhalten der Mag.a XXXX beinhaltet, so finden sich durchaus auch neutrale, vorsichtig positive sowie ausdrücklich positive Passagen (S.5 „Es gab Tage, an denen alles in Ordnung war...“; S.5. „Lediglich bei neuen Mitarbeitern gab es eingangs eine Art Schonphase...“, S.7: „ XXXX ist auch Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hier wird sie wegen ihres Kampfgeistes und ihres Durchsetzungsvermögens sehr geschätzt. Sie begegnet hier ihren Kollegen auf Augenhöhe und ist im Umgang korrekt sowie fordernd und fördernd zugleich. Sobald ihr Gesprächspartner ihr vom Rang her gleich oder sogar höher gestellt ist, präsentiert sie sich als umgänglich und respektvoll.“; S.7: „...legte XXXX gegenüber ihren Mitarbeitern ein viel freundlicheres Verhalten an den Tag.; S.8: „Nicht verschwiegen werden soll, dass auch bei der gegenständlichen Befragung zwei Mitarbeiter die Arbeitssituation unter XXXX als positiv darstellten.“).

Der Bericht beruht auch auf Aussagen ehemaliger Mitarbeiter, die somit in keiner Weise von den (letztlich getroffenen) arbeitsrechtlichen Schritten gegen ihre ehemalige Vorgesetzte profitiert haben.

Die Kritik der beschwerdeführenden Partei, dass Frau Mag.a XXXX nicht ausreichend befragt bzw. ihre Stellungnahme nicht ausführlicher berücksichtigt worden seien, kann hingegen nicht nachvollzogen werden. Zum einen führte die Richterin Mag.a XXXX gleich zwei Mal mit ihr (und ihrer Anwältin) ein Gespräch, nämlich das erste und letzte im Laufe der Untersuchungen. Zum anderen nahm die Richterin in der zweiten Hälfte ihrer „Beweiswürdigung“ durchgehend Bezug auf die Ausführungen der Mag.a XXXX .

Darüber hinaus deckt sich der im Bericht skizzierte Charakter der Mag.a XXXX als Führungsperson auch mit der im Akt inliegenden älteren Anzeige der ehemaligen Mitarbeiterin Mag.a XXXX , die am 22.01.2010 dem Universitätsdirektor mitteilte, sie sei vom Rektor mit Ehrenkarten für den Universitätsball bedacht und zu einem Empfang eingeladen worden. Als ihre Vorgesetzte Mag.a XXXX davon gehört habe, habe diese ihren Schreibtisch durchsucht, die Karten an sich genommen bzw. in weiterer Folge vernichtet. Das Mail endet mit den Worten „Ziel meiner Beschwerde ist es, dass sich das Verhalten der Mag. XXXX gegenüber meinen verbleibenden Kolleginnen und Kollegen, welche meiner Einschätzung nach auch unter dem Führungsstil leiden, ändert, um dadurch auch das Betriebsklima zu ändern.“

Da die Verfasserin dieses Mails nicht von Richterin Mag.a XXXX befragt wurde, liegt keine Doppelverwertung einer belastenden Aussage durch das BVwG vor.

Soweit im fortgesetzten Verfahren (nach VwGH 20.12.2019, Ro 2018/10/0014-3) seitens der beschwerdeführenden Partei gerügt wurde, dass der Bericht von Richterin Mag.a XXXX nicht den Anforderungen an ein Gutachten entspricht, so ist diesem Standpunkt hier (weitere Ausführungen folgen weiter unten unter Punkt 3.10. sowie insbesondere Punkt 3.11. der rechtlichen Erwägungen) entgegen zu halten, dass Frau Mag. XXXX kein Gutachten zu erstellen hatte; der Auftrag vom 05.02.2016 umfasste „den diesbezüglichen Sachverhalt auf Grund der verfügbaren Beweismittel (ins. Urkunden und Gespräche mit den betroffenen Personen) zu ermitteln und darüber einen schriftlichen Bericht zu erstellen.“

Seitens des Bundesverwaltungsgerichtes besteht kein Zweifel, dass dieser Bericht in dieser Form bzw. mit den oben unter 1.6. festgestellten Ausführungen dem Rektorat vorgelegt wurde und als Grundlage für die weitere arbeitsrechtliche Vorgangsweise des Rektorates diente.

Zu 1.8.: Zur in der mündlichen Beschwerdeverhandlung am 06.11.2017 (VH-Protokoll S.5 oben) getroffenen Äußerung des rechtsfreundlichen Vertreters der beschwerdeführenden Partei, wonach Frau Mag.a XXXX mit schonungsloser Härte in eine ausweglose Situation gedrängt wurde, ist auszuführen, dass sich aus den Verwaltungsakten sowie aus der mündlichen Beschwerdeverhandlung ein schlüssiges Gesamtbild ergibt, wonach dem (amtierenden) Rektor die Mobbing-Vorwürfe gegen Frau Mag.a XXXX erst im September 2015 zugetragen worden seien. In weiterer Folge gab es eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mag.a XXXX sowohl durch den Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen als auch durch den Betriebsrat – mit widersprüchlichen Ergebnissen, worauf das Rektorat eine Untersuchung durch die Richterin Mag.a XXXX in Auftrag gab. Die befristete Abberufung von Frau Mag.a XXXX bzw. „Dienstzuteilung“ an die Universitätsbibliothek für eine Zeitdauer von drei Monaten (ab 04.01.2016) wurde seitens des Rektorates ausdrücklich mit dem Zweck der näheren Untersuchung der getätigten Vorwürfe begründet.

Dass das Rektorat Frau Mag.a XXXX angesichts der bevorstehenden näheren Untersuchung der von ihren Mitarbeitern getätigten Mobbingvorwürfe provisorisch von der Leitung ihrer Abteilung abberief und vorübergehend zur Dienstleistung einer anderen Abteilung (Universitätsbibliothek) zuwies, erscheint dem Bundesverwaltungsgericht vertretbar bzw. jedenfalls nicht unsachlich oder gar willkürlich.

Der im Verlauf des Verwaltungsverfahrens getätigte Vorwurf, dass Frau Mag.a XXXX in der Universitätsbibliothek lediglich mit Aufgaben einer Studienassistentin betraut gewesen sei, lässt sich nicht bestätigen: die Leiterin der Universitätsbibliothek führte – inhaltlich unbestritten geblieben – in einem Mail vom 19.01.2016 aus, dass Frau Mag.a XXXX drei Arbeitsaufträge erhalten habe (konkret das Erstellen eines Konzepts für die Umsetzung einer „24/7-Bibliothek“ an der Universität XXXX, die Analyse von Curricula in Bezug auf wissenschaftliches Arbeiten und Recherchieren in Datenbanken sowie das Erstellen eines Konzepts für eine Benutzerumfrage); alle drei Arbeitsaufträge wären ansonsten von der Universitätsbibliotheksleiterin oder von einem akademisch ausgewiesenen (in Punkt IV.a des Universitätskollektivvertrages eingestuft) Mitarbeiter ausgeführt worden.

Die beschwerdeführende Partei übte sowohl im Verwaltungsverfahren als auch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht massive Kritik an der vom Rektorat gegen Jahresende 2015 geplanten Zuweisung der Mag.a XXXX als Vollzeitkraft an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (zusätzlich zu ihrer bereits bestehenden Funktion als gewählte Leiterin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen).

Zwar ist die von der beschwerdeführenden Partei geübte Kritik im Hinblick auf die Sinnhaftigkeit dieser Doppelfunktion angesichts der ungeklärten Frage der Dienst- und Fachaufsicht sowie angesichts der ungünstigen universitätspolitischen Optik (eine Person, der Mobbing vorgeworfen wird, soll einem Organ zugeteilt werden, welches Diskriminierungen entgegenzuwirken hat) durchaus vertretbar, doch kam das Rektorat zum einen ohnehin von selbst von dieser Idee ab, zum anderen ließe sich hier – selbst bei einer etwaigen Verwirklichung – keine „schonungslose Härte“ gegen Frau Mag.a XXXX feststellen, zumal das Rektorat während der Zuteilung von Frau Mag.a XXXX für ein besseres Arbeitszimmer Sorge trug, nachdem sich die Betroffene über die geringe Größe der ursprünglich zugeteilten Arbeitsräumlichkeiten beschwerte (Zeugenaussage Mag.ae XXXX, VH-Protokoll 08.01.2018, Seite 13).

Zu 1.12.a) Hinsichtlich des von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachten Vergleichsfall des Prof. Dr. XXXX hat der in der (fortgesetzten) mündlichen Beschwerdeverhandlung vom 08.01.2018 zeugenschaftlich befragte Rektor glaubwürdig zu Protokoll gegeben, dass ihm nur das (nicht abgeschickte) Beschwerdemail des Dr. XXXX bekannt gewesen sei. Dieses Mail wurde von der Ehefrau des Dr. XXXX an die Universitätsleitung weitergeschickt, nachdem sie ihren Mann regungslos (mit Schlaganfall) am Computer sitzend vorfand. Der Rektor führte ebenso glaubwürdig aus, dass er in weiterer Folge das Institutspersonal befragt und dieses die Vorwürfe ausdrücklich verneint und von einem ausgezeichneten Arbeitsverhältnis gesprochen habe.

Dieses Gesamtbild wurde im fortgesetzten Verfahren in der Zeugenaussage (Verhandlung 22.02.2021) von Vizerektorin Dr.in XXXX bestätigt bzw. wie folgt vertieft: sie führte glaubwürdig aus, auch fünf ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt zu haben; diese hätten mitgeteilt, dass Prof. Dr. XXXX ein anspruchsvoller, sich selbst und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordernder, aber in der Sache ein unterstützender und wertschätzender Vorgesetzter gewesen sei.

Das zweite von der beschwerdeführenden Partei vorgelegte Mail von Frau Dr.in XXXX erwähnt acht Rat suchende Personen aus den Jahren 2004 bis 2014. Dieses Mail wurde jedoch nur der beschwerdeführenden Partei, nicht aber dem amtierenden Rektor übermittelt.

Zuletzt führte der Rektor glaubwürdig aus (Seite 10 des VH-Protokolls vom 08.01.2018), dass er Prof. XXXX in einem Gespräch gesagt habe, dass die Vorwürfe des Dr. XXXX im Raum stünden, dass er diese ernst nehme und dass es Konsequenzen geben würde, wenn sich diese Vorwürfe als wahr herausstellen würden.

Soweit die beschwerdeführende Partei im fortgesetzten Verfahren die oben unter 1.12.a) getroffene Feststellung, wonach es zu einer „(Ver-)Warnung (im weiteren Sinne)“ gekommen ist, ausdrücklich als unrichtig bezeichnet

(Schriftsatz 05.06.2020, S. 11 oben), ist auf die Zeugenaussage des Rektors in der mündlichen Beschwerdeverhandlung am 08.01.2018 (Protokoll Seite 10 Mitte) verweisen: „Ich habe [vor der Aussprache mit den Mitarbeitern seiner Abteilung] dem Herrn Prof. XXXX gesagt, dass die Vorwürfe des Herrn XXXX im Raum stehen und habe ihm klar gemacht, wie ernst wir solche Mobbingvorwürfe nehmen, und dass es Konsequenzen geben würde, wenn sich diese Vorwürfe als wahr herausstellen würden.“ Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist diese vom Rektor vorgenommene Belehrung des (in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis befindlichen) Universitätslehrers jedenfalls als Ermahnung iSd § 109 Abs 2 BDG zu betrachten. Eine solche Ermahnung ist ein dem Dienstvorgesetzten jederzeit zustehendes personalpolitisches Führungsmittel und bedarf zudem keiner bestimmten Form, sodass eine Ermahnung auch mündlich ausgesprochen werden kann (VwGH 22.07.1999, 98/12/0122).

Somit ist festzustellen, dass Prof. XXXX vom amtierenden Rektor ermahnt bzw. im weiteren Sinne ver- bzw. gewarnt wurde.

Zu 1.12.b) Hinsichtlich des von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachten Vergleichsfall des Prof. Dr. XXXX ergibt sich aus der Aktenlage zweifelsfrei, dass dieser am 30.09.2015 vom Vorgänger des amtierenden Rektors gekündigt wurde.

Die weiteren Feststellungen ergeben sich insbesondere aus den beige-schafften Gerichtsakten zum rechtskräftig abgeschlossenen arbeitsgerichtlichen Verfahren (aufgrund einer Klage des Prof. Dr. XXXX) sowie den Aussagen des früheren Rektors Prof. Dr. XXXX in der mündlichen Beschwerdeverhandlung am 22.02.2021.

Das Bundesverwaltungsgericht verkennt nicht, dass Prof. XXXX nicht nur im Anlassfall, sondern auch in den Jahren zuvor ein Verhalten gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Tag legte, welches als „völlig unangemessen“ (OGH 30.01.2018, 9 ObA 30/17b) zu bezeichnen ist. Gerade das arbeitsrechtliche Verfahren zeigt jedoch, dass die Missstände (hinsichtlich des Umgangs mit dem Personal) am Institut den übergeordneten Leitungsorganen nicht bzw. nicht im vollen Ausmaß bekannt waren und dass die zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. zur Interessensvertretung berufenen Einrichtungen und Organe diese Missstände (hinsichtlich des Umgangs mit dem Personal) am Institut teilweise nicht wahrgenommen bzw. entsprechende Informationen nicht oder zu spät an die zuständigen Leitungsorgane weitergeleitet haben. Auch dem Fachbereich des Prof. XXXX nahestehende Personen wie zB der Vorsitzende der Studienkommission, hatten keine Wahrnehmungen.

So gab der Dekan in der mündlichen Verhandlung am 13.04.2016 vor dem Landesgericht XXXX zu Protokoll (Seite 7 von 29; AS 237): „Es war aber auch so, dass es ihm nicht gelungen ist, Personal zu halten. Warum das so war, weiß ich nicht, aber es war halt so.“; auch auf Nachfrage gab er an, dass er „nicht sehr viele“ Quellen für diese Aussage habe (Seite 12 von 29, AS 242). Der Studienkommissionsvorsitzende gab an, dass er zum Umgangston des Prof. XXXX mit Mitarbeitern nichts sagen könne (Seite 13, AS 243), er habe nur mitbekommen, dass es ihm nicht gelungen sei, Leute zu finden. Die Studienleiterin teilte wiederum mit, sie habe zwar von der Sekretärin gehört, dass es ihr nicht gut gehe, aber da „habe [sie sich] nichts weiter dabei gedacht. Es herrscht an manchen Instituten ein rauerer Umgangston.“ (Seite 16, AS 246).

Auch Prof. Dr. Hochreiter hatte, obwohl sich sein Personal mit jenem des Prof. XXXX Großraumbüroräumlichkeiten teilte (Protokoll LG XXXX 18.05.2016, Seite 8 von 27, AS 276), keinerlei Wahrnehmungen („Ich habe nicht mitbekommen, dass der Kläger jemanden angeschrien hat. Wenn etwas gewesen wäre, hätten wir ja nachgeschaut. Von Missständen betreffend Personal habe ich nur insofern gehört, dass eben seine Mitarbeite

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at