

TE Bvwg Beschluss 2018/2/15 W129 2140354-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 15.02.2018

Entscheidungsdatum

15.02.2018

Norm

B-GIBG §20

B-GIBG §20b

B-GIBG §4a Abs1

B-GIBG §4a Abs5

B-VG Art133 Abs4

UG §42 Abs3

UG §43

UG §44

VBG §34

VwGVG §28 Abs2

Spruch

W129 2140354-1/20E

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, fortgesetzt am 08.01.2018) 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 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 XXXX, 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 präzisierte 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 dienstrechtlche 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 erhab der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die gegenständliche Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Sinngemäß und auf das Wesentliche 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 Assozierung 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-GlBG bzw. die darin verankerte Beweislasterleichterung 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 milderes 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 Nickerfüllung in aggressiver Weise verantwortlich gemacht. Es herrsche eine hohe Personalfluktuation, 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 präzisierte 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 belannten 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.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Am 16.09.2015 wurde gegen Frau Mag.a XXXX (Dienstnehmerin der Uni XXXX, 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 Gespräche mit dem Institutspersonal und konnte die Vorwürfe nicht verifizieren. Es kam zu einer (Ver-)Warnung (im weiteren Sinne) durch den amtierenden Rektor.

b) Prof. XXXX : Aufgrund diverser Vorwürfe, auch in Bezug auf dessen Führungskultur, kam es am 30.09.2015 zur Kündigung durch den Vorgänger des amtierenden Rektors.

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.

2. Beweiswürdigung:

Die getroffenen Feststellungen zu den Punkten 1.1. bis 1.6. sowie 1.9 bis 1.11. ergeben sich unstrittig unmittelbar aus dem Verwaltungsakt.

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.

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 eingestuften) 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 „schonungsloser 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 Vergleichsfalles 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) Beschwerdeemail 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.

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.

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

Zu 1.13.c) Hinsichtlich des von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachten Vergleichsfalles des Herrn XXXX führte der zeugenschaftlich befragte Rektor glaubwürdig aus, dass ihm das konkrete Ausmaß der Vorwürfe nicht bekannt gewesen sei; sein Kenntnisstand habe sich auf „Meinungsverschiedenheiten“ und (strittige) „Kompetenzfragen“ beschränkt. Es wurde ihm vielmehr berichtet, dass nach der getroffenen Personalmaßnahme (Halbierung der Führungsverantwortung aufgrund einer Entscheidung des zuständigen Bereichsleiters in Abstimmung mit der damals zuständigen Vizerektorin für Personal „vernünftige Arbeitsverhältnisse“ herrschen würden.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z. 1 i.V.m. Art. 131 Abs. 2 B-VG erkennt das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG), BGBI. I Nr. 10/2013, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels Anordnung einer Senatszuständigkeit liegt gegenständlich Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu Spruchpunkt A)

3.2. §§ 42 bis 44 UG lauten:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 42. (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen

Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

(2) Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.

(5) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(6) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen;
2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.

(7) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(8) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

(8a) Das jeweilige Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH gemäß § 20a Abs. 2 nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 als richtig zusammengesetzt.

(8b) Der Senat hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über das Ergebnis der Wahl der Mitglieder des Universitätsrats gemäß § 21 Abs. 6 Z 1 zu informieren. Bei Verletzung des § 20a Abs. 3 kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen.

(8c) Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Bewerberin vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.

(8d) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge für die Wahlen zum Senat einschließlich der Vorschläge für die Ersatzmitglieder sind im Hinblick auf die Einhaltung der Reihung von mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle gemäß § 20a Abs. 4 dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag § 20a Abs. 4 entspricht. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen.

(8e) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er

1. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission gemäß Abs. 8a,
2. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats gemäß Abs. 8b,
3. eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors gemäß Abs. 8c oder
4. eine Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages gemäß Abs. 8d

erhebt.

(8f) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat in geeigneter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung eine auf Grund der Berichte der Universitätsräte erstellte Darstellung der Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen gemäß § 20a an allen Universitäten zu veröffentlichen.

(9) Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln.

(11) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die für die Erfüllung seiner Aufgaben entsprechenden Personal- und Sachressourcen sowie die erforderlichen Räume nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Schiedskommission

§ 43. (1) An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten. Zu ihren Aufgaben zählen:

1. die Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität;
2. die Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans;
3. Entscheidung über Einreden der unrichtigen Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen;
4. Entscheidung über Einreden der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen 14 Tagen.

(2) Angelegenheiten, die einem Rechtszug unterliegen, und Leistungsbeurteilungen sind von der Prüfung durch die Schiedskommission ausgenommen.

(3) Die Schiedskommission soll bei der Erfüllung ihrer Aufgaben möglichst auf ein Einvernehmen zwischen den Beteiligten hinwirken.

(4) Alle Organe und Angehörigen der Universität sind verpflichtet, den Mitgliedern der Schiedskommission Auskünfte in der Sache zu erteilen und an Kontaktgesprächen teilzunehmen.

(5) Die Schiedskommission hat in den Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 2 innerhalb von drei Monaten mit Bescheid darüber abzusprechen, ob durch die Entscheidung des Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorliegt. Betrifft die Beschwerde den Vorschlag der Findungskommission oder den Vorschlag des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, so hat die Schiedskommission binnen 14 Tagen zu entscheiden.

(6) Bejaht die Schiedskommission in den Fällen des Abs. 1 Z 2 das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen. Betrifft die Diskriminierung den Vorschlag der Findungskommission oder des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, ist der Vorschlag an die Findungskommission oder den Senat zurückzustellen. Die Findungskommission und der Senat sind in diesem Fall verpflichtet, den der Rechtsanschauung der Schiedskommission entsprechenden Rechtszustand unverzüglich herzustellen.

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan haben das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Bundesverwaltungsgericht Beschwerde zu führen.

(8) Arbeitsverträge, die von der Rektorin oder vom Rektor während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission oder trotz eines negativen Bescheids der Schiedskommission abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(9) Die Schiedskommission besteht aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der betreffenden Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein. Vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind jeweils ein weibliches und ein männliches Ersatzmitglied zu nominieren.

(10) Die Mitglieder der Schiedskommission sind bei der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG).

(11) Die Schiedskommission entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(12) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht der Schiedskommission zu übermitteln. Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

§ 44. Auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende ist das B-GIBG mit Ausnahme des dritten und vierten Abschnitts des ersten Hauptstücks des zweiten Teils und der §§ 12 und 12a mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GIBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß §§ 17 bis 19b B-GIBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1 B-GIBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

3.3. § 4a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz lautet:

Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder
2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

3.4. § 34 VBG lautet:

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 34. (1) Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3), vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

(2) Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor,

a) wenn sich nachträglich herausstellt, daß der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;

b) wenn der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt, insbesondere wenn er sich Täglichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen läßt oder wenn er sich in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden läßt;

c) wenn der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachläßigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;

d) wenn der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen;

e) wenn der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerstreitet oder die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;

f) wenn der Vertragsbedienstete sich eine im § 27g Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder mißbräuchlich verwendet.

(3) Ist ein strafgerichtliches Urteil gegen eine Vertragsbedienstete oder einen Vertragsbediensteten ergangen, das bei einer Beamtin oder einem Beamten

1. den Amtsverlust gemäß § 27 StGB zur Folge hätte oder

2. gemäß § 20 Abs. 1 Z 3a BDG 1979 zur Auflösung des Beamtendienstverhältnisses führen würde,

so gilt das Dienstverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils als aufgelöst, sofern es nicht bereits nach Abs. 2 vorzeitig aufgelöst wurde. Dies ist für aus der Auflösung des Dienstverhältnisses resultierende Ansprüche einer Entlassung gemäß Abs. 2 gleichzuhalten.

(4) Das gleiche gilt

1. bei Vertragsbediensteten in einer gemäß § 6c Abs. 1 Inländern vorbehaltenen Verwendung für den Fall des Verlustes der österreichischen Staatsbürgerschaft;

2. bei anderen Vertragsbediensteten für den Fall des Wegfalls der Erfüllung der Aufnahmeverpflichtungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 1 lit. b, wenn nicht die Nachsicht nach § 3 Abs. 2 vor dem Wegfall erteilt worden ist.

(5) Ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

3.5. Die beschwerdeführende Partei begehrte die Feststellung durch die belangte Behörde, dass Frau Mag.a XXXX im Sinne des § 20 B-GIBG wegen ihrer Tätigkeit als Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der XXXX Universität (JKU) diskriminiert und entgegen § 42 Abs 3 UG in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt wurde.

Die belangte Behörde wies den Antrag auf Feststellung der Benachteiligung im beruflichen Fortkommen von Frau Mag.a XXXX mit gegenständlich angefochtenem Bescheid zurück und im Übrigen ab.

3.6. Die Zurückweisungsentscheidung begründete die belangte Behörde mit der mangelnden Rechtsgrundlage; sie sei schon aufgrund des Wortlauts des § 43 UG nicht zur Prüfung eines möglichen Verstoßes gegen die Benachteiligungsverbote der Bestimmungen der §§ 42 Abs 3 UG bzw. 20b B-GIBG zuständig und verwies diesbezüglich

auf die Judikatur des VwGH (25.11.2015; 2013/10/0149).

3.7. Die Kritik der beschwerdeführenden Partei an der Zurückweisungsentscheidung gründet sich insbesondere darauf, dass auch die Benachteiligung der Mag.a XXXX in ihrem beruflichen Fortkommen eine Diskriminierung darstelle. Auch sei Frau Mag.a XXXX durch Assozierung diskriminiert, da sie als Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen Rechtsmittel aufgrund der Diskriminierung einer Bewerberin um eine Professur erhoben habe. Diese Rechtsansicht sei aus bestimmten europarechtlichen Erwägungen heraus abzuleiten.

3.8. Diese Ausführungen erweisen sich jedoch zum einen als gewissermaßen überschießend § 4a Abs 5 B-GIBG normiert ohnedies die Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person aufgrund deren Geschlechts) und ändern zum anderen nichts daran, dass das Benachteiligungsverbot einen eigenen Tatbestand iSd B-GIBG darstellt, sodass sich die Zurückweisung durch die belangte Behörde nicht nur auf eine (schlüssige) systematische Interpretation, sondern auch auf eine Wortinterpretation stützt (so auch VwGH 25.11.2015; 2013/10/0149 in Punkt 3.4.).

3.9. Die Zurückweisung des Feststellungsbegehrens zur Benachteiligung der Mag.a XXXX in ihrem beruflichen Fortkommen durch die belangte Behörde erfolgte somit zu Recht.

3.10. Die belangte Behörde befasste sich im abweisenden Teil ihrer Entscheidung insbesondere mit drei bestimmten Vergleichsfällen an der Universität XXXX und führte in weiterer Folge aus, dass in diesen drei Vergleichsfällen zwar männliche Führungskräfte der Universität XXXX beteiligt gewesen wären, aber es seien zwei Vergleichsfälle im wissenschaftlichen Bereich (mit eingeschränkter Vergleichbarkeit) gelagert und nur einer im administrativen Bereich. Die unterschiedlichen Dienstgeberreaktionen wie Entlassung, Kündigung, Versetzung bzw. bloße Abklärung der Situation würden in unterschiedlichen personellen und strukturellen Gegebenheiten ihre Begründung finden.

3.11. Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist zunächst zu prüfen, ob mit der Vorlage des Berichts der Richterin Mag.a XXXX überhaupt plausible und objektiv ausreichende Gründe für einen Entlassungsausspruch gegeben waren.

Nach der geltenden Judikatur des OGH zu § 34 VBG und § 27 AngG kommen unter anderem auch herabwürdigende bzw. geringschätzige Äußerungen des Vertragsbediensteten gegenüber Mitarbeitern als Entlassungsgrund des Vertrauensverlustes in Betracht. Dabei ist nicht nur der letzte, unmittelbar zur Entlassung führende Vorfall, sondern das Gesamtverhalten des Dienstnehmers innerhalb eines längeren Zeitraumes zu berücksichtigen. Ob Vertrauensunwürdigkeit vorliegt, hängt davon ab, ob für den Dienstgeber vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens die gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Belange durch den Arbeitnehmer gefährdet sind. Maßgebend ist, ob das Verhalten des Arbeitnehmers das Vertrauen des Dienstgebers so schwer erschüttert hat, dass diesem die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Diesbezüglich entscheidet allerdings nicht das subjektive Empfinden des Dienstgebers, sondern ein objektiver Maßstab, der nach der Verkehrsauffassung unter Berücksichtigung des Umstands des Einzelfalls anzuwenden ist (vgl. ua. OGH 23.04.2003, 9ObA 252/02b; OGH 28.11.2017, 9ObA118/17v), wobei gerade an Angestellte in leitender Stellung strengere Anforderungen gestellt werden und auch fahrlässiges Verhalten ausreicht (OGH 26.02.2014; 9ObA18/14h).

Wie sich aus den getroffenen Feststellungen ergibt, hat Frau Mag.a XXXX „ (...) durch ihr schikanöses Verhalten jedenfalls die menschliche Würde der Mitarbeiter verletzt und die dienstliche Zusammenarbeit und den Betriebsfrieden ernstlich gestört (...). 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. (...) 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.“

Es besteht aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes kein Zweifel, dass sich aus dem schlüssigen und nachvollziehbaren Bericht der Richterin Mag.a XXXX für das Rektorat ausreichend plausible und objektiv ausreichende Gründe für einen Entlassungsausspruch ergeben haben. Das Verhalten erreichte eine bedenkliche Intensität, führte

sogar zum Abgang einiger Mitarbeiter und dauerte über mehrere Jahre an. Zwar konnte bei Mag.a XXXX kein vorsätzliches Handeln festgestellt werden, dies war/ist jedoch nach der obzitierten OGH-Judikatur gerade bei Führungskräften nicht erforderlich.

Der prinzipielle Ausspruch der Entlassung erscheint somit aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes im gegenständlichen Einzelfall als in objektiver Hinsicht jedenfalls vertretbare Handlung.

3.12. In weiterer Folge ist zu prüfen, ob der Ausspruch der Entlassung diskriminierende Wirkung hatte bzw. ob der Rektor – wie von der beschwerdeführenden Partei vorgebracht – bei anderen Personen zu anderen arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegriffen hätte. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts ist dabei der Ausspruch der Entlassung und nicht die (spätere) einvernehmliche Kündigung prüfungsgegenständlich.

Nach § 4a B-GIBG liegt eine (unmittelbare) Diskriminierung dann vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

3.13. Seitens der beschwerdeführenden Partei wurde auf drei Vergleichsfälle verwiesen:

1. Herr ao. Univ.Prof. Dr. G. XXXX

2. Herr Univ.Prof. DI Dr. V. XXXX

3. Herr R. XXXX

3.13. Wie bereits beweiswürdigend ausgeführt wurde, wurde im ersten Vergleichsfall (Prof. XXXX) nur eine Art Ermahnung (im weiteren Sinn) ausgesprochen. Dem (amtierenden) Rektor lag lediglich ein Beschwerdeemail vor, das von der anzeigenenden Person zwar auf dem PC verfasst, aber nicht mehr abgeschickt wurde (da diese Person am PC sitzend einen Schlaganfall erlitt; in weiterer Folge übermittelte der Ehepartner einen Ausdruck des Mails an das Rektorat). Der (amtierende) Rektor legte in der fortgesetzten mündlichen Beschwerdeverhandlung – unwidersprochen – dar, dass die von ihm befragten Mitarbeiter dieses Professors ausdrücklich alle genannten Vorwürfe verneint und von einem ausgezeichneten Arbeitsverhältnis gesprochen hätten.

In einer Gesamtschau erweist sich dieser Fall somit als nicht mit der Entlassung der Mag.a XXXX vergleichbar. Während bei Frau Mag.a XXXX zwei interne Untersuchungen zu gegensätzlichen Ergebnissen kamen, weswegen eine externe Untersuchung als notwendig erachtet werden musste, kam es im angeführten ersten Vergleichsfall zu einem ausdrücklichen positiven Feedback durch die Mitarbeiter des kritisierten Professors. Die vom Rektor ausgesprochene „Mahnung“ bzw. Warnung, wonach es Konsequenzen geben würde, wenn sich Mobbingvorwürfe (doch) als wahr erweisen würden, erscheint dem Bundesverwaltungsgericht in diesem ersten Vergleichsfall als sachlich und ausreichend.

3.14. Der zweite Vergleichsfall (Univ.Prof. DI Dr. V. XXXX) lag vor der Amtszeit des amtierenden Rektors und kann daher schon aus diesem Grund nach Rechtsansicht des Bundesverwaltungsgericht nicht prüfungsgegenständlich sein, da der jeweils amtierende Rektor in seiner Funktion als oberster Dienstvorgesetzter des gesamten Universitätspersonals (§ 23 Abs 1 Z 5 UG 2002) einen eigenen Führungsstil einbringt und unter Beachtung insbesondere der verfassungsgesetzlichen Schranken (zB des Willkürverbots bzw. des Vertrauenschutzes) nicht an die Verwaltungspraxis des Vorgängers gebunden ist.

3.15. Beim dritten Vergleichsfall (Herr XXXX) kam es nach massiven Mobbingvorwürfen gegen den Leiter der beiden Abteilungen „ XXXX “ sowie „ XXXX “ zur Halbierung seiner Führungszuständigkeit. Die Entscheidung wurde durch den Bereichsleiter in Abstimmung mit der damals zuständigen Vizerektorin für Personal getroffen. Dem amtierenden Rektor war das konkrete Ausmaß der Vorwürfe nicht bekannt; sein Kenntnisstand beschränkte sich auf „Meinungsverschiedenheiten“ und (strittige) „Kompete

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at