jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/11/3 B-GBK I/289/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.11.2022

Norm

§4 Z6 B-GlBG

1. B-GlBG § 4 heute
2. B-GlBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GlBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GlBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in den Sitzungen am ... und ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen von der Universität X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 6 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ausstellung des ursprünglichen Dienstzeugnisses stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von A gemäß § 4 Z 6 B-GlBG dar. Die Gesprächs- bzw. Kommunikationskultur an der Universität X erscheint allerdings dringend reformbedürftig.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde darin ausgeführt:

Am ... sei am Institut für X der Universität X die Stelle eines/einer Senior Lecturers für X „ab ... auf ein Jahr befristet mit Option auf unbefristete Verlängerung" ausgeschrieben worden. Nach erfolgreichem Hearing am ... und Abschluss des Arbeitsvertrags habe sie am ... ihren Dienst an der Universität X angetreten. Der Vertrag sei jedoch nicht entfristet worden, sondern sei „vielmehr während der nächsten ... Jahre immer wieder lediglich befristet verlängert" worden.

A habe aufgrund zweier Mutterschaften zwei Karenzurlaube nach dem Mutterschutzgesetz angetreten: von … bis … und … bis … bzw. … bis … Ursprünglich habe A mit … – zu Beginn des …semesters – wieder einsteigen wollen, aber sie sei im … vom Rektor über die nicht stattfindende Vertragsverlängerung informiert worden und die Karenzierung sei mit Ende des Dienstverhältnisses verknüpft worden.

Persönliche Kontakte zwischen A und der Institutsvorständin, …, hätten kaum stattgefunden, nur wenige formlose Zusammentreffen bzw. ein längeres Gespräch, in dem sie sich über die Modalitäten für die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubes verständigt hätten. Weder seien Mitarbeiterinnengespräche erfolgt, noch Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt worden, hingegen habe sich die Zusammenarbeit mit den zugewiesenen Fachprofessoren „sehr erfreulich" gestaltet.

Die Mitteilung über die Nicht-Verlängerung ihres Dienstverhältnisses habe sie unvermittelt und ohne vorherige Ankündigung am … per E-Mail erhalten. Daraufhin habe A mehrfach versucht, mit der Institutsvorständin per E-Mail und telefonisch Kontakt aufzunehmen, um den Grund zu erfahren bzw. ein Arbeitszeugnis zu erbitten, jedoch ohne Erfolg.

Am … habe sich A an den Betriebsrat gewandt und die Vorsitzende,…, habe am … die Institutsvorständin um ein gemeinsames Gespräch ersucht. Dieser Bitte habe die Institutsvorständin am … zunächst nicht entsprochen, erst als die Betriebsratsvorsitzende den Rechtsanspruch auf dieses Gespräch nach § 9 Abs. 4 UnivKV geltend gemacht habe, sei am … ein Treffen via Zoom zustande gekommen, zu dem die Institutsvorständin die Leiterin des …, …, beigezogen habe. „Klimatisch" sei das Gespräch äußerst destruktiv verlaufen, insbesondere habe … der Betriebsratsvorsitzenden „mehrfach lautstark den Mund" verboten. Auf die Frage der plötzlichen Beendigung ihres Dienstverhältnisses habe A lediglich „unsubstantiierte Auskünfte" erhalten. Die Institutsvorständin habe „vage" behauptet, dass es „Beschwerden von Studierenden gegeben" habe, wobei A dies „konsterniert" zurückgewiesen und festgehalten habe, dass ihr diese Vorwürfe zu diesem Zeitpunkt zum ersten Mal zu Ohren gekommen seien. Die Frage, welche Maßnahmen seitens der Institutsleitung „zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugunsten der Kollegin getroffen worden" seien, sei nicht beantwortet worden. Anlässlich dieses Gesprächs sei erstmals der Verdacht einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufgetreten.

A habe „im Nachgang zu dieser Besprechung" ein von … veranlasstes und vom Rektor unterschriebenes Dienstzeugnis erhalten, welches „derart nachteilig formuliert" gewesen sei, dass A sich dadurch in ihrem Fortkommen „behindert" gesehen habe. Durch die detaillierte Angabe der Karenzzeiten und das Fehlen jeglichen „wertschätzende[n] Hinweis[es] auf ihre Leistungen an der Universität X" habe sie sich diskriminiert gesehen. In …kreisen seien positive Statements bei Dienstzeugnissen unabdingbar, andernfalls könne das Dokument nicht verwendet werden.

Die Betriebsratsvorsitzende habe sich im Auftrag von A an den Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG), …, gewandt. Mit seiner Hilfe und aufgrund von äußerst positiven Empfehlungsschreiben der beiden Fachprofessoren sei es gelungen, dass die nachteilige Erstversion des Dienstzeugnisses vom Rektor zurückgenommen werden musste und durch eine zufriedenstellende Variante ersetzt worden sei.

Das Dienstverhältnis habe mit … geendet.

Unter GZ … habe das Institut für X eine vorläufig auf … Jahre befristete Stelle eines/einer Senior Lecturer für X mit Option auf unbefristete Verlängerung für eine geplante Besetzung ab dem …semester … ausgeschrieben. Die Lehrverpflichtung im Ausmaß von … Semesterstunden mit einer Gewichtung von … % habe exakt dem Beschäftigungsausmaß in Höhe von … % von A entsprochen.

Die Tatsache, dass auch nach dem Ausscheiden von A die Institutsvorständin wenig wertschätzende Äußerungen über A getätigt habe, lasse befürchten, dass ihre Leistungen innerhalb und außerhalb der Universität X nachteilig beschrieben werden, daher habe A als … „ein dringendes Interesse" an der Feststellung der Diskriminierung.

Auf Ersuchen des B-GBK übermittelte die Universität X, vertreten durch Rechtsanwältin (RAin) …, am … eine Stellungnahme und führte im Wesentlichen aus, dass ein Antrag vor der B-GBK nach § 23a Abs. 5 B-GlBG nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebots bzw. wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Beendigung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses nur binnen 14 Tagen zulässig sei. A mache „offenbar" eine Diskriminierung bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses

geltend und führe aus, mit Schreiben des Rektors vom ..., welches der Stellungnahme der Universität X angeschlossen ist, zugestellt am ..., verständigt worden zu sein, dass mit Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses kein neues Arbeitsverhältnis zur Universität X begründet werden würde und das befristete Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf mit ... enden werde. Der am ... bei der B-GBK eingelangte Antrag sei daher verfristet.

Daraufhin teilte die B-GBK am ... sowohl A als auch dem Rektor der Universität X mit, dass der Antrag verspätet eingebracht wurde und daher das Verfahren vor der B-GBK beendet ist.

A entgegnete am ..., dass ihre ehemalige Vorgesetzte ... die Entscheidung getroffen haben musste, die „unvorhersehbare Nicht-Verlängerung" ihres Arbeitsvertrages beim Rektorat zu veranlassen. Die „Einflussnahmemöglichkeit der Institutsvorstände auf die Vertragsgestaltung mit Senior Lecturers im Zuge der semesterweisen Betrauung der Lehre" sei ihrer Information zufolge „Usus an der Universität X." Bei dem Schreiben des Rektors vom ... handle es sich lediglich um eine routinemäßig verfasste Formalie über den Zeitablauf ihres Arbeitsvertrages, den sie „in gutem Glauben in Bezug auf seine Rechtmäßigkeit in Empfang" genommen habe und sie habe zum Zustellungszeitpunkt keinen diskriminierenden Umstand ableiten können. Erst später habe sie von den Umständen, die ihrer Meinung nach eine mittelbare Diskriminierung darstellen, Kenntnis erhalten. Auch dass die Vorgesetzte trotz Bitten erst nach Monaten ein entsprechendes Gespräch gewährt habe, habe die Verzögerung verursacht. Der Fristenlauf beginne „somit" frühestens mit ..., als ihr im Zuge des Mitarbeiterinnengesprächs bewusst geworden sei, welcher Beweggrund der Entscheidung über ihre Nicht-Verlängerung zugrunde gelegen sei, bestärkt durch das diskriminierende Dienstzeugnis vom ..., welches schlussendlich zurückgenommen werden musste. Bis zu diesem Zeitpunkt seien ihr keine diskriminierenden Umstände bekannt gewesen und konnten ihr auch nicht bekannt sein.

Die Universität X führte in ihrem Schreiben, dem eine E-Mail der Universität X an A bezüglich Genehmigung der Verlängerung des Karenzurlaubs vom ... angefügt war, am ... ergänzend aus, dass die Universität X „jegliche diskriminierende Motivation im Hinblick auf die Nichtverlängerung des Dienstvertrages strikt" zurückweise und es Sache von A gewesen wäre, Erkundigungen bei der Vermutung eines Diskriminierungsgrundes zum Zeitpunkt des Erhalts der Verständigung einzuholen, um mögliche Antragsfristen zu wahren. Es sei zudem die Verlängerung des Karenzurlaubs von A bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses antragskonform bewilligt worden.

Am ... sei es zu dem von A initiierten Gespräch unter anderem mit der Institutsvorständin gekommen, aber A habe in der Folge den ihr bewusst gewordenen „Beweggrund der Entscheidung über ihre Nicht-Verlängerung" nicht offengelegt. Die Nichtverlängerung des befristeten Dienstverhältnisses hänge „ausschließlich mit der Dienstleistung der Antragstellerin und keinesfalls mit diskriminierenden Motiven im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft" zusammen. Auch nach dem Gespräch zwischen A und der Institutsvorständin sei kein Antrag bei der B-GBK gestellt worden.

A führe das „diskriminierende Dienstzeugnis" ins Treffen, ohne das diskriminierende Element auszuführen und verkenne „schlicht die Rechtslage", weil Angaben der Karenzzeiten nichtdiskriminierend seien und kein Anspruch auf ein Zeugnis mit Angaben über die Qualität der Leistungen bestehe. Der ursprüngliche Wortlaut habe keine negative Bewertung enthalten. Die inhaltliche Auseinandersetzung könne nun dahingestellt blieben, da A mit der geänderten Variante zufrieden sei. Auch ausgehend vom Erhalt des Dienstzeugnisses sei der eingebrachte Antrag vor der B-GBK verfristet.

Mit ... teilte die B-GBK A mit, dass ihr Antrag wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Dienstverhältnisses bei Einbringung mit ... verfristet war.

Am ... brachte A erneut folgende Sachverhaltsdarstellung ein:

In einem ... Beruf sei es „von besonderer Bedeutung, dass günstige Rahmenbedingungen für ein unterstützendes Arbeitsumfeld geschaffen werden." ... an einer Universität haben das „jeweilige anspruchsvolle Repertoire" einzustudieren und benötigen eine ruhige Arbeitsumgebung sowie ausreichende Vorbereitungszeit. Als Persönlichkeit müsse man größte Sensibilität bei der Zusammenarbeit mit Lehrveranstaltungsleitern und Studierenden an den Tag legen und möglichst flexibel reagieren. Dieser Leistungsdruck treffe junge Mütter besonders hart und sie seien darauf angewiesen, dass ihnen genauso von Vorgesetztenseite Sensibilität entgegengebracht werde. An der Universität X sei ihr „jedoch keinerlei Unterstützung" zuteil geworden, sondern es habe kurzfristige Repertoire-Änderungen, regelmäßiges Überziehen der abgemachten Arbeitszeit/Proben, spontanes telefonisches „Herbestellung zum

Unterricht“ und keine ausreichende Vorbereitungszeit vor Prüfungen, speziell bei einer fachzugeordneten Professur, insbesondere zu Beginn ihrer Tätigkeit, gegeben, was sich auch nach mehrfachen Hinweisen nicht geändert habe. Sie habe den Umstand als Neuling an der Universität X nicht abschätzen können und im Vorfeld sei ihr dies auch nicht vermittelt worden. Trotz „Baby zu Hause“ und während der zweiten Schwangerschaft habe sie versucht, „dem allem nachzukommen“ und sie habe sich „zwischen Beruf und Familie zerrissen.“ Sie sei von zwei Hauptfachlehrenden abhängig gewesen und man hätte sie „ohne weiteres nur“ mit diesen beiden einteilen können, so wäre für sie ein „enormer Koordinationsdruck“ weggefallen und sie hätte ihr Lehrdeputat „gleichermaßen erfüllt.“ Hier sehe sie ein „großes Organisationsversäumnis am Institut.“ Sie habe das Beste gegeben, um ihren Pflichten als … und den Ansprüchen der Studierenden sowie den der Hauptfachlehrenden gerecht zu werden; dieser Spagat bleibe Männern abseits von Babygeschrei und Kinderlärm tendenziell erspart.

Sie habe keinen Beistand erfahren, als sie … Monate nach der Geburt des ersten Kindes ihren Dienst wieder angetreten habe, und daher wäre es „kein Wunder, wenn ein wenig genderorientierter Vorgesetzter langfristig lieber auf männliche Kollegen“ zurückgreifen würde.

Sie wäre auch für Verbesserungsvorschläge offen gewesen, wenn sich die Institutsvorsitzende überhaupt für ein Gespräch mit ihr Zeit genommen hätte. Es habe ein Gespräch gegeben, bei dem sie (A) darum gebeten habe, bei einer gewissen Professur im nächsten Semester nicht eingeteilt zu werden und dies habe „wohl“ zum Ende ihres Arbeitsvertrages geführt. Ansonsten habe ihr die Institutsvorständin bei „jeder amikalen Begegnung“ vorgespielt, dass „alles in bester Ordnung sei“ und ihr „Vertrag immer wieder verlängert werden könne.“ Erst nach Monaten und nach Urgenz durch die Betriebsratsvorsitzende habe sie (A) einen Gesprächstermin erhalten und sie sei „aus heiterem Himmel auch noch mit angeblichen ‚Beschwerden von Studierenden‘ konfrontiert“ worden, „um damit ex post eine Scheinbegründung für die Nicht-Verlängerung“ ihres Arbeitsvertrages abzugeben. Das Unterlassen der Verpflichtung zum Führen von Mitarbeitergesprächen und zum Abschluss von Zielvereinbarungen sei ihres Erachtens „eine besonders benachteiligende faktische Form der Diskriminierung“, die sie im Speziellen als Frau und Mutter betroffen habe, weil sie ihre Mutterschaftskarenzurlaube gebraucht habe und dringend auf betrieblichen Rückhalt angewiesen gewesen wäre.

Sie (A) habe sich besonders diskriminiert gefühlt vom Verhalten des Rektors, dem die unhaltbaren Vorwürfe der Institutsvorständin, das „Unrechtsverhalten bei der Formulierung“ ihres ersten Dienstzeugnisses und die Tatsache, dass die Institutsleitung den Pflichten gemäß § 20 Abs. 5 UG und § 9 UnivKV nicht nachgekommen sei, bekannt gewesen sein musste. Die Institutsvorständin habe – tatsachenwidrig – behauptet, dass ihr (A) die Mitteilung bezüglich ihrer Nicht-Verlängerung nicht innerhalb ihrer Karenzzeit zugestellt worden sei und mit ihr zwei Mitarbeiterinnengespräche geführt worden seien. Der Rektor habe sie (A) „in keiner Phase des Geschehens“ angehört, obwohl er von den Missständen am Institut Bescheid gewusst habe. Sie wäre auch nach Ende ihres Dienstvertrages zu einem Gespräch bereit gewesen, aber er habe stattdessen „offensichtlich uneingeschränkt die Vorurteile, die man ihm zugetragen hatte“, übernommen. Das Verhalten des Rektors speziell mit dem Ziel, sie „‘sang- und klanglos‘ aus der Universität zu entfernen“ und wahrscheinlich um den durch ihren Fall „aufgezeigten negativen Auswirkungen in Bezug auf die Frauenförderung […] in keiner Weise adäquat begegnen zu müssen“, sei für sie „die größte Benachteiligung“, die ihr als Frau an der Universität X widerfahren sei. Sie hätte sich Aufklärung gewünscht, um sicherzustellen, dass ihre Reputation nicht beschädigt werde, denn sie habe das Ende ihrer Beschäftigung auch akzeptiert und sie habe lediglich ein geeignetes Dienstzeugnis sowie eine sachliche Begründung für die Nicht-Verlängerung gewollt. Der Rektor habe sie „in nahezu demütigender Weise in die Rolle der Bittstellerin“ versetzt und habe „uneingeschränkt das hinterfragenswürdige Verhalten und die Unwahrheiten der Institutsvorständin“ geduldet.

Die Universität X nahm dazu mit Schreiben vom … im Wesentlichen wie folgt Stellung:

A habe keine Maßnahme, die „ihres Erachtens nach im Sinne der verpflichtenden Frauenförderung konkret unterlassen worden sei“, oder konkrete Handlung, durch welche sie eine Schlechterstellung aufgrund des Geschlechts bzw. ihrer Mutterschaft erfahren habe, angeführt. Aus Sicht der Universität X habe die B-GBK konkret anhand des zu prüfenden Sachverhalts eine potenzielle Verletzung des Frauenförderungsgebotes zu prüfen und nicht abstrakt die Maßnahmen zur Frauenförderung an der Universität X.

Bezugnehmend auf die Sechs-Monats-Frist könnten nur jene diskriminierenden Verhaltensweisen Gegenstand des Verfahrens vor der B-GBK sein, die ab dem … gesetzt worden seien, wobei zu diesem Zeitpunkt das Ende des

Arbeitsverhältnisses bereits festgestanden habe, sich A seit … im Mutterschutz befunden habe und ihren Dienst bis zum Ausscheiden „effektiv nicht mehr“ angetreten habe:

… bis …: Arbeitsverhältnis als Senior Lecturer

… bis …: Beschäftigungsverbot nach MSchG

(…: Geburt erstes Kind)

… bis …: Karenzurlaub nach MSchG

…: Dienstwiederantritt

… bis …: Beschäftigungsverbot nach MSchG

(…: Geburt zweites Kind)

… bis …: Karenzurlaub nach MSchG

… bis …: Gebührenurlaub

… bis … (Dienstende) Karenzurlaub nach MSchG

Die Antragstellung sei deutlich verspätet erfolgt.

Der von A beschriebene Leistungsdruck sei grob überzeichnet und sie (A) verkenne die mit dieser universitären qualifizierten Tätigkeit notwendigerweise einhergehenden Anforderungen. Bereits die Ausschreibung habe neben fachlichen Anforderungen auch Teamfähigkeit, umfassende Kenntnis der Literatur für … und Flexibilität im Einsatz mit verschiedenen …-Klassen beinhaltet und der erste Arbeitsvertrag habe „sehr deutlich auf die zeitlichen Erfordernisse Bezug genommen.“

Aus organisatorischen Gründen sei es unabdingbar, Senior Lecturer im zentralen … Fach in unterschiedlichen Klassen einzusetzen. Die …einteilung sei kompliziert, da nicht alle Semesterstufen das gleiche Ausmaß an Beschäftigung für den jeweiligen …/die jeweilige … haben und so die Betrauung mit nur einer oder zwei Klassen aufgrund des zu geringen Beschäftigungsausmaßes nicht möglich sei. Zu Semesterbeginn gebe es eine mehrstündige Besprechung mit allen … und der Institutsvorständin und alle Kolleginnen und Kollegen erhalten eine vorläufige Einteilung, die besprochen werde. A sei nur einmal bei dieser Besprechung – in Begleitung ihres Kleinkindes – erschienen und ihre Angelegenheiten seien vorrangig bearbeitet worden. Vor Corona habe die Institutsvorständin zudem dienstags und donnerstags vormittags immer Sprechstunde gehabt, die A jedoch nie wahrgenommen habe.

A sei im Rahmen einer Teilbeschäftigung im Ausmaß von … % einer Vollbeschäftigung tätig gewesen, was … Arbeitsstunden pro Woche betrage. Sie habe rund … Monate tatsächlich als junge Mutter gearbeitet, zuletzt im … vor der Geburt des zweiten Kindes, wobei es ihr in dieser Zeit auch möglich gewesen sei, rund … im In- und Ausland zu geben.

Die Universität X sei „gerade in diesem Bereich gegenüber jungen weiblichen … mit Kindern keineswegs negativ eingestellt“ gewesen, auch sei die durch A freigewordene Stelle nun ebenfalls mit einer jungen … besetzt worden. Der von A beschriebene „Spagat“ seien „zwar abzulehnende, aber zweifellos noch immer anzutreffende gesellschaftliche Benachteiligungen von Müttern, die aber keinesfalls der Universität X angelastet werden können.“

Unrichtig sei die Behauptung, dass Gespräche zwischen A und Vorgesetzten nicht stattgefunden haben bzw. solche verweigert worden seien. Es seien mehrere Gespräche geführt worden, unter anderem bei Bekanntgabe der ersten Schwangerschaft und nach der ersten Karenz, als A ihr Kleinkind zum Unterricht mitgenommen habe. Seitens der Personalentwicklung habe es zahlreiche Hilfestellungen gegeben. Auch … seien Gespräche zwischen der Institutsvorständin und A geführt worden, „nachdem es mehrere Beschwerden über die … und … Fähigkeiten der Antragstellerin und ihrer mangelnden Erreichbarkeit für die Studierenden gegeben“ habe. Auch danach hätten Studierende jedoch negative Erfahrungen mit A machen müssen, wie beispielsweise bei einem Diplomspiel.

Das Gespräch zwischen der Institutsvorständin, A und der Betriebsratsvorsitzenden habe sich bis … auch aufgrund einer schweren COVID-19-Erkrankung der Institutsvorständin verzögert und A sei ein Gespräch „zu keinem Zeitpunkt“ verweigert worden. Richtig sei „lediglich, dass seitens der Institutsvorständin bis dato keine Mitarbeitergesprächsprotokolle geführt und formal weitergeleitet“ worden seien, jedoch könne dadurch keine Geschlechterdiskriminierung abgeleitet werden. Die Institutsvorständin habe weiters befürwortet, dass A in ihrer

zweiten Karenz eine zusätzliche Stelle näher an ihrem Wohnort annehme und dem Wunsch der Karenzverlängerung sowie nach Teilung des Karenzurlaubes sei ebenso „gerne entsprochen“ worden.

Bestritten werde, dass seitens der Universität X seit dem Ausscheiden von A „deren Reputation innerhalb und außerhalb der Universität X ‚beschädigt'“ werde. Die Ausführungen seien Vermutungen und bezögen sich auf ein angebliches Verhalten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Dieser Stellungnahme waren der zweite Nachtrag zur Karenzierungsvereinbarung vom ..., der E-Mail-Verkehr zwischen A und der Personalentwicklung sowie die Ausschreibung angeschlossen.

An der ersten Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit der Betriebsratsvorsitzenden ..., und für die Universität X Rechtsvertretung ... teil. Außerdem wurde der Vorsitz des AKG der Universität X, ..., virtuell zugeschaltet.

Auf die Frage, wie A davon erfahren habe, dass ihr Dienstverhältnis nicht mehr verlängert werde, da sie dafür ein Schreiben des Rektors bekommen habe, und wie sich die Zeit bis zum wirklichen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis für sie dargestellt habe, führte A aus, dass sie grundsätzlich ein gutes Verhältnis zu allen habe, weswegen die Mitteilung vom Rektor sie damals wie ein Schlag getroffen habe. Sie sei aus allen Wolken gefallen, habe noch am gleichen Tag versucht, die Institutsvorständin zu kontaktieren, die sich nicht gemeldet habe. Dann habe sie versucht, ... zu kontaktieren, der ihr gesagt habe, die Institutsvorständin, die zu dieser Zeit an Corona erkrankt gewesen sei, habe ihm erzählt, dass das alles (die Nichtverlängerung ihres Dienstverhältnisses) mit ihr (A) im Einvernehmen stattfinde, was jedoch nicht der Fall gewesen sei. Sie habe die Fehler bei sich selbst gesucht, aber die Sache habe ihr am Ende keine Ruhe gelassen. Die Zeit bis zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis sei sehr belastend gewesen. Sie habe auch zweimal am Institut angerufen, wobei die Institutsleiterin nicht abgehoben habe, obwohl diese im Büro gewesen sei, was sie von der Portierin wisse. Das Jahr sei verstrichen, ohne dass sich jemand bei ihr gemeldet habe. Sie habe mit ihrer Kollegin telefoniert, die zufällig auch im Betriebsrat gesessen sei, diese sei geschockt gewesen und habe gesagt, es könne nicht sein, dass sich niemand melde und sie (A) keine Gründe erfahre, warum sie nicht verlängert werde. Im neuen Jahr habe sie noch einmal versucht, die Institutsvorständin zu erreichen, schlussendlich habe sie sich jedoch an ... vom Betriebsrat gewandt. Als Nicht-Juristin habe sie nicht gewusst, welche Rechte und Pflichten sie habe. Eigentlich habe sie hinsichtlich der unbegründeten schriftlichen Mitteilung, dass ihr Dienstvertrag nicht mehr verlängert werde, nur die Gründe dafür erfahren und in einem abschließenden Gespräch aufklären wollen, zu welchem es nicht gekommen sei.

Die Frage, ob sie bis jetzt immer befristete Verträge gehabt habe, bejahte A. Auf die Frage, ob ihr immer ein Erinnerungsschreiben übermittelt worden sei, dass der Vertrag auslaufe, und ob sie sich jedes Jahr neu bewerben habe müssen, gab A an, dass sie sich nicht neu bewerben habe müssen, an etwaige Erinnerungsschreiben könne sie sich nicht erinnern. Es sei auf jeden Fall immer ein Schreiben gekommen, dass der Vertrag erneut verlängert werde.

A führte weiters aus, dass die Stelle mit dem Hinweis ausgeschrieben worden sei, dass diese nach einem Jahr unbefristet werde, was nicht der Fall gewesen sei. Die Institutsvorständin habe ihr in einem Gespräch am Gang mitgeteilt, dass ihr Vertrag immer wieder verlängert werden könne, weswegen sie sich auf der sicheren Seite gewähnt habe. Auf die Nachfrage der Vorsitzenden, ob das Mitteilungsschreiben, dass ihr Vertrag nicht mehr verlängert werde, in ihrer Karenzzeit übermittelt worden sei, gab A an, dass sie noch nicht wieder beschäftigt gewesen sei. Es habe eine Unterbrechung ihrer Karenz von ... bis ... gegeben, aber das Schreiben sei im ... gekommen. Nachdem sie sich an die Betriebsratsvorsitzende gewendet habe, sei nach viel hin und her ein Gespräch zustande gekommen, welches sehr unfreundlich gewesen sei.

Die Vorsitzende führte den Vorwurf aus der Stellungnahme, dass es Beschwerden von Studierenden gegeben habe, ins Treffen. A replizierte, dass sie von Seiten der Studierenden auf keinen Fall etwas davon mitbekommen habe bzw. sei nichts zu ihr durchgedrungen. Sie habe ein gutes Verhältnis zu allen gehabt, es sei immer eine sehr nette Atmosphäre gewesen, sie könne es sich bis heute nicht erklären. Sie habe dazu ein paar positive E-Mails von Studierenden gesammelt.

Auf die Frage, ob sie sich auf die Stelle, die im ... wieder ausgeschrieben worden sei, beworben habe, antwortete A, dass sich das für sie erledigt habe.

Auf die Frage nach dem Dienstzeugnis gab A an, dass sie eigentlich nur um ein abschließendes Gespräch gebeten habe

und um ein Dienstzeugnis, um sich weiter auf Stellen bewerben zu können, was ganz üblich sei, woraufhin das Dienstzeugnis – vom Rektor unterschrieben – gekommen sei, worin eigentlich nur ihre Dienstzeiten vermerkt gewesen seien. Ihr sei zwar erlaubt worden, dass sie dafür selbst ein paar Tätigkeitspunkte auflisten dürfe, was auch im Dienstzeugnis vorgekommen sei, es sei aber nichts davon gestanden, dass sie die Tätigkeiten zur vollsten Zufriedenheit erledigt hätte oder dergleichen, was sie nicht akzeptabel finde. Auf die Frage, an wen sie sich dann gewendet habe, gab A an, dass dies schon im Zusammenhang mit der Korrespondenz mit der Betriebsratsvorsitzenden gewesen sei.

Auf die Frage, ob der Vorsitzende des Arbeitskreises im gesamten Verfahren involviert gewesen sei, antwortete die Betriebsratsvorsitzende, dass es sich zum Zeitpunkt, als das Dienstzeugnis als nicht zufriedenstellend zurückgekommen sei, schon um ein beendetes Dienstverhältnis gehandelt habe, wofür der Betriebsrat im engeren Sinne nicht mehr zuständig sei. Deshalb habe sie sich an den Vorsitzenden der AKG gewendet, der die Sache in die Hand genommen habe. Daraufhin habe er immer wieder mit dem Betriebsrat Rücksprache gehalten, ob gewisse Formulierungen, z.B. bezüglich des Kompromissvorschlags der Betriebsratsvorsitzenden, im Dienstzeugnis auf zwei Empfehlungsschreiben von zwei Hauptprofessoren von A zu verweisen, passen würden. Beim ersten Dienstzeugnis sei außerdem belastend aufgefallen, dass ganz detailliert die Karenzzeiten von A angegeben gewesen seien, sodass es so ausgesehen habe, dass sie wenig gearbeitet habe. Bevor ein neuer Dienstgeber so ein Zeugnis in die Hand bekomme, würde sie (A) lieber gar keines haben wollen.

Auf die Frage, wie sich der Fall um das Dienstzeugnis dargestellt habe, antwortete der Vorsitzende der AKG, dass er bezüglich des ursprünglichen Dienstzeugnisses, das tatsächlich nichtssagend gewesen sei, zugezogen worden sei, weil man aus einem entsprechenden Dienstzeugnis einen Nutzen ziehen können müsse. Er habe sich deshalb beim Rektorat und der Rechtsabteilung um ein neues Dienstzeugnis bemüht, was dann ohne Weiteres zugestellt worden sei. Es sei angenommen worden, die Leistungen von A miteinzubeziehen. Damit habe sich die Sache im Wesentlichen erledigt, zumindest sei danach kein konkreter Antrag mehr an ihn herangetragen worden.

Auf die Frage, ob er im Vorfeld bei der Beendigung des Dienstverhältnisses involviert gewesen sei, gab der Vorsitzende der AKG an, dass er noch nicht involviert gewesen sei. Er habe nur im Nachhinein mitbekommen, dass es angeblich eine einvernehmliche Auflösung des Vertrages gewesen sei.

Auf die Frage an A, was sie sich noch von der Universität X erwarte, antwortete diese, dass die Situation extrem belastend für sie gewesen sei, weshalb sie sich in irgendwelcher Weise eine Wiedergutmachung oder Entschuldigung von der Institutsvorständin wünsche. Mit dieser habe sie ein gutes Verhältnis gepflegt und sei dann vor den Kopf gestoßen worden. Außerdem habe sie den Eindruck, dass der verfahrensgegenständliche Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gut für die Universität X sei. Sie wünsche sich, dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Auf die Frage, ob sie sich vorstellen könne, dass es im Verfahren vor der B-GBK zu Vergleichs-gesprächen zwischen der Universität X und A kommen könnte, gab die Rechtsvertretung an, dass sie dazu nichts Endgültiges sagen könne. Grundsätzlich schaue die ganze Geschichte aus Sicht der Universität X ganz anders aus. Man habe eher das Gefühl, man sei A bis zum Äußersten entgegengekommen. Deshalb könne man die Situation (das Verfahren vor der B-GBK) – auch aus objektiven Gründen – nicht nachvollziehen. Erstens sei nicht nachvollziehbar, warum der Antrag an die B-GBK in seiner Gesamtheit nicht verfristet sei, da A das letzte Mal im ... für die Universität X tätig gewesen sei.

Daraufhin warf die Vorsitzende ein, dass die Ausstellung des Dienstzeugnisses sehr wohl innerhalb der sechsmonatigen Frist liege.

Daraufhin replizierte die Rechtsvertretung, dass das Dienstzeugnis nur aufgrund des Wunsches von A geändert worden sei. Nach österreichischem Arbeitsrecht gebe es keinen Anspruch auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis, etwa über die Qualität der Leistungen. Es seien die faktischen Arbeitszeiten festzuhalten gewesen. Das ursprünglich ausgestellte Dienstzeugnis hätte man zwar netter formulieren können, aber es habe allen arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprochen. Dass man daraus eine Diskriminierung ableite, sei nicht nachvollziehbar – erst recht nicht, da man letzten Endes ihrem Wunsch nach qualifizierten Äußerungen im Dienstzeugnis nachgekommen sei.

Ein Kommissionsmitglied warf ein, dass es – wenn man sich in die Situation von A versetzt, die während ihrer Karenz die Nachricht bekommen habe, ihr Dienstverhältnis sei aus – nicht verständlich sei, dass man im Vorfeld kein gemeinsames Gespräch gesucht habe, in welchem man sie auf die Beendigung des Dienstverhältnisses hingewiesen

hätte. Ein klärendes Gespräch mit abgehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wäre vorab sinnvoll.

Die Rechtsvertretung bestätigte, dass man sich in der Kommunikation sicherlich verbessern könne. Es gehe hier jedoch nicht darum, dass A in Karenz gewesen sei, weil sie zwei Kinder zur Welt gebracht habe. Tatsächlich habe es bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren befristetes Dienstverhältnis beendet worden sei, keine solchen Beschwerden gegeben. Bezüglich der Kommunikation werde sie sehr gerne die Kritik aufnehmen und weiterleiten, jedoch nicht hinsichtlich der Diskriminierungsvorwürfe. Sie möchte gerne wissen, wo es im verfahrensgegenständlichen Fall um die Rolle von A als Frau oder Mutter gehe, denn sie erkenne keine Diskriminierung. Hinsichtlich der befristeten Dienstverträge, die faktisch oft Frauen größere Schwierigkeiten bereiten als Männern, habe sie selbst gesellschaftspolitische Bedenken, diese können aber nicht im konkreten Fall der Universität X belastend angehängt werden. Die Universität X sei A tatsächlich im Rahmen ihrer Karenz sehr entgegengekommen.

Die Betriebsratsvorsitzende verwies auf eine eigens zusammengestellte Chronologie, wobei es mit der Ausschreibung der Stelle selbst begonnen habe, die vorläufig auf ein Jahr befristet gewesen sein soll – mit der Option auf eine unbefristete Verlängerung. Nach einem Jahr hätte die Entscheidung der Entfristung – ungeachtet dessen, dass sie ein Baby innerhalb des Zeitrahmens bekommen habe – fallen können. Das Dienstverhältnis sei jedoch immer sukzessive verlängert worden. A warf ein, dass sie auch drei Semester am Stück tätig gewesen sei, da hätte man sie auch schon entfristen können.

Die Betriebsratsvorsitzende führte weiter aus, dass es dann (nach dem Abgang von A) für das Institut X eine Ausschreibung mit der gleichen Stundenanzahl, quasi einen Zwilling der Stelle von A, gegeben habe, wobei die Stelle dann mit einem Mann besetzt worden sei.

A ergänzte, dass sie damals das Institut benachrichtigt habe, mit ihrem zweiten Kind schwanger zu sein. Daraufhin habe es ein kleines Gespräch gegeben. Sie habe von vorne herein klargemacht, dass sie insgesamt ein Jahr mit den beiden kleinen Kindern zu Hause sein werde. Daraufhin sei gesagt worden, dass ihre Vorgängerin es (die Möglichkeit der Karenz) damals schamlos ausgenutzt habe. Die sei nämlich ... Jahre in Karenz gewesen, und es sei gleich klar gewesen, dass sie nicht wiederkomme. Damals habe sie (A) es nicht als Drohung empfunden, heute finde sie diese Geschichte sehr aussagekräftig.

Die Rechtsvertretung ergänzte, dass die von der Betriebsratsvorsitzenden ins Treffen geführte Stelle nicht mit einem Mann, sondern mit einer Frau besetzt worden sei.

Die Frage, ob es üblich sei, dass diese Verträge befristet ausgestellt werden, bejahten alle.

Auf die Frage, ob es auch üblich sei, die Option der Entfristung im Vertrag festzuhalten und ob eine solche passiere, gab die Betriebsratsvorsitzende an, dass die spezifische Anmerkung in der Ausschreibung der „Trigger" für die Entfristung sei. Es gebe Bedienstete, vor allem ..., die sich gar nicht trauen, schwanger zu werden, da dieses Befristungsthema so ein Problem sei. Sie sei dankbar, dass sich die Institution anhand solcher Fälle verbessern wolle, vor allem die Kommunikation.

A ergänzte, dass es auch für sie sehr schlimm gewesen sei, dass Sachen erzählt worden seien, die einfach nicht stimmten. Dass es etwa Beschwerden gegeben habe, dass sie schwer erreichbar gewesen sei oder dass sie bei den Institutssitzungen nicht dabei gewesen sei, stimme einfach nicht, die Bestätigungen habe sie auch schriftlich. Solche Gerüchte seien für sie rufschädigend, sie wolle nicht, dass so über ihre Arbeit und Qualität gesprochen werde, nur um etwas Anderes zu vertuschen.

Die Rechtsvertretung warf ein, dass sie hinsichtlich der Institutsbesprechungen zweimal nachgefragt habe und ihr sei mitgeteilt worden, dass A ein einziges Mal – und zwar mit Kind – anwesend gewesen sei.

A gab an, sie sei innerhalb der ... Semester, in welchen sie in Folge tätig gewesen sei, dreimal da gewesen und habe schriftliche Bestätigungen darüber. Dass sie bei einer Institutsbesprechung das Kind – dieses habe im Übrigen geschlafen – mit dabeigehabt habe, sei sogar als Vorschlag der Institutsleitung gekommen.

Die Rechtsvertretung gab an, dass sich hinsichtlich der widersprüchlichen Informationen beim nächsten Mal der Rektor äußern werde. Die konkreten Aufteilungen der ..., die in den jeweiligen Institutsbesprechungen besprochen worden seien, liegen jedenfalls nicht mehr innerhalb der sechsmonatigen Frist, weshalb sie nicht Gegenstand des Verfahrens vor der B-GBK sein können.

In der Sitzung vom … legte die Betriebsratsvorsitzende zwei Ausschreibungen als Senior Lecturer für … am Institut für X (GZ …, Bewerbungsende … und GZ …, Bewerbungsende …) vor.

Im Anschluss an die Sitzung am … übermittelte A dem Senat Folgendes: Eine Chronologie der Ereignisse, den E-Mail-Verkehr mit und Schreiben von (Ex-)Studierenden, die Zusage für die Einteilung der … im …semester … vom …, ein E-Mail bezüglich den Termin für die Einteilung der … im …semester …/…, den E-Mail-Verkehr bezüglich den Termin für die Einteilung der … im …semester …, die Auflistung ihrer Konzerte von … bis …

An der zweiten Sitzung des Senates am … nahmen die Antragstellerin A mit der Betriebsratsvorsitzenden … als Vertrauensperson sowie für die Universität der Rektor … und Rechtsvertretung … teil. Der Vorsitzende des AKG der Universität X … war ebenfalls anwesend.

Auf die Frage der Vorsitzenden, dass es nicht um die Beendigung des Dienstverhältnisses gehe, sondern darum, wie die Arbeitsbedingungen, das Nicht-Sprechen mit A, das ursprüngliche nicht gute Dienstzeugnis und das Atmosphärische gewesen seien, und warum man mit A kein klärendes Gespräch mehr geführt habe, denn damit hätte man vieles verhindern können, antwortete der Rektor, dass er sein Amt am … angetreten habe und A damals schon gar nicht mehr direkt an der Universität X gewesen sei, weil sie bereits im Karenzurlaub gewesen sei. Bei Fragen der Entfristung von Angehörigen des Mittelbaus sei die Vizerektorin für … zuständig, sprich zu ihm kämen nur Dinge zum Unterschreiben und er sei nicht in den Prozess im Mittelbau eingebunden. Jede Person, die bei ihm im Büro einen Termin zu einem Gespräch möchte, erhalte einen. Diese Thematik sei nie an ihn herangetragen worden. Das Auslaufen eines Dienstverhältnisses sei ein relativ üblicher Fall, insbesondere wegen der großen Fluktuation im akademischen Mittelbau und von den befristeten Ausschreibungen intendiert. Er habe daher von sich aus keinen Grund gesehen, warum es ein Gespräch geben solle. Es gebe ein von ihm unterschriebenes Beendigungsschreiben. Das Dienstzeugnis werde auch von ihm unterschrieben, wobei das erste Dienstzeugnis genau der Tradition entsprochen habe, die auch von der Betriebsratsvorsitzenden als frühere …chefin eingeführt worden sei, nämlich, dass man keine Wertung vornehme und die Karenzzeiten anführe. Es sei ein komplettes Standard-Dienstzeugnis gewesen. Dann sei der Wunsch des AKG gekommen, dass A die Karenzzeiten nicht im Dienstzeugnis drinnen stehen haben wolle und ein wertschätzender Satz enthalten sein solle. Der Satz sei vom AKG vorgeschlagen worden und dieses Zeugnis sei von ihm auch sofort unterschrieben worden. Die Arbeitsbedingungen seien vor seiner Amtszeit gewesen, aber er selber habe Anfang … … eingeteilt und das sei ein heikles Thema, da es fixe Dienstverträge gebe (hier mit … % Beschäftigungsausmaß, … Stunden pro Woche, … oder … Wochen Urlaub) und da das Studienrecht jedes Semester neu für jeden Studierenden für jede Stufe einen unterschiedlichen …anspruch enthalte. Daher müsse man das immer wieder frisch organisieren. Das Institut habe eine Sitzung zu Beginn des Semesters eingeführt, bei der sich alle … mit der Institutsleitung treffen und das besprechen. Die Einteilung sei komplex und ihm sei nicht bekannt, dass es von A bei diesen Sitzungen Wünsche gegeben habe, die man ihr dann nicht erfüllt habe. Bei den Arbeitsbedingungen sei es notwendig, … sehr gut sehr rasch zu lernen, daher stehe das auch in den Ausschreibungsbedingungen drinnen, dass man eine große Repertoirekenntnis habe, sprich die Standard… nicht mehr lernen brauche, und dass man eine große Flexibilität im Einsatz in verschiedenen … habe. Als Standard… müssen die … nicht vor Beginn des Arbeitsverhältnisses gekonnt werden, sondern man müsse diese einfach lernen, manche lernen schneller und einfacher, manche langsamer. Das hänge aber nicht mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen, sondern das sei eine prinzipielle Anforderung. Auch seien …kenntnisse erfordert gewesen. Lehre sei zwischen Montag und Freitag möglich, nach Maßgabe einer Betriebsvereinbarung auch Samstag und Sonntag. Es sei sicherlich ein Problem, wenn man nicht in … oder … lebe, weil man flexibel eingeteilt werden könne, wenn beispielsweise ein … anstehe.

A warf ein, dass sie die ganze Zeit in … gelebt habe.

Der Rektor führte weiter aus, dass ihm bezüglich Unterstützung einige Schriftstücke vorgelegt worden seien, dass A mit Frau Z. Kontakt gehabt habe, diese habe A Auskünfte zu sehr komplexen Rechtsfragen gegeben und Unterstützung in der Kinderbetreuung angeboten. Ob die Betriebsvereinbarung eingehalten worden sei, wie lange vorher man es sagen müsse, dass der Unterricht an einem anderen Tag sei, könne er aus der jetzigen Situation nicht beurteilen, aber aus den Schriftsätzen entnehme er, dass es den normalen Beanspruchungen eines …/einer … entspreche. … zu ändern, …, die nicht im Standard… seien, an anderen Tagen zu unterrichten und insbesondere – das sei der Knackpunkt –

Studierende bei Prüfungen so zu unterstützen, dass sie sich nicht verunsichert fühlen würden, seien die Hauptaufgaben eines .../einer ... Scheinbar sei eine Studierende bei einer Diplomprüfung mit A nicht glücklich gewesen, das sei auch mit A im Nachgang besprochen worden.

Die Betriebsratsvorsitzende erwiderte, dass im ..., nachdem bereits entschieden gewesen sei, dass A nicht verlängert werde, endlich ein Gespräch – nach mehreren Anläufen – zwischen ihr (der Betriebsratsvorsitzenden), A und der Institutsvorständin stattgefunden habe, weil A wissen wollte, warum es zu keiner Verlängerung gekommen sei. Außerdem wollte sie ein gutes Dienstzeugnis. Es stimme, dass vom Personalservice Standard-Dienstzeugnisse ausgestellt werden, wo keine Beurteilungen dabei seien. Professorenkollegen, Institutsvorstände etc. schreiben Empfehlungen und im Mitarbeitergespräch sei ganz klar hervorgekommen, dass sich A so etwas wünsche für ihren weiteren Lebensweg, weil mit so einem Dienstzeugnis wie dem vorliegenden sei ein Weiterkommen im ... Bereich schwer möglich. Trotz konstruktiver Haltung von A sei dies abgelehnt worden und Beschuldigungen seien erhoben worden, dass sich Studierende beschwert hätten. Auch für sie als Betriebsratsvorsitzende sei es nicht einfach gewesen, einen Termin bei der Institutsvorständin zu bekommen, da diese sehr ablehnend gewesen sei und ihr gesagt worden sei, der Rektor sei zuständig, wenn Fristen auslaufen. Es stimme, an den Rektor habe sich niemand gewendet, weil sich A von der Institutsvorständin vor den Kopf gestoßen gefühlt habe.

A replizierte, dass recht früh schlecht über sie geredet worden sei, sie denke von der Institutsvorständin. Die Diplomprüfung habe im ... stattgefunden und danach sei sie noch ein ganzes Semester beschäftigt gewesen. Sie frage sich, warum sie nicht dann gleich nicht verlängert worden sei. Sie sei erst wiederum ein Semester später in Karenz gegangen. Das dürfte nicht der eigentliche Grund gewesen sein, weil danach habe sie auch noch zig Prüfungen gespielt und da habe niemand etwas ... beanstandet. Man könne auch einmal Fehler machen und sie habe sich dafür entschuldigt. Die Sache sei für sie geklärt gewesen und sie habe danach ein Semester regulär gearbeitet, ehe sie in Karenz gegangen sei.

Der Rektor erläuterte, dass seitens der Dienstgeberseite nichts entgegenstehe, dass sich A von Kolleginnen und Kollegen, für die sie gearbeitet habe, Empfehlungen hole, denn diese würden solche auch ausstellen. Von der Universität X selber gebe es keine Tradition, dass etwas Wertendes in das Dienstzeugnis geschrieben werde, weil die Universität X dann feststellen müsse, woher sie verlässliche Informationen bekomme. Es gebe daher eine Trennung zwischen Dienstzeugnis und Referenzen. Er könne sich niemals vorstellen, dass er als Rektor sage, eine Professorin/ein Professor solle so ein Referenzschreiben nicht machen, denn das sei ein ganz normaler Vorgang. Referenzschreiben im ... Bereich haben wirklich einen Sinn, ein Dienstzeugnis sei sehr formal und komme nicht dadurch zustande, dass er A ...

Auf die Frage, warum die Institutsvorständin so lange kein Gespräch geführt habe: sie sei im ... sehr schwer an Corona erkrankt und ... Monate im Krankenstand gewesen. Sie habe sehr lange an den Folgen gelitten. Es gebe zwar eine Stellvertretung und es sei die Frage, warum das Gespräch nicht mit der Stellvertretung geführt worden sei. Es gebe eine Stellvertretung, ... Normalerweise dauere es nicht so lange, um ein Gespräch zu führen. Die Institutsvorständin solle auch mehrfach mit A Gespräche geführt haben. Das sei ein Punkt, den die Universität X verbessern wolle, mehr formelle Mitarbeitergespräche zu führen und nicht nur bei Gelegenheiten, die nicht protokolliert werden. Auf diesem Institut gebe es keine offiziellen Mitarbeitergespräche, weil die Institutsvorständin regelmäßig mit ihren Mitarbeitern kommuniziere und alles in Institutsbesprechungen bespreche, daher sehe er keinen Grund zum Einschreiten. Es werde immer für ein ganzes Jahr geplant, daher sei A nach der angesprochenen Diplomprüfung nicht „nicht verlängert" worden. Man mache das immer studienjahrweise. Wenn es um eine Entfristung gegangen wäre, wäre dies mit ... geschehen. Das gegenständliche Institut (...) sei ein sehr großes Institut. Die großen ... Institute machen zurzeit noch keine solchen Mitarbeitergespräche mit Protokoll, doch durch diesen Fall habe man gelernt.

Sie (A) habe der Institutsvorständin auch E-Mails geschrieben, da sei nichts zurückgekommen, dass sie im Krankenstand sei. Sie (A) habe nicht gewusst, dass die Institutsvorständin im Krankenstand sei, das habe sie (A) durch ... erfahren und ihr (der Institutsvorständin) daher Zeit gelassen und sich dann nach einem Monat wieder gemeldet. Jetzt werde ihr (A) eine Fristverletzung angekreidet.

Die Betriebsratsvorsitzende gab dazu an, dass ihr die Institutsvorständin geschrieben habe, dass sie zu viel zu tun und deshalb keine Zeit habe.

Auf die Frage, wie der AKG in diesen Fall involviert gewesen sei, antwortete der Vorsitzende der AKG, dass er von der

Betriebsratsvorsitzenden angerufen worden sei, ob sie darüber ein Gespräch führen können, was sie als Vieraugengespräch im … geführt haben, um zu sehen, ob der AKG hier etwas tun könne. Die Betriebsratsvorsitzende habe ihm das mit dem Dienstzeugnis erklärt, in den … – wo er herkomme – gebe es mit Dienstzeugnissen eine andere Tradition und er habe verstanden, dass A gern mehr drinnen stehen haben möchte. Er habe dann einem Gespräch zu dritt zugestimmt. Er habe sich gewundert, dass sie (A) die Gründe der Karenz, nämlich Mutterschutz, was aus seiner Sicht sehr positiv zu erwähnen und nachvollziehbar sei, nicht enthalten sein habe wollen. Er habe weiters mit der Institutsvorständin gesprochen, ob sie dies unterstützen würde und diese habe nichts dagegen gehabt. Er habe einen Vorschlag gemacht, der ein wenig ergänzt und weitergeleitet worden sei, danach sei der Beitrag des AKG erledigt gewesen, weil es dann unterschrieben worden sei. Er habe später noch eine E-Mail von der Betriebsratsvorsitzenden und A bekommen, dass sie damit zufrieden seien, danach sei der AKG nicht mehr direkt involviert gewesen.

Die Frage, ob sie von Professoren Schreiben erhalten habe, bejahte A, von beiden Professoren, mit denen sie gearbeitet habe. … habe sie nicht gefragt, weil sie gewusst habe, dass diese dies nicht machen würde, weil sie (A) unter ihr gelitten habe, obwohl die Kritik nur die eine Prüfung betroffen habe. Davor habe es keine Beanstandungen gegeben.

Die Rechtsvertretung merkte an, dass sich die beiden Dienstzeugnisse ausschließlich darin unterscheiden, dass die Karenzurlaube im zweiten nicht angeführt worden seien und ein Satz hinzugefügt worden sei, dass die Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllt worden seien. Nach der Judikatur sei es nicht zulässig, dass Dienstzeugnisse mit einer Wertung geschrieben werden. Wenn A sage, sie habe sich nie auf das Dienstzeugnis bezogen, sei das unrichtig, weil sie in allen Anträgen/Ergänzungen immer konkret vom Dienstzeugnis gesprochen habe. Es gebe einen großen Unterschied zwischen einem formalen Dienstzeugnis, das die Beschäftigung wiedergeben solle, und einem Empfehlungsschreiben. Es sei unstrittig, dass am … das Gespräch mit der Institutsvorständin stattgefunden habe, sprich es sei noch vor Dienstende gewesen.

A gab an, sich gewünscht zu haben, sie vorab zu informieren und hinzuweisen, dass ihr Dienstverhältnis ablaufe bzw. gefährdet sei und etwas schiefgelaufen sei, denn das habe sie gar nicht gewusst. Sie habe sich vor den Kopf gestoßen gefühlt.

Darauf replizierte der Rektor, dass man nur von einem gefährdeten Dienstverhältnis sprechen könne, wenn es zu einer Kündigung komme. Ein befristetes Dienstverhältnis laufe einfach aus. Hier sei es aufgrund der Karenz anders als ursprünglich geplant verlängert worden. Normalerweise sei der größere Prozess der der Entfristung. An Universitäten gebe es kaum Kündigungskultur. Richtig sei es, dass es schön gewesen wäre, wenn die Institutsvorständin vorher mit A gesprochen hätte, bevor es eine Neuausschreibung gegeben habe. Für ihn sei es kein Problem gewesen, weil es ein Standardschreiben sei, in dem noch einmal bekannt gegeben werde, dass das Dienstverhältnis auslaufe.

A erwiderte, dass die Institutsvorständin zu ihr explizit gesagt habe, dass ihr Vertrag immer wieder verlängert werden könne und sie sei daher in dem Glauben gelassen worden, dass alles weiterlaufe.

Auf die Frage, ob sie wieder erwerbsfähig sei und welchen finanziellen Verlust sie spüre, antwortete A, dass sie mit … …stunden an der Hochschule … angestellt sei, was ein Unterschied zu ihrer Stelle in … mit … % Auslastung sei, wobei sie dort fast durchgehend … % - bezahlt – gearbeitet habe. Nebenher sei sie freischaffend tätig. Es sei schon ein finanzieller Verlust, sie hätte die Stelle in … nicht dafür eingetauscht.

Die Betriebsratsvorsitzende fügte hinzu, dass es eine Betriebsvereinbarung auch in puncto Frauenförderung gebe. Das Anliegen des Betriebsrats sei immer, dass, wenn ein Problem eines Einzelnen auftrete, man schaue, ob es wirklich nur ein Einzelfall sei oder nicht. Für die Zukunft soll man etwas besser machen. Beim „Mitarbeitergespräch“ im … sei für sie und A der Eindruck entstanden, dass es ausgeräumt werden hätte können, wenn gesagt worden wäre, dass die gesamte Angelegenheit suboptimal gelaufen sei, sie ein besseres Dienstzeugnis erhalten hätte. Dann würden sie heute nicht hier sitzen. Wegen des Einzelfalls sei sie dann im Jour Fixe aufgetreten und an den AKG herangetreten. Präventiv solle für die Zukunft gehandelt werden.

Während der Sitzung legte die Rechtsvertretung das ursprüngliche Dienstzeugnis vom … sowie das endgültige Dienstzeugnis vom … vor.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 18b B-GlBG hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder dem eine Diskriminierung aus diesem Grund nicht erfolgt sei, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Antragstellerin, die eine ihr zugefügte Diskriminierung nach § 4 B-GlBG behauptet, den Umstand glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Universität X im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Wie bereits ausgeführt, ist der Antrag bei der B-GBK wegen Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses von A verspätet eingebracht worden. A fühlt sich jedoch aufgrund mehrerer Vorkommnisse auf Grund ihres Geschlechts auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert: Nachdem sie von der Nicht-Verlängerung ihres Dienstvertrages im … erfahren habe, habe sie monatelang versucht, ein Gespräch mit der Institutsvorständin zu führen, welches schlussendlich erst auf Drängen der Betriebsratsvorsitzenden im … stattgefunden habe, und zuvor haben auch nie Mitarbeitergespräche stattgefunden. Ihr sei ursprünglich ein nachteilig formuliertes Dienstzeugnis ausgestellt worden, das sie in ihrem Fortkommen beeinträchtigt hätte. Außerdem sei unter anderem seitens der Institutsvorständin wenig wertschätzend über sie (A) gesprochen worden, auch nachdem sie nicht mehr an der Universität X beschäftigt gewesen sei.

Die Universität X argumentierte, dass es sehr wohl Gespräche zwischen A und der Institutsvorständin gegeben habe, wenn auch nicht formell dokumentierte, und Gespräche seien nicht verweigert worden, sondern das hier relevante Gespräch habe sich aufgrund einer schweren Corona-Erkrankung der Institutsvorständin verzögert. Seitens der Personalentwicklung habe es Hilfestellungen, beispielsweise zu rechtlichen Fragen bezüglich Karenz, gegeben. In keinem Dienstzeugnis sei etwas Wertendes enthalten, sondern dies sei im … Bereich in Referenzschreiben üblich. Die Ausstellung von Empfehlungsschreiben durch Professoren/innen werde seitens der Universität X nicht blockiert oder unterbunden. Ferner habe es negative Erfahrungen mit A, die nicht mit ihrem Geschlecht oder Familienstand in Zusammenhang stehen, gegeben, die die Entscheidung der Nicht-Verlängerung beeinflusst haben.

Der Senat setzt sich aufgrund des verspäteten Antrags bezüglich Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses ausschließlich mit der behaupteten Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auseinander, die jedoch teilweise mit der Beendigung verknüpft sind.

Der Senat teilt die Rechtsansicht mit der Rechtsvertretung …, dass ein Dienstzeugnis etwas Anderes darstellt als ein Empfehlungsschreiben. A habe ihre Leistung beurteilt und diese mit wertschätzenden Worten beschrieben haben wollen, wobei in Österreich kein Rechtsanspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis besteht. Auf Wunsch von A sei das ursprüngliche Dienstzeugnis ohne Probleme unverzüglich dahingehend geändert worden, dass die Karenzzeiten herausgenommen wurden und ein wertschätzender Satz („A hat die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.“) eingefügt wurde. Weiters hat A auf Ansuchen auch Empfehlungsschreiben von zwei Professoren erhalten.

Zum Punkt der schlechten Nachrede: In der Community spricht sich natürlich herum, wenn jemand eine schlechte Nachrede, noch dazu seitens einer Institutsvorständin einer …universität, erhält und so wird jemand in seinem beruflichen Fortkommen behindert. Der Senat ist daher der Meinung, dass Dienstzeugnisse keine schlechte Bewertung enthalten dürfen, aber auch mündlich ebenfalls nicht abschätzig über eine (ehemalige) Bedienstete gesprochen werden darf. Die Universität X – bzw. generell jeder Dienstgeber – hat schlechte bzw. abschätzige Nachrede sofort zu unterbinden, vor allem von Vorgesetzten, und darauf hinzuweisen, ein achtungsvoller Umgang möge geboten sein. Allerdings kann seitens des Senats nicht verifiziert und überprüft werden, ob und welche schlechte Nachrede die Institutsvorständin über A getätigt hat.

Für den Senat ist weiterhin nicht nachvollziehbar, dass die Institutsvorständin einige Monate kein Gespräch mit A geführt habe. Einerseits kann manches auch einfach per E-Mail erklärt/geklärt werden, wenn die Zeit oder die

Gesamtsituation kein Gespräch zulasse. Heutzutage gibt es viele Möglichkeiten, mit einer Person zu komm

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at