Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am … über den Antrag von A (= Antragstellerin), Technische Universität Wien (TU Wien), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 82/2005, festzustellen, dass sie durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen von … im Sinne des § 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) belästigt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:
Diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gegenüber A stellen eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes von A im Sinne des § 8a B-GlBG dar.

B e g r ü n d u n g

Am … stellte A bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) den Antrag, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23a B-GlBG feststellen, dass sie durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen von Kollegen und Vorgesetzten ihr gegenüber aufgrund des Geschlechtes belästigt worden sei.
A führt aus, sei sie … TU Wien und in der „…“ tätig. Ihr Dienstverhältnis sei auf ein Jahr befristet. Seit ungefähr einem Jahr habe sich das Arbeitsklima nach einem privaten Konflikt zwischen ihr und ihrem Kollegen X verschlechtert. Aufgrund dieses Konfliktes habe sie mit X keine Unterhaltung mehr geführt, was Y zu der Bemerkung veranlasst habe, das Klima im Dissertantenzimmer sei vergiftet, und es sei sehr schlecht, wenn sie mit X nicht mehr rede, die Ergebnisse würden darunter leiden. Auf eine weitere Bemerkung von ihm, nämlich: „A mag keine Menschen“, habe ihr „unmittelbarer Betreuer“ Z geantwortet: „ Besonders keine Kollegen“. Die Zusammenarbeit mit Z sei oft schwierig gewesen, er habe einen genervten Eindruck gemacht, von ihr zu betreuende Diplomanden habe er

mit diversen Aufgaben betraut, ohne dies mit ihr zu besprechen, auf ihre Frage, ob er die Betreuung übernehmen wolle, habe er geantwortet, es gebe Leute, die länger … bleiben, und diese müssten sich dann, sollte wohl heißen nach ihrem Ausscheiden, auskennen. X, der für die Bestellung … zuständig gewesen sei, habe alle Kollegen nach dem Bedarf gefragt, sie aber nicht. Ein Student habe sie einmal gefragt, ob sie sich von Männern unterdrückt fühle.
DG-V (Dienstgeber-Vorgesetzter) habe im Jahr … das Mitarbeitergespräch in der Gruppe geführt. Sie habe um ein Einzelgespräch ersucht, da sie mit DG-V über die Probleme und über ihren Wunsch, sich zu habilitieren reden wollte. Er habe gefragt, ob sie sich „hier oder an einem anderen Institut“ habilitieren wolle und ob sie es wirklich wolle und hinzugefügt, Z wolle es wirklich. DG-V habe übrigens immer wieder gesagt, Z sollte die nächste Stelle bekommen. In einem zweiten Gespräch am … habe sie konkret nach der Vertragsverlängerung gefragt und die Antwort bekommen: „Nichts ist fix“. DG-V habe weiters gesagt, sie solle mit der Dissertation im … fertig werden. Aus all diesen Bemerkungen habe sie geschlossen, dass er nicht die Absicht habe, ihren Vertrag zu verlängern. Zu bemerken sei dazu, dass der Vertrag von X verlängert worden sei, obwohl er nach 3 Jahren am Institut seine Dissertation noch nicht beendet habe.
Im … habe sie …, als zuständiges Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, vorgeschlagen, einen Gesprächstermin mit DG-V zu vereinbaren, dieser habe jedoch keine Notwendigkeit für ein Gespräch gesehen. Am … habe sie ein Referenzschreiben von DG-V verlangt, am … habe sie – nach Urgenz – ein Dienstzeugnis erhalten. Darin sei Z lobend erwähnt worden, ihre erfolgreiche Arbeit mit Studenten sei nicht erwähnt gewesen, es sei auch nicht in Englisch und nicht unterschrieben gewesen, man könne also nicht von einem Empfehlungsschreiben sprechen.
Zu den Problemen mit den Kollegen sei zu bemerken, dass sie nicht die erste Mitarbeiterin sei, die in der … Probleme habe, es sei auffallend, dass nur weibliche Bedienstete „weggeekelt“ worden seien, es habe sich noch keine Frau in dieser … habilitieren können, der Frauenförderungsplan werde also nicht umgesetzt.
A führt weiter aus, sie habe sich schließlich im … beim Dekan … beschwert. Ihre Beschwerde sei an die Rechtsabteilung weitergeleitet worden. Im … sei sie auch an den Rektor der Universität herangetreten. In einer Besprechung am … habe DG-V seine Stellungnahme zu ihrer Beschwerde vor allen Kollegen, auch solchen die mit der Angelegenheit nichts zu tun gehabt haben, vorgelesen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die TU Wien mit … die Stellungnahmen „aller Betroffenen“ und teilte mit, dass von einer abschließenden Beurteilung des Sachverhaltes bis zum Abschluss der eingeleiteten Verfahren bei der Schiedskommission und der B-GBK abgesehen werde.
Im Folgenden wird das Wesentliche der einzelnen Stellungnahmen wiedergegeben:
X führt aus, wegen eines privaten Streits, habe er den Kontakt zu A auf ein Minimum reduziert. Wegen der …bestellung habe er A nicht eigens gefragt, da die Bedarfsabschätzung in ihrem Fall meist einfach gewesen sei. Nur ein Mal sei ihr zu wenig … zur Verfügung gestanden, darüber habe sie sich aber nicht bei ihm beschwert, sondern habe er erst beim Gespräch mit DG-V davon erfahren. Er entschuldige sich für sein Fehlverhalten. Die …bestellung sei von jemand anderem übernommen worden, es gebe also keine direkten Berührungspunkte mehr.
Z führt aus, er habe A nicht kränken, diskriminieren oder schikanieren wollen. Die Anschuldigungen entsprechen nicht den Tatsachen, sie beruhen auf A’s „persönlicher Interpretation“. Die Zusammenarbeit habe bis zum privaten Streit mit X gut funktioniert, danach habe A versucht, ihn „anzuschwärzen“. Y und er (Z) haben versucht, sie davon abzubringen, A habe die ihr gegenüber geübte Kritik aber nicht zum Anlass genommen, ihr Verhalten zu überdenken. Zu dem Vorwurf betreffend den Umgang mit von A zu betreuenden Diplomanden sei zu bemerken, dass es wünschenswert sei, Wissen auch an Studierende, die man selbst nicht unmittelbar zu betreuen habe, weiterzugeben.
Y führt aus, die Anschuldigungen beruhen auf Missverständnissen, die in einer „aus dem Ruder gelaufenen Situation“ entstanden seien. Die Unstimmigkeiten haben mit dem privaten Konflikt zwischen X und A begonnen, ein Zimmerwechsel sei von A als Hinauswurf interpretiert worden, ab diesem Zeitpunkt habe sie begonnen, sich von der Gruppe abzukapseln, eine Rolle habe wohl auch die schwere Erkrankung ihrer Mutter gespielt. Den Satz „A mag keine Menschen“ habe er gesagt, als A das Zimmer betreten und auf seinen Gruß nicht reagiert habe. Da in der Gruppe immer ein „lockerer“ Umgangston geherrscht habe, habe ihn die Empfindlichkeit A’s überrascht, und er habe sich auch entschuldigt, für den Fall, das die Bemerkung als Beleidigung empfunden worden sei.
DG-V bezeichnet in seiner Stellungnahme die Vorwürfe als unzutreffend und beleidigend, er verlangt eine Entschuldigung von A und ersucht für den Fall des Un-

terbleibens einer solchen um die Auflösung des Dienstverhältnisses. Er führt aus, A sei seit … ein „geschätztes“ Mitglied der … gewesen, sie sei auch von allen gefördert und unterstützt worden. Ab dem … habe sich ein „Persönlichkeitswandel“ vollzogen, den er auf ihre private Situation zurückgeführt habe, jedenfalls sei die Veränderung nicht mit der dienstlichen Situation zu begründen. Betreffend den Habilitierungswunsch habe er A mitgeteilt, dass dafür ein Zeitraum von ca. 6 Jahren zu veranschlagen sei, was unter der gegebenen Bedingung der Drittmittelfinanzierung der Mitarbeiter/innen von ihm nicht garantiert werde könne. Der Umstand, dass sich zwischen … drei Männern und keine Frau habilitiert haben, sei an der TU Wien nicht ungewöhnlich. Zur Verlängerung des Dienstvertrages habe er „Nichts ist fix“ gesagt, weil zum damaligen Zeitpunkt bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses noch beinahe ein Jahr Zeit gewesen sei. Die meisten Projektassistent/innen arbeiten auf Basis von Ein-Jahres-Verträgen, und es sei notwendig, immer wieder neue Projektmittel „einzuwerben“, um die Finanzierung der Mitarbeiter/innen zu erhalten. Für eine Verlängerung seien sachliche Kriterien, aber auch die Teamfähigkeit der jeweiligen Person maßgebend. Aufgrund der Anschuldigungen von A, die auch nach den Aussprachen im … wiederholt worden seien, sei klar geworden, dass eine längerfristige, fruchtbare Zusammenarbeit mit A nicht möglich sein werde. Er habe ihr trotzdem angeboten, den Dienstvertrag abzuändern und um drei Monate bis Ende … zu verlängern, um ihr die Jobsuche zu erleichtern, und A habe dieses Angebot auch angenommen. Ende … habe er in Einzelgesprächen Informationen von A, X, Z und Y eingeholt. X habe sich entschuldigt, und Z und Y haben ihr Bedauern über allfällige missverständliche Äußerungen zum Ausdruck gebracht und A weiterhin ihre Unterstützung zugesagt. Die Vereinbarungen der Aussprachen seien von A missachtet worden, man müsse sie daher als „komplett gescheitert“ betrachten. Zum Thema „Dienstzeugnis“ hält DG-V fest, es sei allgemein bekannt, dass derartige Zeugnisse bei Bewerbungen um wissenschaftliche Positionen wenig Bedeutung haben, da potentielle Dienstgeber üblicherweise Referenzschreiben direkt beim letzten Dienstgeber einholen. Dass A die Situation nicht einschätzen könne, zeige sich anhand der von ihr verlangten Korrekturen. Zur fehlenden Unterschrift sei zu sagen, dass A wissen sollte, wann und wo sie eine solche einholen kann. Abschließend führt DG-V „Dienstliches Fehlverhalten“ von A seit … an, nämlich Nichtbeteiligung an der Übersiedlung der …, Nicht-Weiterführung von freiwillig übernommenen Auf-

gaben für die Organisation einer Tagung, Einstellung jeder fachlichen Kommunikation mit ihm usw.
In der Sitzung der B-GBK am … sind die Antragstellerin, ihr Rechtsanwalt …, in Vertretung der Vorsitzenden des Arbeitskreises (AK), in Vertretung von DG-V Y und in Vertretung des Rektors der TU Wien R anwesend.
A wiederholt im Wesentlichen die im Antrag angeführten Anschuldigungen gegen Y, X und Z. Aufgrund des Mobbings habe sie sich an der Universität beschwert und sie sei aufgrund dieser Beschwerde weiter diskriminiert worden. Im … habe DG-V mitgeteilt, er müsse keine Mitarbeitergespräche mehr führen, es werde ein Mitarbeitergespräch in der Gruppe abgehalten. Sie habe sich dagegen ausgesprochen und mit DG-V ein Einzelgespräch geführt. Sie habe ihm von den Schwierigkeiten, vor allem von den Kommunikationsschwierigkeiten mit X berichtet, die darin bestanden haben, dass X, mit dem sie an einem Projekt gearbeitet habe, Termine nicht eingehalten habe und insgesamt unkollegial gewesen sei, sodass sie teilweise nicht habe arbeiten können. Bei diesem Gespräch seien keine Vorlagen ausgeteilt, und es sei auch kein Protokoll erstellt worden. In den Mitarbeitergesprächen in den Jahren davor seien der Arbeitshergang des letzten Jahres und die Arbeitsaufgaben für das kommende Jahr in einem Protokoll festgehalten worden, beim Mitarbeitergespräch im Jahr … habe sie ihren Habilitationswunsch und somit das Anstreben einer Universitätskarriere mitgeteilt. Beim Mitarbeitergespräch … sei eigentlich nichts Fachliches besprochen worden, auch nicht ihre wissenschaftliche Karriere. Sie habe von DG-V erfahren, dass ihm die Schwierigkeiten in der Gruppe schon von Kollegen zugetragen worden seien, woraus sie geschlossen habe, dass man sich über sie beschwert habe. DG-V habe aber die Beschwerden nicht konkretisiert. Einige Zeit nach diesem Gespräch habe sie DG-V gefragt, wie es mit ihrem Arbeitsvertrag, der mit … befristet sei, aussehe, und sie habe zur Antwort bekommen, sie solle sehen, dass sie mit ihrer Dissertation im Sommersemester … fertig werde, denn der nächste Rigorosumstermin sei für Oktober … festgelegt und somit nicht mehr im Vertragszeitraum, weiters habe DG-V gesagt: „Nichts ist fix“, er wolle sich dazu nicht äußern. Da sich Z in die Betreuung ihrer Diplomanden immer wieder eingemischt habe, sei für sie klar gewesen, dass Z die Möglichkeit gegeben werde, weiter an der Universität zu arbeiten. Kurz nach dem Mitarbeitergespräch habe ein Gespräch mit ihr, DG-V, Y, X und Z stattgefunden. Dabei sei beteuert worden, dass alles nicht so gemeint gewesen sei, sie fasse alles falsch auf, ihre Aufregung sei lächerlich

usw. Im … habe sich Kollege Z bei ihr entschuldigt und manches mit Stress begründet, und er habe schließlich gesagt, DG-V würde ihren Vertrag schon verlängern, wenn sie teamfähig wäre. Es sei ihr dann klar gewesen, dass ihr Vertrag nicht verlängert werde und sie ihre Dissertation beenden und sich einen anderen Job suchen müsse. Es habe sie sehr verwundert und auch getroffen, dass sie plötzlich nicht mehr teamfähig sein sollte, denn sie kenne die … seit …, seit ihrer Ferialpraxis, sie habe die Diplomarbeit dort gemacht, und am Ende ihrer Dissertationsarbeit sollte sie plötzlich nicht mehr teamfähig gewesen sein.

Auf die Frage nach dem Auslöser für die interne Beschwerde an der Universität, antwortet A, sie habe ein Gespräch mit DG-V führen wollen und habe sich wegen der verschiedenen Vorfälle an die Gleichbehandlungsbeauftragte … gewandt. Es habe auch ein Gespräch mit DG-V stattgefunden, in dem sie mitgeteilt habe, dass ihre Mutter schwer krank sei und sie deshalb keine Überstunden machen könne, was DG-V auch akzeptiert habe. Er habe auch gesagt, Z und Y werden bleiben, bestimmte Leute, die „damit nicht einverstanden seien“ müssten eben gehen. Da habe sie gesehen, dass er kein Interesse an einer Problemlösung habe. Sie habe ihn um ein Dienstzeugnis gebeten und habe ein „benachteiligendes Zeugnis“ erhalten, das auch von der Arbeiterkammer beanstandet worden sei. Die Arbeiterkammer habe vorgeschlagen, bestimmte Passagen aus dem Dienstzeugnis zu streichen, diesem Vorschlag sei DG-V nicht nachgekommen, sondern habe ein „Null-acht-fünfzehn Dienstzeugnis“ ausgestellt, in dem nur gestanden sei, dass sie in einer bestimmten Zeit das und das gemacht habe. Mit so einem Zeugnis könne man sich nirgendwo bewerben. Daraufhin habe sie sich zum ersten Mal beschwert. Sie sei bei … von der Koordinationsstelle vorstellig geworden und habe ihr von den Vorfällen erzählt und auch davon, dass die GBB ihr gesagt habe, sie lasse sich nicht in einen Kleinkrieg hineinziehen, und sie sehe kein frauenspezifisches Problem. Am … habe sie sich an die Rechtsabteilung der TU Wien gewandt, sie habe die Probleme in der … und den Umstand, dass sie nicht die erste Frau sei, die gröbere Schwierigkeiten in dieser Gruppe habe, mitgeteilt. Genauer gesagt habe … ihre Beschwerde ohne ihr Wissen an die Rechtsabteilung weitergeleitet, weil sie wohl selbst nicht gewusst habe, was sie tun soll. Ihre Beschwerde sei also bei R gelandet. Der Dekan habe ihr gesagt, sie solle sich das überlegen, denn wenn sie eine derartige Beschwerde erhebe, werde es sicher „Klagen von den Leuten geben“. Auf sein Bemühen sei es zu einem Gespräch

zwischen ihr und Y gekommen, das „unglimpflich“ verlaufen sei, denn Y habe kein Verständnis für die ganze Situation gezeigt. Die Rechtsabteilung habe danach zusammen mit dem Arbeitskreis versucht, eine Mediation herbeizuführen, mit ihr, Y, Z und DG-V. Dazu sei es aber nicht gekommen, der Grund sei, dass man in den Montagsmeetings versucht habe, sie lächerlich zu machen. DG-V habe provozierende Fragen gestellt wie: „Haben wir heute nichts Neues Frau A?“, womit er wohl ausdrücken habe wollen, dass sie nichts arbeite, und das, obwohl er gewusst habe, dass sie aufgrund der Krankheit ihrer Mutter Sonderurlaub gehabt habe. Am … habe wieder ein Montagsmeeting stattgefunden, und DG-V habe alle Mitarbeiter, nicht aber sie, im Vorfeld darüber informiert, dass er etwas zu verkünden habe. Es sei auch das technische Personal eingeladen gewesen, auch die Studenten seien dabei gewesen, und er habe seine Stellungnahme zu ihrer schriftlichen Beschwerde an die Rechtsabteilung vorgelesen, die natürlich sehr subjektiv gewesen sei. Er habe eine Entschuldigung von ihr verlangt und sie gefragt, ob sie etwas dazu zu sagen habe. Sie habe geantwortet, man könne im Rahmen der Mediation über die Probleme reden, woraufhin DG-V in „hochnäsigem Ton“ gesagt habe: „Glauben Sie?“ Sie sei ziemlich schockiert gewesen und könne diese Frage nur so deuten, dass er sie psychisch unter Druck setzen habe wollen, damit sie sich entschuldige, wobei sie nicht gewusst habe wofür. Vom Arbeitskreis habe sie erfahren, dass DG-V dem Rektor mitgeteilt habe, er stimme einem Mediationsverfahren nicht zu, außer sie entschuldige sich vorher. Da sie das nicht getan habe, sei es nicht zu einem Mediationsverfahren gekommen. Die Nachfolgediskriminierung bestehe darin, dass … zurückgehalten und ihr wissenschaftliche Informationen vorenthalten worden seien, sie habe jeder Information nachlaufen müssen, sie sei während der Montagsgespräche nicht ernst genommen worden, sie habe einen „Letter of reverence“ bekommen, der nicht unterschrieben gewesen sei usw.

A führt weiter aus, sie habe mühevoll, weil es auf der Homepage keinen Link gebe, in Erfahrung gebracht, dass die Schiedskommission für die Schlichtung von Streitfällen zwischen Institutsangehörigen zuständig und … die Vorsitzende dieser Kommission sei.

Auf die Frage nach dem Verfahren vor der Schiedskommission antwortet A, Ende … seien sie und DG-V befragt worden.

Auf die Frage, wann ihr Dienstvertrag ausgelaufen sei, antwortet A, mit …, wobei der Vertrag bis zum Ende des Jahres verlängert worden sei.

Auf die Frage an Y, wie sich die Situation für die Mitglieder der … dargestellt habe, antwortet dieser, wie man aus den Ausführungen von A sehen könne, sei die Sache sehr komplex, es habe mit Kleinigkeiten angefangen und die Sache habe sich dann aufgeschaukelt. Zu Beginn des Jahres … sei das Verhältnis zwischen X und A sehr gut gewesen, es habe sich im Laufe der Zeit eingetrübt, und das wieder habe sich massiv negativ auf die Gruppe ausgewirkt. Es habe einige Streitereien gegeben, X habe sich schließlich zurückgezogen, A sei eher angriffslustig gewesen. Er habe schließlich A gebeten, Frieden zu schließen, weil es nicht sein könne, dass ein wissenschaftliches Team durch private Streitigkeiten gestört werde. Die Situation habe sich aber nicht beruhigt, z.B. habe A X immer wieder beschuldigt, ihr Essen aus dem Kühlschrank genommen zu haben. Er habe das Verhalten von A auf ihre private Situation zurückgeführt und sich gedacht, es werde sich schon wieder alles beruhigen. Die Beschwerden von A seien „nicht besonders zimperlich“ gewesen, die Wortwahl in der Beschwerde an den Dekan sei relativ grob und habe auch zur Verhärtung auf der anderen Seite geführt. Die Sache habe sich einfach nicht mehr einrenken lassen. Aus seiner Sicht sei absolut unverständlich, was da vorgegangen ist.
Auf die Frage, weshalb die Mediation nicht zustande gekommen sei, antwortet Y, es sei zu spät gewesen, die Lage sei einfach zu verhärtet gewesen. DG-V sei von Anfang an sehr skeptisch gewesen, was die Rechtsabteilung dann ja auch bestätigt habe.
Auf die Frage, warum man nicht - da man ja gewusst habe, dass der Konflikt zwischen A und X die Ursache für die Konflikte in der Gruppe gewesen sind - X, sondern A „abgezogen“ habe, antwortet Y, es sei niemand „abgezogen“ worden, A sei für die Dissertation „bestellt“ gewesen, und nachdem diese fertig gewesen sei, sei der Vertrag ausgelaufen. DG-V habe sich entschlossen – unter anderem auch motiviert durch die Vorkommnisse –, den Vertrag nicht mehr zu verlängern. Kulanterweise habe er den Vertrag schließlich noch bis zum Ende des Jahres verlängert, um A die Möglichkeit zu geben, Arbeit zu suchen.
Auf die Frage, für wie lange der Vertrag mit X abgeschlossen worden sei, antwortet Y, für die Dauer der Dissertation, und da diese keine guten Fortschritte gemacht habe, sei er einmal verlängert worden, er werde aber demnächst auslaufen.

Auf die Frage, weshalb der Vertrag mit A nur für ein Jahr abgeschlossen worden sei, obwohl das Projekt 3 Jahre laufe, antwortet Y, dieser Vertrag habe eine andere Basis, die Personen werden für ihre Dissertation angestellt, und der Gruppenleiter kümmere sich um die Finanzierung. Wenn die Dissertation beendet sei, werde das Geld frei und es könne jemand anderer mit der Dissertation beginnen. Es sei aber auch möglich, den Vertrag nach der Dissertation zu verlängern, das liege im Ermessen des Gruppenleiters, das Geld aus den Projekten könne „relativ flexibel“ eingesetzt werden.
Auf die Frage nach der Qualität der Arbeit von A führt Y aus, diese sei immer sehr gut gewesen. Zu den Nachfolgediskriminierungen sei zu bemerken, dass A der … auch ein „Nachfolgeei“ gelegt habe, sie habe nämlich sämtliche …. von ihr unbeschriftet herumliegen lassen, sie habe sämtliche Dateien gelöscht, man habe das zum Glück noch rückgängig machen können. Sie habe ihre „wissenschaftlichen Dinge“ offensichtlich als Privatbesitz betrachtet, ihre Nachfolger arbeiten jetzt noch daran, den „Scherbenhaufen“, den sie hinterlassen habe, zu reparieren.

AK führt aus, am Frauenanteil an der TU Wien könne man eindeutig ablesen, dass Diskriminierungen von Frauen laufend vorkommen. Die klimatischen Bedingungen spielen eine große Rolle, und diskriminierendes Verhalten beruhe nicht unbedingt auf eigenem Verschulden. Der Arbeitskreis wisse aus seiner Tätigkeit, dass es für Frauen sehr schwierig sei, in einer Gruppe, die hauptsächlich oder ausschließlich aus Männern bestehe, zu arbeiten, weil einfach die Umgangsformen andere seien. Vor diesem Hintergrund könne sie sich auch gut vorstellen, dass sich ein Konflikt zwischen zwei Mitgliedern einer … aufschaukeln kann, und es sei eben so, dass sich Männer eher mit dem männlichen Kollegen solidarisieren. Der Arbeitskreis finde das Verhalten von DG-V insofern problematisch als er mit Vermittlungsversuchen sehr zögerlich gewesen sei. Er habe es abgelehnt, ein Gespräch mit GBB und A zu führen, und er habe auch das Mediationsverfahren abgelehnt. Ihres Wissens nach habe er verlangt, dass sich A entschuldige, auch habe er nur zu einem Termin Zeit für eine Mediation gehabt. Der Arbeitskreis habe den Eindruck gewonnen, dass DG-V in diesem Konflikt nicht konstruktiv gewesen sei. Etwas eigenartig sei nach ihrer Erfahrung auch der Umgang mit den FWF-Mitteln. Ihrer Erfahrung nach werden Leute für die gesamte Laufzeit des Projektes angestellt und nicht für ein oder zwei Jahre. Es sei nämlich aus wissen-

schaftlicher Sicht sinnvoller, wenn durchgehend eine (1) Person an dem Thema des Projektes arbeite.
Auf die Frage, was der Arbeitskreis für A getan habe, antwortet AK, dass man sich bewusst sei, dass es – wie im Fall von GBB – „gespaltene Loyalitäten“ gebe. Im gegenständlichen Fall fühle sich die Kollegin eben besonders ihrer Fakultät zugehörig. Üblicherweise werde einer Betroffenen bei einem Loyalitätskonflikt eine andere Kollegin zur Seite gestellt, im gegenständlichen Fall habe man wohl etwas zu langsam reagiert. Soweit sie wisse haben sich AKV und … intensiv um A gekümmert. … sei bei der Anhörung der Schiedskommission anwesend und mit A beim Rektor gewesen. Der Arbeitskreis habe sich gemeinsam mit Koordinationsstelle auch darum gekümmert, dass A ein Coaching bezahlt werde.

A führt aus, es sei nicht nur ihr bekannt, dass die Assistentenplanstelle für Z „vorreserviert“ gewesen sei, DG-V und auch Y haben mehrfach gesagt, Z werde die nächste Stelle bekommen.
Y führt aus, er habe nicht bemerkt, dass DG-V Frauen auch nur unbewusst diskriminiere. Die Diskriminierung von Frauen an der TU sei ihm im Laufe seiner Laufbahn öfter aufgefallen, z.B. bekommen Frauen Diplomarbeiten, die sich auf Literatursuche beziehen oder solche Themen, bei denen man eindeutig sehen könne, dass sie „wischi-waschi“ sind. Derartige Dinge gebe es in der … nicht, wobei er dazu sage, dass das noch nicht heiße, dass Frauen immer gut behandelt werden. DG-V wisse seine Rechte und Pflichten nach dem Universitätsgesetz wahrzunehmen, das sehe man z.B. an den Mitarbeitergesprächen. Solange sie in Form von Einzelgesprächen vorgesehen gewesen seien, habe er sie auch in dieser Form abgehalten, dann habe es eine Gesetzesänderung gegeben und er habe sie eben nicht mehr durchgeführt.
DG-V sei wahrscheinlich der Einzige gewesen, der überhaupt über Jahre hinweg Mitarbeitergespräche geführt habe. Die Gespräche in der Gruppe seien ihm dann wohl effizienter erschienen.
Zu den Verträgen führt Y aus, es sei üblich, 8 bis 14 Projektangestellte zu haben, und wenn eine Dissertation in dieser Zeit nicht beendet erde, „haue man“ die Personen in der Regel nicht hinaus, sondern bemühe sich darum, dass die Arbeit gemacht werden kann, „Umschaufelungen“ seien ganz normal.

A führt aus, soweit sie wisse, sei sie die Einzige gewesen, der man gesagt habe, sie solle schauen, dass sie im nächsten Semester mit der Dissertation fertig werde.
Y repliziert, es sei gang und gäbe, die Studenten darauf aufmerksam zu machen, dass es Schwierigkeiten mit einer Vertragsverlängerung geben könnte. Es werde also jeder Student/jede Studentin darauf hingewiesen, dass es Zeit wäre, fertig zu werden.
AK führt aus, sie könne Y nicht zustimmen, denn die Drittmittelfinanzierung für das … sei recht gut, man hätte A durchaus ermöglichen können, an der Habilitation zu arbeiten. Man sehe schon eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, denn man habe in der Vergangenheit gesehen, dass Frauen nicht am … bleiben können, Männer jedoch schon.
Y sagt dazu, man könne nicht sagen: Jetzt habe ich dissertiert und jetzt habilitiere ich mich. Man müsse vorher „echte“ Projekte organisiert haben und nicht bloß als Assistent an einem Projekt mitgearbeitet haben, man müsse in die Sache hineinwachsen. Es sei auch nicht fair, jemanden, der nach zwei Jahren mit der Dissertation nicht fertig sei, hinauszuwerfen, A habe ja einen Abschluss gemacht.
A führt aus, es wäre sinnvoll, im Mitarbeitergespräch die Karriereplanung zu besprechen, denn man müsse die Drittmittel beantragen, und bis die Zusage komme, dauere es ohnehin ein halbes Jahr bis ein Jahr. Wenn ein Professor keine Drittmittel habe, habe er die Möglichkeit, Assistent/innen an einen anderen Professor im selben Fachgebiet zu verweisen. Wenn ein Professor einen fördern wolle, dann könne er das auch tun.
Y führt aus, es sei wohl klar, dass sich DG-V nach den Briefen von A an den Dekan nicht besonders für sie eingesetzt habe. A sei eine sehr gute Mitarbeiterin, aber es gebe auch andere sehr gute Mitarbeiter/innen.

Auf die Frage, wann die Rechtsabteilung durch wen von den Vorfällen in der … informiert worden sei, antwortet R, sie sei von …, der Universitätsdirektorin, informiert worden. Diese sei vom Dekan am … über die Mobbingvorwürfe in anonymer Form informiert und gefragt worden, wie er damit umgehen solle. Sie habe mit dem Dekan vereinbart, dass die Rechtsabteilung in Vertretung des Dienstgebers erst einschreiten werde, nachdem er mit den Involvierten gesprochen habe. Gleichzeitig sei sie von AKV und Koordinationsstelle über Mobbingvorwürfe informiert worden, ebenfalls anonymisiert, und sie habe dann den

Schluss gezogen, dass es sich um ein- und dieselbe Sache handeln müsse. Die Koordinationsstelle habe die Sache an die Rechtsabteilung weitergeleitet, weil sie der Meinung gewesen sei, es sei an der Zeit, etwas zu tun, denn sowohl der Dekan, als auch der Arbeitskreis seien offensichtlich überfordert gewesen. Nach einem Gespräch mit AKV habe man sich auf eine Mediation geeinigt. Man habe ein geeignetes Mediatorenteam gefunden, der Rektor und die Beteiligten haben ihr Einverständnis gegeben. Es sei richtig, dass DG-V von der Idee nicht begeistert gewesen sei, es habe einige Überzeugungsarbeit gekostet, ihn zur Zustimmung zu bewegen. Aufgrund der schwierigen Situation sei die Mediatorin nicht sicher gewesen, ob das Verfahren Sinn mache. Ungefähr zur gleichen Zeit habe A ein Schreiben an die Universitätsleitung übermittelt, in dem sie verlangt habe, dass man gegen DG-V vorgehe. Daraufhin habe DG-V verlangt: Eine Mediationssitzung und eine Entschuldigung und nicht mehr. Sie selbst habe als Juristin dazu geraten, dieses Schreiben von A zu ignorieren. Sie habe mit der Mediatorin Rücksprache gehalten, und diese habe gesagt, sie glaube, es sei zu spät. Es seien dann Sachverhaltsdarstellungen eingeholt worden, von A sei die Schiedskommission angerufen worden, und dann sei der Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt worden, und die Universitätsleitung habe beschlossen, die Ergebnisse dieser Verfahren abzuwarten. Sie habe mit dem Personalabteilungsleiter gesprochen und erfahren, dass es durchaus üblich sei, Verträge nur für ein Jahr abzuschließen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt gemäß § 8a Abs. 1 B-GlBG auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte (das sind ua Kolleg/innen) belästigt wird.

Gemäß Abs. 2 liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. ……

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat bei Berufung auf § 8a B-GlBG darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.
Von der B-GBK war also zu prüfen, ob das Verhalten der Mitglieder der „…“ gegenüber A eine Belästigung darstellt und ob der Vertreter des Dienstgebers seiner Verpflichtung, angemessene Abhilfe zu schaffen nachgekommen ist.

Festgehalten werden kann, dass es Spannungen zwischen einigen Mitarbeitern der „…“ und A, ausgelöst durch einen privaten Konflikt zwischen ihr und X, gegeben hat. Dem schriftlichen und mündlichen Vorbringen von A nach war sie in der Folge mit Bemerkungen konfrontiert, die sie als Sticheleien, Hänseleien und teilweise als Angriffe empfunden hat. In den Stellungnahmen zur Beschwerde von A an den Dekan werden die Äußerungen als fehlinterpretiert bezeichnet, jedenfalls habe niemand die Absicht gehabt, A zu kränken oder zu beleidigen. Ob es sich tatsächlich um Fehlinterpretationen oder doch um mehr oder weniger bewusste verbale Angriffe gehandelt hat, mit dem Ziel, A zu verunsichern, ihr das Gefühl der Unerwünschtheit zu geben und sie in der Gruppe zu isolieren, ist für die B-GBK im Einzelnen nicht mehr nachvollziehbar, jedenfalls sind aber die Äußerungen objektiv geeignet, die Würde einer Person zu beeinträchtigen und sind – aus subjektiver Sicht - als unangebracht und beleidigend empfunden worden und haben eine einschüchternde und feindselige Arbeitsumwelt für A geschaffen.

Es gehört zu den Aufgaben eines/einer Vorgesetzten, sich mit den beruflichen Möglichkeiten ihrer/seiner Mitarbeiter/innen, mit der Möglichkeit zur Umsetzung des Frauenförderungsplanes und mit Beschwerden über „Mobbing“ ernsthaft auseinanderzusetzen. Zum Vorwurf von A, im Mitarbeitergespräch im … sei nicht

über ihre berufliche Zukunft gesprochen worden, ist zu sagen, dass angesichts des Finanzierungsmodus nachvollziehbar ist, dass DG-V keine Zusage für die Vertragsverlängerung machen konnte, was A wohl auch bewusst gewesen ist. Aufgrund der lapidaren Aussage „Nichts ist fix“ musste sie jedoch annehmen, dass DG-V kein Interesse an ihrer beruflichen Zukunft und auch nicht die Absicht hatte, sich um eine Möglichkeit für ihren Verbleib an der Universität zu bemühen. In Verbindung damit, dass es sich bei A um eine sehr gute Mitarbeiterin gehandelt hat, dass sich noch nie ein weibliches Mitglied dieser … habilitieren konnte, und dass für einen Mitarbeiter eine Stelle zur Habilitierung zur Verfügung gestellt werden konnte, ist der Eindruck, dass geschlechtsspezifische Aspekte bei der Frage der Vertragsverlängerung eine Rolle gespielt haben, nicht von der Hand zu weisen. Dieser Eindruck wird auch durch die Aussagen von AK in der Sitzung der B-BGK bestätigt. Betreffend den Hinweis von DG-V, es sei an der TU nicht ungewöhnlich, dass sich über Jahre hinweg keine Frau habilitiert (…), stellt sich die Frage, was damit ausgedrückt werden soll; - dass Frauen weniger qualifiziert sind oder dass Frauenförderung auch in … nicht stattfindet? Dieser Hinweis ist – wie immer er gemeint ist – jedenfalls nicht geeignet, die Zweifel an der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in seiner … zu zerstreuen.

Nachdem A sich bei DG-V beschwert hat, führt dieser „Einzelgespräche“ mit Y, Z und X. Laut DG-V (…) haben diese Aussprachen zu nichts geführt, A habe sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen gehalten. Um welche Vereinbarungen es sich gehandelt hat und inwiefern sie von A missachtet worden sind, führt DG-V nicht aus. Er kommt zu dem Ergebnis, dass A nicht teamfähig sei und eine längerfristige fruchtbare Zusammenarbeit mit ihr nicht möglich sein werde. Offenbar ist DG-V der Meinung, dass A allein für die Verschlechterung des Arbeitsklimas verantwortlich ist, was schon deshalb etwas einseitig erscheint, weil außer Acht gelassen wird was allgemein bekannt ist, nämlich dass die Position von Einzelnen gegenüber einer Gruppe im Allgemeinen und die Situation von Frauen in einer männerdominierten Arbeitsumwelt im Besonderen prekär ist.
Die Vorgehensweise von DG-V, nämlich seine Stellungnahme zu den Vorwürfen von A vor allen Mitarbeitern der …, auch vor jenen, die in den Konflikt nicht involviert waren, vorzulesen, noch dazu ohne A vorher (als Erster) seine Replik zur Kenntnis gebracht und sie über sein Vorhaben informiert zu haben, und schließlich der Umstand, dass er zur Teilnahme am Mediationsverfahren „überredet“

werden musste, erwecken nicht den Eindruck, dass DG-V eine vollkommen neutrale Position in gegenständlichem Konflikt eingenommen hat.
Nach dem gesamten Vorbringen ergibt sich für die B-GBK im Wesentlichen das Bild, dass die Bereitschaft von DG-V, sich mit dem Konflikt in einer Weise auseinanderzusetzen, die allen Beteiligten gerecht wird, nicht in dem Maße gegeben war, die von einem/einer Vorgesetzten erwartet werden darf.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass A dadurch diskriminiert worden ist, dass seitens des Dienstgebervertreters keine angemessene Abhilfe bezüglich der Belästigungen geschaffen wurde.

Empfehlungen:
Der TU Wien wird empfohlen,

1.) das B-GlBG und seine „neuen“ Diskriminierungstatbestände publik zu machen und insbesondere die Führungskräfte hinsichtlich Diskriminierungen zu sensibilisieren,
2.) die Vorgaben des Frauenförderungsplanes einzuhalten und bei Stellenbesetzungen im Hinblick auf die angestrebte „Frauenquote“ vorzugehen.
3.) die Führungskräfte an das verpflichtende Mitarbeitergespräch „zu erinnern“ und auf die Intention des § 49c VBG hinzuweisen.

Wien, im September 2006