

P-A 9737/J - Anlage 1



An das  
Bundesministerium für Wissenschaft,  
Forschung und Wirtschaft  
Minoritenplatz 5  
1014 Wien

Die Medizinische Universität Wien nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 9737/J-NR zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

Vorauszuschicken ist, dass die erwähnten Medienberichte die Sachlage nicht korrekt wiedergeben. Für Konfliktfälle stehen an der Medizinischen Universität Wien Gremien wie Betriebsrat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Schiedskommission zur Verfügung, an die sich Betroffene jederzeit vertrauensvoll wenden können. Darüber hinaus hat die MedUni Wien mit dem Betriebsrat im Jahr 2011 eine Betriebsvereinbarung betreffend Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing abgeschlossen, auf deren Grundlage eigene KonfliktberaterInnen etabliert wurden. Vorwürfen betreffend Mobbing oder Diskriminierung, die an die Universitätsleitung herangetragen werden, wird ernsthaft und sorgfältig nachgegangen. Mit den in verschiedenen Medien erwähnten Vorwürfen haben sich sämtliche Schlichtungsinstanzen der MedUni Wien beschäftigt, mit dem Ergebnis, dass die Vorwürfe nicht gerechtfertigt sind, auch eine Mediation wurde initiiert. Auch der VwGH hat der MedUni Wien Recht gegeben. Ein Amtshaftungsverfahren wurde in erster Instanz zugunsten der Republik Österreich entschieden und wird aufgrund eines Formfehlers des Gerichts derzeit neu aufgerollt.

Zu den Fragen im Einzelnen:

Ad 1 und 5:

Es gab bisher drei diesbezügliche Amtshaftungsklagen, die bereits länger zurück liegen und noch nicht rechtskräftig entschieden sind.

Ad 2 bis 4 und 7:

An der MedUni Wien gab es seit 2004 30 arbeitsgerichtliche Verfahren, was in Relation zur GesamtmitarbeiterInnenzahl von rund 5.500 einen geringen Wert darstellt. Die Mehrheit der arbeitsgerichtlichen Verfahren wurde von Seiten der Medizinischen Universität Wien gewonnen (12) bzw. vergleichsweise bereinigt (12). Abgesehen von den anhängigen Amtshaftungsverfahren betrafen lediglich zwei Verfahren den Vorwurf der Diskriminierung bzw. des Mobbings, wobei eine Klage rechtskräftig abgewiesen wurde und im anderen Fall ein Vergleich geschlossen wurde.

**Ad 6, 9 und 23:**

Aus datenschutzrechtlichen Gründen kann zu diesen Fragen keine Antwort gegeben werden.

**Ad 8:**

Die Medizinische Universität Wien wird in arbeitsgerichtlichen Verfahren von einer renommierten Wiener Rechtsanwaltskanzlei vertreten. Die Kosten für die Wahrnehmung der rechtlichen Interessen in arbeitsgerichtlichen Verfahren werden über die Rechtsschutzversicherung der Medizinischen Universität Wien abgedeckt.

**Ad 15:**

Es gab keine diesbezüglichen Disziplinaranzeigen.

**Ad 16:**

In einem Fall erfolgte eine Dienstfreistellung, da nach einem amtsärztlichen Gutachten die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben nicht entsprechend gewährleistet war.

**Ad 17:**

Derzeit gibt es keine diesbezügliche Dienstfreistellung.

**Ad 18 und 19:**

Die Verantwortung für den Personaleinsatz an den einzelnen Organisationseinheiten obliegt den LeiterInnen der Organisationseinheiten, wobei sich Art und Umfang der Aufgabenerfüllung im Rahmen der dienstrechtlichen Möglichkeiten nach Stellenprofil sowie Eignung und Qualifikation der MitarbeiterInnen richten.

**Ad 20:**

Vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wurden seit 2004 14 Beschwerden behandelt, die sich auf Mobbing bzw. Diskriminierung gestützt haben. Darüber hinaus sind Mitglieder des Arbeitskreises immer wieder vermittelnd bei Personalkonflikten tätig, bei denen auch Verdachtsmomente hinsichtlich Mobbing bzw. Diskriminierung geprüft werden.

An die Schiedskommission wurden seit 2004 zwei Anträge gerichtet, die sich ausdrücklich auf Mobbing bzw. Diskriminierung gestützt haben.

**Ad 24:**

Derartige generelle Analysen können nicht durchgeführt werden, da die Krankheitsursachen dem Dienstgeber grundsätzlich nicht bekannt sind und datenschutzrechtliche Aspekte dies nicht zulassen. Die Medizinische Universität Wien nimmt im Rahmen der ArbeitnehmerInnenschutz-Evaluierung generell eine Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vor. Im Einzelfall gehen die zuständigen Gremien diesbezüglichen Vorwürfen nach und leiten gegebenenfalls Maßnahmen ein.

**Ad 25:**

Durch das etablierte Zusammenspiel zwischen Betriebsrat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Schiedskommission und Universitätsleitung sowie die Betriebsvereinbarung betreffend Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing sind an der Medizinischen Universität Wien die Voraussetzungen gegeben, um Mobbing und Diskriminierung vermeiden zu können und im

Anlassfall rasch entsprechende, wenn erforderlich auch rechtliche, Schritte setzen zu können.



Univ. Prof. Dr. Markus Müller  
Rektor

Wien, 05.08.2016

