

Gbk 2023/6/22 B-GBK I/308/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.06.2023

Norm

§4 Z6 B-GIBG

§13 Abs1 Z6 B-GIBG

1. B-GIBG § 4 heute
 2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
 3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
 5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993
-
1. B-GIBG § 13 heute
 2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

sonstige Arbeitsbedingungen

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch verschiedene Vorgangsweisen von Vertreterinnen/Vertretern der Universität X auf Grund des Geschlechts und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 6 und 13 Abs. 1 Z 5 und 6 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, folgendes hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin) in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch verschiedene Vorgangsweisen von Vertreterinnen/Vertretern der Universität römisch zehn auf Grund des Geschlechts und des Alters gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 6 und 13 Absatz eins, Ziffer 5 und 6 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die sich über einen längeren Zeitraum erstreckenden Vorgangsweisen der Vertreterinnen/Vertreter der Universität X im Zusammenhang mit benachteiligenden Handlungen wie z.B. einer neuen Raumaufteilung, Telefonklappen- und Schlüsselirritationen, der Verteilung der Studienassistentenzstunden und des Budgets sowie die fehlende Darstellung der Publikationen und Forschungsleistungen auf der Homepage stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß §§ 4 Z 6 und 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG dar. Die sich über einen längeren Zeitraum erstreckenden Vorgangsweisen der Vertreterinnen/Vertreter der Universität römisch zehn im Zusammenhang mit benachteiligenden Handlungen wie z.B. einer neuen Raumaufteilung, Telefonklappen- und Schlüsselirritationen, der Verteilung der Studienassistentenzstunden und des Budgets sowie die fehlende Darstellung der Publikationen und Forschungsleistungen auf der Homepage stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraphen 4, Ziffer 6 und 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung, ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In ihrem Antrag führt die Antragstellerin im Wesentlichen das Folgende aus:

A sei als Dozentin für X an der Fakultät X der Universität X tätig. Im Zusammenhang mit diesem Dienstverhältnis werde sie sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund des Alters diskriminiert, dies einerseits beim beruflichen Aufstieg als auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. A sei als Dozentin für römisch zehn an der Fakultät römisch zehn der Universität römisch zehn tätig. Im Zusammenhang mit diesem Dienstverhältnis werde sie sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund des Alters diskriminiert, dies einerseits beim beruflichen Aufstieg als auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Die Antragstellerin sei am ... geboren und seit ... in verschiedenen Funktionen und Bereichen an der Universität X tätig wie aus ihrem Lebenslauf ersichtlich. Aus diesem seien in Bezug auf die geltend gemachten Diskriminierungen und die Verletzung des Frauenförderungsgebots besonders hervorzuheben: die Verleihung der *venia docendi* für ... und die Verleihung der *venia docendi* für ... (...) im ... Die Antragstellerin sei am ... geboren und seit ... in verschiedenen Funktionen und Bereichen an der Universität römisch zehn tätig wie aus ihrem Lebenslauf ersichtlich. Aus diesem seien in Bezug auf die geltend gemachten Diskriminierungen und die Verletzung des Frauenförderungsgebots besonders hervorzuheben: die Verleihung der *venia docendi* für ... und die Verleihung der *venia docendi* für ... (...) im ...

Die Antragstellerin sei an der Fakultät für X unter Berücksichtigung ihrer *venia docendi* die einzige Lehrende ohne Professur und somit einzige Dozentin, die ein Pflichtfach des ... Studiums alleine betreue (...) und einzige Dozentin, die Abschlussarbeiten aus zwei Diplomarbeiten- und Dissertationenfächern betreue (... und ...). Soweit ersichtlich, gebe es nicht nur an der Fakultät X, sondern insgesamt an der Universität X in keinem Studienfach ein Pflichtfach, das über viele Jahre hinweg keine Professur ausweise und „nur“ von einem Dozenten bzw. einer Dozentin betreut werde. Die Antragstellerin sei an der Fakultät für römisch zehn unter Berücksichtigung ihrer *venia docendi* die einzige Lehrende ohne Professur und somit einzige Dozentin, die ein Pflichtfach des ... Studiums alleine betreue (...) und einzige Dozentin, die Abschlussarbeiten aus zwei Diplomarbeiten- und Dissertationenfächern betreue (... und ...). Soweit ersichtlich, gebe es nicht nur an der Fakultät römisch zehn, sondern insgesamt an der Universität römisch zehn in keinem Studienfach ein Pflichtfach, das über viele Jahre hinweg keine Professur ausweise und „nur“ von einem Dozenten bzw. einer Dozentin betreut werde.

Dieser immer wieder mit Stellenstreichungen und Nicht-Nachbesetzungen begründete Status stehe offensichtlich und nachweisbar ebenso im Zusammenhang mit dem primären Forschungsbereich der Antragstellerin, den ..., wie die Benachteiligungen innerhalb des Fachbereichs ..., die der Antragstellerin beginnend mit dem ...semester ... bis dato widerfahren seien. So seien der Antragstellerin durch die zu diesem Zeitpunkt für sie zuständige Fachbereichsleiterin, ..., für den Bereich ... per Mail vom ... für das Studienjahr ... zunächst insgesamt 20 Wochenstunden Studienassistentenz (jeweils 10 Wochenstunden pro Semester) zugeteilt worden. Dies habe grundsätzlich auch der bisherigen Zuweisungsübung entsprochen. Die Studienassistenten würden Unterstützung in Forschung, Lehre und Verwaltung leisten. Für die Antragstellerin sei die Studienassistentenz vor allem deshalb von gravierender Bedeutung, weil ihr kein Sekretariat und keine wissenschaftlichen Assistentinnen bzw. Assistenten zugewiesen seien. Die einzige Unterstützung

bei Forschung, Lehre und Verwaltung sei die Studienassistentz. Diese sei eine wesentliche Grundlage für die Bewältigung der anfallenden Agenda und nur durch diese Unterstützung blieben neben Prüfungs-, Lehr- und Betreuungstätigkeiten für Abschlussarbeiten noch ausreichende Ressourcen für Forschungs- und Publikationstätigkeiten.

Das Gesamtausmaß der Studienassistenten für einen Fachbereich weise das Rektorat pauschal dem jeweiligen Fachbereich zu, die jeweilige Fachbereichsleitung weise aus diesem Pool sodann den einzelnen Professuren und Dozenten zu.

Für das Studienjahr ... habe auch der Kollege der Antragstellerin, B, der damals stv. Fachbereichsleiter gewesen sei, die gleiche Stundenanzahl zugewiesen bekommen. Sein Fach (...) bilde zusammen mit dem Fach der Antragstellerin (...) den sog. „...bereich“. Nach einer Intervention seitens von B sei jedoch die Zuteilung abgeändert und von der Fachbereichsleiterin die ursprünglich der Antragstellerin zugeteilten 20 Wochenstunden nunmehr B zugeteilt worden, sodass die Antragstellerin über keinerlei Unterstützung durch eine Studienassistentz mehr verfüge habe. Der Verteilungsschlüssel nach der erfolgreichen Intervention von B habe sodann für das Studienjahr ... 40 Wochenstunden Studienassistentzstunden für B und 0 Studienassistentzstunden für die Antragstellerin gelautet. Als pauschale Begründung sei angeführt worden, dass B mehr Lehre zu leisten hätte und aus diesem Grund mehr Unterstützung benötigen würde. Diese Begründung sei für die Antragstellerin nicht nachvollziehbar gewesen und decke sich nicht mit den ihr zur Verfügung stehenden objektivierbaren Informationen der Datenbank ...

Die Antragstellerin habe sich in weiterer Folge an die universitätsinterne Schiedskommission gewandt, die festgehalten habe, dass die Studienassistentz-Zuteilung seitens der Fachbereichsleitung (... und ...) sachlich nicht gerechtfertigt gewesen sei. Es habe sich dabei herausgestellt, dass die vorgelegten Zahlen über die Lehrbelastung von B nicht den offiziell verfügbaren Zahlen der Universität X (Datenbank ...) entsprechen würden. Der Lehrbedarf für ein kommendes Studienjahr werde in der Datenbank ... erfasst, die Zahlen seien universitätsintern zugänglich. Laut der Datenbank seien der Antragstellerin für das Studienjahr ... insgesamt 14 Stunden Lehre und B insgesamt 22,66 Stunden Lehre bewilligt worden. In der von der Fachbereichsleitung vorgelegten Aufstellung seien der Antragstellerin lediglich 10 Stunden Lehre, B hingegen 44,07 Stunden zugerechnet worden. In der Sitzung der Schiedskommission habe sich gezeigt, dass diese beinahe Verdoppelung der zugerechneten Stunden deshalb zustande gekommen sei, weil nicht nur die Lehre des B, sondern auch jene von weiteren Mitgliedern seiner Abteilung herangezogen worden waren. Hinsichtlich der Belastung durch Forschung und Publikationstätigkeit habe B vor der Schiedskommission das Argument ins Treffen geführt, die Antragstellerin hätte in den letzten ... Jahren nichts publiziert (wobei er sie in diesem Zusammenhang wörtlich als „Minderleisterin“ bezeichnet habe). Diese Behauptung habe sich dann umgehend als „Irrtum“ und falsch herausgestellt. In der Folge seien der Antragstellerin von der Fachbereichsleitung 10 Wochenstunden Studienassistentz zugewiesen worden; dies deshalb, weil zu dem Zeitpunkt bereits das ...semester begonnen habe und nur mehr diese 10 Stunden für das ...semester zur Verfügung gestanden wären. Die Antragstellerin habe sich in weiterer Folge an die universitätsinterne Schiedskommission gewandt, die festgehalten habe, dass die Studienassistentz-Zuteilung seitens der Fachbereichsleitung (... und ...) sachlich nicht gerechtfertigt gewesen sei. Es habe sich dabei herausgestellt, dass die vorgelegten Zahlen über die Lehrbelastung von B nicht den offiziell verfügbaren Zahlen der Universität römisch zehn (Datenbank ...) entsprechen würden. Der Lehrbedarf für ein kommendes Studienjahr werde in der Datenbank ... erfasst, die Zahlen seien universitätsintern zugänglich. Laut der Datenbank seien der Antragstellerin für das Studienjahr ... insgesamt 14 Stunden Lehre und B insgesamt 22,66 Stunden Lehre bewilligt worden. In der von der Fachbereichsleitung vorgelegten Aufstellung seien der Antragstellerin lediglich 10 Stunden Lehre, B hingegen 44,07 Stunden zugerechnet worden. In der Sitzung der Schiedskommission habe sich gezeigt, dass diese beinahe Verdoppelung der zugerechneten Stunden deshalb zustande gekommen sei, weil nicht nur die Lehre des B, sondern auch jene von weiteren Mitgliedern seiner Abteilung herangezogen worden waren. Hinsichtlich der Belastung durch Forschung und Publikationstätigkeit habe B vor der Schiedskommission das Argument ins Treffen geführt, die Antragstellerin hätte in den letzten ... Jahren nichts publiziert (wobei er sie in diesem Zusammenhang wörtlich als „Minderleisterin“ bezeichnet habe). Diese Behauptung habe sich dann umgehend als „Irrtum“ und falsch herausgestellt. In der Folge seien der Antragstellerin von der Fachbereichsleitung 10 Wochenstunden Studienassistentz zugewiesen worden; dies deshalb, weil zu dem Zeitpunkt bereits das ...semester begonnen habe und nur mehr diese 10 Stunden für das ...semester zur Verfügung gestanden wären.

Aufgrund einer Organisationsreform sei die Antragstellerin seit ... dem Fachbereich "...," zugeordnet, als dessen Leiter der (bisherige) stv. Fachbereichsleiter B vom Rektorat bestellt worden sei. Der Fachbereich umfasse die Fächer ... und ... sowie ..., ... und ..., die gemeinsam den Bereich der „..." bilden würden.

Im ... habe die Antragstellerin telefonisch von der Fachbereichsreferentin die Mitteilung erhalten, dass ihr für das Studienjahr ... seitens des Fachbereichsleiters statt der üblichen 20 Wochenstunden Studienassistentin lediglich zehn Stunden zugeteilt worden seien. Über den Verteilungsschlüssel habe es keine Erklärung gegeben. Mehrfache Informationsersuchen seien unbeantwortet geblieben. Aus dem Protokoll der Fachbereichsratssitzung vom ... gehe hervor, dass im ...semester ... im Bereich ... eine Studienassistentin, im Bereich ... drei Studienassistent:innen und im ...bereich in der ... (B) zwei Studienassistentinnen tätig seien. Das jeweilige Stundenausmaß sei nicht ersichtlich. Die ... habe keine Studienassistentin. Am ... habe die Antragstellerin eine E-Mail von dem Fachbereichsleiter (B) mit u.a. folgendem Inhalt erhalten: „Wir haben die Frage der StudienassistentInnen [Anm.: beim Rektorat] angesprochen und darum gebeten, dass auch für die ... für beide Semester 10 Stunden zugeteilt werden. Das Rektorat antwortete darauf, dass sich das nach den in ... [Anm.: Universitätsinterne Datenbank, in der vor allem Forschungsleistungen dokumentiert werden] dokumentierten wissenschaftlichen Leistungen richte.“

Anlässlich weiterer Recherchen sei der Antragstellerin seitens des Rektorats bestätigt worden, dass die Studienassistentenstunden nur pauschal dem gesamten Fachbereich und nicht einzelnen Fächern innerhalb des Fachbereichs zugewiesen würden, dass seitens des Rektorats auch keine Vorgaben für die interne Verteilung gemacht worden seien, sowie dass die in der universitätsinternen Datenbank (...) dokumentierten wissenschaftlichen Leistungen nicht als Grundlage für den Umfang der zugewiesenen Studienassistentenstunden wesentlich seien. Die Begründung vom ... sei somit unrichtig. Die somit tatsächlich unbegründet gebliebene Zuteilung von Studienassistentenstunden benachteilige die Antragstellerin neuerlich gegenüber den Kolleg:innen im gesamten Fachbereich.

Am ... sei durch Fachbereichsleiter B per Mail die Information über die von ihm vorgenommene Aufteilung des Budgets, das vom Rektorat dem Fachbereich zugewiesen worden war, erfolgt. In Prozenten hätten die Bereiche folgende Anteile erhalten:

... 28 %

... 28%

... 28%,

... 16 %

Dieses Budget umfasse die Posten Literaturbeschaffung und Sachmittel, die z.B. für die Anschaffung von externen Festplatten, ergonomischen Sitzgeräten oder ergonomischen „Mäusen“ bzw. Mousepads verwendet würden. Dieser Verteilungsschlüssel habe die Antragstellerin deutlich benachteiligt, dies umso mehr, als mit ... der Personalstand im Bereich ... beinahe verdoppelt worden sei.

Ein Hinweis der Geringschätzung der Antragstellerin sei außerdem die Tatsache, dass der Bereich ... als einziges Fach vom Fachbereichsleiter in der Mail vom ... beinahe durchgängig mit „..." abgekürzt worden sei, während die anderen Fachbereichsteile durchgehend ausgeschrieben worden seien.

Im Entwurf der zwischen Rektorat und Fachbereich zu schließenden Zielvereinbarung für ... bis ..., die der Fachbereichsleiter erstellt habe, seien die Leistungen der Antragstellerin im Bereich ..., für den die Antragstellerin, wie oben ausgeführt, ebenfalls eine *venia docendi* verfüge und ausübe, komplett ignoriert worden, sodass die Antragstellerin die Aufnahme dieser Tätigkeiten in die Zielvereinbarung zu urgieren gehabt habe., Im Entwurf der zwischen Rektorat und Fachbereich zu schließenden Zielvereinbarung für ... bis ..., die der Fachbereichsleiter erstellt habe, seien die Leistungen der Antragstellerin im Bereich ..., für den die Antragstellerin, wie oben ausgeführt, ebenfalls eine *venia docendi* verfüge und ausübe, komplett ignoriert worden, sodass die Antragstellerin die Aufnahme dieser Tätigkeiten in die Zielvereinbarung zu urgieren gehabt habe.

Schon ... habe der Fachbereichsleiter B im Rahmen der universitären Öffentlichkeit theoretische Überlegungen über eine „moderne Ausbildung“ im Bereich des Faches ... angestoßen und gemeint, er würde das Team „verjüngen“ wollen. Mit ... habe er sodann einen jüngeren Kollegen aus dem Fachbereich ... geholt. Er habe diesen Kollegen, C, sowie

dessen drittmittelfinanzierte Projektassistentinnen dem Bereich der ... zugeteilt, obwohl dieser Kollege zwar für „... und ...“, nicht jedoch für ... habilitiert sei. Aufgrund der Vorgeschichte sei es schon beinahe überflüssig zu betonen, dass die Antragstellerin, die als einzige im Fachbereich auch einschlägig habilitiert sei, in diese Entscheidung zu keiner Zeit eingebunden, sondern darüber nachträglich informiert worden sei., Schon ... habe der Fachbereichsleiter B im Rahmen der universitären Öffentlichkeit theoretische Überlegungen über eine „moderne Ausbildung“ im Bereich des Faches ... angestoßen und gemeint, er würde das Team „verjüngen“ wollen. Mit ... habe er sodann einen jüngeren Kollegen aus dem Fachbereich ... geholt. Er habe diesen Kollegen, C, sowie dessen drittmittelfinanzierte Projektassistentinnen dem Bereich der ... zugeteilt, obwohl dieser Kollege zwar für „... und ...“, nicht jedoch für ... habilitiert sei. Aufgrund der Vorgeschichte sei es schon beinahe überflüssig zu betonen, dass die Antragstellerin, die als einzige im Fachbereich auch einschlägig habilitiert sei, in diese Entscheidung zu keiner Zeit eingebunden, sondern darüber nachträglich informiert worden sei.

C, geboren ..., betreibe ein drittmittelfinanziertes Forschungsprojekt zum ..., dieses bilde einen Schwerpunkt in seiner jüngeren wissenschaftlichen Tätigkeit, die — wie auch den Beilagen entnommen werden kann — auch vom Fachbereichsleiter B sehr unterstützt werde., C, geboren ..., betreibe ein drittmittelfinanziertes Forschungsprojekt zum ..., dieses bilde einen Schwerpunkt in seiner jüngeren wissenschaftlichen Tätigkeit, die — wie auch den Beilagen entnommen werden kann — auch vom Fachbereichsleiter B sehr unterstützt werde.

Einen faktischen „Höhepunkt“ der bewussten Abwertung der Antragstellerin sei im ... dieses Jahres gefolgt. Noch bevor die Zuteilung von C sowie dessen Projektassistentinnen zum Bereich ... wirksam geworden sei, hätte sich der Fachbereichsleiter bemüht, diese in den Räumen, die der ... zugewiesen gewesen seien, unterzubringen. Es sei in der Folge auch eines dieser Zimmer freigemacht worden und hätten diese Personen dort vorerst Platz gefunden.

Am ... habe die Antragstellerin vom Rektor per E-Mail die überraschende Aufforderung erhalten, ihr Zimmer im Fachbereich innerhalb von vier Wochen zu räumen. Begründet sei dies damit, dass an der Fakultät eine Raumknappheit bzw. steigender Platzbedarf bestehe — vor allem im Fachbereich der Antragstellerin — und mehrere Mitarbeiter:innen in diesem Zimmer untergebracht werden sollten. Auch das Zimmer der Studienassistentin der Antragstellerin habe geräumt werden sollen, wobei sich dort ebenso der Arbeitsplatz einer mit einem drittmittelfinanzierten Projekt der Antragstellerin beschäftigten Assistentin befunden habe. Der Antragstellerin sei selbstverständlich bewusst, dass sie keinen „Anspruch“ auf ein bestimmtes Zimmer habe; freilich sei dabei aber festzuhalten, dass sich ihr Arbeitsplatz bereits seit mehr als ... Jahren in diesem Raum befunden habe. Eine logische Erklärung für die Notwendigkeit der Räumung habe ebenso nicht bestanden, habe sich doch die Antragstellerin bereit erklärt, dem angeführten „steigenden Platzbedarf“ zu begegnen, indem in ihrem Raum zusätzlich zu ihrem Arbeitsplatz noch jener der Studienassistentin und der Projektassistentin sowie einer weiteren Kollegin, deren bisheriger Raum benötigt worden sei, somit der Arbeitsplatz von insgesamt vier Personen, eingerichtet werden könne. Dies habe der Rektor begründungslos abgelehnt, obwohl seither nur zwei Personen dort ihren Arbeitsplatz gehabt hätten (der Vorschlag der Antragstellerin somit weitaus „raumschonender“ gewesen wäre). Tatsächlich gehe es offenbar weniger um den zusätzlichen Raumbedarf, sondern um die zentrale Lage und das — wie im öffentlichen Dienst häufig anzutreffen — mit der Zimmerzuweisung verbundene Prestige („Professor:innenzimmer“)., Am ... habe die Antragstellerin vom Rektor per E-Mail die überraschende Aufforderung erhalten, ihr Zimmer im Fachbereich innerhalb von vier Wochen zu räumen. Begründet sei dies damit, dass an der Fakultät eine Raumknappheit bzw. steigender Platzbedarf bestehe — vor allem im Fachbereich der Antragstellerin — und mehrere Mitarbeiter:innen in diesem Zimmer untergebracht werden sollten. Auch das Zimmer der Studienassistentin der Antragstellerin habe geräumt werden sollen, wobei sich dort ebenso der Arbeitsplatz einer mit einem drittmittelfinanzierten Projekt der Antragstellerin beschäftigten Assistentin befunden habe. Der Antragstellerin sei selbstverständlich bewusst, dass sie keinen „Anspruch“ auf ein bestimmtes Zimmer habe; freilich sei dabei aber festzuhalten, dass sich ihr Arbeitsplatz bereits seit mehr als ... Jahren in diesem Raum befunden habe. Eine logische Erklärung für die Notwendigkeit der Räumung habe ebenso nicht bestanden, habe sich doch die Antragstellerin bereit erklärt, dem angeführten „steigenden Platzbedarf“ zu begegnen, indem in ihrem Raum zusätzlich zu ihrem Arbeitsplatz noch jener der Studienassistentin und der Projektassistentin sowie einer weiteren Kollegin, deren bisheriger Raum benötigt worden sei, somit der Arbeitsplatz von insgesamt vier Personen, eingerichtet werden könne. Dies habe der Rektor

begründungslos abgelehnt, obwohl seither nur zwei Personen dort ihren Arbeitsplatz gehabt hätten (der Vorschlag der Antragstellerin somit weitaus „raumschonender“ gewesen wäre). Tatsächlich gehe es offenbar weniger um den zusätzlichen Raumbedarf, sondern um die zentrale Lage und das — wie im öffentlichen Dienst häufig anzutreffen — mit der Zimmerzuweisung verbundene Prestige („Professor:innenzimmer“).

In einem späteren E-Mail vom ... habe der Fachbereichsleiter freilich eingeräumt, dass die Entscheidung bzgl. dieser konkreten Zimmereinteilung von ihm getroffen worden sei. Der Antragstellerin sei für die Räumung vom Rektor eine Frist bis zum ... gesetzt worden und habe sie — nachdem alle Versuche, mit dem Rektor eine andere Lösung zu finden, gescheitert seien — bereits am ... mit den ersten Räumungsarbeiten begonnen. Nur wenige Tage später habe die Antragstellerin festgestellt, dass ihr Zimmer bereits ohne jegliche Verständigung oder Vorankündigung von anderen Personen geräumt, ihre Unterlagen, darunter auch solche, die aufgrund der Vertraulichkeit in verschließbaren Kästen verstaut gewesen waren, offenbar an einen ihr nicht bekanntgegebenen Ort verschafft worden seien und ihr Arbeitsplatz bereits von C und seinen Mitarbeiter:innen in Besitz genommen worden sei. Das drittmittelfinanzierte ...-Projekt, an welchem dieses Team arbeite, sei bis ... terminisiert., In einem späteren E-Mail vom ... habe der Fachbereichsleiter freilich eingeräumt, dass die Entscheidung bzgl. dieser konkreten Zimmereinteilung von ihm getroffen worden sei. Der Antragstellerin sei für die Räumung vom Rektor eine Frist bis zum ... gesetzt worden und habe sie — nachdem alle Versuche, mit dem Rektor eine andere Lösung zu finden, gescheitert seien — bereits am ... mit den ersten Räumungsarbeiten begonnen. Nur wenige Tage später habe die Antragstellerin festgestellt, dass ihr Zimmer bereits ohne jegliche Verständigung oder Vorankündigung von anderen Personen geräumt, ihre Unterlagen, darunter auch solche, die aufgrund der Vertraulichkeit in verschließbaren Kästen verstaut gewesen waren, offenbar an einen ihr nicht bekanntgegebenen Ort verschafft worden seien und ihr Arbeitsplatz bereits von C und seinen Mitarbeiter:innen in Besitz genommen worden sei. Das drittmittelfinanzierte ...-Projekt, an welchem dieses Team arbeite, sei bis ... terminisiert.

Der Rektor habe die Antragstellerin schließlich per E-Mail vom ... wissen lassen, dass der ihr nunmehr zugewiesene kleinere Arbeitsraum im ... (...) nach Ansicht des Rektorats „für den Umfang ihrer Tätigkeiten ... ausreichend und adäquat zugleich“ sei: „Das Rektorat darf Ihnen den Raum ... (23,47 qm²) zuweisen und ist sicher, dass dies für den Umfang Ihrer Tätigkeiten an der Universität X ausreichend und adäquat zugleich ist. Gleichzeitig würden wir uns freuen, wenn Ihre wissenschaftliche Arbeit an der Universität X weiter an Sichtbarkeit gewinnt und unterstützen Sie hierbei gerne.“, Der Rektor habe die Antragstellerin schließlich per E-Mail vom ... wissen lassen, dass der ihr nunmehr zugewiesene kleinere Arbeitsraum im ... (...) nach Ansicht des Rektorats „für den Umfang ihrer Tätigkeiten ... ausreichend und adäquat zugleich“ sei: „Das Rektorat darf Ihnen den Raum ... (23,47 qm²) zuweisen und ist sicher, dass dies für den Umfang Ihrer Tätigkeiten an der Universität römisch zehn ausreichend und adäquat zugleich ist. Gleichzeitig würden wir uns freuen, wenn Ihre wissenschaftliche Arbeit an der Universität römisch zehn weiter an Sichtbarkeit gewinnt und unterstützen Sie hierbei gerne.“

Anfang ... habe die Antragstellerin schließlich und erst nach Urgenz den Schlüssel zu ihrem neuen Arbeitsraum erhalten, der mit einem (inadäquaten) Namensschild versehen sei, das auch die Zugehörigkeit der Antragstellerin zur ... nicht ersichtlich mache., Anfang ... habe die Antragstellerin schließlich und erst nach Urgenz den Schlüssel zu ihrem neuen Arbeitsraum erhalten, der mit einem (inadäquaten) Namensschild versehen sei, das auch die Zugehörigkeit der Antragstellerin zur ... nicht ersichtlich mache.

Die Verdrängung der Antragstellerin von ihrer Position als dienstälteste und einzige im Fachbereich habilitierte Lehrende im Fach ... gehe schon so weit, dass sich eine Studentin in ihrem Seminar so vorgestellt habe, dass sie Dissertantin beim „neuen Professor für ...“ (gemeint: C) sei. Per „Flurfunk“ sei der Antragstellerin sodann auf diverse Nachfragen mitgeteilt worden, dass C an der Fakultät erzählen würde, er würde Univ.-Prof. der ... werden, dies sei ihm zugesagt worden, weshalb er sich auch diesem Fach zuteilen habe lassen., Die Verdrängung der Antragstellerin von ihrer Position als dienstälteste und einzige im Fachbereich habilitierte Lehrende im Fach ... gehe schon so weit, dass sich eine Studentin in ihrem Seminar so vorgestellt habe, dass sie Dissertantin beim „neuen Professor für ...“ (gemeint:

C) sei. Per „Flurfunk“ sei der Antragstellerin sodann auf diverse Nachfragen mitgeteilt worden, dass C an der Fakultät erzählen würde, er würde Univ.-Prof. der ... werden, dies sei ihm zugesagt worden, weshalb er sich auch diesem Fach zuteilen habe lassen.

Seit Beginn des ...semesters ... sei die Antragstellerin darüber hinaus wiederholt von Studierenden darauf angesprochen worden, dass sie telefonisch nicht zu erreichen sei. Dies habe der Antragstellerin, aufgrund der Schwierigkeiten mit dem Umzug im Home-Office, seltsam geschienen, weil sie die Rufumleitung auf ihr Handy aktiviert gehabt habe (wobei ihr der Fachbereichsleiter zugesichert hatte, dass sich ihre Telefonklappe nicht ändern würde, sie würde einfach in ihr neues Zimmer verlegt; auch auf der Website der Universität wurde weiterhin die „alte“ Klappe angeführt). Daraufhin habe sie die Telefonzentrale der Universität kontaktiert, wo ihr mitgeteilt worden sei, dass die von ihr aktivierten Rufumleitungen ohne Verständigung und Rücksprache einfach gelöscht worden seien. Die Antragstellerin habe feststellen müssen, dass sowohl sie als auch C im Internet mit der gleichen Telefonklappe geführt worden seien. Nach Auskunft einer Kollegin, die sie zu erreichen versucht habe, sei ihr unter dieser Klappe mitgeteilt worden, dass die Antragstellerin unter dieser Klappe nicht mehr zu erreichen sei, die aktuelle Nummer sei nicht bekannt. Danach sei die Kollegin mit der Telefonzentrale verbunden worden, wo ihr ebenfalls mitgeteilt worden sei, dass „eine Klappe, unter der A zu erreichen sei, nicht bekannt sei“. Die Telefonistin habe lediglich erklärt, dass sie ein E-Mail vom Fachbereich erhalten habe, wonach die Antragstellerin unter der bisherigen Durchwahl jedenfalls nicht mehr erreichbar sei. Die Zuteilung der Telefondurchwahlnummern liege in der Kompetenz der Fachbereichsleitung, somit von B., Seit Beginn des ...semesters ... sei die Antragstellerin darüber hinaus wiederholt, von Studierenden darauf angesprochen worden, dass sie telefonisch nicht zu erreichen sei. Dies habe der Antragstellerin, aufgrund der Schwierigkeiten mit dem Umzug im Home-Office, seltsam geschienen, weil sie die Rufumleitung auf ihr Handy aktiviert gehabt habe (wobei ihr der Fachbereichsleiter zugesichert hatte, dass sich ihre Telefonklappe nicht ändern würde, sie würde einfach in ihr neues Zimmer verlegt; auch auf der Website der Universität wurde weiterhin die „alte“ Klappe angeführt). Daraufhin habe sie die Telefonzentrale der Universität kontaktiert, wo ihr mitgeteilt worden sei, dass die von ihr aktivierten Rufumleitungen ohne Verständigung und Rücksprache einfach gelöscht worden seien. Die Antragstellerin habe feststellen müssen, dass sowohl sie als auch C im Internet mit der gleichen Telefonklappe geführt worden seien. Nach Auskunft einer Kollegin, die sie zu erreichen versucht habe, sei ihr unter dieser Klappe mitgeteilt worden, dass die Antragstellerin unter dieser Klappe nicht mehr zu erreichen sei, die aktuelle Nummer sei nicht bekannt. Danach sei die Kollegin mit der Telefonzentrale verbunden worden, wo ihr ebenfalls mitgeteilt worden sei, dass „eine Klappe, unter der A zu erreichen sei, nicht bekannt sei“. Die Telefonistin habe lediglich erklärt, dass sie ein E-Mail vom Fachbereich erhalten habe, wonach die Antragstellerin unter der bisherigen Durchwahl jedenfalls nicht mehr erreichbar sei. Die Zuteilung der Telefondurchwahlnummern liege in der Kompetenz der Fachbereichsleitung, somit von B.

Quasi „unsichtbar“ seien die Antragstellerin und ihre Publikationen und Forschungsleistungen auch auf der Homepage des Bereichs ... gemacht worden, da der entsprechende Link ins Leere führe. Ebenfalls verschwunden sei die jahrelang der ... zugewiesene interne Kostenstelle, für die die Antragstellerin zeichnungs- und anweisungsberechtigt gewesen sei. Seit ... existiere diese budgetäre Entscheidungsbefugnis der Antragstellerin für Anschaffungen ihres Faches aus dem sog. Sachmittelbudget nicht mehr. Alle Anschaffungen liefen nun über die Kostenstelle des ...bereichs, für die ausschließlich V anweisungsberechtigt sei. Quasi „unsichtbar“ seien die Antragstellerin und ihre Publikationen und Forschungsleistungen auch auf der Homepage des Bereichs ... gemacht worden, da der entsprechende Link ins Leere führe. Ebenfalls verschwunden sei die jahrelang der ... zugewiesene interne Kostenstelle, für die die Antragstellerin zeichnungs- und anweisungsberechtigt gewesen sei. Seit ... existiere diese budgetäre Entscheidungsbefugnis der Antragstellerin für Anschaffungen ihres Faches aus dem sog. Sachmittelbudget nicht mehr. Alle Anschaffungen liefen nun über die Kostenstelle des ...bereichs, für die ausschließlich römisch fünf anweisungsberechtigt sei.

Die Benachteiligungen und Schikanen sowie die durchgehende fachliche und persönliche Abwertung der Antragstellerin in praktisch allen Bereichen der universitären Tätigkeit würden nicht nur deren einwandfreie Reputation beeinträchtigen, sondern seien offensichtlich darauf ausgerichtet, die Antragstellerin unter allen Umständen zugunsten des jüngeren und männlichen Kollegen von der Erlangung einer Professur abzuhalten. Außerdem würden durch die mobbinghaften Schikanen bei der Antragstellerin bereits gesundheitliche

Beeinträchtigungen auftreten, die ebenfalls mit dem Ziel, sie aus ihrem Arbeitsfeld zu verdrängen, in Kauf genommen würden. Die Intervention des Vorsitzenden des Betriebsrates ... für das wissenschaftliche Personal an der Universität X beim Rektor, insbesondere wegen der von ihm veranlassten Zimmerräumung, sei erfolglos geblieben., Die Benachteiligungen und Schikanen sowie die durchgehende fachliche und persönliche Abwertung der Antragstellerin in praktisch allen Bereichen der universitären Tätigkeit würden nicht nur deren einwandfreie Reputation beeinträchtigen, sondern seien offensichtlich darauf ausgerichtet, die Antragstellerin unter allen Umständen zugunsten des jüngeren und männlichen Kollegen von der Erlangung einer Professur abzuhalten. Außerdem würden durch die mobbinghaften Schikanen bei der Antragstellerin bereits gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten, die ebenfalls mit dem Ziel, sie aus ihrem Arbeitsfeld zu verdrängen, in Kauf genommen würden. Die Intervention des Vorsitzenden des Betriebsrates ... für das wissenschaftliche Personal an der Universität römisch zehn beim Rektor, insbesondere wegen der von ihm veranlassten Zimmerräumung, sei erfolglos geblieben.

Unterstützt werde die Antragstellerin von einer Arbeitspsychologin, die auch am ... ein entsprechendes Gespräch mit dem ausdrücklichen Ersuchen, die Benachteiligungen der Antragstellerin einzustellen, mit dem Fachbereichsleiter B geführt habe. Dies habe leider zu wenigen bis keinen konkreten positiven Ergebnissen geführt, sodass sich die Antragstellerin veranlasst sehe, sich an die B-GBK zu wenden.

, Unterstützt werde die Antragstellerin von einer Arbeitspsychologin, die auch am ... ein entsprechendes Gespräch mit dem ausdrücklichen Ersuchen, die Benachteiligungen der Antragstellerin einzustellen, mit dem Fachbereichsleiter B geführt habe. Dies habe leider zu wenigen bis keinen konkreten positiven Ergebnissen geführt, sodass sich die Antragstellerin veranlasst sehe, sich an die B-GBK zu wenden.,

Zum Diskriminierungsverbot:

Von einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen spreche die herrschende Judikatur und Lehre u.a. dann, wenn die Benachteiligung eine Person (hier aufgrund des Geschlechts und des Alters) unmittelbar oder mittelbar bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, insbesondere der Sachausstattung, so auch bei der Größe und Gestaltung der Arbeitsräume, oder generell den räumlichen und organisatorischen Bedingungen erfolgt. Ebenso könne in Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder des Alters durch zu geringe Personalausstattung oder generell die Erschwerung der Arbeitsleistung, aber auch bei geschlechts- oder altersbezogener Minderung des Ansehens oder bei ebenso begründeten Schikanen und Diffamierungen bzw. Mobbing durch Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen eine Diskriminierung erblickt werden [vgl Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 § 3 Rzn 128 II mzwN (Stand 1.1.2021, rdb.at)]. Zum Diskriminierungsverbot: Von einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen spreche die herrschende Judikatur und Lehre u.a. dann, wenn die Benachteiligung eine Person (hier aufgrund des Geschlechts und des Alters) unmittelbar oder mittelbar bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, insbesondere der Sachausstattung, so auch bei der Größe und Gestaltung der Arbeitsräume, oder generell den räumlichen und organisatorischen Bedingungen erfolgt. Ebenso könne in Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder des Alters durch zu geringe Personalausstattung oder generell die Erschwerung der Arbeitsleistung, aber auch bei geschlechts- oder altersbezogener Minderung des Ansehens oder bei ebenso begründeten Schikanen und Diffamierungen bzw. Mobbing durch Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen eine Diskriminierung erblickt werden [vgl Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 Paragraph 3, Rzn 128 römisch zwei mzwN (Stand 1.1.2021, rdb.at)].

Überschneidungen mit der Diskriminierungssituation der Arbeitsbedingungen könnten sich mit der Diskriminierungssituation des beruflichen Aufstiegs ergeben, wenn die Dienstnehmerin aufgrund ihres Geschlechts bzw. Alters längere Zeit vor einer konkreten Bewerbungssituation von Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen werden soll (sog „berufliche Sackgassen“; vgl Hopf/Mayr/Eichinger/Erler aaO, Rz 110). Der „berufliche Aufstieg“ sei in seinem Kern als positive Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen einer Dienstnehmerin zu umschreiben und fielen daher alle Maßnahmen des Dienstgebers/der Dienstgeberin darunter, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis zusammenhängen und diese Weiterentwicklung beeinflussen. Dazu würden nicht nur Verhaltensweisen gehören, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern (vgl Hopf/Mayr/Eichinger/Erler aaO, Rz 106). So könnten organisatorische Maßnahmen des Dienstgebers/der Dienstgeberin oder mangelnde Informationen, die zur Stagnation oder sogar zur Verschlechterung möglicher Karrierechancen führen, Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg sein; als äußere Indizien für solche —

tendenziell eher Frauen betreffende — Diskriminierungen würden in der Literatur zB die im Vergleich zu Männern geringere Ausstattung von Frauen mit besonderen Personal-, Sach- oder Weisungsbefugnissen angeführt; ebenso die seltenere Gewährung bzw. erst recht die ausdrückliche Entziehung statusbezogener Vergünstigungen wie eben auch Zimmer (vgl Hopf/Mayr/Eichinger/Erler aaO, Rz 111).

, Überschneidungen mit der Diskriminierungssituation der Arbeitsbedingungen könnten sich mit der Diskriminierungssituation des beruflichen Aufstiegs ergeben, wenn die Dienstnehmerin aufgrund ihres Geschlechts bzw. Alters längere Zeit vor einer konkreten Bewerbungssituation von Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen werden soll (sog „berufliche Sackgassen“; vergleiche Hopf/Mayr/Eichinger/Erler aaO, Rz 110). Der „berufliche Aufstieg“ sei in seinem Kern als positive Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen einer Dienstnehmerin zu umschreiben und fielen daher alle Maßnahmen des Dienstgebers/der Dienstgeberin darunter, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis zusammenhängen und diese Weiterentwicklung beeinflussen. Dazu würden nicht nur Verhaltensweisen gehören, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern vergleiche Hopf/Mayr/Eichinger/Erler aaO, Rz 106). So könnten organisatorische Maßnahmen des Dienstgebers/der Dienstgeberin oder mangelnde Informationen, die zur Stagnation oder sogar zur Verschlechterung möglicher Karrierechancen führen, Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg sein; als äußere Indizien für solche — tendenziell eher Frauen betreffende — Diskriminierungen würden in der Literatur zB die im Vergleich zu Männern geringere Ausstattung von Frauen mit besonderen Personal-, Sach- oder Weisungsbefugnissen angeführt; ebenso die seltenere Gewährung bzw. erst recht die ausdrückliche Entziehung statusbezogener Vergünstigungen wie eben auch Zimmer vergleiche Hopf/Mayr/Eichinger/Erler aaO, Rz 111),.

Im konkreten Fall würden sich deutliche Anzeichen dafür ergeben, dass durch die Benachteiligung bei der Mitarbeiter:innenzuteilung, der damit verbundenen Arbeitserschwerung, durch die Versuche, die Antragstellerin im Zusammenhang mit der Zimmerübersiedlung, den „Missgeschicken“ mit der Telefonverbindung sowie der „Unterschlagung“ von Publikationsleistungen gegenüber der Schiedskommission „unsichtbar“ zu machen, die Antragstellerin daran gehindert werden solle, sich für künftige Bewerbungsmöglichkeiten zu qualifizieren.

Selbst wenn sich diese Intention nicht nachweisen ließe, würden die aufgezeigten Benachteiligungen und Schikanen bzgl. des Zimmers, des Budgets, der Studienassistentin und des Telefons, das Vorenthalten von Informationen sowie die Verhinderung an der zukünftigen Entwicklung ihres Fachbereichs mitzuwirken und letztlich die bewusste Beeinträchtigung ihrer Reputation sowohl im Kolleg:innenkreis als auch gegenüber Studierenden eine eklatante Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen.

Im konkreten Fall würden sich deutliche Anzeichen dafür ergeben, dass durch die Benachteiligung bei der Mitarbeiter:innenzuteilung, der damit verbundenen Arbeitserschwerung, durch die Versuche, die Antragstellerin im Zusammenhang mit der Zimmerübersiedlung, den „Missgeschicken“ mit der Telefonverbindung sowie der „Unterschlagung“ von Publikationsleistungen gegenüber der Schiedskommission „unsichtbar“ zu machen, die Antragstellerin daran gehindert werden solle, sich für künftige Bewerbungsmöglichkeiten zu qualifizieren., Selbst wenn sich diese Intention nicht nachweisen ließe, würden die aufgezeigten Benachteiligungen und Schikanen bzgl. des Zimmers, des Budgets, der Studienassistentin und des Telefons, das Vorenthalten von Informationen sowie die Verhinderung an der zukünftigen Entwicklung ihres Fachbereichs mitzuwirken und letztlich die bewusste Beeinträchtigung ihrer Reputation sowohl im Kolleg:innenkreis als auch gegenüber Studierenden eine eklatante, Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen.,

Dass diese Benachteiligungen zugunsten eines nicht nur männlichen, sondern auch deutlich jüngeren Kollegen erfolgen, wobei der Fachbereichsleiter seinem Wunsch nach einer „Verjüngung“ seines Fachbereichs mehrfach Ausdruck verliehen habe, lasse nur den Schluss zu, dass die Antragstellerin sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch ihres Alters diskriminiert werde. Dass diese Benachteiligungen zugunsten eines nicht nur männlichen, sondern auch deutlich jüngeren Kollegen erfolgen, wobei der Fachbereichsleiter seinem Wunsch nach einer „Verjüngung“ seines Fachbereichs mehrfach Ausdruck verliehen habe, lasse nur den Schluss zu,, dass die Antragstellerin sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch ihres Alters diskriminiert, werde.

Anhaltspunkte für eine zulässige Ausnahme iSd § 13b Abs. 3 B-GIBG lägen jedenfalls nicht vor. Allein der Umstand, dass die Antragstellerin als Beamtin kein subjektives Recht auf beruflichen Aufstieg oder konkrete Arbeitsbedingungen

habe, entbinde den Dienstgeber nicht vom Verbot der Diskriminierung auch in diesen Bereichen (vgl VwGH 27. 2. 2014, 2013/12/0192).Anhaltspunkte für eine zulässige Ausnahme iSd Paragraph 13 b, Absatz 3, B-GIBG lägen jedenfalls nicht vor. Allein der Umstand, dass die Antragstellerin als Beamtin kein subjektives Recht auf beruflichen Aufstieg oder konkrete Arbeitsbedingungen habe, entbinde den Dienstgeber nicht vom Verbot der Diskriminierung auch in diesen Bereichen vergleiche VwGH 27. 2. 2014, 2013/12/0192).

Zur Verletzung des Frauenförderungsgebots:

Gemäß § 11 Abs. 1 B-GIBG seien die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Das stellt das Frauenförderungsgebot dar. Das Frauenförderungsgebot (§ 57) des Frauenförderungsplans der Universität X, welcher Teil der Satzung der Universität ist, sehe u.a. Folgendes vor:

Zur Verletzung des Frauenförderungsgebots; Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, B-GIBG seien die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Das stellt das Frauenförderungsgebot dar. Das Frauenförderungsgebot (Paragraph 57,) des Frauenförderungsplans der Universität römisch zehn, welcher Teil der Satzung der Universität ist, sehe u.a. Folgendes vor;

Abs. 1: Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität X Beschäftigten auf einer Hierarchieebene oder innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten oder innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt.

Der Frauenanteil bei den Universitätsprofessor:innen an der Universität X habe gemäß Wissensbilanz der Universität X im Jahr Frauen und ... Männer (das sind 29 % Frauenanteil) betragen, bei den äquivalenten Stellen seien es ... Frauen und ... Männer, davon ... Dozentinnen und ... Dozenten (das sind 18,5 % Frauenanteil). Eine Unterrepräsentation liege daher vor.Absatz eins ; Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der, Universität römisch zehn Beschäftigten auf einer Hierarchieebene oder innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten oder innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt., Der Frauenanteil bei den Universitätsprofessor:innen an der Universität römisch zehn habe gemäß Wissensbilanz der Universität römisch zehn im Jahr Frauen und ... Männer (das sind 29 % Frauenanteil) betragen, bei den äquivalenten Stellen seien es ... Frauen und ... Männer, davon ... Dozentinnen und ... Dozenten (das sind 18,5 % Frauenanteil). Eine Unterrepräsentation liege daher vor.

Abs. 3: Maßnahmen zur Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. (Diese Bestimmung sei im Zusammenhalt mit § 63 Abs. 1 zu lesen, wonach bei der Organisations- und Personalentwicklung an der Universität X, die grundsätzlich die Qualitätssteigerung zum Ziel haben, Kriterien des Gender Mainstreaming sowie das Frauenförderungsgebot anzuwenden sind).Absatz 3 ; Maßnahmen zur Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. (Diese Bestimmung sei im Zusammenhalt mit Paragraph 63, Absatz eins, zu lesen, wonach bei der Organisations- und Personalentwicklung an der Universität römisch zehn, die grundsätzlich die Qualitätssteigerung zum Ziel haben, Kriterien des Gender Mainstreaming sowie das Frauenförderungsgebot anzuwenden sind).

Trotz der Zielvorgaben nach § 61, wonach die Universität X die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre sowie auch die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte fördere, werde das von der Antragstellerin vertretene Fach ..., das sowohl Diplomarbeits- als auch Dissertationsfach sei, vom Fachbereichsleiter B völlig ignoriert. In dem von ihm vorgelegten Entwurf der zwischen Rektorat und Fachbereich zu schließenden Zielvereinbarung für ... bis ... sei der Bereich ... durchgängig ignoriert worden. Ob der Urgenz der Antragstellerin, diese ihre Tätigkeiten in die Zielvereinbarung aufzunehmen, Folge geleistet wurde, lässt sich nicht verifizieren, da der Antragstellerin die Letztfassung der Zielvereinbarung nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Im Protokoll der Fachbereichsratssitzung vom ... sei festgehalten worden, dass die Zielvereinbarung unterzeichnet worden sei. Da vom „Rektorat die größtmögliche Diskretion erbeten (wurde), hatte man davon abgesehen, das Dokument noch einmal in Umlauf zu senden. Mit dem Hinweis auf die Vertraulichkeit der Inhalte wird nun vereinbart, das Dokument an alle

Mitglieder des Fachbereichsrates in ihrer finalen Version zur Verfügung zu stellen.“ Die Antragstellerin sei nicht Mitglied des FB-Rates und könne daher nicht Kenntnis von der gültigen Fassung der Zielvereinbarung erlangen. Dass Zielvereinbarungen eigentlich ein transparentes und kommunikatives Steuerungsinstrument seien, das mit „größtmöglicher Diskretion“ nicht vereinbar sei, sei nur am Rande erwähnt. Trotz der Zielvorgaben nach Paragraph 61, wonach die Universität römisch zehn die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre sowie auch die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte fördere, werde das von der Antragstellerin vertretene Fach ..., das sowohl Diplomarbeiten- als auch Dissertationsfach sei, vom Fachbereichsleiter B völlig ignoriert. In dem von ihm vorgelegten Entwurf der zwischen Rektorat und Fachbereich zu schließenden Zielvereinbarung für ... bis ... sei der Bereich ... durchgängig ignoriert worden. Ob der Urgenz der Antragstellerin, diese ihre Tätigkeiten in die Zielvereinbarung aufzunehmen, Folge geleistet wurde, lässt sich nicht verifizieren, da der Antragstellerin die Letztfassung der Zielvereinbarung nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Im Protokoll der Fachbereichsratssitzung vom ... sei festgehalten worden, dass die Zielvereinbarung unterzeichnet worden sei. Da vom „Rektorat die größtmögliche Diskretion erbeten (wurde), hatte man davon abgesehen, das Dokument noch einmal in Umlauf zu senden. Mit dem Hinweis auf die Vertraulichkeit der Inhalte wird nun vereinbart, das Dokument an alle Mitglieder des Fachbereichsrates in ihrer finalen Version zur Verfügung zu stellen.“ Die Antragstellerin sei nicht Mitglied des FB-Rates und könne daher nicht Kenntnis von der gültigen Fassung der Zielvereinbarung erlangen. Dass Zielvereinbarungen eigentlich ein transparentes und kommunikatives Steuerungsinstrument seien, das mit „größtmöglicher Diskretion“ nicht vereinbar sei, sei nur am Rande erwähnt.

Abs. 4: Die schrittweise Implementierung und Überprüfung von Gender Budgeting dient als eine Maßnahme der Frauenförderung an der Universität.

Diese Verpflichtung sei durch die krasse Benachteiligung in der für ... erfolgten fachbereichsinternen Zuteilung des Sachmittel- und Literaturbudgets sowohl im Bereich ... als besonders auch für das von der Antragstellerin vertretene Fach ... verletzt. Letzteres habe weder bei der Verteilung des Budgets noch bei der Zuteilung von Studienassistenten Berücksichtigung gefunden. Dies mache die sog. 3- R-Methode deutlich, die für die Untersuchung von geschlechterspezifischen Fragestellungen im Gender Budgeting entwickelt worden sei. Die 3 R stünden für Repräsentation, Ressourcen und Realisierung. Bei den Ressourcen werde die Verteilung von Ressourcen wie Geld, Zeit und Raum zwischen Frauen und Männern ermittelt., Absatz 4 : Die schrittweise Implementierung und Überprüfung von Gender Budgeting dient als eine Maßnahme der Frauenförderung an der Universität., Diese Verpflichtung sei durch die krasse Benachteiligung in der für ... erfolgten fachbereichsinternen Zuteilung des Sachmittel- und Literaturbudgets sowohl im Bereich ... als besonders auch für das von der Antragstellerin vertretene Fach ... verletzt. Letzteres habe weder bei der Verteilung des Budgets noch bei der Zuteilung von Studienassistenten Berücksichtigung gefunden. Dies mache die sog. 3- R-Methode deutlich, die für die Untersuchung von geschlechterspezifischen Fragestellungen im Gender Budgeting entwickelt worden sei. Die 3 R stünden für Repräsentation, Ressourcen und Realisierung. Bei den Ressourcen werde die Verteilung von Ressourcen wie Geld, Zeit und Raum zwischen Frauen und Männern ermittelt.

Weiters sehe § 61 des Frauenförderungsplans vor:

Die Universität X fördert die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre und die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte insbesondere

durch folgende Maßnahmen; Weiters sehe Paragraph 61, des Frauenförderungsplans vor; Die Universität römisch zehn fördert die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre und die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte insbesondere, durch folgende Maßnahmen:

1.

durch die Erhöhung der Frauenquote unter den Lehrenden in jeder Kategorie in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20%, bis die 50%-Frauenquote erreicht ist bzw. die Verdopplung der Zahl der weiblichen Lehrenden, sofern die bestehende Frauenquote unter 10% liegt, durch die Erhöhung der Frauenquote unter den Lehrenden in jeder Kategorie in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20%, bis die 50%-Frauenquote erreicht ist bzw. die Verdopplung der Zahl der weiblichen Lehrenden, sofern die bestehende Frauenquote unter 10% liegt,

2.

durch die Aufrechterhaltung der bisherigen Standards und einen allfälligen Ausbau des Interdisziplinären Wahlfachschwerpunkts ...,durch die Aufrechterhaltung der bisherigen Standards und einen allfälligen Ausbau des, Interdisziplinären Wahlfachschwerpunkts ...,

3.

durch die Berücksichtigung der ... bei der Entscheidung über die fachliche Widmung freier Stellen,durch die Berücksichtigung der ... bei der Entscheidung über die fachliche, Widmung freier Stellen,

4.

durch die weitere Integration der Frauen- und Geschlechterforschung bei der Weiterentwicklung der Curricula, (...).durch die weitere Integration der Frauen- und Geschlechterforschung bei der, Weiterentwicklung der Curricula, (...).

Auch diese Förderungsmaßnahmen seien teils unterblieben bzw. seien durch das gegenüber der Antragstellerin an den Tag gelegte Verhalten konterkariert.

Dem Antrag waren der Lebenslauf und das Literaturverzeichnis der Antragstellerin, ein E-Mail des Rektors ... vom ..., die Zielvereinbarung für die Jahre ...-..., die Stellungnahme der Antragstellerin zum Entwurf der Zielvereinbarung ...-..., Fotos von den Türschildern, sowie ein Auszug aus dem Lebenslauf von C, angeschlossen.

Aus dem Lebenslauf der Antragstellerin ergeben sich die folgenden Tätigkeiten/Funktionen an der Universität X:

...-...

Studienassistentin (50%) am Institut für ... Fakultät der Universität XStudienassistentin (50%) am Institut für ... Fakultät der Universität römisch zehn

...-...

Vertragsassistentin (50%) am Institut für ...der ... Fakultät der Universität XVertragsassistentin (50%) am Institut für ...der ... Fakultät der Universität römisch zehn

Seit ... Lehrbeauftragte an der ... der Universität XSeit ... Lehrbeauftragte an der ... der Universität römisch zehn

...

Ernennung zur Universitätsassistentin (100%) am Institut für ... der ... Fakultät der Universität XErnennung zur Universitätsassistentin (100%) am Institut für ... der ... Fakultät der Universität römisch zehn

...- ... Vorsitzende des Arbeitskreises für ... an der

und ...-... Universität Xund ...-... Universität römisch zehn

...-...

Mitglied der Arbeitsgruppe für ... im ...

...-...

Vorsitzende der Senatsarbeitsgruppe für ... an der Universität XVorsitzende der Senatsarbeitsgruppe für ... an der Universität römisch zehn

...-...

Vorsitzende der Arbeitsgruppe zur ...

...-...

Vorsitzende der ...kommission der ... Fakultät der Universität XVorsitzende der ...kommission der ... Fakultät der Universität römisch zehn

...

Lektorin bei der ... an der Universität X, „...“Lektorin bei der ... an der Universität römisch zehn, „...“

...

Ernennung zur Assistenzprofessorin der ... Fakultät der Universität Y, Institut für ...

...

Lektorin bei der ... an der Universität X „...“Lektorin bei der ... an der Universität römisch zehn „...“

Seit ... Diplomprüfungsbefugnis für ...

...-... Mitglied des Senates der Universität X nach UOG '93...-... Mitglied des Senates der Universität römisch zehn nach UOG '93

...-...

Mitglied des Senates der Universität X nach UG 2002 (...)
Mitglied des Senates der Universität römisch zehn nach UG 2002 (...)

...

Verleihung der venia docendi für ... und der venia docendi für ... (...)

...

Ernennung zur a.o. Univ.-Prof.; Fachbereich ... an der ... Fakultät der Universität X
Ernennung zur a.o. Univ.-Prof.; Fachbereich ... an der ... Fakultät der Universität römisch zehn

...-...

Stabsstelle des Rektorats für ... (50% Zuteilung)

...-...

Stabsstelle im Büro des Rektorats für ... (Zuteilung mit 50%)

...-... Mitglied des ...-Beirates der Universität X...-... Mitglied des ...-Beirates der Universität römisch zehn

...

Mitglied der Arbeitsgruppe ... für ... an der Universität X
Mitglied der Arbeitsgruppe ... für ... an der Universität römisch zehn

...-...

Mentorin im Rahmen des ... in der Öffentlichen Verwaltung an der Universität X
Mentorin im Rahmen des ... in der Öffentlichen Verwaltung an der Universität römisch zehn

...-...

Mitglied der Jury für ... an der Universität X, ... Leiterin des Workshops „...“
Mitglied der Jury für ... an der Universität römisch zehn, ... Leiterin des Workshops „...“

...-...

Lehrgangsleitung des Lehrgangs“...“ an der Universität X in Kooperation mit der Universität ..
Lehrgangsleitung des Lehrgangs“...“ an der Universität römisch zehn in Kooperation mit der Universität ...

...

Lektorin bei der Ringvorlesung ... „...“, Universität X
Lektorin bei der Ringvorlesung ... „...“, Universität römisch zehn,

...-...

Lehrgangsleiterin (...) des Universitätslehrganges „...“ sowie „...“ an der Universität X
Lehrgangsleiterin (...) des Universitätslehrganges „...“ sowie „...“ an der Universität römisch zehn

Die folgenden Tätigkeiten/Funktionen außerhalb der Universität X ergeben sich aus dem Lebenslauf der Antragstellerin. Die folgenden Tätigkeiten/Funktionen außerhalb der Universität römisch zehn ergeben sich aus dem Lebenslauf der Antragstellerin.

.../... ...

...-...

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für ...
Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektmanagement in verschiedenen Forschungsprojekten, zB im Forschungsprojekt“...“ des ... und des Bundesministeriums für ..., am Österreichischen Institut für ...

...-...

Forschungsprojekt über „...“ des Bundesministeriums für ..., am Österreichischen Institut für ..., ...-...; Forschungsprojekt über „...“ des Bundesministeriums für ..., am Österreichischen Institut für ..., ...-...

... Lehrbeauftragte am Institut für ... der Universität ...

und ...

...-...

...beraterin beim Büro ... des Amtes der ... Landesregierung

...-...

monatliche ...kolumne in der Zeitschrift „...“ sowie schriftliche ... für „...“

...-... ...beraterin beim ...

...,

Gastprofessur im Rahmen des Wahlfach-Studiums „...“ an der Fakultät für ... der Universität ...

... - ...

Absolvierung des Universitätslehrgangs ... an der Fakultät für ... der Universität ..., Abschluss als „...“

...-...

Absolvierung des Universitätslehrgangs ... — Upgrade an der ... Universität, Abschluss im ... mit Master of ...; Master ...

...-...

Mitglied bzw. externe Gutachterin der Jury für die „...“ an der ... Universität ...

.../...

Gastprofessorin an der ... Fakultät der Universität ... (...)

... Lektorin im Basismodul „...“ der Universität ...

...

Gutachterin im Akkreditierungsverfahren des Masterstudiengangs „...“ an der ... Universität ..., Agentur für ...

...-...

Mitglied und Vorsitzende der Schiedskommission der Universität ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte im Wesentlichen Folgendes aus: Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität römisch zehn mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Die Antragstellerin sei weder aufgrund ihres Geschlechts oder ihres Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert. Sie werde weder bei ihrem beruflichen Aufstieg (§ 4 Ziff.5 B-GIBG) noch in ihren Arbeitsbedingungen (§ 4 Ziff. 6 B-GIBG) oder in anderer Weise aufgrund ihres Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts oder wegen des Alters benachteiligt. Die mit der Beschwerde beanstandeten Maßnahmen seien zur Organisation der Fachbereiche ... und ab gerechtfertigt und hätten auch sonst nicht zu einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung geführt. Die Antragstellerin sei weder aufgrund ihres Geschlechts oder ihres Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert. Sie werde weder bei ihrem beruflichen Aufstieg (Paragraph 4, Ziff.5 B-GIBG) noch in ihren Arbeitsbedingungen (Paragraph 4, Ziff. 6 B-GIBG) oder in anderer Weise aufgrund ihres Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts oder wegen des Alters benachteiligt. Die mit der Beschwerde beanstandeten Maßnahmen seien zur Organisation der Fachbereiche ... und ab gerechtfertigt und hätten auch sonst nicht zu einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung geführt.

1.

Die Verteilung der Mittel für Studienassistierende und des Budgets habe sich aus entsprechend geringeren Mittelzuweisungen an den Fachbereich ergeben

2.

Die Übernahme von C in den Fachbereich ... sei auf dessen Wunsch und ohne das Ziel einer „Verjüngung“ des Fachbereichs erfolgt

3.

Die Neuzuteilung der Räume sei Notwendigkeiten aus der Raumknappheit in der ... Fakultät und einer Neuberufung an einen ihrer Fachbereiche gefolgt; das zugewiesene Zimmer sei zuvor von ... und ... genutzt und sei das „Professor*innenzimmer“ des ...

4.

Die Probleme mit Schlüssel und Telefon hätten durch eigenes Verhalten der Antragstellerin vermieden werden können

5.

Zu keinem Zeitpunkt sei die Antragstellerin von Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen oder an ihrem beruflichen Fortkommen gehindert, dieses erschwert oder verzögert worden. Insbesondere sei niemals ihre Reputation gegenüber Kolleg:innen oder Studierenden in Frage gestellt worden

6.

Der gerügte Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11 B-GIBG liege nicht vorDer gerügte Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des Paragraph 11, B-GIBG liege nicht vor

1.

Verteilung der Mittel für Studienassistierende und Budget

Die angesprochenen Stellenstreichungen von Professuren und die Nicht-Nachbesetzungen im Bereich der ... und der ... lägen zeitlich überwiegend vor dem gegenwärtigen Rektorat und dem Arbeitsbeginn des Fachbereichs ... am ... In Absprache mit der Antragstellerin hätten sich die frühere Fachbereichsleiterin ... und ihr Stellvertreter B wiederholt für einen Ausbau der ... eingesetzt. Diese Pläne hätten sich jedoch bis dato nicht realisieren lassen. Zuletzt sei in der Zielvereinbarung mit der Universitätsleitung auf die Problematik hingewiesen worden. Der Fachbereichsrat und auch die Antragstellerin seien in die Erstellung des Entwurfs der Zielvereinbarung eingebunden gewesen. Die Anregungen der Antragstellerin zur Änderungen der ersten Entwürfe (Brief der Antragstellerin v. ...) seien nach Möglichkeit berücksichtigt worden. Wegen der Zuteilung von Studienassistenzen zur Facheinheit .../... sei zwischen (a.) dem Zeitraum, in dem diese Facheinheit noch zum Fachbereich ... gehörte und (b.) der Zeit nach dem ... zu unterscheiden, ab dem sie dem Fachbereich ... zugeordnet worden sei:

a.)

Hinsichtlich der Zuteilung von Studienassistenzen für das Studienjahr .../... am Fachbereich ... habe die Fachbereichsleiterin ... in Rücksprache mit den beiden stv. Fachbereichsleitern, ... und B, nach folgenden Gesichtspunkten festgelegt: Nach den einschneidenden Kürzungen durch das Rektorat für das Studienjahr .../... die aus budgetären Gründen erfolgen mussten, war die Verteilung wie bisher — jede Facheinheit mit Ordinarius:a erhält 40 Stunden pro Studienjahr und die verbleibenden Stunden gehen an A (...) und ... (...). Vor den Kürzungen sei die Verteilung wie folgt gewesen: jede Facheinheit mit Ordinarius:a habe 40 Stunden pro Studienjahr bekommen, damit eine Gleichbehandlung zu den Kolleg/innen mit ad personam-Berufungszusagen gegeben ist, die verbleibenden Stunden seien dann an A ausgegeben worden (aus Tradition und der Erkenntnis heraus, dass die Zusammenarbeit der Antragstellerin mit den zugewiesenen Sekretariatskapazitäten für die ... nach deren eigenen Angaben aus für die Fachbereichsleiterin nicht nachvollziehbaren Gründen nicht möglich war). Im Übrigen habe ab dem Studienjahr .../... auch ... Studienassistentenstunden erhalten, da mit der Bevorzugung von A bei der Zuweisung „aus der Tradition“ aus Sicht der FB Leiterin eine Ungleichbehandlung vorgelegen habe.

Gerade um Diskussionen zur Verteilung für das Studienjahr .../... nach den Kürzungen von Seiten des Rektorats zu vermeiden, sei es von der FB-Leiterin als die gerechteste Variante angesehen worden, in Orientierung zu der Verteilung des Rektorats auf die Fachbereiche die ähnliche Vorgehensweise innerhalb des Fachbereichs ... anzuwenden. Das Rektorat habe für die Zuteilung von Stunden an die Fachbereiche die folgenden Kriterien angewendet: Zahl der wissenschaftlichen VZÄ (um die Forschung bzw. Größe der FB zu berücksichtigen), die Zahl der Studierenden (um den Einsatz in der Lehre zu berücksichtigen) und die Betreuungsverhältnisse (um FB mit starker Lehrbelastung zu berücksichtigen). Die FB-Leiterin habe die Stunden an externer und interner Lehre als Verteilungsschlüssel herangezogen, da hierüber alle von uns genannten Kriterien bestmöglich abgebildet seien. Über die internen Stunden seien indirekt die VZÄ erfasst und damit die Forschungsleistung. Aufgrund der Besonderheit der hohen Stunden an externer Lehre, die vom Fachbereich organisiert werden müssten, sei die unterschiedliche Belastung der Bereiche in der Lehre abgedeckt. Der sich daraus ergebende Verteilungsschlüssel sei auf die vier Teile des Fachbereichs angewendet worden, in die der FB ... nach der geplanten Strukturreform aufgeteilt habe werden sollen (ab ...: (damals geplant) ..., ..., ... (...) und ... (...)). Der Vorgriff auf die vier Bereiche habe auch den Grund, dass die kleinteilige Zuweisung zu den bisherigen Facheinheiten zum Teil zu geringe Stunden (Anstellungserfordernis für Studienassistentenstellen: mindestens 10 Stunden im Semester) ergeben habe. Diese Verteilung sei von der Fachbereichsleiterin nach Zustimmung mit den beiden stellvertretenden FB-Leitern an die Kolleg/innen des FB am ... am Fachbereich kommuniziert worden:

-

...:

-

..

-

...

-

...

Eine ad personam Zusage von Studienassistenzen an A habe es für das Studienjahr .../... nicht gegeben. Es sei unzutreffend, dass die Zuteilung, die es gar nicht gegeben habe, „auf Intervention seitens B“ geändert worden sei. Sie

sei vielmehr aus den oben angeführten sachlichen Kriterien erfolgt. Im Anschluss habe sich am Fachbereich eine Diskussion um die Verteilung ergeben, die sich darauf konzentriert habe, dass nicht explizit die Forschungsleistungen im Verteilungsschlüssel Berücksichtigung fänden, in die sich unterstützend auch die Antragstellerin einbracht habe. Da sich die Erfassung der Forschungsleistung — abgebildet in ... — aufgrund der unterschiedlichen Forschungstraditionen nicht vereinheitlichen lasse, habe schon das Rektorat die VZÄ aus dem Globalbudget finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen herangezogen.

Um eine Entspannung der Situation herbeizuführen, habe die FB-Leiterin im ... ein Ansuchen an das Rektorat um Umwandlung von Sachmitteln in Stunden Studienassistenten gestellt, welches nicht genehmigt worden sei.

Mit dem Bekanntwerden des Weggangs von ... (Professur für ...) im ... habe die Antragstellerin das Thema der Verteilung mit E-Mail vom ... wieder aufgegriffen, mit dem Vorschlag, dass die Stunden der ad personam-Berufungszusage von ... den Personen am Fachbereich zugeteilt werden, die „bisher leer ausgegangen sind“. Da das Rektorat diese Stunden jedoch gestrichen hatte, reduzierte sich das Stundenkontingent an Studienassistenten für das Studienjahr .../... letztendlich auf 220 Stunden.

Am ... habe sich die Antragstellerin mit einem Schreiben an die Schiedskommission der Universität X gewendet. Die Fachbereichsleiterin ... habe der Kommission daraufhin in einem ausführlichen Bericht die Zuteilung und die Diskussion dazu am Fachbereich erläutert. In der Sitzung mit der Schiedskommission, an der neben der Antragstellerin A ... als FB-Leiterin und B anwesend gewesen seien, seien zudem weiteren Daten über die Leistungen der beiden Facheinheiten des Bereichs „...“ vorgebracht worden. Schlussendlich habe das Verfahren vor der Schiedskommission dadurch beendet werden können, dass einer der beiden ...-Bereiche auf 10 Stunden Studienassistenten verzichtet habe, die dann der Facheinheit ... zugewiesen haben werden können. Außerdem habe die Kommission die Empfehlung an das Rektorat ausgesprochen, diesen Verzicht zu kompensieren und dadurch letztlich dauerhaft 10 Stunden Studienassistenten für die ... zu ermöglichen. Dieser sinnvollen Empfehlung habe das Rektorat jedoch aus Gründen begrenzter Ressourcen nicht nachkommen können. Am ... habe sich die Antragstellerin mit einem Schreiben an die Schiedskommission der Universität ... gewendet. Die Fachbereichsleiterin ... habe der Kommission daraufhin in einem ausführlichen Bericht die Zuteilung und die Diskussion dazu am Fachbereich erläutert. In der Sitzung mit der Schiedskommission, an der neben der Antragstellerin A ... als FB-Leiterin und B anwesend gewesen seien, seien zudem weiteren Daten über die Leistungen der beiden Facheinheiten des Bereichs „...“ vorgebracht worden. Schlussendlich habe das Verfahren vor der Schiedskommission dadurch beendet werden können, dass einer der beiden ...-Bereiche auf 10 Stunden Studienassistenten verzichtet habe, die dann der Facheinheit ... zugewiesen haben werden können. Außerdem habe die Kommission die Empfehlung an das Rektorat ausgesprochen, diesen Verzicht zu kompensieren und dadurch letztlich dauerhaft 10 Stunden Studienassistenten für die ... zu ermöglichen. Dieser sinnvollen Empfehlung habe das Rektorat jedoch aus Gründen begrenzter Ressourcen nicht nachkommen können.

Die zur Verfügung stehenden 220 Stunden seien nach Berücksichtigung folgender Punkte

- Keine Kürzung von Berufungszusagen (...);
- Verzicht der FB-Leiterin auf die Zuweisung von Stunden für ihren Bereich (...);
- Verzicht vom Bereich ... auf 10 Stunden zugunsten der ..., was sich während des Verfahrens vor der Schiedskommission ergeben hat

wie folgt für das Studienjahr .../... zugewiesen worden:

-
...
-
...
-
...
-
...
-
...

...

Zu keinem Zeitpunkt sei im Schiedsverfahren oder danach die Leistung der Antragstellerin als „Minderleistung“ bezeichnet worden. Auch seien ihrerseits keine Nachweise über weitere wissenschaftliche Leistungen gegenüber der damaligen Fachbereichsleitung erbracht worden.

b.)

Im neuen Fachbereich ... ab ... sei zunächst an der Zuteilung der Studienassistenten festgehalten worden, sodass die Antragstellerin für das ...semester ... 10 Stunden erhielt. Bei der neuen Zuteilung der Studienassistenten sei die bisherige Praxis fortgeschrieben worden. Dabei seien aber auch die Berufungszusagen an die neu berufene Professorin für ..., ... und die Größe der Fachbereichsteile ... und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung sowie weitere wissenschaftliche Verantwortungen berücksichtigt worden. Der Antragstellerin würden für das ...semester ... wiederum 10 Studienassistenten-Stunden zugeteilt werden. Das ... erhalte 40 Studienassistenten, das ... 30, die ... 30 und die ... 10 Stunden (für das Studienjahr .../...). 5 Stunden seien für die Unterstützung der Tätigkeit der Fachbereichsleitung vorgesehen. Sie könnten aber voraussichtlich nicht vergeben werden, weil die Personalverwaltung derartige Kleinverträge nicht abschließe. Die Zuweisung der Studienassistenten zur ... sei der Antragstellerin auch kommuniziert worden. Das Anliegen weiterer Zuweisungen von Studienassistenten sei zwischen Fachbereich und Rektorat diskutiert worden, habe sich aber bislang nicht realisieren lassen. Die aus dem Zielvereinbarungsgespräch mit dem Rektorat der Antragstellerin am ... per Email mitgeteilten Argumente gebe das dort zu den Studienassistenten Besprochene zutreffend wieder. Hinzu sei im ... noch die erhebliche Übernahme von Prüfungsverpflichtungen von einem erkrankten Mitarbeiter aus der ... durch die Mitarbeiter der ... gekommen. Für die Aufsicht und zur weiteren Entlastung seien Studienassistenten erforderlich gewesen. In diesem Zusammenhang sei darauf hinzuweisen, dass auch B über eine Venia für ... verfüge.

Die Reduzierung der Zuteilung von Studienassistenten sei sicherlich nicht erfreulich, aber budgetbedingt und treffe alle Fachbereiche. Auch der Fachbereichsleiter, B, habe Abstriche hinnehmen müssen, seien ihm doch bis ... grundsätzlich 40 Stunden (pro Studienjahr) zugeteilt, nunmehr nur noch 30.

c.)

Das vom Fachbereichsrat in fachbereichsöffentlicher Sitzung am ... diskutierte Budget des Fachbereichs sehe eine Gleichverteilung zwischen den größeren Fachbereichsteilen ... von je 28% der verfügbaren Summe und der ... von 16% vor. Der Fachbereich erhalte für die notwendigen Sachausgaben pauschal € ... Auch hierbei sei die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, sowie die Lehr- und Forschungsleistung berücksichtigt in möglichster Annäherung an die bisherige Verteilung. Bei der ... habe auch in Rechnung gestellt werden müssen, dass C sein Projekt aus Drittmitteln komplett finanziert und daher nur seine Planstelle und die Räumlichkeiten von der Universität X zu stellen seien. Anteil am Budget habe er nicht. Das vom Fachbereichsrat in fachbereichsöffentlicher Sitzung am ... diskutierte Budget des Fachbereichs sehe eine Gleichverteilung zwischen den größeren Fachbereichsteilen ... von je 28% der verfügbaren Summe und der ... von 16% vor. Der Fachbereich erhalte für die notwendigen Sachausgaben pauschal € ... Auch hierbei sei die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, sowie die Lehr- und Forschungsleistung berücksichtigt in möglichster Annäherung an die bisherige Verteilung. Bei der ... habe auch in Rechnung gestellt werden müssen, dass C sein Projekt aus Drittmitteln komplett finanziert und daher nur seine Planstelle und die Räumlichkeiten von der Universität römisch zehn zu stellen seien. Anteil am Budget habe er nicht. Dass in der entsprechenden Email vom ... der Bereichsteil „.../...“ in der Hälfte der Nennungen mit „...“ abgekürzt worden sei, sei weder gegenüber der ... diskriminierend gemeint, sei nicht von der Antragstellerin gerügt worden und könne problemlos zukünftig anders gehandhabt werden. Auch hieraus würden sich jedoch keine irgendwie gearteten geschlechtsbezogenen Benachteiligungen der Antragstellerin ergeben.

Zusammenfassend könne insofern festgehalten werden, dass die Antragstellerin weder durch die Zuteilung der Studienassistenten noch durch das Budget ... unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wurde.

Unzutreffend sei die Behauptung der Antragstellerin, in den Zielvereinbarungen sei der Bereich der ... nicht erwähnt. Insgesamt achtmal werde dort darauf hingewiesen. Kein anderer Forschungsbereich des Fachbereichs werde so oft genannt. Die Anregungen, die die Antragstellerin am ... zur Zielvereinbarung übermittelt habe, hätten Einfluss in die Beratungen gefunden und seien weitmöglich berücksichtigt worden.

2.

Übernahme von C in den Fachbereich ...

Der Wechsel von C und seinen Projektmitarbeiterinnen in den neuen Fachbereich ... sei auf dessen Wunsch erfolgt und sei im Einverständnis mit dem Leiter seines bisherigen Fachbereichs ... und dem Dekan der ... Fakultät noch im alten Fachbereich ... vorbereitet worden, so dass er reibungslos mit dem Start des neuen Fachbereichs zum ... erfolgen konnte. Sein Projekt der „...“ passe in die ... Zu keinem Zeitpunkt sei in diesem Zusammenhang von einer „Verjüngung“ des Fachbereichsteils gesprochen worden. Die personelle Veränderung sei in Fakultät und Fachbereich kommuniziert worden; auch der Dekan habe mit der Antragstellerin über die Verstärkung des Fachbereichsteils ... und die damit verbundenen Raumfrage im ... gesprochen. Irgendwelche Vorentscheidungen hinsichtlich einer zukünftigen Professur für ... seien damit nicht verbunden. In der Zielvereinbarung zwischen Fachbereich und Rektorat bis ... fänden sich keine festen Vereinbarungen über eine derartige Professur. Über ihre Aufnahme in den Entwicklungsplan werde zu gegebener Zeit zu verhandeln sein. Der Fachbereichsleiter habe zudem sowohl in der Sitzung des Fachbereichsrats am ... als auch in der Besprechung der Fachbereichsleiter der Fakultät am ... klargestellt, dass eine solche Professur angestrebt werde, dass sie selbstverständlich nach den allgemein geltenden Kriterien ausgeschrieben werde und dass durch Wechsel von C in den neuen Fachbereich keinerlei Vorentscheidungen über die Besetzung getroffen worden seien. Gerüchte — die sich im universitären Leben kaum vermeiden lassen — habe der Fachbereich weder veranlasst noch geduldet. Vielmehr habe er im Fachbereichsrat darauf hingewiesen, dass jede Besetzung einer Professur nach strikten Qualitätskriterien und fachlicher Passgenauigkeit erfolge. Irgendeine Diskriminierung oder auch nur Benachteiligung der Antragstellerin ergebe sich aus dem Wechsel von C in den neuen Fachbereich also nicht, insbesondere auch nicht für ihr eigenes Fortkommen.

3.

Neuzuteilung der Räume

Zutreffend sei, dass im ... eine schwierige räumliche Situation für den Fachbereich ... entstand, die kurzfristig zu lösen gewesen sei. Für die Neuberufung auf eine Professur in einem anderen Fachbereich und den dadurch entstandenen Raumbedarf haben vier Räume der ... abgegeben werden müssen. Die Raumsituation sei zusätzlich dadurch verschärft gewesen, dass die Neue Residenz für ... Jahre renoviert werde und Teile des Fachbereichs ... Ausweichquartiere benötigt hätten. In Absprache zwischen Fachbereichsleitung, Dekanat und Rektorat sei eine komplexe Lösung erarbeitet worden. Leitender Gesichtspunkt dabei sei die räumliche Zuordnung von fachlich zusammenarbeitenden Fachbereichseinheiten sowie eine angemessene Raumausstattung gewesen. Dabei sei auch eine bauliche Aufteilung der bestehenden Räumlichkeiten erwogen worden, die allerdings bislang noch nicht umgesetzt werden habe können. Schließlich habe sich eine Neuordnung ergeben, die sowohl den räumlichen Zusammenhalt der drei ... Wissenschaftler:innen, als auch die räumliche Verbindung des stark auseinandergerissenen ... ermöglicht habe. Unter den neuen Räumlichkeiten für die ... und die ... sei das Büro der Antragstellerin deutlich das größte. Hinzu komme ein Büro für ihre Projektmitarbeiterinnen bzw. Studienassistentinnen. Auch für C und sein Projektteam sei eine zusammenhängende Lösung gefunden worden. Er selbst teile sich nunmehr das bisherige Zimmer der Antragstellerin mit seiner wissenschaftlichen Mitarbeiterin. Diese Neuordnung sei von Rektor, Dekan und Fachbereichsleiter mit allen Betroffenen kommuniziert worden. Die Situation habe sich weiter dadurch verkompliziert, dass von der Verwaltung im ... mitgeteilt worden sei, die bisherigen vier Räume der ... müssten bereits Ende ... zur Verfügung gestellt werden, damit sie im ... und damit rechtzeitig renoviert werden könnten. Dies sei eine große Herausforderung gewesen, die nur durch das produktive Zusammenwirken aller Beteiligten gelingen habe können.

Zu unterstellen, die Neuordnung der Räume habe der Fachbereichsleiter entschieden, sei unzutreffend. Dafür fehle ihm schlicht die Kompetenz. Bei der Durchführung des Umzugs hätten sich die Fachbereichsreferentin und die beteiligten Sekretariate mit der Antragstellerin abgestimmt. Das Verwaltungspersonal sei hier besonders bemüht, alles so zu organisieren, dass die davon betroffenen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen so schnell und unkompliziert wie möglich in die neuen Büros einziehen konnten. Dieses Verfahren sei der Antragstellerin vom Fachbereichsleiter auch so mitgeteilt worden. In Bezug auf die Antragstellerin sei die Organisation durch den Umstand erschwert worden, dass sie nicht vor Ort gewesen sei und somit nicht gleich überprüfen habe können, ob alles passe. Dennoch habe sie der Fachbereichsreferentin am ... mitgeteilt, sie habe ihre Sachen, „soweit es möglich war“ — also doch sicherlich diejenigen Unterlagen, die in den verschließbaren Kästen waren — aus dem Zimmer ... entfernt und darum gebeten, dass die übrigen Sachen in Kisten gepackt und in ihr neues Zimmer gebracht würden. So sei es wunschgemäß geschehen. Die Darstellung im Antragsschreiben, die Antragstellerin habe feststellen müssen, „dass ihr Zimmer bereits

ohne jegliche Verständigung oder Vorankündigung von anderen Personen geräumt worden sei, ihre Unterlagen, darunter auch solche, die aufgrund der Vertraulichkeit in verschließbaren Kästen verstaut gewesen waren... [Anm. seien] offenbar an einen ihr nicht bekanntgegebenen Ort verschafft worden“, sei also unzutreffend.

4.

Probleme mit Schlüssel, Telefon und Kostenstelle

a.)

Dass die Antragstellerin aufgrund eines fehlenden Schlüssels ihr Büro nicht betreten könne und ihr Telefonanschluss nicht funktioniere, habe die Fachbereichsleitung erstmals in einem Gespräch mit ... von der Arbeitspsychologie am ... erfahren. Zuvor sei dieses Problem weder gegenüber der Fachbereichsreferentin noch gegenüber dem Fachbereichsleiter gerügt worden. Unmittelbar nach dem Gespräch habe sich der Fachbereichsleiter um eine Lösung bemüht. Tatsächlich habe eine Nachfrage beim Schlüsseldienst der Universität X ergeben, dass die Antragstellerin den Schlüssel zu ihrem bisherigen Büro aus Versehen bereits ... mit anderen Schlüsseln zurückgegeben habe. Mit diesem zurückgegebenen Schlüssel habe sie jedoch problemlos ihr neues Büro öffnen können, da der Zylinder der alten Bürotür in die neue Bürotür eingebaut worden sei. Dass die Antragstellerin aufgrund eines fehlenden Schlüssels ihr Büro nicht betreten könne und ihr Telefonanschluss nicht funktioniere, habe die Fachbereichsleitung erstmals in einem Gespräch mit ... von der Arbeitspsychologie am ... erfahren. Zuvor sei dieses Problem weder gegenüber der Fachbereichsreferentin noch gegenüber dem Fachbereichsleiter gerügt worden. Unmittelbar nach dem Gespräch habe sich der Fachbereichsleiter um eine Lösung bemüht. Tatsächlich habe eine Nachfrage beim Schlüsseldienst der Universität römisch zehn ergeben, dass die Antragstellerin den Schlüssel zu ihrem bisherigen Büro aus Versehen bereits ... mit anderen Schlüsseln zurückgegeben habe. Mit diesem zurückgegebenen Schlüssel habe sie jedoch problemlos ihr neues Büro öffnen können, da der Zylinder der alten Bürotür in die neue Bürotür eingebaut worden sei.

b.)

Das Entsprechende gelte für das Telefon: Hier hätte der vorhandene Apparat von der Antragstellerin aus der entsprechenden Telefonsteckdose des alten Büros einfach ausgestöpselt und in die vorhandene Dose im neuen Büro eingesteckt werden müssen, um über einen auf den Namen der Antragstellerin mit ihrer bisherigen Nummer laufenden Anschluss zu verfügen. Selbst bei Schwierigkeiten hätte eine Kontaktaufnahme mit der Fachbereichsreferentin schnell zu einer Lösung geführt. So habe C, ohne es zu wissen, das bisherige Telefon der Antragstellerin in der Annahme genutzt, es sei ihm zugewiesen. Von einer Löschung der Durchwahl sei nichts bekannt. Jedenfalls sei sie, sollte es sie gegeben haben, weder von der Fachbereichsleitung noch von anderen veranlasst.

c.)

Im Antragsschreiben sei zum ersten Mal davon zu hören, dass Publikations- und Forschungsleistungen von der Homepage der Antragstellerin verschwunden seien. Hierfür lasse sich schnell eine Lösung finden. Die Fachbereichsreferentin werde sie dabei unterstützen.

d.)

Die Fachbereichsleitung habe sich wiederholt um die Aufrechterhaltung der bisherigen Kostenstelle für die ... im SAP-System bemüht. Das scheine nach den aktuellen Regeln des Vizerektorats ... nicht möglich, wie die entsprechende Abteilung mitgeteilt habe. Die Antragstellerin habe sich hierzu erstmals am ... zunächst beim Sekretariat ... und dann bei der Fachbereichsreferentin erkundigt. Hier sei ihr die zutreffende Information gegeben worden, dass angesichts der fehlenden Möglichkeit, im neuen Fachbereich eine eigene Kostenstelle für die .../... einzurichten, für die Budgets nur die Leiter:innen der Facheinheiten, ... (...), ... (...) und für die ...fächer B anweisungsbefugt seien. Es sei aber selbstverständlich, dass die Antragstellerin im Rahmen ihres Budgets weiterhin frei über ihre Mittel verfügen könne. Bislang seien der Fachbereichsleitung hier auch keine Probleme von der Antragstellerin gemeldet worden. Sonst wäre ihr das ausdrücklich zugesichert worden.

5.

Behinderung von Karrieremöglichkeiten oder an ihrem beruflichen Fortkommen und Beeinträchtigung der Reputation

Aus den vorangegangenen Ausführungen ergebe sich, dass die Behauptung, die Antragstellerin sei seit einem Jahr benachteiligt, schikaniert und fachlich und persönlich in praktisch allen

Bereichen der universitären Tätigkeit beeinträchtigt worden, sachlich falsch sei. Die beanstandeten Entscheidungen seien vielmehr fachlich und organisatorisch begründet, hätten die ... als Fachbereichsteil betroffen und hätten weder

zu einer persönlichen Behinderung des beruflichen Fortkommens der Antragstellerin noch zu ihrer unmittelbaren und mittelbaren geschlechtlichen Diskriminierung geführt. Zu keinem Zeitpunkt seien sie auf die Bevorzugung eines jüngeren Kollegen gerichtet gewesen oder könnten diese zur Folge haben. Weder absichtlich noch faktisch solle die Antragstellerin aus ihrem Arbeitsfeld verdrängt werden, in dem sie ihren Beitrag zur wissenschaftlichen Leistung des Fachbereichs erbringt. Wichtige Weichenstellungen in der universitären Karriere habe die Antragstellerin selbst vorgenommen, insbesondere die Rücknahme ihrer Bewerbung für eine Professur für ... an unserer Universität.

Die jetzt erfolgte Eskalation hätte vermieden werden können, wenn sich die Antragstellerin

rechtzeitig um Kommunikation mit der Fachbereichsleitung bemüht hätte. Unzutreffend sei die Behauptung, dass das Gespräch des Fachbereichsleiters mit der die Antragstellerin unterstützenden Arbeitspsychologin am ... nicht zu Ergebnissen geführt habe: Die Antragstellerin habe Zugang zu ihrem Büro, und auch das Telefonproblem sei gelöst. Außerdem habe der Fachbereichsleiter gegenüber der Arbeitspsychologin seine Gesprächsbereitschaft zum Ausdruck gebracht.

6.

Der gerügte Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11 B-GIBG liege nicht vor. Der gerügte Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des Paragraph 11, B-GIBG liege nicht vor.

Gerade der Fachbereich ... besitze eine vorbildliche Frauenquote von mehr als 60% und auch unter dem wissenschaftlichen Personal von mehr als 50% (...). Von den ... Universitätsprofessorinnen sind ... weiblich.

Auch über die hier ausdrücklich zurückgewiesenen Behauptungen hinaus sei A weder unmittelbar noch mittelbar wegen ihres Geschlechts oder ihres Alters diskriminiert worden.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., als Dienstgebervertreter ... und ... sowie die Vorsitzende des AKfGBF ... teil. An der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., als Dienstgebervertreter ... und ... sowie die Vorsitzende des AKfGBF ... teil.

Die Vorsitzende verwies drauf, dass die Antragstellerin in ihrem Antrag vorgebracht hat, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein und bat die Antragstellerin zu präzisieren, warum sie denke, beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin führte aus, dass das alles eine komplexe Geschichte sei. Sie sei als außerordentliche (ao.) Universitätsprofessorin nach altem Recht ein „Dinosaurier“. Von diesen gebe es in Österreich nur noch wenige, die meisten seien übergestellt worden und hätten eine reguläre Professur bekommen. An der Universität X sei das nicht passiert. Sie sei nach wie vor „nur“ ao. Professorin, übernehme aber komplett die Aufgaben einer „richtigen“ Professur im Bereich ... und ... Das heiße, sie substituiere eine volle Professur für zwei Fächer. Die Krux dabei sei, dass sie zwar die gesamte Arbeit mache (sie betreue an die 40 Diplomarbeiten und Dissertationen, ... sei ein Pflichtfach, sie prüfe im .../... non-stop), aber immer wenn es um Ausstattung und Ressourcen und Personal ginge, dann sei die Argumentation, dass es ja keine „richtige“ Professur sei. Sie dürfe die Arbeit machen, bekomme aber nicht die entsprechende Ausstattung. Sie sei eine „one-woman-show“ und die einzige Unterstützung die sie habe, sei gelegentlich eine 10-stündige Studienassistentin für ein Semester. Sie sei also sehr damit beschäftigt, sich selber zu verwalten. Die Vorsitzende verwies drauf, dass die Antragstellerin in ihrem Antrag vorgebracht hat, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein und bat die Antragstellerin zu präzisieren, warum sie denke, beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin führte aus, dass das alles eine komplexe Geschichte sei. Sie sei als außerordentliche (ao.) Universitätsprofessorin nach altem Recht ein „Dinosaurier“. Von diesen gebe es in Österreich nur noch wenige, die meisten seien übergestellt worden und hätten eine reguläre Professur bekommen. An der Universität römisch zehn sei das nicht passiert. Sie sei nach wie vor „nur“ ao. Professorin, übernehme aber komplett die Aufgaben einer „richtigen“ Professur im Bereich ... und ... Das heiße, sie substituiere eine volle Professur für zwei Fächer. Die Krux dabei sei, dass sie zwar die gesamte Arbeit mache (sie betreue an die 40 Diplomarbeiten und Dissertationen, ... sei ein Pflichtfach, sie prüfe im .../... non-stop), aber immer wenn es um Ausstattung und Ressourcen und Personal ginge, dann sei die Argumentation, dass es ja keine „richtige“ Professur sei. Sie dürfe die Arbeit machen, bekomme aber nicht die

entsprechende Ausstattung. Sie sei eine „one-woman-show“ und die einzige Unterstützung die sie habe, sei gelegentlich eine 10-stündige Studienassistentin für ein Semester. Sie sei also sehr damit beschäftigt, sich selber zu verwalten.

Die Vorsitzende fragte nach dem Fokus zum beruflichen Aufstieg, da sich das nicht aus dem Sachverhalt ergebe, und ob sie sich wo beworben habe und die Antragstellerin führte aus, dass ihre gesamte Kapazität so eingeschränkt sei, dass sie sich zB nicht voll in die Forschung werfen könne, mit Drittmittelprojekten, und sich nicht international vernetzen und gut aufstellen könne.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden, an wen dieser Vorwurf gehen würde, dass man sie beim beruflichen Aufstieg als Frau diskriminiert, antwortete die Antragstellerin, an die Universität. Sie bekomme nicht die benötigte Ausstattung und Unterstützung, um sich freizuspielen. Würde sie diese haben, hätte sie die Chance auf einen beruflichen Aufstieg. Es gäbe an der gesamten Universität niemanden, der/die ein Pflichtfach in der vollen Breite betreut und keine Professur und nicht die entsprechende Ausstattung habe. Auf Nachfrage der Vorsitzenden, ob es diesen Arbeitsplatz nicht gebe, gibt die Antragstellerin an, dass es diesen gebe, man müsse ihn nur ausschreiben und besetzen.

Die Vorsitzende fragte die Antragstellerin, warum sie glaube, dass jene Akte, die ihr das tägliche Arbeiten erschweren würden (Neuzuteilung der Räume, Telefon, Schlüssel, Studienassistenten-Stunden), passieren würden, weil sie eine Frau sei. Die Antragstellerin gab an, dass sie „im Weg“ sei. Wenn sie nicht wäre, dann müsste diese Professur, die sie jetzt substituiere, besetzt werden. Es gebe sonst niemanden an der Universität X, der diese venia habe. Solange sie diese Arbeit mache, würde die Stelle nicht besetzt werden. Wenn Sie besetzt werden würde, könnte man natürlich ganz nach Belieben in eine neue Richtung besetzen, in eine moderne, junge, neue Ausrichtung. Das nehme sie in den letzten ... Jahren wahr, dass es immer wieder in diese Richtung gehen würde. Sie fühle sich ins Eck gedrängt und habe das Gefühl, sie solle weg. Durch alle Dinge, die gelaufen seien (Zimmerwechsel, Nichtfunktionieren des Telefons, Forschungsleistungen nicht mehr auf Website ersichtlich, ...), sei sie unsichtbar geworden. Das würde man mit einem Mann nicht machen. Es sei ihr Fehler, so lange zugewartet zu haben, weil sie immer gehofft habe, das würde schon werden und dass es vielleicht nur ein Missverständnis wäre. Jetzt sei sie sich aber sicher, dass es kein Missverständnis sei, sondern dass ein Puzzlestein zum anderen falle. Die Vorsitzende fragte die Antragstellerin, warum sie glaube, dass jene Akte, die ihr das tägliche Arbeiten erschweren würden (Neuzuteilung der Räume, Telefon, Schlüssel, Studienassistenten-Stunden), passieren würden, weil sie eine Frau sei. Die Antragstellerin gab an, dass sie „im Weg“ sei. Wenn sie nicht wäre, dann müsste diese Professur, die sie jetzt substituiere, besetzt werden. Es gebe sonst niemanden an der Universität römisch zehn, der diese venia habe. Solange sie diese Arbeit mache, würde die Stelle nicht besetzt werden. Wenn Sie besetzt werden würde, könnte man natürlich ganz nach Belieben in eine neue Richtung besetzen, in eine moderne, junge, neue Ausrichtung. Das nehme sie in den letzten ... Jahren wahr, dass es immer wieder in diese Richtung gehen würde. Sie fühle sich ins Eck gedrängt und habe das Gefühl, sie solle weg. Durch alle Dinge, die gelaufen seien (Zimmerwechsel, Nichtfunktionieren des Telefons, Forschungsleistungen nicht mehr auf Website ersichtlich, ...), sei sie unsichtbar geworden. Das würde man mit einem Mann nicht machen. Es sei ihr Fehler, so lange zugewartet zu haben, weil sie immer gehofft habe, das würde schon werden und dass es vielleicht nur ein Missverständnis wäre. Jetzt sei sie sich aber sicher, dass es kein Missverständnis sei, sondern dass ein Puzzlestein zum anderen falle.

Die Vorsitzende erteilte den Dienstgebervertretern, die den Rektor vertraten, das Wort und bat als erstes etwas zur Neuzuteilung der Räume auszuführen, und zu beantworten, warum diese (in dieser Form) notwendig gewesen sei. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass es Anliegen der Universität sei, im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit der nächsten Jahre, dem Eindruck entgegenzutreten, die Antragstellerin sei nicht gewollt. Die Puzzlesteine, die die Antragstellerin erwähnt habe, seien keine solchen und könnten sich nicht zu einem Bild zusammenfügen lassen. Die Räume seien sehr kurzfristig erforderlich geworden. Am ... sei der Fachbereich (FB) gegründet worden, im ... sei in einem FB ein erhöhter Raumbedarf aufgetreten. Man wisse wie heikel Raumfragen seien, und dass damit Ehre aber auch Arbeitskapazitäten verbunden seien. Man würde möglichst versuchen, Zusammengehörendes auch räumlich zusammenzubringen, damit das sozial gut funktioniere. Der Bereich ... habe zusätzliche Räume benötigt, die in der Fakultät nicht aufzutreiben waren, außer, wenn der Bereich ... sich bewegt. Das sei so geplant worden, dass Einheiten innerhalb des FB nicht zerrissen werden, sondern möglichst zusammengebracht werden. Es gebe ein großes Projekt, das ...-Projekt von C, das relativ viele Mitarbeiter habe, die alle zusammenarbeiten sollten. Es habe sich daher die Frage gestellt, wie man möglichst effektiv die Räume des Bereichs ... so aufteilen könne, dass jede/r adäquat versorgt werde

und dass aber auch die Projekte zusammenwirken könnten. Es habe eine Begehung stattgefunden (Rektor, Dekan, FB-Leiter, Fakultätsreferentin), wo man sich verschiedene Räume im Bereich ... angeschaut habe. Das sinnvollste schien es, dass der bisherige Bereich ... gemeinsam neue Räume beziehen würde. Der – zugegeben schöne – Raum von A sei optimiert worden, das heißt er werde nun von mehreren Personen genutzt, insbesondere auch der Vorraum. Eine bauliche Teilung sei angedacht worden, es würden dafür aber die Ressourcen fehlen. A habe dann nochmal einen Vorschlag gemacht, wie man ihren Raum optimaler nutzen könnte. Das sei aber bei anderen Beteiligten nicht auf Gegenliebe gestoßen und hätte den Plan, dass Zusammengehörendes zusammen kommen soll auch konterkariert. Daher sei die Raumfrage vom Rektor, in Absprache mit dem Dekan und den FB-Leitern, so geklärt worden.

Die Vorsitzende fragte nach, ob er diese Raumlösung nun als adäquat für A empfinde und der Dienstgebervertreter antwortete, dass der Raum bisher von einem Emeritus im ... genutzt worden sei. Er sei sicherlich kleiner und nicht so schön, sei aber per Aufzug gut zu erreichen und sei auch davor von einem Professor genutzt worden. Es gebe für die Mitarbeiter/innen außerdem einen weiteren Raum, der genutzt werden könne.

Die Frage der Vorsitzenden, ob das nun ein Raum-Verband geworden sei, verneinte die Antragstellerin. Der Dienstgebervertreter gab an, dass es um die Ecke sei.

Der Dienstgebervertreter führte zur Frage der Schlüssel und des Telefons aus, dass das Telefon einfach ein- und wieder angesteckt hätte werden müssen. Die Vorsitzende fragte nach, von wem und der Dienstgebervertreter antwortet, von wem auch immer. Die Vorsitzende monierte, dass es doch nicht Aufgabe einer Zimmerbenutzerin sei, sich darum zu kümmern. Der Dienstgebervertreter gab an, dass, wenn es nicht klappen sollte, man sich an eine Sekretärin wenden hätte können oder auch die FB-Referentin sei zur Verfügung gewesen und habe sich um diese Fragen gekümmert. Es sei dem Dienstgebervertreter auch bewusst gewesen, dass die Sache mit den Schlüsseln ein Problem sei. Die Verwaltung habe extra geschaut, ob sie denselben Zylinder, der bisher im Büro verbaut gewesen sei, noch verfügbar habe, und das sei der Fall gewesen, und dieser sei nun im neuen Büro eingebaut worden. Man hätte daher den vorhandenen Schlüssel nehmen können, und das neue Büro aufschließen. Dieser Schlüssel sei aber im ... zurückgegeben worden, sodass ihnen da die Hände gebunden gewesen seien, wenn sie nicht informiert worden wären. Der Dienstgebervertreter sei informiert worden, dass etwas nicht funktioniert, in einem sehr guten Gespräch mit der Arbeitspsychologin und er habe sich sofort (Anfang ...) darum gekümmert. Nicht in sein Büro zu können, egal wessen Schuld es sei, sei ein Unding. Es ginge auch nicht, nicht telefonisch erreichbar zu sein. Sobald er das erfahren habe, habe er sich darum gekümmert.

Die Vorsitzende wollte wissen, wie es sich mit der Stundenzuteilung der Studienassistenten zugetragen habe und die Dienstgebervertreterin gab an, dass der Beginn der Ausführungen in die Zeit falle, in der sie FB-Leiterin gewesen sei. Sie sei seit ca. ... FB-Leiterin des sehr heterogenen FB „...“ gewesen und man habe in den ganzen Jahren relativ wenig Ressourcen-Probleme gehabt. Es habe einen Usus gegeben, um Studienassistentenzstunden zu verteilen. Diese seien zuerst an die Ordinarien per Berufungszusage gegangen. Man habe gesagt, man bleibe bei diesem Pensum, was über die Berufungszusage für ordentliche Professuren üblicherweise gesprochen werde, und man sei dann in der Lage gewesen, restliche Stunden entsprechend zu verteilen, wo auch die Antragstellerin entsprechend bedacht werden konnte. Es sei dann ... aufgefallen, dass ein weiterer ao. Professor für ... in einer ähnlichen Situation sei, wie die Antragstellerin, und um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, habe man auch diesen Kollegen aus der ... entsprechend so bedacht wie die Antragstellerin. Es sei dann .../... universitätsweit zu Kürzungen der Studienassistentenzstunden gekommen. Sie habe als FB-Leiterin in Orientierung an der universitätsweiten Verteilung auf die FB, diese runtergebrochen innerhalb des gegenständlichen FB, und im Hinblick darauf, dass mit der Strukturreform der FB in drei Teile aufgeteilt werde, die Stunden verteilt. Sie habe entsprechend nach einem einheitlich angewendeten Verteilungsschlüssel auf die damals in den Plänen der Strukturreform vorgesehenen Bereiche aufgeteilt. Das sei auch insofern notwendig gewesen, als man nicht weiter runter brechen habe können, aufgrund der Bedingung, dass ein Studienassistentenvertrag immer auf mind. 10 Stunden lauten müsse. Dies sei mit den beiden stv. FB-Leitern akkordiert worden. Sie habe sich natürlich viele Gedanken gemacht. Auch pragmatisch sei diese Entscheidung über die Zahlen ermittelbar. Es sei nochmal die Situation aufgekommen, insbesondere die Forschungsleistung noch einmal zu betonen, worauf die Dienstgebervertreterin gemeint habe, man müsse beides (Lehre und Forschung) berücksichtigen mit einem pragmatischen Zugang. Jetzt, wo die FB in die neuen FB aufgeteilt seien, würde ähnlich differenziert vorgegangen. Für die Dienstgebervertreterin erschien es so die gerechteste Lösung für alle.

Die Vorsitzende wollte wissen, was unter der Diktion „A habe die Zuweisung aus der Tradition bekommen“ zu

verstehen ist und fragt, ob das wie „Almosen“ zu verstehen sei.

Die Dienstgebervertreterin wies das zurück und führte aus, dass man, solange man Ressourcen habe, man sie geben könne. Sie habe sich gefreut, Dinge, die sie ... übernommen habe, weiterführen zu können, wenn kein Engpass vorläge. Sie sei jedes Jahr froh gewesen, wenn es sich wieder ausgegangen sei. Sie wolle es entschieden zurückweisen, dass es sich um „Almosen“ handle.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass Tradition meine, dass man sich darauf verlassen könne und von „Almosen“ könne nicht die Rede sein. Es sei auch immer transparent kommuniziert worden.

Die Vorsitzende verwies auf die Seite 1 der Stellungnahme des Rektors, wonach die Übernahme des C in den FB ... auf dessen Wunsch erfolgte und fragt, ob auch auf die Wünsche der Antragstellerin eingegangen würde. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass sich mehrere etwas wünschen, und nicht alle es bekommen, sei bei beschränkten Ressourcen das Problem. Die Vorsitzende repliziert, dass es darum ginge, wem man die Wünsche erfüllen würde, und wem nicht, und aus welchen Gründen. Der Dienstgebervertreter erklärte, dass es kein Konkurrenzverhältnis zwischen C und der Antragstellerin gebe und die Vorsitzende warf ein, dass C die Telefonnummer und das Zimmer der Antragstellerin bekommen habe und fragt, ob dem ...-Projekt der Vorzug gegeben worden sei und ob sich C das ehemalige Zimmer der Antragstellerin auch „gewünscht“ habe. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass das zeitlich völlig auseinander zu ziehen sei. Der Wechsel von C sei ... in Absprache mit dem Dekan erfolgt. Das ...-Projekt gehöre zum Bereich ... Und wenn man in diesem Bereich eine Verstärkung bekommen könne, auch im Hinblick auf die Zukunft des Bereichs ..., dann freue man sich darüber.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass also ein Teil der ... einem anderen Teil der ... weichen musste. Die Dienstgebervertreterin antwortete, dass es eine Optimierungs-Entscheidung gewesen sei, die Einheiten entsprechend zusammen zu führen. Der Dienstgebervertreter gab an, dass das ...-Projekt vertraglich gebunden sei, die Universität müsse Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, daher haben diese in der Fakultät aufgetrieben werden müssen. Aber der Wechsel von C vom FB ... in den FB ... sei auf seinen Wunsch und in Absprache mit dem Dekanat und dem FB-Leiter passiert.

Die Vorsitzende verwies nochmals darauf, dass die Erfüllung der Wünsche des einen zu Lasten anderer gegangen sei und fragte, ob es eine Notwendigkeit gäbe, dass dies zu Lasten von A ging. Die Dienstgebervertreterin meinte, man müsse die Zuordnung von der Raumfrage trennen. Die Zuordnung sei notwendig gewesen, da das ...-Projekt ein ... Projekt sei und daher zur ... gehöre, zur besseren Anschlussfähigkeit. Das sei sachlich begründet gewesen. In der Folge hätten ohnehin Räume gefunden werden müssen, aber das sei unabhängig von der Zuordnung zum FB gewesen, weil das vertraglich im Drittmittelprojekt fixiert gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass die Raumfrage des ... nicht in erster Linie wegen des Wechsels von C zur ... entstanden sei, sondern weil zwei andere FB zusätzlichen Raumbedarf angemeldet hatten. Das Rektorat habe – auch aufgrund der vertraglichen Verpflichtung – gesehen, dass Räume aufzutreiben seien, und habe sie dort gesucht, wo sie sachlich „am zusammengehörigsten“ aufzutreiben gewesen seien.

Die Vorsitzende fragte nach der Zusammengehörigkeit der Antragstellerin und der Dienstgebervertreter führte aus, dass neben ihr die Assistenzprofessoren aus dem Bereich ... sitzen würden. Das habe man ja gerade dadurch erreicht, dass ... und ... unmittelbar bei der Antragstellerin sitzen würden.

Die Antragstellerin warf ein, dass die für sie gefundene Zimmerlösung ja dann für die Mitarbeiter des ...-Projekts auch passen würde und der Dienstgebervertreter antwortete, dass es eben nicht passen würde, da diese einen anderen Raumbedarf hätten.

As rechtsfreundliche Vertretung verwies auf die Drittmittelrichtlinie, ..., welche vom Rektorat unterzeichnet und im Vorjahr erneut in Umlauf gebracht worden sei, und legt diese in der Sitzung vor. Demnach bestünde für Drittmittelprojekte gegenüber der Universität kein Anspruch auf Infrastrukturausstattung. Der Dienstgebervertreter replizierte, dass es aber mit den Geldgebern vertraglich vereinbart gewesen sei, dass die Universität entsprechende Räume zur Verfügung stelle. As rechtsfreundliche Vertretung entgegnete, dass der Rektor also einen Vertrag abgeschlossen habe, der seiner eigenen Richtlinie widerspricht und der Dienstgebervertreter antwortete, dass er den Vertrag nicht kenne. Die Antragstellerin ergänzte, dass es seit Jahrzehnten Usus an der Universität sei, dass jede/r, der/die ein Drittmittelprojekt einreiche, vorher dafür Sorge tragen müsse, dass die Raumausstattung da sei, indem

man Räume anmiete und dies in die Projektmittel hineinnehme, oder sich vorher im Haus erkundige. Ein Drittmittelprojekt könne niemals zu Lasten der Raumressourcen des bestehenden, regulären Personals gehen. Das seien ja befristete Projekte.

As rechtsfreundliche Vertretung fragte die Dienstgebervertreter ob bei der erwähnten Begehung die Antragstellerin dabei gewesen sei (es sei ja um ihr Zimmer gegangen) und der Dienstgebervertreter verneinte dies. Er führte aus, dass es um alle Zimmer des Bereichs ... gegangen sei. Es seien Rektor, Dekan und FB-Leiter und Kolleg/innen dabei gewesen. Die Antragstellerin führt dazu aus, dass sie zu dem Zeitpunkt, als die Begehung stattgefunden habe, nicht anwesend gewesen sei. Eine Kollegin habe ihr dann erzählt, dass C ihr Zimmer besichtigt habe und gemeint habe, dass ihm dieses sehr gefallen würde. Es sei für die Antragstellerin undenkbar gewesen, dass es tatsächlich zu einem Zimmerwechsel kommen würde. Sie sei über diese Vorgangsweise entsetzt gewesen. Wenn schon mehrere Personen auf Grund Platzmangels ihren schönen Raum nutzen sollen (4 Personen), dabei ein Sekretariat im Vorraum durch bauliche Teilung, dann könne sie das auch. Sie habe stattdessen angeboten, dass ihre beiden Studienassistentinnen und die Sekretärin mit ihr gemeinsam ihr Zimmer nutzen könnten, um Platz zu schaffen. Dieser Vorschlag sei bei den anderen nicht auf Gegenliebe gestoßen.

Auf die Frage, ob mit der Übernahme von C in die ... bereits dessen Nachfolge in die Professur vorbereitet werden sollte, mit dem ...-Projekt für die Zeit nach dem Ruhestand der Antragstellerin, wurde dies von dem Dienstgebervertreter und der Dienstgebervertreterin in Abrede gestellt. Eine Neuausschreibung als ordentliche Professur könne es erst nach dem Ende der ao. Professur geben. Der Antragstellerin stehe es frei sich auf jede ausgeschriebene ordentliche Professur zu bewerben. Sie habe dies auch einmal getan und die Bewerbung dann zurückgezogen. Die Antragstellerin führte aus, dass die Rückziehung nur erfolgt sei, weil sie dann auf einen Teil ihres bisherigen Aufgabengebiets hätte verzichten müssen. Eine Kombination ihrer beiden Fächer im Rahmen einer ordentlichen Professur sei nicht mehr erwünscht gewesen.

Die Vorsitzende erteilte der Vorsitzenden des AKfGBF das Wort und diese führte aus, dass sie die Antragstellerin bezüglich der Reduzierung der Studienassistentenstunden an die Schiedskommission verwiesen hätten. Man sei ansonsten nicht eng eingebunden gewesen. Auf Nachfrage gibt sie an, dass man kein Gespräch mit dem Rektorat geführt habe.

Die Antragstellerin legte in der Sitzung eine E-Mail von der Dienstgebervertreterin vom ... vor, in der der Antragstellerin mitgeteilt wird, dass im Studienjahr .../... keine Stunden Studienassistenten zur Verfügung stehen würden. Die Dienstgebervertreterin gab zuerst an, sich nicht an diese E-Mail erinnern zu können, beim Durchlesen konnte sie sich aber wieder erinnern.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 6 bzw. 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und (u.a) des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraphen 4, Ziffer 6, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und (u.a) des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Die Bestimmungen der §§ 4 Z 6 bzw. 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG sollen die diskriminierungsfreie Gewährleistung aller sonstigen mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände sicherstellen. Der Begriff der Arbeitsbedingungen ist dabei „weitestmöglich“ auszulegen, wobei sowohl rechtliche wie auch faktische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz umfasst sind (vgl. Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖffDR § 4 B-GIBG). Die Bestimmungen der Paragraphen 4, Ziffer 6, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG sollen die diskriminierungsfreie Gewährleistung aller sonstigen mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände sicherstellen. Der Begriff der Arbeitsbedingungen ist dabei „weitestmöglich“ auszulegen, wobei sowohl rechtliche wie auch faktische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz umfasst sind vergleiche Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖffDR Paragraph 4, B-GIBG).

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers 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 für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz

2, B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers 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 römisch zehn für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Antragstellerin begründete ihren Antrag im Wesentlichen damit, dass sie durch den Raumwechsel zugunsten eines jüngeren, männlichen Kollegen, den damit verbundenen fehlerhaften Schlüssel- und Telefonaustausch, die Verringerung bzw. Streichung der Studienassistentenstunden, die Verteilung des Sachmittel- und Literaturbudgets sowie die fehlende Darstellung ihrer Forschungsleistungen und Publikationen auf der Homepage eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts und ihres Alters erfahren habe. Die Universität X würde keine diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen gewährleisten und habe sie dadurch auch an ihrem beruflichen Fortkommen gehindert. Die Antragstellerin begründete ihren Antrag im Wesentlichen damit, dass sie durch den Raumwechsel zugunsten eines jüngeren, männlichen Kollegen, den damit verbundenen fehlerhaften Schlüssel- und Telefonaustausch, die Verringerung bzw. Streichung der Studienassistentenstunden, die Verteilung des Sachmittel- und Literaturbudgets sowie die fehlende Darstellung ihrer Forschungsleistungen und Publikationen auf der Homepage eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts und ihres Alters erfahren habe. Die Universität römisch zehn würde keine diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen gewährleisten und habe sie dadurch auch an ihrem beruflichen Fortkommen gehindert.

Der Dienstgeber erklärte, dass es für alle, die Antragstellerin betreffenden, Entscheidungen und Vorgangsweisen der Universität X eine sachliche Erklärung gebe und sie zur Neu-Organisation des Fachbereichs gerechtfertigt gewesen seien. Insbesondere sei die Raumzuteilung aus der Raumknappheit in der ... Fakultät entstanden und das neu zugewiesene Zimmer ebenfalls ein „Professorinnenzimmer“ gewesen. Die Zuteilung der Studienassistentenstunden habe sich aus geringeren Mittelzuweisungen an den Fachbereich ergeben. Mit der Übernahme von C in den Fachbereich sei keine „Verjüngung“ des Fachbereichs verfolgt worden. Der Dienstgeber erklärte, dass es für alle, die Antragstellerin betreffenden, Entscheidungen und Vorgangsweisen der Universität römisch zehn eine sachliche Erklärung gebe und sie zur Neu-Organisation des Fachbereichs gerechtfertigt gewesen seien. Insbesondere sei die Raumzuteilung aus der Raumknappheit in der ... Fakultät entstanden und das neu zugewiesene Zimmer ebenfalls ein „Professorinnenzimmer“ gewesen. Die Zuteilung der Studienassistentenstunden habe sich aus geringeren Mittelzuweisungen an den Fachbereich ergeben. Mit der Übernahme von C in den Fachbereich sei keine „Verjüngung“ des Fachbereichs verfolgt worden.

Betreffend die neue Raumverteilung stellt der Senat fest, dass dies eine Verschlechterung der räumlichen Rahmenbedingungen für die Antragstellerin darstellt, die der Dienstgeber nicht nachvollziehbar begründen konnte. Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass sie in die Entscheidung der Raumzuteilung nicht – so wie der Kollege, welcher schließlich ihren Raum erhalten hat – ausreichend eingebunden war. Der Erklärung der Universität X, dass die Universität aufgrund des von C durchgeführten Forschungsprojektes verpflichtet ist, Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, woraus ein zusätzlicher Raumbedarf entstanden ist, kann nicht gefolgt werden. Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass gemäß der Drittmittelrichtlinie (...) kein Anspruch auf Infrastrukturausstattung gegenüber der Universität X besteht. Dies erscheint dem Senat vor allem dahingehend nachvollziehbar, dass ein Raumwechsel für eine nur befristete Nutzung jedenfalls einer nachvollziehbaren und objektivierbaren Begründung bedarf. Trotz ihrer langjährigen Tätigkeit an der Fakultät sowie der Tatsache, dass sich ihr Arbeitsplatz bereits seit mehr als ... Jahren in diesem Raum befindet, sind auch ihre Vorschläge zur effizienteren Nutzung des Raumes nicht berücksichtigt worden. Wenngleich es aufgrund der Raumknappheit eine Notwendigkeit einer neuen Raumzuteilung gegeben habe, konnte der Dienstgeber nicht nachvollziehbar darlegen, dass die gegenständliche Neuzuteilung in dieser Form sachlich gerechtfertigt war, wobei dabei nach Ansicht des Senates (auch) der Umstand eine Rolle spielte, dass die Antragstellerin eine ältere Frau ist. Betreffend die neue Raumverteilung stellt der Senat fest, dass dies eine Verschlechterung der räumlichen Rahmenbedingungen für die Antragstellerin darstellt, die der Dienstgeber nicht nachvollziehbar begründen konnte. Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass sie in die Entscheidung der Raumzuteilung nicht – so wie der Kollege, welcher schließlich ihren Raum erhalten hat – ausreichend eingebunden war. Der Erklärung der Universität römisch zehn, dass die Universität aufgrund des von C durchgeführten Forschungsprojektes verpflichtet ist, Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, woraus ein zusätzlicher Raumbedarf entstanden ist, kann nicht gefolgt werden. Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass gemäß der Drittmittelrichtlinie (...) kein Anspruch auf Infrastrukturausstattung gegenüber der Universität römisch zehn besteht.

Dies erscheint dem Senat vor allem dahingehend nachvollziehbar, dass ein Raumwechsel für eine nur befristete Nutzung jedenfalls einer nachvollziehbaren und objektivierbaren Begründung bedarf. Trotz ihrer langjährigen Tätigkeit an der Fakultät sowie der Tatsache, dass sich ihr Arbeitsplatz bereits seit mehr als ... Jahren in diesem Raum befindet, sind auch ihre Vorschläge zur effizienteren Nutzung des Raumes nicht berücksichtigt worden. Wenngleich es aufgrund der Raumknappheit eine Notwendigkeit einer neuen Raumzuteilung gegeben habe, konnte der Dienstgeber nicht nachvollziehbar darlegen, dass die gegenständliche Neuzuteilung in dieser Form sachlich gerechtfertigt war, wobei dabei nach Ansicht des Senates (auch) der Umstand eine Rolle spielte, dass die Antragstellerin eine ältere Frau ist.

Zu den aufgrund des Raumwechsels entstandenen Unannehmlichkeiten betreffend den Schlüssel und das Telefon der Antragstellerin hält der Senat fest, dass die Universität X es verfehlt hat, adäquate Arbeitsbedingungen für die Antragstellerin zu schaffen. Dem Vorbringen des Dienstgebers, die Antragstellerin hätte sich selbst um den Schlüssel und die Telefonverbindung kümmern sollen, ist entgegenzuhalten, dass die Antragstellerin – richtigerweise – davon ausgehen konnte, dass dies für sie erledigt wird. Es ist nicht nur unüblich, sondern liegt auch nicht im Verantwortungsbereich einer (a.o.) Univ.-Prof., diese administrativen Aufgaben selbst zu besorgen. Zu den aufgrund des Raumwechsels entstandenen Unannehmlichkeiten betreffend den Schlüssel und das Telefon der Antragstellerin hält der Senat fest, dass die Universität römisch zehn es verfehlt hat, adäquate Arbeitsbedingungen für die Antragstellerin zu schaffen. Dem Vorbringen des Dienstgebers, die Antragstellerin hätte sich selbst um den Schlüssel und die Telefonverbindung kümmern sollen, ist entgegenzuhalten, dass die Antragstellerin – richtigerweise – davon ausgehen konnte, dass dies für sie erledigt wird. Es ist nicht nur unüblich, sondern liegt auch nicht im Verantwortungsbereich einer (a.o.) Univ.-Prof., diese administrativen Aufgaben selbst zu besorgen.

Ebenso zeigt das Nicht-Aufscheinen der Publikationen und Forschungsprojekte auf der Homepage der Universität X die fehlende Würdigung der Leistungen der Antragstellerin in ihren Fachgebieten. Dass die Universität X auch nach (mehrmaligem) Hinweis auf die fehlende Darstellung keine Verbesserung vorgenommen hat, legt den Schluss nahe, dass hier sachfremde Motive eine Rolle gespielt haben. Es sei auch in diesem Zusammenhang erwähnt, dass es sich hierbei um eine administrative bzw. technische Aufgabe handelt, die nicht von der Antragstellerin selbst zu verantworten ist. Ebenso zeigt das Nicht-Aufscheinen der Publikationen und Forschungsprojekte auf der Homepage der Universität römisch zehn die fehlende Würdigung der Leistungen der Antragstellerin in ihren Fachgebieten. Dass die Universität römisch zehn auch nach (mehrmaligem) Hinweis auf die fehlende Darstellung keine Verbesserung vorgenommen hat, legt den Schluss nahe, dass hier sachfremde Motive eine Rolle gespielt haben. Es sei auch in diesem Zusammenhang erwähnt, dass es sich hierbei um eine administrative bzw. technische Aufgabe handelt, die nicht von der Antragstellerin selbst zu verantworten ist.

Betreffend die Verteilung der Studienassistentenstunden ist festzustellen, dass die interne Verteilung (vorgenommen im Fachbereich) für den Senat sachlich nicht gerechtfertigt erscheint. Dass der Antragstellerin anfänglich null Studienassistenten-Stunden zugeteilt wurden, ist nach Ansicht des Senates nicht nachvollziehbar, da diese alleine ein Pflichtfach sowie Diplom- und Dissertationsarbeiten betreut. Wenn die Universität X argumentiert, dass auch andere ProfessorInnen von Reduzierungen betroffen gewesen seien, so ist dem entgegenzuhalten, dass eine Reduzierung von Studienassistentenstunden nicht mit der gänzlichen Streichung der Studienassistenten gleichzusetzen ist. Ein solch offensichtlicher Fehler bei der Bewertung der, der Entscheidung über die Verteilung, zugrunde gelegten Parameter (Zahlen über Lehrbelastung), erweckt zumindest den Eindruck von Willkür. Die Vorgangsweise der Universität X hat die faktischen Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag der Antragstellerin massiv verschlechtert. Dem Dienstgeber ist es im Verfahren vor der B-GBK nicht gelungen, glaubhaft darzulegen, dass andere als die von der Antragstellerin geltend gemachten Motive (Geschlecht und Alter) für die Verteilungsentscheidung der Studienassistentenstunden ausschlaggebend waren. Gleiches gilt für die benachteiligende Verteilung des Budgets für Sachmittel und Literatur unter Außerachtlassung des Lehrfachs ..., worauf die Universität in der Begründung nicht einging. Betreffend die Verteilung der Studienassistentenstunden ist festzustellen, dass die interne Verteilung (vorgenommen im Fachbereich) für den Senat sachlich nicht gerechtfertigt erscheint. Dass der Antragstellerin anfänglich null Studienassistenten-Stunden zugeteilt wurden, ist nach Ansicht des Senates nicht nachvollziehbar, da diese alleine ein Pflichtfach sowie Diplom- und Dissertationsarbeiten betreut. Wenn die Universität römisch zehn argumentiert, dass auch andere ProfessorInnen von Reduzierungen betroffen gewesen seien, so ist dem entgegenzuhalten, dass eine Reduzierung von Studienassistentenstunden nicht mit der gänzlichen Streichung der Studienassistenten gleichzusetzen ist. Ein solch offensichtlicher Fehler bei der Bewertung der, der Entscheidung über die Verteilung, zugrunde gelegten Parameter

(Zahlen über Lehrbelastung), erweckt zumindest den Eindruck von Willkür. Die Vorgangsweise der Universität römisch zehn hat die faktischen Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag der Antragstellerin massiv verschlechtert. Dem Dienstgeber ist es im Verfahren vor der B-GBK nicht gelungen, glaubhaft darzulegen, dass andere als die von der Antragstellerin geltend gemachten Motive (Geschlecht und Alter) für die Verteilungsentscheidung der Studienassistentenstunden ausschlaggebend waren. Gleiches gilt für die benachteiligende Verteilung des Budgets für Sachmittel und Literatur unter Außerachtlassung des Lehrfachs ..., worauf die Universität in der Begründung nicht einging.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Universität X die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin nicht diskriminierungsfrei ausgestaltet hat. Die von der Antragstellerin vorgebrachten räumlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen (u.a. Personalausstattung, Sachausstattung, Größe und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes) stellen einen Anwendungsfall des §§ 4 Z 6 bzw. 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG dar. Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Universität römisch zehn die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin nicht diskriminierungsfrei ausgestaltet hat. Die von der Antragstellerin vorgebrachten räumlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen (u.a. Personalausstattung, Sachausstattung, Größe und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes) stellen einen Anwendungsfall des Paragraphen 4, Ziffer 6, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG dar.

Auffällig ist, dass Entscheidungen und Vorgangsweisen der Universität X, welche die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin verschlechterten, häufig zugunsten eines männlichen und deutlich jüngeren Kollegen ausfielen. Beim Senat ist daher der Eindruck entstanden, dass die sachfremden Motive Geschlecht und Alter zumindest mitentscheidend für die Entscheidungen des Rektorats bzw. Fachbereichs waren. Nach der Motivbündeltheorie genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht und das Alter (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist (vgl. „Motivbündeltheorie“, OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y). Auffällig ist, dass Entscheidungen und Vorgangsweisen der Universität römisch zehn, welche die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin verschlechterten, häufig zugunsten eines männlichen und deutlich jüngeren Kollegen ausfielen. Beim Senat ist daher der Eindruck entstanden, dass die sachfremden Motive Geschlecht und Alter zumindest mitentscheidend für die Entscheidungen des Rektorats bzw. Fachbereichs waren. Nach der Motivbündeltheorie genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht und das Alter (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist (vergleiche „Motivbündeltheorie“, OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y).

Der Senat stellt außerdem fest, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert gegeben wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztlich bei der Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen Interessen männlicher und (verhältnismäßig) jüngerer Dienstnehmer vorrangig berücksichtigt werden (Übernahme von C „auf dessen Wunsch“, Zimmerzuteilung). Die Antragstellerin konnte darlegen, dass dem Frauenförderungsplan der Universität X durch die ihr entgegengebrachte Vorgangsweise nicht entsprochen wurde. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen, dieses Vorbringen zu entkräften. Der Senat stellt außerdem fest, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert gegeben wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztlich bei der Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen Interessen männlicher und (verhältnismäßig) jüngerer Dienstnehmer vorrangig berücksichtigt werden (Übernahme von C „auf dessen Wunsch“, Zimmerzuteilung). Die Antragstellerin konnte darlegen, dass dem Frauenförderungsplan der Universität römisch zehn durch die ihr entgegengebrachte Vorgangsweise nicht entsprochen wurde. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen, dieses Vorbringen zu entkräften.

Zur von der Antragstellerin geltend gemachten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG hält der Senat fest, dass er eine solche nicht feststellen konnte. Wenngleich die Antragstellerin glaubhaft darlegen konnte, dass sie durch die erschwerten Arbeitsbedingungen in ihren Kapazitäten eingeschränkt war, ist ihr damit noch keine konkrete Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs erschwert worden. Die Antragstellerin konnte nicht zeigen, an welchen konkreten Karriereschritten sie durch die Vorgangsweise der Universität X gehindert oder welche berufliche Entwicklung verunmöglicht wurde. Eine Arbeiterschwerung alleine ist, nach Ansicht des Senates, noch nicht ausreichend um eine/n Betroffene/n bei einem künftigen beruflichen Aufstieg iSd B-GIBG zu benachteiligen. Eine diskriminierende Behandlung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zieht nicht per se auch eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg nach sich. Wenn keine konkreten Kausalzusammenhänge dargetan werden, inwiefern das

verschlechterte Arbeitsumfeld, welche für einen konkreten beruflichen Aufstieg notwendigen Vorgänge verunmöglicht oder erheblich beeinträchtigt hat, fehlt es an der für eine Aufstiegsdiskriminierung erforderlichen Nahebeziehung zum beruflichen Aufstieg. In der Vergangenheit liegende Diskriminierungen ohne zeitliche Nähe zu einem aktuellen, in Rede stehenden Besetzungsvorgang fallen nicht unter § 4 Z 5 B-GIBG (Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖffDR § 4 B-GIBG Rz 24 (Stand 1.1.2022, rdb.at) unter Verweis auf VwGH 2013/12/0247 Arb 13.342). Zur von der Antragstellerin geltend gemachten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG hält der Senat fest, dass er eine solche nicht feststellen konnte. Wenngleich die Antragstellerin glaubhaft darlegen konnte, dass sie durch die erschwerten Arbeitsbedingungen in ihren Kapazitäten eingeschränkt war, ist ihr damit noch keine konkrete Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs erschwert worden. Die Antragstellerin konnte nicht zeigen, an welchen konkreten Karriereschritten sie durch die Vorgangsweise der Universität römisch zehn gehindert oder welche berufliche Entwicklung verunmöglicht wurde. Eine Arbeiterschwerung alleine ist, nach Ansicht des Senates, noch nicht ausreichend um eine/n Betroffene/n bei einem künftigen beruflichen Aufstieg iSd B-GIBG zu benachteiligen. Eine diskriminierende Behandlung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zieht nicht per se auch eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg nach sich. Wenn keine konkreten Kausalzusammenhänge dargetan werden, inwiefern das verschlechterte Arbeitsumfeld, welche für einen konkreten beruflichen Aufstieg notwendigen Vorgänge verunmöglicht oder erheblich beeinträchtigt hat, fehlt es an der für eine Aufstiegsdiskriminierung erforderlichen Nahebeziehung zum beruflichen Aufstieg. In der Vergangenheit liegende Diskriminierungen ohne zeitliche Nähe zu einem aktuellen, in Rede stehenden Besetzungsvorgang fallen nicht unter Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG (Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖffDR Paragraph 4, B-GIBG Rz 24 (Stand 1.1.2022, rdb.at) unter Verweis auf VwGH 2013/12/0247 Arb 13.342).

Der Senat stellt im Ergebnis fest, dass die Vorgangsweisen der Universität X im Zusammenhang mit der neuen Raumaufteilung und der Verteilung der Studienassistentenzstunden ebenso wie des Sachmittel- und Literaturbudgets sowie die fehlende Darstellung der Publikationen und Forschungsleistungen auf der Homepage eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß §§ 4 Z 6 und 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG darstellt. Der Senat stellt im Ergebnis fest, dass die Vorgangsweisen der Universität römisch zehn im Zusammenhang mit der neuen Raumaufteilung und der Verteilung der Studienassistentenzstunden ebenso wie des Sachmittel- und Literaturbudgets sowie die fehlende Darstellung der Publikationen und Forschungsleistungen auf der Homepage eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraphen 4, Ziffer 6 und 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des Paragraph 18 a, B-GIBG wird verwiesen.

Wien, am Juni 2023

Zuletzt aktualisiert am

14.07.2023

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at