

Gbk 2026/2/17 B-GBK II/306/26

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.02.2026

Norm

§13 Abs1 Z1 B-GIBG

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

Alter

Diskriminierungstatbestand

Begründung des Dienstverhältnisses

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II Senat römisch zwei

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Universitätsassistenten*in (m/w/d) am Lehrstuhl X im Department X“ bei der Universität X aufgrund des Alters bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Universitätsassistenten*in (m/w/d) am Lehrstuhl römisch zehn im Department X“ bei der Universität römisch zehn aufgrund des Alters bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „Universitätsassistenten*in (m/w/d) am Lehrstuhl X im Department X“ bei der Universität X mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG dar. Die Besetzung der Funktion „Universitätsassistenten*in (m/w/d) am Lehrstuhl römisch zehn im Department X“ bei der Universität römisch zehn mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins, B-GIBG dar.

Begründung

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

Der Antragsteller habe sich an der Universität X für eine Stelle als Universitätsassistent am Lehrstuhl X beworben. Seine Ausbildung und bisherige Berufserfahrung passe sehr gut zur Stellenausschreibung. Der Antragsteller habe sich an der Universität römisch zehn für eine Stelle als Universitätsassistent am Lehrstuhl römisch zehn beworben. Seine Ausbildung und bisherige Berufserfahrung passe sehr gut zur Stellenausschreibung.

Der Zeitablauf sei Folgender:

- ... Bewerbungsfrist für die Stellenausschreibung
- ... Bewerbung abgeschickt.
- ... Verlängerung der Bewerbungsfrist
- ... Nachfrage beim betreffenden Professor, keine Antwort erhalten.
- ... 2. Verlängerung der Bewerbungsfrist
- ... Anfrage wie lange das Bewerbungsverfahren noch dauert
- ... in Bitte um Geduld
- ... in Absage ohne Begründung
- ... Bitte um Begründung
- ... Bitte um einen Termin für eine persönliche Vorsprache
- ... in Position zwischenzeitlich besetzt
- ... Bitte trotzdem um einen Termin für eine persönliche Vorsprache
- ... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, keine Antwort erhalten.
- ... Bitte um Rückmeldung, keine Antwort erhalten.

Diese Stellenausschreibung sei trotz der Bewerbung des Antragstellers zweimal verlängert worden. Er (der Antragsteller) sei weder genauer informiert noch zu einer Befragung eingeladen worden. Die Ablehnung sei ohne Begründung erfolgt.

Er (der Antragsteller) sei schon einmal bei der Universität X angestellt gewesen. Sein damaliger Professor für X habe die Uni zwei Jahre früher als geplant verlassen, er (der damalige Professor für X) und der damalige Rektor seien nicht gerade die besten Freunde gewesen. Er (der Antragsteller) sei schon einmal bei der Universität römisch zehn angestellt gewesen. Sein damaliger Professor für römisch zehn habe die Uni zwei Jahre früher als geplant verlassen, er (der damalige Professor für römisch zehn) und der damalige Rektor seien nicht gerade die besten Freunde gewesen.

Die Belegschaft vom Lehrstuhl X sei über ca. 10 Jahre hinweg vom Rektor nahezu halbiert worden. Er (der Antragsteller) sei dabei „unter die Räder“ gekommen, schließlich sei er in eine andere Abteilung versetzt worden. Nach gut einem Jahr habe er sich einvernehmlich von der Universität X getrennt, es sei mit dem Betriebsrat und dem damaligen Rektorat ausgemacht worden, dass ihm (dem Antragsteller) später nichts zur Last gelegt werde, schon mit dem Hintergrund, dass der Antragsteller sich parallel bereits für eine andere Stelle an der Universität X beworben habe. Der Antragsteller sei für die Uni quasi wieder ein „weißes Blatt“ gewesen. Die Belegschaft vom Lehrstuhl römisch zehn sei über ca. 10 Jahre hinweg vom Rektor nahezu halbiert worden. Er (der Antragsteller) sei dabei „unter die Räder“ gekommen, schließlich sei er in eine andere Abteilung versetzt worden. Nach gut einem Jahr habe er sich einvernehmlich von der Universität römisch zehn getrennt, es sei mit dem Betriebsrat und dem damaligen Rektorat ausgemacht worden, dass ihm (dem Antragsteller) später nichts zur Last gelegt werde, schon mit dem Hintergrund, dass der Antragsteller sich parallel bereits für eine andere Stelle an der Universität römisch zehn beworben habe. Der Antragsteller sei für die Uni quasi wieder ein „weißes Blatt“ gewesen.

Jetzt, gut zwei Jahre später, gebe es einen neuen Rektor und einen neuen Professor.

Bei der obigen Bewerbung sei der Antragsteller aber ohne Begründung abgelehnt worden. Wenn die Universität X ihn (den Antragsteller) jetzt bei einer Bewerbung einfach übergehe, dann stimme irgendetwas nicht. Der Antragsteller sei der Meinung, dass er aufgrund seines Alters und/oder der Tatsache, dass er schon einmal an der Universität X angestellt gewesen sei, diskriminiert worden sei. Bei der obigen Bewerbung sei der Antragsteller aber ohne Begründung abgelehnt worden. Wenn die Universität römisch zehn ihn (den Antragsteller) jetzt bei einer Bewerbung einfach übergehe, dann stimme irgendetwas nicht. Der Antragsteller sei der Meinung, dass er aufgrund seines Alters und/oder der Tatsache, dass er schon einmal an der Universität römisch zehn angestellt gewesen sei, diskriminiert worden sei.

Wenn es wieder eine Stellenausschreibung gebe und es wieder so laufe, dann finde er das nicht richtig.

Mit Schreiben vom ... wurde A von der Geschäftsführerin der B-GBK aufgefordert, Konkretisierungen zum Antrag vorzunehmen. Diese langten am ... bei der B-GBK ein. Der Antragsteller führte in seinem ergänzenden Vorbringen im Wesentlichen Folgendes aus:

Es habe eine Reihe von Vorkommnissen gegeben:

? Verlängerung der Bewerbungsfrist trotz der Bewerbung des Antragstellers zweieinhalb Tage vor Ende der ursprünglichen Bewerbungsfrist.

? Übergehen der Bewerbung

- keine Information

- keine weitere Kontaktaufnahme

- kein Bewerbungsgespräch

- kein Test

- keine Begründung

Ein Übergehen der Bewerbung sei für ihn (den Antragsteller) alleine schon eine Diskriminierung. Und dass die Uni seine Bewerbung übergangen habe, sei bereits bei der Verlängerung der Bewerbungsfrist trotz Bewerbung absehbar gewesen und habe sich durch die obigen Punkte bestätigt.

Er (der Antragsteller) wolle nach seinen Qualifikationen bewertet werden, mit einem umfassenden Bewertungsschema. Dazu würden auch ein Bewerbungsgespräch und ein Test des Bewerbers gehören. Dann könne eine Gewichtung und Reihung durchgeführt werden. Das Bewertungsschema und die Ergebnisse sollten in einem Dokument völlig transparent gemacht werden. Dieses Dokument solle zumindest dem Professor, dem Rektor und dem Betriebsrat zur Verfügung stehen und archiviert werden mit Datum und Version. Es sei schließlich die Entscheidungsgrundlage für die Wahl eines Bewerbers. Wenn es im Nachhinein zu Unklarheiten kommen würde, dann solle dieses Dokument auch der Gleichbehandlungskommission ausgehändigt werden.

Es gehe um die Frage: Warum die Uni damals (!) bei den Bewerbern so entschieden habe? Die Archivierung mit Datum solle verhindern, dass später Begründungen verändert oder hinzugefügt werden oder die Uni dieses Dokument später erst neu erfinde.

Wenn die Qualifikationen nicht umfassend bewertet worden seien, dann würden nur folgende Gründe übrigbleiben:

1. Das Alter: Er (der Antragsteller) schätze den Mitbewerber, der eingestellt worden sei, auf ca. 25 bis 30 Jahre, der Antragsteller sei zum Zeitpunkt der Bewerbung ... Jahre alt gewesen.

2. Die Tatsache, dass er schon einmal an der Universität X angestellt gewesen sei. Aber das sollte kein Problem sein, weil das mit dem Betriebsrat und dem damaligen Rektorat so ausgemacht worden sei („weißes Blatt“). Die Tatsache, dass er schon einmal an der Universität römisch zehn angestellt gewesen sei. Aber das sollte kein Problem sein, weil das mit dem Betriebsrat und dem damaligen Rektorat so ausgemacht worden sei („weißes Blatt“).

3. Dass er schon eine Dissertation habe, aber bei der Stellenausschreibung die Möglichkeit der Anfertigung einer Dissertation geboten werde. Dieser Grund wäre nach Ansicht des Antragstellers rechtlich irrelevant, er könnte ja eine zweite Dissertation oder eine Habilitation anstreben.

4. Dass die Stelle ausdrücklich nur für Bewerber ohne Doktorat gemacht worden sei. Das stehe aber in der Bewerbung so nicht drinnen.

Die Punkte 3 und 4 würden damit wegfallen. Er (der Antragsteller) könne sich nicht vorstellen, dass die Uni so naiv in der Entscheidung gewesen sei.

Die Punkte 1 und 2 seien für ihn (den Antragsteller) diskriminierend.

Wenn die Uni ihn alleine wegen Punkt 2 nicht genommen habe, das heißt „der Bewerber war schon mal auf der Uni angestellt“, aber die Uni wolle keinen „alten“ Bewerber, sondern einen „neuen“ jungen Bewerber, dann sei man auch bei der Altersdiskriminierung.

Einem älteren Bewerber müsste man aufgrund der Vordienstzeiten mehr bezahlen.

Der Konkretisierung des Antrags waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung vom ..., vom ... (erste Verlängerung der Bewerbungsbefrist) sowie vom ... (zweite Verlängerung der Bewerbungsbefrist), Bewerbungsunterlagen des Antragstellers (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, diverse Zeugnisse), Absageschreiben der Universität X. Der Konkretisierung des Antrags waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung vom ..., vom ... (erste Verlängerung der Bewerbungsbefrist) sowie vom ... (zweite Verlängerung der Bewerbungsbefrist), Bewerbungsunterlagen des Antragstellers (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, diverse Zeugnisse), Absageschreiben der Universität römisch zehn.

Aus der Interessent:innensuche gehen folgende Aufgaben des Arbeitsplatzes hervor:

- ? „Unterstützung in der Lehre am Lehrstuhl
- ? Mitarbeit/Unterstützung bei wissenschaftlichen Projekten
- ? Ableitung von Spezifikationen und Konzeptentwicklung entsprechend projektrelevanter Vorgaben
- ? ...
- ? ...
- ? ...
- ? Aufbereitung und Publikation von Projektergebnissen“

Aus der Interessent:innensuche gehen folgende Voraussetzungen für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion hervor:

- ? „Abgeschlossenes Studium ...
- ? Fundierte ... Kenntnisse.
- ? Bereitschaft und Befähigung zur Erstellung und Durchführung hochqualitativer Lehre auf dem Gebiet ..., insbesondere Grundlagen, ...
- ? Deutschkenntnisse mindestens B2 (empfohlen C1). Vortragssicher in Wort und Schrift in deutscher Sprache, zusätzlich in einigen Fächern auch in englischer Sprache.
- ? Teamfähigkeit
- ? Interesse und Spaß am Thema ...
- ? Bereitschaft und Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit in Forschung samt zugehöriger Publikationstätigkeit in englischer Sprache, wobei die Möglichkeit der Anfertigung einer Dissertation geboten wird.“

In der Ausschreibung werden folgende weitere erwünschte Zusatzqualifikationen gelistet:

„Fundierte Kenntnisse in möglichst vielen der folgenden Gebiete:

- ? ...
- ? ...
- ? ...
- ? ...“

Dem Lebenslauf des Antragstellers kann folgender akademischer und beruflicher Werdegang entnommen werden:

A, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... das Studium X mit dem Studiengang ... und den Schwerpunkten ... Er absolvierte dabei zusätzlich Prüfungen in den Gebieten ... Von ... bis ... absolvierte der Antragsteller das Doktoratsstudium an der Universität X und verfasste seine Dissertation zum Thema „...“ am Institut X. Weiters absolvierte A an der Universität X ... die Seminare ...A, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... das Studium römisch zehnteil mit dem Studiengang ... und den Schwerpunkten ... Er absolvierte dabei zusätzlich Prüfungen in den Gebieten ... Von ... bis ... absolvierte der Antragsteller das Doktoratsstudium an der Universität römisch zehnteil und verfasste seine Dissertation zum Thema „...“ am Institut römisch zehnteil. Weiters absolvierte A an der Universität römisch zehnteil ... die Seminare ...

Der Antragsteller absolvierte mehrere Ferienpraktika in fach einschlägigen Bereichen und war ... tätig. Am Institut X der Universität X war A von ... bis ... als Universitätsassistent und anschließend bis ... als wissenschaftlicher Projektmitarbeiter in Verwendung. Von ... bis ... war der Antragsteller als ... am Lehrstuhl ... an der Universität X tätig. Der Antragsteller absolvierte mehrere Ferienpraktika in fach einschlägigen Bereichen und war ... tätig. Am Institut römisch zehnteil der Universität römisch zehnteil war A von ... bis ... als Universitätsassistent und anschließend bis ... als wissenschaftlicher Projektmitarbeiter in Verwendung. Von ... bis ... war der Antragsteller als ... am Lehrstuhl ... an der Universität römisch zehnteil tätig.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität X am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht: Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität römisch zehnteil am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Das seitens von A bestehende Dienstverhältnis mit der Universität X sei am ... wegen Vertrauensunwürdigkeit durch Ausspruch einer Entlassung beendet worden. Dieser Entlassung würden schwerwiegende Fehlverhalten seitens A zu Grunde liegen, die eine Weiterbeschäftigung an der Universität keinesfalls ermöglichen würden. Das seitens von A bestehende Dienstverhältnis mit der Universität römisch zehnteil sei am ... wegen Vertrauensunwürdigkeit durch Ausspruch einer Entlassung beendet worden. Dieser Entlassung würden schwerwiegende Fehlverhalten seitens A zu Grunde liegen, die eine Weiterbeschäftigung an der Universität keinesfalls ermöglichen würden.

Das beim Arbeits- und Sozialgericht ... angestrebte Verfahren sei – um ein weiteres Fortkommen des Mandanten am Arbeitsmarkt nicht zu behindern – in eine einvernehmliche Lösung umgewandelt worden.

Es erkläre sich von selbst, dass durch dieses gesetzte Verhalten die Universität X an einer neuerlichen Beschäftigung des Mitarbeiters – in welcher Position auch immer – kein Interesse gehabt habe. Es erkläre sich von selbst, dass durch dieses gesetzte Verhalten die Universität römisch zehnteil an einer neuerlichen Beschäftigung des Mitarbeiters – in welcher Position auch immer – kein Interesse gehabt habe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Antragsteller am ... eine Replik auf die Stellungnahme der Universität X, in welcher im Wesentlichen Folgendes vorgebracht wurde: Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Antragsteller am ... eine Replik auf die Stellungnahme der Universität römisch zehnteil, in welcher im Wesentlichen Folgendes vorgebracht wurde:

Vom ... bis zum ... sei er (der Antragsteller) Universitätsassistent, Projektmitarbeiter und ... am Institut X unter ... gewesen. Von diesem habe der Antragsteller ein hervorragendes Zwischendienstzeugnis erhalten. Vom ... bis zum ... sei er (der Antragsteller) Universitätsassistent, Projektmitarbeiter und ... am Institut römisch zehnteil unter ... gewesen. Von diesem habe der Antragsteller ein hervorragendes Zwischendienstzeugnis erhalten.

Er (der Antragsteller) glaube, der damalige Rektor ... und ... hätten sich nicht ausstehen könnten, so sei der Personalstand vom Institut X über die Jahre vom Rektorat in etwa halbiert worden. Er (der Antragsteller) glaube, der damalige Rektor ... und ... hätten sich nicht ausstehen könnten, so sei der Personalstand vom Institut römisch zehnteil über die Jahre vom Rektorat in etwa halbiert worden.

Irgendwann sei der Antragsteller auch „unter die Räder“ gekommen und am ... zum Lehrstuhl ... unter ... versetzt worden. ... sei dann frühzeitig in Pension gegangen, auch aus Unstimmigkeiten mit dem Rektorat.

Er (der Antragsteller) hätte sich damals parallel auch als Professor für X beworben. Er hätte mit der Universität X, insbesondere mit dem Betriebsrat, ausgemacht, dass ihm später nichts zur Last gelegt werden dürfe, weil das könne die Universität X dann auch gegen die Bewerbung als Professor ins Treffen führen und so seine Bewerbung einfach ablehnen. Er (der Antragsteller) hätte sich damals parallel auch als Professor für römisch zehnteil beworben. Er hätte mit

der Universität römisch zehn, insbesondere mit dem Betriebsrat, ausgemacht, dass ihm später nichts zur Last gelegt werden dürfe, weil das könne die Universität römisch zehn dann auch gegen die Bewerbung als Professor ins Treffen führen und so seine Bewerbung einfach ablehnen.

Über den Betriebsrat (dieser hätte mehrmals zwischen Rektorat und dem Antragsteller vermittelt) sei das okay für die Forderung des Antragstellers gekommen, er hätte sonst einer einvernehmlichen Lösung nicht zugestimmt, weil ja sonst die Bewerbung als Professor umsonst gewesen wäre.

Außerdem hätte er als Bestandteil von den gegenseitigen Forderungen (im Folgenden als „Deal“ bezeichnet) das beim Arbeits- und Sozialgericht ... angestrebte Verfahren zurückgezogen, bei dem er gute Karten gehabt habe. Die einvernehmliche Lösung als Ganzes (!) hätte den Zweck gehabt, ein weiteres Fortkommen am Arbeitsmarkt nicht zu behindern. Die Uni stelle es in der Stellungnahme falsch dar, indem sie es nur auf das Verfahren beziehen würde. Die Uni habe die Forderung gestellt, dass der Antragsteller das Verfahren zurückziehe.

Dem wie die Universität X als „Vertrauensunwürdigkeit“ schreibe, sei eine Dienstverwarnung vorausgegangen, bei der ihm (dem Antragsteller) Sachen unterstellt worden seien. Dieser Dienstverwarnung habe der Antragsteller schriftlich widersprochen, es sei keine Antwort gekommen. Und die eigentliche Ursache der Dienstverwarnung sei ein ... Sachverhalt gewesen, es sei um ein wichtiges Kapitel ... gegangen. Dem wie die Universität römisch zehn als „Vertrauensunwürdigkeit“ schreibe, sei eine Dienstverwarnung vorausgegangen, bei der ihm (dem Antragsteller) Sachen unterstellt worden seien. Dieser Dienstverwarnung habe der Antragsteller schriftlich widersprochen, es sei keine Antwort gekommen. Und die eigentliche Ursache der Dienstverwarnung sei ein ... Sachverhalt gewesen, es sei um ein wichtiges Kapitel ... gegangen.

Und man könne einer anderen ... Meinung sein als der direkt vorgesetzte Professor.

Der Antragsteller selbst habe nie gesagt, dass es falsch sei, sondern dass er es anders gelernt und vorgetragen habe und es sei sogar seine Maturafrage ... gewesen. Aber der Professor sei dann schon eingeschnappt gewesen. Das Vertrauen seinerseits sei weg gewesen. Soweit er (der Antragsteller) sich erinnern könne, habe ... in etwa gesagt, dass die Vertrauensbasis damit zerstört sei.

Später habe der Antragsteller das besagte Kapitel von drei Personen überprüfen lassen, die hätten ihm (dem Antragsteller) alle drei eindeutig Recht gegeben: Das Kapitel hätte nach deren Meinung grundlegende Fehler ... Die Studierenden müssten es falsch lernen und für eine positive Beurteilung falsch wiedergehen.

Zusammenfassend habe es – egal was vorher passiert sei – eine einvernehmliche Lösung gegeben, bei der beide Seiten einen guten Willen gezeigt hätten. Und es habe diesen Deal mit der Universität X gegeben, dass sie ihm (dem Antragsteller) später nichts zur Last legen dürften. Damit sei der Antragsteller wieder eine Art „unbeschriebenes/weißes Blatt“. Zusammenfassend habe es – egal was vorher passiert sei – eine einvernehmliche Lösung gegeben, bei der beide Seiten einen guten Willen gezeigt hätten. Und es habe diesen Deal mit der Universität römisch zehn gegeben, dass sie ihm (dem Antragsteller) später nichts zur Last legen dürften. Damit sei der Antragsteller wieder eine Art „unbeschriebenes/weißes Blatt“.

Mittlerweile gebe es einen neuen Rektor und einen neuen Professor am Institut X, die von all dem nichts wüssten. Mittlerweile gebe es einen neuen Rektor und einen neuen Professor am Institut römisch zehn, die von all dem nichts wüssten.

Wenn die Universität X jetzt „Vertrauensunwürdigkeit“, „Entlassung“, „schwerwiegendes Fehlverhalten“ als Gründe gegen eine neuerliche Bewerbung anführe, dann würden sie sich nicht an den einvernehmlich ausgehandelten Deal halten. Er (der Antragsteller) halte die Punkte in der Stellungnahme der Universität X damit für nicht zulässig. Rechtlich denke er könne man diese damit ignorieren. Wenn die Universität römisch zehn jetzt „Vertrauensunwürdigkeit“, „Entlassung“, „schwerwiegendes Fehlverhalten“ als Gründe gegen eine neuerliche Bewerbung anführe, dann würden sie sich nicht an den einvernehmlich ausgehandelten Deal halten. Er (der Antragsteller) halte die Punkte in der Stellungnahme der Universität römisch zehn damit für nicht zulässig. Rechtlich denke er könne man diese damit ignorieren.

Aber die Stellungnahme zeige, was die Uni nicht gemacht habe: Scheinbar habe die Universität X keine umfassende Bewertung der Bewerber (den Antragsteller eingeschlossen) durchgeführt. Diese hätte sie bei der Stellungnahme mitschicken sollen. Aber die Stellungnahme zeige, was die Uni nicht gemacht habe: Scheinbar habe die Universität

römisch zehn keine umfassende Bewertung der Bewerber (den Antragsteller eingeschlossen) durchgeführt. Diese hätte sie bei der Stellungnahme mitschicken sollen.

Der Replik des Antragstellers war ein Dienstzeugnis von ... („Tätigkeiten am Institut X ... bis ...“), datiert mit ..., beigelegt. Der Replik des Antragstellers war ein Dienstzeugnis von ... („Tätigkeiten am Institut römisch zehn ... bis ...“), datiert mit ..., beigelegt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität X am ...eine ergänzende Stellungnahme zur Replik des Antragstellers. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht: Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität römisch zehn am ... eine ergänzende Stellungnahme zur Replik des Antragstellers. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Es sei besonders darauf hinzuweisen, dass eine Universitätsassistentenstelle speziell dazu dienen solle, jüngeren Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, in einem Spezialgebiet zu forschen und eine Dissertation vorzubereiten, um sich so

an der Universität für höhere Aufgaben zu qualifizieren. Gerade der Punkt, eine Dissertation zu verfassen und in diesem Zusammenhang im jeweiligen Fachgebiet neue Forschungen voranzutreiben, treffe auf A nicht zu. Es sei besonders darauf hinzuweisen, dass eine Universitätsassistentenstelle speziell dazu dienen solle, jüngeren Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, in einem Spezialgebiet zu forschen und eine Dissertation vorzubereiten, um sich so , an der Universität für höhere Aufgaben zu qualifizieren. Gerade der Punkt, eine Dissertation zu verfassen und in diesem Zusammenhang im jeweiligen Fachgebiet neue Forschungen voranzutreiben, treffe auf A nicht zu.

Diese Anforderung an die zu besetzende Stelle sei auch in der Stellenausschreibung dezidiert so aufgelistet worden: „Bereitschaft und Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit in Forschung samt zugehöriger Publikationstätigkeit in englischer Sprache, wobei die Möglichkeit der Anfertigung einer Dissertation geboten wird“.

Aufgrund mangelnder Bewerber sei diese Ausschreibung zweimal verlängert worden. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist hätten sich sechs Bewerber auf diese Stelle beworben. Die Bewerbungsunterlagen seien vom Lehrstuhlleiter durchgesehen, gemäß den Ausschreibungskriterien evaluiert und den nicht entsprechenden Kandidaten abgesagt worden.

Aufgrund interner Regelungen und in Anlehnung an die Bestimmungen der DSGVO seien an der Universität X die Unterlagen von Bewerbern spätestens sechs Monate nach Besetzung gelöscht worden. Aus diesem Grund seien nur mehr die Bewerbungsunterlagen von B, der als bestgeeigneter Kandidat aus der Bewerbung hervorgegangen sei und der auch die Stelle erhalten hätte, vorhanden. Aufgrund interner Regelungen und in Anlehnung an die Bestimmungen der DSGVO seien an der Universität römisch zehn die Unterlagen von Bewerbern spätestens sechs Monate nach Besetzung gelöscht worden. Aus diesem Grund seien nur mehr die Bewerbungsunterlagen von B, der als bestgeeigneter Kandidat aus der Bewerbung hervorgegangen sei und der auch die Stelle erhalten hätte, vorhanden.

Die diesbezüglichen Entscheidungsgründe für B seien folgende gewesen:

? Er erfülle alle Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle.

? Er habe im Zusammenhang mit seiner bisherigen internationalen Erfahrung ein gutes Firmennetzwerk zur Einwerbung von möglichen Drittmitteln für seine Forschungsprojekte.

? Er habe in seiner vorhergehenden Firma ... bereits wesentliche Erfahrungen im Bereich ... vorzuweisen.

? Er sei bereit gewesen und es sei sein Ziel, in den kommenden Jahren wissenschaftlich im Bereich ... zu forschen und seine Forschungen auch in einer Dissertation zusammenzufassen und zu publizieren.

Was daher die Gründe gewesen seien, diese Position nicht mit A zu besetzen:

? wenig internationale Erfahrung, kaum Vernetzungen in der Industrie

? kaum Einwerbung von Drittmitteln in den letzten Jahren

? keine Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften und Medien während seiner Dienstzugehörigkeit zur Universität X, letzte Publikation ... der Universität X mit ...! keine Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften und Medien während seiner Dienstzugehörigkeit zur Universität römisch zehn, letzte Publikation ... der Universität römisch zehn mit ...!

? wenig zufriedenstellende Lehrveranstaltungsevaluierungen von den Studierenden in den letzten Jahren

? Dissertation bereits vorhanden

In diesem Zusammenhang sei zu erwähnen, dass A während seiner früheren Anstellung an der Universität X nachweislich Entlassungsgründe gesetzt habe, die dazu geführt hätten, dass auf Intervention der Arbeiterkammer ... das anhängige Gerichtsverfahren durch einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses beendet worden sei. Dass damit der Grund der Vertrauensunwürdigkeit gegeben sei, bedürfe keiner weiteren Ausführung. In diesem Zusammenhang sei zu erwähnen, dass A während seiner früheren Anstellung an der Universität römisch zehn nachweislich Entlassungsgründe gesetzt habe, die dazu geführt hätten, dass auf Intervention der Arbeiterkammer ... das anhängige Gerichtsverfahren durch einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses beendet worden sei. Dass damit der Grund der Vertrauensunwürdigkeit gegeben sei, bedürfe keiner weiteren Ausführung.

Die Entscheidung habe daher nur zu Gunsten von B, dies aus rein sachlichen, objektiv festzustellenden Gründen ausfallen können.

Der Stellungnahme der Universität X vom ... waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung vom ..., vom ... (erste Verlängerung der Bewerbung) sowie vom ... (zweite Verlängerung der Bewerbung), Bewerbungsunterlagen von B (Bewerbungsschreiben und Lebenslauf), Bewerberliste sowie Absageschreiben der Universität X. Der Stellungnahme der Universität römisch zehn vom ... waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung vom ..., vom ... (erste Verlängerung der Bewerbung) sowie vom ... (zweite Verlängerung der Bewerbung), Bewerbungsunterlagen von B (Bewerbungsschreiben und Lebenslauf), Bewerberliste sowie Absageschreiben der Universität römisch zehn.

Dem Lebenslauf des zum Zug gekommenen Mitbewerbers kann folgender akademischer und beruflicher Werdegang entnommen werden:

B, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... das Bachelorstudium ... und von ... bis ... das Masterstudium ... an der Universität X. B, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... das Bachelorstudium ... und von ... bis ... das Masterstudium ... an der Universität römisch zehn.

B absolvierte ... eine Ferialpraxis am Institut X an der Universität X. Von ... bis ... war der zum Zug gekommene Mitbewerber am Institut X der Universität X als studentischer Mitarbeiter in der Lehre geringfügig beschäftigt. Bei ... im Bereich ... war B von ... bis ... geringfügig beschäftigt und absolvierte dort weiters von ... bis ... ein Ferialpraktikum. Am Institut für X der Universität X war B von ... bis ... als studentischer Mitarbeiter tätig. Bei ... war der zum Zug gekommene Mitbewerber von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt ... tätig. B absolvierte ... eine Ferialpraxis am Institut römisch zehn an der Universität römisch zehn. Von ... bis ... war der zum Zug gekommene Mitbewerber am Institut römisch zehn der Universität römisch zehn als studentischer Mitarbeiter in der Lehre geringfügig beschäftigt. Bei ... im Bereich ... war B von ... bis ... geringfügig beschäftigt und absolvierte dort weiters von ... bis ... ein Ferialpraktikum. Am Institut für römisch zehn der Universität römisch zehn war B von ... bis ... als studentischer Mitarbeiter tätig. Bei ... war der zum Zug gekommene Mitbewerber von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt ... tätig.

Der Replik des Antragstellers vom ... auf die Stellungnahme der Universität X vom ... kann im Wesentlichen Folgendes entnommen werden: Der Replik des Antragstellers vom ... auf die Stellungnahme der Universität römisch zehn vom ... kann im Wesentlichen Folgendes entnommen werden:

Er (der Antragsteller) habe damals mit der Betriebsrätin öfter telefoniert. Der Antragsteller habe die Forderung gestellt, dass er wieder ein „unbeschriebenes/weißes Blatt“ sei und ihm die Uni nicht später etwas vorwerfen könne. Die Forderung sei für ihn zentral gewesen, weil er sich noch für eine andere Stelle beworben habe. Die Arbeit, die er in diese andere Bewerbung gesteckt habe, wäre sonst umsonst gewesen, weil die Uni die Bewerbung einfach abgelehnt hätte, gleich wie bei der gegenständlichen Bewerbung.

Die Betriebsrätin habe zwischen dem Antragsteller und der Uniführung vermittelt. Sie habe bei einem Telefongespräch dann gesagt, dass diese Forderung legitim sei und habe ihm zu verstehen gegeben, dass die Forderung so in Ordnung sei. Für den Antragsteller sei das wie ein Vertrag. Er müsse sich darauf (auf solche Aussagen) verlassen können.

Interessant wäre auch, ob sich die Betriebsrätin Notizen gemacht habe, für die Kommunikation mit der Uniführung und ob es diese Notizen noch gebe. Insgesamt habe der Antragsteller mit der Betriebsrätin mehrere Stunden telefoniert.

Die Universität sei ein übermächtiger Gegner, aber sie müsse sich trotzdem und vor allem deswegen auch an Vereinbarungen halten, auch wenn sie mündlich seien, weil sonst könne man sich auf gar nichts mehr verlassen. Alle Punkte, die dieser Vereinbarung widersprechen würden, seien null und nichtig. Die in der Stellungnahme der Universität beschriebenen Punkte seien damit irrelevant. Wenn sie ihn jetzt in den Bewerbungen gar nicht berücksichtigen bzw. übergehen würde, dann würde sie sich nicht an die Vereinbarungen halten.

Zu der Stellungnahme der Universität X vom ... nehme der Antragsteller wie folgt Bezug: Zu der Stellungnahme der Universität römisch zehn vom ... nehme der Antragsteller wie folgt Bezug:

„1) Ausschreibungstext für diese Stelle, mit den klaren Detailanforderungen an diese Stelle.

Hier ist besonders darauf hinzuweisen, dass eine Universitätsassistentenstelle speziell dazu dienen soll, jüngeren Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, in einem Spezialgebiet zu forschen und eine Dissertation vorzubereiten, um sich so an der Universität für höhere Aufgaben zu qualifizieren. Gerade der Punkt, eine Dissertation zu verfassen und in diesem Zusammenhang im jeweiligen Fachgebiet neue Forschungen voranzutreiben, trifft auf A nicht zu.“

Wieso nicht? Weil er schon älter sei? Sein Steckenpferd sei das Gebiet ... Er habe sogar schon vor dem Dienstverhältnis an der Universität X mit ... gehandelt. Er würde für dieses Fachgebiet brennen. Wieso nicht? Weil er schon älter sei? Sein Steckenpferd sei das Gebiet ... Er habe sogar schon vor dem Dienstverhältnis an der Universität römisch zehn mit ... gehandelt. Er würde für dieses Fachgebiet brennen.

„Diese Anforderung an die zu besetzende Stelle wurde auch in der Stellenausschreibung dezidiert so aufgelistet. „Bereitschaft und Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit in Forschung samt zugehöriger Publikationstätigkeit in englischer Sprache, wobei die Möglichkeit der Anfertigung einer Dissertation geboten wird“.

Bestehe damit nicht die Möglichkeit, eine zweite Dissertation (oder Habilitation) zu schreiben? Es würde nur stehen, dass einem die Möglichkeit der Anfertigung einer Dissertation geboten werde, nicht, dass man noch keine Dissertation haben dürfe. Die Argumentation der Uni sei fadenscheinig.

„2) Aufgrund mangelnder Bewerber wurde diese Ausschreibung 2 x verlängert“

Habe seine Bewerbung (die des Antragstellers) nicht gezählt? Was genau sei mangelhaft? Er sei zweimal nicht mal informiert worden. Warum sei er zweimal nicht zu einem Gespräch eingeladen worden?

„3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist haben sich 6 Bewerber auf diese Stelle beworben.

Die Bewerbungsunterlagen wurden vom Lehrstuhlleiter durchgesehen, gemäß den Ausschreibungskriterien evaluiert und den nicht entsprechenden Kandidaten abgesagt.“

Habe es eine umfassende Bewertung der Bewerber gegeben? Sei ein Dokument erstellt worden, in dem die Bewerber nach ihrer Eignung gereiht wurden? Wer habe die Reihung durchgeführt? Nach welchen Kriterien sei die Reihung durchgeführt worden. Wie sei die Punktevergabe für die einzelnen Kriterien gewesen? Wenn der Lehrstuhlleiter die Reihung durchgeführt habe, wie sei die Reihung zur Personalabteilung/zum Rektor gekommen, vielleicht gebe es diese E-Mail noch?

„Die diesbezüglichen Entscheidungsgründe für B waren:

- er erfüllte alle Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle
- er hatte im Zusammenhang mit seiner bisherigen internationalen Erfahrung ein gutes Firmennetzwerk zur Einwerbung von möglichen Drittmitteln für seine Forschungsprojekte
- er hat in seiner vorhergehenden Firma ... bereits wesentliche Erfahrungen im Bereich ... vorzuweisen.“

Er, der Antragsteller habe ca 15 Jahre auf dem Gebiet ... gearbeitet. Wie lange habe der Mitbewerber auf dem Gebiet ... gearbeitet? 1 Jahr? 2 Jahre?

- „er war bereit und es ist sein Ziel, in den kommenden Jahren wissenschaftlich im Bereich ... zu forschen und seine Forschungen auch in einer Dissertation zusammenzufassen und zu publizieren“

Er (der Antragsteller) sei genauso bereit. Er sei nicht zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden. Da hätte man das gut besprechen können.

„Was waren daher die Gründe, diese Position nicht mit A zu besetzen:

- wenig internationale Erfahrung, kaum Vernetzungen in der Industrie“

Das Wort „international“ komme in der Stellenausschreibung gar nicht vor. Er (der Antragsteller) habe bei ... gearbeitet im Bereich ...

Im eingebrachten Dokument „Ihre Tätigkeiten am Institut X ... bis ...“ seien unter Punkt „Drittmitteltätigkeiten“ 14 wesentliche Drittmittelprojekte aufgezählt. Die Projektpartner seien meist große Firmen aus der Industrie gewesen. Wie man da auf „kaum Vernetzung in der Industrie“ komme sei ihm (dem Antragsteller) schleierhaft. Im eingebrachten Dokument „Ihre Tätigkeiten am Institut römisch zehn ... bis ...“ seien unter Punkt „Drittmitteltätigkeiten“ 14 wesentliche Drittmittelprojekte aufgezählt. Die Projektpartner seien meist große Firmen aus der Industrie gewesen. Wie man da auf „kaum Vernetzung in der Industrie“ komme sei ihm (dem Antragsteller) schleierhaft.

- „kaum Einwerbung von Drittmitteln in den letzten Jahren“

Reiche die obige erwähnte Liste nicht?

- „keine Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften und Medien während seiner Dienstzugehörigkeit zur Universität X, letzte Publikation ... mit ...!“ „keine Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften und Medien während seiner Dienstzugehörigkeit zur Universität römisch zehn, letzte Publikation ... mit ...!“

Der Antragsteller habe ca. 10 Publikation, wie viele habe der Mitbewerber? Bei ihm (dem Antragsteller) seien Konferenzbeiträge noch wichtiger als Beiträge in einschlägigen Fachzeitschriften gewesen.

Diese Stellungnahme sei für ihn (den Antragsteller) in vielerlei Hinsicht diskriminierend.

Er (der Antragsteller) habe über 200 Studierende gehabt. Die Evaluierung sei von ganz wenigen Studierenden abgegeben worden. Von der Uni würden diese Evaluierungen in eine Note umgerechnet werden. Die Betriebsrätin habe vor Gericht in etwa ausgesagt, dass ein Befriedigend für sie schon ein Nichtgenügend darstelle und der Vortragende damit nicht geeignet sei.

Aber wie wissenschaftlich fundiert sei zum Beispiel eine Aussage von zehn Studierenden bei insgesamt 200 Studierenden. Meist würden Studierende evaluieren, die nicht zufrieden gewesen seien. Damit sei die Auswahl nicht repräsentativ und die Aussagekraft nicht wissenschaftlich seriös. Aber die Uni setzte sehr stark auf diese Evaluierungen. Man könne sich als Vortragender auch nicht dagegen wehren. Er denke, dass er einen guten Job gemacht habe. Das würde auch das Zwischendienstzeugnis belegen. Weiters habe er drei aufbauende Didaktikausbildungen absolviert, um moderne Hochschuldidaktik zu erlernen und bei den Studierenden anzuwenden.

Er habe damals am Institut X gearbeitet. Der damalige Chef ... und der damalige ... hätten sich nicht ausstehen können. Der Rektor habe das Institut von ganz früher ... Mitarbeitern auf ... zusammengekürzt. Immer wieder seien Stellen zusammengestrichen und nicht nachbesetzt oder verspätet nachbesetzt worden. Das Ergebnis sei der Verlust der Planungssicherheit seit der Rektor ... „regierte“. Es habe auch den Fall gegeben, dass sich ein ca. 55-Jähriger bei einer Stelle beworben hätte und aufgrund seines Alters abgelehnt worden sei, aber auf Intervention von ... dann doch eingestellt worden sei und sich auch hervorragend bewährt habe. Bei einer einjährigen Erkrankung dieses Mitarbeiters habe es keine Unterstützung vonseiten der Uni gegeben. Er habe damals am Institut römisch zehn gearbeitet. Der damalige Chef ... und der damalige ... hätten sich nicht ausstehen können. Der Rektor habe das Institut von ganz früher ... Mitarbeitern auf ... zusammengekürzt. Immer wieder seien Stellen zusammengestrichen und nicht nachbesetzt oder verspätet nachbesetzt worden. Das Ergebnis sei der Verlust der Planungssicherheit seit der Rektor ... „regierte“. Es habe auch den Fall gegeben, dass sich ein ca. 55-Jähriger bei einer Stelle beworben hätte und aufgrund seines Alters abgelehnt worden sei, aber auf Intervention von ... dann doch eingestellt worden sei und sich auch hervorragend bewährt habe. Bei einer einjährigen Erkrankung dieses Mitarbeiters habe es keine Unterstützung vonseiten der Uni gegeben.

Das Institut hatte ständig Personalnot. Ihm (dem Antragsteller) sei z.B. nach Ende des befristeten Dienstverhältnisses eines Vorgängers eine Lehrveranstaltung übertragen worden. Die gegebenen Prüfungsbeispiele hätten sich schon öfter wiederholt. Nach Rücksprache mit ... hätte er (der Antragsteller) in dem Semester ein neues System eingeführt: Mehr Mitlernen durch die Studierenden. Es habe insgesamt zehn Gebiete gegeben. Für jedes Gebiet habe es eine Hausübung gegeben. Die Punkte seien als Bonus gewertet worden. Die Prüfungen seien so gestaltet worden, dass man

den Stoff verstehen musste. Es sei nicht ausreichend gewesen, den Stoff nur auswendig zu lernen. Es habe Studierende gegeben, die die Beispiele auswendig gelernt und bei einer Änderung der Angaben Werte von der ursprünglichen Prüfung hinschrieben hätten. Damit würde man jetzt zur Ursache kommen, warum der damalige Rektor ... ihn (den Antragsteller) nicht mehr in der Lehre sehen wollte:

Beim ersten Prüfungstermin seien sehr viel durchgefallen, eben auch der ÖH-Vorsitzende (soweit das der Antragsteller wisse). Und genau der sei zum Rektor gegangen. Der Rektor habe ihn (den Antragsteller) daraufhin von der Lehre abgezogen. Der Rektor habe auch alle Freifächer gestrichen und noch eine Nachbesetzung abgelehnt. Der Rektor habe den damaligen Chef des Antragstellers nicht ausstehen können.

Er (der Antragsteller) habe sich wirklich „den A. aufgerissen“ und sich sehr bemüht, aber er sei abberufen worden. Er hätte sofort vor Gericht gehen sollen. Er sei irgendwie das „Bauernopfer“ gewesen, die beiden Männer hätten sich nicht ausstehen können. Ihm (dem Antragsteller) hätten Studierende gesagt, er sei der beste Vortragende an der Uni. Aber es habe auch negative Stimmen in der Evaluierung gegeben, einige Studierende seien mit dem neuen System in der Lehrveranstaltung unzufrieden gewesen. Der Rektor habe selbst vor Gericht gesagt, dass es im wesentlichen ein Student gewesen sei, eben der ÖH-Vorsitzende, warum der Antragsteller von der Lehre abgezogen worden sei.

Der Rektor habe ihn (den Antragsteller) an einen anderen Lehrstuhl versetzt. Der Antragsteller habe sich dann wieder für eine Stelle am Institut X beworben. Obwohl er mit Abstand der Bewerber mit der höchsten Bewertung gewesen sei, habe der Rektor den Zweitplatzierten genommen. Der Rektor habe zuvor noch versucht, dass das Gutachten (über die Reihung der Bewerber) so verändert werden solle, dass er (der Antragsteller) doch der Zweitgereichte gewesen wäre. Dazu könne der Antragsteller ein Beweisstück vorlegen. Mit diesem Übergehen und den Abzug aus der Lehre sei er (der Antragsteller) dann vor Gericht gegangen. Der Rektor habe ihn (den Antragsteller) an einen anderen Lehrstuhl versetzt. Der Antragsteller habe sich dann wieder für eine Stelle am Institut römisch zehn beworben. Obwohl er mit Abstand der Bewerber mit der höchsten Bewertung gewesen sei, habe der Rektor den Zweitplatzierten genommen. Der Rektor habe zuvor noch versucht, dass das Gutachten (über die Reihung der Bewerber) so verändert werden solle, dass er (der Antragsteller) doch der Zweitgereichte gewesen wäre. Dazu könne der Antragsteller ein Beweisstück vorlegen. Mit diesem Übergehen und den Abzug aus der Lehre sei er (der Antragsteller) dann vor Gericht gegangen.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen der Antragsteller und die Dienstgebervertreterin ... teil. Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ... blieb der Sitzung entschuldigt fern. An der Sitzung des Senates römisch zwei der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen der Antragsteller und die Dienstgebervertreterin ... teil. Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ... blieb der Sitzung entschuldigt fern.

Einleitend erteilte die Vorsitzende eine Belehrung über die Prüfungskompetenz der Bundes-Gleichbehandlungskommission, und stellte fest, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die Diskriminierungsgründe taxativ anführe und nur diese Gründe Prüfungsgegenstand für die Bundes-Gleichbehandlungskommission sein könnten.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Stelle „Universitätsassistenten*in (m/w/d) am Lehrstuhl X im Department X“ aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, und warum er glaube, dass er besser geeignet gewesen sei, führte der Antragsteller folgendes aus: Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Stelle „Universitätsassistenten*in (m/w/d) am Lehrstuhl römisch zehn im Department X“ aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, und warum er glaube, dass er besser geeignet gewesen sei, führte der Antragsteller folgendes aus:

Aufgrund seiner Erfahrungen, Publikationen und Projekten erfülle er die Ausschreibungskriterien bestmöglich. Er habe sich ein Netzwerk aufgebaut und Kontakte mit großen lokalen Firmen geknüpft. Das sei wichtig für die Universität X. Er habe Projekte mit anderen Instituten gemacht und verfüge über bestmögliche Erfahrungen. Er sei seit 16 Jahren auf dem Gebiet ... tätig. Während seiner Tätigkeit in der Lehre habe er sehr viel Erfahrung gesammelt. Er sei Assistent gewesen, dann Projektmitarbeiter und anschließend zu einem anderen Institut versetzt worden. Aufgrund seiner Erfahrungen, Publikationen und Projekten erfülle er die Ausschreibungskriterien bestmöglich. Er habe sich ein Netzwerk aufgebaut und Kontakte mit großen lokalen Firmen geknüpft. Das sei wichtig für die Universität römisch zehn. Er habe Projekte mit anderen Instituten gemacht und verfüge über bestmögliche Erfahrungen. Er sei seit 16

Jahren auf dem Gebiet ... tätig. Während seiner Tätigkeit in der Lehre habe er sehr viel Erfahrung gesammelt. Er sei Assistent gewesen, dann Projektmitarbeiter und anschließend zu einem anderen Institut versetzt worden.

Auf die Frage, warum er glaube, dass sich die Universität dennoch nicht für ihn entschieden habe, antwortete der Antragsteller, dass er laut Stellungnahme des Rektors zu wenig internationale Erfahrung aufweise.

Befragt dazu, was er selbst glaube, gab der Antragsteller an, ein Grund könne sein, dass er bereits dort tätig gewesen sei und die Universität vielleicht schlechte Erfahrungen mit ihm gemacht habe.

Auf Rückfrage, ob die Universität schlechte Erfahrungen mit ihm gemacht habe, antwortete der Antragsteller, er glaube nicht. Er habe seinen Job gut gemacht, das zeige auch der Tätigkeitsbericht.

Auf die Frage, ob er von der Universität entlassen worden sei, antwortete der Antragsteller, ja, doch die Entlassung sei dann in eine „einvernehmliche Lösung“ umgewandelt worden. Das sei über die Betriebsrätin gelaufen.

Auf die Frage, ob das über das Gericht gelaufen sei, antwortete der Antragsteller, man habe sich über die Betriebsrätin abgesprochen. Die Betriebsrätin habe zwischen ihm und dem Rektorat vermittelt. Beide Seiten hätten guten Willen gezeigt, woraufhin er seine Klage zurückgezogen habe. Er sei damals von der Lehre abgezogen worden, aufgrund der Aussage eine

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