

# Gbk 2026/1/15 B-GBK II/304/26

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.01.2026

## 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

Weltanschauung

## Diskriminierungstatbestand

Begründung des Dienstverhältnisses

## Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II Senat römisch zwei

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 die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle „Projektmitarbeiter:in für X (befristet bis ...)“ sowie um die Stelle „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für X“ der Statistik Austria aufgrund der Weltanschauung bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendeshat 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 die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle „Projektmitarbeiter:in für römisch zehn (befristet bis ...)“ sowie um die Stelle „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für römisch zehn“ der Statistik Austria aufgrund der Weltanschauung bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Stelle „Projektmitarbeiter:in für X (befristet bis ...)“ sowie um die Stelle „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für X“ stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG dar. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Stelle „Projektmitarbeiter:in für römisch zehn (befristet bis ...)“

sowie um die Stelle „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für X“ stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung bei der Begründung des 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 führte die Antragstellerin Folgendes aus:

Am ... habe die Antragstellerin sich für eine öffentlich ausgeschriebene, befristete Position bei Statistik Austria im Bereich X beworben und am ... ein Vorstellungsgespräch geführt. Im Anschluss daran habe sie der Bereichsleiter X informiert, dass eine unbefristete Stelle frei geworden sei, für die sie ebenfalls gut geeignet wäre. Ihr sei erklärt worden, dass man sie bei beiden Stellen für die geeignetste Kandidatin halte und sie sich – je nach Interesse am Inhalt – für eine der beiden Stellen entscheiden könne. Am ... habe die Antragstellerin sich für eine öffentlich ausgeschriebene, befristete Position bei Statistik Austria im Bereich römisch zehn beworben und am ... ein Vorstellungsgespräch geführt. Im Anschluss daran habe sie der Bereichsleiter römisch zehn informiert, dass eine unbefristete Stelle frei geworden sei, für die sie ebenfalls gut geeignet wäre. Ihr sei erklärt worden, dass man sie bei beiden Stellen für die geeignetste Kandidatin halte und sie sich – je nach Interesse am Inhalt – für eine der beiden Stellen entscheiden könne.

Im August habe ihr Bereichsleiter X mitgeteilt, dass man ihr gerne die unbefristete Stelle anbieten würde, welche auch Aufgaben der ursprünglich beworbenen Position umfasse. Sie habe sich sehr angetan von diesem Angebot gezeigt und ihr Interesse bestätigt. Daraufhin habe die Human Resources (HR) Abteilung Kontakt mit ihr aufgenommen und ein Gespräch für ... vereinbart. Vor diesem Gespräch habe sie der Bereichsleiter X durch das Büro geführt, ihr ihr zukünftiges Büro gezeigt, sie den zukünftigen Kolleg:innen vorgestellt und nochmals die Themenbereiche, an denen sie arbeiten würde, erläutert. Im August habe ihr Bereichsleiter römisch zehn mitgeteilt, dass man ihr gerne die unbefristete Stelle anbieten würde, welche auch Aufgaben der ursprünglich beworbenen Position umfasse. Sie habe sich sehr angetan von diesem Angebot gezeigt und ihr Interesse bestätigt. Daraufhin habe die Human Resources (HR) Abteilung Kontakt mit ihr aufgenommen und ein Gespräch für ... vereinbart. Vor diesem Gespräch habe sie der Bereichsleiter römisch zehn durch das Büro geführt, ihr ihr zukünftiges Büro gezeigt, sie den zukünftigen Kolleg:innen vorgestellt und nochmals die Themenbereiche, an denen sie arbeiten würde, erläutert.

Das anschließende Gespräch (siehe E-Mail „Dialog mit Statistik Austria“) mit ... und ... aus der HR-Abteilung sei eindeutig ein Aufnahmegespräch für die unbefristete Stelle gewesen. Ihre Dokumente (Strafregisterauszug, Debitkarte, E-Card etc.) seien kopiert worden, ihr sei unter anderem erklärt worden, wie viele Jahre ihr voraussichtlich angerechnet werden könnten, und der Dienstbeginn am ... sei bestätigt worden, wobei der Vertrag zu diesem Zeitpunkt unterzeichnet würde. ... aus der HR-Abteilung habe sie informiert, dass sie in dem Gespräch einen positiven Eindruck von ihr gewonnen hätten, aber darauf hingewiesen, dass nur noch die Zustimmung des Generaldirektors ausstehe, um die Anstellung endgültig zu bestätigen.

Am ... habe sie jedoch eine E-Mail mit der Mitteilung erhalten, dass die Stelle anderweitig besetzt worden sei. Daraufhin habe sie die Personalabteilung kontaktiert (konkret: ...), wo ihr mitgeteilt worden sei, dass der Generaldirektor der Anstellung nicht zugestimmt habe, man sei ebenfalls irritiert über diese Entscheidung. Mehr habe man ihr dazu nicht gesagt – auch nicht, dass es wohl einen besseren Kandidaten gegeben habe.

Die Antragstellerin habe daraufhin bei der Gleichbehandlungskommission der Statistik Austria nachgefragt, woraufhin diese ein Gespräch mit dem Generaldirektor gesucht habe. Am ... habe sie bezugnehmend auf dieses Gespräch ein Schreiben erhalten, in dem die Generaldirektion die Situation darlege. Einige Informationen in dem Schreiben würden sie allerdings irritieren bzw. ihr als eine Verdrehung der Tatsachen erscheinen: Zum einen sei die Rede von einem zweiten Bewerbungsgespräch für die unbefristete Stelle „im Beisein der HR-Abteilung“, was eine sehr unglückliche Formulierung dafür sei, dass NUR zwei Personen aus der HR-Abteilung und keine einzige Person aus dem Fachbereich anwesend gewesen seien. Dieses Gespräch ein Bewerbungsgespräch zu nennen, irritiere umso mehr: 1) Zum einen sei der Bereichsleiter in dem Gespräch davor schon davon ausgegangen, dass sie ... bei dieser Stelle anfangen würde und habe nichts von einem zweiten Bewerbungsgespräch gewusst. 2) Habe der Bereichsleiter auf das Gespräch mit der HR-Abteilung als „Aufnahmegespräch“ Bezug genommen. 3) Habe man ihr in dem Gespräch keine einzige fachliche Frage

gestellt oder eine inhaltliche Information zu dem Job mitgegeben. Man habe ihr lediglich Arbeitszeitregelungen, die Anrechnungen, die Essensmöglichkeiten etc. der Statistik Austria vorgestellt und ihre Dokumente gescannt. All das deute eindeutig daraufhin, dass es sich um kein Bewerbungsgespräch handeln habe könne, zumal ihr davor des Öfteren zugesichert worden sei, dass sie nicht nur Erstgereichte sei, sondern auch die einzige Kandidatin, die man für diese Position haben wolle. Die Information aus dem Schreiben, wonach der Generaldirektor drei Kandidat:innen vorgeschlagen bekommen solle, sei umso irritierender, da ihr mehrmals vom Bereichsleiter X versichert worden sei, dass sie der einzige Vorschlag sei und die Stelle aus dem Grund nicht einmal ausgeschrieben worden sei. Ihr sei auch in dem Gespräch mit der HR nicht mitgeteilt worden, dass noch andere Kandidat:innen im Rennen seien. Offen bleibe also, wer die interne Besetzung vorgeschlagen haben solle. Die Antragstellerin habe daraufhin bei der Gleichbehandlungskommission der Statistik Austria nachgefragt, woraufhin diese ein Gespräch mit dem Generaldirektor gesucht habe. Am ... habe sie bezugnehmend auf dieses Gespräch ein Schreiben erhalten, in dem die Generaldirektion die Situation darlege. Einige Informationen in dem Schreiben würden sie allerdings irritieren bzw. ihr als eine Verdrehung der Tatsachen erscheinen: Zum einen sei die Rede von einem zweiten Bewerbungsgespräch für die unbefristete Stelle „im Beisein der HR-Abteilung“, was eine sehr unglückliche Formulierung dafür sei, dass NUR zwei Personen aus der HR-Abteilung und keine einzige Person aus dem Fachbereich anwesend gewesen seien. Dieses Gespräch ein Bewerbungsgespräch zu nennen, irritiere umso mehr: 1) Zum einen sei der Bereichsleiter in dem Gespräch davor schon davon ausgegangen, dass sie ... bei dieser Stelle anfangen würde und habe nichts von einem zweiten Bewerbungsgespräch gewusst. 2) Habe der Bereichsleiter auf das Gespräch mit der HR-Abteilung als „Aufnahmegespräch“ Bezug genommen. 3) Habe man ihr in dem Gespräch keine einzige fachliche Frage gestellt oder eine inhaltliche Information zu dem Job mitgegeben. Man habe ihr lediglich Arbeitszeitregelungen, die Anrechnungen, die Essensmöglichkeiten etc. der Statistik Austria vorgestellt und ihre Dokumente gescannt. All das deute eindeutig daraufhin, dass es sich um kein Bewerbungsgespräch handeln habe könne, zumal ihr davor des Öfteren zugesichert worden sei, dass sie nicht nur Erstgereichte sei, sondern auch die einzige Kandidatin, die man für diese Position haben wolle. Die Information aus dem Schreiben, wonach der Generaldirektor drei Kandidat:innen vorgeschlagen bekommen solle, sei umso irritierender, da ihr mehrmals vom Bereichsleiter römisch zehn versichert worden sei, dass sie der einzige Vorschlag sei und die Stelle aus dem Grund nicht einmal ausgeschrieben worden sei. Ihr sei auch in dem Gespräch mit der HR nicht mitgeteilt worden, dass noch andere Kandidat:innen im Rennen seien. Offen bleibe also, wer die interne Besetzung vorgeschlagen haben solle.

Da sie sich allerdings ursprünglich auf die befristete Stelle beworben habe, sei die Frage offengeblieben, ob ihr diese stattdessen vorgeschlagen würde, da auch hier bekannt gewesen sei, dass sie Erstgereichte sei. In dem Schreiben des Generaldirektors stehe, man habe diese Stelle aus wirtschaftlichen Gründen streichen müssen. Auch das erscheine sehr unglaubwürdig, da ihr in dem Bewerbungsprozess für diese Stelle mitgeteilt worden sei, dass diese extern finanziert sei. Die Tatsache, dass man sich erst nach Einleiten (!) des Gleichbehandlungsprozesses spontan dazu entschließe, eine bereits ausgeschriebene, extern finanzierte Stelle zu streichen, werfe ihrer Meinung nach viele Fragen auf.

Insgesamt habe die Antragstellerin den Verdacht, dass hier eine Diskriminierung aufgrund ihrer Weltanschauung vorliege, da der Prozess bereits so weit fortgeschritten gewesen sei und ihr mehrfach signalisiert worden sei, dass sie die erstgereichte Kandidatin für beide Positionen sei. Ihrer Ansicht nach sei die Aufnahme nicht an fehlenden Qualifikationen oder einer stärkeren Konkurrenz gescheitert, sondern vielmehr an der alleinigen und ausschließlichen Entscheidung des Generaldirektors, die offenbar aus politischen Überlegungen getroffen worden sei. Der Generaldirektor habe sie in dem ganzen Prozess kein einziges Mal zu Gesicht bekommen und könne dementsprechend schwer beurteilen, wie es um ihre Soft oder Hard Skills bestellt sei (zumal die fachlich Zuständigen sie bereits als kompetent und qualifiziert eingeschätzt hätten). Aufgrund ihres Lebenslaufes sei klar ersichtlich, dass sie aus arbeitnehmer:innennahen Institutionen (...) komme, ihre öffentlich einsehbare parteipolitische Aktivität lasse außerdem eindeutig auf ihre linksgerichteten Vorstellungen schließen. Aufgrund des Lebenslaufes des Generaldirektors (...), gehe sie davon aus, dass er sich politisch auf Arbeitgeberseite verorte und aus diesem Grund im letzten Moment gegen eine Einstellung gestimmt habe.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Ausschreibung „Projektmitarbeiter:in für X (befristet bis ...)“, Lebenslauf von A, Bewerbungsschreiben von A, E-Mail von Statistik Austria an A über die Bestätigung des Erhalts der Bewerbungsunterlagen vom ..., E-Mail von Statistik Austria

„Dialog mit Statistik Austria“ vom ..., Absage E-Mail von Statistik Austria vom ..., Schreiben von Statistik Austria an A vom ... Ausschreibung „Projektmitarbeiter:in für römisch zehn (befristet bis ...)“, Lebenslauf von A, Bewerbungsschreiben von A, E-Mail von Statistik Austria an A über die Bestätigung des Erhalts der Bewerbungsunterlagen vom ..., E-Mail von Statistik Austria „Dialog mit Statistik Austria“ vom ..., Absage E-Mail von Statistik Austria vom ..., Schreiben von Statistik Austria an A vom ...

Aus der Ausschreibung „Projektmitarbeiter:in für X (befristet bis ...)“ gehen folgende Aufgaben hervor  
Aus der Ausschreibung „Projektmitarbeiter:in für römisch zehn (befristet bis ...)“ gehen folgende Aufgaben hervor:

...

In der Ausschreibung werden folgende geforderte Fähigkeiten genannt:

...

Dem vorliegenden Lebenslauf der Antragstellerin kann folgender akademischer und beruflicher Werdegang entnommen werden:

A, geboren am ..., schloss das Gymnasium im ... ab und absolvierte anschließend von ... bis ... das Bachelorstudium ... ..., wobei sie in die „Class of Excellence“ aufgenommen wurde. In Folge absolvierte sie von ... bis ... das englischsprachige Masterstudium ... mit der Gesamtnote ...

A spricht Deutsch als Erstsprache sowie ... als Zweitsprache und verfügt über verhandlungssichere Englischkenntnisse sowie Grundkenntnisse in ... und ... Des Weiteren verfügt sie über Fachkenntnisse bezüglich der Softwareprogramme Python (NumPy, Pandas), R, Stata, Excel und MATLAB.

Neben diversen Ferial- und Nebenjobs in den Jahren ... arbeitete A ... beim ... im Bereich ... Von ... bis ... war sie für ... tätig und beschäftigte sich in der Hauptabteilung ... mit der Mitarbeit bei ... Im Zeitraum ... bis ... hielt sie parallel ... im Bereich der Bildungspolitik Workshops und Vorträge mit dem Schwerpunkt ... Von ... bis ... arbeitete sie beim ... Institut im Bereich ... Von ... bis dato [Anmerkung: bis zum Bewerbungszeitpunkt] war sie für die Arbeiterkammer X als ... tätig und beschäftigte sich mit ... Neben diversen Ferial- und Nebenjobs in den Jahren ... arbeitete A ... beim ... im Bereich ... Von ... bis ... war sie für ... tätig und beschäftigte sich in der Hauptabteilung ... mit der Mitarbeit bei ... Im Zeitraum ... bis ... hielt sie parallel ... im Bereich der Bildungspolitik Workshops und Vorträge mit dem Schwerpunkt ... Von ... bis ... arbeitete sie beim ... Institut im Bereich ... Von ... bis dato [Anmerkung: bis zum Bewerbungszeitpunkt] war sie für die Arbeiterkammer römisch zehn als ... tätig und beschäftigte sich mit ...

Das Bewerbungsschreiben der Antragstellerin lautet wie folgt:

„Bewerbung als Projektmitarbeiter:in für X, Bewerbung als Projektmitarbeiter:in für römisch zehn

...“

Am ... erhielt die Antragstellerin eine E-Mail von Statistik Austria, in dem der Erhalt ihrer Bewerbungsunterlagen bestätigt wurde.

Am ... erhielt die Antragstellerin folgende E-Mail mit dem Betreff „Dialog mit Statistik Austria“ von Statistik Austria:

„wie telefonisch besprochen, bestätigen wir den Gesprächstermin am

...

in der Bundesanstalt "Statistik Österreich", 1110 Wien, Guglgasse 13.

Anbei finden Sie ebenfalls den Bewerbungsbogen.

Bitte bringen Sie diesen sowie die nachfolgend angeführten Unterlagen (Kopien ausreichend) zu dem Gesprächstermin mit:

? Geburtsurkunde

? Staatsbürgerschaftsnachweis

- ? e-card
- ? Bankomatkarte
- ? Auszug aus dem Zentralen Melderegister (Gesamtdatensatz)
- ? Zeugnis über die höchste abgeschlossene Schulbildung (Maturazeugnis)
- ? Nachweis über abgeschlossene Studien (Bescheide ausreichend)
- ? vorliegende Dienstzeugnisse
- ? Versicherungsdatenauszug“

Am ... erhielt die Antragstellerin auszugsweise folgende E-Mail von Statistik Austria:

„Wir danken Ihnen noch einmal sehr herzlich für Ihre Bewerbung und für das Gespräch, wodurch wir die Möglichkeit hatten, sie besser kennenzulernen.

Da Sie einen sehr positiven Eindruck an uns vermittelt haben, fällt es uns besonders schwer, Ihnen mitteilen zu müssen, dass für diese Position eine andere Wahl getroffen wurde.

Diese Entscheidung fiel uns nicht leicht, da wir die Mühe und Zeit, die Sie in Ihre Bewerbung investiert haben, sehr schätzen.

Bitte betrachten Sie diese Absage nicht als mangelndes Interesse an Ihren Fähigkeiten und Qualifikationen.

Wir waren beeindruckt von Ihrem bisherigen Werdegang, jedoch mussten wir die Auswahl aufgrund unserer spezifischen Anforderungen treffen.

Es tut uns leid, dass wir Ihnen keine positive Nachricht geben können.“

Das Schreiben von Statistik Austria an die Antragstellerin vom ... lautet auszugsweise wie folgt:

„Bezugnehmend auf Ihr Gespräch am ... mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen der Bundesanstalt „Statistik Österreich“, ..., möchten wir den Bewerbungs- und Stellenbesetzungsprozess wie folgt zusammenfassen und deutlich zum Ausdruck bringen, dass die Bundesanstalt „Statistik Österreich“ das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eingehalten hat.

Aufgrund Ihrer am ... eingelangten Bewerbung (als Projektmitarbeiterin für X (befristet bis ...)) wurden Sie zu einem Bewerbungsgespräch am ... in die Bundesanstalt „Statistik Österreich“ / Direktion X eingeladen. In diesem Gespräch wurde Ihnen mitgeteilt, dass eine weitere – unbefristete Position – ebenfalls zu besetzen ist. Aufgrund Ihrer am ... eingelangten Bewerbung (als Projektmitarbeiterin für römisch zehn (befristet bis ...)) wurden Sie zu einem Bewerbungsgespräch am ... in die Bundesanstalt „Statistik Österreich“ / Direktion römisch zehn eingeladen. In diesem Gespräch wurde Ihnen mitgeteilt, dass eine weitere – unbefristete Position – ebenfalls zu besetzen ist.

Am ... fand ein weiteres Bewerbungsgespräch – für die oben genannte unbefristete Position – im Beisein von Mitarbeiter:innen des Bereichs Human Resources statt. In diesem Gespräch wurde unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass die finale Entscheidung über die Besetzung von vakanten Positionen ausschließlich durch die Generaldirektion der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ erfolgt.

Aufgrund der Vielzahl an qualifizierten Bewerber:innen wurde der Generaldirektion ein Dreivorschlag zur Besetzung der vakanten Position vorgelegt. Eine der vorgeschlagenen Personen steht derzeit in einem befristeten Dienstverhältnis mit der Bundesanstalt „Statistik Österreich“. Gemäß interner Richtlinien wurde dieser Person die Möglichkeit zur Übernahme der unbefristeten Position eingeräumt und diese hat das Angebot angenommen. Die Position „Projektmitarbeiter:in für X (befristet bis ...)“ wurde zwischenzeitlich aus wirtschaftlichen Gründen gestrichen. Aufgrund der Vielzahl an qualifizierten Bewerber:innen wurde der Generaldirektion ein Dreivorschlag zur Besetzung der vakanten Position vorgelegt. Eine der vorgeschlagenen Personen steht derzeit in einem befristeten Dienstverhältnis mit der Bundesanstalt „Statistik Österreich“. Gemäß interner Richtlinien wurde dieser Person die Möglichkeit zur Übernahme der unbefristeten Position eingeräumt und diese hat das Angebot angenommen. Die Position „Projektmitarbeiter:in für römisch zehn (befristet bis ...)“ wurde zwischenzeitlich aus wirtschaftlichen Gründen gestrichen.

Wir bedauern, dass wir Ihrem Wunsch nach einer Anstellung derzeit nicht entsprechen können und entschuldigen uns für entstandene Unannehmlichkeiten.

Dennoch möchten wir Sie ermutigen, sich auch in Zukunft bei passenden Gelegenheiten erneut zu bewerben!

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte Statistik Austria am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

A sei im Sinne eines transparenten Besetzungsprozesses bereits in dem Schreiben vom ... umfassend über den Bewerbungs- und Stellenbesetzungsprozess informiert worden. Dabei seien sämtliche Hintergründe sachlich und korrekt dargelegt worden. Statistik Austria wolle ausdrücklich klarstellen, dass diese Entscheidung auf fachlichen und wirtschaftlichen Kriterien basiert sei.

Gemäß den internen Richtlinien der Statistik Austria obliege es weder der besetzenden Organisationseinheit noch einzelnen Vertreter:innen des Bereiches HR, verbindliche Einstellungszusagen zu erteilen. Die finale Zustimmung zu einer Anstellung könne ausschließlich durch beide Generaldirektoren erfolgen. Dieser Prozess sei nach der Beschwerde intern eingehend überprüft worden und alle an dem Bewerbungs- und Besetzungsprozess beteiligten Personen hätten glaubwürdig bestätigt, dass die internen Vorgaben eingehalten worden seien.

Sollte auf Seiten von A dennoch der subjektive Eindruck einer mündlichen Zusage entstanden sein, würden sie dies sehr bedauern und sich ausdrücklich für das entstandene Missverständnis entschuldigen.

Bezüglich der erwähnten Stellenausschreibung, welche zunächst auf der Homepage der Statistik Austria veröffentlicht und später zurückgezogen worden sei, sei zu betonen, dass diese Maßnahme in keinem Zusammenhang mit A stehe. Die Ausschreibung habe zurückgezogen werden müssen, weil die ursprünglich zugesagte finanzielle Unterstützung eines externen Auftraggebers zu diesem Zeitpunkt nicht bestätigt gewesen sei. Die angespannte Budgetsituation von Statistik Austria sei allgemein bekannt und sei in diesem Fall ausschlaggebend gewesen.

In dem bereits erwähnten Schreiben vom ... sei A ausdrücklich ermutigt worden, sich bei zukünftigen passenden Gelegenheiten erneut zu bewerben. Bislang sei jedoch keine neuerliche Bewerbung von ihr eingegangen.

Statistik Austria verpflichte sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben den höchsten Standards. Sie seien besonders stolz darauf, Expert:innen aus über 20 Nationen zu beschäftigen und sich sowohl national als auch international einen ausgezeichneten Ruf als unabhängige und kompetente Produzentin statistischer Daten und Analysen erarbeitet zu haben.

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen sei ihnen ein zentrales Anliegen gewesen und sei ihnen ein zentrales Anliegen. Dieser Anspruch werde auch weiterhin in all ihren Prozessen deutlich und transparent umgesetzt.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: Lebenslauf von B; Motivationsschreiben von B; E-Mail von Statistik Austria an B über die Bestätigung des Erhalts der Bewerbungsunterlagen vom ...; Auszug aus der Bewerberkartei der Statistik Austria betreffend B; 3-er Vorschlag von ..., Leitung Direktion X; Formular zur Aufnahme von A, mit handschriftlichem Vermerk „gemäß 3-er Vorschlag B zusagen“. Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: Lebenslauf von B; Motivationsschreiben von B; E-Mail von Statistik Austria an B über die Bestätigung des Erhalts der Bewerbungsunterlagen vom ...; Auszug aus der Bewerberkartei der Statistik Austria betreffend B; 3-er Vorschlag von ..., Leitung Direktion römisch zehn; Formular zur Aufnahme von A, mit handschriftlichem Vermerk „gemäß 3-er Vorschlag B zusagen“.

Aus dem vorliegenden Lebenslauf des zum Zug gekommenen Mitbewerbers ergibt sich folgender akademischer und beruflicher Werdegang:

B, geboren am ..., schloss das Gymnasium im ... mit Reifeprüfung ab, die er mit Auszeichnung bestand, und absolvierte in Folge von ... bis ... das Bachelorstudium ..., das er ebenso mit Auszeichnung bestand. Zusätzlich absolvierte er von ... bis ... das Bachelorstudium ..., das er ebenfalls mit Auszeichnung bestand. Von ... bis ... absolvierte er das Masterstudium ... mit dem Wahlfachschwerpunkt ..., wobei er von ... bis ... ein Auslandssemester ... machte.

B spricht Deutsch als Muttersprache und besaß bereits vor seinem Auslandssemester ..., Englischkenntnisse auf dem Niveau C1. Er verfügt über sichere Kenntnisse der Software R, über gute Kenntnisse in MS Office und über jeweils Grundkenntnisse in SQL, Python und Stata.

Von ... bis ... hatte B eine Tutoriumsstelle für den Kurs „...“ inne. Von ... bis ... war er gewähltes Mitglied der Studienvertretung ...

Neben Feriertätigkeiten bei ... in verschiedenen Abteilungen im Zeitraum ... bis ... war B seit ... bei Statistik Austria in der Abteilung ... tätig.

Das Bewerbungsschreiben von B lautet wie folgt:

„...“

Am ... erhielt B eine E-Mail von Statistik Austria, in dem der Erhalt seiner Bewerbungsunterlagen bestätigt wurde.

In der Bewerberkartei der Statistik Austria ist für B als Termin für ein Bewerbungsgespräch der ... vermerkt.

Dem 3-er Vorschlag von ..., Leitung Direktion X, kann Folgendes entnommen werden: Dem 3-er Vorschlag von ..., Leitung Direktion römisch zehn, kann Folgendes entnommen werden:

„Betrifft: BewerberInnenauswahl Nachbesetzung der Position von [Anmerkung: geschwärzt] (unbefristete Stelle, Dummy Personalnr.: ...)“

Ich möchte mitteilen, dass im Rahmen des Verfahrens zur Nachbesetzung der Position von [Anmerkung: geschwärzt]

A

[Anmerkung: geschwärzt]

B

(alphabetisch nach Familiennamen gereiht)

aus fachlicher Sicht als geeignetste Bewerberinnen befunden worden sind.

Mit der Bitte um weitere Prüfung und Veranlassung.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte Statistik Austria am ... folgende weitere Unterlagen: Kollektivvertrag der Statistik Austria ..., 3-er Vorschlag der Leitung Direktion X, Entscheidung Generaldirektion, Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen inkl. Dienstzeugnissen von A. Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte Statistik Austria am ... folgende weitere Unterlagen: Kollektivvertrag der Statistik Austria ..., 3-er Vorschlag der Leitung Direktion römisch zehn, Entscheidung Generaldirektion, Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen inkl. Dienstzeugnissen von A.

Der Kollektivvertrag für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Bundesanstalt Statistik Österreich in der ab 1. August 2017 geltenden Fassung lautet auszugsweise:

„Postenausschreibung - § 6 „Postenausschreibung - Paragraph 6,

Zur Besetzung anstehende Positionen sind jedenfalls auch intern (via INTRANET) auszuschreiben. Bei derartigen Ausschreibungen ist der Betriebsrat im Zuge des Auswahlverfahrens anzuhören. Begünstigte Behinderte, Langzeitarbeitslose sowie im Betrieb beschäftigte Karenzvertretungen sind bei der Besetzung von Positionen tunlichst zu berücksichtigen.“

Die schriftliche Entscheidung der Generaldirektion besteht aus folgendem handschriftlichen Vermerk auf dem Aufnahmeformular von A:

„gemäß 3-er Vorschlag B zusagen

[Anmerkung: Unterschrift]

...“

Auf Ersuchen der Vorsitzenden der B-GBK in der Sitzung am ... übermittelte die Statistik Austria im Laufe desselben Tages eine E-Mail mit weiteren Unterlagen, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

? Dokument 01 Dienstbeschreibung B:

Diese Dienstbeschreibung sei von der Leitung der Direktion Y unterfertigt. Diese würden immer anlässlich einer internen Versetzung durch die abgebende Organisationseinheit erstellt.

? Dokument 02 Finanzierungsstand ...

Aus diesem Dokument sei zu entnehmen, dass selbst im ... noch keine Finanzierungssicherheit bestanden habe.

? Dokument 03 Ursprüngliche befristete Jobausschreibung

? Dokument 03a Entfristung des damaligen Jobinhabers

? Dokument 03b Einvernehmliche Lösung des damaligen Jobinhabers

[Anmerkung: Name des vorherigen Jobinhabers, der für das gegenständliche Verfahren nicht relevant ist] habe am ... seinen Dienst bei Statistik Austria angetreten. Das Dienstverhältnis habe durch einvernehmliche Lösung mit Wirksamkeit ... geendet.

Aufgrund des sehr ähnlichen Anforderungsprofils sei leider eine zweite Jobausschreibung unterblieben, da hier im Sinne der Kostenersparnis und Effizienz versucht worden sei vorzugehen.

B sei mit Wirksamkeit ... in die Direktion X (Bereich X) versetzt worden und nehme die unbefristete Position des ausgeschiedenen Kollegen ein. B sei mit Wirksamkeit ... in die Direktion römisch zehn (Bereich römisch zehn) versetzt worden und nehme die unbefristete Position des ausgeschiedenen Kollegen ein.

In den Monaten ... und ... habe er bereits jeweils einen Tag in der Woche in der Direktion X mitgearbeitet und sich bewährt. In den Monaten ... und ... habe er bereits jeweils einen Tag in der Woche in der Direktion römisch zehn mitgearbeitet und sich bewährt.

Gleichzeitig wolle der Dienstgebervertreter hervorheben, dass Statistik Austria diese Angelegenheit zum Anlass genommen habe, ihre Abläufe weiter zu optimieren:

? Alle am Bewerbungsprozess beteiligten Personen seien nochmals sensibilisiert worden, keine unrealistischen Erwartungen zu wecken.

? Zudem habe sie den Bewerbungsprozess angepasst: HR sei nun bereits ab der zweiten Runde gemeinsam mit den Vertreter:innen der Fachdirektion eingebunden.

Dies zeige, dass Statistik Austria nicht nur Wert auf Gleichbehandlung lege, sondern auch laufend an der Qualität und Weiterentwicklung ihrer Prozesse arbeite.

Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin habe keinerlei Bezug zu einer politischen Weltanschauung gehabt., Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin habe keinerlei Bezug zu einer politischen Weltanschauung gehabt.

Die Entscheidung habe ausschließlich auf fachlichen Kriterien und interner Bewährung beruht.

Der E-Mail der Statistik Austria von ... waren folgende Unterlagen angeschlossen: Dienstbeschreibung für B von ...; interne E-Mails der Statistik Austria zum Finanzierungsstand für das Projekt ... „...“; Ausschreibung „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für X, Bereich ‚X‘, befristet von ... bis ...“; Entfristung mit Wirksamkeit ... des damaligen Jobinhabers vom ...; Auszug aus dem Personalmanagementsystem der Statistik Austria, aus dem die einvernehmliche Lösung des damaligen Jobinhabers mit Wirksamkeit ... ersichtlich ist. Der E-Mail der Statistik Austria von ... waren folgende Unterlagen angeschlossen: Dienstbeschreibung für B von ...; interne E-Mails der Statistik Austria zum Finanzierungsstand für das Projekt ... „...“; Ausschreibung „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für römisch zehn, Bereich ‚X‘, befristet von ... bis ...“; Entfristung mit Wirksamkeit ... des damaligen Jobinhabers vom ...; Auszug aus dem Personalmanagementsystem der Statistik Austria, aus dem die einvernehmliche Lösung des damaligen Jobinhabers mit Wirksamkeit ... ersichtlich ist.

Die Leitung der Direktion Y unterfertigte folgende Dienstbeschreibung für B:

„B war von ... bis ... in der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ in der Direktion Y, Bereich ... beschäftigt.

Er arbeitete in mehreren Projekten mit verschiedenen Tätigkeiten und konnte sich mit hervorragendem Einsatz viel Wissen im Bereich der ... aneignen:

- Beim Projekt ... programmierte er mit R einen Datenabgleich, kontrollierte Ergebnisse und schrieb am entsprechenden Kapitel des Universitätsberichts mit, der mit R Markdown erstellt wurde. Beim Endbericht ..., der ebenfalls mit R Markdown erstellt wurde, war er vor allem mit der Sicherstellung der Barrierefreiheit der Texte und der zugehörigen Tabellen betraut.

- Zur Vorbereitung einer Prognose ... führte er explorative Datenanalysen in R durch.
- In der Erhebungsphase des Projekts ... unterstützte er das Projektteam bei der täglichen Erstellung des Monitorings während der Feldphase.
- Im Rahmen ... der Publikation „...“ aktualisierte er Tabellen, Grafiken und Texte für mehrere Kapitel und nahm umfangreiche Kontrollen der gesamten Publikation vor.
- Auch für den Monitoring-Bericht ... konnte er seine Zuverlässigkeit und Präzision bei der Kontrolle der Publikation zeigen.
- Für die ..., ..., ..., ... und ... führte er eigenständig Auswertungen mit R durch, programmierte Funktionen in R und erstellte Ergebnistabellen.
- B entwickelte ein Programm in R zur Qualitätsprüfung zur Übereinstimmung der Daten aus den Projekten ... und ... und leistete so einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung für beide Projekte.

B war stets bereit, die ihm übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen. Seine Arbeitsleistung ging weit über das durchschnittliche Maß hinaus, sodass er nicht nur ein äußerst wertvoller Mitarbeiter, sondern auch ein allseits geschätzter Kollege war. B wechselt zum Ende der Befristung der Stelle in die Direktion X. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute. “B war stets bereit, die ihm übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen. Seine Arbeitsleistung ging weit über das durchschnittliche Maß hinaus, sodass er nicht nur ein äußerst wertvoller Mitarbeiter, sondern auch ein allseits geschätzter Kollege war. B wechselt zum Ende der Befristung der Stelle in die Direktion römisch zehn. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute. “

Am ... sendete die Leiterin des Bereichs HR bei Statistik Austria folgende E-Mail an den Leiter des Bereichs Controlling:

„bitte um kurze Bestätigung, wann die Projektfinanzierungszusage vom BMF hinsichtlich ... bei Statistik Austria in ... eingegangen ist.“

Der Leiter des Bereichs Controlling antwortete ihr am ... wie folgt:

“...“

Für ... ist die Finanzierung bereits fixiert. Die neuen Kalkulationen für ... bis ... habe ich vor kurzem erhalten. Verträge dazu sind soeben vorhin im Aktenlauf bei mir angekommen.

Die Finanzierung für ... ist damit noch nicht unter Dach und Fach, die Projektfinanzierung für die Folgejahre ist also noch offen.“

Aus der Ausschreibung der Stelle „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für X, Bereich ‚X‘, befristet von ... bis ...“, die gegenständlich von Statistik Austria unbefristet zu besetzen war, gehen folgende Aufgaben hervor: Aus der Ausschreibung der Stelle „Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. Wirtschaftswissenschaftler für römisch zehn, Bereich ‚X‘, befristet von ... bis ...“, die gegenständlich von Statistik Austria unbefristet zu besetzen war, gehen folgende Aufgaben hervor:

...

In der Ausschreibung werden folgende Anforderungen genannt:

...

Bei der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... waren die Antragstellerin A und eine Vertrauensperson, der Dienstgebervertreter ... und die Gleichbehandlungsbeauftragte ... anwesend. Bei der Sitzung des Senates römisch zwei der B-GBK am ... waren die Antragstellerin A und eine Vertrauensperson, der Dienstgebervertreter ... und die Gleichbehandlungsbeauftragte ... anwesend.

Die Vorsitzende erteilte eine Belehrung über das Verfahren vor der B-GBK und ersuchte die Antragstellerin darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und beim Bewerbungsprozess um die Stelle „Projektmitarbeiter:in“ bei der Statistik Austria aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin führte aus:

Sie habe sich für eine befristete Stelle bei der Statistik Austria beworben und unmittelbar darauf sei ihr die frei

gewordene unbefristete Stelle angeboten worden, weil sie sehr gut geeignet sei. Ihr sei gesagt worden, dass sie einen sehr guten Eindruck gemacht habe und die einzige Kandidatin sei, die sowohl für die befristete als auch für die unbefristete Stelle in Frage komme. Ihr sei nähergebracht worden, die unbefristete Stelle anzunehmen.

Befragt nach der Jobbeschreibung für die unbefristete Stelle, da der B-GBK nur die Beschreibung der befristeten Stelle vorliege, gab die Antragstellerin an, dass diese Stelle in der Nebenabteilung sei, aber auch im Bereich X. Die unbefristete Stelle sei jedoch nie ausgeschrieben worden, da nur sie in Frage gekommen sei. Befragt nach der Jobbeschreibung für die unbefristete Stelle, da der B-GBK nur die Beschreibung der befristeten Stelle vorliege, gab die Antragstellerin an, dass diese Stelle in der Nebenabteilung sei, aber auch im Bereich römisch zehnten. Die unbefristete Stelle sei jedoch nie ausgeschrieben worden, da nur sie in Frage gekommen sei.

Auf die Frage, woher sie den Aufgabenbereich dann gewusst habe, antwortete die Antragstellerin, dieser sei ihr erklärt worden. Beim Bewerbungsgespräch für die befristete Stelle sei der Abteilungsleiter der Nebenabteilung anwesend gewesen, weil eben klar gewesen sei, dass diese unbefristete Stelle frei werde. Ihr sei auch extra eine Sonderlösung angeboten worden, da sie unentschlossen gewesen sei, ob sie die unbefristete oder die befristete Stelle nehmen solle, da sie die Inhalte der befristeten Stelle mehr interessiert hätten. Die Sonderlösung sei gewesen, dass sie halb/halb machen könne, aber eben unbefristet. Es sei interessant, dass in der Stellungnahme der Statistik Austria angeführt worden sei, dass es eine Vielzahl an Bewerbungen gegeben habe, obwohl die unbefristete Stelle ja gar nicht ausgeschrieben worden sei. Klar sei, dass ihr in jedem Punkt vermittelt worden sei, dass man sie für die unbefristete Stelle haben wolle und es keine Konkurrenz gebe. Ihr sei kommuniziert worden, dass sie die einzige Kandidatin sei, die in Frage komme. Vor ihrem Gespräch mit der HR habe sie bereits ein Treffen mit dem Bereichsleiter X gehabt. Er habe sie herumgeführt, ihr ihr zukünftiges Büro gezeigt und die Kolleg:innen vorgestellt. Die Fachabteilung sei somit sicher davon ausgegangen, dass sie im ... den Dienst antrete. Beim darauffolgenden Aufnahmegespräch bei der HR habe sie bereits ihre Dokumente abgegeben, unter anderem einen Strafregisterauszug. Es sei ein klassisches Aufnahmeverfahren gewesen. Sie kenne das nicht anders und fände es auch fragwürdig, wenn beim Bewerbungsgespräch bereits alle sensiblen Daten der Bewerber:innen erfasst werden würden. Ihr seien damals unter anderem die gültigen Kernzeiten und die Essenslösungen der Statistik Austria vorgestellt worden. Ihr sei gesagt worden, dass sie am ... den Dienst antrete und ihr zwei Dienstjahre angerechnet werden würden, insofern es ein OK des Generaldirektors gebe. Bei diesem Gespräch sei keine Fachperson anwesend gewesen und es seien keine fachlichen Fragen gestellt worden. Für sie sei das eindeutig ein Aufnahmegespräch gewesen. Sie habe sich keine Sorgen darüber gemacht, dass der Generaldirektor noch sein OK geben müsse, da die HR gesagt habe, dass sie einen guten Eindruck vermittelt habe, und die Fachabteilung habe sie sowieso für die Stelle gewollt. Eine Woche später habe sie die Absage erhalten. Interessant sei gewesen, dass in der Absage auf keine Stelle Bezug genommen worden sei. Sie sei eigentlich für beide Stellen, für die befristete und die unbefristete, die beste Kandidatin gewesen. Dass es, wie in der Stellungnahme angeführt, einen Dreivorschlag gegeben habe, habe sie irritiert. Dass es zusätzlich zu ihr noch zwei andere Personen gegeben haben solle, sei ihr sehr komisch vorgekommen. Davon hätte die Fachabteilung gewusst, wenn es so gewesen wäre, doch ihr sei an keinem Punkt mitgeteilt worden, dass es andere Bewerber:innen gebe, im Gegenteil, ihr sei gesagt worden, dass man unbedingt sie haben wolle. Einen Dreivorschlag kenne sie auch nur von hohen Positionen. Es komme ihr seltsam vor, dass bei einer „x-beliebigen Stelle“ in der Statistik Austria ein Dreivorschlag gemacht werde. In ihrem Umfeld hätten sich auch einige Personen bei der Statistik Austria beworben und da sei nie von einem Dreivorschlag die Rede gewesen. Nach der Absage habe sie sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt und ihren Verdacht, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung handle, geäußert. Auch an die Arbeiterkammer habe sie das herangetragen und versucht Druck aufzubauen, dass ihr zumindest die befristete Stelle angeboten werde. Im Schreiben der Generaldirektion der Statistik Austria sei ausgeführt worden, dass die unbefristete Stelle anderwärtig besetzt worden sei und die befristete aus wirtschaftlichen Gründen gestrichen worden sei. Das habe sie komisch gefunden, da ihr im Bewerbungsgespräch mitgeteilt worden sei, dass die befristete Stelle extern vom Bundesministerium für Finanzen (BMF) finanziert werde und die Finanzierung bereits fix sei. Auch das Argument, dass alle im Bewerbungsprozess Beteiligten glaubhaft bestätigt hätten, dass Vorgaben eingehalten worden seien, ziehe sie in Zweifel, denn sie glaube nicht, dass mit den Zuständigen, wie zB dem Bereichsleiter X, Gespräche geführt worden seien. Auf die Frage, woher sie den Aufgabenbereich dann gewusst habe, antwortete die Antragstellerin, dieser sei ihr erklärt worden. Beim Bewerbungsgespräch für die befristete Stelle sei der Abteilungsleiter der Nebenabteilung anwesend gewesen, weil eben klar gewesen sei, dass diese unbefristete Stelle frei werde. Ihr sei auch extra eine Sonderlösung angeboten

worden, da sie unentschlossen gewesen sei, ob sie die unbefristete oder die befristete Stelle nehmen solle, da sie die Inhalte der befristeten Stelle mehr interessiert hätten. Die Sonderlösung sei gewesen, dass sie halb/halb machen könne, aber eben unbefristet. Es sei interessant, dass in der Stellungnahme der Statistik Austria angeführt worden sei, dass es eine Vielzahl an Bewerbungen gegeben habe, obwohl die unbefristete Stelle ja gar nicht ausgeschrieben worden sei. Klar sei, dass ihr in jedem Punkt vermittelt worden sei, dass man sie für die unbefristete Stelle haben wolle und es keine Konkurrenz gebe. Ihr sei kommuniziert worden, dass sie die einzige Kandidatin sei, die in Frage komme. Vor ihrem Gespräch mit der HR habe sie bereits ein Treffen mit dem Bereichsleiter römisch zehn gehabt. Er habe sie herumgeführt, ihr ihr zukünftiges Büro gezeigt und die Kolleg:innen vorgestellt. Die Fachabteilung sei somit sicher davon ausgegangen, dass sie im ... den Dienst antrete. Beim darauffolgenden Aufnahmegespräch bei der HR habe sie bereits ihre Dokumente abgegeben, unter anderem einen Strafregisterauszug. Es sei ein klassisches Aufnahmeverfahren gewesen. Sie kenne das nicht anders und fände es auch fragwürdig, wenn beim Bewerbungsgespräch bereits alle sensiblen Daten der Bewerber:innen erfasst werden würden. Ihr seien damals unter anderem die gültigen Kernzeiten und die Essenslösungen der Statistik Austria vorgestellt worden. Ihr sei gesagt worden, dass sie am ... den Dienst antrete und ihr zwei Dienstjahre angerechnet werden würden, insofern es ein OK des Generaldirektors gebe. Bei diesem Gespräch sei keine Fachperson anwesend gewesen und es seien keine fachlichen Fragen gestellt worden. Für sie sei das eindeutig ein Aufnahmegespräch gewesen. Sie habe sich keine Sorgen darüber gemacht, dass der Generaldirektor noch sein OK geben müsse, da die HR gesagt habe, dass sie einen guten Eindruck vermittelt habe, und die Fachabteilung habe sie sowieso für die Stelle gewollt. Eine Woche später habe sie die Absage erhalten. Interessant sei gewesen, dass in der Absage auf keine Stelle Bezug genommen worden sei. Sie sei eigentlich für beide Stellen, für die befristete und die unbefristete, die beste Kandidatin gewesen. Dass es, wie in der Stellungnahme angeführt, einen Dreivorschlag gegeben habe, habe sie irritiert. Dass es zusätzlich zu ihr noch zwei andere Personen gegeben haben solle, sei ihr sehr komisch vorgekommen. Davon hätte die Fachabteilung gewusst, wenn es so gewesen wäre, doch ihr sei an keinem Punkt mitgeteilt worden, dass es andere Bewerber:innen gebe, im Gegenteil, ihr sei gesagt worden, dass man unbedingt sie haben wolle. Einen Dreivorschlag kenne sie auch nur von hohen Positionen. Es komme ihr seltsam vor, dass bei einer „x-beliebigen Stelle“ in der Statistik Austria ein Dreivorschlag gemacht werde. In ihrem Umfeld hätten sich auch einige Personen bei der Statistik Austria beworben und da sei nie von einem Dreivorschlag die Rede gewesen. Nach der Absage habe sie sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt und ihren Verdacht, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung handle, geäußert. Auch an die Arbeiterkammer habe sie das herangetragen und versucht Druck aufzubauen, dass ihr zumindest die befristete Stelle angeboten werde. Im Schreiben der Generaldirektion der Statistik Austria sei ausgeführt worden, dass die unbefristete Stelle anderwärtig besetzt worden sei und die befristete aus wirtschaftlichen Gründen gestrichen worden sei. Das habe sie komisch gefunden, da ihr im Bewerbungsgespräch mitgeteilt worden sei, dass die befristete Stelle extern vom Bundesministerium für Finanzen (BMF) finanziert werde und die Finanzierung bereits fix sei. Auch das Argument, dass alle im Bewerbungsprozess Beteiligten glaubhaft bestätigt hätten, dass Vorgaben eingehalten worden seien, ziehe sie in Zweifel, denn sie glaube nicht, dass mit den Zuständigen, wie zB dem Bereichsleiter römisch zehn, Gespräche geführt worden seien.

Zur Weltanschauung gab die Antragstellerin an, dass öffentlich bekannt sei, dass der ehemalige Generaldirektor ... der ÖVP nahestehe und ein arbeitgebernahes Weltbild habe. Es sei allgemein bekannt, dass er ein Problem mit „Roten“ in der Statistik Austria habe und es sei auch bekannt gewesen, dass er bereits früher Personen abgelehnt habe, wenn sie ihm vom Weltbild her nicht gepasst hätten. Sie sei beim ... und der Arbeiterkammer tätig gewesen und sei parteipolitisch tätig. Es gebe keine anderen Gründe dafür, dass sie von der Generaldirektion im letzten Moment abgelehnt worden sei.

Auf die Frage, wie sie sich erkläre, dass bereits ein Aufnahmegespräch mit ihr geführt worden sei, wenn den Mitarbeiter:innen bekannt sei, dass der Generaldirektor der Besetzung mit einer Person ihrer Weltanschauung nicht zustimme, antwortete die Antragstellerin, dass fraglich sei, inwieweit die zuständigen Personen voraussetzenden Gehorsam walten lassen würden. Sie nehme an, dass diese Personen es als problematisch betrachten würden, dass Personen aufgrund ihres Weltbildes abgelehnt würden. Darüber hinaus komme hinzu, dass sie parteipolitisch in einem ... Umfeld aktiv gewesen sei, was nochmal ein anderes Kaliber darstelle.

Auf die Frage, ob sie es für möglich halte, dass die Generaldirektion sie gegoogelt habe, antwortete die Antragstellerin, dass sie nicht wisse, ob die Generaldirektion selbst gegoogelt habe oder ob ihr die Informationen zugespielt worden

sein. Die Abteilung X sei eine strategisch sehr relevante Abteilung und gerade dort halte sie es für realistisch, dass darauf geachtet werde, welche Personen angestellt würden. Sie nehme an, dass die „Notbremse“ gezogen worden sei. Auf die Frage, ob sie es für möglich halte, dass die Generaldirektion sie gegoogelt habe, antwortete die Antragstellerin, dass sie nicht wisse, ob die Generaldirektion selbst gegoogelt habe oder ob ihr die Informationen zugespielt worden seien. Die Abteilung römisch zehn sei eine strategisch sehr relevante Abteilung und gerade dort halte sie es für realistisch, dass darauf geachtet werde, welche Personen angestellt würden. Sie nehme an, dass die „Notbremse“ gezogen worden sei.

Auf die Frage nach der Mitarbeiter:innenanzahl des Bereichs antwortete der Dienstgebervertreter, 30 bis 40 Personen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte erklärte, dass es fünf große Direktionen gebe und darunter mehrere Bereiche lägen.

Auf Aufforderung der Vorsitzenden replizierte der Dienstgebervertreter, dass zum damaligen Zeitpunkt zweistufige Bewerbungsverfahren durchgeführt worden seien. Er und seine Kollegin würden 6000 Bewerbungen im Jahr bearbeiten. Sie täten sich schwer, alle Bewerbungen fachlich 100 Prozent zuzuordnen. Es sei klar, dass ein Lehrling für eine Akademiker:innenstelle nicht qualifiziert sei. Es sei wichtig, dass die Fachabteilungen im ersten Durchgang die ersten Gespräche führen würden und im zweiten Durchgang die HR-Abteilung eingebunden werde. Im zweiten Gespräch werde den Bewerber:innen erklärt, was die Statistik Austria biete. Es sei richtig, dass der Antragstellerin im zweiten Gespräch die Arbeitszeiten, Essenlösungen und dergleichen mitgeteilt worden seien. Das sei relevant, da es Personen gebe, die dann zum Beispiel ihre Bewerbung zurückziehen würden, wenn keine Kantine oder genügend Homeoffice-Tage angeboten würden. Die Statistik Austria sei des Öfteren kritisiert worden, weil der Bewerbungsprozess zu lange gedauert habe, weswegen nunmehr beim zweiten Termin die Bewerber:innen bereits aufgefordert würden, alle Unterlagen vorzulegen.

Auf Nachfrage antwortete der Dienstgebervertreter, dass sich 37 Personen für die befristete Stelle beworben hätten, nach dem ersten Durchgang seien, inklusive der Antragstellerin, fünf bis sechs übriggeblieben. Im Normalfall würden die potenziellen neuen Mitarbe

**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](http://www.jusline.at)