

Gbk 2024/4/26 B-GBK I/318/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.04.2024

Norm

§4 Z6 B GIBG

§13 Abs1 Z6 B GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch den Abbau der personellen Ausstattung und sonstiger Ressourcen ihrer Professur im Fachbereich X der Fakultät X der Universität X (im Folgenden: Uni X) auf Grund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 und § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch den Abbau der personellen Ausstattung und sonstiger Ressourcen ihrer Professur im Fachbereich römisch zehn der Fakultät römisch zehn der Universität römisch zehn (im Folgenden: Uni römisch zehn) auf Grund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 4, Ziffer 6 und Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Vorgehensweise der Verantwortlichen der Uni X im Zusammenhang mit der personellen Ausstattung von As Professur an der Uni X und der Umstand, dass sie nicht in ausreichendem Maße in die universitäre Kommunikation eingebunden wurde, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 und § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG dar. Die Vorgehensweise der Verantwortlichen der Uni römisch zehn im Zusammenhang mit der personellen Ausstattung von As Professur an der Uni römisch zehn und der Umstand, dass sie nicht in ausreichendem Maße in die universitäre Kommunikation eingebunden wurde, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 4, Ziffer 6 und Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie erachte sich durch den Abbau der personellen Ausstattung und Ressourcen ihrer Professur im Fachbereich X der Fakultät X der Uni X aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert. Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie erachte sich durch den Abbau der personellen Ausstattung und Ressourcen ihrer Professur im Fachbereich römisch zehn der Fakultät römisch zehn der Uni römisch zehn aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert.

Zur „Vorgeschichte“ führte A aus, sie sei seit ... - die einzige - Inhaberin einer Professur für X an der Uni X. Bis vor ... Jahren seien ihr die Stelle einer außerordentlichen Professur und zwei Assistent*innenstellen zugewiesen gewesen, allerdings habe sie - anders als die anderen ... Professoren des Fachbereichs - die Assistent*innen nur bis zur Promotion führen dürfen, es sei ihr verwehrt gewesen, die Assistent*innen als PostDoc oder Senior Scientist weiter zu halten oder gar zu habilitieren. Zudem werde die Vergabe einer Honorarprofessur an eine verdiente Praktikerin und Lektorin seit vielen Jahren hintangestellt, während ... Männer aus dem Kreis der ..., ... und ... in den Genuss einer solchen Honorarprofessur am Fachbereich gekommen seien. Zur „Vorgeschichte“ führte A aus, sie sei seit ... - die einzige - Inhaberin einer Professur für römisch zehn an der Uni römisch zehn. Bis vor ... Jahren seien ihr die Stelle einer außerordentlichen Professur und zwei Assistent*innenstellen zugewiesen gewesen, allerdings habe sie - anders als die anderen ... Professoren des Fachbereichs - die Assistent*innen nur bis zur Promotion führen dürfen, es sei ihr verwehrt gewesen, die Assistent*innen als PostDoc oder Senior Scientist weiter zu halten oder gar zu habilitieren. Zudem werde die Vergabe einer Honorarprofessur an eine verdiente Praktikerin und Lektorin seit vielen Jahren hintangestellt, während ... Männer aus dem Kreis der ..., ... und ... in den Genuss einer solchen Honorarprofessur am Fachbereich gekommen seien.

Zur „aktuellen Diskriminierung“ wurde im Wesentlichen ausgeführt:

Neben den Ungleichbehandlungen in der personellen Ausstattung sei eine Vielzahl anderer Herabsetzungen erfolgt, wie die räumliche Unterbringung unter dem Dach abseits der anderen Fachbereichskollegen und -kolleginnen, wobei der ihr zugewiesene kleine Sekretariatsraum von Bauplanung und Bauinspektorat nur als Lager (nicht als Büro) geeignet ausgewiesen worden sei. Aus Loyalität zur Universität habe sie die Diskriminierungen über Jahre - unter Protest - ertragen und bisher keine rechtlichen Schritte unternommen. Nun, wenige Jahre vor ihrer Pensionierung, würden die Diskriminierungen – ungeachtet ihrer international anerkannten Lehr- und Forschungsleistungen – dreister und nicht mehr hinnehmbar. Ihre aktuelle Beschwerde gründe sich auf die diskriminierenden Entscheidungen des Fachbereichsleiters sowie des Rektors und des Rektorats der Uni X betreffend die ihr zugeordneten Mittelbaustellen: Neben den Ungleichbehandlungen in der personellen Ausstattung sei eine Vielzahl anderer Herabsetzungen erfolgt, wie die räumliche Unterbringung unter dem Dach abseits der anderen Fachbereichskollegen und -kolleginnen, wobei der ihr zugewiesene kleine Sekretariatsraum von Bauplanung und Bauinspektorat nur als Lager (nicht als Büro) geeignet ausgewiesen worden sei. Aus Loyalität zur Universität habe sie die Diskriminierungen über Jahre - unter Protest - ertragen und bisher keine rechtlichen Schritte unternommen. Nun, wenige Jahre vor ihrer Pensionierung, würden die Diskriminierungen – ungeachtet ihrer international anerkannten Lehr- und Forschungsleistungen – dreister und nicht mehr hinnehmbar. Ihre aktuelle Beschwerde gründe sich auf die diskriminierenden Entscheidungen des Fachbereichsleiters sowie des Rektors und des Rektorats der Uni römisch zehn betreffend die ihr zugeordneten Mittelbaustellen:

- Die mit ... befristete Dissertantenstelle von ... sei trotz ausführlich begründeter Antragsschreiben bis heute nicht nachbesetzt worden, sondern sei ... nahtlos nach Ende der Befristung mit ... bei Kollegen ... als Senior Scientist eingestellt worden.
- Laut Zielvereinbarungen ... sollte auch die zweite Dissertantenstelle in ihrem Arbeitsbereich, derzeit besetzt mit ..., mit deren Ablauf im ... wegfallen.
- Gleiches gelte ab ... für die ao. Prof.-Stelle (derzeit mit ... besetzt), der seit rund ... Jahren seine Lehr- und Forschungstätigkeit krankheitsbedingt eingestellt habe und am ... in den Ruhestand treten werde.

In ihrem Bereich würde laut Organigramm nur eine Ass.-Prof.-Stelle verbleiben, deren Zuordnung zum Fach X aber verfehlt sei. Die Stelle sei mit Assistentin ... besetzt, die im ... ihrer inhaltlichen Qualifikation widersprechend dem Arbeitsbereich X zugewiesen worden sei, aber vorrangig im ... einschließlich ... unterrichte, und das auch an verschiedenen externen Bildungseinrichtungen. • Die mit ... befristete Dissertantenstelle von ... sei trotz ausführlich

begründeter Antragsschreiben bis heute nicht nachbesetzt worden, sondern sei ... nahtlos nach Ende der Befristung mit ... bei Kollegen ... als Senior Scientist eingestellt worden., • Laut Zielvereinbarungen ... sollte auch die zweite Dissertantenstelle in ihrem Arbeitsbereich, derzeit besetzt mit ..., mit deren Ablauf im ... wegfallen., • Gleiches gelte ab ... für die ao. Prof.-Stelle (derzeit mit ... besetzt), der seit rund ... Jahren seine Lehr- und Forschungstätigkeit krankheitsbedingt eingestellt habe und am ... in den Ruhestand treten werde., In ihrem Bereich würde laut Organigramm nur eine Ass.-Prof.-Stelle verbleiben, deren Zuordnung zum Fach römisch zehn aber verfehlt sei. Die Stelle sei mit Assistentin ... besetzt, die im ... ihrer inhaltlichen Qualifikation widersprechend dem Arbeitsbereich römisch zehn zugewiesen worden sei, aber vorrangig im ... einschließlich ... unterrichte, und das auch an verschiedenen externen Bildungseinrichtungen.

Dass die auf dem Papier bestehende Zuordnung der Assistent*innen zu den einzelnen Arbeitsbereichen nicht immer mit der gelebten Wirklichkeit übereinstimme, zeige das Beispiel ihres verbliebenen Assistenten ..., der regelmäßig zu Aufsichtsdiensten bei Klausurarbeiten im ... herangezogen werde, obwohl auch im ... umfangreiche Klausuraufsichten zu bewältigen seien. Fachbereichsleiter ... habe trotz anderer mündlicher Vereinbarung mit ihr (E-Mail vom ...) auf die Mitarbeit des Assistenten im ... bestanden und berufe sich hierbei auf die erforderliche Verlegung der Prüfungen in das Internet. Abgesehen davon, dass dieser vorübergehende vermehrte Aufwand auch die Klausuren im ... betroffen habe, würden die Klausuren mittlerweile wieder in Präsenz abgehalten. An der Anweisung des Fachbereichsleiters, nämlich dass alle Mittelbauangehörigen an der Klausuraufsicht im ... teilnehmen müssen, habe sich jedoch nichts geändert. Dieses Beispiel illustriere den willkürlichen Umgang mit den personellen Ressourcen im Fachbereich ...

Der schrittweise Personalabbau in ihrem Arbeitsbereich, dessen Forschungsleistungen in der Datenbank ... dokumentiert seien, sei umso unverständlicher als die anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen im Fachbereich ungeschmälert nachbesetzt würden. In der Zielvereinbarung ... würden die den Professoren-Kollegen am Fachbereich zugeordneten Stellen abgesichert und teilweise sogar zu PostDoc-Stellen aufgewertet, so bei den Professoren ... und ..., die schon derzeit besser ausgestattet seien als ihre Professur (Kollegen ... seien zwei Projekt-Assistent*innen und drei Dissertant*innen zugeordnet, dem Kollegen ... zwei Dissertant*innen, ein Senior Scientist und eine Assistenzprofessur). Es liege daher die Vermutung nahe, dass die in ihrem Bereich freiwerdenden finanziellen Mittel zu anderen Professuren umgeschichtet würden.

Ein Gespräch mit Rektor ... am ... im Beisein von Fachbereichsleiter ... und den Kollegen ... und ... habe die Zusage einer PostDoc-Stelle nach Auslaufen der Dissertationsstelle ... ergeben. Diese protokollierte und von den Beteiligten unterschriebene Zusage sei wenig später mit dem lapidaren Hinweis auf die Ressourcenknappheit wegen gestiegener Energiekosten widerrufen worden (die e-Mails von Fachbereichsleiter ... vom ... und ..., Personalabteilung, vom ... waren dem Antrag angeschlossen). Dass die auf dem Papier bestehende Zuordnung der Assistent*innen zu den einzelnen Arbeitsbereichen nicht immer mit der gelebten Wirklichkeit übereinstimme, zeige das Beispiel ihres verbliebenen Assistenten ..., der regelmäßig zu Aufsichtsdiensten bei Klausurarbeiten im ... herangezogen werde, obwohl auch im ... umfangreiche Klausuraufsichten zu bewältigen seien. Fachbereichsleiter ... habe trotz anderer mündlicher Vereinbarung mit ihr (E-Mail vom ...) auf die Mitarbeit des Assistenten im ... bestanden und berufe sich hierbei auf die erforderliche Verlegung der Prüfungen in das Internet. Abgesehen davon, dass dieser vorübergehende vermehrte Aufwand auch die Klausuren im ... betroffen habe, würden die Klausuren mittlerweile wieder in Präsenz abgehalten. An der Anweisung des Fachbereichsleiters, nämlich dass alle Mittelbauangehörigen an der Klausuraufsicht im ... teilnehmen müssen, habe sich jedoch nichts geändert. Dieses Beispiel illustriere den willkürlichen Umgang mit den personellen Ressourcen im Fachbereich ..., Der schrittweise Personalabbau in ihrem Arbeitsbereich, dessen Forschungsleistungen in der Datenbank ... dokumentiert seien, sei umso unverständlicher als die anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen im Fachbereich ungeschmälert nachbesetzt würden. In der Zielvereinbarung ... würden die den Professoren-Kollegen am Fachbereich zugeordneten Stellen abgesichert und teilweise sogar zu PostDoc-Stellen aufgewertet, so bei den Professoren ... und ..., die schon derzeit besser ausgestattet seien als ihre Professur (Kollegen ... seien zwei Projekt-Assistent*innen und drei Dissertant*innen zugeordnet, dem Kollegen ... zwei Dissertant*innen, ein Senior Scientist und eine Assistenzprofessur). Es liege daher die Vermutung nahe, dass die in ihrem Bereich freiwerdenden finanziellen Mittel zu anderen Professuren umgeschichtet würden. , Ein Gespräch mit Rektor ... am ... im Beisein von Fachbereichsleiter ... und den Kollegen ... und ... habe die Zusage einer PostDoc-Stelle nach Auslaufen der Dissertationsstelle ... ergeben. Diese protokollierte und von den Beteiligten

unterschiedene Zusage sei wenig später mit dem lapidaren Hinweis auf die Ressourcenknappheit wegen gestiegener Energiekosten widerrufen worden (die e-Mails von Fachbereichsleiter ... vom ... und ..., Personalabteilung, vom ... waren dem Antrag angeschlossen).

In einem weiteren Gespräch am ... habe der Rektor auf das Herannahen ihres Ruhestands (...) und die personellen Planungen des Fachbereichsleiters verwiesen.

Der in der Zielvereinbarung ... festgehaltene Plan sei, den ihrer Professur zugehörigen Mittelbau bis 2024 vollständig abzubauen. Gleichzeitig nenne die Zielvereinbarung zur Erfüllung des Fachbereichsschwerpunkts, nämlich ... und ..., fast ausschließlich Forschungsprojekte und Lehrtätigkeiten, die in ihrem Arbeitsbereich erfolgen. Ohne personelle Ausstattung werde dieser Schwerpunkt nicht mehr im gewohnten Maß bedient werden können, beispielsweise die englischsprachige Lehre durch sie und Assistent ..., auf die vor allem Erasmus-Studierende angewiesen seien. Dasselbe gelte für die in der Zielvereinbarung genannten Forschungsprojekte aus ihrem Arbeitsbereich.

Abgesehen davon, dass der Mittelbau im ... an der Uni X schon bisher wesentlich schlanker gehalten worden sei als an den anderen österreichischen ...fakultäten, habe der personelle Kahlschlag in ihrem Arbeitsbereich zu einer Verschlechterung der ... Ausbildung geführt. Gleiche Arbeitsbedingungen wie bei den Kollegen, die nicht von Diskriminierungen betroffen seien, wären gegeben, wenn sie zwei Dissertant*innen-Stellen und eine PostDoc-Stelle hätte. Abgesehen davon, dass der Mittelbau im ... an der Uni römisch zehn schon bisher wesentlich schlanker gehalten worden sei als an den anderen österreichischen ...fakultäten, habe der personelle Kahlschlag in ihrem Arbeitsbereich zu einer Verschlechterung der ... Ausbildung geführt. Gleiche Arbeitsbedingungen wie bei den Kollegen, die nicht von Diskriminierungen betroffen seien, wären gegeben, wenn sie zwei Dissertant*innen-Stellen und eine PostDoc-Stelle hätte.

Im Widerspruch zu den ins Treffen geführten knappen finanziellen Mitteln stehe die wiederholte Besetzung einer befristeten Professur für ... im halben Beschäftigungsausmaß, die die Entscheidungsträger des Fachbereichs und der Universität mit ... zum zweiten Mal verlängern wollten. Diese halbe Stelle sei bei Mittelknappheit entbehrlich. Die entsprechenden Pflichtlehrveranstaltungen könnte sie wieder übernehmen, wie sie das schon vor der Schaffung der genannten Stelle im Jahr ... über ... Jahre hinweg getan habe. Bei Wiederbesetzung der ihrer Professur zugeordneten Mittelbaustellen könnten auch ohne die Halbtagsprofessur sämtliche Zusatzangebote in der Lehre problemlos weitergeführt werden.

Im Folgenden führte A aus, dass die wiederholte befristete Besetzung der genannten Halbtagsprofessur (.../... und ...) ohne Durchführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens gegen zwingende Bestimmungen des UG 2002 verstoße. Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, da ein allfälliger Verstoß gegen Bestimmungen des UG 2002 von der B-GBK nicht zu prüfen ist.

Im Zusammenhang mit der Besetzung dieser Professur führte A weiter aus, dass sich um diese im ... ausgeschriebene Stelle (neben dem bisherigen Stelleninhaber und „Wunschkandidaten“ ... und einem ...-jährigen Univ.-Ass. der ..., mit dem ... gemeinsam publiziert habe) auch eine habilitierte Frau, die die Anforderungen bestens erfüllt hätte, beworben habe. Dessen ungeachtet habe Fachbereichsleiter ..., der weder im ... habilitiert, noch sonst in diesem Bereich ausgewiesen sei, ohne Besprechung mit ihr als der einzigen Fachvertreterin im ... und ohne Beifügung der Bewerbungsunterlagen einen Entwurf für eine Stellungnahme zur Besetzung dieser § 99-Professur zugunsten von ... versendet. Diese fachliche Anmaßung sei ein deutliches Beispiel für die Voreingenommenheit des Fachbereichsleiters gegenüber Frauen im Allgemeinen und gegenüber ihr im Besonderen, ... habe sie ohne sachlichen Grund übergangen, indem er auf ihre Expertise im ... verzichtet habe. Im Zusammenhang mit der Besetzung dieser Professur führte A weiter aus, dass sich um diese im ... ausgeschriebene Stelle (neben dem bisherigen Stelleninhaber und „Wunschkandidaten“ ... und einem ...-jährigen Univ.-Ass. der ..., mit dem ... gemeinsam publiziert habe) auch eine habilitierte Frau, die die Anforderungen bestens erfüllt hätte, beworben habe. Dessen ungeachtet habe Fachbereichsleiter ..., der weder im ... habilitiert, noch sonst in diesem Bereich ausgewiesen sei, ohne Besprechung mit ihr als der einzigen Fachvertreterin im ... und ohne Beifügung der Bewerbungsunterlagen einen Entwurf für eine Stellungnahme zur Besetzung dieser Paragraph 99 -, P, r, o, f, e, s, s, u, r, zugunsten von ... versendet. Diese fachliche Anmaßung sei ein deutliches Beispiel für die Voreingenommenheit des Fachbereichsleiters gegenüber Frauen im Allgemeinen und gegenüber ihr im Besonderen, ... habe sie ohne sachlichen Grund übergangen, indem er auf ihre Expertise im ... verzichtet habe.

Für das ...semester ... habe sie alle erforderlichen Lehrveranstaltungen und Prüfungstermine übernommen, da sie nicht davon ausgegangen sei, dass eine Besetzung der ausgeschriebenen halben Stelle im ... bis ... möglich sein werde und sie die einzige Vertreterin des ... sei. Diese von ihr angebotenen Lehrveranstaltungen seien (zum Zeitpunkt der Antragstellung ...) allerdings nicht ins elektronische LVA-Verzeichnis der Universität aufgenommen worden, sondern sei nach wie vor ..., der sich im Krankenstand befunden habe, aufgeschienen. Seine Sekretärin habe die Studierenden informiert, dass er Professor bleiben werde, sodass sie sich von ihren eigens eingeschobenen Prüfungsterminen wieder ab- und bei ... zur Prüfung angemeldet hätten.

Die Häufung von diskriminierenden Entscheidungen des Rektors respektive des Rektorats, die ihrerseits auf Entscheidungen, Vorschlägen und tatsachenverzerrenden Darstellungen des Fachbereichsleiters beruhen, hätten System: Gefördert, berufen und mit personellen Ressourcen ausgestattet werden sollen – soweit irgend möglich – nur männliche Juristen. Als einzige Professorin – bei insgesamt ... Professuren – im Fachbereich X werde sie aufgrund ihres Geschlechts sowie aufgrund ihres Alters bei der Wahrnehmung ihrer Lehr- und Forschungsaufgaben massiv diskriminiert. Die Vermutung einer Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen in Form des Abbaus der personellen Ressourcen habe sich bei ihr „schleichend“ eingestellt. Ab dem Zeitpunkt der Ausschreibung der „Professur ...“ habe sich der Verdacht erhärtet. Ab diesem Zeitpunkt sei ihr klar gewesen, dass die von Fachbereichsleiter, Rektor und Rektorat immer wieder ins Treffen geführte Mittelknappheit bei den Personalplanungen in ihrem Arbeitsbereich in Wahrheit nicht bestehe, sondern es sich vielmehr um eine rechtswidrige Mittelverschiebung hin zu anderen Professorenstellen im Fachbereich handle. Angesichts der mangelnden Transparenz sei die ungleiche Ausstattung der Professor*innenstellen nicht leicht zu erkennen. Eine definitive Absage der Nachbesetzung der „Dissertantenstelle ...“ habe sie bis heute nicht erhalten. Die Häufung von diskriminierenden Entscheidungen des Rektors respektive des Rektorats, die ihrerseits auf Entscheidungen, Vorschlägen und tatsachenverzerrenden Darstellungen des Fachbereichsleiters beruhen, hätten System: Gefördert, berufen und mit personellen Ressourcen ausgestattet werden sollen – soweit irgend möglich – nur männliche Juristen. Als einzige Professorin – bei insgesamt ... Professuren – im Fachbereich römisch zehn werde sie aufgrund ihres Geschlechts sowie aufgrund ihres Alters bei der Wahrnehmung ihrer Lehr- und Forschungsaufgaben massiv diskriminiert. Die Vermutung einer Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen in Form des Abbaus der personellen Ressourcen habe sich bei ihr „schleichend“ eingestellt. Ab dem Zeitpunkt der Ausschreibung der „Professur ...“ habe sich der Verdacht erhärtet. Ab diesem Zeitpunkt sei ihr klar gewesen, dass die von Fachbereichsleiter, Rektor und Rektorat immer wieder ins Treffen geführte Mittelknappheit bei den Personalplanungen in ihrem Arbeitsbereich in Wahrheit nicht bestehe, sondern es sich vielmehr um eine rechtswidrige Mittelverschiebung hin zu anderen Professorenstellen im Fachbereich handle. Angesichts der mangelnden Transparenz sei die ungleiche Ausstattung der Professor*innenstellen nicht leicht zu erkennen. Eine definitive Absage der Nachbesetzung der „Dissertantenstelle ...“ habe sie bis heute nicht erhalten.

Aus den genannten Gründen beantrage sie die Feststellung des Senates I der B-GBK, dass in Bezug auf ihre Person die Gleichbehandlungsgebote der §§ 4 Z 6 und 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG verletzt worden seien.

Aus den genannten Gründen beantrage sie die Feststellung des Senates römisch eins der B-GBK, dass in Bezug auf ihre Person die Gleichbehandlungsgebote der Paragraphen 4, Ziffer 6 und 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG verletzt worden seien. ,

Dem Antrag waren das Organigramm des Fachbereiches X, Stand ..., die Zielvereinbarung ... sowie die Bezug habenden Korrespondenzen (mails) angeschlossen. Dem Antrag waren das Organigramm des Fachbereiches römisch zehn, Stand ..., die Zielvereinbarung ... sowie die Bezug habenden Korrespondenzen (mails) angeschlossen.

Der Rektor der Uni X übermittelte auf Aufforderung der B-GBK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der ausgeführt wurde, dass der Rektor in regelmäßigem Austausch mit dem Fachbereich und A sei, um eine gerechte und beanstandungsfreie Arbeitssituation zu gewährleisten. Da dies ein kontinuierlicher Prozess sei, könne der Rektor auch nicht jeden Punkt abschließend beantworten. Mitgeteilt wurde, dass „die idente Beschwerde“ auch beim AKG und der Schiedskommission der Uni X anhängig sei. Der Rektor der Uni römisch zehn übermittelte auf Aufforderung der B-GBK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der ausgeführt wurde, dass der Rektor in regelmäßigem Austausch mit dem Fachbereich und A sei, um eine gerechte und beanstandungsfreie Arbeitssituation zu gewährleisten. Da dies ein kontinuierlicher Prozess sei, könne der Rektor auch nicht jeden Punkt abschließend beantworten. Mitgeteilt wurde, dass „die idente Beschwerde“ auch beim AKG und der Schiedskommission der Uni römisch zehn anhängig sei.

Zu den einzelnen Punkten werde Folgendes angemerkt:

?

Es sei dem Fachbereichsleiter keine Assistentin bekannt, die nach ihrer Promotion den Wunsch gehabt hätte, von A zur Habilitation geführt zu werden.

?

A habe sich ihre Büroräume selbst ausgesucht und bis heute keinerlei Unzufriedenheit geäußert, weder an den Fachbereichsleiter noch an den Rektor seien Beanstandungen herangetragen worden.

?

Die Nicht-Nachbesetzung der „Dissertantenstelle ...“ sei aus budgetären Gründen erfolgt. A seien dennoch drei Stellen zugeordnet, was eine vergleichsweise sehr gute Ausstattung sei. Über die Nachfolge von Assistent ... (vor allem auch um den Stellentyp) werde aktuell gesprochen, eine Dissertantenstelle könne es jedenfalls nicht sein, da diese Stelle im Jahr ... frei werde und die Pensionierung von A ... anstehe. Die übliche Laufzeit einer Dissertationsstelle betrage vier Jahre, weshalb hier keine ausreichende Betreuung gegeben wäre.

?

Bei der Klausuraufsicht würden alle Assistent*innen des Fachbereichs ungeachtet ihrer spezialfachlichen Zuordnung eingesetzt; das treffe nicht nur ..., sondern ebenso die Assistenten im Bereich ... Jede andere Vorgangsweise würde im Mittelbau zu Verwerfungen führen. Die Diplomprüfung ... umfasse eine mündliche Prüfung und eine schriftliche Klausur, wobei letztere für Erstellung und Korrektur jeweils einen erheblichen Teil des Personals binde, welches auch die vorangehenden Übungsklausuren zu korrigieren habe; daher sei zumindest zur Klausuraufsicht fallweise Unterstützung notwendig. Es liege hier keine „willkürliche“ Vorgangsweise vor.

?

Assistentin ... sei eine hochqualifizierte Wissenschaftlerin, die seit vielen Jahren im Bereich ... tätig sei. A lasse sich von ihr, wie Studierende dem FB-Leiter mitgeteilt hätten, in Vorlesungen durchaus vertreten, was den Schluss zulasse, dass sie sich auch im Bereich ... auskenne.

?

Generell werde in der Zielvereinbarung, die auch eine strategische Entscheidung des Rektorats sei, die fachliche Ausrichtung und die personelle Ausstattung eines Fachbereiches festgelegt. In die Erstellung und die Verhandlungen betreffend die Zielvereinbarung seien „in voller Transparenz“ alle Betroffenen eingebunden oder zumindest eingehend informiert worden. Es seien keinerlei Beschwerden hinsichtlich einer Diskriminierung vorgebracht worden.

?

Das Rektorat analysiere dauerhaft die Stellenausstattung; aktuell seien A drei Stellen (incl. eines Assoz. Professors) zugeordnet. Eine Dissertantenstelle könne ihr in der Nachfolge ... nicht zugeordnet werden [Anm: Begründung siehe oben], jede Stellenzuordnung müsse vor dem Hintergrund der Ressourcen und der Betreuungsmöglichkeit durch A gesehen werden. Im Besonderen auch vor dem Hintergrund der unten genannten § 99.1 Professur werde das gesamte „Personaltabelleau“ des Fachbereiches derzeit neu evaluiert.

Es bestehe im Übrigen auch keine Gefahr, dass nicht genügend englischsprachige LVen angeboten würden. Das Rektorat analysiere dauerhaft die Stellenausstattung; aktuell seien A drei Stellen (incl. eines Assoz. Professors) zugeordnet. Eine Dissertantenstelle könne ihr in der Nachfolge ... nicht zugeordnet werden [Anm: Begründung siehe oben], jede Stellenzuordnung müsse vor dem Hintergrund der Ressourcen und der Betreuungsmöglichkeit durch A gesehen werden. Im Besonderen auch vor dem Hintergrund der unten genannten Paragraph 99 Punkt eins, Professur werde das gesamte „Personaltabelleau“ des Fachbereiches derzeit neu evaluiert. , Es bestehe im Übrigen auch keine Gefahr, dass nicht genügend englischsprachige LVen angeboten würden.

?

Der FB X sei sehr stolz darauf, dass es in den letzten Jahren gelungen sei, ... als Mitarbeiter des FB zu gewinnen. Seine Lehrveranstaltungen würden zu den beliebtesten an der ganzen Fakultät gehören; sein wissenschaftlicher Output, der neben seiner ... Tätigkeit als ... und nunmehr ... entstanden sei, sei außergewöhnlich hoch. Durch seine Tätigkeit erfahre die Lehre des ... einen für Studierende auch besonders wertvollen Praxisbezug. Der Fachbereichsleiter habe mitgeteilt, dass A ... aus menschlichen Gründen ablehne, wie sie in einem Telefonat am ... mitgeteilt habe. Sie habe allerdings der Ausschreibung einer halben § 99 Professur ab ... in der Sitzung mit dem Rektorat am ... ausdrücklich zugestimmt. Insofern seien ihre diesbezüglichen Ausführungen nicht nachvollziehbar. Entschieden widersprochen werde der Ansicht von A, dass die Bestellung von ... in irgendeiner Weise rechtswidrig sei. Die Ausführungen dazu

werden nicht wiedergegeben, da die Einhaltung von oder ein allfälliger Verstoß gegen Bestimmungen des UG 2002 bei Ausschreibung einer Professur von der B-GBK nicht zu prüfen ist. Der FB römisch zehn sei sehr stolz darauf, dass es in den letzten Jahren gelungen sei, ... als Mitarbeiter des FB zu gewinnen. Seine Lehrveranstaltungen würden zu den beliebtesten an der ganzen Fakultät gehören; sein wissenschaftlicher Output, der neben seiner ... Tätigkeit als ... und nunmehr ... entstanden sei, sei außergewöhnlich hoch. Durch seine Tätigkeit erfahre die Lehre des ... einen für Studierende auch besonders wertvollen Praxisbezug. Der Fachbereichsleiter habe mitgeteilt, dass A ... aus menschlichen Gründen ablehne, wie sie in einem Telefonat am ... mitgeteilt habe. Sie habe allerdings der Ausschreibung einer halben Paragraph 99, Professur ab ... in der Sitzung mit dem Rektorat am ... ausdrücklich zugestimmt. Insofern seien ihre diesbezüglichen Ausführungen nicht nachvollziehbar. Entschieden widersprochen werde der Ansicht von A, dass die Bestellung von ... in irgendeiner Weise rechtswidrig sei. Die Ausführungen dazu werden nicht wiedergegeben, da die Einhaltung von oder ein allfälliger Verstoß gegen Bestimmungen des UG 2002 bei Ausschreibung einer Professur von der B-GBK nicht zu prüfen ist.

?

Nach der Satzung der Uni X erfolge die Besetzung einer § 99 Professur durch den Rektor aufgrund der Vorschläge und Stellungnahmen der Professorinnen und Professoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist. ... habe als Leiter des Fachbereichs X einen Entwurf erstellt und an die Kolleginnen und Kollegen mit dem Ersuchen um Stellungnahme versandt. Dieser Entwurf sei in keiner Weise „untergriffig oder voreingenommen“ gewesen, sondern habe das Faktum widerspiegelt, dass ... von den Bewerbern und Bewerberinnen eindeutig am besten qualifiziert sei. A habe in einer Stellungnahme an den Fachbereichsleiter eine abweichende Sicht vertreten. Aufgrund der Aufsichtsbeschwerde von A sei es zu einer vorläufigen Sistierung weiterer Schritte gekommen. Nach der Satzung der Uni römisch zehn erfolge die Besetzung einer Paragraph 99, Professur durch den Rektor aufgrund der Vorschläge und Stellungnahmen der Professorinnen und Professoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist. ... habe als Leiter des Fachbereichs römisch zehn einen Entwurf erstellt und an die Kolleginnen und Kollegen mit dem Ersuchen um Stellungnahme versandt. Dieser Entwurf sei in keiner Weise „untergriffig oder voreingenommen“ gewesen, sondern habe das Faktum widerspiegelt, dass ... von den Bewerbern und Bewerberinnen eindeutig am besten qualifiziert sei. A habe in einer Stellungnahme an den Fachbereichsleiter eine abweichende Sicht vertreten. Aufgrund der Aufsichtsbeschwerde von A sei es zu einer vorläufigen Sistierung weiterer Schritte gekommen.

?

... biete dankenswerterweise seine Lehrveranstaltungen auch in diesem Semester als Universitätsprofessor an. Er sei auch weiter als Prüfer tätig. Der Leiter des FB X habe dem Rektor gegenüber ausgeführt, dass A an Studierende wahrheitswidrig gegenteilige Informationen weitergebe und dadurch eine Verunsicherung unter den Studierenden herbeiführe. Sie biete parallel zu den Lehrveranstaltungen von ... eigene idente Lehrveranstaltungen an, aus welchem Grund diese (unnötige) Verdopplung stattfinde, sei unbekannt. ... biete dankenswerterweise seine Lehrveranstaltungen auch in diesem Semester als Universitätsprofessor an. Er sei auch weiter als Prüfer tätig. Der Leiter des FB römisch zehn habe dem Rektor gegenüber ausgeführt, dass A an Studierende wahrheitswidrig gegenteilige Informationen weitergebe und dadurch eine Verunsicherung unter den Studierenden herbeiführe. Sie biete parallel zu den Lehrveranstaltungen von ... eigene idente Lehrveranstaltungen an, aus welchem Grund diese (unnötige) Verdopplung stattfinde, sei unbekannt.

?

Der Fachbereichsleiter habe dem Rektor versichert, dass keinerlei Diskriminierung am Fachbereich stattfinde. In „seinem konkreten Bereich des Fachbereiches“ seien ausschließlich Mitarbeiterinnen beschäftigt. In den zurückliegenden ... Jahren der Zusammenarbeit zwischen A und dem Fachbereichsleiter sei es zu keinerlei Beschwerden gekommen.

Abschließend werde nochmals ausdrücklich festgehalten, dass keine Diskriminierung von A stattgefunden habe bzw. stattfinde.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen A und (virtuell) die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AK GBF) der Uni X ... teil. Der geschäftsführende Rektor der Uni X ... hatte sich entschuldigt. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen A und (virtuell) die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AK GBF) der Uni römisch zehn ... teil. Der geschäftsführende Rektor der Uni römisch zehn ... hatte sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen weshalb sie glaube, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, primär

bei der personellen Ausstattung, aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, gab A einleitend an, dass an der Uni X ...professoren und nur ...professorinnen, eine davon sei sie, lehren. Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen weshalb sie glaube, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, primär bei der personellen Ausstattung, aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, gab A einleitend an, dass an der Uni römisch zehn ...professoren und nur ...professorinnen, eine davon sei sie, lehren.

Im Folgenden stellte sie kurz ihren beruflichen Werdegang (wie bereits im Antrag ausgeführt) dar und führte aus, dass ihr an der Uni X bereits seit ... „kalter Wind“ entgegenschlage (ihre Berufung an die Universität sei beim VfGH angefochten, die Beschwerde aber letztlich abgewiesen worden), sie sei, teilweise bis heute, von personellen und finanziellen Ressourcen abgeschnitten worden, beispielsweise habe sie aus den „Prunkräumen“ ihres Vorgängers mit dem Hinweis auf das Anciennitätsprinzip zu Gunsten eines älteren Professors ausziehen müssen. Seitdem sitze sie in einem „Kammerl“ unter dem Dach. Sie habe unterschreiben müssen, dass sie keine Sekretärin benötige, und eine gute Assistentin habe man von ihr abgezogen. Sie habe aber auch viele gute Jahre in ... gehabt und sei eine Zeit lang Vizedekanin und Senatsvorsitzende gewesen. In den letzten Jahren jedoch werde ihre Ausstattung komplett heruntergefahren, weswegen sie den Antrag bei der B-GBK gestellt habe. Bei der Ausstattung einer Professur gehe es nicht nur darum, dass man eine Person habe, die einem zuarbeite, sondern auch darum, jemanden zu haben, dem oder der man seine Lehrmittel und seine wissenschaftliche Arbeit vertrauensvoll übertragen könne. Auch die Lehre leide unter dem Abbau der personellen Ausstattung sehr. Seit ihrer Beschwerde an die B-GBK ... habe sich die Situation aber ein wenig gebessert. Positiv sei, dass sie ab dem ...semester die Lehrveranstaltungen halten könne, die sie halten wolle - davor habe ein nicht habilitierter Assistent der ... ihre Hauptvorlesungen gehalten -, und dass dies bereits im Vorlesungsverzeichnis der Uni X online sichtbar sei. Vizerektor ... habe sie hierbei unterstützt. Im Folgenden stellte sie kurz ihren beruflichen Werdegang (wie bereits im Antrag ausgeführt) dar und führte aus, dass ihr an der Uni römisch zehn bereits seit ... „kalter Wind“ entgegenschlage (ihre Berufung an die Universität sei beim VfGH angefochten, die Beschwerde aber letztlich abgewiesen worden), sie sei, teilweise bis heute, von personellen und finanziellen Ressourcen abgeschnitten worden, beispielsweise habe sie aus den „Prunkräumen“ ihres Vorgängers mit dem Hinweis auf das Anciennitätsprinzip zu Gunsten eines älteren Professors ausziehen müssen. Seitdem sitze sie in einem „Kammerl“ unter dem Dach. Sie habe unterschreiben müssen, dass sie keine Sekretärin benötige, und eine gute Assistentin habe man von ihr abgezogen. Sie habe aber auch viele gute Jahre in ... gehabt und sei eine Zeit lang Vizedekanin und Senatsvorsitzende gewesen. In den letzten Jahren jedoch werde ihre Ausstattung komplett heruntergefahren, weswegen sie den Antrag bei der B-GBK gestellt habe. Bei der Ausstattung einer Professur gehe es nicht nur darum, dass man eine Person habe, die einem zuarbeite, sondern auch darum, jemanden zu haben, dem oder der man seine Lehrmittel und seine wissenschaftliche Arbeit vertrauensvoll übertragen könne. Auch die Lehre leide unter dem Abbau der personellen Ausstattung sehr. Seit ihrer Beschwerde an die B-GBK ... habe sich die Situation aber ein wenig gebessert. Positiv sei, dass sie ab dem ...semester die Lehrveranstaltungen halten könne, die sie halten wolle - davor habe ein nicht habilitierter Assistent der ... ihre Hauptvorlesungen gehalten -, und dass dies bereits im Vorlesungsverzeichnis der Uni römisch zehn online sichtbar sei. Vizerektor ... habe sie hierbei unterstützt.

Zur personellen Ausstattung führte A aus, dass Professorinnen und Professoren üblicherweise mit mindestens zwei Dissertantenstellen ausgestattet seien. Eine solche Stelle, nämlich die von ..., sei seit ... vakant. Bereits ... habe es geheißen, dass sie zu alt für eine Nachbesetzung sei, sie werde in ein paar Jahren in Pension gehen, obwohl eine Dissertantenstelle vier Jahre bestehe und sie frühestens ... in Pension gehen werde. Zu erwähnen sei, dass diese Stelle nicht unbedingt als Dissertantenstelle ausgeschrieben werden müsste, sie könnte auch als Senior Scientist-Stelle ausgeschrieben werden.

Die Frage, ob sie kommuniziert habe, dass sie tatsächlich mit 65 Jahren in den Ruhestand treten wolle, verneinte die Antragstellerin.

Die Frage, ob die vakante Dissertantenstelle einem anderen Bereich zugeordnet worden sei, konnte die Antragstellerin aufgrund fehlender Transparenz nicht beantworten. Sie habe kein neues Organigramm erhalten und werde komplett von Informationen abgeschnitten. Ihre zweite Dissertantenstelle sei mit ... besetzt, allerdings nicht als PostDoc-Stelle, sondern als Senior Scientist-Stelle mit Doktorat, wodurch der Inhaber keine Qualifizierungschance habe, da die Stelle auf drei Jahre begrenzt sei. In den anderen Fachbereichsteilen seien zeitgleich „echte“ PostDoc-Stellen geschaffen

worden, für fünf Jahre, und somit mit der Möglichkeit sich zu habilitieren. Eine Habilitation in drei Jahren sei extrem knapp. Das sei ... gegenüber unfair und stelle ihr gegenüber eine mittelbare Diskriminierung auch in finanzieller Hinsicht dar, denn nur einer habilitierten Person könne sie ihre Lehrbücher übertragen.

Auf die Frage, ob eine Verlängerung für ... um zwei Jahre ausgeschlossen sei, antwortete die Antragstellerin, laut dem geschäftsführendem Rektor wolle das der Fachbereichsleiter nicht und er müsse tun, was ihm der Fachbereichsleiter vorschlage.

Auf die Frage, inwiefern sie einen finanziellen Nachteil erleide, wenn ihre Lehrbücher nicht weitergeführt würden, antwortete die Antragstellerin, reich werde sie durch die Lehrbücher nicht, aber das Renommee stehe und falle natürlich mit Büchern, Publikationen und mit der Ausstattung. Dass sie so „beschnitten“ werde, sei sachlich nicht zu rechtfertigen. Der Fachbereichsleiter sei eindeutig von Frauenfeindlichkeit bestimmt.

Zur Argumentation des Rektorats, nämlich, dass ihre Ausstattung mit den drei Stellen ..., ... und ... eine sehr gute sei, weswegen auch die Stelle von ... nicht nachbesetzt werde, führte die Antragstellerin Folgendes aus:

... sei krankheitsbedingt seit ... Jahren nicht mehr an der Uni und übe seit ... Jahren keine Lehre mehr aus, ... gehe er in Pension. Dadurch habe sie immer mehr arbeiten müssen als andere Professoren. Das habe sie zwar gerne getan, aber das Rektorat nütze das für seine Argumentation, nämlich dass sie keine weitere Stelle benötige. Zugegebenermaßen sei die Angelegenheit nicht leicht zu lösen, der frühere Rektor habe es vor ... Jahren versucht, weil ... pragmatisiert sei. Wenn er im ... in den Ruhestand trete, würden Mittel frei, aber jetzt heiße es, die Stelle werde nicht nachbesetzt, sondern für ihre Nachfolgerin oder ihren Nachfolger freigehalten, damit er/sie sich mit selbstgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausstatten könne.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob sie sich hierbei auf die Zielvereinbarung ... beziehe, bejahte die Antragstellerin.

Zu Assistentin X führte A aus, dass diese nicht im ... dissertiert habe, weshalb sie (die Antragstellerin) zwar der Zuweisung zugestimmt, aber ersucht habe, dass Assistentin ... nicht ihrer personellen Ausstattung angerechnet werde. Assistentin X mache Prüfungsaufsichten und halte Lehrveranstaltungen in einem anderen Fach. Es sei auch ungerecht, dass ihre (As) Assistentinnen und Assistenten für Klausuren und die Aufsicht bei schriftlichen Prüfungen in anderen Fächern eingesetzt würden, aber da dies nur ein Mosaiksteinchen unter den vielen Ungerechtigkeiten sei, wolle sie diesen Umstand nicht weiter zum Gegenstand ihrer Beschwerde machen. Zu Assistentin römisch zehn führte A aus, dass diese nicht im ... dissertiert habe, weshalb sie (die Antragstellerin) zwar der Zuweisung zugestimmt, aber ersucht habe, dass Assistentin ... nicht ihrer personellen Ausstattung angerechnet werde. Assistentin römisch zehn mache Prüfungsaufsichten und halte Lehrveranstaltungen in einem anderen Fach. Es sei auch ungerecht, dass ihre (As) Assistentinnen und Assistenten für Klausuren und die Aufsicht bei schriftlichen Prüfungen in anderen Fächern eingesetzt würden, aber da dies nur ein Mosaiksteinchen unter den vielen Ungerechtigkeiten sei, wolle sie diesen Umstand nicht weiter zum Gegenstand ihrer Beschwerde machen.

Die Frage der Vorsitzenden, ob ihr Antrag auf Prüfung der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen im Kern auf der Tatsache beruhe, dass ihr keine Dissertantenstelle als Nachfolge für ... gewährt und die PostDoc-Stelle für ... verwehrt werde, bejahte A mit der Anmerkung, dass die Altersdiskriminierung in diesen Punkten besonders stark zu spüren sei. Zur im Antrag erwähnten räumlichen Ausstattung bemerkte A, sie habe sich mittlerweile gut eingerichtet.

Die Vorsitzende erteilte der Vorsitzenden des AK GBF das Wort, und diese führte aus, dass die Anliegen der Antragstellerin in den monatlichen Jour fixes mit dem Rektorat immer wieder Thema gewesen seien. Es sei erreicht worden, dass ... statt einer halben eine volle Stelle als Senior Scientist erhalte. Der Umstand, dass diese Stelle auf drei Jahre befristet sei, stelle eine Benachteiligung der Antragstellerin dar.

Auf die Frage zur Sichtbarkeit der Lehrveranstaltungen der Antragstellerin, führte die Vorsitzenden des AK GBF aus, dass die Fachbereichssekretärin den Auftrag gehabt habe, diese Lehrveranstaltungen nicht auf der online Lehrplattform zu veröffentlichen, was eine Schlechterstellung bedeute. Das Klima im Fachbereich dürfte generell nicht besonders frauenfreundlich und kollegial sein.

Die Frage, ob die Organigramme den Professorinnen und Professoren üblicherweise zugänglich gemacht würden, bejahte die Vorsitzenden des AK GBF.

Auf die Frage an die Antragstellerin, inwiefern sie von Informationen ausgeschlossen worden sei, antwortete diese: Eigentlich immer. Sie sei die einzige Fachvertreterin für ..., werde aber über Planungen oder Stellenausschreibungen

auch in ihrem Fach nicht informiert.

Auf die Frage, ob sie von den in ihrem Fach vorgesehenen Lehrveranstaltungen informiert werde, antwortete die Antragstellerin, als der Assistent der ... die Lehrveranstaltungen in ihrem Fach gehalten habe nicht vorab, sondern erst im Nachhinein, als er schon bestellt und seine Lehrveranstaltungen online publik gewesen seien. Eine Abstimmung mit ihren Lehrveranstaltungen sei nicht erfolgt.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Uni X für die Vorgehensweise im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen im Fach von A sowie deren (mangelnde) Einbeziehung in den Informationsfluss, insbesondere in Bezug auf ihre Lehrveranstaltungen, im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Uni römisch zehn für die Vorgehensweise im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen im Fach von A sowie deren (mangelnde) Einbeziehung in den Informationsfluss, insbesondere in Bezug auf ihre Lehrveranstaltungen, im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Dem Fach von A, dem ..., waren zum Zeitpunkt der Antragstellung an die B-GBK laut dem „Organigramm Fachbereich X“, Stand ..., (im akademischen Bereich) eine Univ.-Dozentenstelle (...), die Stelle einer Assistenzprofessorin (...), zwei Dissertantenstellen (... und ...) und die Stelle einer Studienassistentin zugewiesen.

Was die Dozentenstelle von ...anbelangt, steht fest (As diesbezügliche Ausführungen wurden von der Uni X nicht in Abrede gestellt), dass die Stelle de facto seit rund ... Jahren bloß auf dem Papier bzw. im Organigramm besteht, vom Stelleninhaber aber krankheitsbedingt nicht ausgeübt wird. Der Umstand, dass es aufgrund der Pragmatisierung von ... rechtlich vorgeblich nicht möglich war, die Stelle anderweitig zu besetzen, wirkte sich auf As Fach personell nachteilig aus, wofür kein Ausgleich geschaffen wurde. An einen Ausgleich wurde aber auch für die Zeit unmittelbar nach As Ruhestand - laut Organigramm mit ... - nicht gedacht, sondern wurde in der Zielvereinbarung ... festgehalten: „vorerst keine Nachbesetzung, ggf. für Professur ... frühestens ab ...“ (... ist das Jahr, in dem A frühestens in den Ruhestand treten könnte). Was die Dozentenstelle von ...anbelangt, steht fest (As diesbezügliche Ausführungen wurden von der Uni römisch zehn nicht in Abrede gestellt), dass die Stelle de facto seit rund ... Jahren bloß auf dem Papier bzw. im Organigramm besteht, vom Stelleninhaber aber krankheitsbedingt nicht ausgeübt wird. Der Umstand, dass es aufgrund der Pragmatisierung von ... rechtlich vorgeblich nicht möglich war, die Stelle anderweitig zu besetzen, wirkte sich auf As Fach personell nachteilig aus, wofür kein Ausgleich geschaffen wurde. An einen Ausgleich wurde aber auch für die Zeit unmittelbar nach As Ruhestand - laut Organigramm mit ... - nicht gedacht, sondern wurde in der Zielvereinbarung ... festgehalten: „vorerst keine Nachbesetzung, ggf. für Professur ... frühestens ab ...“ (... ist das Jahr, in dem A frühestens in den Ruhestand treten könnte).

Bezüglich der mit ... befristeten „Dissertantenstelle ...“ heißt es in der Zielvereinbarung ... ebenfalls: „vorerst keine Nachbesetzung, ggf. für Professur ... frühestens ab ...“. Die von Rektor ... der Antragstellerin in einem Gespräch am ... erteilte Zusage einer PostDoc-Stelle nach Auslaufen dieser Dissertantenstelle wurde im ... mit dem Hinweis auf gestiegene Energiekosten widerrufen. Dabei handelt sich aber offensichtlich um eine vorgeschobene Begründung, denn den von der Antragstellerin vorgelegten E-Mails von Fachbereichsleiter ... und ..., Leiter der Personalabteilung der Uni X, vom ..., ist zu entnehmen, dass „das Rektorat“ nach nochmaliger Beratung über eine mögliche Nachbesetzung der „Stelle ...“ vor ... zu dem Ergebnis gekommen sei, dass die Stelle „bis ...“ vakant bleiben werde, und damit ist

offenbar gemeint, bis zum erwarteten Pensionsantritt von A... Somit ist klar, dass eine Nachbesetzung dieser Stelle in As Dienstzeit als Inhaberin dieses Fachs jedenfalls nicht angedacht war. Bezüglich der mit ... befristeten „Dissertantenstelle ...“ heißt es in der Zielvereinbarung ... ebenfalls: „vorerst keine Nachbesetzung, ggf. für Professur ... frühestens ab ...“. Die von Rektor ... der Antragstellerin in einem Gespräch am ... erteilte Zusage einer PostDoc-Stelle nach Auslaufen dieser Dissertantenstelle wurde im ... mit dem Hinweis auf gestiegene Energiekosten widerrufen. Dabei handelt sich aber offensichtlich um eine vorgeschobene Begründung, denn den von der Antragstellerin vorgelegten E-Mails von Fachbereichsleiter ... und ..., Leiter der Personalabteilung der Uni römisch zehn, vom ..., ist zu entnehmen, dass „das Rektorat“ nach nochmaliger Beratung über eine mögliche Nachbesetzung der „Stelle ...“ vor ... zu dem Ergebnis gekommen sei, dass die Stelle „bis ...“ vakant bleiben werde, und damit ist offenbar gemeint, bis zum erwarteten Pensionsantritt von A... Somit ist klar, dass eine Nachbesetzung dieser Stelle in As Dienstzeit als Inhaberin dieses Fachs jedenfalls nicht angedacht war.

Die „Dissertantenstelle ...“ in As Fach war mit ... befristet. In der Zielvereinbarung ... ist ... als Senior Scientist ausgewiesen, laut der Antragstellerin ist er „nahtlos“ (mit ...) bei ... als Senior Scientist eingestellt worden. Somit waren in As Fach als o. Univ.-Prof.in ab dem ...semester ... lediglich zwei Stellen formal besetzt (mit ... und ...), tatsächlich aber nur eine Stelle aktiv mit ...

Die Ausführungen von Rektor ... in der Stellungnahme an die B-GBK (siehe Seite 6), nämlich dass die Nicht-Nachbesetzung der „Dissertantenstelle ...“ aus budgetären Gründen erfolgt sei, sind insofern nicht nachvollziehbar, als ... tatsächlich eine Senior Scientist-Stelle bekam (allerdings bei ...).

Was die angeblich „vergleichsweise sehr gute Ausstattung“ des Bereiches ... betrifft, ist festzuhalten, dass im Organigramm des Fachbereiches X (Stand ...) bei ... (als Fachbereichsleiter) eine Post Doc- Stelle, zwei Univ.-Ass.-Stellen (davon eine Freistellung), drei Senior Scientist-Stellen sowie eine Stud. Ass.-Stelle verzeichnet sind. ... verfügte über zwei Dissertanten-Stellen, ... über eine Stelle „Assoziierter Professor/Assoziierte Professorin“, drei Senior Scientist-Stellen und eine Stud. Ass.-Stelle. ... und ... waren je eine Univ.-Ass.-Stelle, je eine Dissertanten-Stelle und je eine Senior Scientist-Stelle zugewiesen. Dass die Ausstattung von As Fach mit einer de facto unbesetzten Dozentenstelle, einer besetzten Univ.-Ass.-Stelle und zwei Dissertantenstellen, die seit Ablauf ihrer Befristungen (... und ...) zu einem anderen Professor verschoben (...) bzw. vakant (...) sind, eine „vergleichsweise sehr gute“ sein soll, kann der Senat nicht nachvollziehen. Vielmehr zeigt sich eine bessere personelle Ausstattung der ... Professoren im Fachbereich, ohne dass dafür sachliche Gründe erkennbar wären, die eine schlechtere personelle Ausstattung der Professorin im Fachbereich rechtfertigen würden. Was die angeblich „vergleichsweise sehr gute Ausstattung“ des Bereiches ... betrifft, ist festzuhalten, dass im Organigramm des Fachbereiches römisch zehn (Stand ...) bei ... (als Fachbereichsleiter) eine Post Doc- Stelle, zwei Univ.-Ass.-Stellen (davon eine Freistellung), drei Senior Scientist-Stellen sowie eine Stud. Ass.-Stelle verzeichnet sind. ... verfügte über zwei Dissertanten-Stellen, ... über eine Stelle „Assoziierter Professor/Assoziierte Professorin“, drei Senior Scientist-Stellen und eine Stud. Ass.-Stelle. ... und ... waren je eine Univ.-Ass.-Stelle, je eine Dissertanten-Stelle und je eine Senior Scientist-Stelle zugewiesen. Dass die Ausstattung von As Fach mit einer de facto unbesetzten Dozentenstelle, einer besetzten Univ.-Ass.-Stelle und zwei Dissertantenstellen, die seit Ablauf ihrer Befristungen (... und ...) zu einem anderen Professor verschoben (...) bzw. vakant (...) sind, eine „vergleichsweise sehr gute“ sein soll, kann der Senat nicht nachvollziehen. Vielmehr zeigt sich eine bessere personelle Ausstattung der ... Professoren im Fachbereich, ohne dass dafür sachliche Gründe erkennbar wären, die eine schlechtere personelle Ausstattung der Professorin im Fachbereich rechtfertigen würden.

Im Zusammenhang mit den in die Zukunft verschobenen Stellennachbesetzungen bei der Dozentenstelle und den Dissertantenstellen konstatiert der Senat auch eine Benachteiligung aufgrund des Alters von A. Obwohl feststeht, dass die Univ.-Dozentenstelle von ... mit ... frei wird, wurde nicht für die Zeit ab dem ...semester ... eine Nachfolge vorgesehen, sondern eine Nachbesetzung „frühestens“ mit ... ins Auge gefasst, also mit dem erwarteten Übertritt in den Ruhestand von A. Auch bezüglich der Dissertantenstelle von ... wurde auf den voraussichtlichen Pensionsantritt von A abgestellt (lt. der Stellungnahme des Rektors kann die Stelle keine Dissertantenstelle bleiben, da eine solche für vier Jahre vergeben wird und die Uni X davon ausgeht, dass A ... in den Ruhestand treten wird). Im Zusammenhang mit den in die Zukunft verschobenen Stellennachbesetzungen bei der Dozentenstelle und den Dissertantenstellen konstatiert der Senat auch eine Benachteiligung aufgrund des Alters von A. Obwohl feststeht, dass die Univ.-Dozentenstelle von ... mit ... frei wird, wurde nicht für die Zeit ab dem ...semester ... eine Nachfolge vorgesehen, sondern eine Nachbesetzung „frühestens“ mit ... ins Auge gefasst, also mit dem erwarteten Übertritt in den Ruhestand

von A. Auch bezüglich der Dissertantenstelle von ... wurde auf den voraussichtlichen Pensionsantritt von A abgestellt (lt. der Stellungnahme des Rektors kann die Stelle keine Dissertantenstelle bleiben, da eine solche für vier Jahre vergeben wird und die Uni römisch zehn davon ausgeht, dass A ... in den Ruhestand treten wird).

Die Vorgehensweise bzw. Planung in Bezug auf die Mittelbaustellen in As Fach zielt mit deren Datierung jedenfalls auf den Zeitpunkt ihres (voraussichtlichen)Pensionsantritts und steht somit in unmittelbarem Zusammenhang mit deren Lebensalter, wobei die Möglichkeit einer Verlängerung ihres Dienstverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus offenbar nicht in Betracht gezogen wird bzw. allenfalls durch den vorzeitigen Entzug der bisherigen Personalressourcen möglichst unattraktiv gemacht werden soll.

Neben der benachteiligenden Ungleichbehandlung von A im Vergleich zu den Professoren des Fachbereiches X im Zusammenhang mit der Schaffung und Verteilung der diversen universitären Mittelbaustellen konstatiert der Senat auch eine gewisse Nichtbeachtung oder ein Übergehen der Antragstellerin in anderen Bereichen ihrer Arbeitsbedingungen. So wurde ihr beispielsweise das neue Organigramm des Fachbereichs (nach ...) nicht mehr zur Verfügung gestellt, wurden die Dissertanten ihres Bereiches für Arbeiten im Rahmen von Klausuren eingeteilt, die nicht zum Fach ... gehören, und wurde mit ihr nicht abgesprochen oder ihr wenigstens nachfolgend klar kommuniziert, wer wann welche Vorlesungen halten werde. Insgesamt zeigte sich im Laufe der Sitzung des Senates, auch bestätigt durch die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, dass es dadurch zu einem Einfluss- und Informationsdefizit bei der Antragstellerin kam und dadurch wiederum - im Vergleich zu ihren Kollegen im Fachbereich - zu erschwerten Arbeitsbedingungen für sie. Neben der benachteiligenden Ungleichbehandlung von A im Vergleich zu den Professoren des Fachbereiches römisch zehn im Zusammenhang mit der Schaffung und Verteilung der diversen universitären Mittelbaustellen konstatiert der Senat auch eine gewisse Nichtbeachtung oder ein Übergehen der Antragstellerin in anderen Bereichen ihrer Arbeitsbedingungen. So wurde ihr beispielsweise das neue Organigramm des Fachbereichs (nach ...) nicht mehr zur Verfügung gestellt, wurden die Dissertanten ihres Bereiches für Arbeiten im Rahmen von Klausuren eingeteilt, die nicht zum Fach ... gehören, und wurde mit ihr nicht abgesprochen oder ihr wenigstens nachfolgend klar kommuniziert, wer wann welche Vorlesungen halten werde. Insgesamt zeigte sich im Laufe der Sitzung des Senates, auch bestätigt durch die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, dass es dadurch zu einem Einfluss- und Informationsdefizit bei der Antragstellerin kam und dadurch wiederum - im Vergleich zu ihren Kollegen im Fachbereich - zu erschwerten Arbeitsbedingungen für sie.

Der Senat hält daher fest, dass A als Professorin für X an der Uni X aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß §§ 4 Z 6 und 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG diskriminiert wurde. Der Senat hält daher fest, dass A als Professorin für römisch zehn an der Uni römisch zehn aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraphen 4, Ziffer 6 und 13 Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG diskriminiert wurde.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des B-GIBG wird verwiesen.

Wien, April 2024

Zuletzt aktualisiert am

14.07.2026

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