

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes  
Senat II**

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 nicht erfolgte Einstellung als X am Institut X in ... der Universität X (Uni X) aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die nicht erfolgte Einstellung von A als X am Institut X in ... der Uni X stellt keine Diskriminierung auf Grund Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG dar.*

### Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In diesem führte die Antragstellerin im Wesentlichen das Folgende aus:

Sie sei ab ... in einem unbefristeten Dienstverhältnis als Professorin für X an der Uni X tätig gewesen. Zur Arbeit als Universitätsprofessorin in einem ... Fach an einer ...universität sei festzuhalten, dass sich Studierende für einen Universitätsstandort hauptsächlich wegen der ...persönlichkeit, bei der sie studieren möchten, entscheiden würden. Ihre Absolventen und Absolventinnen würden beispielsweise sehr davon profitieren, dass die Antragstellerin im Laufe einer langen Karriere außerhalb der Uni X als ... mit den wichtigsten ... der ...welt ... habe. Somit komme ihnen neben ihrer pädagogischen Arbeit auch ihre internationale ... Reputation zugute.

Dass von Anfang an ein enges Band zwischen Studierenden und ... Professorin geknüpft werde, spiegele sich auch darin wieder, dass an ...universitäten strenge Aufnahmeverfahren vorgesehen seien, wobei an der Uni X jeder Professor selbst ein Mitspracherecht habe, welcher Bewerber für ein Studium bei ihm in Frage käme. Es müsse der junge ... insbesondere in das sehr individuelle pädagogische Konzept des Lehrenden mit seinen technischen Besonderheiten und in das dadurch abverlangte Niveau passen. Hier gelte ein Prinzip der Freiwilligkeit. „Zwangsbetraungen“ mit Lehre, also die zwangsweise Zuweisung von Studierenden zu einem Professor, seien bis dato an der Uni X unüblich und wären ihres Erachtens ... und pädagogisch auch sehr bedenklich.

Sie sei am ... geboren. Da sie das ... Lebensjahr überschritten habe, sei sie vom Rektor im Laufe des Jahres ... dazu aufgefordert worden, ihr Dienstverhältnis zur Uni X einvernehmlich aufzulösen, also in Pension zu gehen. Ihre Studierenden hätten einen Lehrerwechsel als Katastrophe empfunden, was bei einem ..., wie sie es unterrichte, vollkommen verständlich sei. Deshalb habe ihre gesamte Klasse mit Unterstützung der Österreichischen Hochschüler-schaft (ÖH) einen Hilferuf an den Rektor gerichtet, mit der dringenden Bitte, nach einer Beschäftigungsform zu suchen, die ihr es ermöglicht, an der Uni X weiter zu unterrichten.

Da es ihr weder um das Honorar noch um den Status, der mit einer Professur verbunden ist, gegangen sei, sondern um das Fortkommen ihrer Studierenden, für die sie sich sehr verantwortlich fühle, habe sie dem Rektor in der Folge sogar angeboten, ihre Professur aufzugeben und an der Uni X als Mittelbauangestellte (X) weiter zu arbeiten.

Dieses Ansuchen der Studierenden bzw. ihr Angebot seien vom Rektor jedoch unter dem Hinweis auf einen „normalen Prozess“ bei Pensionierungen abgelehnt worden. Dies obwohl bekannt sei, dass einem Kollegen an ihrem Institut der ebenfalls ... unterrichte und der noch älter als sie sei (geboren am ...), die Weiterbeschäftigung sogar in der Professorenkurie problemlos ermöglicht worden sei.

Unrichtiger Weise habe der Rektor ihre Studierenden auch auf die angebliche „außerreguläre Verlängerung“ hingewiesen. Hierzu sei zu sagen, dass sie ein unbefristetes Dienstverhältnis habe, das keinerlei „Verlängerung“ bedurft hätte.

In einer Besprechung im ... habe sie dem Rektor im Beisein der Vorsitzenden des Betriebsrats und eines langjährigen Kollegen aus ihrem Institut mitgeteilt, dass sie der Auflösung ihrer Professur zustimmen würde, wenn sie wenigstens drei bis vier Vorbereitungsstudierende weiter als X betreuen könne. Hier habe sie auch deutlich gemacht, dass sie keinerlei vertragliche Sonderkonditionen (also zum Beispiel beim Gehalt) beanspruchen würde.

Am ... habe der Rektor der Antragstellerin die Kündigung ihres Professorenvertrages mit ... übermittelt, obwohl der Betriebsrat für das ... und ... Personal bereits am ... der beabsichtigten Kündigung unter Hinweis auf die offene Entscheidung zu ihrer Weiterbeschäftigung widersprochen hatte.

Die Vorsitzende des Betriebsrates habe sich am ... abermals beim Rektor erkundigt, ob die Entscheidung hinsichtlich einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit als X schon gefallen sei.

Am ... erhielt sie die Antwort, dass der Rektor mit ihrer direkten Dienstvorgesetzten (Vorsitzende des Instituts ..., ...) Rücksprache gehalten habe, „die eine positive Stellungnahme abgegeben hat“. Dennoch sei ihr Angebot vom Rektorat abgelehnt worden, obwohl sich auch der für das ...studium zuständige Vorsitzende der Curriculakommission zuvor zu ihrer Weiterbeschäftigung dem Rektorat gegenüber positiv geäußert habe.

Am ... habe die Vorsitzende des Betriebsrates den Rektor, um Begründung der Ablehnung gebeten

Die Uni X betreibe in ... (..., Institut X) eine Dependance, die ebenfalls eine ...klasse beheimate. Die Betriebsratsvorsitzende habe sich in der Folge beim Institutsvorstand erkundigt, ob die Möglichkeit bestünde, die Antragstellerin und ihre jungen Studierenden organisatorisch an diesem Institut anzusiedeln.

Am ... habe sie eine Anfrage des Rektors erhalten, in der enorme bürokratische Hürden für ihre Weiterbeschäftigung in ... in den Raum gestellt worden seien.

Nichts desto trotz sei ihr am ... mitgeteilt worden, dass das Rektorat die Weiterbeschäftigung in ... versagen werde.

Der Rektor habe im Wesentlichen folgende Begründung angeführt: *„Da sowohl ... als auch ... in ... zum derzeitigen Zeitpunkt mit den bestehenden ...professor\*innen gut aufgestellt sind und Vizerektorin ... keinen Bedarf an zusätzlichen Kapazitäten sieht, hat das Rektorat einstimmig beschlossen, Ihr Angebot nicht anzunehmen, und Sie im ... in ... nicht als X zu beschäftigen. Ihre im Studium befindlichen Studierenden können von anderen Lehrenden (wie etwa ihrem Nachfolger ...) übernommen werden, wenn Ihre Professur mit ... ausläuft, neue Studierenden können nicht aufgenommen werden.“*

Diese Begründung sei nur oberflächlich betrachtet sachlich und deshalb für sie inakzeptabel. Der Rektor lasse dabei die enge Bindung zwischen Studierenden und Lehrenden völlig außer

Acht und auch dass sie keine Sonderkonditionen eingefordert habe. Es sei ganz klar, dass die Studierenden, um die es ihr gegangen sei, an der Uni X nicht (weiter-)studieren würden, da diese ohne sie (Antragstellerin) keinerlei Interesse an dieser Universität hätten.

In keinem Augenblick sei der Rektor der Antragstellerin und ihren Studierenden zur Seite gestanden, obwohl seine Aufgabe als Rektor die eines Ermöglichers sei. Stattdessen habe er sich geflissentlich als Verhinderer bestätigt, und sie habe seine Ablehnung zur Kenntnis nehmen müssen, obwohl

- eine von der ÖH unterstützte Petition ihrer Klasse an ihn ergangen sei,
- eine positive Stellungnahme von der Institutsvorständin an ihn ergangen sei
- dem zuständigen Curricula-Vorsitzenden vorlag
- sowohl der Fachbereich ... als auch der Institutsvorstand die Fortsetzung ihrer Tätigkeit ermöglichen hätten wollen.

Indem der Rektor ihr nun sogar diesen kleinen Lehrauftrag (X für sechs Semesterstunden in vier Studienjahren) vorenthalte, fühle sie sich aus Altersgründen diskriminiert.

Dem Antrag waren der Schriftverkehr mit dem Rektorat sowie die Petition der ...klasse angeschlossen. Außerdem nannte die Antragstellerin mögliche Auskunftspersonen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Uni X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag, eingebracht durch ihre rechtsfreundliche Vertretung ... In dieser wird im Wesentlichen das Folgende ausgeführt:

Aus dem Vorbringen der Antragstellerin ließen sich zwei inhaltlich relevante Vorwürfe ableiten, nämlich, erstens, dass das Dienstverhältnis überhaupt beendet wurde, und zweitens, dass keine Weiterbeschäftigung im Rahmen einer Tätigkeit als „X“ in ... ermöglicht wurde. Beide Entscheidungen würden auf rein inhaltlichen und fachlichen Überlegungen beruhen. Ein diskriminierendes Motiv liege keinesfalls vor.

#### 1. Zur behaupteten Diskriminierung durch Auflösung des Dienstverhältnisses:

Die Antragstellerin sei seit ... (im Antrag offenbar irrtümlich: ...) in einem unbefristeten Dienstverhältnis als Professorin für ... an der Uni X tätig gewesen. Sie sei am ... geboren und habe daher bereits das ... Lebensjahr vollendet. Ihr Dienstverhältnis zur Uni X sei mit Schreiben der Uni X vom ... zum ... gemäß § 22 Abs. 2 lit g KollV (Kollektivvertrag) aufgelöst worden, nachdem mehrfache Angebote einer einvernehmlichen Auflösung abgelehnt worden waren.

Ein Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission sei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses (Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 13 Abs. 1 Z 7 B-GIBG) nur binnen 14 Tagen zulässig. In

ihrer Sachverhaltsschilderung führe die Antragstellerin selbst aus, dass sie das Kündigungsschreiben am ... erhalten habe. Der laut Eingangsstempel mit ... bei der B-GBK eingelangte Antrag sei daher in diesem Punkt verfristet.

Die Uni X habe von der individuellen Gestaltungsmöglichkeit Gebrauch gemacht und die Antragstellerin nicht unmittelbar mit Vollendung des ... Lebensjahres (gekündigt, sondern erst nach Vollendung des ... Lebensjahres.

Weder sei daher im KollIV ein gesetzlicher Beendigungsautomatismus vorgesehen noch bringe die Antragstellerin taugliche persönliche Gründe vor, weshalb gerade in ihrem Fall von der Kündigungsmöglichkeit nach § 22 Abs. 2 lit g KollIV kein Gebrauch gemacht hätte werden dürfen. Wenn die Antragstellerin im Übrigen darauf verweise, dass an der Uni X ein Kollege aus dem gleichen Fach noch heute mit ... Jahren an der Uni X als Professor beschäftigt sei, so zeigt sie ja geradezu auf, dass Altersdiskriminierung an der Uni X nicht stattfindet. Der Altersdurchschnitt der Universitätsprofessor:innen an der Uni X, für die der KollIV gelte, betrage derzeit ca. ... Jahre. Die Schaffung einer hochwertigen Lehre und die optimale Verteilung der Professor/innenstellen auf die Generationen sei allerdings ein legitimes Ziel der Universitäten im Allgemeinen und der Uni X im Besonderen, weshalb Professor/innen nunmehr über das Erreichen des Pensionsalters hinaus nach einem in keinem konkreten Zusammenhang mit der Antragstellerin stehenden Rektoratsbeschluss nur mehr bei Vorliegen wesentlicher dienstlicher Interessen verlängert werden. Dies sei etwa dann der Fall, wenn die qualitative Nachbesetzung der entsprechenden Stelle nicht reibungslos gewährleistet oder erwartet werden könne und die Weiterbeschäftigung im Interesse der Studierenden und der Aufrechterhaltung eines funktionierenden Lehrbetriebs erforderlich sei.

Zu solchen „Verlängerungen“ aus dienstlichem Interesse sei es auch im Zusammenhang mit der Weiterbeschäftigung der Antragstellerin gekommen, deren Nachbesetzung ursprünglich bereits für das ...S .../... geplant gewesen sei (zuerst kam es daher zu einer „Verlängerung“ bis ... und sodann bis ...). Im Schreiben vom ... sei die Antragstellerin seitens des Rektors unmissverständlich darauf hingewiesen worden, dass ihre Tätigkeit mit ... enden werde.

Auch hätte sie - so wie allgemein üblich - keine neuen Studierenden mehr aufnehmen, ihre Studierenden abschließen oder die Übergabe an ihren Nachfolger entsprechend vorbereiten sollen. Von einer überraschenden Beendigung könne daher keine Rede sein.

## 2. Zur behaupteten Diskriminierung durch die nicht erfolgte Einstellung der Antragstellerin als X in ...:

Am Institut X (...) der Uni X werde im Rahmen von ...- und ...studiengängen qualifizierter Nachwuchs für sämtliche ...-, ...- und ... sowie für ... ausgebildet. X seien dem akademischen Mittelbau zugeordnet; ihre Position und ihre grundsätzlichen Aufgaben seien im KollIV näher beschrieben. Der Wunsch, als X tätig zu werden, sei von der Antragstellerin ausgegangen

und es seien seitens des Rektorats auch diverse Möglichkeiten untersucht worden, diesen Wunsch umzusetzen.

Völlig unrichtig sei, dass seitens des Rektors „abschreckende Einengungen“ bzw. „diskriminierende Schikanen“ mit einer allfälligen solchen Position verbunden worden seien. Die Antragstellerin übersehe, dass sich die organisatorische Ausgestaltung der Tätigkeit einer X doch erheblich von den „Freiheiten“ einer Universitätsprofessorin im Allgemeinen und den in Bezug auf Beschäftigungszeiten oder der Möglichkeit, nur alle 14 Tage an Wochenenden zu unterrichten, der Antragstellerin im Besonderen gewährten Begünstigungen unterscheiden hätte. Bei der von der Antragstellerin monierten „beamtenhaften“ Ausgestaltung, die der Rektor der Antragstellerin am ... zum besseren Verständnis näher darlegte, handle es sich lediglich um die Arbeitsbedingungen, die mit der Funktion einer X eben automatisch verbunden seien. Dass die Antragstellerin nicht wahrhaben wolle, dass mit ihrem Angebot, fortan als X zu arbeiten, auch die Arbeitsbedingungen und organisatorische Einbettung als X gelten würden, mache sie selbst in ihrem Antrag deutlich, wenn sie beschreibe, dass sie sich erkundigt habe, ob gewisse Bedingungen „bei der Handhabung von Beschäftigungen von Professoren in ... gelebte Praxis“ seien.

Richtig sei, dass der betroffene Institutsvorstand der Beschäftigung der Antragstellerin am Institut X, somit einer damit verbundenen Vergrößerung seines Instituts, nicht ausdrücklich ablehnend gegenübergestanden sei. Freilich sei auch diese Stellungnahme unter dem Vorbehalt erfolgt, dass für die bisher am Institut Tätigen kein Nachteil entstehen dürfe. Letztlich könne aber auch eine Beschäftigung als X seitens des Rektorats selbstverständlich nur dann erfolgen, wenn entsprechender Bedarf vorhanden sei. Sowohl im Bereich ... als auch im Bereich ... sei jedoch nach gründlicher Erhebung durch die Vizerektorin für ... kein Bedarf für weitere Unterrichtende im Fach ... in ... gegeben gewesen. Es seien auch bis dato weder weitere Unterrichtende in diesem Fach aufgenommen noch sei dies geplant.

Zusammenfassend sei daher nochmals zu betonen, dass die Entscheidungen des Rektorats, das Dienstverhältnis mit der Antragstellerin zu beenden sowie kein Dienstverhältnis mit ihr als X in ... einzugehen, gänzlich aus inhaltlichen und fachlichen Gründen unter sorgfältiger Heranziehung der gesetzlichen Bestimmungen, der Zielsetzungen der Uni X sowie des objektiven Personalbedarfs erfolgt sei und keineswegs aufgrund altersdiskriminierender Motive.

Der Stellungnahme waren das Schreiben des Rektors an die Antragstellerin vom ... sowie das Antwortschreiben der Antragstellerin an den Rektor vom selben Tag; die erste Ausschreibung, veröffentlicht im ..., die zweite Ausschreibung, veröffentlicht im ..., die dritte Ausschreibung, veröffentlicht im ..., das zustimmende Schreiben der Antragstellerin zur weiteren Tätigkeit vom ..., die Stellungnahme von ... vom ..., sowie die Dienstverträge und Nachträge angeschlossen. Außerdem wurden Auskunftspersonen namhaft gemacht.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin und ihre Vertrauensperson ... sowie der Rektor der Uni X ... und seine rechtsfreundliche Vertreterin ... teil. Der Vorsitzende des AKG ... war entschuldigt.

Einleitend erklärte die Vorsitzende, dass ein Antrag an die B-GBK wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses nur binnen 14 Tagen zulässig sei. Da die Antragstellerin am ... Kenntnis von der Kündigung erlangt und ihren Antrag am ... eingebracht habe, sei dieser verspätet eingebracht worden und könne vor der B-GBK nicht behandelt werden. In der Sitzung wurde somit nur die geltend gemachte Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses behandelt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, dass die Uni X sie aufgrund ihres Alters nicht als X eingestellt habe, gab die Antragstellerin an, dass sie weiter als Professorin für ... an der Uni X habe unterrichten wollen, der Rektor ... ihr jedoch erklärt habe, dass sie mit über ... Jahren zu alt dafür sei. Das Gespräch habe lange gedauert und schlussendlich habe der Rektor einem Lehrvertrag im Ausmaß von vier bis sechs Stunden zwar zugestimmt, allerdings gefragt, ob sich das für sie lohne, da sie die Reise- und Hotelkosten selbst bezahlen müsse. Ihr sei das Geld egal gewesen, denn in ihrer Klasse seien drei bis vier fantastische Studierende gewesen, die mit dem Studium noch nicht fertig gewesen seien und die sie unbedingt bis zum Master habe begleiten wollen. Ohne die Antragstellerin seien die Studierenden verloren gewesen. Sie habe nur arbeiten und ihren Studierenden helfen wollen. Diese Studierenden hätten bereits internationale Preise gewonnen und seien traurig gewesen, dass die Antragstellerin gehen müsse. Sie habe dem Rektor sogar vorgeschlagen, dass sie nicht in ..., sondern in ... unterrichte. Sie sei vollkommen fit und unterrichte auf der ganzen Welt. Der Vertrag sei jedoch an sehr viele Konditionen gebunden gewesen, zum Beispiel, dass sie dreimal im Monat anwesend sein müsse.

Die Frage der Vorsitzenden nach den weiteren Konditionen könne die Antragstellerin nicht beantworten, da sie ihr momentan nicht einfallen würden und sowieso nicht wichtig seien, denn sie habe ohnehin allem zugestimmt, damit sie in ... unterrichten könne. Auch der Rektor von ... sei informiert gewesen und habe sich sehr gefreut. Dann sei ihr plötzlich vom Senat der Uni X mitgeteilt worden, dass er dem Vertrag mit ihr nicht zustimme und sie nicht in ... unterrichten könne. Obwohl sie allen Konditionen zugestimmt habe, habe sie nicht weiter unterrichten dürfen. Es müsse mit dem Alter zusammenhängen, denn ein anderer Kollege an der Uni X sei älter als sie und unterrichte immer noch. Er sei zwar emeritierter Professor, aber das sei nur eine Formalität.

Es sei ihr peinlich über sich selbst zu sprechen, aber sie habe ... Jahre lang ... Karriere gemacht, ... Ihr Name sei sehr bekannt, der Kollege habe nicht so eine Karriere gemacht. Sie

könne ihren Studierenden nicht nur ihr Wissen, sondern auch ihre ...erfahrung weitergeben. Es scheine, dass Rektor ... das nicht wichtig sei, sondern nur zähle, dass sie ab einem bestimmten Alter nicht mehr unterrichten könne.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wieso sie glaube, dass sie den Vertrag als X aufgrund ihres Alters nicht bekommen habe, der Kollege im Gegensatz dazu aber noch an der Uni X tätig sei, obwohl er älter sei, antwortete A, dass der Vertrag des Kollegen alt sei.

Auf die Frage, mit welcher Begründung der Vertrag mit ihr nicht geschlossen worden sei, antwortete A, dass ihr das niemand gesagt habe. Sie habe sich nie für Verträge und Konditionen interessiert, sie habe immer nur gearbeitet und sich nie um administrative Sachen gekümmert.

Die Vorsitzende fragte den Rektor der Uni X nach den Gründen für die Ablehnung eines Vertrages mit der Antragstellerin und dieser führte aus: Nach dem Angebot an A als X zu arbeiten und der darauffolgenden Abklärung betreffend die Arbeitsbedingungen sei die Bedarfsprüfung durchgeführt worden. Diese Prüfung sei enorm aufwändig gewesen, da die Studienplatzfinanzierung und die langfristige Lehrbetreuung aller vorhandener ... Lehrerinnen und Lehrer habe überprüft werden müssen. Bereits jetzt bestehe in der Fächergruppe der ... eine Übererfüllung, weshalb die Uni X für die von der Antragstellerin erwähnten zusätzlichen drei Studierenden keine Finanzierung des Ministeriums erhalten hätte und somit diese hätte selbst finanzieren müssen. Auch die Prüfung, ob in ... drei zusätzliche Studierende im Fach ... für ... und ... gebraucht würden, sei negativ ausgefallen. Die Aufnahme der drei Studierenden hätte dazu geführt, dass andere Studierende die Lehrveranstaltung nicht mehr besuchen könnten. Bei der Analyse der langfristigen Lehrbetreuung aller vorhandener ... Lehrerinnen und Lehrer sei festgestellt worden, dass die beiden Professorinnen nach § 98 UG (Universitätsgesetz) übervoll seien und die zusätzliche Professorin, die eigentlich für Vorbereitungen zuständig sei, ebenso Hauptfachstudierende habe und die Planung der Studierenden nach Entwicklungsplan in ... bereits über dem Plansoll liege. Davon abgesehen sei es nie um Studierende gegangen, die bereits an der Uni X gewesen seien, sondern um drei neu aufzunehmende Studierende. Die Antragstellerin widersprach dem.

Der Rektor Der Uni X führte weiter aus, dass es somit überhaupt keinen Grund gegeben habe und nicht zu verantworten gewesen sei, A weiter zu beschäftigen. Es sei auch keine andere Person als X eingestellt worden, da es eben keinen Bedarf gegeben habe. Bei dem Gespräch im ... sei es bezüglich dem Alter von A lediglich um die Beendigung der Professur und niemals um die Neuanstellung gegangen. Bei der Beendigung sei die Universität gemäß Kollektivvertrag zur Kündigung berechtigt, wenn das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden würde, in dem die Arbeitnehmerin das ... Lebensjahr vollende.

Auf die Frage, was mit der bestehenden Klasse von A passiert sei, antwortete der Rektor der Uni X, diese sei, wie üblich, zur Gänze von ihrem Nachfolger übernommen worden. A warf



ein, dass ihre besten Studierenden nach ... gegangen seien und niemand geblieben sei. Der Rektor der Uni X erwiderte, die Klasse sei voll und versorgt.

Auf Nachfrage antwortete der Rektor der Uni X, dass die Nachbesetzung regulär, auf Grund einer Ausschreibung, erfolgt sei. Die Frage, ob die drei besagten Studierenden schlussendlich aufgenommen worden seien, verneinte der Rektor der Uni X.

Auf die Frage nach der gängigen Praxis der Uni X, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer das ... Lebensjahr erreicht habe, antwortete der Rektor der Uni X, dass er erst seit ... Rektor und dies seine erste Beendigung gewesen sei. Laut Rektoratsbeschluss dürften Professorinnen und Professoren nur mehr bei Vorliegen wesentlicher dienstlicher Interessen über das Erreichen des Pensionsalters hinaus verlängert werden. Dies sei bei der Antragstellerin mehrmals der Fall gewesen, da die qualitative Nachbesetzung nicht gewährleistet gewesen sei. Erst die dritte Ausschreibung habe zu einem qualitativen Vorschlag geführt und die Nachbesetzung sei geglückt. Dadurch sei der Vertrag der Antragstellerin von ihrem ... bis zu ihrem ... Lebensjahr verlängert worden. Üblich sei mit ... Jahren in Pension zu gehen. Universitäten würden vom Wechsel leben und auch die Studierenden würden davon profitieren.

Auf die Frage, wie oft mit älteren ehemaligen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nach einer Professur ein ... Vertrag geschlossen worden sei, antwortete der Rektor der Uni X, das wäre der erste Fall gewesen, ihm sei kein weiterer Fall bekannt. Als Kollektivvertragsprofessorin emeritiere die Antragstellerin nicht, sondern trete in den Ruhestand über. Die emeritierten Beamtinnen und Beamten würden ihre *venia docendi* behalten und könnten weiterhin lehren. Das sei eine völlig andere Situation. Der von A genannte Kollege sei ein emeritierter Beamter, außerdem hätten Senat und Rektor vor seiner Zeit (jener des Rektors) beschlossen, ihm eine sogenannte „§ 99a-Professor“ zu geben, weil die Universität ihn für einen herausragenden ...lehrer halte.

A replizierte, er sei ein sehr lieber, wunderbarer Kollege, aber er habe keine Karriere gemacht. Er sei als Professor sehr bekannt und ein unglaublich guter Lehrer. Sein Name als Lehrer sei genauso bekannt wie ihr Name als ... Der Emeritus bedeute für die Studierenden nichts und sei lediglich eine Formsache auf dem Papier. Ihrer Meinung nach würden Studierende nicht vom Wechsel der Professorinnen und Professoren profitieren, deswegen seien ihre Studierenden mit ihr mitgegangen und nicht an der Uni X geblieben. Die Resultate der Studierenden und die Namen der Professorinnen und Professoren würden das Renommee einer Universität darstellen. Das Renommee müsse für einen Rektor das Wichtigste sein. Die Uni X sei sehr bekannt gewesen, aber jetzt sei A weg und in ... Jahren auch der Kollege. Wenn an einer Hochschule keine guten Professorinnen und Professoren lehren würden, würden die Studierenden in andere Länder gehen. Sie habe ihre Arbeit als X nicht für Geld oder Reisen angeboten, für sie seien nur die Studierenden wichtig gewesen. Die Frage eines

Senatsmitgliedes, wann der Kollege die § 99a Professor erhalten habe, konnte der Rektor der Uni X nicht beantworten, da dies vor seiner Zeit als Rektor gewesen sei.

Die Vorsitzenden konstatierte, dass sich im Antrag von A zwei E-Mails befänden, nämlich 1. eines vom ..., in welchem der Rektor der Antragstellerin mitteile, dass das Rektorat den Vorschlag, sie mit einem X Vertrag weiter zu beschäftigen, mit ...:... Stimmen abgelehnt habe und 2. eines vom ..., in welchem mitgeteilt werde, dass das Rektorat den Vorschlag einstimmig abgelehnt habe.

Der Rektor erklärte, dass es sich im ersten Beschluss um einen Vertrag als X in ... und im zweiten um einen in ... gehandelt habe. Im ersten Fall habe er dafür gestimmt, da ... vielschichtiger sei und die Unterbringung der drei Studierenden, trotz fehlender Studienplatzfinanzierung, möglich gewesen sei. Mangels Bedarf sei er schließlich von der Vizerektorin für ... und der Vizerektorin für ... überstimmt worden. Im Fall ... seien alle Punkte so eindeutig gewesen, dass es für ihn und das Rektorat kein Argument gegeben habe, dafür zu stimmen. In ... liege der Schwerpunkt im ..., A hingegen bilde ... und ... aus.

A monierte, dass die Kolleginnen in ... sehr glücklich gewesen seien, als sie erfahren hätten, dass sie komme.

Die Vertrauensperson ... fasste zusammen, dass sich A als ... aufgrund des Alters missachtet fühle, weil sie wirklich gerne diese paar Stunden gehabt hätte, um ihre sehr guten Studierenden zur Master-Prüfung zu führen. A fühle sich aufgrund ihres Alters abgelehnt und verstehe nicht, warum sie an der Uni X nicht unterrichten könne, obwohl sie auf der ganzen Welt unterrichte.

Die Frage der Vorsitzenden, ob sie als X neben den drei Studierenden auch eine gesamte Klasse in ... hätte unterrichten sollen, verneinte A. Die Aufnahme neuer Studierender sei ausgeschlossen gewesen, aber die drei fantastischen Studierenden seien bereits an der Universität gewesen.

Der Rektor der Uni X erklärte, dass die drei Studierenden zwar den Vorbereitungslehrgang an der Universität hätten, also schon an der Universität gewesen seien, jedoch ohne Zulassungsprüfung zum ordentlichen Studium. Erst mit der abgelegten Prüfung existiere eine offizielle Verpflichtung der Universität diese Studierenden zu betreuen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis u.a. aufgrund des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses 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 dafür spricht, 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 gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Eingangs stellt der Senat zur von A vorgebrachten Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses fest, dass der Antrag an die B-GBK in diesem Punkt nicht fristgerecht eingebracht wurde. Gemäß § 23a Abs. 5 B-GIBG ist ein Antrag wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 13 Abs. 1 Z 7 bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses binnen 14 Tagen zulässig. A hat am ... von der Beendigung Kenntnis erlangt, der Antrag an die B-GBK wurde am ... eingebracht. Der Antrag betreffend Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses ist somit verspätet eingebracht worden und wurde somit von der B-GBK nicht weiter behandelt.

A begründete ihren Antrag an die B-GBK betreffend die Diskriminierung hinsichtlich der Weiterbeschäftigung als X im Institut X in ... damit, dass aufgrund ihres Alters - sie ist ... geboren - nicht übernommen worden sei. Ihr sei es weder um das Honorar, noch um den Status, der mit der Professur verbunden sei gegangen, sondern lediglich um drei Studierende, die sie weiter unterrichten hätte wollen und für deren Fortkommen sie sich sehr verantwortlich gefühlt habe.

Der Rektor der Uni X begründete die nicht erfolgte Einstellung von A als X am Institut X in ... der Uni X, damit, dass eine umfangreiche Bedarfsprüfung ergeben habe, dass kein Bedarf an weiteren Unterrichtenden im Fach ... in ... bestanden habe. Es sei die Studienplatzfinanzierung und die langfristige Lehrbeauftragung überprüft worden und man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass bereits eine Übererfüllung in der Fächergruppe der ... bestehe. Es sei auch niemand anderer anstelle der Antragstellerin eingestellt worden. Für die drei Studierenden hätte die Uni X keine Finanzierung des Ministeriums erhalten und somit hätten diese sich selbst finanzieren müssen. Auch die Prüfung, ob in ... drei zusätzliche Studierende im Fach ... für ... und ... gebraucht würden, sei negativ ausgefallen. Die Aufnahme der drei Studierenden hätte dazu geführt, dass andere Studierende die Lehrveranstaltung nicht mehr besuchen könnten.

Der Senat stellt fest, dass die Eignung für die gegenständliche Position bei der Antragstellerin zweifelsfrei vorliegt und diese auch von der Uni X niemals bestritten wurde. Der Wunsch, als

X im Institut X in ... tätig zu sein ist von A ausgegangen und das Rektorat hat auch diverse Möglichkeiten untersucht diesen Wunsch umzusetzen.

Für den Senat wurde seitens des Dienstgebervertreters nachvollziehbar dargelegt, dass aufgrund der durchgeführten Bedarfsprüfung eine Beschäftigung von A als X am Institut X in ... nicht möglich war.

Nach Ansicht des Senates ist der Dienstgeber, insbesondere der Rektor der Uni X, den Anliegen der Antragstellerin von Beginn an stets wohlwollend begegnet. Es hat ehrliche Bemühungen gegeben, zu überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung der Antragstellerin ermöglicht werden kann.

Die Uni X konnte im Verfahren vor der B-GBK glaubhaft und nachvollziehbar darlegen, dass kein Bedarf für eine X in ... bestand, da die Bedarfsprüfung zu einem negativen Ergebnis geführt hat. Da eine Überfüllung der Fächergruppe ... gegeben war, hätte die Uni X für die zusätzlichen drei Studierenden keine Finanzierung des Ministeriums erhalten und diese somit selbst finanzieren müssen. Auch die Prüfung, ob in ... drei zusätzliche Studierende im Fach ... für ... und ... gebraucht würden, ist negativ ausgefallen, da die Aufnahme der drei Studierenden dazu geführt hätte, dass andere Studierende die Lehrveranstaltung nicht mehr besuchen hätten können. Bei der Analyse der langfristigen Lehrbetrauung aller vorhandener ... Lehrerinnen und Lehrer ist festgestellt worden, dass die beiden Professorinnen nach § 98 UG übervoll sind und die zusätzliche Professorin, die eigentlich für Vorbereitungen zuständig ist, ebenso Hauptfachstudierende hat und die Planung der Studierenden nach Entwicklungsplan in ... bereits über dem Plansoll liegt.

Hierzu wurde vom Dienstgeber auch nachvollziehbar dargelegt, dass es sich bei jenen Studierenden, welche die Antragstellerin weiter betreuen wollte, entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin, nicht um bereits im ordentlichen Studium befindliche Studierende gehandelt hat, sondern sich diese als außerordentliche Studierende im Vorbereitungslehrgang befunden haben. Alle drei Studierenden hätten daher neu als ordentliche Studierende in das Bachelor-Studium aufgenommen werden müssen. Dieser Umstand musste nachvollziehbarerweise bei der Bedarfsprüfung berücksichtigt werden.

Zum Diskriminierungsgrund Alter hält der Senat fest, dass der Arbeitsvertrag von A als Vertragsprofessorin noch nach Erreichen des im KollV grundsätzlich vorgesehenen Pensionsantrittsalters nicht aufgelöst wurde, dies auch seitdem ... der Rektor war. Es wurde im Verfahren außerdem durch das Vorbringen der Antragstellerin und durch den Dienstgeber bestätigt, dass auch Professoren, die älter sind als A, noch an der Uni X beschäftigt werden. All dies lässt es glaubwürdig erscheinen, dass Personalentscheidungen der Uni X nicht aufgrund des Alters getroffen werden und legt nach Ansicht des Senates den Schluss nahe, dass das

Alter von A bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein ausschlaggebendes Kriterium war.

A ist es nicht gelungen, nachvollziehbar darzulegen, dass ihr Alter eine Rolle für die Personalentscheidung gespielt hat. Der Senat folgt daher dem Vorbringen der Uni X, dass für die Weiterbeschäftigung von A kein Bedarf bestand und diese daher nicht zu verantworten gewesen wäre.

Der Senat stellt fest, dass die *nicht erfolgte Einstellung* von A als X am Institut X in ... der Uni X keine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG darstellt.

Wien, September 2023