jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2019/12/18 B-GBK I/239/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.12.2019

Norm

§4 B-GlBG
§13 B-GlBG
Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung
Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen
Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zur Technischen Universität (TU) X durch die Absage eines Forschungsprojektes, durch das Verhindern des Abschlusses ihrer Dissertation, durch Herabwürdigung ihrer wissenschaftlichen Arbeit und durch die falsche gehaltsmäßige Einstufung gemäß § 4 B-GlBG auf Grund des Geschlechtes und gemäß § 13 B-GlBG auf Grund des Alters diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Vorgehensweise der TU X im Zusammenhang mit dem ...-Forschungsprojekt und der Dissertation von A stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder des Alters von A gemäß §§ 4 bzw. 13 B-GlBG dar. Die Korrektheit der Entlohnung von A war von der B-GBK nicht zu prüfen.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.
Die Antragstellerin führte aus, sie sei seit ... als Vertragsbedienstete (VB) mit 25 Wochenstunden an der TU X, Institut für X, Fakultät X, beschäftigt. Seit ihrem Studienabschluss mit Auszeichnung im Jahr ... sei sie als ...technikerin überwiegend im Bereich der ... wissenschaftlich beschäftigt. Ihr interdisziplinäres Forschungsgebiet, das sie sich im Laufe der Jahre erarbeitet habe, sei die ... Prozessbewertung neuer elektrischer .... Zu diesem Thema habe sie „22 ECTS-Punkte einschlägige Lehrveranstaltungen“ absolviert. Im Zuge ihrer Forschungstätigkeit am Institut habe sie insgesamt 16 begutachtete wissenschaftliche Aufsätze publiziert, 12 davon als Erstautorin, davon einen Aufsatz mit Impact Faktor .... Seit ... habe sie einen zweistündigen Lehrauftrag zum Thema ... und ... in der ...technik.

Besoldungsmäßig sei sie als nichtwissenschaftliche VB des mittleren Dienstes eingestuft, ihr Nettogehalt betrage € ....

Nach mehreren erfolglosen Versuchen einer Dissertationsvereinbarung und Anpassung ihrer Einstufung habe sie im Jahr … beim Arbeits- und Sozialgericht … Klage auf Einstufung als Staff Scientist – auf einer unbefristeten wissenschaftlichen Planstelle, für die ein Doktorat oder eine gleichwertige Befähigung vorausgesetzt werde - eingebracht. Die Klage sei abgewiesen worden. Seit der Klagseinbringung würden ihr an der Fakultät X der Abschluss des Doktorates und weitere Qualifizierungsmöglichkeiten verwehrt.
Sie erachte sich seit längerem auf verschiedenen Ebenen diskriminiert, anlässlich des vorzeitigen, nicht begründeten Ausstiegs ihrer Institutsleitung aus einem internationalen Forschungsprojekt im … bringe sie ihre Beschwerde bei der B-GBK vor.

Die konkreten diskriminierenden Sachverhalte seien folgende:

? 1. Ausstieg aus einem laufenden Projektantrag: Im … habe sie einen EU-INTERREG Forschungsprojektantrag eingereicht, den sie gemeinsam mit einem internationalen Konsortium erarbeitet habe. Die Vorbereitung für die Antragstellung sei ihren Vorgesetzten bekannt gewesen bzw. sei sie von ihrem Arbeitsgruppenleiter dazu beauftragt worden. Die Kostenkalkulation und die rechtlichen Rahmenbedingungen habe sie mit dem TU-internen Forschungssupport abgesprochen. Der Antrag sei vom Vizerektor für X unterschrieben worden. Anfang … habe dem Antrag ein Nachtrag beigelegt werden müssen, den ihr Institutsvorstand … unterschreiben hätte sollen. Dies habe er mit der Begründung verweigert, er sei mit der Durchführung des Projektes nicht einverstanden, weil das Institut nicht die notwendigen Ressourcen habe. Daraufhin habe sie sich mit der Bitte um Unterstützung an das Dekanat für … und an das Vizerektorat für … gewandt. Bevor ein klärendes Gespräch zustande kommen habe können, sei das Projekt - mitten in der Urlaubszeit und ohne Dringlichkeit - im … seitens ihres Instituts gegenüber den Partnern abgesagt worden. Sie habe das Projekt für die TU noch dadurch retten können, dass sie einen anderen, TU-internen Partner gefunden habe. Eine genaue Begründung für die Absage sei verweigert worden, es sei auch nicht dargelegt worden, welche Ressourcen nicht vorhanden wären. An der TU X würden mehrere Projekte der Programmschiene INTERREG laufen, eine unbegründete Absage der Projektteilnahme beschädige ihren Ruf gegenüber ihren internationalen wissenschaftlichen Partnern. Ein neuerlicher EU-Projektantrag, an dem sie gerade arbeite, werde zwar inhaltlich von der Institutsleitung unterstützt, jedoch sei ihr ohne nachvollziehbare Begründung mitgeteilt worden, dass die Antragssumme limitiert sei, sodass das Projekt nicht in vollem Umfang durchgeführt werden könne. Weiters habe es geheißen, ihr Name dürfe im Projekt nicht vorkommen, sie werde stattdessen eine jährliche - nicht konkretisierte - Prämie ausbezahlt bekommen.

? 2. Willkürliche Definition von postdoc-wertiger Arbeit: Seitens der TU werde behauptet, dass die wissenschaftliche Mitarbeit in Forschungsprojekten keine Postdoc-wertige Arbeit sei, diese würde nämlich zwingend auch die Akquirierung von Projekten beinhalten. An der TU X seien aber an Forschungsprojekten beteiligte Bedienstete über Jahre hinweg als Postdoc eingestuft (gewesen), ohne ein eigenes Projekt beantragt oder Lehrtätigkeiten ausgeübt zu haben. Auch würden nicht alle Ausschreibungen für Postdoc-Stellen die Akquirierung von Projekten beinhalten.

? 3. Verhinderung des Abschlusses ihres Doktorates: Seit über … Jahren werde ein „Betreuungsvertrag" für ihre Dissertation an ihrem Institut und der Fakultät X verhindert, obwohl ihr Dissertationsthema ihrer täglichen Arbeit und ihren Publikationen entspreche. Üblicherweise werde ein Doktorat an jenem Institut abgeschlossen, an dem man wissenschaftlich arbeite, zumal Arbeitsweise und Publikationsform stark von der Arbeitsgruppe und dem Betreuer/der Betreuerin abhängen. Auf ihre Frage, wer sie beim Abschluss ihrer Dissertation unterstützen könnte, habe ihr Vorgesetzter immer geantwortet, man könne ihr leider nicht weiterhelfen. Auf ihre Anfrage wegen eines externen Betreuers von der Akademie der Wissenschaften habe ihr im … der Studiendekan mitgeteilt, dass ein Betreuer von außerhalb der Fakultät X nicht zugelassen sei. Die an ihrem Institut und an der Fakultät X in Frage kommenden Habilitierten hätten die Betreuung ihrer Dissertation wiederholt mit unterschiedlichen Begründungen wie fachliche Unzuständigkeit, Überlastung, unzumutbare Bedingungen oder aus Angst vor fakultätsinternen Repressalien abgelehnt, sodass sie keine Möglichkeit gehabt habe, ihre Situation zu verändern. In weiterer Folge habe sich herausgestellt, dass trotz mehrerer Betreuungsangebote ein Ausweichen an eine andere Universität wegen unterschiedlicher studienrechtlichen Bestimmungen unmöglich sei. Nachdem sie im … von ihrem Anwalt darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass es laut Satzung der TU X sehr wohl möglich sei, eine externe geeignete Person als Betreuer/in zu beauftragen, habe sie am … beim zuständigen Dekanat ihre Dissertation mit einem externen Betreuer der TU Y eingereicht. Wiederum sei die Dissertationsmeldung nicht genehmigt worden, mit der Begründung, dass der Betreuer nicht Mitglied der Fakultät sei. Dagegen habe sie ein Rechtsmittel eingebracht.

? 4. Herabwürdigung ihrer wissenschaftlichen Arbeit: Wiederholt hätten der Institutsvorstand und der Studiendekan weitergetragen, und auch vor Gericht vorgebracht, dass sie „´schlecht`" publiziere, nämlich überwiegend in Konferenzbänden (= Bücher mit wissenschaftlichem Lektorat, die einem Peer-Review-Verfahren unterzogen würden). Dazu sei zu sagen, dass 2/3 des wissenschaftlichen Outputs der TU X in Konferenzbänden und nicht in Journals publiziert werde. Diesem Umstand werde auch in der TU-internen Regelung für Dissertationen damit Rechnung getragen, dass es sogar möglich sei, sich an der Fakultät ..., die der X in vielerlei Hinsicht ähnlich sei, mit einem Anteil an Konferenzbeiträgen zu habilitieren, wenn eine wissenschaftliche Begutachtung der Arbeit stattgefunden habe. Alle ihre Publikationen seien wissenschaftlich begutachtet. Im ... habe ein Kollege ihrer Arbeitsgruppe mit aktiver Unterstützung des Institutsvorstandes sein Doktorat abgeschlossen, obwohl er als Erstautor ausschließlich in Konferenzbänden publiziert habe. Der Abschluss sei kurz vor dem Auslaufen seines befristeten Dienstvertrages erfolgt.

Die Diskriminierung auf Grund des Alters liege darin, dass sie auf Grund ihres Alters und ihrer Dienstjahre der Gehaltsstufe 14 zuzuordnen wäre, ihr derzeitiges Gehalt aber etwa der Gehaltsstufe 4 einer wissenschaftlich Bediensteten oder der Gehaltsstufe 2 einer nichtwissenschaftlich Bediensteten im höheren Dienst entspreche, obwohl sie überwiegend als Wissenschaftlerin arbeite. Ihr jährlicher Gehaltsverlust betrage etwa € 15.000,- brutto.

Auf Grund des Geschlechts sei sie diskriminiert, weil sie als alleinerziehende Mutter teilbeschäftigt sei und wegen ihrer familiären Verpflichtungen oftmals nicht an Besprechungen oder informellen Treffen teilnehmen könne. Auch Vorträge, Konferenzen etc., die häufig am späten Nachmittag oder abends oder über mehrere Tage hinweg stattfinden, könne sie aus diesem Grund nicht besuchen. Dadurch sei im Allgemeinen ihre „Netzwerkbildung" im Laufe der Jahre erschwert gewesen, sie habe aber dennoch die für ein Forschungsprojekt relevanten Kontakte.
In ihrer Arbeitsgruppe gebe es keine MitarbeiterInnengespräche oder ähnlich formelle Besprechungen und das informelle „Zusammensitzen" finde vorwiegend am frühen Abend statt. Fachdiskussionen habe sie nur wenige führen können, weil ihre Kollegen an ihrem Forschungsthema nicht interessiert seien. Aufgrund dieser langjährigen Situation sei schleichend eine Desintegration entstanden. Dies habe im Laufe der Jahre dazu geführt, dass sie ihre Arbeit so selbstständig und unabhängig wie möglich organisiert habe. Sie sei zwar trotz der Anstellung als nichtwissenschaftliche Bedienstete in den wissenschaftlichen Arbeitsbetrieb eingebunden gewesen, habe publizieren und ihr Studium abschließen können, in ihrer weiteren Karriereplanung sei sie jedoch nie unterstützt worden. Auch andere Kolleginnen an der Fakultät X seien - trotz zum Teil hoher Auszeichnungen - bei der Habilitation behindert worden. Sie habe - als eine der wenigen Wissenschaftlerinnen an der Fakultät - einen neuen Forschungsbereich zum Thema ... eingebracht.

Es sei auch das Frauenfördergebot missachtet worden, denn es seien ihr nie Perspektiven für eine wissenschaftliche Karriere in Aussicht gestellt worden, im Gegenteil werde mit allen Mitteln versucht, ihre Arbeit zu diskreditieren. Mehr oder weniger offen werde über sie als „Altlast" gesprochen, eine Bezeichnung für KollegInnen, die vor der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten im Jahr ... ein unbefristetes Angestelltenverhältnis zum Bund gehabt haben. Die langjährige Benachteiligung habe einen erheblichen finanziellen und gesundheitlichen Schaden verursacht.

Dem Antrag war (u. a.) das die Forderung nach Einstufung von A als Staff Scientist abweisende Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ... vom ... angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die TU X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag.

Zum „Ausstieg" aus dem Projekt von A wurde ausgeführt, dieses habe sich in der Antragsphase befunden. A habe zwar dem Forschungsbereichsleiter und dem Institutsvorstand mitgeteilt, dass ein Antrag geplant sei, habe aber den Institutsvorstand nicht über die Antragsvorbereitung und die Details zum Projekt informiert, was für die Ressourcenplanung erforderlich und üblich sei. Erst als ein Nachtrag und die Unterschrift des Institutsvorstandes erforderlich geworden sei, sei dieser über die Details in Kenntnis gesetzt worden. Die Abteilung ... unterstütze zwar MitarbeiterInnen bei Kostenkalkulationen und informiere über rechtliche Rahmenbedingungen, dies ersetze aber nicht die interne Abklärung mit dem Institutsvorstand und die Freigabe zur Projekteinreichung im Hinblick auf die Ressourcenplanung. Die Unterzeichnung der im Vorfeld notwendigen Dokumente durch den Vizerektor für ... sei keine Zustimmung zur Projekteinreichung, der Vizerektor unterzeichne in der Annahme, dass die Projektdurchführung am Institut abgestimmt worden sei. A sei offenbar davon ausgegangen, dass mit der Befassung des ... und der Unterzeichnung bestimmter Dokumente durch den Vizerektor für ... das Projekt auch tatsächlich genehmigt worden sei. Darüber hinaus sei zu erwähnen, dass in der Vergangenheit bei dieser Art von Projekt öfter veranschlagte Kosten nicht gefördert worden seien. Auf Grund der schlechten Erfahrungen wolle der Institutsvorstand derartige Projekte im

Vorfeld genau prüfen. Eine Dringlichkeit für Handlungen des Institutsvorstandes habe insofern bestanden, als im Kontext von EU-Projekten Fristen einzuhalten seien. Da der Institutsvorstand in den darauffolgenden Wochen im Ausland und anschließend auf Urlaub gewesen sei, sei es notwendig gewesen, die Entscheidung noch vor seiner Abwesenheit zu treffen. Er habe A schriftlich seine Entscheidung mitgeteilt und auch die Gründe dafür genannt. Nach der Rückkehr aus dem Urlaub habe er das in einem persönlichen Gespräch wiederholt und mit A die künftige Vorgehensweise bei einer Projektplanung und -einreichung besprochen. Die Teilnahme am Projekt sei nicht leichtfertig abgesagt worden, im Fall einer Absage stehe ja auch der Ruf der TU X als Kooperationspartner auf dem Spiel, und daher sei versucht worden, eine Lösung zu finden. Über Initiative des Leiters des Forschungsbereichs für … habe man ein anderes Institut gewonnen.

Zum Vorwurf von A betreffend die Limitierung der Antragssumme bei einem neuen Projektantrag führte die TU aus, die Höhe der Fördersumme sei im Hinblick auf das an das Projekt anschließende Audit wesentlich, denn je nachdem, ob diese unter oder über der Grenze von €325.000,00 liege, werde ein mehr oder weniger aufwendiges Audit durchgeführt. Angesichts der damit verbundenen Aufwendungen sei es sinnvoller erschienen, die Projektsumme kleiner zu halten. Nunmehr sei eine weitere interne Partnerin für das Projekt gefunden worden, und dadurch habe sich auch die Projektsumme erhöht.

Keine Rede könne davon sein, dass A in diesem Projekt nicht namentlich genannt werden dürfe. Bei EU-Projekten müssten die Namen der Mitwirkenden nicht angegeben werden, im gegenständlichen Projektantrag würden sie aber genannt. Dagegen sei nichts einzuwenden, allerdings habe sich A als „Senior Researcher" bezeichnet, und unter diesem Begriff verstehe man in der wissenschaftlichen Welt, dass der/die „experienced researcher" über ein Doktorat oder entsprechende fachliche bzw. wissenschaftliche Erfahrungen verfüge. Da man A in dieser Rolle derzeit nicht sehe, sei vorgeschlagen worden, alle Mitwirkende namentlich unter dem Begriff „project staff" zusammenzufassen. Im Projektantrag wären auch Personalkosten für einen „experienced researcher" anzusetzen gewesen, was im Fall von A nicht korrekt gewesen wäre. Der Projektleiter hab dies A auch in einem Telefonat erklärt und sei davon ausgegangen, dass sie ihn verstanden habe.

Nach Abschluss eines erfolgreich durchgeführten Forschungsprojektes den Mitwirkenden eine Prämie auszubezahlen sei keinesfalls ungewöhnlich. Ob und in welcher Höhe lasse sich aber erst nach Beendigung der Projektarbeit feststellen. Eine Prämienauszahlung sei A in Aussicht gestellt worden, es sei aber keine Rede davon gewesen, dass sie diese statt der Mitwirkung im Projekt erhalten sollte.

Zur behaupteten willkürlichen Definition von postdoc-wertiger Arbeit führte die TU aus, A habe Klage gegen die TU eingebracht, weil sie der Ansicht sei, dass sie als Staff Scientist gem. § 49s ff VBG einzustufen wäre. Diese Einstufung setze ein Doktorat oder eine dem Doktorat gleich zu wertende wissenschaftliche Befähigung voraus. A sei der Ansicht, dass sie dieselben Tätigkeiten ausführe wie Postdocs und sie daher über eine solche Befähigung verfüge. Das Gericht habe festgestellt, dass die Mitwirkung an Forschungsprojekten eine Forschungstätigkeit sei, wie sie jede Dissertantin/jeder Dissertant wahrnehme. Im Gegensatz dazu sollte ein/e Postdoc in der Lage sein, komplexe Forschungsfragen so zu formulieren, dass diese förderungswürdig erscheinen. Daher gehöre die Akquirierung von Projekten und damit die Formulierung von Forschungsfragen zu den Aufgaben von Postdocs, während Prädocs sich auf die für eine Dissertation notwendige wissenschaftliche Arbeit konzentrieren. Der Tätigkeitsumfang von Postdocs umfasse eine Vielzahl von Aufgaben, die in ihrer Gesamtheit zu würdigen seien, und genau das habe das Gericht (auf Seite 16 des Urteils) getan.

Zur Behauptung der Behinderung von A beim Abschluss ihres Doktorates wurde ausgeführt, dass ihr Thema ein interdisziplinäres sei, und dazu gäbe es an der Fakultät für … keine Fachexpertise. Im Sinne einer Qualitätssicherung der Wissenschaft sollte ein Dissertationsthema auch von einer Expertin/einem Experten betreut werden. Zum anderen seien bei einer Dissertation auch Formalitäten einzuhalten, an die sich A aber nicht gehalten habe. Gemäß den studienrechtlichen Bestimmungen der TU seien dem Studiendekan/der Studiendekanin vor Beginn der Bearbeitung das Thema und die Betreuerin/der Betreuer der Dissertation schriftlich bekanntzugeben und sei die Dissertationsvereinbarung vorzulegen. Thema und Betreuerin würden als genehmigt gelten, wenn der Dekan/die Dekanin diese nicht durch Bescheid untersage (§ 23 Abs. 5). Doktoratsstudierende seien angehalten, innerhalb von zwei Semestern ab Beginn des Studiums eine Dissertationsvereinbarung vorzulegen, was auch der Absicherung der Studierenden diene. A sei seit … als Doktoratsstudierende inskribiert und habe keine Dissertationsvereinbarung vorgelegt, sondern vielmehr gleich die fertige Dissertation eingereicht. Es seien daher weder Thema noch Betreuer/in

gemäß den studienrechtlichen Bestimmungen genehmigt gewesen. A habe aber die Möglichkeit erhalten, die Dissertationsvereinbarung nachzureichen. Das habe sie auch getan, allerdings sei ein externer Betreuer genannt gewesen. An der Fakultät für … seien Dissertationsbetreuer/innen Angehörige der Fakultät. Richtig sei, dass nach den studienrechtlichen Bestimmungen der Studiendekan/die Studiendekanin berechtigt sei, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer inländischen oder ausländischen Universität oder Angehörige einer externen Forschungseinrichtung mit der Betreuung von Dissertationen zu betrauen, wenn deren Qualifikation einer Lehrbefugnis gleichwertig sei (§ 23 Abs. 4). Es handle sich dabei aber nicht um eine Verpflichtung, und A habe über die Vorgaben zur Dissertationsvereinbarung auch Bescheid gewusst. Nachdem sich A an den Vizerektor für … gewandt habe, habe sich dieser in Abstimmung mit den Studiendekanen für … und für … (Fakultät für …) um eine Lösung bemüht. Mit ihrem Thema sei A fachlich im Bereich …, das ergebe sich auch aus dem Umstand, dass ihr Betreuer an der TU Y in der … beheimatet sei (die TU Y verfüge auch über eine Fakultät für …). Mit dem Studiendekan für … sei vereinbart worden, die Betreuung der Dissertation zu übernehmen, A sollte zwecks Dissertationsvereinbarung Kontakt aufnehmen. Trotz dieser Lösungsmöglichkeit habe A Rechtsmittel gegen die Ablehnung der Meldung ihrer Dissertation durch den Studiendekan für … erhoben. Die Entscheidung darüber stehe noch aus.

Zum Vorwurf der Herabwürdigung ihrer wissenschaftlichen Arbeit, indem es geheißen hätte, sie habe „schlecht" publiziert, hielt die TU fest, dass derartige Aussagen nicht getroffen worden seien. Festzuhalten sei in diesem Zusammenhang aber, dass Konferenzbeiträge Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften (Journals) nicht gleichwertig seien. Auch wenn Konferenzbeiträge „peer reviewed" seien, seien die Anforderungen an den „Peer Review Prozess" nicht so streng wie bei wissenschaftlichen Zeitschriften. Während es bei diesen einen transparenten Begutachtungsprozess („Peer Review Prozess") und einheitliche, international akzeptierte Standards gebe, insbesondere was die Auswahl der Gutachter/innen betreffe, seien bei Konferenzen in der Regel jene Personen, die die Konferenz organisieren, auch als Reviewer tätig. Konferenzbeiträge gehören zur Tätigkeit von Wissenschaftler/innen, es sei aber internationaler Standard, dass Dissertant/innen zumindest drei Publikationen in internationalen, wissenschaftlichen Zeitschriften mit einem etablierten Peer Review Prozess veröffentlichen.

Die Behauptung, dass Dr. X sein Doktorat mit aktiver Unterstützung des Institutsvorstandes abgeschlossen habe, sei falsch. Der Institutsvorstand könne sich nicht in die Betreuung einbringen, da er nicht die Befugnis habe, dem eigentlichen Betreuer fachliche Weisungen zu geben.

Zum Vorwurf der Diskriminierung wegen Geschlecht und Alter wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass die TU X allgemein mit einer Reihe von Maßnahmen versuche, gerade Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, etwa durch Telearbeit, Gleitzeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die 6-wöchige Ferienbetreuung. Zudem sei es der TU ein großes Anliegen, gerade Mitarbeiter/innen mit Teilzeitbeschäftigungen die Teilnahme an Besprechungen und Ausbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Daher seien alle angehalten, Besprechungen so zu organisieren, dass auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/Innen teilnehmen können. Das interne Ausbildungsprogramm sei ebenfalls dementsprechend angelegt.
Es treffe nicht zu, dass A nicht gefördert worden sei, insbesondere der Leiter des Forschungsbereiches für …, dem A bis vor Kurzem zugeordnet gewesen sei, habe ihr nach Abschluss des Studiums die akademische Weiterentwicklung durch die Mitarbeit bei Forschungsprojekten ermöglicht. Auch habe A Lehraufträge zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen erhalten.

Bezüglich des Gehaltes sei anzumerken, dass A für die Übernahme von Aufgaben im Rahmen ihrer Mitwirkung an Forschungsprojekten eine „Überzahlung" erhalte, und die Abhaltung von Lehraufträgen werde gesondert abgegolten. Im Vergleich zur Einstufung nach dem Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten, der ja für das wissenschaftliche Personal All-in-Gehälter vorsehe, könne man keine Benachteiligung erkennen, zumal die beauftragten Leistungen abgegolten würden.

Im Zusammenhang mit dem Vorwurf, dass der Abschluss der Dissertation verweigert worden sei, sei noch anzumerken, dass das Abfassen einer Dissertation nicht Inhalt des Arbeitsvertrages sei und daher auch nicht zu den dienstlichen Aufgaben von A gehöre.

Abschließend enthielt die Stellungnahme folgende Aufstellung der abgeschlossenen Doktorratsstudien der letzten 3 Jahre:

Institut für …:

...: 8 (7 m/1 w)

...:5 (4 m/1 w)

...: 5 (5 m)

Fakultät für ...:

...: 56 (48 m/8 w)

...: 44 (38 m/6 w)

...:44 (36 m/8 w)

Der Stellungnahme waren folgende Beilagen angeschlossen:

E-Mail vom ...; E-Mails vom ...; Auszüge aus dem Kollektivertrag und aus den studienrechtlichen Bestimmungen; Meldung Dissertation; E-Mail vom ...

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen neben der Antragstellerin ihre Vertrauensperson ... (Gleichbehandlungsbeauftragte im Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus) sowie die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der TU X B und C (von der Fakultät für ...) teil. Die TU X wurde von ..., Vorstand des Institutes für ..., sowie von ... (rechtsfreundliche Vertreterin der TU) vertreten.

Die Vorsitzende wies einleitend darauf hin, dass die B-GBK lediglich Diskriminierungen zu prüfen habe, die nicht länger als sechs Monate (gerechnet ab Abtragstellung) zurückliegen. Sie ersuchte anschließend die Antragstellerin zusammenzufassen, durch welche Vorkommnisse in dieser Periode sie sich auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert erachte.

A verwies auf ihren Antrag und wiederholte, sie erachte sich bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert. Zur Festsetzung des Entgeltes bringe sie - ergänzend zum Antrag - vor, dass ihr Gehalt seit ... dem einer Universitätsassistentin entspreche, es sei um beinahe 2/3 geringer als nach dem VBG vorgesehen. Sie sei die einzige am Institut, die nicht gemäß ihrer Ausbildung und ihrer tatsächlichen Arbeit entlohnt werde. Der Konflikt um ihre Einstufung drehe sich einzig um die Frage, ob ihre Arbeit gleichwertig der Arbeit von Bediensteten mit einer abgeschlossenen Dissertation sei. Nach 13 Jahren wissenschaftlicher Tätigkeit und 22 wissenschaftlich begutachteten Arbeiten meine sie, dass Gleichwertigkeit bestehe. Sie publiziere als Wissenschaftlerin in begutachteten Medien, halte eine Vorlesung, und sie habe einen interdisziplinären Forschungsbereich entwickelt, nämlich die ... Prozessbewertung in der ....
Die Senatsvorsitzende hielt zum Thema Gehalt fest, dass das Arbeits- und Sozialgericht ... in dieser Sache nunmehr rechtskräftig entschieden habe, die Angelegenheit sei nicht Gegenstand des Verfahrens vor der B-GBK. Um ein möglichst vollständiges Bild von As Situation zu bekommen, wurde dennoch B zur gehaltsrechtlichen Einstufung von A gefragt, und B führte aus, A habe während ihres Studiums einen Arbeitsplatz als Laborantin angenommen, ... das Studium abgeschlossen, und dann habe sie als VB in den wissenschaftlichen Dienst übernommen werden wollen. Zu diesem Zeitpunkt sei das aber nicht mehr möglich gewesen, und zwar für niemanden. A habe sich um eine prae-doc-Stelle bewerben können, habe das auch getan, aber die Bewerbung zurückgezogen, nachdem sie die Auskunft erhalten habe, dass sie als prae-doc nach Kollektivvertrag angestellt werden müsse. Dies habe allerdings für alle, für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegolten, sie haben zunächst eine befristete prae-doc-Stelle angenommen und dann dissertiert. A habe unbedingt VB bleiben wollen, und die Lösung sei gewesen, dass man ihr für ihre wissenschaftliche Tätigkeit eine fixe Summe als „Aufzahlung“ zugestanden habe, es gebe also keine Biennalsprünge.
A führte aus, dass die angebotene Stelle eine befristete UniversitätsassistentInnenplanstelle gewesen sei und als Alleinerzieherin eines ...-jährigen Kindes habe sie natürlich nicht eine unbefristete Stelle gegen eine befristete tauschen wollen. Außerdem wäre dann ihre Stelle verloren gegangen, und es sei sehr wohl im Interesse des Institutes gelegen, diese Stelle zu behalten, und deshalb habe sie auch die Aufzahlung bekommen. Im Übrigen habe man ihr - bevor sie die Klage eingebracht habe - eine unbefristete Stelle angeboten, es sei eine Maturastelle gewesen.
B merkte dazu an, es sei die höchstbewertete VB-Stelle gewesen, die es an der TU X noch gebe.
Der Dienstgebervertreter merkte an, dass er im Jahr ..., als es um die Stelle von A gegangen sei, noch nicht an der TU gewesen sei. Eine Stelle abzulehnen, die alle anderen annehmen, sei jedenfalls „ein gewisses Signal“.

Zur im Antrag behaupteten Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung führte A aus, diese sehe sie darin, dass ihr seit drei Jahren der Abschluss ihrer Dissertation verweigert werde. Entgegen den Ausführungen in der Stellungnahme der TU sei ihr Fachgebiet sehr wohl der Fakultät ... zuzuordnen. Die ... Prozessbewertung sei eine Zusatzqualifikation, die an keiner österreichischen Universität gelehrt werde. Die Möglichkeit, zwei Betreuer für die Dissertation „anzufordern", sei ihr verwehrt worden.

Nach der für Dissertationen geltenden Richtlinie der TU müssten zumindest drei wissenschaftliche Aufsätze im Peer Review-Verfahren publiziert worden sein, und zwar gleichgültig ob in Journal-Papers oder in Konferenzbänden. Sie könne 13 wissenschaftlich begutachtete Veröffentlichungen vorweisen. Sie sei auch Erstautorin eines 60-seitigen Papers mit einem Impactfaktor von 7,68, was für die ... extrem hoch sei. Dass Doktoren/Doktorinnen die Betreuung von DissertantInnen übernehmen, sei nicht Voraussetzung oder Standard, auch sei es nicht so, dass sie Projekte akquirieren müssten, das sei lediglich die persönliche Meinung des Dienstgebervertreters.

Zum beruflichen Aufstieg sei zu sagen, dass z. B. Kollege Dr. F. nach Abschluss seines Studiums eine Universitätsassistentenstelle bekommen habe, er habe sein Doktorat abschließen können und werde adäquat bezahlt. Auch Dr. U. habe nach Abschluss des Studiums eine wissenschaftliche Stelle bekommen und das Doktorat gemacht. Sie selbst sei zwar auch wissenschaftlich gefördert worden, von ihrem Arbeitsgruppenleiter ..., werde aber nicht entsprechend bezahlt. Neben ihrer Forschungsarbeit habe sie eine Vorlesung konzipiert und dazu Lehrveranstaltungsunterlagen erstellt. Es gebe weitere Beispiele dafür, dass Frauen an der Fakultät für ... nicht gefördert würden. Eine Kollegin habe dissertiert und sei - mit Unterbrechungen - zehn Jahre am Institut beschäftigt gewesen, aber als sie sich habilitieren habe wollen, sei sie von dem Dienstgebervertreter nicht unterstützt worden. Später habe sie sich an der Universität für ... habilitiert. Insgesamt gesehen sei das natürlich ein „Karriereverlust".

Im Umgang mit Projektanträgen sehe sie eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Im letzten ... habe sie ein Projekt beantragt, zusammen mit einem Konsortium und in Absprache mit ihrem Vorgesetzten .... Das Projekt sei dann im ... vom Institutsvorstand ohne Begründung „abgedreht" worden, per E-Mail sei den Projektpartnern mitgeteilt worden, dass das Institut nicht am Projekt teilnehmen werde. Diese Vorgehensweise sei der Anlass für ihre Beschwerde bei der B-GBK gewesen. Es habe sich um ein Interreg-Projekt gehandelt, das an der TU durchaus üblich sei. Im ... dieses Jahres habe sie einen weiteren Projektantrag gestellt, das Projekt sei zwar genehmigt worden, aber die Projektsumme sei limitiert und ihr untersagt worden, im Projekt ihren Namen anzugeben. Zu sagen sei noch, dass ihr eine Prämie in Aussicht gestellt worden sei, eine Prämie sei aber kein Ersatz für ein adäquates Gehalt.
Im Folgenden ging A näher auf ihre Publikationen und die Bewertung von Publikationen ein. Dazu ist festzuhalten, dass die Qualität von wissenschaftlichen Publikationen vom Senat nicht zu beurteilt ist (und nicht beurteilt werden könnte). Im Wesentlichen führte A aus, dass die Qualität bzw. Bewertung einer Publikation nicht davon abhänge, in welchem Medium publiziert worden sei, wesentlich sei, dass eine Publikation wissenschaftlich begutachtet sei.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter um eine Stellungnahme, wobei sie darauf hinwies, dass Gegenstand des Verfahrens vor der B-GBK die nach Meinung der Antragstellerin verunmöglichte Dissertation sowie das abgesagte Interreg-Projekt sei.
Der Dienstgebervertreter führte aus, dass jede/r Habilitierte frei entscheiden könne, ob sie/er eine Arbeit zur Dissertation annehme. Er habe für sein Institut die Richtlinie ausgegeben, dass drei Journal-Publikationen mit einem Peer-Review-Prozess vorhanden sein müssten, man müsse halt einen Betreuer oder eine Betreuerin finden. Jedenfalls könne man nicht einen Betreuer von einer anderen Universität als Erstbetreuer vorstellen.
A wandte ein, dass das laut Satzung möglich wäre.
Der Dienstgebervertreter setzte fort, es sei wohl klar, dass man sich nicht irgendeinen Professor von irgendeiner Universität aussuchen könne, der dann im Namen der TU das Doktorat verleihe. Der Erstbetreuer müsse an der TU, aber nicht zwangsläufig am Institut des Dissertanten/der Dissertantin tätig sein. Sehr gern gesehen sei es, wenn man einen Zweitgutachter oder eine Zweitgutachterin von einer anderen Universität finde. Eine gewisse Distanz sei nämlich im Sinne der Objektivität zu befürworten. A habe ihr eigenes Fachgebiet „aufgezogen", wofür sie ursprünglich bestimmt die Unterstützung von ... gehabt habe. Mit einem eigenen Fachgebiet mache man sich ein Stück weit selbständig, was dazu führen könne, dass sich Habilitierte nicht zuständig fühlen bzw. nicht die Expertise mitbringen, um die Arbeit zu begutachten. Die TU X habe sich bemüht, einen Betreuer oder eine Betreuerin zu finden, auch in anderen Fakultäten, es sei aber bis heute nicht gelungen. Das liege in erster Linie daran, dass sich die Habilitierten an der TU für sachlich nicht zuständig erklärt haben.

A führte aus, dass logischerweise ihr Vorgesetzter ihr Betreuer sein hätte sollen. … habe aber die Betreuung verweigert, weil er von der Fakultät unter Druck gesetzt worden sei. Es habe Zusagen von Kollegen der Fakultät gegeben, sie hätten aber zurückgezogen, weil man ihnen nach Einbringung ihrer Klage zu verstehen gegeben habe, dass es nicht erwünscht sei, dass sie an der Fakultät ihr Doktorat abschließe. Sie habe jetzt einen Betreuer von einer anderen Universität, sie werde ihre Doktorarbeit „an der …" abschließen, dafür habe sie die Unterstützung des Vizerektors bekommen.
Der Dienstgebervertreter replizierte darauf, dass, wenn ein Habilitierter ein Werk zur Dissertation annehme, maximal der Studiendekan wegen irgendwelcher Formalia Einspruch erheben könne. Wenn also für den Habilitierten das Werk promotionswürdig sei und ein Zweitgutachter gefunden worden sei, idealerweise von einer anderen Universität, dann sei damit bestätigt, dass das Werk promotionswürdig sei. Wer als Wissenschaftler gut vernetzt sei, sollte kein Problem haben, zwei Habilitierte von einer anderen Universität zu finden, die das Werk annehmen. Ihm sei jedenfalls nicht bekannt, dass irgendwer unter Druck gesetzt worden wäre, die Arbeit von A nicht anzunehmen.
B ergänzte, dass sie sich bei einem Kollegen, der als Betreuer von As Dissertation in Frage gekommen sei, erkundigt habe, und der Kollege habe ihr versichert, nicht unter Druck gesetzt worden zu sein.

Zum Interreg-Projekt führte der Dienstgebervertreter Folgendes aus: A sei im … ins Sekretariat gekommen und habe von ihm eine Unterschrift für besagtes Projekt gewollt. Grundsätzlich sei man sehr an einem hohen Drittmittelaufkommen interessiert, dieser Projekt-antrag sei aber - das sei nach mehreren Gesprächen klar geworden - kein klassisches EU-Projekt gewesen, sondern eine „hochriskante Förderschiene". Mehrere Kollegen hätten gesagt, sie würden nie wieder so ein Projekt machen. (Der Dienstgebervertreter erläuterte die Finanzierung näher).
An dieser Stelle warf A ein, dass die TU das Projekt aber dennoch fördere.
Der Dienstgebervertreter setzte fort, dass noch dazu 20% der Kosten nicht gedeckt gewesen seien. Da Vizerektor … (schriftlich) die Übernahme der 20% durch die TU abgelehnt habe, sollte dieser Kostenanteil vom Institut getragen werden, weshalb auch die Unterschrift des Institutsvorstandes erforderlich gewesen sei. A habe die Sache wohl mit … und mit … abgesprochen, aber nicht mit ihm. Sie habe gegenüber dem „EU-Support" den Eindruck vermittelt, dass alles klar sei, und daher habe … den Projektantrag … zur Unterschrift vorgelegt. Als Institutsvorstand wäre er zu kontaktieren gewesen, denn der Institutsvorstand vergebe die Ressourcen. Es wäre mit ihm zu klären gewesen, ob das Institut das Projekt überhaupt wolle und wie es mit dem Risiko aussehe. Die Vorgehensweise sei am Institut bekannt, bei etablierten Förderschienen reiche ihm eine kurze E-Mail, aber bei einem Hochrisikoprojekt hätte er sich auf alle Fälle ein Gespräch erwartet. … habe dann noch versucht, das Projekt für die TU zu retten und letztlich sei der Projektanteil in ein anderes Institut gewandert.

C führte aus, sie sei erstmals im … von A kontaktiert worden. Die Bitte sei gewesen, den Dienstgebervertreter zu bitten, das Projekt nicht zu canceln. Sie sei der Sache nachgegangen und schnell draufgekommen, dass der Dienstweg nicht eingehalten worden sei. Der Vizerektor sei ein bisschen überrumpelt gewesen, die Angelegenheit sei so kommuniziert worden, als wäre mit dem Institutsvorstand alles geregelt, und dann sei man an diesen mit der Haltung herangetreten, es sei quasi alles nur eine Formsache, man benötige lediglich noch seine Unterschrift. Das sei ihr von A auch so vermittelt worden, sie habe gesagt: „Die Zustimmung vom Institutsvorstand brauche ich nicht, weil der Vizerektor hat`s schon unterschrieben." Der Dienstgebervertreter habe ihr die Sache so erklärt, wie er das jetzt gerade getan habe. An der TU laufe vieles über Gespräche, es sei einfach üblich, zum Institutsvorstand zu gehen, schließlich vergebe er auch die Mittel. Für Projekte gebe es eine Datenbank, da sei „alles" einzutragen. Das gegenständliche Projekt sei zwar „angelegt" gewesen, aber es sei nichts weiter dazu ausgeführt worden.

A führte aus, Tatsache sei, dass die TU diese Projekte fördere, am Institut für … laufe so ein Projekt. Richtig sei, dass ein 20%-iger Selbstbehalt bestanden habe, und diesen habe sie in Form ihres Gehaltes eingerechnet. Gerechnet auf drei Jahre komme man auf einen Betrag von nicht ganz 60.000€. Weiters sei zu sagen, dass sie sehr wohl das Gespräch gesucht habe. Sie habe den Dekan und den Vizerektor für … um Hilfe gebeten, sie habe mit verschiedenen Leuten darüber gesprochen, auch mit dem Dienstgebervertreter, um dieses Projekt zu retten. Die Vorgehensweise, dass sie sich vor dem Vizerektor an den Institutsleiter wenden hätte sollen, sei ihr nicht bekannt gewesen.
Der Dienstgebervertreter warf ein, dass er der Dienstvorgesetzte von A sei und nicht der Vizerektor, und A erwiderte, sie sei davon ausgegangen, dass ihr Vorgesetzter … die Angelegenheit mit dem Dienstgebervertreter besprochen gehabt habe. Sie sei jedenfalls nicht mutwillig so vorgegangen, und es sei auch ihr erstes beantragtes Projekt gewesen, und sie sei ja transparent vorgegangen, sie habe niemandem etwas verheimlicht. Es sei auch noch nie vorgekommen,

dass ein Projekt nicht unterschrieben worden sei. Jeder sei froh, wenn man über Drittmittel Geld herbeischaffe. Es sei ihr dann (rund um ...) von dem Dienstgebervertreter per E-Mail dargelegt worden, wie vorzugehen sei. So etwas habe es vorher nicht gegeben, es sei informell abgehandelt worden. Als sie dann versucht habe, das Problem zu lösen, sei ihr das Gespräch verweigert worden. Sie habe einen Termin für eine Besprechung vorgeschlagen, dieser sei aber nicht zustande gekommen, sondern sei das Projekt abgesagt worden. Das sei eigentlich ihr Hauptvorwurf. Zu sagen sei auch, dass sie es gewesen sei, die das Projekt an eine andere Fakultät weitergegeben habe. Es sei ihr bekannt gewesen, dass zwei Professoren in ähnlichen Fachbereichen arbeiten, nämlich im ... und im ..., und sie habe sie kontaktiert, und ... habe dann das Projekt übernommen.
Der Dienstgebervertreter replizierte, er habe im ... erfahren, dass er unterschreiben solle, und im ... sei festgestanden, dass das Projekt nicht sofort abgesagt werde, was den Projektpartnern per E-Mail kommuniziert worden sei. Danach habe er - und nicht A - das Gespräch gesucht. Ihre Antwort sei gewesen, dass sie zunächst einmal im ... eineinhalb Wochen auf Zeitausgleich sein werde. Dann sei ... im Urlaub gewesen, und A habe mitgeteilt, dass sie den gesamten ... über auf Urlaub sein werde. Daher habe erst am ... ein Gespräch stattgefunden, und daraufhin habe er - er glaube einen Tag später - per E-Mail erläutert, wie bei Projektanträgen vorzugehen sei. Erwähnen wolle er auch, dass die E-Mails von A alle an sein Sekretariat gegangen seien, obwohl er sie persönlich angeschrieben habe.

Die Vertrauensperson von A, ..., nach Auskunft von A ebenfalls ..., führte aus, dass die gegenständliche Projektschiene eine „sehr etablierte" sei. Das Vorbringen, es würde sich um ein „Hochrisikoprojekt" handeln, sei ihrer Meinung nach übertrieben. Wenn man wisse, wie man die Sache anzugehen habe, dann funktioniere das Projekt auch. A habe sich ein eigenes Forschungsgebiet aufgebaut und es sei sehr bedauerlich, dass niemand sie wissenschaftlich begleite.

Auf die Frage, ob es sich ihrer Einschätzung nach im Fall von A um ein „Geschlechterproblem" handle, antwortete C, das glaube sie nicht. Ihrer Meinung nach sollte man zwar nicht jemanden als Laborant/in bezahlen und für wissenschaftliche Tätigkeiten heranziehen, andererseits habe A bis auf eine Publikation alle als Abstracts zu Seminaren veröffentlicht, und das sei im Allgemeinen nicht sehr angesehen.
B bemerkte dazu, die Wissenschaftlerinnen aus dem Institut ... im Arbeitskreis würden das auch so sehen. Beide Kolleginnen hätten gesagt, ihrer Meinung nach sei die Arbeit von A nicht dissertabel.

Auf die Frage, weshalb sie glaube, dass ihr die Möglichkeit zur Dissertation an der ... nicht gegeben worden sei, weil sie eine Frau sei, antwortete A, das stehe im Kontext damit, dass sie nicht als Wissenschaftlerin angestellt sei. Es sei typisch, dass eine Frau an einer so schlecht bezahlten Stelle sitze.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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 TU X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen

As „Hauptvorwurf" betrifft laut ihren Ausführungen in der Senatssitzung (Seite 13) den „Ausstieg" der TU (genau genommen des Institutsvorstandes) aus einem laufenden EU-Projektantrag. Für den Senat stellt sich die Situation so dar, dass A der Meinung war, alle für ein Projekt erforderlichen und üblichen Schritte gesetzt zu haben. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter und Arbeitsgruppenleiter ... war von Anfang an in das beantragte Projekt eingebunden, und der Vizerektor für ... unterschrieb den Antrag. Im ... verweigerte der Institutsvorstand ... seine Unterschrift mit der Begründung, das Institut habe die erforderlichen Ressourcen nicht. Das Projekt wurde im ... abgesagt, nach dem Dafürhalten von A ohne Dringlichkeit und ohne dass ein klärendes Gespräch mit ihr geführt worden wäre.

Laut Stellungnahme der TU an den Senat war zwar der Institutsvorstand über den geplanten Antrag informiert, erforderlich für die Ressourcenplanung und üblich sei aber, den Institutsvorstand auch über die Details zum Projekt zu informieren, was A (und ggf. auch ...) eben nicht tat. Die Unterzeichnung von Dokumenten durch den Vizerektor für ... sei keine Zustimmung zur Projekteinreichung, der Vizerektor unterzeichne in der Annahme, dass die Projektdurchführung am Institut abgestimmt worden sei. In der Senatssitzung erläuterte der Dienstgebervertreter die Vorgehensweise bei Projektanträgen näher (siehe Seite 12). Er bezeichnete das gegenständliche Projekt als

„hochriskante Förderschiene“, weshalb er der Übernahme von 20% der Kosten durch das Institut nicht zustimmte. Als Grund für die rasche Absage des Projektantrages wurden einzuhaltende Fristen und Urlaube genannt. In der Senatssitzung legte der Dienstgebervertreter auch seinen Schriftverkehrt mit A wegen eines Gesprächstermins dar, wobei er auch deutlich machte, dass seiner Meinung nach A zu wenig Interesse und Entgegenkommen für das Zustandekommen eines baldigen Gesprächstermins gezeigt habe.
Auf Grund des gesamten Vorbringens beider Seiten zum Thema der Absage des Interreg-Projektantrages kann der Senat nicht erkennen, dass die Absage aus einem geschlechtsspezifischen Motiv heraus erfolgt wäre. Es mag sein, dass andere Institutsvorstände einen weniger strengen Maßstab bezüglich der Vorgehensweise und der Information über Details und der Kostenabsicherung (wie die von A erwähnte Einrechnung ihres Gehalts, siehe Seite 13) anlegen, einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen des Dienstgebervertreters an Projektdurchführende und ihrem Geschlecht ist für den Senat aber nicht ersichtlich. A brachte auch keinen Vergleichsfall vor, in dem unter denselben Bedingungen ein Projektantrag eines Kollegen vom Institutsleiter … bewilligt worden wäre.

Zur Genehmigung eines anderen Projektes (vgl. Seite 3 und 6) von A hält der Senat fest, dass die TU bzw. der Dienstgebervertreter darlegen konnte, dass die von A kritisierte limitierte Antragssumme und das Absehen von namentlichen Nennungen weder mit der Person von A noch mit ihrem Geschlecht zusammenhängt. Die Antragssumme hat sich mittlerweile auch erhöht und die Bezeichnung von A als „Senior Researcher“ wäre nach dem Dafürhalten der TU nicht korrekt gewesen (zur Qualität der wissenschaftlichen Arbeit von A wird auch auf die folgenden Ausführungen verwiesen).

Zu As Behauptung, der Abschluss ihres Doktorates werde verhindert und ihre wissenschaftliche Arbeit herabgewürdigt (vgl. Seite 3/4 und 6/7) ist festzuhalten:

A brachte vor, sie werde in Bezug auf ihre Dissertation nicht unterstützt, Habilitierte ihrer Fakultät würden aus Angst vor Repressalien die Betreuung ihrer Dissertation ablehnen, und die Betreuung durch einen externen Betreuer sei nicht zugelassen worden. Die TU X verwies auf das interdisziplinäre Thema und darauf, dass daher an der Fakultät für … keine Fachexpertise vorhanden sei. Einem externen Betreuer/einer externen Betreuerin müsse - nach Ansicht der TU - nicht zugestimmt werden. Letztlich sei mit dem Studiendekan für … vereinbart worden, die Betreuung der Dissertation zu übernehmen. Trotz dieser Lösungsmöglichkeit habe A Rechtsmittel gegen die Ablehnung der Meldung ihrer Dissertation durch den Studiendekan für … erhoben. Die Entscheidung darüber stehe noch aus. Der Dienstgebervertreter führte in der Senatssitzung die Problematik in erster Linie auf das interdisziplinäre Thema der Dissertation zurück.

Nach dem gesamten Vorbringen stellt sich die Situation für den Senat so dar, dass A bei ihrer Dissertation nicht unterstützt wurde (zumindest nicht bis zu dem Zeitpunkt als sie sich entschloss, ein Rechtsmittel zu ergreifen). Dass sie behindert worden wäre, kann der Senat aber nicht erkennen. Vor allem kann mangels einer männlichen Vergleichsperson, also eines Dissertanten, der unter ähnlich „schwierigen“ Bedingungen (etwa wegen einer interdisziplinären Forschungstätigkeit) Unterstützung erfahren hätte, nicht festgestellt werden, dass eine gewisse Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeit von A (die dem Senat doch gegeben erscheint) darauf beruht, dass sie eine Frau ist. Ein Zusammenhang mit ihrer singulären dienstrechtlichen Stellung in der Fakultät ist zwar nicht ganz von der Hand zu weisen, jedoch führte die Antragstellerin selbst aus, dass deren Beibehaltung im Interesse des Instituts an dieser Planstelle liegt (vgl. Seite 10), also unabhängig vom Geschlecht besteht.

Zum Vorwurf der Herabwürdigung ihrer wissenschaftlichen Arbeit, indem die Wissenschaftlichkeit ihrer Publikationen in Zweifel gezogen worden sei, hält der Senat fest, dass ihm für ein Urteil in einem „Streit“ unter ExpertInnen über die Qualität von wissenschaftlichen Beiträgen in Konferenzbänden und Journals die Expertise fehlt.

Zur behaupteten „willkürlichen Definition von postdoc-wertiger Arbeit“ durch die TU und zur damit im Zusammenhang stehenden gehaltsrechtlichen Einstufung von A hält der Senat fest (worauf die Vorsitzende bereits im Rahmen der Senatssitzung hinwies), dass dieser Punkt des Antrages vom Senat nicht zu beurteilen ist, da darüber das (u.a.) für die Einstufung von Arbeitsplätzen zuständige Arbeits- und Sozialgericht rechtskräftig abgesprochen hat.

Schließlich ist festzuhalten, dass A selbst ausführte (siehe Seite 4), über sie werde mehr oder weniger offen als „Altlast“ gesprochen, eine Bezeichnung für KollegInnen, die vor der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten im Jahr … ein unbefristetes Angestelltenverhältnis zum Bund gehabt haben. Diese Anmerkung erhärtet nicht einen Verdacht der

Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes. Inwiefern von einer im Allgemeinen angenommenen (und dem Senat aus anderen Verfahren bekannten) gewissen diffusen ablehnenden Haltung gegenüber ehemaligen Bundesbediensteten auf eine Diskriminierung auf Grund des Alters von A zu schließen wäre, wurde von A selbst nicht dargelegt.

Zur Darstellung von As Situation an der TU über die Jahre hinweg, insbesondere der Schwierigkeit, als Alleinerzieherin Netzwerke zu knüpfen (vgl. Seite 4), ist festzuhalten, dass über viele Jahre/Jahrzehnte hinweg bestehende Umstände, die in Summe zu Nachteilen in der Berufslaufbahn (noch immer hauptsächlich von Frauen) führen, nicht den letzten, aktuell verantwortlichen Vertretern/Vertreterinnen eines Dienstgebers/einer Dienstgeberin als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes „angelastet" werden können. Auch wurde in der Stellungnahem der TU X ausgeführt (vgl. Seite 8), dass (mittlerweile) mit einer Reihe von Maßnahmen versucht werde, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, etwa durch Telearbeit, Gleitzeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die 6-wöchige Ferienbetreuung. Weiters seien alle angehalten, Besprechungen so zu organisieren, dass auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/Innen teilnehmen können, und das interne Ausbildungsprogramm sei ebenfalls dementsprechend angelegt. Konkret zu A wurde ausgeführt, dass ihr der Leiter des Forschungsbereiches für ..., dem sie bis vor Kurzem zugeordnet gewesen sei, nach Abschluss des Studiums die akademische Weiterentwicklung durch die Mitarbeit bei Forschungsprojekten ermöglicht habe.

Nach den dargelegten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass im Zusammenhang mit dem Interreg-Projekt oder der Dissertation von A keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder des Alters von A gemäß § 4 bzw. 13 B-GlBG durch die TU X vorliegt.

Wien, Dezember 2019

Zuletzt aktualisiert am

24.01.2020

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at