

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung am über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 96/2007, festzustellen, dass sie durch das Verfahren zur Bestellung des Rektors/der Rektorin der X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A wurde durch das Verfahren zur Bestellung des Rektors/der Rektorin der ... X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A auf Feststellung in einem Gutachten, dass die Entscheidung des Universitätsrates, von dem in Aussicht gestellten Gespräch trotz der höheren Zustimmung, die sie im Vergleich zu B vom Senat erhalten habe, abzusehen und B ohne weitere Anhörung zum Rektor der ... X (im Folgenden: ...) zu bestellen, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstelle, langte am bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führt aus, der Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der ... (im Folgenden: Arbeitskreis) habe per mail vom „auf die Ausschreibung für die Position ... hingewiesen“, und C, die Vorsitzende des Senates der ..., habe „diese Einladung zur Bewerbung“ eine Woche später telefonisch wiederholt. Sie habe sich daraufhin um die Funktion beworben. Sie sei zum öffentlichen Hearing am eingeladen und gefragt worden, ob sie „möglicherweise zu einem 2. Interview mit dem Universitätsrat ... bereit wäre“. Sie habe sich auf das öffentliche Hearing vorbereitet, indem sie sich „intensiv mit den strukturellen, gesetzlichen, finanziellen und personalpolitischen Parametern der ... (Entwicklungsplan; Gender Mainstreaming; Finanzberichte; etc.)“ auseinandergesetzt habe. Sie habe 17 von 23 Stimmen erhalten, was einer Zustimmung von 73% entspreche, und sei in den Dreivorschlag für die (Aus)Wahl des Rektors/der Rektorin aufgenommen worden. Nach dem Hearing sei sie zurück nach E geflogen und, nachdem sie das Abstimmungsergebnis erfahren habe, wieder nach W, da sie sicher gewesen sei, zu einem „Interview“ vor dem Universitätsrat zu dem in Aussicht gestellten Termin eingeladen zu werden. Am ... und am habe sie mehrfach bei C nachgefragt, wann das „Interview“ stattfinden werde, und schließlich, ob es ein solches überhaupt geben werde, doch habe ihr ... C keine konkrete Antwort geben können und ihr geraten, sich für den bereit zu halten. Am um 13:00 Uhr habe sie schließlich die vom Vorsitzenden des Universitätsrates unterschriebene Nachricht erhalten, dass B wieder zum Rektor bestellt worden sei. Diese Vorgehensweise und die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung stellen aufgrund ihrer Qualifikationen, die auch vom Senat bestätigt worden seien, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorsitzende des Universitätsrates mit Schreiben vom eine Stellungnahme zum Antrag sowie den Ausschreibungstext, das Protokoll der Sitzung des Universitätsrates, den schriftlichen Vorschlag eines nicht bei der Universitätsratssitzung anwesenden Mitgliedes, den Dreivorschlag des Senates und die Bewerbungsunterlagen von A und B. In der Stellungnahme ist ausgeführt, die Ausschreibung sei korrekt erfolgt, die in § 4 B-GBG (seit 1. Juli 2004 § 5 B-GIBG) genannten Kriterien, die bei Auswahlentscheidungen nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen, nämlich Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung, Herabsetzung der Wochendienstzeit, Lebensalter und Familienstand, eigene Einkünfte der Ehegattin/des Ehegatten bzw der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern bzw Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen, seien zu keinem Zeitpunkt für die Rektorenwahl von Relevanz gewesen. Gegen das Gleichbehandlungsgebot sei nicht verstoßen worden, der Universitätsrat habe sich „im Rahmen eines strukturierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozedere von ausschließlich sachlichen Erwägungen leiten lassen“. „Das Prozedere und die Erwägungen“ seien im Protokoll zur Sitzung ausführlich zur Niederschrift gebracht worden und würden „jeglichen Vorwurf der Diskriminierung entkräften“. Der Universitätsrat traue B die Leitung der ... „in viel höherem Maße“ zu als A. Es wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitskreis nicht die Schiedskommission angerufen habe.

In der Ausschreibung sind folgende Anforderungen an den Rektor/die Rektorin genannt: Internationale Erfahrung in wissenschaftlicher und/oder künstlerischer Tätigkeit bzw Tätigkeit im Wissenschafts- und/oder Kunstmanagement, sowie die Fähigkeit zur organisatorischen, personellen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität mit hoher sozialer und geschlechterpolitischer Kompetenz. Die ... strebe eine Erhöhung des Anteils von Frauen im künstlerischen und wissenschaftlichen Personal und in Leitungspositionen an und fordere deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.

Aus dem Protokoll zur Sitzung des Universitätsrates geht hervor, dass A 17 und B 10 Stimmen bei der Senatsabstimmung erhalten hat. Festgehalten ist, dass „der Universitätsrat nicht gehalten“ sei, einer Reihung des Dreivorschlages oder einer „Stim-

menindikation“ zu folgen. Der Universitätsrat gehe davon aus, dass die drei vorgeschlagenen und vom Arbeitskreis nicht beeinspruchten Kandidaten den kunst- und kulturwissenschaftlichen Ansprüchen entsprechen und „dass dem Senat jeder der drei von ihm selbst vorgeschlagenen Kandidaten als Rektor willkommen sein“ müsse. Auf Ersuchen des Universitätsratsvorsitzenden hätten die Mitglieder ihr Anforderungsprofil dargestellt, woraus sich folgender Katalog ergeben habe: „Kontinuität, Präsenz, Erfahrung, Kompetenz, Kommunikations- und Konfliktlösungsgabe, inhaltliche Kompetenz, künstlerische Kompetenz, internationale Vernetzung, Profilierung der ..., Themenstandpunkte, Kontinuität und Implementierung des Entwicklungsplanes“. Im Anschluss daran hätten 3 Universitätsratsmitglieder, die den am und stattgefundenen Hearings beigewohnt haben, über ihre Eindrücke berichtet. In der Folge hätten auch die übrigen Universitätsratsmitglieder ihre aufgrund der Bewerbungsunterlagen und der Hearingaufzeichnungen gewonnenen Eindrücke wiedergegeben. Nach einer Diskussion darüber, wer am ehesten dem Anforderungsprofil entspreche, sei die geheime Abstimmung erfolgt, B habe 5 Stimmen erhalten, A 1 Stimme.

Am übermittelt der rechtsfreundliche Vertreter von A die an den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung erhobene Aufsichtsbeschwerde gegen die Wahl von B zum Rektor, mit dem Antrag, o.Prof.ⁱⁿ und oa. Prof. anzuhören.

Zum Antrag von A findet am eine Sitzung des Senates I der B-GBK statt. Die Antragstellerin, die in E ansässig ist, ist nicht anwesend, sie wird von Dr. vertreten. Für die ... nimmt der Vorsitzende des Universitätsrates teil, anwesend sind weiters die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen Dr.ⁱⁿ sowie Dr.ⁱⁿ, ebenfalls Mitglied des Arbeitskreises und auch Mitglied des Senates der

Die Vorsitzende der B-GBK fragt Herrn D, Universitätsratsmitglied, wie der Universitätsrat die Qualifikationen geprüft habe, insbesondere wie man den Umstand, dass A vom Senat im Vergleich zu den Mitbewerbern eine relativ hohe Stimmenanzahl erhalten hat, gewertet habe und schließlich, warum der Universitätsrat kein Gespräch

mit A geführt habe, obwohl ein solches angekündigt bzw in Aussicht gestellt worden sei.

Herr D führt aus, er sei der Meinung, dass der Universitätsrat nicht den Bestimmungen des B-GIBG unterliege, da die Entscheidung durch geheime Wahl zustande gekommen und somit nicht überprüfbar sei. Überdies sei das Verfahren über die Aufsichtsbeschwerde vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung „mangels Anlass eingestellt“ worden, der Universitätsrat sei der Meinung, dass in derselben Sache nicht zwei Gremien entscheiden können. Er sei der Einladung der Kommission gefolgt, weil „man die Sache zu einem guten Ende bringen müsse“. Zur Sache sei zu sagen, dass er nicht angekündigt habe, mit A ein Gespräch führen zu wollen. Er und zwei weitere Mitglieder des Universitätsrates hätten alle Hearings zur Gänze mitverfolgt. Der Universitätsrat sei an den Dreivorschlag des Senates nicht gebunden, andernfalls würde sich ja die Wahl erübrigen. In der Sitzung des Universitätsrates habe man sich mit den Anforderungen an einen Rektor beschäftigt. Das Protokoll sei im Wesentlichen ein Beschlussprotokoll, deshalb müsse er die Beratung etwas ausführlicher darstellen. -Besprochen worden sei der „Entwicklungsplan“, der Leitfaden für die Entwicklung der Universität. B habe sich beim Hearing eindeutig für dessen Umsetzung ausgesprochen, A sei zögerlich gewesen, sie habe sich nicht abschließend dazu geäußert. Sie habe gesagt, man müsse sehen, man müsse überlegen, man müsse mit den Betroffenen besprechen. Der Universitätsrat habe B präferiert, weil der bereits eingeleitete Prozess nicht wieder in Frage gestellt werden sollte, man habe deshalb jemanden gewollt, der mit Erfahrung und Kontinuität die nächste Amtsperiode abdecken kann. B habe die entsprechende Erfahrung, A könne sie nicht vorweisen. Im künstlerischen Bereich habe A „sicherlich sehr interessante Qualifikationen“, diese seien aber für die Führung der ... „etwas zu ungenau, zu verschwommen“. Die Abstimmung sei mit 5:1 Stimmen zu Gunsten von B ausgegangen, da die Wahl geheim sei, wisse er nicht, wer die Gegenstimme abgegeben habe. Da vier Frauen und zwei Männer abgestimmt haben, müsse die Mehrheit der Frauen für B gewesen sein. Unmittelbar im Anschluss an die Sitzung habe er A und dem zweiten nicht zum Zug gekommenen Bewerber mitgeteilt, dass sie nicht berücksichtigt worden seien.

Auf die Frage, ob das Kriterium „hohe soziale und geschlechterpolitische Kompetenz“ üblicherweise in Ausschreibungen für Führungspositionen aufgenommen wer-

de, antwortet Dr....., Gender-Kompetenz werde für manche Stellen verlangt, so zB für eine Stelle im Bereich Qualitätsmanagement, für Professuren eher nicht.

Bezug nehmend darauf, dass erst in der Sitzung des Universitätsrates (laut Punkt 2.2 des Sitzungsprotokolls) das Anforderungsprofil mit den Kriterien „Kontinuität, Präsenz, Erfahrung, Kompetenz, Kommunikations- und Konfliktlösungsgabe, inhaltliche Kompetenz, künstlerische Kompetenz, internationale Vernetzung, Profilierung der ..., Themenstandpunkte, Kontinuität und Implementierung des Entwicklungsplanes“ formuliert worden ist und diese Kriterien nicht in der Ausschreibung angeführt gewesen sind, stellt die B-GBK die Frage, wie Bewerber/innen, vor allem jene, die die nicht bereits der ... angehören, Kenntnis von diesen Anforderungen bzw Schwerpunkten erlangen können. Herr K. antwortet, die Divergenz zwischen Ausschreibung und den Anforderungen des Universitätsrates habe im Gesetz ihren Ursprung. Der Ausschreibungstext werde vom Senat verfasst, der Universitätsrat könne Stellung dazu beziehen. Er habe das im gegenständlichen Fall auch getan. Es habe einige Formulierungsfragen gegeben, und der Universitätsrat habe „hineinreklamiert“, dass der Kandidat den Entwicklungsplan umsetzen soll, und das sei auch in abgeschwächter Form hineingenommen worden. Wenn die Stellungnahme des Universitätsrates nicht berücksichtigt werde, habe man dagegen keine Handhabe. Aus dem Dreivorschlag könne der Universitätsrat jemanden auswählen, der seinen Kriterien entspreche. Auf die Frage, ob sich also der Universitätsrat an die Ausschreibung nicht gebunden fühle, antwortet Herr K., die Ausschreibungskriterien betreffen seiner Meinung nach den Senat, in Wirklichkeit weiche die Entscheidung des Universitätsrates ja auch nicht vom Ausschreibungstext ab. Der Universitätsrat sei davon ausgegangen, dass dem Senat jeder der drei Kandidaten des Dreivorschlages recht sei. Auch habe der Arbeitskreis keinen Einspruch gegen die Entscheidung des Universitätsrates erhoben.

RA Dr. führt aus, dass sich Bewerber/innen nur an der Ausschreibung orientieren können. Es gebe im Besetzungsverfahren drei Komponenten, nämlich die Ausschreibung, die Entscheidung des Senates und die Entscheidung des Universitätsrates. Aus der Sicht der Bewerber/innen stellen diese drei Komponenten eine Einheit dar. Wiewohl die beiden Gremien ihre eigenen Überlegungen treffen können, sei das Zusammenspiel entscheidend. Im gegenständlichen Fall bestehe eine Diskrepanz

zwischen dem Ausschreibungstext und den Entscheidungsgrundlagen des Universitätsrates. Die Kriterien, die Herr D. genannt habe und die auch nachvollziehbar seien, seien nicht in der Ausschreibung enthalten. Bewerber/innen hätten also keine Ahnung, dass es gelte, einen Entwicklungsplan fortzuführen, diesbezüglich habe der bisherige Rektor einen klaren Startvorteil.

Herr D. führt dazu aus, der Entwicklungsplan sei auf der Website der ... zu finden, von Bewerber/innen um die Stelle des Rektors könne erwartet werden, dass sie einen Blick auf die Website werfen.

Auf die Frage, ob es üblich sei, dass der Senat keine Reihung vornehme, antwortet Herr D., er sei nicht Mitglied des Senates.

Auf die Frage, ob die Entscheidung, keine Reihung vorzunehmen, nach der Auszählung der Stimmen gefallen sei, führt Dr.ⁱⁿ M. aus, es sei schon vor der Stimmenabgabe beschlossen worden, keine Reihung vorzunehmen, das sei auch im Protokoll über die Senatssitzung festgehalten.

Auf die Fragen 1.) ob es üblich sei, den Bewerber/innen ein Hearing vor dem Universitätsrat anzukündigen oder jedenfalls in Aussicht zu stellen und dann doch keines abzuhalten und 2.) ob möglicherweise – da A die Information, sie möge sich für das Hearing bereithalten, vom Senat bekommen habe - die Kommunikation zwischen Senat und Universitätsrat nicht gut funktioniert habe, antwortet Herr D., die Kommunikation zwischen Senat und Universitätsrat funktioniere ausgezeichnet, „Wir haben A nicht aufgefordert, sich bereit zu halten“. Aus dem Brief der Senatsvorsitzenden an alle Bewerber/innen sei erkennbar, dass es sich nicht um eine Einladung zu einem Hearing vor dem Universitätsrat handle, sondern dass die Frage gestellt worden sei, ob sie/er für ein Hearing zur Verfügung „stünde“. Dass A enttäuscht sei, die Position nicht bekommen zu haben, sei normal, ihre Befindlichkeit habe mit der Diskriminierungsfrage aber nichts zu tun, er ersuche daher, nicht auf die Frage einzugehen, weshalb sie gewartet habe und wer sie gebeten habe zu warten. Drei Universitätsräte seien drei Tage lang bei den Hearings gesessen, es könne also nicht der Vorwurf erhoben werden, man habe sich mit den Personen nicht ausgiebig auseinandergesetzt.

Dr.ⁱⁿ M. führt aus, dass zur Klarstellung im Vorfeld alle Bewerber/innen nach ihrer Bereitschaft für ein weiteres Hearing gefragt wurden, was nicht bedeute, dass es eine Einladung des Universitätsrates gegeben habe.

Dr.ⁱⁿ G. führt aus, sie sei bei den Gesprächen zwischen Senatsvorsitzender und Universitätsrat nicht dabei gewesen, sie kenne aber die Arbeitsweise von es sei „schwer vorstellbar“, dass sie sich „die Sache ausgedacht“ habe. Sie habe offensichtlich ein Hearing vor dem Universitätsrat für möglich gehalten, das gehe aus den mails hervor.

Auf die Frage, weshalb der Arbeitskreis die Möglichkeit, die Schiedskommission anzurufen, nicht wahrgenommen habe, antwortet Dr.ⁱⁿ G., sie habe von der ARGE Universitätsfrauen die Auskunft bekommen, dass der Arbeitskreis keinen Einspruch gegen die Wahl des Universitätsrates erheben könne.

Auf die Frage, ob der Arbeitskreis andernfalls einen Einspruch erhoben hätte, will Dr.ⁱⁿ G. nicht eingehen.

Auf die Frage, ob beim Senatshearing zum Erfordernis „hohe soziale und geschlechterpolitische Kompetenz“ Fragen gestellt worden seien und wenn ja, wie man diese Komponente bewertet habe, antwortet Dr.ⁱⁿ G., A sei beim Hearing von sich aus auf dieses Erfordernis eingegangen. Sie habe sich positioniert, sie habe gesagt, dass sie Gender Mainstreaming sehr wichtig finde, dass sie es auch für wichtig halte, aktiv Frauenförderung zu betreiben, dass sie die Ringvorlesung, die an der ... zum Thema Gender Studies abgehalten werde, sehr schätze, sie sei also auf die ... eingegangen, darauf „was hier läuft“. Auch B habe zu diesen beiden Komponenten Stellung genommen. Wenn dieses Thema von den anderen Kandidatinnen und Kandidaten nicht angesprochen worden sei, habe das Publikum danach gefragt worden, diese Anforderung sei durchaus ein Thema gewesen, Gender-Kompetenz sei an der Universität generell ein Thema, der Frauenanteil bei den Professuren betrage 41%, im Mittelbau 51%.

RA Dr. führt abschließend aus, die Frage sei, ob ein Verfahren, bei dem eine Diskrepanz zwischen Ausschreibungstext und Entscheidungsgrundlage des Universitätsrates bestehe und das möglicherweise, wie in der Aufsichtsbeschwerde thematisiert, auch noch andere Mängel habe, wobei die negativen Folgen davon eine Frau

treffen, diskriminierend sei. Die zweite Frage sei, ob A die bestqualifizierte Bewerberin oder zumindest gleich qualifiziert sei wie ihr Mitbewerber. Aus Sicht der Antragstellerin sei sie natürlich die Bestqualifizierte gewesen, und das sei auch vom Senat zum Ausdruck gebracht worden, der sie mit 73 % der Stimmen bedacht habe. Auf seine Frage an A, was das Diskriminierende an dem Verfahren gewesen sei, habe sie geantwortet: 1.) Sie fühle sich als Alibi-Frau. Sie sei gebeten worden, sich zu bewerben, in Wirklichkeit sei aber schon von vorneherein festgestanden – das habe sie im Nachhinein erfahren -, dass sie nicht zum Zug kommen werde. 2.) Das Auswahlprozedere sei mit verschiedenen Mängeln behaftet gewesen, wobei sie die negativen Konsequenzen zu tragen habe.

Dr.ⁱⁿ G. führt aus, A habe nicht als Alibi-Frau fungiert. Sie sei bis zur Entscheidung des Universitätsrates im gesamten Verfahren involviert gewesen und könne sagen, dass es von allen Beteiligten sehr ernst genommen worden sei. Es sei absolut nicht klar gewesen, wer die Stelle bekommen werde. Von sieben Bewerber/innen seien drei Frauen zum Hearing eingeladen worden.

Mit ergänzendem Schreiben vom an die B-GBK verweist RA Dr. auf die in der Aufsichtbeschwerde thematisierte Rechtswidrigkeit des Auswahlverfahrens, die eine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne des B-GIBG zur Folge gehabt habe. A erfülle die Anforderungen in höherem Maß als B (wird näher ausgeführt). Zur offenbar besonderen Bedeutung, die der Universitätsrat der Einhaltung des Entwicklungsplanes beigemessen habe, führt Dr. aus, dieses Auswahlkriterium sei nicht nur nicht in der Ausschreibung genannt gewesen, B selbst habe kurze Zeit nach seiner Wiederbestellung die Änderung des Entwicklungsplans beantragt.

In der Sitzung der B-GBK am werden die Vorsitzende des Senates der ... auf Antrag von RA Dr. - Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ und oa. Prof. befragt.

Auf die Frage, warum die beiden glauben, dass A aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, wird ausgeführt, A sei von zwei verschiedenen Stellen zur Bewerbung eingeladen worden. Nachdem das Senatshearing ausgezeichnet verlaufen sei, sei es zu einer Serie von fehlerhaften Verfahrensschritten gekommen, dies, um sicher zu stellen, dass A nicht zum Zug kommen könne. Sie erlebe es nun zum zweiten Mal, dass eine qualifizierte Frau übergangen werde. Bei der letzten Wahl sei B

zum ersten Mal zum Zug gekommen, der Universitätsrat habe damals argumentiert, er habe im Senat eine Stimme mehr erzielt als eine Mitbewerberin, die übrigens beim Hearing „toll“ abgeschnitten habe. Im gegenständlichen Auswahlverfahren habe A 6 Stimmen mehr erreicht als B und man habe alles Mögliche vorgebracht, um ihre Bestellung unmöglich zu machen. Die Vorsitzende des Senates habe ursprünglich vorgehabt, im Besetzungsvorschlag an den Universitätsrat nur die Namen zu nennen, ohne die Anzahl der erzielten Stimmen bekannt zu geben. Während man im gegenständlichen Verfahren also keine Reihung gewollt habe, sei es bei der letzten Rektorswahl genau umgekehrt gewesen, damals habe man B, weil er eine Stimme mehr gehabt habe als seine Mitbewerberin, an die erste Stelle des Dreivorschlages gereiht.

.... führt aus, A habe sich über die ... gut informiert und sich beim Hearing sehr gut präsentiert, und danach habe es geheißen, es sei nicht garantiert, dass sie – „im übertragenen Sinn“ – eine Bilanz lesen könne und wirtschaftliche Kompetenz habe. Der Entwicklungsplan und dessen Fortführung seien „quasi sakrosankt“ gewesen, jeder Kandidat/jede /Kandidatin, der/die gesagt habe, man müsse auch über den Entwicklungsplan diskutieren, sei von vorneherein abgelehnt worden. Der Universitätsrat habe den Ausschreibungstext auch zurückgewiesen und gefordert, die Ausschreibung müsse verlangen, dass der Entwicklungsplan 1:1 umzusetzen sei, das aber habe der Senat abgelehnt. Damit habe der Universitätsrat schon ein Argument für die Auswahl des bisherigen Rektors schaffen wollen, denn in diesem Fall hätten alle anderen Bewerber/innen von vorneherein keine Chance gehabt. Im Übrigen habe B kurze Zeit nach seiner Wiederbestellung selbst die Änderung des Entwicklungsplanes beantragt. Im Vorfeld der Auswahl habe es seitens des Universitätsrates geheißen, wer an erster Stelle gereiht werde, werde auch Rektor/Rektorin. Nachdem die Reihung des Senates erfolgt sei, sei aber versucht worden, diese Reihung umzuinterpretieren. Man habe versucht, die Auswahl des Rektors als eine Wahl darzustellen. Die Einholung von Auskünften der juristischen Fakultät habe aber ergeben, dass es sich bei der sogenannten Wahl des Rektors um ein Verfahren handle, das dem Berufungsverfahren nachgebildet sei.

C antwortet auf die Frage, ob es einen besonderen Grund gegeben habe, die „besondere soziale und geschlechterpolitische Kompetenz“ in der Ausschreibung zu for-

dern, nein, die ... habe sich in diesem Punkt nur noch stärker positionieren wollen. Zur Person A führt ... C aus, sie kenne A beruflich und auch privat, sie habe sie als stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises zur Bewerbung eingeladen, sie habe ihr große Chancen für das Rektorat eingeräumt.

Zur Abstimmung im Senat führt ... C aus, es sei zwischen Stimmen und Bewertungspunkten zu unterscheiden. Jedes Mitglied des Senates habe 3 Personen für den Dreivorschlag vorschlagen können. Es sei also durchaus möglich gewesen, A und B für den Dreivorschlag vorzuschlagen. Der Senat sei der Meinung, dass er bloß einen Dreivorschlag - ohne Reihung - zu erstellen habe, und man habe auch keinen „Machtkampf“ mit dem Universitätsrat gewollt, der tatsächlich aus dem Dreivorschlag wähle, mit der Bekanntgabe der erzielten Punkte habe man aber gegenüber dem Universitätsrat ein Signal gesetzt.

Auf die Frage, ob die Entscheidung über das Thema Reihung oder keine Reihung im Dreivorschlag vor oder nach dem Hearing gefallen sei, antwortet ... H., diese Entscheidung sei nach dem Hearing aber vor Abgabe der Stimmen getroffen worden.

Auf die Frage, ob A signalisiert worden sei, dass ein Hearing vor dem Universitätsrat stattfinden werde, antwortet ... H., sie habe die Kandidaten und Kandidatinnen auf Ersuchen von Herrn K. gefragt, ob sie zu einem Gespräch bereit wären. Damit sei ausgedrückt worden, dass beim Universitätsrat ein Interesse an einer Anhörung bestehe. Sie habe Herrn K. mitgeteilt, dass sich die Kandidat/innen bereithalten und dass A wieder in der Stadt sei. A habe wiederholt per Mail nach dem Termin des Hearings gefragt, doch habe sie keine Auskunft geben können, sie habe selbst keine Informationen gehabt, und sie sei nicht die Sekretärin des Universitätsrates und mit diesem auch nicht in permanentem Austausch. Weshalb es dann kein Hearing gegeben habe, wisse sie nicht. Jedes Gremium sei autonom, sie könne die Einladung nicht anordnen, es gebe auch keine gesetzliche Regelung für das Hearing. Ihrer Meinung nach sei es ein Versäumnis gewesen, mit den Bewerber/innen kein Gespräch zu führen. Nach der Entscheidung des Universitätsrates habe ihr der Vorsitzende mitgeteilt, dass er die Kandidaten und die Kandidatin schriftlich verständigen werde, und sie habe noch angeregt, auch ein Gespräch zu führen, das habe Herr K. aber abgelehnt.

Die B-GBK hat erwogen:

Die Zuständigkeit der B-GBK zur Prüfung des Antrages von A ergibt sich aus § 41 B-GIBG.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des 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 des Universitätsrates für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Aufgabe der B-GBK ist nicht, die Eignung der Bewerber/innen zu prüfen, sondern zu hinterfragen, ob das die Qualifikation prüfende und die Personalentscheidung treffende Gremium von sachlichen Erwägungen geleitet war.

Zum Frauenförderungsgebot des § 11b B-GIBG (vorrangige Aufnahme von Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungs-, Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde bzw der Universität 40% beträgt) ist festzuhalten, dass dieses nicht zur Anwendung kommt, da es nur eine (1) Funktion Rektor/Rektorin gibt, und eine Quotenregelung daher ausgeschlossen ist.

Zum schriftlichen Vorbringen des Universitätsrates (Seite 3), eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes könne nicht vorliegen, da die in § 5 B-GIBG genannten Kriterien bei der Auswahlentscheidungen nicht diskriminierend herangezogen worden seien, ist festzuhalten, dass die Bestimmung lautet, es „dürfen insbesondere“ die folgenden Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden. § 5 ist nicht so zu verstehen, dass, wenn die genannten Kriterien keine Rolle bei der Auswahlentschei-

derung gespielt haben, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes quasi automatisch ausgeschlossen ist.

Zur Auswahl des Rektors/der Rektorin ist im Protokoll zur Sitzung des Universitätsrates im Wesentlichen festgehalten, dass die Universitätsratsmitglieder nach der Festlegung der Anforderungen an den Rektor/die Rektorin ihre Eindrücke von den Kandidaten und der Kandidatin „kundgetan“ haben, dass darüber diskutiert worden sei, wer dem Anforderungsprofil am ehesten entspreche und dass danach abgestimmt worden sei. Fünf der sechs anwesenden Mitglieder seien der Meinung gewesen, B erfülle die meisten Kriterien. Wer welche Eindrücke gehabt hat, welche Erwägungen in Bezug auf die Erfüllung des Anforderungsprofils herangezogen worden sind und welche Kriterien konkret als erfüllt erkannt worden sind, ist dem Protokoll nicht zu entnehmen (der Vorsitzende des Universitätsrates sagt in der Sitzung der B-GBK selbst, es handle sich bloß um ein Beschlussprotokoll). Die B-GBK kann daher nicht erkennen, inwiefern „... die Erwägungen ... im Protokoll jeglichen Vorwurf der Diskriminierung entkräften“ könnten, wie es in der Stellungnahme an die B-GBK (Seite 3) heißt.

Zur Feststellung im Protokoll, „der Universitätsrat (sei) nicht gehalten“, einer Reihung des Dreivorschlages oder einer „Stimmenindikation“ zu folgen, da sonst seine Kompetenz zur Rektorenwahl zugunsten des Senates ausgehöhlt würde, ist festzuhalten, dass dies richtig ist, doch können im Hinblick darauf, dass der am besten qualifizierten Person die Funktion übertragen werden soll (laut Protokoll zur Universitätsratssitzung hat ja der Universitätsrat „In der ... Diskussion versucht ... die Person zu identifizieren, die dem Anforderungsprofil am ehesten entspricht“), die Beurteilungen des Senates wohl nicht außer Acht gelassen werden, vor allem dann nicht, wenn ein/e Bewerber/in eine deutliche Stimmenmehrheit erzielt hat. Auch ist die Anzahl der Stimmen des Senates nach Aussage von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ für den Universitätsrat der ... nicht grundsätzlich irrelevant. -Bei der letzten Rektorswahl sei B zum ersten Mal zum Zug gekommen, der Universitätsrat habe damals argumentiert, dass er eine Stimme mehr erzielt habe als eine damalige Mitbewerberin.

Zur Erstellung des Dreivorschlages darf angemerkt werden, dass es bemerkenswert ist, dass erst nach den Hearings (wenn auch vor der Abstimmung) festgelegt worden ist, ob der Dreivorschlag gereiht wird oder nicht bzw ob dem Universitätsrat

die Stimmenanzahl bekannt gegeben wird oder nicht. Man könnte vermuten, dass die Entscheidung des Senates über die Form des Dreivorschlages nicht unbeeinflusst von der Präsentation der Bewerber/innen gefallen ist.

Zur in der Sitzung der B-GBK auch thematisierten Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Ausschreibungstextes und den tatsächlichen Anforderungen des Universitätsrates ist festzuhalten, dass diese selbstverständlich zu kritisieren ist, da das Auswahlverfahren für potentielle Bewerber/innen weder transparent noch ihnen gegenüber fair gewesen ist. Die B-GBK hat aber nicht Verfahrensmängel zu beurteilen - der Mangel an Transparenz und Fairness hat sowohl Bewerber als auch Bewerberinnen betroffen -, sondern ob A aus geschlechtsspezifischen Gründen nicht die Möglichkeit gegeben worden ist, sich auch vor dem Universitätsrat zu präsentieren und sie nicht zu Rektorin bestellt werden sollte, weil man einen Mann in der Position präferiert.

Aus den Ausführungen von D in der Sitzung der B-GBK (Seite 5, 6) ist zu schließen, dass der Universitätsrat als wesentlichstes Kriterium für seine Auswahlentscheidung die Einhaltung des Entwicklungsplans herangezogen hat. B habe sich beim Hearing eindeutig für dessen Umsetzung ausgesprochen, während sich A nur „zögerlich“ geäußert habe. Der Universitätsrat habe B präferiert, weil er Erfahrung habe und Kontinuität für die nächste Amtsperiode gewährleisten könne.

Dazu ist festzuhalten, dass es wohl keinem Bewerber/keiner Bewerberin, der/die nicht Angehöriger/Angehörige der Universität ist, möglich ist, Vorstellungen in Bezug auf den Entwicklungsplan so zu präsentieren wie der bisherige Rektor, auch dann nicht, wenn Informationen über den Entwicklungsplan über die Website eingeholt werden können. Wenn A beim Hearing zum Ausdruck gebracht hat, dass sie sich eine teilweise Abweichung vorstellen könne, bedeutet dies nicht, dass sie den Plan nicht umsetzen würde bzw könnte. Dass mitunter Flexibilität erforderlich und ein starres Festhalten am ursprünglichen Konzept nicht zielführend ist, zeigt der Antrag von B vom November 2007 auf Änderung des Entwicklungsplanes.

Aus dem Umstand, dass seitens des Universitätsrates weder schriftlich noch mündlich dargelegt worden ist, welche Anforderungen konkret B im Vergleich zu A in höherem Maß erfüllt, kann nur geschlossen werden, dass der Universitätsrat unabhängig von den Qualifikationen der Bewerberin von Anfang an eine eindeutige Präferenz für B gehabt hat. Die Einhaltung des Entwicklungsplanes und Gewährleistung der

Kontinuität als einziges Motiv für die (Wieder)Bestellung von B, ohne dass auf die Erfüllung der übrigen Anforderungen der Ausschreibung und des Universitätsrates, nämlich internationale Erfahrung in wissenschaftlicher und/oder künstlerischer Tätigkeit bzw Tätigkeit im Wissenschafts- und/oder Kunstmanagement, Fähigkeit zur organisatorischen, personellen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität, hohe soziale und geschlechterpolitische Kompetenz, internationale Vernetzung, Profilierung der ..., Themenstandpunkte usw, eingegangen worden ist, ist nicht geeignet, die B-GBK davon zu überzeugen, dass die Auswahlentscheidung nach rein sachlichen (und eben nicht geschlechtsspezifischen) Erwägungen getroffen worden ist. Es ist davon auszugehen, dass auch dem Senat die Bedeutung der Fortführung des Entwicklungsplanes bewusst gewesen ist, dennoch hat er deutlich für A votiert. Das Votum für eine qualifizierte Bewerberin hat der Universitätsrat, anders als im vorigen Auswahlverfahren, im Rahmen dessen die Abstimmung im Senat einen Vorsprung für den Bewerber ergeben hat, nicht in seine Erwägungen mit einbezogen.

Auf Grund der sachlich nicht nachvollziehbaren Begründung für die Bevorzugung von B und der Nichtberücksichtigung des Abstimmungsergebnisses im Senat, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Erwägungen im gegenständlichen Auswahlverfahren maßgebend gewesen sind. Die B-GBK stellt daher fest, dass A im Verfahren zur Bestellung des Rektors/der Rektorin der ... X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Auf die schadenersatzrechtliche Regelung des § 17 B-GIBG wird verwiesen.

Wien, im Mai 2008