B. „Einschlägige experimentelle Erfahrung auf dem Gebiet der … sowie Kenntnisse in der Bedienung von …“ (=sonstige, in der Ausschreibung verlangten Kenntnisse) weisen sowohl B als auch A auf. Hinsichtlich „…“ seien bei B drei erfolgreiche Entwicklungen anzumerken, bei A keine. Die Bereitschaft zur Mitarbeit in der Lehre sei in beiden Fällen gegeben, B habe aber die wesentlich größere Erfahrung.

In der Sitzung der B-GBK am … sind die Antragstellerin (mit RA = Rechtsanwalt), in Vertretung der Vorsitzenden des Arbeitskreises … und als Dienstgebervertreter (DG-V) anwesend.
Auf die Frage der Vorsitzenden an DG-V , wie er zur Reihung der Bewerber/innen gekommen sei, antwortet dieser, es haben sich vier Personen beworben, zwei Personen habe er schon vom Institut gekannt, die anderen zwei Bewerber von Seminaren oder Vorlesungen. B und A haben einen sehr guten Eindruck auf ihn gemacht, beide seien sehr kompetente Persönlichkeiten. Er habe sich bei beiden das wissenschaftliche Standing angesehen, das sich in Publikationen, vor allem in der Zahl der Zitierungen, widerspiegle. Man könne heutzutage weltweit abfragen, wie oft eine wissenschaftliche Publikation von Fachkollegen zitiert worden ist. B habe 51 Publikationen vorzuweisen und A 10, die damals noch nicht Veröffentlichten schon mitgezählt. Die Arbeit von B sei 240 Mal zitiert worden, jene von A sechs Mal. Er habe selbstverständlich auch berücksichtigt, dass A aufgrund ihres geringeren Alters noch nicht so viele Zitierungen haben könne (Anmerkung: Altersunterschied 9 Jahre). Das Alter allein könne aber den Unterschied bei der Anzahl der Publikationen und Zitierungen nicht erklären. Seiner Meinung nach sei B besser qualifiziert, die Rücksprache mit V habe seine Ansicht bestätigt.
Auf die Frage, ob ihm zum Zeitpunkt sein er Stellungnahme der Konflikt in der … bekannt gewesen sei, antwortet DG-V, ja. V habe ihm ein ganzes Konvolut an Aktennotizen und Niederschriften betreffend diesen Konflikt übergeben, auch das Zeugnis für A und auch die Stellungnahme von A an den Dekan… . Er habe sich etwas gewundert, dass diese Stellungnahme über den Institutsvorstand, also ihn, hinweg direkt an den Dekan ergangen sei, aber er sehe ein, dass man eine Beschwerde - an wen auch immer - im direkten Weg einbringe. Im Übrigen sei es auch höchste Zeit gewesen, dass er von V über den Konflikt informiert worden sei, das sei im … gewesen.

Auf die Frage, ob er bezüglich des Konfliktes in irgendeiner Form tätig geworden sei, antwortet DG-V, er habe mit V darüber gesprochen, und dieser habe ihm mitgeteilt, dass eine Mediation geplant sei. Erst anlässlich der Besetzung der Stelle habe er sich wieder mit dem Fall beschäftigt, auch A habe keine Probleme an ihn herangetragen. Er habe gedacht, die Probleme haben sich durch die Mediation lösen lassen. Später habe er erfahren, dass die Situation eher eskaliert sei.

Auf die Frage, ob B in Bezug auf alle Ausschreibungskriterien besser qualifiziert gewesen sei als A, antwortet DG-V, ja, hundertprozentig. B sei nämlich in vielen Punkten der direkte Adviser von A gewesen, das habe er jedenfalls gehört, er könne es nicht in allen Fällen bestätigen, da er ja nicht immer im Labor stehe. An den Publikationen von A sehe man, dass sie mit B publiziert habe, und man sehe auch, dass sie beide „aus dem selben Stall kommen“. Natürlich habe B aufgrund der Jahre mehr Erfahrungen gehabt. Hätte B an einem anderen Institut gearbeitet, ließe sich leicht konstruieren, dass die Arbeiten nicht die selben seien, aber in diesem Fall könne man die Tätigkeiten sehr gut vergleichen, weshalb er eindeutig sagen könne, dass B besser qualifiziert sei.

Auf die Frage von RA, ob man sich auch angesehen habe, wie viele Zitierungen B im Alter von A vorzuweisen gehabt habe, antwortet DG-V, das könne man nicht abfragen. Man könne die Jugend nicht zu einem Auswahlkriterium machen, sonst käme man auf sehr eigenartige Ergebnisse.

RA führt aus, er frage sich, weshalb überhaupt ausgeschrieben werde, wenn es nur auf die Anzahl der Publikationen und Zitierungen ankomme.

DG-V führt dazu aus, man müsse ausschreiben, man wisse ja nicht, wer sich bewerben werde, es hätte sich auch eine Person mit vielen Auslandserfahrungen melden können, was auch eine Rolle gespielt hätte. Man könne den Stand der Zitierungen sechs Jahre zurückreichend eruieren, aus einem bestimmten Index, ob man darüber hinaus noch etwas herausfinden könne, wisse er nicht. Es sei schon „nicht ganz trivial“ gewesen, diese Zahlen (der letzten sechs Jahre) zu erheben.

A führt aus, man könne sehr wohl im Easy-Web of science die Publikationen eines Wissenschaftlers nach Jahrgängen und zusätzlich auch nach der Anzahl der Zitierungen reihen. Der Zitationsindex bei den Publikationen sei bei B sehr niedrig. Ihrer beider „h-Faktor“ sei gleich groß. Bei Heranziehung des „h-Index“ habe sie in dem kurzen Zeitraum, in dem sie publiziert habe, eindeutig mehr Publikationen vorzuweisen als B. Zum Bewerbungsverfahren sei zu sagen, dass sie auf-

grund einer Formalität nicht zum Hearing eingeladen worden sei, nämlich weil sie zum Zeitpunkt der Bewerbung „ihren Doktor“ noch nicht gehabt habe, der Rigorosumstermin sei etwas später gewesen.
Auf die Frage an DG-V, wie er das Dienstzeugnis von V für A beurteile, antwortet DG-V, das Zeugnis sei eindeutig positiv, er habe mit V auch darüber gesprochen, und dieser habe gesagt, er reihe A unter die besten 30 Prozent seiner Absolventen, B reihe er unter die besten 5 Prozent.
Auf die Frage von RA, ob er sich nur mit V oder auch mit A unterhalten habe, antwortet DG-V, nur mit V, dies aber auch nicht ausführlich, denn wie bereits gesagt, sei er etwas überrascht gewesen, dass man die Sache „am Institutsvorstand vorbeigeschleust“ habe. A habe selbst gesagt, es habe keinen Sinn, den Institutsvorstand einzuschalten, denn V mache ohnehin was er wolle. Das würde er so nicht bestätigen, aber es sei einfach bisher nicht notwendig gewesen einzuschreiten, denn die Gruppe sei eine sehr aktive gewesen.
A führt zum Dienstzeugnis aus, die Arbeiterkammer und auch die einschlägigen Richtlinien finden ein derartiges Zeugnis negativ.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 bzw § 13 Abs. 1 Z 1 B-GlBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechtes bzw aufgrund des Alters 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 Wien für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A weist im Antrag darauf hin, dass an der TU Wien generell Frauen stark unterrepräsentiert seien, und dass sie in keiner Weise gefördert worden sei.
Auf ihre Qualifikationen und die von ihr behauptete Gleichwertigkeit mit jenen von B geht sie nur insofern ein, als sie ausführt, sie habe im Zeitraum von drei

Jahren nach der ersten Pub likation mehr publiziert als B im vergleichbaren Zeitraum. Andere Qualifikationskriterien, etwa Inhalt und wissenschaftliche Bedeutung der Arbeiten und die Betreuung von Diplomanden und Dissertanten bringt A auch im Rahmen der Sitzung der B-GBK ni cht zur Sprache, offenbar erachtet sie sich allein durch die Wertung der Anzahl der Publikationen benachteiligt. Die Anzahl der Publikationen von B insgesamt is t aber unbestritten höher als jene von A.

Maßgebend für die Beurteilung von Qualifikationen ist ihr Vorliegen zum Zeitpunkt der Bewerbung. Selbstverständlich kann die Anzahl an Publikationen nicht losgelöst vom Alter gesehen werden und ist dieser Faktor bei der Beurteilung der Qualifikationen miteinzubeziehen, was laut DG-V auch geschehen ist.

Insgesamt ist die Begründung von DG-V für die Entscheidung zu Gunsten von B nachvollziehbar. Eine Disk riminierung aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters von A liegt daher nicht vor.

Empfehlung:

Der TU Wien wird empfohlen, generell – und speziell am … -, Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen und die F ührungskräfte diesbezüglich zu sensibilisieren und zu unterstützen.

Wien, im Oktober 2006