

**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-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass sie dadurch aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, dass der Senat der Universität X (Antragsgegner) sie nicht für die Wahl der Rektorin/des Rektors vorgeschlagen habe, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Umstand, dass A nicht für Funktion der Rektorin/des Rektors der Universität X vorgeschlagen worden ist, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A ist am bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingelangt. Angeschlossen sind die Ausschreibung für die Funktion der Rektorin/des Rektors der Universität X, die Bewerbung inklusive Lebenslauf sowie der Schriftverkehr zwischen A und der Leiterin des Rektoratsbüros.

A führt aus: „ Die Ausschreibung für das Amt eines Rektors/einer Rektorin lud explizit auch Frauen ein, sich zu bewerben. Da das Studium der ...Medizin inzwischen zu einem Frauenstudium geworden ist, die beruflichen Karrieren von Frauen an der allerdings im Mittelbau der Hierarchieebenen enden, sah ich in einer Bewerbung für diesen Posten die potentielle Chance, aktive Frauenförderung zu betreiben. Ich legte daher sowohl meine beruflichen Qualifikationen wie wissenschaftliche Arbeit, internationale Erfahrung und Kontakte, Lehrbefugnis, Führungskräfteausbildung, etc. im Bewerbungsschreiben dar, als auch meine Motivation für die Bewerbung (s. Bewerbungsunterlagen).

Der Ausschreibungstext selbst verlangte keinerlei Qualifikation durch irgendein Hochschulstudium und/oder Lehrbefugnis, hingegen Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung der Universität. Diese Voraussetzung wurde vom derzeitigen Rektor insoweit eingebracht, als er kein abgeschlossenes Studium hat und selbst auch nie gelehrt oder wissenschaftlich gearbeitet hat, aber bereits während einer Funktionsperiode das Rektorenamt bekleidete. Der Text der Ausschreibung war für Universitätsfremde kaum auffindbar und konnte nur durch langwierige Suche auf der Website der Universität X gefunden werden. Das war vermutlich auch der Grund, dass sich außer dem amtierenden Rektor neben mir nur eine weitere männliche Person bewarb. ...

Ich wurde zunächst zu den ersten beiden Hearings am geladen, erhielt allerdings auch bereits eine Terminanfrage und Unterlagen zu dem dritten Hearing.

Das öffentliche Hearing ... war sehr gut besucht, wobei Angehörige der Universität X aus verschiedenen Hierarchieebenen und einige Mitglieder der Univ.Rates anwesend waren. Jeder Kandidat wurde vom Vorsitzenden des Senates ersucht, in etwa 20 Minuten über sich selbst zu berichten indem er auf drei Themen eingeht: Worin besteht die Motivation für die Bewerbung ..., worin besteht die Eignung ... und was wären die Ziele für die Funktionsperiode. Ich nannte sowohl hinsichtlich meiner Motivation als auch als meine Ziele Frauenförderung als ein Kernthema. Frauen sollten an der Universität X die ihnen gebührende berufliche Karrierechance und Bezahlung erlangen, was bislang nachweislich nicht der Fall ist. Außerdem sah

ich die Möglichkeit, wieder in meinen erlernten Beruf zurückzukehren und meine inzwischen zusätzlich erlangten Fähigkeiten und –internationalen- Kontakte sinnvoll anwenden zu können. ...

Beim Senats-Hearing wurden die Kandidaten nacheinander in das große Sitzungszimmer gebeten und hatten Zeit, sich Antworten zu einigen schriftlich aufliegenden Fragenkomplexen u.a. zu Motivation, Eignung, Problembewältigung, Förderung von Wissenschaftlerinnen, ... zu überlegen um diese dann vor den Senatsangehörigen – 3 Studentinnen und sonst ausschließlich Männer – vorzutragen und zu argumentieren. Danach eröffnete der Senatsvorsitzende eine Diskussionsrunde, ... So wurde ich zB gefragt, wie viel Budget ich während meiner Tätigkeit als interimistische Leiterin einer Bundesanstalt zu verwalten hatte. Ich erwiderte, dass dieses Budget ... vom zuständigen Bundesministerium ausverhandelt und verwaltet wurde, die Anstaltsleitung nur damit zu wirtschaften ... hatte. Für den Fall, dass ich den Rektorinnenposten erlangte, würde ich das sensible Finanzwesen nicht selbst verwalten, sondern dafür den/die bestmögliche/n Professionisten/in als Vizerektor/in bestellen.

Eine der Nachfragen bestand auch darin, wie ich die Rolle der Kliniken sähe und welchen Stellenwert ich ihnen geben würde. Diesbezüglich antwortete ich, dass die Kliniken aufgrund ihrer Dreifachfunktion (Lehre, Forschung und Serviceleistung) finanziell und personell zu stärken seien und einen sehr hohen Stellenwert in der Struktur der Universität X einnehmen.

...

Nach diesem Hearing traten 2 Mitglieder des Universitätsrates an mich heran, um mit mir über einen Termin für das 3. Hearing am folgenden Tag zu sprechen. Der Senatsvorsitzende versicherte mir, ich würde rechtzeitig telefonisch über den genauen Zeitpunkt informiert werden, solle mich aber für den ganzen folgenden Tag bereit halten. ... Tags darauf erhielt ich per E-Mail ein Schreiben des Universitätsrates, dass der Senat entschieden habe, mich nicht zum letzten Hearing vor dem Universitätsrat zuzulassen (s. Unterlagen).

Da zu diesem Hearing vom - fast ausschließlich aus Männern bestehenden – Senat beide männlichen Bewerber eingeladen wurden, liegt für mich der Verdacht nahe, dass ich aufgrund meines Geschlechts diskriminierend behandelt wurde. Einerseits ist meine fachliche und berufliche Qualifizierung mindestens so gut, wenn nicht besser als die der Mitbewerber, und andererseits hatte ich mehrmals betont, als Rektorin Frauenförderung an der Universität X betreiben zu wollen. Durch das Nichtzulassen zum 3. Hearing sollte verhindert werden, dass der Universitätsrat der einzigen Frau als der gleich oder besser qualifizierten Bewerberin ... den Rektorinnenposten zugesprochen hätte.“

Mit Schreiben vom übermittelt die Vorsitzende des Universitätsrates die Stellungnahme des Senatsvorsitzenden und führt aus, dass sich der Universitätsrat „formal“ nicht mit den Bewerbungsunterlagen von A auseinandergesetzt habe, es haben „aber vier der fünf Universitätsratsmitglieder, sowohl am öffentlichen als auch am Senatshearing teilgenommen. Der dabei entstandene Eindruck der Universitätsratsmitglieder decke sich vollinhaltlich mit den Feststellungen des Senatsvorsitzenden.

Der Senatsvorsitzende führt aus, der Senat habe bereits vor Einlangen der Bewerbungen Fragenkataloge für das öffentliche und das „eigentliche“ Senatshearing ausgearbeitet. Die Bewerber/innen seien darüber informiert worden, dass sie im öffentlichen Hearing auf die drei Kernthemen Motivation, Eignung und Zielsetzung eingehen sollten und die Senatsmitglieder beim Hearing Fragen aus verschiedenen Themenbereichen stellen werden. Der Fragenkatalog habe die Fragenkomplexe „Persönlichkeitsmerkmale“, „Organisations- und Führungsstil“, „Budget“, „Personal“ und „Studium“ umfasst. Von der Präsentation im öffentlichen Hearing sei zu bewerten gewesen: Die „entsprechende bisherige berufliche Entwicklung“, „schlüssige persönliche Motive für die Bewerbung“, „... Selbsteinschätzung bezüglich seiner Eignung“, „... realistische Einschätzung der Tätigkeit“, „... klare Vorstellungen über die Aufgaben eines/r Rektors/Rektorin ...“, „... definierte Zielsetzungen ...“, usw. Von den Senatsmitgliedern sei aufgrund des Interviews zu bewerten gewesen, ob auf die Fragen sachlich eingegangen worden sei, die Antworten strukturiert und verständlich gewesen seien, die Kandidatin/der Kandidat über die gesetzlichen Grundlagen gut informiert sei, klare Vorstellungen zur Budgetverteilung habe usw. (Die Fragen und die Kriterien für die Bewertung sind der Stellungnahme als Beilagen 1 bis 3 angeschlossen).

Die Angaben von A und ihrer beiden Mitbewerber in deren Bewerbungen seien gegenübergestellt worden (diese Gegenüberstellung ist als Beilage 4 und 5 angeschlossen). Die Bewerbungsunterlagen von A haben „nicht unbedingt dem einer solchen Position entsprechenden Standard“ entsprochen, sie sei aber zum Hearing eingeladen worden, weil sie die einzige Bewerberin gewesen sei und auch weil sie alsmedizinerin aus dem Hause stammt und daher mit Belangen dermedizin vertraut sein sollte. In der Stellungnahme ist weiters ausgeführt: „Die beiden Hearings wurden bei Anwesenheit von Universitätsrat-Mitgliedern abgewickelt. Im öffentlichen Hearing sollte sich jede/r BewerberIn ohne jegliche Vorgaben von Seiten des Se-

nates präsentieren und damit die Möglichkeit erhalten, als Person mit ihren/seinen Ideen zu Zukunftsperspektiven der Universität zu punkten. Bei A stellte sich dabei leider heraus, dass sie wenig Vorstellungen von den Anforderungen an die Führung einer Universität hatte, und dass ihre primäre Motivation im Erreichen der Position als erste weibliche Rektorin einer österreichischen Universität lag, weil das von ihr als „der krönende Abschluss“ ihrer Karriere gesehen wurde. Die einzige Führungsmaßnahme, die sie als Rektorin vordringlich in die Wege leiten wollte, war die Frauenförderung auf allen Ebenen (entsprechend des gesetzlichen Auftrages war dies, neben vielen anderen wichtigen Ansätzen, auch von den anderen Bewerbern zum Ausdruck gebracht worden!). Sonstige Aussagen waren eher schwammig, sodass insgesamt nicht der Eindruck von Führungskompetenz vermittelt werden konnte.

Die Selbstdarstellung jeder/s BewerberIn wurde sofort nach Beendigung der Präsentation von den Mitgliedern des Senates entsprechend der im Fragebogen angeführten Kriterien nach Punkten bewertet, sodass die Bewertung den unmittelbaren Eindruck wiedergebend und nicht vergleichend erfolgte.

Im Senatshearing wurden allen BewerberInnen zu Beginn des Interviews Themenschwerpunkte vorgegeben, zu denen sie in 30 Minuten + 15 Minuten Diskussion ihre Vorstellungen darlegen sollten. Dabei mussten die Mitglieder des Senates zu ihrem großen Erstaunen feststellen, dass A, obwohl aus dem Hause stammend, weder über die derzeitige Universitätsstruktur, noch über das derzeitige Lehrangebot erschöpfend Bescheid wusste (Anmerkung: der aus dem Ausland stammende Bewerber hatte in beiden Bereichen sehr wohl tiefgreifende Kenntnisse über diese Bereiche!). In Bezug auf die Lehre wurde von der Bewerberin nur geäußert, dass diese, ihrer Meinung nach, nicht adäquat sei, und dass eine der angebotenen Fachrichtungen sowieso einen Irrweg darstelle (...). Aussagen zu Personalfragen (Gleichbehandlung, Motivation von Mitarbeitern) sind positiv zu werten. Zur Führung einer Universität in Hinblick auf Administration, Budget, Zielsetzungen, universitärer Struktur und Zukunftsperspektiven äußerte sich A dahingehend, dass sie in diesen einschlägigen Bereichen keine bis nur eingeschränkte eigene Erfahrungen habe, nie über eine fakultäts- oder universitätsadäquate Budgethoheit verfügt hätte, darüber auch keine eigenen konkreten Vorstellungen entwickelt habe, dafür aber das an der Universität verfügbare informierte Führungspersonal (Vizerektoren) zur Verfügung stünde. Für jene Bereiche, für die dies nicht der Fall sein sollte, würde sie auf die Hilfe von, Zitat „Professionisten“, Zitatende, zurückgreifen.

In der Stellungnahme ist abschließend festgehalten, dass A in der „geheimen Senat- abstimmung“ zur Aufnahme in den Besetzungsvorschlag keine Stimme erhalten habe. Der Stellungnahme ist ein Auszug aus dem Protokoll der Senatssitzung ange-

schlossen. Darin ist festgehalten, dass die Senatsmitglieder bezüglich A festgestellt haben, sie zeige „positive Aspekte bei Personal und bei der Gleichbehandlung“, es fehlen ihr allerdings „Visionen und Zielsetzungen“, es bestehe der Eindruck, dass sie mangelhaft vorbereitet gewesen ist, sie habe keine Fragen zum Budget beantworten können, ebenso wenig Fragen betreffend Lehr- und Forschungsgut. Der Senat habe sich daher dafür ausgesprochen, dem Universitätsrat und Rektor vorzuschlagen.

In der Sitzung der B-GBK am, führt A aus, sie habe das gesamte Verfahren als seriös und gerecht empfunden, und sie habe ursprünglich auch nicht den Eindruck gehabt, dass ein Unterschied zwischen Männern und Frauen gemacht werde. Eigenartig seien ihr aber die Fragen im Rahmen der „offenen“ Befragung vorgekommen, so sei sie ua gefragt worden, wie viele Personen sie an ihrer vorigen Dienststelle „unter sich“ gehabt habe und wie viel Erfahrung sie mit dem Budget habe. Sie habe „für die Frauen gesprochen“, was auch Sinn mache, denn Frauen seien an der Universität in der Mehrzahl. Sie hätte im Hinblick auf die Verwirklichung des Frauenförderungsplanes etwas bewegen können, was man von außerhalb der Institution nicht so gut könne. Es sei ihr schließlich mitgeteilt worden, dass sie doch nicht zum zweiten Hearing eingeladen werde. Der Umstand, dass sie den Frauenaspekt hervorgestrichen habe, könnte eine Rolle gespielt haben, möglicherweise auch der Umstand, dass sie die Finanzerfahrung nicht habe. Sie hätte aber eine Vizerektorin gehabt, die diese Erfahrung aufgrund ihrer Leitungsfunktion in einem größeren Unternehmen mitbringe. Auch der Umstand, dass ein Kollege aus Deutschland, der sich ihrer Meinung nicht so gut präsentiert habe, zum Hearing zugelassen worden sei, habe Zweifel an einem geschlechtsneutralen Auswahlverfahren aufkommen lassen.

Der Senatsvorsitzende verweist auf seine schriftliche Stellungnahme und führt aus, dass in keinster Weise geschlechtsspezifische Aspekte und Motive bei der Auswahlentscheidung zum Tragen gekommen seien. Man habe schon vor Einlangen der Bewerbungen die Methodik des Auswahlverfahrens festgelegt gehabt. Im öffentlichen Hearing habe sich jeder Kandidat ohne Vorgaben präsentieren können. Im Senatshearing seien Fragen in Bezug auf Führungs-, Management- und Budgeterfahrung gestellt worden. Die Institution erfasse immerhin 1200 Personen, es seien verschiedene Bereiche und verschiedene Studienrichtungen umfasst, was auch eine hohe

Belastung für die öffentliche Hand darstelle, daher müsse sichergestellt werden, dass die Führung in der Lage ist, einen solchen Organismus zu führen. A sei immerhin zum Hearing eingeladen worden, und es sei klar gewesen, dass sie „als Frau jedenfalls anzuhören ist“, sie sei die einzige Frau unter den 5 Bewerbern gewesen. Der Senat sei der Meinung gewesen, dass sie nicht entspreche. Obwohl A aus dermedizin komme, habe sie über weite Bereiche der aktuellen Situation dermedizin nicht Bescheid gewusst. Die ausländischen Bewerber seien sehr wohl in der Lage gewesen, sich über die aktuelle Situation zu informieren und entsprechende Zukunftsvisionen darzulegen.

Auf die Frage, ob die beiden anderen Kandidaten Überlegungen bezüglich Gleichbehandlung und Frauenförderung präsentiert haben, antwortet der Senatsvorsitzende, auch der aus dem Ausland kommende Kandidat habe gewusst, dass der diesbezügliche gesetzliche Auftrag erfüllt werden müsse, und er habe geäußert, dass er auch diesen Aspekt im Auge behalten werde.

Auf die Frage, ob der Universitätsrat kein Problem mit einem Zweivorschlag gehabt habe, antwortet die Vorsitzende des Universitätsrates, de jure sei ein Dreivorschlag zu erstellen, wobei es diesbezüglich aber verschiedene Auslegungen gebe, eine davon sei, dass ein Zweivorschlag genügt, wenn keine drei geeigneten Kandidaten vorhanden sind.

Der Universitätsrat bestehe aus 5 Mitgliedern, zwei davon seien Frauen. 4 Mitglieder des Universitätsrates seien bei beiden Hearings anwesend gewesen. Beim Senatshearing seien die Mitglieder des Universitätsrates nur „stille Teilnehmer“, sie stellen keine Fragen. Nach den beiden Hearings sei jedenfalls für den Universitätsrat klar gewesen, dass der Vorschlag des Senates akzeptabel sei, obwohl es „weh getan“ habe, dass keine Frau zum Zug kommt. Die (3) „Funktionäre“ der ÖH seien weiblich, sie haben A ebenfalls nicht als geeignet erachtet. Zu erwähnen sei, dass der Rektor nach seiner Wahl „intensiv versucht“ habe, eine Vizerektorin zu finden, er habe aber nur Absagen bekommen. Das sei übrigens auch bei seiner ersten Wahl zum Rektor so gewesen.

Auf die Frage, weshalb ein Universitätsstudium nicht – wie üblich - Voraussetzung für die Stelle gewesen sei, antwortet der Senatsvorsitzende, die Ausübung einer Managementfunktion sei nicht an ein Universitätsstudium oder gar ein fach einschlägiges

Studium gebunden. Die Vorsitzende des Universitätsrates führt aus, Rektor habe ein Jus-Studium in Deutschland absolviert.

Auf die Frage, weshalb man dann A vorwerfe, sie sei auf dem Gebiet dermedizin nicht auf dem Laufenden, antwortet der Senatsvorsitzende, A sei zum Hearing eingeladen worden, weil man davon ausgegangen sei, dass sie das Haus kennt. Es wäre interessant gewesen zu hören, welche Strategien und Ideen jemand hat, der aus der Universität X kommt. In diesem Punkt seien aber die Erwartungen der Mitglieder beider Gremien enttäuscht worden.

A führt aus, sie habe sich beworben, weil sie wissen wollte, „was eine Frau mehr können muss als ein Mann“, um den Anforderungen zu entsprechen. Sie habe Erfahrungen aus dem inneren Bereich der Universität X, und sie habe in der Zwischenzeit auch Managementenerfahrungen sammeln können, wenn auch nicht Managementfunktionen ausgeübt. Sie habe gute Kontakte, auch zu internationalen Gremien, und sie habe gedacht, diese Aspekte könnte man in eine Organisation wie die Universität X einbringen. Eine Managementfunktion könne man so und so ausüben. Sie sei ein sehr kommunikativer Mensch und habe immer sehr gute Kontakte geknüpft und ein angenehmes Betriebsklima geschaffen, die Bediensteten seien hochmotiviert gewesen. Sie sei von verschiedenen Stellen angesprochen worden, ob die Aufgabe sie nicht interessieren würde. Sie sei eher als Mensch und nicht als Manager angetreten, für das Management hätte sie Fachleute hinzugezogen. Jemand der nicht Insider sei, müsse sich verschiedene Kenntnisse erst aneignen, Herr habe ihr auch erzählt, dass er es am Anfang sehr schwer gehabt habe, er habe sich alles erarbeiten müssen. Die Dinge, die sie noch nicht beherrsche, hätte sie sich sicher aneignen können. Sie habe es nicht als Voraussetzung angesehen, Zahlen und Fakten zu präsentieren, sie habe sich selbst präsentieren wollen.

Auf die Frage, ob allen Bewerber/innen klar gewesen sei, dass „Visionen“ für die weitere Entwicklung der Universität erwartet werden, antwortet der Senatsvorsitzende, das ergebe sich aus der Funktion eines Rektors/einer Rektorin, die Aufgaben seien im Übrigen auch im UG 2002 dargestellt.

Auf die Frage, ob die einzige Information für die Bewerber/innen der Ausschreibungstext gewesen sei, antwortet der Senatsvorsitzende, auf einer nur für diesen

Zweck eröffneten Internetseite seien alle Informationen, und zwar bis zur letzten Bilanz, zur Verfügung gestellt worden.

Die Vorsitzende des Universitätsrates führt aus, diese Seite sei in Absprache mit dem Universitätsrat eröffnet worden. Der Universitätsrat habe darauf bestanden, die Bewerber/innen über die Erwartungen zu informieren. Man habe erwartet, dass Vorstellungen über die Entwicklung für die nächsten 4 Jahre präsentiert werden, es habe sich in den letzten Jahren ja viel geändert, die Universität sei mittlerweile ein Betrieb.

A führt aus, es sei ziemlich schwierig gewesen, zu den Informationen zu kommen. Das umfangreiche Zahlenmaterial sei sie kurz mit ihrer Finanzexpertin durchgegangen. Es wäre jedenfalls darüber zu sprechen gewesen - was im Hearing nicht geschehen sei -, wie man aufgrund des Entwicklungsplanes die Universität „überhaupt am Leben erhalten“ könne. Die finanzielle Seite hätte sie sicher mit ihrer Finanzexpertin bewältigen können. Der zweite Punkt sei, dass bereits eine Arbeitsvereinbarung zwischen dem damaligen Rektor und dem Wissenschaftsministerium abgeschlossen worden sei, an die sie sich auch halten hätte müssen, ihr Spielraum wäre also nicht sehr groß gewesen. Es gebe bereits so viele ehrgeizige Pläne, die Verwirklichung eines zusätzlichen Konzeptes sei im Grunde nicht möglich, es sei schon schwierig, die bestehenden Vorgaben zu erfüllen. Auch der Bereich sei schon vorgegeben, der Handlungsspielraum sei also insgesamt nicht besonders groß. Wichtig wäre für sie die Erfüllung des Frauenförderungsplanes gewesen, nämlich Frauen, die an der Universität X studiert haben, auch an der Institution zu halten.

Der Senatsvorsitzende führt zu den Informationen der Homepage aus, die Seite sei insgesamt 8 Wochen geöffnet gewesen, und die Bewerber aus Deutschland und aus Australien „haben es geschafft“, zu den Informationen zu kommen. Der Bewerber aus Deutschland habe sich über das Umfeld und den Stand der Universität informiert, welche Forschungsaufträge sie habe usw.. Zu den Vorgaben des Entwicklungsplanes führt der Senatsvorsitzende aus, ein Entwicklungsplan beinhalte Rahmenbedingungen und es sei durchaus möglich, eigene Ideen zur Weiterentwicklung vorzubringen und zu verwirklichen. Wenn man die Position des Rektors anstrebe, könne man sich nicht nur auf Fachleute verlassen, man müsse eigene Ideen haben, der Rektor sei letztlich allein verantwortlich.

A führt abschließend aus, sie sei offensichtlich unter falschen Voraussetzungen zum Hearing gegangen, es sei ihr nicht bewusst gewesen, dass Managementqualitäten wesentlicher sind als fachliches Wissen, Kontakte zur Forschung usw. Wie schon gesagt, habe Herr.....diese Kenntnisse bei seiner ersten Wahl auch nicht gehabt, die Erwartungshaltung gegenüber Frauen sei offenbar etwas anders.

Im Rahmen der Beratung der Kommission führt die Vertreterin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen aus, sie sei beim öffentlichen Hearing anwesend gewesen. A habe die Frauenförderung zu einem zentralen Thema gemacht, betreffend die übrigen Belange der Universität habe sie im Wesentlichen ausgeführt, dass sie sich von Fachleuten beraten lassen werde. Die männlichen Bewerber haben die Ausübung der Managementfunktion wesentlich genauer dargestellt und Vorstellungen präsentiert, z.B. über die finanziellen Belange. Alle Bewerber, auch A, haben ein vorbereitetes Konzept zum Hearing mitgebracht. Aus der Sicht des Arbeitskreises sei die Entscheidung in Ordnung gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes 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 Senates bzw des Universitätsrates der Universität X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

In der Ausschreibung für die Funktion der Rektorin/des Rektors ist darauf hingewiesen, dass bei der Beurteilung der Bewerbungen großer Wert auf ökonomische und finanztechnische Kompetenz gelegt wird. Ein wesentlicher Grund für die Entscheidung des Senates, A nicht für die Wahl zur Rektorin vorzuschlagen, ist ihre man-

gelnde Erfahrung in diesen Belangen. Diese hat A auch nicht bestritten, sie sagt selbst, dass Frauenförderung ihre Motivation für die Bewerbung gewesen ist und ihr Ziel als Rektorin gewesen wäre. Die finanzielle Verwaltung der Universität hätte sie nicht selbst übernommen, sondern eine Expertin für diese Belange zur Vizerektorin bestellt. Sie sei als Mensch und nicht als Managerin angetreten, sie sei sehr kommunikativ und könne gut mit Menschen umgehen, sie habe es nicht als vordringlich gesehen, Zahlen und Fakten zu präsentieren, sie habe sich selbst präsentieren wollen. Aus dem gesamten Vorbringen von A ist zu schließen, dass ihre Vorstellung von den Aufgaben und der Ausübung der Funktion nicht mit den Erwartungen und Anforderungen der Universität X an eine Rektorin/einen Rektor übereingestimmt hat. A stellt dies in der Sitzung der B-GBK abschließend auch selbst fest, sie sagt, sie sei wohl unter falschen Voraussetzungen angetreten, es sei ihr nicht bewusst gewesen, dass Managementqualitäten wesentlicher sind als fachliches Wissen und gute Kontakte.

Der Senatsvorsitzende begründet den hohen Stellenwert, der der Management- und Budgeterfahrung im Vergleich zum Fachwissen beigemessen wird, mit der Größe der Universität X (1200 Personen) und mit der hohen finanziellen Belastung, die die Organisation für die öffentliche Hand darstellt. Die genannten Erfahrungen werden nicht durch ein (einschlägiges) Studium, die Ausübung des Berufes einermedizinerin/einesmediziners und die Befugnis zur Lehre erworben.

Diese Begründung ist für die B-GBK nachvollziehbar. Ebenso ist nachvollziehbar, dass von der Rektorin/vom Rektor erwartet wird, eigene Erfahrungen in den Bereichen Management und Budget mitzubringen und die alleinige Übertragung dieser Aufgaben an Expert/innen nicht akzeptiert wird.

Insgesamt konnte der Vorsitzende des Senates der Universität X darlegen, dass die Entscheidung des Senates, A nicht zur Wahl zur Rektorin vorzuschlagen, auf sachlichen und nicht auf geschlechtsspezifischen Erwägungen beruht.

Die B-GBK stellt daher fest, dass im Verfahren zur Besetzung der Funktion der Rektorin/des Rektors der X Universität das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt worden ist.

Wien, im Jänner 2008