

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Professur X an der Universität X auf Grund des Geschlechts bei der Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei bzw. das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG verletzt worden sei, folgendes

***Gutachten***

beschlossen:

*Es liegt bei der Bestellung der Professur für A an der Universität X mit B keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von A gemäß § 4 Z 1 B-GIBG vor, jedoch wurde das Frauenförderungsgebots gemäß § 11 B-GIBG verletzt.*

**Begründung**

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Sie habe sich an der Universität X auf die Professur für X, GZ ... beworben und am ... Lehrproben vorgestellt. Im ... sei sie auf Platz eins von Seiten der Berufungskommission als einzige Frau gelistet worden, auf Platz zwei und drei zwei männliche Kollegen. Schlussendlich sei ein Mann mit der Professur betraut worden, weshalb sie sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert fühle.

Das Bewerbungsverfahren an der Universität um die unbefristete Professur für X habe sich aufgrund der Pandemie sehr in die Länge gezogen und sei bis Ende ... noch nicht abgeschlossen gewesen. Am ... und ... sei sie – unmittelbar vor dem Lockdown – zum Vorunterricht eingeladen worden, die weiteren Kandidaten/innen erst im ... In der abschließenden Sitzung der Berufungskommission im ... sei sie auf Platz eins als einzige Frau gelistet worden. Die Reihung sei aus der Berufungskommission zu ihr „durchgesickert“, der Rektor, ..., habe ihr (A) die Reihung nicht bekannt geben wollen.

Das Sondierungsgespräch habe am ... per Zoom-Sitzung mit dem Rektor und Vize-Rektorin für X, ..., stattgefunden, zu dem sie (A) ein siebenseitiges Konzept zur Ausgestaltung der Professur im Vorfeld eingereicht gehabt habe. Bei diesem Gespräch sei es kaum um die angekündigten Gesprächsthemen (inhaltliche und organisatorische Vorstellungen zur Professur, Lehrerfahrung) gegangen, sondern „schwerpunktmäßig um die mutmaßliche Ablehnung“ ihrer Person durch einen szenischen Mitarbeiter im Mittelbau des Institutes für ..., der seit über ... Jahre dort tätig sei, sowie die potenziellen Differenzen, die sie mit ihm haben könnte, welche der Rektor vermute, da sie (A) die betreffende Person nicht persönlich kenne und ihr Verhalten nicht einschätzen könne. Sie (A) habe deshalb auf ihre „vielfältigen Führungserfahrungen und erfolgreichen Fähigkeiten im Konfliktmanagement als ... und ... hingewiesen“ und ihre „Erfahrungen im Umgang mit einem hypothetischen Konflikt“ eingebracht. Sie habe jedoch von Anfang an den Eindruck gehabt, dass der Rektor ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber diesem Mitarbeiter aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau sei, in Zweifel gezogen habe und er sich nur einen Mann als Institutsleiter vorstellen könne.

Der Rektor sei nicht Teil der Berufungskommission gewesen, vertrete „als ... ein ganz anderes Fachgebiet“ und habe sie nur über Zoom kennen gelernt. Ihre fachliche Kompetenz stehe durch die Gutachter im Vorfeld und die Berufungskommission außer Frage.

Am ... habe ihr der Rektor auf Nachfrage mitgeteilt, dass er in diesem Verfahren noch keine Berufungsverhandlung geführt habe und daher das Verfahren formal noch nicht abgeschlossen sei, sie sich aber durch ihre Bewerbung nicht in ihrer „Lebens- und Berufsplanung einengen“ lassen möge.

Ihre „Befürchtung“, dass der Rektor nicht der Empfehlung der Berufungskommission folge und die Besetzung durch einen anderen der beiden männlichen Kandidaten vornehme, sei eingetroffen. Am ... habe ihre Rechtsvertretung (RA) ... eine Mitteilung vom Vorsitzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität X, ..., erhalten, dass der AKG keine Beschwerde an die Schiedskommission der Universität X erheben werde und somit die Entscheidung des Rektors rechtswirksam sei/werde. Die daraufhin erfolgten universitären Berufungsverhandlungen seien nicht mit ihr als Erstgereichte geführt worden und sie habe auch keine Einladung dazu erhalten, weshalb sie als Erstgereichte und zumindest gleich qualifizierte Bewerberin diskriminiert sei.

Dem Antrag angeschlossen war die Stellenausschreibung mit der GZ ... vom ..., die folgende Aufgabenbereiche aufzählt:

- ...
- ...
- ...

Die grundsätzlichen Anstellungserfordernisse lauten:

- *„eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulausbildung bzw. eine gleich zu wertende ... Eignung*
- *Bereitschaft zur aktiven Teilnahme an der Weiterentwicklung der Lehr- und Lernkultur und am ... und ... Leben der Universität sowie zur Mitgestaltung der Universität X in der akademischen Selbstverwaltung*
- *Genderkompetenz“*

Als spezifische Anstellungserfordernisse sind folgende angegeben:

- *„herausragende teamfähige Persönlichkeit mit höchster ... Qualifikation für das zu besetzende Fach*
- *international herausragende ... Laufbahn*
- *hervorragende pädagogische und didaktische Eignung, vorzugsweise mit Erfahrung im tertiären Bereich“*

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität X, vertreten durch Rechtsanwältin (RA<sup>in</sup>) ..., am ... eine Stellungnahme zum Antrag:

Die Entscheidung, die ausgeschriebene Stelle nicht mit A zu besetzen, stehe in keinem Zusammenhang mit ihrem Geschlecht, sondern beruhe „rein auf inhaltlichen und fachlichen Überlegungen.“

Im mehrstufigen Prozess des Berufungsverfahrens komme dem Rektor/der Rektorin die Aufgabe zu, die Auswahlentscheidung aus dem von der Berufungskommission erstellten Besetzungsvorschlag zu treffen. Im UG (Universitätsgesetz) sei nicht vorgesehen, dass der Rektor Teil der Berufungskommission sei. Im Berufungsverfahren für Universitätsprofessor/innen gemäß § 98 UG erstelle die Berufungskommission aufgrund von Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag mit den drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat/innen. Der Besetzungsvorschlag sei für den Rektor/die Rektorin insofern bindend, weil er/sie nur aus dieser Liste auswählen könne, aber ansonsten sei er/sie in der Auswahl und Führung der Berufungsverhandlungen „grundsätzlich frei“ und nicht an eine „allfällige Reihung im Besetzungsvorschlag gebunden, wengleich dessen Begründung zu berücksichtigen“ sei. Das Frauenförderungsgebot nach §§ 11 ff B-GIBG sei „gegebenenfalls“ zu befolgen. Der Rektor sei „sehr erfreut“ gewesen, „eine Frau im Besetzungsvorschlag zu finden“, jedoch gehe im konkreten Fall „der Verweis auf die Vorzugsklausel [...] ins Leere“, weil die Eignung in gleichem Maße „nach abschließender Beurteilung eindeutig nicht gegeben“ gewesen sei.

Nach Abwägung aller vorliegender Unterlagen, Empfehlungen, Erkenntnissen aus dem Verfahren und geführten Sondierungsgesprächen zwischen dem Rektor und der Vizerektorin für X mit A und dem weiteren Kandidaten B habe sich der vorerst zweitgereichte B als besser für die gegenständliche Besetzung geeignet erwiesen. Der Rektor sei damit verpflichtet gewesen, B „als aufgrund seiner Beurteilung am besten geeigneten Kandidaten auszuwählen.“ Dem AKG

sei die Auswahlentscheidung bekannt gegeben worden und dieser habe keine Beschwerde erhoben, auch habe ein vom AKG in die Berufungskommission entsandtes Mitglied das Verfahren begleitet.

Die Ausschreibung sei am ..., verlängert am ... bis ... erfolgt. Es habe 52 Bewerbungen gegeben und neun Personen seien zu Hearings bzw. Lehrproben eingeladen worden. Die Berufungskommission habe „sich nach Einholung von jeweils drei Gutachten (§ 98 Abs. 3 UG) sehr ausführlich in fünf Sitzungen mit den in Betracht kommenden Bewerbungen auseinandergesetzt.“ Der Besetzungsvorschlag habe mit A an erster Stelle, B an zweiter Stelle – beide zweimal mit „geeignet“ und einmal mit „bedingt geeignet“ beurteilt – sowie einem weiteren Bewerber an dritter Stelle gelautet. Der erste Besetzungsvorschlag von ... sei wegen mangelnder Begründung (die Diskussion innerhalb der Berufungskommission sei zum Teil äußerst kontroversiell verlaufen) zurückverwiesen worden, wobei der Reihungsvorschlag letztlich unverändert geblieben und die Reihung mit Stimmenmehrheit erfolgt sei, weil die unterschiedlichen Meinungen bzgl. Qualifikationen der Kandidat/innen nicht aufgelöst werden konnten.

Die Berufungskommissionsmitglieder hatten kontroverielle Ansichten. Für A habe gewichtig gesprochen, dass sie seit ... Jahren Lehrerfahrung an der Hochschule für ... habe, weil aus ihrem tabellarischen Lebenslauf herausgehe, dass sie dort seit ... unterrichtet habe. Das Empfehlungsschreiben der ... habe nur einen Lehrauftrag für .../... erwähnt. Aufgrund dieser Diskrepanz und der divergierenden Meinungen der Berufungskommissionsmitglieder hinsichtlich der Qualifikation von A habe sich der Rektor entschieden, die Sondierungsgespräche nicht wie sonst alleine, sondern mit der Vizerektorin für X zu führen, „um sich mit ihr vor der Entscheidung“ austauschen zu können. Im Sondierungsgespräch mit A am ... sei es primär um inhaltliche und organisatorische Vorstellungen zur Professur gegangen, aber auch um ihre konkrete Lehrerfahrung bei der ..., wobei sich diese tatsächlich in einem Lehrauftrag .../... mit sehr geringem Stundenausmaß erschöpft habe.

Unrichtig sei, dass A von dem Rektor aufgrund eines geschlechtsstereotypischen Vorurteils (zweifelhafte Durchsetzungsfähigkeit als Frau gegenüber möglichen schwierigen Mitarbeitenden) nicht ausgewählt worden sei. Er habe bei Berufungswerber/innen, die das österreichische Universitätssystem nicht kennen, „oft die Annahme vorgefunden“, dass sich der Professor/die Professorin die Personen, die ihm/ihr zuarbeiten, wie am ..., aussuchen könne, daher habe er festhalten wollen, dass die Arbeitsverhältnisse der konkreten Kolleg/innen mit szenischem Unterricht im Mittelbau unbefristet seien. Auch solle im Sondierungsgespräch die Führungskompetenz abgefragt werden, weil bei einem Institut mit maximal zwei Professuren die Wahrscheinlichkeit hoch sei, dass die berufene Person einmal die Rolle des Institutsvorstands/der Institutsvorständin übernehmen werde. Die Antwort von A auf die gestellte Frage sei als gut nachvollziehbar gesehen worden und so sei keine geringere Qualifikation von ihr gegenüber den anderen Bewerbern festgestellt worden.

Der Rektor sei unter sorgfältiger Abwägung aller Faktoren zum Ergebnis gekommen, dass Berufungsverhandlungen nicht mit A, sondern mit dem ohne Zweifel als geeigneter hervortretenden Kandidaten B zu führen seien. Am ... sei der AKG darüber verständigt worden und der AKG habe keine Beschwerde erhoben. Die Berufungsverhandlungen mit B seien im ... positiv abgeschlossen worden und ein Dienstbeginn sei mit ... geplant.

Die Universität X habe ein breitgefächertes Studien- und Lehrangebot und daher sei es eher der Regel- als der Ausnahmefall, „dass der Rektor nicht dem gleichen Hauptfach wie die ausgeschriebene Position“ angehöre und dies wäre „bei rund ... Nominalfächern von Professuren an der Universität X auch schwer möglich.“ Dieses Argument würde zudem alle Kandidat/innen gleichermaßen treffen.

Die Begründung für die Anstellung des ursprünglich Zweitgereihten sei „sehr wohl sachlicher Natur“ und „keineswegs in ‚klimatischen Erzählungen‘ begründet.“ Zentral für die Entscheidung sei Folgendes gewesen: Die Universität X bekenne sich zum Konzept der Entwicklung und Erschließung der ... und daher sei in den Sondierungsgesprächen die inhaltliche Vorstellung der Professur wesentlicher Bestandteil gewesen. In der Professur gehe es zentral „in der Lehre um die Weiterentwicklung der Studierenden im ... Fach“, wobei dies zwar im Rahmen von ...produktionen geschehe, die ... und ... der Professorin/des Professors „aber keinesfalls im Zentrum“ stehe. Dies habe A im schriftlichen Konzept auch so dargestellt, welches aber im Sondierungsgespräch „in höchstem Maße als unglaubwürdig und vorgetäuscht wahrgenommen“ worden sei. Es sei deutlich geworden, dass A ihre eigenen ...arbeiten in den Vordergrund rücken und „dabei zu wenig die Bedürfnisse der Studierenden berücksichtigen“ würde sowie welche Aufführungen sie sich an der Universität X als ... (nicht) vorstellen würde. Dies entspreche „nicht dem gesuchten Lehransatz für die ausgeschriebene Professur.“

Hingegen sei der zweitgereichte Kandidat ein sehr erfolgreicher ..., welcher bereits in seinen Arbeiten ein großes Spektrum an ... bewiesen habe. Im Sondierungsgespräch habe er gut und nachvollziehbar vermitteln können, „dass es ihm an der Universität X nicht darum gehen würde, sich selbst als ... zu verwirklichen, sondern seine große Erfahrung an die Studierenden weiterzugeben“, und er habe von seinem Ansatz überzeugt, die Studierenden zu ermutigen, dass sie eigenständig verschiedene ... ausprobieren. Sowohl dieses Gespräch als auch seine Aussagen bzw. Motivation in der Bewerbung seien authentisch gewesen.

Für die Lehrerfahrung von A sei „ausschließlich ein Lehrauftrag im Ausmaß von“ ... Semesterwochenstunden „an der ... im ... und ... .../... zu berücksichtigen“ und im Sondierungsgespräch habe A eingeräumt, nur ... Semester einen Lehrauftrag inne gehabt zu haben. Aufgrund ihrer geringen, ... Jahre zurückliegenden Lehrtätigkeit fehlen ihr daher die ausreichende Erfahrung und die Entwicklung eines eigenständigen pädagogischen Profils im geforderten Bereich. Die Lehrerfahrung von B sei umfassender und rezenter, denn bereits im Studium sei er Assistent und Tutor sowie ... und ... Gastdozent gewesen, zusätzlich habe er ... und ... mit Studierenden und Absolvent/innen erarbeitet.

Der Stellungnahme angeschlossen waren:

Die Ausschreibung vom ... (Verlängerung der Bewerbungsfrist bis ... vom ...); die Bewerbung von A (Motivationsschreiben, Lebenslauf, Konzeptentwurf der Lehrinhalte, Referenzen); die Bewerbung von B (Motivationsschreiben, Übersicht seiner Produktionen, Lebenslauf, Kritiken, Referenzen); das Gutachten im Berufungsverfahren; das Protokoll der 5. Sitzung der Berufungskommission vom ...; der begründete Besetzungsvorschlag; die Begründung der Auswahlentscheidung gegenüber dem AKG vom ...

Mit ... langte eine Replik von A, eingebracht vom RA ..., samt Tätigkeitsbeschreibungen, Empfehlungsschreiben sowie Informationen zu Produktionen, ein, wobei im Wesentlichen Folgendes enthalten war:

Aus der Ausschreibung gehe „unzweifelhaft der Schwerpunkt ,.../... – ...“ mit spezifischen Anstellungserfordernissen hervor und eine hervorragende ... Vita sei im vordersten Interesse gestanden. Eine bisherige Lehrtätigkeit sei „erkennbar ein nachgerangtes zusätzliches Ausschreibungskriterium.“ A erfülle „mit ihrer nachgewiesenen beruflichen und ... Vita die ausgeschriebenen Kriterien in herausragender Weise“ und habe in ihren Bewerbungsunterlagen sowie im Sondierungsgespräch ihre ... Qualifikation, ihre inhaltlichen Vorstellungen der Professur und ihre langjährige, umfängliche Arbeit mit Studierenden und ... anhand konkreter ...projekte ausgeführt.

Das Empfehlungsschreiben der ... habe auch einen Lehrauftrag für .../... ausgewiesen und ein Lehrauftrag über ... Semesterwochenstunden sei im universitären Bereich durchaus üblich und nicht als gering zu werten. Bereits als Studierende sei sie als Assistentin ... Jahre an der ... tätig gewesen und sie habe ... Jahre pädagogische Arbeit mit jungen ... des ... sowie ... Jahre an der ... aufzuweisen. Sie habe daher bei der Bewerbung über ... Jahre Lehrererfahrung aufgewiesen, hinzu kommen zwei ... mit Studierenden.

Ferner sei davon auszugehen, dass die drei Gutachter/innen die Vita von A – und das Empfehlungsschreiben der ... – einzuschätzen in der Lage gewesen seien, entsprechend geprüft und erforderlichenfalls hinterfragt hätten. Auch habe sich die Berufungskommission der Universität X in fünf ausdrücklich kontroversiellen Sitzungen mit der Bewerbung von A auseinandergesetzt sowie den Lebenslauf und die Empfehlungsschreiben überprüft. Bei Diskrepanz hätte der Rektor den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückverweisen müssen, was durchaus Usus sei.

A sei von der Berufungskommission „mit klarer Präferenz als Erstgereichte“ gesetzt worden, es habe keine ex-aequo-Situation vorgelegen und die Berufungsverhandlungen hätten ausdrücklich vorrangig mit der erstgereichten Kandidatin geführt werden müssen. Der Rektor sei zwar

nicht an den Vorschlag gebunden, aber er müsse seiner Entscheidung normgemäßes Ermessen zugrunde legen, insbesondere das Frauenförderungsgebot, und die Begründung der Reihung im Besetzungsvorschlag der Berufungskommission entsprechend berücksichtigen.

Sowohl der Rektor als auch die Vizerektorin für X seien in Bezug auf die ausgeschriebene Universitätsprofessur fachfremd.

Unterschiedliche Auffassungen, unter anderem in Bezug auf ..., seien im Sondierungsgespräch sachlich und konstruktiv diskutiert worden und können keinen tauglichen, rechtmäßigen Grund für ein Abgehen von der Empfehlung der Berufungskommission darstellen, auch weil der berufene Kandidat ein anderes ... bei seiner ... wählen habe dürfen.

Sondierungsgespräche durch (fachfremde) Rektoratsangehörige haben nicht die fachliche Eignung und Kompetenz, um das „Ergebnis der fachlich einschlägigen Prüfung durch drei Gutachter\*innen und der eingehenden Befassung und letztlich Reihung durch die Berufungskommission zu ‚stechen.‘“ Der Rektor habe es unterlassen, die Gutachter/innen und die Berufungskommission um eine ergänzende Beurteilung zu ersuchen, weil er A aus sachlich nicht gerechtfertigten Gründen nicht haben wolle und „damit das Frauenförderungsgebot gebrochen“ habe.

Die Frauenförderung sei in zahlreichen Bestimmungen normiert und der Frauenanteil an Professuren an der Universität X sei mit etwa ... % stark unterbesetzt, daher hätte der Rektor „in Wahrnehmung seines normengemäßen Ermessens“ der Erstreichung folgen müssen.

Ihre ... und pädagogisch-didaktischen Tätigkeiten seien folgende: ... – ... an der ..., ... – ... an der ..., ... – ... am ..., im Weiteren freie Tätigkeit, unter anderem Lehrauftrag ...semester .../... und ...semester ... an der ... Sie sei ... und Mitglied der ... sowie ... Leiterin der Sparte ... .. gewesen. Ihre ... Tätigkeit umfasse ... und ihre ... seien ... und ... für den ... nominiert worden.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer Rechtsvertretung ... sowie als Dienstgebervertreter Rektor ... mit seiner Rechtsvertretung ... teil. Der Vorsitz des AKG an der Universität X, ..., war ebenfalls anwesend.

Auf die Frage, warum sie glaube, bei der Besetzung der Professur aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein, antwortete A, dass sie als einzige Frau von der Begutachungskommission auf Platz eins für diese Professur platziert worden sei. Sie habe ihre fachliche und pädagogische Kompetenz eindeutig bewiesen, die anderen Platzierten seien Männer gewesen und es habe sie erstaunt, dass sie nicht die Stelle bekommen habe, weil ihrer fachlichen und pädagogischen Kompetenz nichts entgegengestanden habe. Das Sondierungsgespräch sei freundlich und konstruktiv gewesen und sie habe nicht den Eindruck gehabt, dass sie überhaupt nicht in Frage gekommen sei. Umso erstaunter sei sie gewesen, als sie nicht genommen

worden sei. Im Sondierungsgespräch sei es auch sehr lange darum gegangen, wie sie mit Mitarbeitern umgehe, die eine andere Meinung vertreten. Sie komme vom ..., wo sie auch mit Konflikten zu tun habe, und wo alle diverse Befindlichkeiten haben, und das habe sie immer gut gemanaged.

Auf die Frage, wie das Bewerbungsverfahren abgelaufen sei, antwortete A, dass man sich mit entsprechenden Unterlagen und Lebenslauf bewerbe, dann habe eine außenstehende Kommission, in diesem Fall drei Gutachterinnen, welche nicht Teil der Hochschule seien, aussortiert, welche Kandidaturen möglich seien, ohne die Bewerber/innen zu kontaktieren. Nach Sondierung werde dies der Berufungskommission zugesandt, welche wiederum die Bewerber/innen zum Vorunterricht einlade. In diesem Fall seien es zwei Tage gewesen, wo man Pflicht... erhalte, diese vorzubereiten und zu unterrichten habe. Danach gebe es ein Gespräch mit der Kommission, welches sie (A) als sehr angenehm empfunden habe. Dann höre man erstmals nichts und – wenn man gelistet sei – erhalte man die Reihung mit den Namen, die dem Rektorat vorgeschlagen worden seien. Dort sei sie die Erstgereichte gewesen.

Der Rektor führte aus, dass der Bewerbungsprozess vor seiner Zeit als Rektor begonnen habe. Der erste Vorschlag habe bereits gezeigt, dass es eine sehr kontroversielle Diskussion darüber gegeben habe, weil manche eine Person besonders gut und andere eine Person besonders schlecht gefunden haben. Es habe keinen allgemeinen Konsens gegeben, sondern mehrere Lager. Aufgrund der unterschiedlichen Größe dieser Lager habe sich eine Reihung aus arithmetischen Gründen ergeben. Die Mitglieder haben sich – anders als üblich – überhaupt nicht zusammengefunden, sie haben dem Rektor nicht einmal Gründe liefern können, sondern die Kommission habe ihm ein Zahlenwerk geliefert und weil A mehr Punkte erhalten habe, sei sie an erste Stelle gereiht worden. Er dürfe diesen Vorschlag gar nicht annehmen, sondern er brauche eine Begründung. Die Gutachter haben festgestellt, dass sie nicht begründen können, da sie zwei verschiedene Begründungen haben, die sie nicht zur Deckung bringen können, aber sie können die verschiedenen Begründungen und die Diskussion erläutern. Da habe sich herausgestellt, warum es die beiden Lager gebe, weil es mit der verschiedenen Ausrichtung und der unterschiedlichen Art, wie gewisse Punkte gewichtet werden, zu tun habe. Er habe den Dissens erkennen können. A sei ihm deswegen als am besten geeignet präsentiert worden, weil sie so lange Lehrerfahrung in ... aufweise („... Jahre ... können nicht irren.“). Er habe diesen Satz mitgenommen und die Unterlagen studiert. Der drittgereichte Kandidat habe nur positive Gutachten gehabt, A und der zweitgereichte Kandidat ähnlich gute (1x bedingt geeignet, 2x geeignet). Von den Gutachten her hätte er (Rektor) den Drittgereichten nehmen müssen. Wenn er die Meinung der Kommission alleine hergenommen hätte, hätte er A nehmen müssen. Nach dem Universitätsgesetz sei es jetzt seine Aufgabe als Rektor, den Dreivor-

schlag zu beurteilen und daraus unter Berücksichtigung der Reihung und aller Argumente auszuwählen. Es sei dieses Mal ein komplexes Verfahren gewesen, daher habe er die Vizerektorin für X beigezogen. Er habe mit allen drei Bewerbern/innen ein Sondierungsgespräch führen wollen, bei dem es ihm immer um drei Themen gegangen sei: Lehrerfahrung, Ausrichtung/Lehrkonzept, Mitarbeiterführung. An einer Universität könne man anders als am ... keine Leute austauschen und A habe wunderbar reagiert, da habe sie völlig überzeugt. Zu der erwähnten ...-jährigen Lehrerfahrung in ... sei ein Schreiben über ein Semester beigelegt gewesen. Auf Nachfrage sei es von den Mitgliedern und ihm falsch verstanden worden, denn sie habe nicht ... Jahre dort unterrichtet, sondern ..., ... Semester, sprich kurzfristig und längere Zeit zurückliegend. Die Bewerbungsunterlagen seien falsch interpretiert worden. Das Argument der langjährigen Lehrerfahrung, welches ein enormes Asset für A dargestellt habe, habe sich für ihn in Luft aufgelöst. Studierende sollen im Zentrum stehen, das sei auch dem Lehrkonzept von A zu entnehmen. Das ... für das ...semester sei schon festgelegt gewesen, da dem eine Reihe an Abstimmungen mit ...lehrenden etc. vorausgehe. Er sei aber überrascht gewesen, dass A gesagt habe, dass sie sich mit diesem ... nicht vorstellen wolle. Es gehe nicht darum, wie stelle ich mich als ... dar, sondern wie sehr gehe ich auf die Studierenden ein. In der Ausschreibung stehe auch Teamfähigkeit und von der Professur werde das auch gewollt, dass eine intensive Abstimmung mit den ...professoren und dem ... erfolge. Für ihn habe es dann Bedenken gegeben, ob A berechtigt am ersten Platz sei. B habe in diesem Punkt anders reagiert und sie (Rektor ... und Vizerektorin ...) sehr überzeugt. Der Drittgereichte habe sie nicht überzeugt. Er (Rektor ...) habe sich sehr über eine Frau an erster Stelle gefreut, daher tue es ihm leid, dass er sich für B entschieden habe und A nicht die bestgeeignetste sei. Es sei nach dem Gespräch klar für ihn gewesen, dass sie nicht die bestgeeignetste gewesen sei, und das habe er dem AKG mitgeteilt, dieser habe nachgefragt, warum nicht die Frau genommen worden sei, daraufhin habe er dem AKG die Begründung übermittelt und der AKG habe dem dann zugestimmt. Dann habe er (Rektor ...) mit B Berufungsverhandlungen geführt und er sei berufen worden. Das Sondierungsgespräch habe die Argumentationskette so aufgelöst, dass für ihn (Rektor ...) klar sei, dass A eine hervorragende Kollegin sei, aber für die gegenständliche Stelle nicht die Bestgeeignetste.

Der Vorsitz des AKG erklärte, dass er ursprünglich Teil der Berufungskommission gewesen sei. Die ersten vier Lehrproben seien vor der Corona-Zeit, die anderen danach gewesen, wobei er nur an den ersten teilnehmen habe können und er sich dann sofort zurückgezogen habe, er habe somit nicht mit abgestimmt. Er habe sich für diesen Fall zuerst für befangen erklärt, weil er eben Kommissionsmitglied gewesen sei. Seine Stellvertreterin habe korrespondiert und in Rücksprache mit den anderen Mitgliedern des AKG mitentschieden. Es sei eine Begründung angefordert worden, warum nicht die erstgereichte Dame die Stelle erhalten habe. Dann sei

die Erklärung von dem Rektor gekommen und genehmigt worden. Er sei jetzt hier als Stellvertreter seiner Stellvertreterin.

Auf die Frage, was schlagend in der Begründung des Rektors gewesen sei, warum der AKG zugestimmt habe, dass nicht mit A Berufungsgespräche geführt werden, führte der Vorsitz des AKG aus, dass der AKG ja das Inhaltliche nicht berücksichtigen solle. Bei den Gutachten seien nicht alle positiv gewesen, sondern eines nur bedingt. Die Person, die A im Gutachten mit bedingt geeignet beurteilt habe, habe es gut begründet. Nur der Drittgereichte habe drei positive Gutachten gehabt, er sei aber aussortiert worden. Beim Zweitgereichten sei es stimmiger gewesen. Die Reihung sei nicht bindend. Der AKG habe keinen Einwand erhoben.

Auf die Frage, was sie zu den Aussagen des Rektors sage, antwortete A, dass sich bestimmte ... mehr als andere für Studierende eignen. ...arbeit bedeute auch, dass Studierende an ... herangeführt werden und dass sie sich ... wiederfinden. Das ausgewählte ... sei ihrer Ansicht nach nicht so gut geeignet. Der Rektor habe angeboten, ob stattdessen ein Gast engagiert werde, und ob sie im ... beginnen könne. Der berufene Kollege habe im ... seine erste ... gemacht und er habe ... Sie habe versucht, eine Lösung zu finden und auf das sei der Rektor auch eingegangen. Das Argument, dass sie nicht kooperationsfähig sei, sei nicht gegeben.

Der Rektor replizierte, dass im Sondierungsgespräch über Diverses gesprochen worden sei und er könne sich an den Satz „Mit diesem ... will ich mich an der Uni als ... nicht vorstellen“ erinnern. Für sie als ... sei das nicht ..., obwohl es im Lehrkonzept stehe, dass es nicht um die ... gehe, sondern sie arbeite mit den Studierenden mit dem, was sie gerade brauchen. B habe gemeint, dass er ... selbstverständlich mache und es sei dann festgestellt worden, dass ... der früheste Termin für seinen Beginn sei, deswegen habe er nun diese Variante. Es gehe um diese spezifische Aussage, die sie (Rektor ... und Vizerektorin ...) zweifeln haben lassen, ob es wirklich um die Studierenden gehe, oder ob sie (A) sich als ... verwirklichen wolle.

Auf die Frage des RA ..., ob sie den Eindruck über die Diskussion zum ... als offen im Raum stehen geblieben gehabt habe und was sie glaube, dass die Hauptsorge des Rektors im Zuge des Sondierungsgesprächs gewesen sei, antwortete A, dass es eher darum ging, die Konflikte am Institut zu klären und das ... sei nicht weiter hinterfragt bzw. diskutiert worden. Es sei ihr nicht so erschienen, dass eine Schockwirkung ausgelöst worden sei. Für sie sei es selbstverständlich, im Team zu entscheiden, am ... gehe das auch nicht anders, sondern immer im Konsens.

Der Rektor erläuterte neuerlich, dass drei Sondierungsgespräche geführt worden seien, sie hätten den Kandidat/innen einfach zugehört und am Schluss dann reflektiert, verglichen und abgewogen. Bei der Lehre wäre es besser gewesen, wenn A im Lebenslauf angegeben hätte,

dass es nur ... Semester gewesen seien. Sie (Rektor ... und Vizerektorin ...) haben nicht rückgemeldet, wie sehr sie das schockiert habe.

A erwiderte, dass das mit der ...hochschule ... stimme, sie verfüge aber über ... Jahre Lehrerfahrung, weil sie am ... der ... und an der ... ... Unterricht gegeben habe. ... Semester sei sie an der ...hochschule ... gewesen und daher verfüge sie über ... Jahre (... Jahre ..., ... Jahre ..., 1 Jahr ...) Lehrerfahrung. In ... sei sie Zweitplatzierte gewesen und sie sei dann gefragt worden, ob sie vertreten könne. Sie habe das nur ein Jahr gemacht, weil man sehr schlecht bezahlt werde und den Professor ständig vertreten müsse.

Auf Nachfrage, ob man die Arbeit an einem ... mit der an einer Universität vergleichen könne, gab A an, dass in ... im ... junge begabte ... eine gewisse ... Ausbildung machen und vor allem Osteuropäer, weil sie ein anderes ... Verständnis haben, viel Hilfe zur ... brauchen.

Laut dem Rektor könne man unterschiedlicher Meinung sein, ob die (Lehr-)Erfahrung an einem ... genauso viel zähle wie die auf einer Universität. Für ihn sei es so dargestellt worden, als ob sie so lange Unterrichtserfahrung in ... hätte und das habe ihn damals zum Zweifeln gebracht.

Der RA erwiderte, dass dem Bewerbungsschreiben auch das Empfehlungsschreiben aus ... angeschlossen gewesen sei und diesem der Zeitraum ihrer Tätigkeit zu entnehmen sei. Es sei dort angegeben worden. Im punktuellen Lebenslauf sei es eventuell verkürzt dargestellt gewesen, aber davon könne die Berufung an eine Professur nicht abhängen. Das Schreiben aus ... sei bekannt gewesen und selbst wenn dieses nicht bekannt gewesen wäre, müsste dieses noch einmal an die Berufungskommission zurückverwiesen werden mit dem allfälligen Hinweis, sich die Diskrepanz noch einmal anzusehen und die Beurteilung auf Grundlage dessen vorzunehmen. Die Zurückverweisung habe es nicht gegeben, und er sei überzeugt, dass die Berufungskommission nicht zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre. Es liege eine klare Erstreichung vor. Selbst wenn es eine ex-aequo-Entscheidung gewesen wäre, wäre unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes das Berufungsgespräch vorrangig mit der weiblichen Kandidatin zu führen und das sei hier nicht geschehen. Das Frauenförderungsgebot sei weit mehr als eine bloße Gleichbehandlung und benötige aktives Tun, was hier verletzt worden sei.

Der Rektor replizierte, dass die Tatsache, dass nur für ... Semester eine Bestätigung vorliege, nicht heiße, dass der Lehrauftrag nicht für die gesamte Zeit vorgelegen habe, weil die Bestätigung habe man sich ja für etwas anderes auch ausstellen lassen können. Daraus den Vorwurf zu konstruieren, dass die Begutachtungskommission schlampig gearbeitet habe und nicht mit dem tabellarischen Lebenslauf verglichen habe, finde er nicht richtig.

Der RA warf ein, dass er der Berufungskommission nicht vorwerfe, schlampig gearbeitet zu haben, sondern dass sich der Rektor, der fachfremd sei, und die Vizerektorin im Sondierungsgespräch über das Ergebnis der Berufungskommission hinweggesetzt haben.

Der Rektor ergänzte abschließend, dass nach den Sondierungsgesprächen der Eindruck bestanden habe, dass nicht beide Bewerber gleich geeignet seien, denn ansonsten wäre die Frau berufen worden. Sondern der Zweitgereichte sei so weit vorne und deshalb das Frauenförderungsgebot nicht geboten gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 11 Abs. 1 B-GIBG sind die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Das stellt das Frauenförderungsgebot dar.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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 Universität X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A fühlt sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert bzw. findet, dass das Frauenförderungsgebot nicht eingehalten wurde, weil sie zwar von der Berufungskommission erstgereiht worden sei und jahrelange Erfahrung aufweise, aber dennoch nicht zum Berufungsgespräch eingeladen worden sei und schlussendlich ein männlicher Mitbewerber die Professur erhalten habe.

Die Universität X argumentierte, dass B der am besten geeignete Bewerber für die gegenständliche Stelle gewesen sei, denn man habe sich in der Lehrerfahrung von A geirrt (seit ... versus ... Semester an der ...) und der Rektor sei bezüglich einer Aussage im Sondierungsgespräch (A wolle sich nicht mit ... vorstellen und stelle somit sich als ... in den Mittelpunkt, anstatt die Studierenden) irritiert gewesen, obwohl das von A erstellte Lehrkonzept anders ausgestaltet gewesen sei.

Die Begutachtungskommission an einer Universität ist – anders als im sonstigen Bundesdienst – nicht das wichtigste Glied bei der Bestellung einer bestimmten Funktion, da der Rektor Sondierungsgespräche führen und ein/e andere/n Kandidaten/in als den/die Erstgereichte/n auswählen darf. Vor allem im ... Bereich kommt dem aus Sicht des Senates ein höherer Stellenwert zu. Da die Begutachtungskommission in zwei Lager gespalten war, ist es für den Senat nachvollziehbar, warum einerseits der Rektor die Vizerektorin für X zur Entscheidungsfindung zugezogen hat und andererseits die beiden mit allen gereihten Bewerber/innen die Sondierungsgespräche geführt haben.

Festzuhalten ist, dass der Senat nicht beurteilen kann, ob B oder A ... besser geeignet ist. Auch die Berufungskommission, die auf ... Ebene mehr Expertise als der Senat aufweist, war sich nicht über die Reihung einig, wobei der Senat ... Gründe vermutet. Allerdings war die Entscheidung des Rektors für den AKG nachvollziehbar, warum mit A keine Berufungsverhandlung geführt werde.

Der Senat moniert aber, dass der Rektor seine Entscheidung, warum nicht die erstgereichte Person zur Berufungsverhandlung geladen wurde, nicht (ausreichend) begründete. Ebenfalls kritisiert der Senat, dass bei der Sondierungsverhandlung mit der Erstgereihten nicht nachgefragt wurde, warum A „sich“ mit ... nicht vorstellen könnte (um zu klären, ob im eigenen Interesse oder im Interesse der Schüler/innen), denn auch bei einem Zoom-Meeting können Nachfragen gestellt und so eventuelle Missverständnisse ausgeräumt werden.

Obwohl sich der Senat die Frage stellt, ob nicht B der „Lieblingskandidat“ des Rektors war, erkennt der Senat in der Bestellung von B keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von A. Dem Rektor sind bestimmte Kriterien (Lehrerfahrung) und das Lehrkonzept wichtig gewesen, wobei es bei der Auswahl für die Professur nicht auf das Geschlecht des/der Bewerbers/in angekommen ist.

Allerdings wurde das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG seitens der Universität X verletzt. Mit der Erstgereihten A hätte zumindest die Berufungsverhandlung beginnen müssen, denn es liegt aus Sicht des Senates kein sachlicher Grund vor, ausschließlich den zweitgereihten Kandidaten zu laden, oder eine eindeutige Bessereignung von B anzunehmen, zumal dieser auch nicht mehr Lehrerfahrung hatte (... und ... ein Semester als Gastdozent für ... sowie ... und ... Erarbeitung ... mit Studierenden versus ... Semester an der ... und ... Jahre ... Unterricht im Rahmen von ... von A).