

**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. 97/2008, festzustellen, dass sie durch die Nichtbegründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses zur X-Universität aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden und auch das Frauenförderungsgebot des § 11 B-GIBG verletzt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

die Nichtbegründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses der X-Universität mit A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

B e g r ü n d u n g

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

Die Antragstellerin führte wie folgt aus:

„1.) Meine Situation stellt sich wie folgt dar:

Vom ... bis ... war ich als Assistenzärztin in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis an der Universität ... bestellt. Mit Bescheid ... vom ... wurde ich mit Wirksamkeit vom ... in ein auf ... Jahre befristetes Dienstverhältnis (alte Säule II) als Assistentin gemäß § 491 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 übernommen. Dieses Dienstverhältnis endet am

Die Verlängerung dieses Dienstverhältnisses wird nun vom Organisationseinheitsleiter der Universitätsklinik für ..., Herrn Z mit dem Hinweis auf „*mangelnde Leistung*“ sowie „*mangelnden wissenschaftlichen Gewinn für die Klinik*“ nicht befürwortet. Diese Mitteilung ist mir von ihm erstmalig am ... in einem Gespräch ... gemacht worden. In einem Schreiben gibt Z (= Klinikvorstand) meine mangelnde Leistung als Grund dafür an, eben keinen Antrag auf Weiterbeschäftigung zu stellen. Bis dahin hatte ich die mündliche „*Zusage der Weiterbestellung nach Maßgabe der gesetzlichen Möglichkeiten*“ durch ... Z. Zwischen ... und ... kam es zu insgesamt einem Mitarbeitergespräch am ..., in diesem Gespräch kam es zu keiner gegenseitigen Aussage.

In einem Schreiben des Rektors der X-Universität vom ... sind die notwendigen Qualifikationen ... und die Vorgehensweise zur Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses genannt. Die ... Qualifikationen ... werden alle von mir erfüllt (Habilitation, Qualifikation hinsichtlich der klinischen Tätigkeit, unbefristet besetzbare Stelle).

Auf Empfehlung des Leiters des Forschungssupports der X-UNIVERSITÄT, ..., stelle ich selber mit ... den Antrag auf Weiterbestellung an den Rektor der X-UNIVERSITÄT, Herrn Y. Der Rektor ... teilt mir in einem Schreiben vom ..., ... mit, dass er ohne Vorschlag des Organisationseinheitsleiters eine Verlängerung meines Dienstvertrages nicht vornehmen könne ...

2.) Unterschiede in den Karrierewegen von Männern und Frauen an der Abteilung für ... der X-UNIVERSITÄT:

- Alle Männer, welche nach mir Planstellen an der Abteilung für ... erhielten, sind durch Habilitation in unbefristete Arbeitsverhältnisse nach dem BDG übergeführt worden.
- Sämtliche Frauen (n=4), welche nach mir Planstellen/Stellen aus dem Globalbudget an der Abteilung für Allgemeine ... erhielten, haben entweder die Klinik bereits wieder

verlassen oder sind karenziert. Ich habe als Einzige dieser Gruppe die Habilitation für das Sonderfach ... im Juni ... erlangt.

Wissenschaftliche Leistungen im Vergleich:

In der Wissenschaft ist es üblich, wissenschaftliche Leistung mit so genannten Impaktpunkten zu messen. ...“

Im Folgenden listete A ihre Impaktpunkte zwischen ...und ... im Vergleich mit den Kollegen B, E, C und D auf. Laut dieser Liste hatte A im Zeitraum ... bis ... und im Zeitraum ... bis ... die zweithöchste Punkteanzahl, an 1. Stelle lag B.

Im Antrag war weiters ausgeführt:

„3.) Im Gespräch am ... teilt mir Z mit, dass für mich eben andere Regeln gelten „..., *die sind in einem anderen Dienstrecht*“. Ich dagegen sei nun im Dienstrecht wo „*andere Maßstäbe anzusetzen sind*“. Als genauere Begründung ... gibt Z folgendes an: Ich hätte zu wenig publiziert, sowie keine ... Arbeitsgruppe gegründet und keine Anträge zur ...gestellt. Des Weiteren sei meine internationale Tätigkeit mangelhaft.

Dazu möchte ich anmerken:

a) Zu meiner Publikationstätigkeit möchte ich auf die oben angeführte Aufstellung verweisen.

b) Am ..., ... wurde erstmalig das Gründen einer eigenen ...Arbeitsgruppe besprochen, ... Ich habe im ... einen kurzen Besprechungsentwurf Z vorgelegt. Trotz mehrmaligem, eindringlichem Nachfragen meinerseits kam es ... zu keinem ... Gesprächstermin ...

Des Weiteren hätten sich durch das de-facto Zusammenlegen der ...Abteilungen ... im Herbst ... Möglichkeiten für eine Laborfläche auf tun können. Die Betreuung ... ist ohne Laborfläche jedoch unmöglich. Erst am ... spricht mich Z wieder auf diesen Besprechungsentwurf an und teilt mir mit, dass dieser Besprechungsentwurf seines Erachtens kein Entwurf für eine eigene Arbeitsgruppe sondern für ein ganzes Institut sei. „*Das ... sei nicht in der Lage, so etwas umzusetzen*“ ich müsse „*größenwahnsinnig*“ sein. Seines Erachtens finden sich auf diesem Entwurf nur „*leere Schlagworte*“. Anzumerken sei an dieser Stelle, dass alle männlichen Kollegen seit Jahren Laborflächen und strukturelle Ressourcen im Bereich der Universitätsklinik für ... zur Verfügung haben und auch auf die Forschungskostenstelle zugreifen können. ... Mit Ausnahme des Jahres ... gab es für mich nie diese Möglichkeit ... Die Finanzierung ... erfolgte über Drittmittelgelder. ...

c) Ich habe seit ... insgesamt ... Drittmittelanträge eingebracht. Alle diese Anträge sind von den entsprechenden Kommissionen abgelehnt worden. Trotz dieser schwierigen finanziellen Situation war es mir möglich weiterhin experimentell zu arbeiten und zu publizieren.

Ich bin die stellv. Leiterin der Im Rahmen dieser Ambulanz werden vor allem von der ... Industrie gesponserte klinische Studien durchgeführt. Über die Jahre ist so eine nicht unerhebliche Summe an Drittmittelgeldern direkt an die Universitätsklinik für ... geflossen.

d) Bei nationalen und internationalen Kongressen habe ich zwischen ... und ... insgesamt ... fachspezifische Vorträge bzw. Präsentationen als Erst-Autorin gehalten, ... davon im Ausland. Insgesamt finden sich für den Zeitraum ... in der 6 zitierfähige Präsentationen zu meiner Person, bei B sind es 0, bei E sind es 4 und bei C findet sich 1 zitierfähige Kongresspräsentation ...

Zusammenfassend bin ich der Meinung, dass hier insgesamt eine grobe Fehlbeurteilung meiner Person vorliegt. Ich habe hierfür keine andere Erklärung, als dass das mit meinem Geschlecht zu tun hat.

Z hält sich in seiner Stellungnahme nicht an die Vorgaben ... des Rektorats zur Erstellung einer Stellungnahme für einen Antrag auf Weiterbestellung. Dort wird verlangt zu folgenden Punkten im Einzelnen Stellung zu nehmen:

- Qualifikationsnachweis der Kandidatin/des Kandidaten für eine eigenständige wissenschaftliche Tätigkeit und/oder Lehrtätigkeit (d.i. derzeit im wesentlichen die Habilitation oder die unmittelbar anstehende Habilitation);
- Qualifikationsnachweis der Kandidatin/des Kandidaten hinsichtlich der klinischen Tätigkeit (gilt nur für Arztstellen);
- Verfügbarkeit einer unbefristet zu besetzenden wissenschaftlichen Position (s.o.)

Als Zeitraum zu einer Stellungnahme wird hier eine Frist von vier Monaten vor Auslaufen eines Vertrages genannt. Z hätte, ..., im ... eine Beurteilung vornehmen müssen. Anstatt dessen ist seine Stellungnahme erst am ... unterfertigt im Rektorat vorgelegen.

Mein dienstliches Verhalten ist von Z bis zum ... nie beanstandet worden. Die letzte schriftliche – exzellente – Dienstbeurteilung datiert aus dem Jahr ...

II. Ich fühle mich wegen der Nichtbeachtung des Frauenförderungsplanes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Die Erlangung einer unbefristeten Stelle an der X-Universität stellt meines Erachtens einen „beruflichen Aufstieg“ dar.

1) Auf die Tatsache, dass an der Universitätsklinik für ... der Frauenanteil bei unbefristet besetzten Arztstellen unter vierzig Prozent liegt wird in der Stellungnahme zu meinem Ansuchen von Z gar nicht eingegangen. Für die Abteilung für ergibt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil bei befristeten Verträgen (wissenschaftliches Personal) beträgt zurzeit rund 54 %. Der Frauenanteil an unbefristeten Stellen (wissenschaftliches Personal ohne Universitätsprofessoren) betrug mit dem Stichtag 1.10.2006 45%, mit 1.10.2007 38%, mit 1.10.2008 35%

und mit 1.10.2009 wird ein Wert von 33% erreicht werden. Der Frauenförderplan ... spricht von einem Sollwert von 40% unbefristet besetzten Stellen für Frauen

Ergänzen möchte ich, dass die gegenständliche Benachteiligung nicht die erste ist. Auch bei der Ernennung zu Oberärztin der Klinik wurde von Z mit Nachdruck versucht, männlichen Kollegen frühzeitiger diesen in der Hierarchie einer Klinik doch recht beträchtlichen Karriere-sprung zu ermöglichen. Durchschnittlich dauerte es für eine weibliche Kollegin 30 Monate vom Zeitpunkt der Habilitation gerechnet, bzw. 59 Monate vom Zeitpunkt der Facharztbe-rechtigung an gerechnet. Dem gegenüber stehen 17 Monate bzw. 25 Monate für männliche Kollegen.

Im ... wurde von Z die Funktion eines sog. „...“ etabliert, eine Funktionsbezeichnung, welche es bis dahin an der Universitätsklinik für ... noch nicht gab. Eine genauere schriftliche Ar-beitsplatzbeschreibung als in dem Schreiben angeführt gab es dafür nie. Die Ernennung zur „...“ der Klinik erfolgte im Juni ... gemeinsam mit B und C, welche sich zu diesem Zeitpunkt beide nicht im aktiven Dienststand der Klinik befunden haben. Zusammenhängende wissen-schaftliche Freistellungen wurden erst ein Thema als B und C wieder im aktiven Dienststand der Klinik waren, bzw. als E die Habilitation abgelegt hatte. Weder mir, noch Frau ... noch Frau ... wurden wissenschaftliche Freistellungen vorher je angeboten und auf Nachfragen so-gar dezidiert abgelehnt. ... Im Rundschreiben ... wird der „*klinische Bedarf*“ als alleiniger Grund für das Einführen dieser Funktion angegeben, etwas was nun im Schreiben von Z vom ... anders dargestellt wird. Die Ernennung zur „echten“ Oberärztin der Klinik mit ... wird nun von Z damit begründet, *dass es zu keiner Schlechterstellung mit Oberärzten der Abteilung kommt*“.. Diese Aussage ist für mich nicht schlüssig, Z hätte ja eine mögliche „*Schlechterstel-lung*“ gar nicht erst einführen müssen

Für mich handelt es sich bei der Stellungnahme von Z zu meinem Antrag auf Weiterbestel-lung um vorgeschützte Argumente für eine negative Beurteilung. Das gesamte Beurteilungs-verfahren ist intransparent, insbesondere gab es nie schriftlich dokumentierte und von beiden Gesprächspartnern gegengezeichnete Mitarbeitergespräche oder gar schriftlich dokumentierte Zielvereinbarungen.

Letztendlich führt diese Stellungnahme von Z zum Schreiben von Y vom ..., welchen ich am ... in einem weiteren persönlichen Schreiben über die oben angeführten wesentlichen Argu-mente nochmals eindringlich in Kenntnis gesetzt habe.“

Im dem Antrag angeschlossenen Schreiben vom ... an den Rektor der X-Universität Y führte Z aus, dass er sich „nicht veranlasst (sehe), einen Antrag auf ein unbefriste-tes Arbeitsverhältnis zu stellen“. Z begründete dies wie folgt, wobei er darauf hinwies,

dass sich seine Beurteilung der klinischen, lehr- und wissenschaftlichen Leistungen von A auf die Zeit nach der Habilitation beziehe, da der Qualifikationsnachweis für die Zeit davor durch ... gegeben sei: „... Seit ... ist A Fachärztin für Am ... erfolgte die Verleihung der ...

Klinische Tätigkeit: ... A hat die ihr aufgetragenen klinischen Tätigkeiten entsprechend ihres Ausbildungsstandes immer ordnungsgemäß erfüllt. ... erfolgte die Ernennung zur Funktionsoberärztin, eine Position, die in erster Linie zur individuellen positiven Motivation und nicht aus struktureller Notwendigkeit der Klinik geschaffen wurde. Diese Position ... wurde weiters geschaffen, um die Möglichkeit zur Freistellung für wissenschaftliche Tätigkeit zu geben; ein Angebot, das von ... A angenommen wurde. Im Rahmen der klinischen Zusammenführung der Abteilungen für ... und ... erfolgte die Ernennung der 4 ... zu OberärztInnen, um eine Schlechterstellung im Vergleich zu Oberärztinnen der Abteilung für ... zu vermeiden.

Lehre: ... A hat Lehraufgaben, die im Lebenslauf angeführt sind, sowohl im alten als auch im neuen ... erfüllt. DiplomandInnen oder DissertantInnen (...) wurden nicht betreut.

Wissenschaft: ... A weist ein Gesamtoeuvre von ... Arbeiten auf. Seit ihrer Habilitation im Jahre ... bis heute erschienen drei wissenschaftliche Publikationen, wobei sie bei zwei Publikationen ... Co-Autor und bei einer Publikation korrespondierende Co-Autorin ist; nur letztere Publikation fällt in das eigentliche wissenschaftliche Gebiet von A ...

Im Sinne internationaler Tätigkeit seit der Habilitation können ... angeführt werden. Ein Auslandsaufenthalt ... wurde nicht durchgeführt.

Drittmittelwerbung: Seit der Habilitation wurden ... Projektanträge als Projektantragstellerin, ... als Mit Antragstellerin eingereicht, die alle abgelehnt werden. Es liegen somit keine eingeworbenen Drittmittel vor.

Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe: Nicht erfolgt.

Klinische Studien: A hat das Protokoll für eine klinische Studie entworfen. Sie ist Co-/Subinvestigator bei ..., einer Studie über ... und einer Studie über ...

In einem Gespräch am ... wurde A von mir auf die für eine wissenschaftliche habilitierte Mitarbeiterin gegebenen Erfordernisse, das heißt publikatorische Leistung, selbständige Betreuung von DiplomandInnen und DissertantInnen, selbständige Einwerbung von Drittmitteln und Gründung einer eigenen Arbeitsgruppe hingewiesen und per Aktennotiz festgehalten.

Aufgrund der seit der Habilitation erbrachten Leistungen sehe ich mich nicht veranlasst, einen Antrag auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu stellen.“

Dem Antrag war das Schreiben vom ... an den Rektor der X-Universität angeschlossen, darin stellte A ihre Tätigkeiten in der Lehre, ihre klinische Tätigkeit und ihre Forschungstätigkeit dar und übermittelte ein „Konzept für ...“.

Der im Antrag erwähnte, Z übermittelte „Besprechungsentwurf“ vom ... mit der Überschrift „...“ lautete:

„...“

Aus der Beilage ... geht hervor, dass es in den Jahren ... bis ... zwei Professoren aber keine Professorin gegeben habe. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit unbefristetem Dienstverhältnis habe sich die Situation wie folgt dargestellt:

1.10.2006: 5 Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter

1.10.2007: 5 Mitarbeiterinnen und 8 Mitarbeiter

1.10.2008: 5 Mitarbeiterinnen und 9 Mitarbeiter

1.10.2009: 4 Mitarbeiterinnen und 8 Mitarbeiter

Mit Schreiben vom ... übermittelte die X-Universität durch ihre rechtsfreundliche Vertretung F eine Stellungnahme zum Antrag von A. Sie lautete wie folgt:

„Die von der Antragstellerin vorgebrachte Diskriminierung ist §§ 4, 11, 11c B-GIBG liegt nicht vor. Eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis war aufgrund der nicht ausreichenden Leistungen der Antragstellerin nicht möglich. Ausdrücklich festgehalten wird, dass sich die Antragstellerin auf §§ 11, 11c B-GIBG stützt, obwohl diese Bestimmungen mangels einer entsprechenden Vergleichssituation mit einem männlichen Bewerber nicht zur Anwendung gelangen.“

1. Zum Werdegang der Antragstellerin

1.1. Die Antragstellerin wurde mit ... im Rahmen eines Beamtendienstverhältnisses als Assistenzärztin an der X-Universität bestellt ... Die Ausbildung zur Fachärztin für ... wurde mit ... abgeschlossen, weshalb das zeitlich begrenzte Dienstverhältnis gem. § 189 Abs 1 BDG 1979 ex lege bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Abschluss zur Fachärztin verlängert wurde. Die Antragstellerin (war) daher seit ... Beamtin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Gem. § 174 Abs 1 und § 175 Abs 1 BDG ist die Dauer dieser Ernennung ex lege mit 4 Jahren befristet und musste daher das öffentlich-rechtliche Beamtendienstverhältnis spätestens mit ... enden.

1.2. Mit Bescheid vom ... wurde die Antragstellerin in ein auf **4 Jahre befristetes** vertragliches Dienstverhältnis als Assistentin gem. **§ 49 1 VBG 1948** übernommen. Diese Möglichkeit

einer weiteren befristeten Beschäftigung als Vertragsbedienstete (!) wurde durch die Dienstrechtsnovelle 2001 des BDG ermöglicht, mit der dem § 174 BDG einerseits ein Abs 3 angefügt wurde, wonach ein zeitlich begrenztes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis als Universitätsassistentinnen mit Wirksamkeit ... **nicht mehr begründet werden darf ...** § 176 BDG wurde ein Abs 6 eingefügt, dem zufolge die Begründung des zunächst provisorischen Beamtendienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit nicht mehr möglich ist, sofern das zeitlich begrenzte Dienstverhältnis ... endete. § 175a BDG sieht für UniversitätsassistentInnen im zeitlich-befristeten Dienstverhältnis, die aufgrund ihres Bestellungsablaufes nach dem ... gem. § 176 Abs 6 BDG nicht mehr in provisorische Dienstverhältnisse übergeleitet werden können, eine Übergangsbestimmung vor: Es bestand die antragsbedingte Möglichkeit, **letztmalig** in ein **befristetes vertragliches Dienstverhältnis** gem. § 49 1 VBG) übernommen zu werden, wie dies auch gegenständlich mit Bescheid vom ... erfolgt ist. § 175a BDG bietet somit jenen Assistentinnen, die gem. § 176 Abs 6 BDG nicht mehr übergeleitet werden können, die Möglichkeit weitere 4 Jahre unter wesentlichen gleichartigen, wenn auch nicht gleichen Bedingungen als AssistentInnen tätig zu sein. ...

1.3 ... Das UG 2002 ist mit 1.10.2002 in Kraft getreten, welches mit 1.1.2004 volle Wirksamkeit entfaltet hat. Ausdrücklich bestimmt § 126 Abs 4 UG 2002, dass hinsichtlich einer allfälligen zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses keine Änderung eintritt. **Aufgrund der Befristung des Dienstverhältnisses iSd § 491 VBG endete das Dienstverhältnis somit zum**

1.5. Zusammenfassend ist daher auszuführen, dass die Antragstellerin tatsächlich keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung ihres befristeten Dienstverhältnisses gem. § 49 1 VBG bzw. Überleitung in ein unbefristetes Dienstverhältnis hat, sondern die Verlängerung ihres Dienstverhältnisses zur Antragsgegnerin mit Bescheid vom ... im Sinne des § 49 1 VBG vielmehr ihre **letztmalige Möglichkeit** war, sich einerseits als Universitätsbedienstete zu habilitieren und **andererseits nach Abschluss ihrer Habilitation unter Beweis zu stellen, dass sie entsprechende eigenständige wissenschaftliche Leistungen erbringen kann.** Tatsächlich war es die Intention des Gesetzgebers durch die Dienstrechts-Novelle 2001, unbefristete Dienstverhältnisse zu vermeiden. ...

2. Zum Schreiben vom ... - Weiterbestellungsrichtlinie

2.1. Der Inhalt des Schreibens vom der vom Rektor verfassten Weiterbestellungsrichtlinie wurde von der Antragstellerin unrichtig wiedergegeben. Aus dieser ergibt sich, dass eine Verlängerung bzw. eine Überleitung in ein unbefristetes Dienstverhältnis nur dann zu erfolgen hat, wenn ein **Bedarf auf Basis der Aufgabenforschung, Lehre und Patientinnenversor-**

gung besteht. ... Es besteht weder ein Bedarf noch ... die entsprechende herausragende Leistung der Antragstellerin, weshalb es keinen sachlichen Grund ... dafür gibt, die Antragstellerin in ein unbefristetes Dienstverhältnis überzuleiten. ...

3. Zur Stellungnahme des Organisationseinheitsleiters (OEL)

3.1. Richtig ist, dass sich Z im Hinblick auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis der Antragstellerin einer Stellungnahme enthalten hat. ... Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die wissenschaftlichen Leistungen der Antragstellerin nicht ausreichend sind und seit ihrer Habilitation ... deutlich zurückgegangen sind, war seitens des OEL kein Ansuchen ... um die Aufnahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis ... möglich.

3.2. Zudem erfolgte seitens des OEL zu keinem Zeitpunkt eine mündliche Zusage auf Weiterbestellung nach Maßgabe der gesetzlichen Möglichkeiten. Auffallend ist, dass sich die Antragstellerin dabei auf eine angebliche Aussage im ... beruft. Die Antragstellerin verkennt hier offenbar, dass zu diesem Zeitpunkt eine Stellungnahme des nunmehrigen OEL und damaligen Abteilungsleiters Z sowie des damaligen OEL dahingehend verfasst wurde, dass sie in die sogenannte „**Säule II**“ im Sinne des § 175 a BDG iVm § 49 I VBG übernommen wird und dementsprechend ein befristetes Dienstverhältnis für vier weitere Jahre mit der Dienstnehmerin abgeschlossen worden ist. Diesbezüglich verfasste Z auch eine positive Stellungnahme, wobei hier ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass diese ... auf Leistungen von vor vier Jahren Bezug genommen hat und ... daher keinerlei Relevanz mehr für die Leistung nach Abschluss der Habilitation haben kann. Zudem wurde **niemals eine Zusage auf Weiterbeschäftigung getätigt, da dies nicht im Kompetenzbereich des OEL liegt. ...**

Im Mitarbeiterinnengespräch am ... hat der OEL der Antragstellerin mitgeteilt, welche Erfordernisse an habilitierte MitarbeiterInnen ... bestehen. Insbesondere nannte der OEL, dass der **Aufbau einer eigenständigen wissenschaftlichen Arbeitsgruppe** von besonderer Bedeutung ist. Die Forcierung der publikatorischen Tätigkeit ..., sowie die Betreuung von Dissertationen und Diplomarbeiten wurde seitens des OEL nachdrücklich aufgezählt. ...

3.3. Richtig ist grundsätzlich, dass 4 Männer, die zwischen ... und ... Planstellen an der Abteilung für allgemeine ... erhielten, aufgrund ihrer Habilitation in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeführt wurden. Diese Mitarbeiter sind jedoch insoweit mit der Antragstellerin dienstrechtlich nicht vergleichbar, als es sich bei diesen um keine „Säule II-Mitarbeiter“ gehandelt hat. Zu den von der Antragstellerin namentlich nicht genannten Mitarbeiterinnen, die die Universitätsklinik für ... verlassen haben, ist anzuführen, dass sich diese zum Großteil in Mütterkarenz befinden bzw. in den niedergelassenen Facharztbereich gewechselt sind.

4. Zur Nichtverlängerung der Antragstellerin

4.1. Zur Publikationstätigkeit der Antragstellerin

Publikationen der Antragstellerin

Die Antragstellerin stellt ihre wissenschaftlichen Leistungen, insbesondere durch die von ihr erstellte Publikationsliste unrichtig dar, da auf dieser Liste Publikationen angegeben sind, die keinerlei wissenschaftlichen Anspruch erheben können und demnach nicht auf eine wissenschaftliche Publikationsliste zu setzen wären.

Zur akademischen Leistungsdokumentation ist ...anzuführen, dass die Messung der wissenschaftlichen Leistung durch internationale Kennzahlen erfolgt. Als wesentlichste Kennzahl ... wird der sog. „Impact-Faktor“ herangezogen. ... Je höher ein Impact-Faktor, desto höher ist auch der wissenschaftliche Wert des betreffenden Journals. Wissenschaftliche Vorträge, ... werden teilweise ebenfalls bibliometrisch erfasst. Sie haben aber keineswegs einen vergleichbaren Stellenwert wie eine Publikation in einem Journal mit Peer-Review. ...

In der wissenschaftlichen Community werden Vorträge vor Laien und Pressemeldungen nicht als wissenschaftliche Leistung gewertet.

... Je mehr Punkte ein Mitarbeiter auf sich vereinen kann, desto höher ist seine wissenschaftliche Qualifikation. Die Antragstellerin führt einen Gesamt-Impact-Faktor von 63 Punkten an, wobei 55 Punkte vor der Habilitation und lediglich **8 Punkte nach der Habilitation in vier Jahren erarbeitet wurden**. Die Aussage, angesichts der Tatsache, dass die an der Universitätsklinik für ... etwa 300 Impact-Faktor-Punkte per anno, das heißt in vier Jahren 1.200, erarbeitet werden, ist dabei der Beitrag der Antragstellerin mit 8 Impact-Faktor-Punkten (2 per anno) nicht als im Spitzenfeld liegend zu sehen. Bei einem Vergleich mit den von der Antragstellerin ausgewählten Kollegen ergibt sich somit, dass die Antragstellerin eine deutlich geringere Leistung aufweist, auch gegenüber KollegInnen, die nach ihr habilitiert haben und die dennoch mehr Publikationen in einem geringeren Zeitraum aufweisen. ...“

In der Folge ist bezüglich der von A in der Publikationsliste angeführten wissenschaftlichen Vorträge, der (zitierfähigen) Kongresspräsentationen und der populärwissenschaftlichen Beiträge ausgeführt, dass diverse Vorträge, Kongresspräsentationen und Beiträge nicht zu berücksichtigen seien, da sie teilweise vor der Habilitation und teilweise nicht vor einem wissenschaftlichen Publikum gehalten worden bzw. erfolgt seien. Es seien daher lediglich ... wissenschaftliche Vorträge, ... zitierfähige Kongresspräsentationen als Erstautorin und ... als Co-Autorin, ... sonstige Kongresspräsentationen und ... populärwissenschaftlicher Beitrag für eine wissenschaftliche Leistungsbeurteilung zu berücksichtigen.

„4.2. Zur Vergleichbarkeit der MitarbeiterInnen

4.2.1. ...

4.2.2. ...

4.2.3. Die von der Antragstellerin im Rahmen des Vergleiches herangezogenen Ärzte B, E, C und D weisen ... ein deutlich höheres Leistungsspektrum auf ... Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der ... „Impact-Faktor“ nicht der ausschließliche Parameter für eine wissenschaftliche Weiterentwicklung einer habilitierten Mitarbeiterin ist ... Großes Augenmerk ist auch auf die Entwicklung der selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit im Bereich des Aufbaues einer Arbeitsgruppe, des selbständigen Einwerbens von Drittmitteln, der selbständigen Betreuung von DiplomandInnen und DissertantInnen, Auslandsaufenthalte und vor allem auch internationale Kontakte zu legen. Aus der vorgelegten Beilage ergibt sich, dass alle der genannten Kollegen der Antragstellerin eigene Arbeitsgruppen haben und zudem Mitarbeiterinnen und Dissertantinnen/Diplomandinnen sowie Auslandsaufenthalte nach deren Habilitation vorweisen können, die Antragstellerin hingegen nicht. Zudem ergibt sich aus dem Impact- Faktor, dass B 28,08 Punkte seit seiner Habilitation vorweisen kann, E 14,86 seit ... seiner Habilitation, C 32,75 seit seine Habilitation und D seit seiner Habilitation 3,9. Demgegenüber kann die Antragstellerin seit ihrer Habilitation lediglich 8,45 Punkte aufweisen, obwohl sie ihre Habilitation bereits am ... beendet hat. ... Weiters ergibt sich, dass alle anderen von der Antragstellerin in Vergleich gezogenen MitarbeiterInnen Studentinnen betreuen sowie sonstige Mitarbeiter haben und diese auch durch die eingeworbenen Drittmittel finanzieren. ... Die Antragstellerin verschweigt in ihrer Liste zudem, dass B im Zeitraum ... bis ... in ... tätig gewesen ist und in diesem Zeitraum zwangsläufig eine geringere Publikationstätigkeit und Teilnahme an Kongressen möglich ist. D hat zu diesem Zeitpunkt habilitiert, weshalb schon vor diesem Hintergrund der Vergleich der Antragstellerin hinkt.

Zudem wird ausdrücklich festgehalten, dass eine direkte Vergleichbarkeit nur zwischen der Antragstellerin und B besteht, da diese beiden Personen beide im ... habilitiert haben, während die anderen ... Kollegen erst zwei bzw. drei Jahre später habilitiert haben und sich zudem nach Abgabe der Habilitation im Ausland befunden haben. **Der unmittelbare Vergleich mit B ergibt, dass dieser einen weitaus höheren Impact-Faktor aufweist als die Antragstellerin, € ... an Drittmitteln eingeworben hat (die Antragstellerin keine) sowie eigene Arbeitsgruppen und MitarbeiterInnen betreut.**

4.2.4. Zu den angeführten Leistungen der habilitierten Frauen der Abteilung für ... ist anzuführen, dass sämtliche dieser genannten Mitarbeiterinnen einerseits langjährige Mitarbeiterinnen ... sind mit unterschiedlichen und länger zurückliegenden Habilitationsdaten, die sich alle

in definitiven Dienstverhältnissen befinden. Grundsätzlich ist auch hier ein Vergleich zur Beurteilung der Weiterverlängerung nicht angebracht, da sich diese eben in definitiven Dienstverhältnissen befinden. ...

4.3. Zugriff auf Ressourcen

4.3.1. Die Antragsgegnerin bestreitet vehement, dass der Antragstellerin Ressourcen „verwehrt“ worden wären. Tatsache ist, dass sie mangels relevanter wissenschaftlichen Tätigkeiten nach Abschluss ihrer Habilitation sowie mangels eigenständiger Projekte sowie mangels Gründung einer eigenen Arbeitsgruppe nicht auf das ihr zur Verfügung stehende Globalbudget zugegriffen hat.

Das Globalbudget der X-Universität wird als Basisfinanzierung zur wissenschaftlichen Forschung an die einzelnen Universitätskliniken ausgeschüttet. Bezüglich der Universitätsklinik für ... wird das Globalbudget paritätisch unter den Abteilungen aufgeteilt. Entsprechende Eingaben werden ... an die Forschenden zugewiesen. Dies erfolgte im Jahr ... aufgrund eines Punktesystems, welches die publikatorische Vorleistung der Forschenden berücksichtigte. In diesem System stand der Antragstellerin ... Euro zu. Zusätzlich wurden an alle forschenden Frauen im Jahr ... ein sogenannter „Forscherinnenbonus“ von ... Euro zugesichert. Somit befand sich die Antragstellerin mit ihrer Tranche am Globalbudget im Mittelfeld der Forschenden der Abteilung.

Im Jahr ... wurde das Ausschüttungssystem dahingehend geändert, dass keine Restriktionen den Forschenden aufgelastet wurden und somit jede und jeder Forschende auf das Globalbudget zugreifen konnte, um damit Bestellungen von Laborverbrauchsgütern durchzuführen. A hat im Jahr ... ihren Anteil nicht abgerufen und auch im Jahr darauf keinen entsprechenden Antrag gestellt.

... Zudem hat der OEL der Antragstellerin aus Drittmitteln weitere ... € als Frauenförderungsbeitrag zukommen lassen, da sie selbst keine Drittmittel eingeworben hat und sie dadurch motiviert werden sollte.

4.3.2. Der Antragstellerin wurden zu keinem Zeitpunkt Klinikressourcen, wie zB Laborflächen verwehrt. Hier verkennt die Antragstellerin klar, dass die Ressourcen nur bei Vorhandensein entsprechender Projekte genützt werden können. Es ist zudem eine Tatsache, dass der Antragstellerin Laborflächen am Institut für ... während ihrer Habilitation aufgrund der vorhandenen Drittmittel und des vorhandenen wissenschaftlichen Projektes zur Verfügung gestellt wurden und es zu keinem Zeitpunkt diskutiert wurde, der Antragstellerin diese Laborflächen zu entziehen. Die Antragstellerin war nahezu ausschließlich im Sinne ihrer wissenschaftlichen Forschung im Rahmen des Kooperationsprojektes physisch dem Institut für ...

zugerechnet, weshalb es sinnwidrig und unökonomisch ... gewesen wäre, der Antragstellerin auch an der Universitätsklinik für ... eigene Laborflächen zur Verfügung zu stellen. Zudem ist anzumerken, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der X-Universität bei entsprechender Zustimmung der Leiterinnen und Leiter Arbeitsflächen und Ressourcen auch an „fremden“ Instituten zugeordnet werden können. Davon abgesehen ist das Zuteilen von Laborflächen davon abhängig, ob **entsprechende Projekte vorhanden sind und auch Drittmittel eingeworben wurden**. ... Sofern die Antragstellerin ein entsprechendes Projekt samt Finanzierung eingebracht hätte, wäre jedenfalls wieder ein Kooperationsprojekt mit dem Institut für ... und den Laborflächen dort ermöglicht worden. Unrichtig ist auch die Behauptung der Antragstellerin, dass sie mehrfach urgiert hätte, ihr Laborflächen zur Verfügung zu stellen. In Anbetracht der langen Tätigkeit der Antragstellerin ... war dieser bekannt, dass Laborflächen an vorhandene Projekte und finanzielle Ressourcen gebunden sind, die die Antragstellerin gerade nicht vorweisen konnte. ...

4.4. Zur Einwerbung von Drittmitteln durch die Antragstellerin

4.4.1. Die Antragstellerin nennt bei den von ihr selbständig erworbenen Drittmitteln nur solche, die vor der Habilitation von ihr eingeworben wurden und tatsächlich ausschließlich für ihre Habilitation verwendet wurden. Diese spielen damit für die Beurteilung ihrer wissenschaftlichen Leistung und die Einwerbung von Drittmitteln nach der Habilitation keine Rolle mehr.

In Anbetracht der ... in Vergleich gezogenen Mitarbeiter B, C, D und E ist anzuführen, dass diese seit Abschluss deren Habilitationen Drittmittel eingeworben haben. ...

Demgegenüber hat die Antragstellerin seit dem Zeitpunkt ihrer Habilitation keinerlei Drittmittel mehr eingeworben.

4.4.2. Zum Vorbringen der Antragstellerin zu den Drittmitteln in ihrem Antrag ist anzuführen, dass es nicht darauf ankommt, wie viele Drittmittelanträge ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin einbringt, sondern darauf, wie viele bewilligt werden und **wie viele Drittmittel tatsächlich von einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin eingeworben werden**. Festzustellen ist, dass alle von der Antragstellerin eingebrachten Drittmittelanträge bei der Qualitätskontrolle der wissenschaftlichen Community nicht angenommen worden sind. Auch dies spiegelt die wissenschaftliche Leistung der Antragstellerin wieder. ...

4.4.3. Die Antragstellerin war zu keinem Zeitpunkt die stellvertretende Leiterin der Ambulanz für ... Tatsächlich handelt es sich bei dieser Ambulanz um eine Spezialambulanz ..., eine Stellvertretungsfunktion ... ist nicht vorgesehen, ... **Die Einwerbung der an dieser Ambulanz betriebenen klinischen Drittmittelstudien sind kein Verdienst der Antragstellerin.**

Alle Studien wurden ausschließlich von der Leiterin ... oder direkt vom OEL Z eingeworben. Unrichtig ist weiters, dass die Antragstellerin an den von ihr aufgezählten klinischen Studien federführend mitgearbeitet habe, da diese in das Fachgebiet von Frau ... fallen und die Antragstellerin, wie auch andere Fachärztinnen ... hier bloß unterstützend mitgewirkt hat. ...

5. Zur Frauenförderung bei der Antragsgegnerin, insbesondere auf der Universitätsklinik für ...

5.1. Festzuhalten ist, dass sich die Antragsgegnerin und insbesondere auch die Universitätsklinik für ... redlich bemühen, den Frauenanteil zu steigern. Dies zeigt sich beispielsweise auch daran, dass seit der Ernennung von Z zum Abteilungsleiter im Jahre ... eine mit den Agenden der Frauenförderung beauftragte Oberärztin ernannt wurde.

5.2. Der Frauenanteil an der Klinischen Abteilung für ... liegt zudem im Vergleich mit dem Gesamtfrauenanteil der Antragsgegnerin um nahezu 10% darüber, was bereits aufzeigt, dass dem OEL der Universitätsklinik für ... keine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts unterstellt werden kann.

5.3. An der Universitätsklinik für ... sind 36% der FachärztInnen Frauen. Zum Stichtag 1.7.2009 befinden sich 39 FachärztInnen auf der Universitätsklinik für ..., Insgesamt befinden sich 32 ÄrztInnen in Ausbildung auf der Universitätsklinik für ..., davon 17 Frauen, somit 53%. Gesamt ergibt das einen **Frauenanteil von 44% auf der Universitätsklinik für ...**

Auch auf der Abteilung für ... und der Abteilung für ..., wo der Z interimistischer Leiter ist, ist ein **Gesamtfrauenanteil von 46%** beschäftigt, ...

Erste Klinische Oberärztin ist eine Frau Von Frauen werden 6 Funktionsbereiche geleitet

5.4. Zur generellen Frauenförderung an der X-Universität und dem Frauenförderungsplan ist anzumerken, dass ... zwar grundsätzlich eine 40 %ige Gesamtzahl der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie angegeben ist, in Absatz 3 jedoch insoweit eine Einschränkung vorgenommen wird, als grundsätzlich nur dann eine Bevorzugung von weiblichen Mitarbeitern zwingend vorgesehen ist, wenn gleiche Qualifikationen wie bei dem bestgeeignetsten Mitbewerber vorliegt. ...

6. Zur Ernennung auf Oberärztinnenstellen

Unrichtig ist, dass auf der Universitätsklinik für ... vornehmlich männliche Kollegen zu Oberärzten ernannt werden ... Zur Ernennung zum Oberarzt/zur Oberärztin ist auszuführen, dass die Entscheidung ... vom klinischen Abteilungsleiter in seiner Funktion als Primararzt ... ergeht und hier ausschließlich von der **klinischen Qualifikation und der klinischen Notwen-**

digkeit insbesondere aufgrund von **klinischen Spezialkenntnissen** und Ausbildungen sowie der **strukturellen Notwendigkeit** und dem Bedarf auszugehen ist. Auf der Abteilung für allgemeine ... sind im Übrigen 38,5% der OberärztInnen Frauen, da von den insgesamt 13 Oberarztstellen dieser Abteilung 5 von Oberärztinnen besetzt sind. ...

7. Zusammenfassung

Die von der Antragstellerin behauptete Diskriminierung in Hinblick auf die Beendigung des Dienstverhältnisses sowie in Hinblick auf die Verletzung des Frauenförderungsgebotes liegt nicht vor, weshalb die Antragstellerin darum ersucht, ein abschlägiges Gutachten zu erstatten. ...“

Mit Schreiben vom ... übermittelte A eine Stellungnahme zur Stellungnahme der X-Universität. Darin führte Sie aus, dass sie keine Norm kenne, die besage, dass Leistungen bis zur Habilitation nicht in die Beurteilung mit einzubeziehen seien, die X-Universität und Z würden sehr wohl auch Leistungen vor der Habilitation berücksichtigen. Als Beispiel nannte A eine Kollegin, die wie sie in einem Dienstverhältnis nach § 49 VBG gestanden sei und die weniger Impaktpunkte habe als sie.

Zur Darstellung der selbständig eingeworbenen Drittmittel und der Betreuung von Dissertanten und Diplomanden der in Vergleich gezogenen Ärzte durch die X-Universität führte die Antragstellerin aus, dass diese nicht dem Stand ... entspreche. Zu diesem Zeitpunkt sei kein Mitarbeiter von B finanziert und kein Dissertant oder Diplomand betreut worden. E, C und D hätten zum ... keine eigenständig nach der Habilitation eingeworbenen Drittmittel vorweisen können. Sie hätten ihre Forschungstätigkeiten ausschließlich aufgrund der Unterstützung von Z und ... sowie ihres Zugangs zu Ressourcen der Forschungslabors betreiben können (ist näher ausgeführt). Diese Unterstützung sei ihr verwehrt geblieben. Die Höhe der laut X-Universität von den genannten Bediensteten nach der Habilitation eingeworbenen Drittmittel bestritt A unter Hinweis auf die öffentlichen Datenbanken der ÖNB und des FWF. Weiters führte A aus, dass der „Forscherinnenbonus“ nach Urgenz ausschließlich im Jahr ... ausbezahlt worden sei, Z habe ihr nie ... € zukommen lassen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte die Antragstellerin Folgendes aus: Z habe ihr zwei Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses mitgeteilt, dass er kein Ansuchen auf Verlängerung des Dienstvertrages stellen werde. In „Vorgesprächen“ sei nie von etwas anderem die Rede gewesen

als von der Verlängerung des Dienstvertrages, sie habe ihr ganzes Arbeiten auch dahingehend ausgerichtet. Seit ... hätten vier Männer auf „ganzen Stellen“ ihre Ausbildung an der ... begonnen, und alle Kollegen seien mittlerweile in unbefristeten Dienstverhältnissen. Alle Frauen, die gleichzeitig mit ihr oder nach ihr ein Dienstverhältnis eingegangen seien, hätten die Klinik bereits wieder verlassen. Sie sei die einzige, die die Qualifikation für eine unbefristete Stelle habe, aber man habe ihr gesagt, die Leistung reiche nicht aus.

Auf die Frage, was beim Mitarbeitergespräch besprochen worden sei, antwortete A, dass ihr gesagt worden sei, sie möge eine Arbeitsgruppe gründen. Sie habe ihre gesamte wissenschaftliche Arbeit in Kooperation mit dem Institut für ... gemacht, und im Jahr ... sei erstmalig darüber gesprochen worden, dass sie selbständig Diplomanden und Dissertanten betreuen solle. Dafür hätte sie aber die strukturellen Möglichkeiten, z. B. Laborflächen im Bereich der ..., gebraucht. Sie könne einem Diplomanden oder Dissertanten keine Zusage zur Betreuung machen, wenn sie nicht einmal wisse, wo dieser arbeiten könne. Im ... habe sie um ein Gespräch mit Z gebeten, dieses sei aber auch auf ihre Nachfrage hin nicht zustande gekommen. Im ... habe sie festgestellt, dass strukturelle Ressourcen wie Laborflächen und personelle Ressourcen der ... aus dem Globalbudget an Männer verteilt worden seien. Zu den diesbezüglichen Besprechungen sei sie nicht einmal eingeladen worden. Während alle vergleichbaren Männer die Möglichkeit bekommen haben, in den Räumlichkeiten der ... zu arbeiten und sie problemlos auf Gelder der ... zugreifen haben können, sei das bei ihr nicht möglich gewesen, ausgenommen das Jahr In diesem Jahr sei die zur Verfügung stehende Summe aufgeteilt worden, und im Februar des folgenden Jahres habe sie bei Z nachgefragt, wie es weitergehen werde. Seine Antwort habe gelautet, Möglichkeiten gebe es nun nur mehr für Mitarbeiter, die im Bereich der ... arbeiten, nicht mehr für Mitarbeiter an den Außenstellen. Im Juli ... habe sie nachgefragt, ob es möglich sei, über die Forschungskostenstelle zu bestellen, und es habe geheißen, vielleicht irgendwann einmal, jetzt gehe es jedenfalls nicht. Angesichts solcher Antworten höre man irgendwann einmal auf nachzufragen, man wolle schließlich nicht lästig sein.

Z führte aus, er habe von A nie gehört, dass sie sich im Vergleich zu Männern ungleich behandelt fühle. Eine Zusage für eine unbefristete Stelle habe er nie gemacht, das wäre auch gar nicht möglich, denn Stellen würden von der Universität vergeben, der jeweilige Abteilungsleiter könne nur eine Empfehlung abgeben.

Zur Behauptung, es habe keine Gesprächsmöglichkeit gegeben, führte Z aus, dass jeden Tag eine Morgenbesprechung stattfindet, an der alle teilnehmen, nicht nur die Oberärzte, sondern die gesamte Dienstmannschaft bis zum jüngsten Assistenzarzt. Diese Gespräche seien gerade dafür gedacht, Kontakt miteinander zu haben. Nach dieser Morgenbesprechung könne jede/jeder zu ihm kommen. Für kurze Gespräche sei er täglich innerhalb weniger Stunden erreichbar. Für längere Gespräche müsse man einen Termin ausmachen.

Zur Gründung von Arbeitsgruppen und zu den Arbeitsflächen sei zu sagen, dass die ... sehr viele Arbeitsflächen habe. Jeder und jede, der/die wissenschaftlich arbeiten habe wollen, habe eine Laborfläche bekommen. Vorher müsse man aber die Arbeitsgruppe haben, und dafür müsse man Gelder akquirieren, man müsse sich also um sogenannte Drittmittel bewerben. Diese Drittmittel bekomme man von verschiedenen Institutionen. Dann könne man Dissertanten und Diplomanden und auch medizinisch-technische Assistent/innen oder junge wissenschaftliche Mitarbeiter/innen anstellen. Es komme darauf an, Kollegen zu motivieren, mit einem zusammenzuarbeiten. Es sei im gegenständlichen Fall eben das Problem, dass das in ... Jahren nicht erfolgt sei.

Auf die Frage, wie man zu diesen Drittmitteln komme, antwortete Z, man müsse ein „Projekt schreiben“ und dieses bei entsprechenden Stellen einreichen. Jeder wissenschaftliche Mitarbeiter sei aufgefordert, das zu tun. Das Globalbudget betrage ... € pro Jahr, und das Zwei- bis Dreifache würde durch das Anwerben von Drittmitteln hereinkommen. Je erfolgreicher man beim Anwerben sei, umso besser könne man forschen.

Auf die Frage, ob junge Mitarbeiter/innen wüssten, dass man sich selbständig um diese Gelder kümmern müsse und wie die Vorgehensweise sei, antwortete Z mit Ja, es werde halbjährlich eine Liste mit Fonds, bei denen man sich um Gelder bewerben könne, ausgeschickt. A sei zwar jung, sie sei aber Fachärztin, sie sei habilitiert, sie wisse sehr wohl, wie man an diese Dinge herangehe. Die Initiative zum Projekt müssten die Mitarbeiter/innen selbst ergreifen, der Leiter der Organisationseinheit müsse bestätigen, dass das betreffende Projekt durchgeführt werden könne. Er habe derzeit ca.... Mitarbeiter/innen, er könne sich nicht darum kümmern.

Y führte zum besseren Verständnis aus, dass der Leiter einer Organisationseinheit bestätigen müsse, dass das beantragte Forschungsprojekt an der jeweiligen Organisationseinheit durchführbar sei. Das sei das Wesentliche bei den größten Geldge-

bern, nämlich beim Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und bei EU-Projekten. Wenn ein Projekt bewilligt werde, sei auch der nötige Platz vorhanden. Auf die Frage, ob A Anträge gestellt habe, antwortete Z, wenn er sich richtig erinnere, sei sie in zwei Fällen Erstantragstellerin gewesen und einmal Co-Autorin. Diesen Anträgen sei man aber leider nicht nachgekommen.

A führte aus, dass auch männliche Kollegen keine selbständig eingeworbenen Drittmittel gehabt haben, sie seien ihnen von anderen zur Verfügung gestellt worden, eben damit sie Dissertanten finanzieren konnten. Der Leiter des Forschungsbereiches, der sehr viele Drittmittel zur Verfügung habe, habe einem „vergleichbaren“ Kollegen über ... Jahre hindurch einen Dissertanten finanziert. Ihr sei diese Möglichkeit nicht gegeben worden, ihr sei gesagt worden, sie solle schauen, dass sie die Finanzierung selbst auf die Beine stelle. Für die Verteilung der Gelder aus dem Globalbudget sei Z zuständig.

Auf die Frage, ob es üblich sei, nur die Leistungen ab der Habilitation zu beurteilen, führte Y aus, das UG sehe vor, dass jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin in einem Abstand von längstens fünf Jahren zu evaluieren sei. Gemäß dem Kollektivvertrag, den es seit 1. Oktober 2009 gebe, könne bei einer zweimaligen negativen Evaluation bei unbefristeten Verträgen ein Kündigungsgrund vorliegen. Bei einem befristeten Vertrag wirke sich eine negative Evaluierung natürlich negativ auf die Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses aus.

Z führte aus, dass A in den letzten vier Jahren kaum publiziert und keine Drittmittel und keine Mitarbeiter/innen akquiriert habe, weshalb er keinen Antrag auf Verlängerung des Dienstverhältnisses gestellt habe.

A brachte vor, Z habe in anderen Fällen sehr wohl einen längeren Zeitraum in seine Beurteilung einbezogen. In zwei Fällen habe er die gesamten Leistungen seit Eintritt in die Klinik berücksichtigt, bei ihr nur die letzten ... Jahre.

...

Auf die Frage, ob sie beim Mitarbeitergespräch mit Z nicht erkannt habe, was verlangt sei, antwortete A, nein, das Gespräch sei für sie ein völlig normales Gespräch gewesen, die Situation danach habe sie dann überrascht.

Z replizierte, man könne in den Unterlagen zum Mitarbeitergespräch nachlesen, dass er A gesagt habe, sie müsse mehr publizieren, Drittmittel einwerben usw. Er weise noch einmal darauf hin, dass A eine habilitierte Mitarbeiterin sei.

A führte aus, dass beim Mitarbeitergespräch erstmalig über die genannten Punkte gesprochen worden sei. Davor habe nur im ... ein Mitarbeitergespräch stattgefunden. Es habe geheißen, sie solle sich keine Sorgen machen, wenn die Definitivstellung nach dem Beamten-Dienstrecht nicht mehr möglich sein sollte, werde ihr Dienstvertrag entsprechend den dann geltenden Bestimmungen verlängert. Die Aussage von Z, er sei immer für ein Gespräch zur Verfügung gestanden, sei nicht richtig, wenn er Dinge nicht entscheiden habe wollen, habe er gesagt, man werde einen Termin ausmachen, damit man länger Zeit habe. Mitunter habe er auch versucht, die Entscheidung auf jemanden anderen abzuwälzen, etwa in der Form, dass er gesagt habe, er werde mit dem und dem sprechen. Wenn sie zwei Monate später nachgefragt habe, habe er geantwortet, er habe noch mit niemandem gesprochen, er werde es aber machen. So sei die Zeit vergangen. Das Papier, das sie ihm im ... übergeben habe (die erwähnte Etablierung eines ...) sei als Gesprächsgrundlage gedacht gewesen, man hätte die einzelnen Punkte durchgehen und besprechen können, was in Frage komme.

Auf die Frage, ob der Rektor der X-Universität ohne positive Stellungnahme des Organisationsleiters tatsächlich nicht über die Verlängerung eines Dienstverhältnisses entscheiden könne, oder ob dies bloß Usus sei, antwortete Y, laut der Übergangsregelung könne er ohne einen Vorschlag des Organisationsleiters keine Arbeitsverträge unterschreiben. In dieser Übergangsregelung seien die Kriterien definiert, die im Rahmen der Strukturplanung einer Klinik erfüllt werden müssen (Bedachtnahme auf das Verhältnis befristete und unbefristete Stellen und Nachwuchsstellen) sowie jene Kriterien, die die Personen zu erfüllen haben, die die Umwandlung ihres befristeten Dienstverhältnisses in ein unbefristetes wünschen. Es sei nicht vorgesehen, dass sich die Bediensteten direkt an den Rektor wenden. Er habe also A geantwortet, dass er ohne Stellungnahme von Z nichts machen könne. Er habe aber auch Z um eine Stellungnahme zum Vorbringen von A ersucht. Die Begründung von Z für die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses sei für ihn schlüssig gewesen, wenn auch nicht relevant, da eben kein Antrag vorgelegen sei.

Bezug nehmend auf die Behauptung in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, nämlich, A habe einmal ... € bekommen, fragte der Senat – weil A dies in ihrer Replik auf die Stellungnahme in Abrede stellte –, ob ihr diese ... € nun zur Verfügung gestanden seien oder nicht.

Z führte dazu aus, dass er Geld von einem Sammelkonto der Arbeitsgruppe von Dr. ... und A für ein Projekt zur Verfügung gestellt habe. Diese Zahlungen seien nachweisbar.

A führte dazu aus, dass es am ... ein Gespräch mit den Kollegen vom Institut für ... gegeben habe und Dr. ... € ..., - zur Verfügung gestellt worden seien. Alle Bestellungen seien durch ihn erfolgt, die Rechnungen seien von ihm unterschrieben worden, sie habe keinen Zugriff gehabt.

Auf Ersuchen des Senates, den Tätigkeitsbereich von A an der ... und der ... konkret darzustellen, führte Z aus, dass A an der ... habilitiert habe, ihre Forschungstätigkeit sei aber in der Arbeitsgruppe in der ..., im Rahmen eines Kooperationsprojektes, erfolgt. Die klinische Tätigkeit sei an der ...klinik erfolgt.

A führte aus, sie habe an der ... im Rahmen eines Kooperationsprojektes gearbeitet. Wenn es darum gehe, eine Arbeitsgruppe der ... zu gründen, wolle man das natürlich an Laborflächen der ... machen und die dortigen Strukturen verwenden. An der ... sei sie Gast gewesen, sie könne ohne Geld keinen Studenten in ein fremdes Labor stellen und Ressourcen einer anderen Abteilung der X-Universität verwenden. Schon gar nicht, wenn es – wie Z gesagt habe – genug Laborflächen an der ... gebe.

Auf die Frage, wer ihr die Laborflächen an der ... „verwehrt“ habe, antwortete A, dass es nicht möglich gewesen sei, an der ... Flächen zu bekommen.

Auf die Frage, ob sie welche verlangt oder beantragt habe, antwortete A, sie habe diese Angelegenheit im Mitarbeitergespräch im Sommer ... angesprochen. Es sei vorher nie ein Thema gewesen, dass sie selbständig Dissertanten betreuen solle, weil es eben kein Geld gegeben habe.

Z führte aus, es sei die Aufgabe von Habilitierten, für sich selbst einen eigenen Bereich zu entwickeln. Wo das passiere, sei völlig gleichgültig. Die Frage nach einer Arbeitsfläche sei aber bis zu dem Zeitpunkt, in dem er von der Arbeitsgruppe gesprochen habe, nie gestellt worden. Es sei üblich, dass die Habilitierten junge Kollegen und Kolleginnen suchen, mit denen sie gut arbeiten können, diese Aktivitäten habe A nicht gesetzt. Während ihrer Habilitation habe sie sehr wohl Drittmittel eingeworben und sie habe mit diesem Geld sehr wohl Mitarbeiter in der ... bezahlt.

Auf die Frage, wie oft es in den letzten Jahren vorgekommen sei, dass Dienstverhältnisse nicht verlängert worden seien, antwortete Z, er könne darüber nur ab dem Jahr ...Auskunft geben, da er zu diesem Zeitpunkt die Leitung der Abteilung übernommen habe. Es haben mehrere Personen ihre Dienstverträge „auslaufen“ lassen, nämlich die, die keine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollten. Die Personen, die habilitiert haben, seien nach dem „alten“ Dienstrecht in das definitive Dienstverhältnis übergeleitet worden. Er bzw. das Rektorat habe also nicht über eine Verlängerung entscheiden müssen.

Y führte aus, der Großteil der Dienstnehmer/innen, deren Dienstverträge nicht verlängert worden seien, hätte eine Verlängerung gar nicht gewünscht. Es sei eine absolute Seltenheit, dass jemand eine Verlängerung wolle und dies abgelehnt werde. Eine genaue Auskunft darüber, in wie vielen Fälle eine Verlängerung angestrebt, aber nicht bewilligt worden sei, könne er jetzt nicht geben, es seien ihm aber zwei vergleichbare Fälle bekannt, und in diesen sei genauso vorgegangen worden wie jetzt im Fall A. Es habe sich übrigens um zwei Männer gehandelt. Wenn die Bediensteten das Auslaufen des Vertrages akzeptieren, erfahre er nichts von der Nichtverlängerung.

Zum besseren Verständnis des Dienstrechtes führte Y aus, dass mit 1. Oktober 2001 ein neues Dienstrecht in Kraft getreten sei, das kein Beamtendienstverhältnis mehr für Neueintretende vorsehe. Für Personen, die vorher in einem Beamtendienstverhältnis gewesen seien, habe es Übergangsbestimmungen gegeben. Seit der Selbständigkeit der Universitäten, seit dem Jahr 2004, gelte ausschließlich das Angestelltenrecht. In der Regel würden zuerst befristete Verträge abgeschlossen, und bei entsprechender positiver Evaluation erfolge eine Überleitung in ein unbefristetes Dienstverhältnis. Nach der Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt werde in der Regel ein auf 4 – 6 Jahre befristeter Vertrag abgeschlossen, danach könne das Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt werden.

Zu den Forschungs- und Drittmitteln der X-Universität führte Y aus, dass im Entwicklungsplan – der für 5 Jahre gelte – festgelegt sei, dass der X-Universität keine eigenen Mittel für Forschungsprojekte zur Verfügung stehen. Die Politik sei die, über Drittmittel Forschungsprojekte zu akquirieren. Die Aufgabe der Universität sei, die Infrastruktur - Geräte, Räumlichkeiten usw. - zur Verfügung zu stellen. Er höre öfter, dass jemand das und das nicht tun habe können, weil aus dem Globalbudget keine Ressourcen zur Verfügung gestellt worden seien, aber es sei eben so, dass man

sich um Forschungsförderung bemühen müsse. Zum Vorbringen von A, dass sie an Mitteln, die die Klinik im Rahmen der Auftragsforschung habe, nicht partizipieren habe können, sei zu sagen, dass die Klinik mit den Auftragsforschungsmitteln natürlich so umgehen sollte, dass sie wieder solche Mittel bekomme. Diese Mittel würden daher an die Forscher verteilt, die sich schon bei der Akquirierung von Forschungsförderungsgeldern ausgezeichnet haben. Das sei ein „notwendiger Kreislauf“, sonst würde man in den Drittmitteln „verarmen“. Derzeit seien Drittmittel in der Höhe von 70 Mio. € vorhanden, davon seien Es würden ... Projekte pro Jahr laufen. Im Schnitt habe also jeder ein Projekt, tatsächlich haben manche Mitarbeiter mehrere Projekte laufen. Man müsse eine eigene Forschungsnische finden, in der man auch international eine gewisse Reputation erlange, das sei die Basis für eine Laufbahnstelle an einer Universität, die nach Möglichkeit auch professorabel sein sollte.

Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der X-Universität, führte aus, dass schon öfter thematisiert worden sei, dass Frauen bei der Bewilligung von Drittmitteln benachteiligt seien. Der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung habe sich dieser Frage angenommen, er habe erhoben, wie viele Projekte von Frauen eingereicht und wie viele bewilligt werden. Herausgestellt habe sich, dass die Bewilligungsquote für Projekte von Frauen sogar höher sei, obwohl mehr Projekte von Männern eingereicht werden. Weiters führte sie aus, dass sie seit ... Mitglied des Arbeitskreises und zuständig für die ... sei. Sie sei in Personalangelegenheiten der ... immer eingebunden gewesen, sie habe die Ausschreibungstexte gesehen und sei auch über die Bewerber/innen informiert worden. Im Fall von A sei sie im Laufe der maßgeblichen Zeit nicht eingebunden gewesen, und soweit sie wisse, sei auch die frühere AK-Vorsitzende erst am Ende eingebunden worden. Um sich ein Bild zu machen, habe sie sich nach der Antragstellung bei der B-GBK einmal mit A und einmal mit Z getroffen. Sie glaube, dass die Ungleichbehandlung erst jetzt, retrospektiv, als solche gesehen werde. Auch die frühere AK-Vorsitzende habe nicht den Eindruck gehabt, dass das Geschlecht für die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses maßgebend gewesen sei, sondern eher Schwierigkeiten im kommunikativen Bereich. Möglicherweise habe auch der heute sehr hohe kompetitive Anspruch eine Rolle gespielt. Zur Information sei gesagt, dass derzeit vom Hauptgeldgeber nur 27 % der eingereichten Projekte genehmigt werden. Es müsse sich daher um wirklich exzellente Projekte handeln. Zu bemerken sei aber auch, dass gerade die ... und das Umfeld, in dem A gearbeitet habe, ein sehr „for-

schungsproaktives“ sei. Man wisse also gerade in diesem Bereich, wie man ein Projekt schreiben müsse, damit es gefördert werde. Die Anforderung, nämlich Projekte einzureichen und zu publizieren, sei ein Auftrag, den die X-Universität habe, und man müsse auch nach der Habilitation in diesem Sinn tätig sein.

Der Senat hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin/der Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers hat 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. Vom Senat war also die Begründung der X-Universität für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11b B-GIBG („Vorrangige Aufnahme) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Antragstellerin stützte ihre Behauptung der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes im Wesentlichen auf folgende Punkte:

- Sie könne die im Schreiben des Rektors der X-Universität vom ... angeführten Qualifikationen vorweisen,
- alle Männer, welche nach ihr Planstellen an der Abteilung für ... erhalten haben, seien durch Habilitation in unbefristete Arbeitsverhältnisse nach dem BDG übergeführt worden, während sämtliche Frauen, welche nach ihr Stellen aus dem

Globalbudget bekommen haben, entweder die Klinik bereits wieder verlassen haben oder kareziert seien,

- sie habe – verglichen mit den Kollegen B, E, C und D – die meisten Impaktpunkte,
- die vergleichbaren Kollegen hätten im Gegensatz zu ihr seit Jahren Laborflächen und strukturelle Ressourcen im Bereich der Universitätsklinik für ... zur Verfügung gehabt und hätten auch auf die klinikinterne Forschungskostenstelle zugreifen können.

Die X-Universität hielt dem entgegen, dass die Übernahme von A in ein unbefristetes Dienstverhältnis aufgrund der nicht ausreichenden Leistungen nach der Habilitation nicht möglich gewesen sei. Die wissenschaftlichen Leistungen, die vor der Habilitation erbracht worden seien, seien in die Beurteilung nicht mit einzubeziehen gewesen, sie seien für die Verlängerung von A's Dienstverhältnis zur X-UNIVERSITÄT im Jahr 2005 auf weitere vier Jahre (zur Übernahme als „Säule-II-Mitarbeiterin“) maßgebend gewesen. Ein Vergleich mit den im Antrag genannten, in unbefristeten Dienstverhältnissen stehenden Kollegen könne nicht angestellt werden, da für die Begründung ihrer Dienstverhältnisse andere gesetzliche Bestimmungen gegolten hätten.

Auf Grund der Ausführungen der X-Universität in der schriftlichen Stellungnahme und dem Vorbringen des Rektors der X-Universität in der Sitzung des Senates stellt sich die dienstrechtliche Situation der Antragstellerin so dar, dass sie auf Grund der Änderung der dienstrechtlichen Bestimmungen nicht automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeleitet werden konnte. Die für A geltenden Voraussetzungen für die Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses sind im Schreiben des Rektors der X-Universität („...richtlinie“) festgehalten. Demnach haben die Kandidatinnen und Kandidaten ua einen Qualifikationsnachweis für eine eigenständige wissenschaftliche Tätigkeit und/oder Lehrtätigkeit zu erbringen. Als Nachweis ist „... im wesentlichen die Habilitation oder die unmittelbar anstehende Habilitation“ genannt. Es ist also A insofern zuzustimmen, als sie meint, dass auf der Grundlage dieser „...richtlinie“ nicht zu erkennen ist, dass Leistungen, die vor der Habilitation erbracht wurden, nicht zu berücksichtigen sind. Allerdings wies Y in der Sitzung des Senates auch auf die Bestimmung des § 14 Abs. 7 des UG hin, die besagt, dass die Leistungen der Mitarbeiter/innen regelmäßig, zumindest aber alle 5 Jahre zu evaluieren sind. Daraus ergibt sich, dass die laufend erbrachten Leistungen wesentlich sind und nicht davon ausgegangen werden kann, dass Leistungen, die zur Habilitation ge-

führt haben - mögen sie noch so herausragend gewesen sein – immer wieder für Leistungsbeurteilungen/Evaluierungen relevant sind. Infolge dessen muss einer Universität als Dienstgeberin auch zugestanden werden, Konsequenzen zu ziehen, wenn Leistungen nicht (mehr) in dem gewünschten Ausmaß erbracht werden. Es handelt sich also nicht um eine unsachliche Vorgehensweise, wenn sich – wie Y es ausdrückte - eine negative Evaluierung negativ auf die Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses auswirkt.

Zum Vorbringen der Antragstellerin in ihrem Schreiben vom ... (Replik auf die Stellungnahme der X-Universität), die X-Universität und Z würden sehr wohl auch Leistungen vor der Habilitation berücksichtigen, das erkenne man daran, dass bei einer Kollegin, die wie sie in einem Dienstverhältnis nach § 49 VBG gestanden sei und die weniger Impaktpunkte habe als sie, die gesamte Leistung beurteilt worden sei, hält der Senat fest, dass diese Beurteilung nicht von Z vorgenommen wurde, sondern vom damaligen Klinikvorstand und überdies dieser Beurteilung nicht zu entnehmen ist, dass in erster Linie Leistungen vor der Habilitation maßgebend für den Antrag auf „Weiterbestellung“ gewesen wären.

Z begründete seine Entscheidung, keinen Antrag auf Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses von A zu stellen damit, dass A in den letzten vier Jahren kaum publiziert und keine Drittmittel und keine Mitarbeiter/innen akquiriert habe. In der Stellungnahme legte die X-Universität ausführlich und für den Senat nachvollziehbar dar, dass A's Publikationen, Vorträge und Kongresspräsentationen als nicht ausreichend für Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses angesehen wurden, da sie zum überwiegenden Teil vor der Habilitation und/oder nicht vor einem wissenschaftlichen Publikum gehalten worden bzw. erfolgt seien. Lediglich ... wissenschaftliche Vorträge, ... zitierfähige Kongresspräsentationen als Erstautorin und ... als Co-Autorin, ... sonstige Kongresspräsentationen und ... populärwissenschaftlicher Beitrag könne A seit ihrer Habilitierung vorweisen. Diesem Vorbringen hielt A weder in ihrer schriftlichen Replik auf die Stellungnahme der X-Universität noch in der Sitzung des Senates Konkretes entgegen. In ihrer Replik führte sie lediglich aus, dass ihre Präsentationen des Jahres ... offensichtlich nicht berücksichtigt worden seien und dass sich „Die von der X-Universität vorgelegte Aufstellung von Publikationen der Kollegen samt journalspezifischem Impactfaktor ... so im ISI Web of Knowledge nicht finden“ ließe. Der Senat hält dazu fest, dass es nicht seine Aufgabe ist, spezielle Nachforschungen (im gegenständlichen Fall über Qualifikationen von zum

Vergleich herangezogenen Bedienstete) anzustellen, die facheinschlägige Kenntnisse erfordern, sondern obliegt es den Antragsteller/innen, ihre Behauptungen glaubhaft zu machen und allenfalls unrichtige, unvollständige oder irreführende Darstellungen der Dienstgeberseite mit substantiiertem Vorbringen zu entkräften. Da A ihre offenbar bestehenden Zweifel an der Richtigkeit der Angaben der X-Universität bezüglich der „Impact-Faktor-Punkte“ der zum Vergleich herangezogenen Mitarbeiter nicht konkretisierte, ist davon auszugehen, dass die Angaben den Tatsachen entsprechen. Abgesehen davon war - wie bereits gesagt - ein detaillierter, direkter Vergleich der Leistungen A's mit jenen ihrer Kollegen auch nicht anzustellen, da die jeweiligen Dienstverhältnisse nach anderen rechtlichen Bestimmungen begründet wurden. Die Ausführungen der X-UNIVERSITÄT bezüglich der wissenschaftlichen Arbeiten von A lassen insgesamt darauf schließen, dass die Aktivitäten von A in diesem Bereich umfangreicher hätten sein können.

Wesentlich für die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen war nicht nur der „Impact-Faktor“, sondern auch die selbständige wissenschaftliche Tätigkeit im Bereich des Aufbaus einer Arbeitsgruppe, des selbständigen Einwerbens von Drittmitteln und die selbständigen Betreuung von Diplomand/innen und Dissertant/innen. A begründete in ihrem Antrag an die B-GBK den Umstand, dass sie keine Arbeitsgruppe bildete damit, dass erstmalig beim Mitarbeitergespräch mit Z am ... von der Gründung einer Arbeitsgruppe die Rede gewesen sei, und sie dazu Laborflächen im Bereich der Universitätsklinik für ... gebraucht hätte. Sie habe diesbezüglich Z einen kurzen Besprechungsentwurf vorgelegt, es sei aber trotz mehrmaligem Nachfragen ihrerseits zu keinem Gespräch gekommen. Bei ihrer Befragung durch den Senat wiederholte A ihr Vorbringen, und sie vermittelte insgesamt den Eindruck, dass ihr die Wesentlichkeit der selbständigen Bildung einer Arbeitsgruppe und der Einwerbung von Drittmitteln im Hinblick auf eine Karriere an der X-Universität nicht bewusst gewesen wären. Z (und auch die Vorsitzende des AK f. Gleichbehandlungsfragen) hingegen stellte diese Vorgehensweisen nachvollziehbar und glaubwürdig als Selbstverständlichkeit für habilitierte Mitarbeiter/innen dar. Vor dem Hintergrund, dass A seit ... den „inneren Betrieb“ der X-Universität kannte, im Jahr ... auch habilitierte und vor der bzw. für die Habilitation Drittmittel einwarb, und übrigens in dieser Zeit auch viel publizierte, erscheint ihre Unkenntnis der Anforderungen an habilitierte Mitarbeiter/innen nicht glaubwürdig.

Zum Vorbringen von A, im Gegensatz zu ihren Kollegen seien ihr keine Laborflächen zur Verfügung gestellt worden und sie habe nicht auf Gelder der Forschungskostenstelle zugreifen können, führte Z überzeugend aus, dass die ...Klinik sehr viele Arbeitsflächen hat und jeder/jede, der/die wissenschaftlich arbeiten will, Laborflächen bekommt, was aber voraussetzt, dass eine Arbeitsgruppe und Drittmittel vorhanden sind. In diesem Zusammenhang ist auch das Vorbringen der Antragstellerin, sie habe an der Pathophysiologie geforscht und könne nicht deren Strukturen nutzen, nicht nachvollziehbar, zumal sie ja keine Drittmittel akquirierte und keine Arbeitsgruppe gründete. Was den Zugriff auf Gelder der Forschungskostenstelle betrifft, hält der Senat fest, dass es nicht seine Aufgabe und ihm auch nicht möglich ist, bloßen Behauptungen über die unterschiedlichen Zugriffsmöglichkeiten auf diverse Gelder über Jahre hinweg nachzugehen. Wie bereits gesagt, obliegt es den Antragsteller/innen, die von ihnen behaupteten Umstände glaubhaft zu machen, was ein konkretisiertes Vorbringen voraussetzt.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass Z's Darstellung der Anforderungen an habilitierte Mitarbeiter/innen nachvollziehbar ist. Dass die X-Universität im Bereich der wissenschaftlichen Tätigkeiten ein hohes Maß an Selbständigkeit und Eigeninitiative verlangt, wird auch durch die Ausführungen der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bestätigt. A konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass der Umstand, dass sie keine Arbeitsgruppe gründete, auf - im Gegensatz zu ihren Kollegen - mangelnde Unterstützung durch Z zurückzuführen ist. Es ist auch nicht nachvollziehbar, dass der Antragstellerin als habilitierte Mitarbeiterin vor dem Mitarbeitergespräch nicht bewusst gewesen sein soll, dass sie selbständig eine Arbeitsgruppe gründen und Drittmittel akquirieren sollte. Auch mit dem Vorbringen, „vergleichbare“ Männer seien durch Habilitation in unbefristete Arbeitsverhältnisse übergeführt worden, während „vergleichbare“ Frauen die Klinik bereits wieder verlassen haben oder karenziert seien, konnte eine ungerechtfertigte Differenzierung zwischen A und „vergleichbaren“ Kollegen nicht glaubhaft gemacht werden, da - wie gesagt - andere rechtliche Bestimmungen anzuwenden waren und die X-Universität das Ausscheiden der Mitarbeiterinnen - unwidersprochen - damit begründete, dass sich diese aufgrund Mutterschaft im Karenzurlaub befinden, oder in den niedergelassenen Fachbereich wechselten.

Aus den genannten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11b B-GIBG nicht vorliegen.

Um allfälligen Missverständnissen vorzubeugen, empfiehlt der Senat,

- regelmäßig und formalisiert Mitarbeiter/innengespräche zu führen und
- die Erwartungen an die Mitarbeiter/innen klar zu äußern, deren Erfüllung zu überprüfen und Mängel rechtzeitig zu rügen.

Wien, im Juli 2010