

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle der Rektorin bzw. des Rektors der Universität X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg der Begründung des Dienstverhältnisses diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Erstellung eines Zweivorschlages mit zwei Bewerberinnen zur Wahl des Rektors:der Rektorin der Universität X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus: Er habe sich im ... bei der Findungskommission um die Funktion des Rektors:der Rektorin der Universität X (im Folgenden: Uni X) beworben. Er sei im Verfahren dadurch diskriminiert worden, dass ein Zweivorschlag mit zwei Bewerberinnen beschlossen worden sei, denn damit sei ihm grundsätzlich die Qualifikation für die Funktion des Rektors abgesprochen worden. Die Diskriminierung könne auch sein weiteres berufliches Fortkommen beeinträchtigen, weil seine Beurteilung nicht unabhängig von seiner Arbeit als Vizerektor gesehen werden könne. Zum Ablauf des Verfahrens und zum rechtlichen Rahmen führte A im Wesentlichen aus: Die Funktion des Rektors:der Rektorin der Uni X sei vom Universitätsrat nach Zustimmung durch den Senat gemäß § 23 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 (UG) ausgeschrieben und zusammen mit der gemäß § 21 Abs. 3 UG vom Universitätsrat am ... beschlossenen Wahlordnung im Mitteilungsblatt der Universität verlautbart worden. Mit der Abwicklung des Verfahrens sei die

Firma X beauftragt worden, die auch im Ausschreibungstext als Adressatin für die Bewerber:innen genannt gewesen sei.

Gemäß § 23a UG sei eine Findungskommission eingerichtet worden. Vermutlich nicht mit allen, aber mit ausgewählten Bewerber:innen seien seitens der Firma X Interviews geführt worden, bei denen in manchen Fällen (ein konkreter sei dem Antragsteller bekannt) auch Mitglieder der Findungskommission anwesend gewesen seien. Das Interview mit dem Antragsteller sei nur von zwei Mitarbeiterinnen der Firma X geführt worden.

Mit der Einladung zu den (universitäts)öffentlichen Hearings am ... sowie am ... habe die Firma X eine „Vorbereitungsunterlage“ mit detaillierten Fragestellungen an die Kandidaten:Kandidatinnen versendet. Das Hearing sei per Mitteilungsblatt bekanntgemacht worden, ohne Namensnennung der Bewerber:innen, erst am ..., unmittelbar vor dem ersten Hearing, seien die Namen aller ... zum Hearing geladenen Kandidaten:Kandidatinnen (eine ... Person habe kurzfristig abgesagt) mündlich („universitätsöffentlich“) bekanntgegeben worden. Beim Hearing des Antragstellers am ... hätten drei Universitätsratsmitglieder gefehlt, wobei das - soweit er informiert sei - auch beim Hearing am ... der Fall gewesen sei. Da er über die weiteren Schritte im Verfahren keine Informationen habe, könne er nur das im Universitätsgesetz geregelte Verfahren kurz beschreiben: Gemäß § 23a Abs. 2 UG habe die Findungskommission nach den Hearings einen Dreivorschlag an den Senat zu richten. Dieser habe den Vorschlag dem Universitätsrat vorzulegen, ein abgeänderter Vorschlag bedürfe einer schriftlichen Begründung (vgl. § 25 Abs. 1 Z 5a UG). Sowohl die Findungskommission als auch der Senat seien „explizit“ zur Beachtung des auf Frauen und Männer gleichermaßen anzuwendenden Diskriminierungsverbots gemäß B-GIBG verpflichtet (vgl. § 23a Abs. 4 UG und § 25 Abs. 1 Z 5a UG). Am ... sei schließlich B vom Universitätsrat zur Rektorin der Uni X gewählt worden.

Zum Frauenanteil an der Uni X führte der Antragsteller aus:

Seit mehreren Jahren seien mehr als 50% der Professuren mit Frauen besetzt. Auch die administrativen Bereiche („...“) würden mehrheitlich von Frauen geleitet. Dem Rektorat würden seit mehreren Funktionsperioden zumindest 50% Frauen angehören, die Funktion des Rektors sei seit dem Jahr ... durchgehend von einem Mann wahrgenommen worden. Aufgrund des erreichten Gleichstellungszieles hätten die jüngsten Ausschreibungen für Professuren nicht mehr den Hinweis enthalten, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt würden, sondern es sei lediglich eine explizite Ermunterung zur Bewerbung an qualifizierte Frauen erfolgt. In der gegenständlichen Ausschreibung habe es geheißen: *„Die Universität X strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“* Weder das UG 2002, noch der Frauenförderungsplan der Uni X enthalte eine Regelung, die die Bevorzugung einer Frau bei der Besetzung der Funktion des Rektors:der Rektorin vorsehe. Auch § 11b B-GIBG scheine nicht anwendbar, da dieser auf eine aus mehreren

Personen bestehende „Funktions- oder Verwendungsgruppe ‘im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde“ abziele. In der Funktionsgruppe „Rektor:Rektorin“ sei pro Universität nur eine Person, in der Funktionsgruppe „Rektorat“ sei seit längerem gleiche bzw. sogar Überrepräsentanz von Frauen erreicht. Ob bei einer über die Uni X hinausgehenden Betrachtung die Rektoren:Rektorinnen aller Universitäten oder die Rektoren:Rektorinnen aller Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten als eine Gruppe zu betrachten wären sei offen. Mit Blick auf das an der Uni X in den Leitungsfunktionen erreichte Gleichstellungsziel sei der in der Ausschreibung enthaltene Satz, dass die Uni X eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen anstrebe, nicht gerechtfertigt gewesen, und der zweite Satzteil, nämlich dass bei gleicher Qualifikation Frauen vorrangig aufgenommen würden, habe keine rechtlichen Grundlage und stehe im Widerspruch zu § 23a Abs. 2 Z 3 UG, der die Findungskommission zur Erstellung eines Vorschlags mit den *„drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidatinnen:Kandidaten“* verpflichte. Indem ohne rechtliche Grundlage die bevorzugte Aufnahme einer Frau formuliert worden sei, sei eine unzulässige Absicht für das weitere Verfahren formuliert worden, die entsprechende Auswirkungen auf das Handeln der Mitglieder der verantwortlichen Gremien gehabt haben müsse. Die handelnden Personen seien insofern bereits im Vorhinein zu einer Ungleichbehandlung angehalten gewesen, vermutlich ohne über das Fehlen einer Rechtsgrundlage in Kenntnis gesetzt worden zu sein.

Im Folgenden ging A kurz auf die inhaltliche Gestaltung des Hearings bei der Firma X ein, was mangels Relevanz für die behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht wiedergegeben werden muss.

Bezüglich des Vorschlags des Senates an den Universitätsrat führte A aus, dass er aufgrund des intransparenten Verfahrens keine „faktisch belastbare“ Information über den Vorschlag habe. Es hätten Gerüchte über einen Zweievorschlag kursiert, und darüber hinaus habe Zeitung X (online) am ... berichtet: *„Der Senat übermittelte dem Unirat einen Zweievorschlag, doch dieser besteht auf einer Liste mit drei Personen.“* Nach der Wahl sei in der Zeitung X (online) zunächst zu lesen gewesen: *„B befand sich bereits auf dem Zweievorschlag (zusammen mit A, dem Vizerektor der Uni X), den der Senat dem Unirat übermittelt hatte. Der Rat bestand aber auf einer Liste mit drei Personen. Die Wahl fiel dennoch auf B.“* Dieser Artikel sei wenige Stunden später korrigiert worden auf: *„B befand sich bereits auf dem Zweievorschlag ... Der Rat bestand aber auf einer Liste mit drei Personen. Die Wahl fiel dennoch auf B.“*

Gemäß § 4 Abs. 5 der Wahlordnung sei ein Zweievorschlag nur zulässig, wenn „keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerbern:Bewerberinnen vorhanden ist.“ Es sei überdies davon auszugehen, dass ein Zweievorschlag begründet sein müsse, da andernfalls der Universitätsrat die Gründe für den Ausschluss der anderen Bewerber:innen nicht würdigen könne. Bei der Berufung von Professoren:Professorinnen erlaube das Universitätsgesetz (§ 98 Abs. 7 UG)

zwar einen Vorschlag mit weniger als drei Kandidaten:Kandidatinnen, allerdings bestehe dafür eine Begründungspflicht. Bei der Wahl der Rektorin:des Rektors sei ein reduzierter Vorschlag explizit nicht vorgesehen, für die Findungskommission gelte: *„Der Vorschlag hat die drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidatinnen:Kandidaten zu enthalten.“* Eine Abweichung aufgrund der vom Universitätsrat beschlossenen Wahlordnung sei lediglich denkbar, wenn bloß zwei Kandidaten:Kandidatinnen geeignet im Sinne der Ausschreibung wären.

Zum Frauenförderungsgebot führte A aus, dass sich an der Uni X in den letzten Jahren eine erfolgreiche Kultur der Frauenförderung entwickelt habe. Als Leiter der Abteilung X und danach als Vizerektor sei er an dieser Entwicklung beteiligt gewesen. Im Vorfeld der Wahl des Rektors:der Rektorin scheine keine tiefergehende Befassung mit der Relevanz des Frauenfördergebots für das Verfahren stattgefunden zu haben, in informellen Gesprächen vor und auch nach der Ausschreibung habe er hingegen stark wahrgenommen, dass das Ziel, jedenfalls eine Rektorin zu wählen, bei vielen Akteuren:Akteurinnen eine starke Rolle gespielt haben dürfte. Er selbst habe in seinem Hearing auf die entsprechende Frage geantwortet, dass sich die Uni X definitiv auch eine entsprechend qualifizierte Rektorin verdient hätte, und dazu stehe er nach wie vor. Wäre aufgrund der Hearings ein Dreivorschlag erstellt worden - mit ihm oder ohne ihn - hätte für ihn kein Anlass bestanden, den Auswahlprozess zu hinterfragen. Wenn allerdings ein Zweivorschlag - mit B und ... den einzigen zu den Hearings geladenen Frauen - erstellt worden sei, um *„auf jeden Fall eine Frau als Rektorin“* wählen zu können, wäre das diskriminierend, wenn die Prüfung seiner Qualifikation eine prinzipielle Eignung ergeben hätte. Die Basis für die Prüfung von Qualifikationen seien die Ausschreibungskriterien, in der Ausschreibung nicht enthaltene Kriterien (im konkreten Fall z. B. Doktorat oder Habilitation) dürften höchstens zusätzlich berücksichtigt werden, etwa wenn die Bewerber:innen nach den Ausschreibungskriterien (ungefähr) gleich geeignet wären. Ein Qualifikationsvergleich zwischen B und ihm und teilweise auch zwischen ... und ihm (anhand der öffentlich verfügbaren Informationen) ergebe aus seiner Sicht zusammenfassend, dass die verpflichtenden Anforderungen jedenfalls von B und ihm erfüllt würden. Sollte es tatsächlich einen Zweivorschlag mit B und ... gegeben haben, wäre zu hinterfragen, inwiefern Letzterer Gelegenheit geboten worden sei, die verpflichtend(!) geforderten Kenntnisse des österreichischen und europäischen Hochschulsystems nachzuweisen. Dieser Aspekt sei nämlich weder Gegenstand der von der Firma X geführten Interviews gewesen - jedenfalls soweit er das aufgrund seines Interviews beurteilen könne -, noch Gegenstand des öffentlichen Hearings, und weitere Gespräche zwischen den verantwortlichen Gremien und den Bewerber:innen hätten nicht stattgefunden. B würde im Vergleich zu ihm bei den Kriterien *„Verständnis für die Spezifik einer ...“* und *„fundierte Kenntnis ... und ... Prozesse und ih-*

rer interdisziplinären Zusammenhänge“ aufgrund ihrer fehlenden Erfahrungen mit ...universitäten und ... Prozessen zurückfallen. Je nach Interpretation des Kriteriums könnte sie dies aber beim Punkt Forschung und Lehre kompensieren. Andererseits sei er als Vizerektor für X deutlich mehr in grundsätzliche Fragen von Lehre und Programmentwicklung sowie in die Gestaltung der ... und ... Lehre an der Uni X involviert gewesen als B als Vizerektorin für Y an der Universität Y. Bei den anderen Kriterien würden sich mögliche Überhänge in die eine oder andere Richtung zeigen.

Die zentrale Frage bezüglich einer möglichen Diskriminierung sei im konkreten Fall aber nicht, wer besser qualifiziert sei, sondern ob er - wie durch den Zweivorschlag ausgedrückt - im Vergleich zu B und ... als nicht geeignet im Sinne der Wahlordnung eingestuft werden könne bzw. dürfe. Aus seiner Sicht bestehe eindeutig kein Qualifikationsunterschied im Sinne von „eindeutig geeignet“ vs. „eindeutig nicht geeignet“. Insofern würde ein Zweivorschlag der Findungskommission und/oder des Senats mit den beiden Bewerberinnen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes der Geschlechter in Bezug auf seine Person und auf andere qualifizierte, nicht zum Hearing eingeladene Bewerber (einen solchen habe es aus der Sicht des Antragstellers gegeben) darstellen.

Als Bewerber um die Funktion des Rektors:der Rektorin der Uni X beantrage er daher die Überprüfung, ob das durchgeführte Verfahren frei von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Bewerber: Bewerberinnen durchgeführt worden sei, oder ob im Rahmen der Qualifikationsprüfung unzulässige Kriterien herangezogen bzw. Handlungen gesetzt worden seien, die in Folge zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geführt haben. Speziell ersuche er um Bewertung des Zweivorschlags an den Universitätsrat aus gleichstellungsrechtlicher Sicht, da mit diesem Vorschlag indirekt seine Nicht-Eignung für die Funktion festgestellt worden sei.

A gab an, dass er gemäß § 45 Abs. 4 UG die Ausübung der Aufsichtspflicht durch den Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung beantragt habe, weil seiner Meinung nach die zwei Mitglieder des Universitätsrats, die den Hearings ferngeblieben seien, ihre Sorgfaltspflicht vernachlässigt haben.

Dem Antrag waren (u. a.) angeschlossen:

Das Mitteilungsblatt der Uni X vom ..., in welchem die Stellenausschreibung sowie die Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Rektorats verlautbart wurden; die Vorbereitungsunterlage der Firma X für das Hearing; As Bewerbung vom ... und As Antrag vom ... an das BMBWF auf Aufhebung der Wahl der Rektorin.

Aus As Bewerbung und seinem Lebenslauf ergibt sich im Wesentlichen, dass er ... das Diplomstudium ... an der Universität ... abschloss, seit ... an der Uni X tätig war, zunächst als Leiter der Stabstelle ... und von ... bis ... als Bereichsleiter ... Ab ... übte er die Funktion des Vizerektors für X aus.

Auf Ersuchen der B-GBK vom ... um eine Stellungnahme zu As Antrag teilte der Vorsitzende des Universitätsrates der Uni X ... per Schreiben vom ... mit, dass die Funktionsperiode des zur Zeit des Wahlverfahrens amtierenden Universitätsrats mit ... geendet habe, weshalb „die Agenda“ dem neuen Universitätsrat nach dessen Konstituierung übergeben werde. Per Schreiben vom ... teilte die Vorsitzende des Universitätsrates der Funktionsperiode ... bis ... mit, dass mangels eigener Wahrnehmung und Involvierung in das in Rede stehende Wahlverfahren keine Stellungnahme abgegeben werden könne, sondern die Stellungnahme des vormaligen Universitätsrates zur Aufsichtsbeschwerde des A an das BMBWF übermittelt werde. Ausdrücklich angemerkt werde allerdings, dass für die Wahl der Rektorin:des Rektors der vom Senat gemäß § 25 Abs. 1 Z 5a UG zu erstellende Vorschlag für den Universitätsrat gemäß § 21 Abs. 1 Z 4 leg. cit. bindend sei. Bei der Erstellung des Vorschlages der Findungskommission an den Senat sowie bei der Erstellung des Vorschlages des Senats an den Universitätsrat sei das Diskriminierungsverbot gemäß B-GIBG zu beachten. Die nach § 23 Abs. 3 UG vorzunehmende Wahl des Universitätsrates sei - anders als die Auswahlentscheidung der Findungskommission und des Senates - eine freie Wahl. Diese erfolge zwar auf Grund eines Vorschlages, sei aber selbst nicht an bestimmte Kriterien gebunden und müsse auch nicht begründet werden (vgl. dazu *Perthold-Stoitzner* in zfhr 2022,123).

In der Stellungnahme vom ... zu As Antrag auf Aufhebung der Wahl der Rektorin an das BMBWF führte der (damalige) Universitätsrat der Uni X im Wesentlichen Folgendes aus [*Anmerkung der B-GBK: Die Ausführungen zur von A behaupteten „Sorgfaltsverletzung“, die die Abwesenheit zweier Mitglieder des Universitätsrates beim Hearing dargestellt habe, werden nicht wiedergegeben, da eine Sorgfaltsverletzung für sich genommen nicht von der B-GBK zu prüfen ist und aus der bloßen Abwesenheit zweier Universitätsratsmitglieder auch nicht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu schließen ist.*]: Laut dem UG 2002 und der Wahlordnung habe die Findungskommission die Aufgabe, geeignete Kandidaten:Kandidatinnen zu identifizieren und dem Senat der Universität einen - nicht bindenden - Vorschlag zu erstatten, indem sie eine „aus höchstens drei Kandidaten:Kandidatinnen bestehende Shortlist der ... am geeignetsten erscheinenden Personen“ vorlege. Über die Aufnahme von Kandidaten:Kandidatinnen in den dem Universitätsrat vorzulegenden Wahlvorschlag entscheide - bindend - allein der Senat. A sei nicht in den Wahlvorschlag aufgenommen worden. (Er hätte daher auch dann nicht zum Rektor gewählt werden können, wenn alle Mitglieder des Univer-

sitätsrates am Hearing teilgenommen hätten und von seiner im Vergleich zur gewählten Rektorin besseren Qualifikation überzeugt gewesen wären, weil es A gerade nicht gelungen sei, den Senat davon zu überzeugen, ihn dem Universitätsrat zur Wahl zu stellen.) Zuzustimmen sei A darin, dass der Senat bei der Erstellung seines Wahlvorschlags sachfremde Motive außer Acht zu lassen habe. Zu bemerken sei, dass sowohl der Vorschlag der Findungskommission, als auch der Vorschlag des Senats im Einklang mit den Ergebnissen des außeruniversitären, unabhängigen und hierfür qualifizierten Unternehmens- und Personalberatungsunternehmens X erstellt worden sei, welches das Anforderungsprofil durch den Antragsteller als nur bedingt erfüllt angesehen habe, während das Anforderungsprofil bei den in den Wahlvorschlag der Findungskommission und des Senats aufgenommenen Kandidatinnen als gänzlich erfüllt beurteilt worden sei, und zwar sowohl im Vorfeld aufgrund der vorgelegten Bewerbungsunterlagen, als auch im nach den Hearings erstellten Abschlussbericht.

Zu As Vorbringen, es könnte eine Rechtswidrigkeit der Ausschreibung darin liegen, dass in dieser eine vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation in Aussicht gestellt worden sei, argumentierte der damalige Universitätsrat, dass Frauenförderung in der Satzung der Universität verankert sei, welche in § 6 Abs. 4 besage, dass die Ausschreibung folgenden Zusatz zu enthalten habe: „Die Universität ... strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“ Weshalb diese sachliche, den satzungsgemäßen Zielen verpflichtete Aussage gerade für die Wahl zum obersten Leitungsorgan der Universität nicht zum Tragen kommen sollte, sei nicht nachvollziehbar. Überdies sei A durch diese Textierung nicht beschwert, da ihm „gleichgute Qualifikation“ weder von der Firma X, noch von der Findungskommission, noch vom Senat attestiert worden sei.

Der B-GBK wurden seitens der Uni X folgende weitere Unterlagen übermittelt:

- Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AK GBF) vom ... zur Ausschreibung;
- die von der Firma X für die Findungskommission erstellte Shortlist, die eine Bewertung der Erfüllung der Anforderungskriterien durch (...) die Bewerber:innen auf Basis der Interviews sowie der Bewerbungsunterlagen enthielt;
- Protokoll zur Sitzung der Findungskommission vom ... und Wahlvorschlag der Kommission an die Senatsvorsitzende ...;
- Zustimmung des AK GBF vom ... zu diesem Vorschlag;
- Protokoll der Sitzung des Senates am ..., in der über den Vorschlag der Findungskommission abgestimmt wurde;
- Vorschlag des Senates vom ... an den Vorsitzenden des Universitätsrates;
- Zustimmung des AK GBF vom ... zum Vorschlag des Senats;

- Protokoll zur Sitzung des Senates am ...;
- Protokoll zur Sitzung des Universitätsrates am ...;
- Rechtsansicht des BMBWF (vom ..., eingeholt vom Senat der Uni X) zum Thema Zulässigkeit eines Zweiervorschlags;
- Begründung der Reihung des Zweiervorschlags des Senates vom ... an den Universitätsratsvorsitzenden;
- Protokolle zu den Sitzungen des Universitätsrates am ..., ... und am ...;
- eine Zusammenfassung des Auswahlprozesses ("...").

Der Stellungnahme des AK GBF ist zu entnehmen, dass er ersuchte, gemäß dem Frauenförderungsplan den Zusatz in die Ausschreibung aufzunehmen, dass die Uni X eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebe, insbesondere in Leitungsfunktionen, und daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen würden. Ein Vergleich zeige nämlich, dass ein Zusatz mit ähnlichem Inhalt in Ausschreibungen für die Funktion einer Rektorin:eines Rektors zur üblichen Praxis an österreichischen Universitäten gehöre. Weiters sollte die Anforderung „Bewusstsein bzgl. Gender/Diversity-Fragen sowie Inklusion und Interkulturalität" durch „Kompetenz in den Bereichen Gender/ Diversity-Fragen sowie Inklusion und Interkulturalität" ersetzt werden.

Im Rahmen der Interviews beurteilte die Firma X die Bewerberinnen und Bewerber (in der Shortlist) in (neun) fachlichen Ausschreibungskriterien sowie nach fachunabhängigen Kriterien:

...

Die fachunabhängigen Kriterien waren im Wesentlichen:

Fähigkeit zur Motivation und zur Entwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. ihrer Talente; die Fähigkeit zur Stärkung der Teamarbeit und der Teamleistung, zur Pflege von Netzwerken usw.

Die Beurteilung der Kriterien erfolgte in Form von:

„Anforderung erfüllt“, „Anforderung teilweise erfüllt“, „Anforderung nicht erfüllt“.

Betreffend die beiden in den Zweiervorschlag aufgenommenen Bewerberinnen wurde in 11 bzw. 10 Kriterien festgestellt, dass die Anforderungen erfüllt seien, bei A wurde dies in 6 Kriterien festgestellt. Die Anforderungen in den jeweils übrigen Kriterien würden die Bewerberinnen und A teilweise erfüllen. Eine Nichterfüllung einer Anforderung wurde bei keiner Bewerberin und auch nicht bei A festgestellt.

Dem Protokoll zur Sitzung der Findungskommission vom ... ist zu entnehmen, dass über die Bewerberinnen und Bewerber gesprochen und kurz die jeweils festgestellten Stärken und

Schwächen aufgelistet wurden, und anschließend wurde beschlossen, vom in der Wahlordnung festgehaltenen Recht, einen Zweivorschlag zu erstellen, Gebrauch zu machen [Anm.: In der Wahlordnung heißt es: „*Im Fall dass keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerber:innen vorhanden ist, wird der Findungskommission bzw. dem Senat das Recht eingeräumt, beim Universitätsrat einen Zweivorschlag oder eine Neuausschreibung anzuregen.*“] und B und ... für die Wahl zur Rektorin vorzuschlagen. Der Vorschlag sei dem Senat z. H. dessen Vorsitzender ... sowie dem AK GBF übermittelt worden.

Der AK GBF teilte mit, keinen Einwand gegen den Vorschlag zu haben.

Dem Protokoll zur Sitzung des Senates am ... ist zu entnehmen, dass der Vorschlag der Findungskommission, einschließlich Reihung, angenommen und per Schreiben vom ... an den (damaligen) Vorsitzenden des Universitätsrates übermittelt worden sei.

Dem Protokoll zur Sitzung des Universitätsrates am ... ist zu entnehmen, dass zur Sprache gekommen sei, dass zwar gemäß der Wahlordnung ein Zweivorschlag „angeregt“ werden könne, das Gesetz jedoch einen Dreivorschlag vorsehe. Das UG 2002 werde (im gegenständlichen Verfahren) nicht erfüllt, da auch andere als die beiden ausgewählten Kandidatinnen zur Verfügung stünden. Es sei beschlossen worden, den Senat (vertreten durch seine Vorsitzende ...) aufzufordern, den Zweivorschlag bis spätestens ... um eine weitere Person zu ergänzen, also einen Dreivorschlag gemäß § 23 Abs. 3 UG vorzulegen.

Auf Anfrage des Senates der Uni X nahm das BMBWF per Mail vom ... eine „rechtliche Einschätzung“ zum Thema Zweivorschlag oder Dreivorschlag für die Wahl der Rektorin:des Rektors vor. Diese lautete im Ergebnis (unter Hinweis auf die einschlägigen Bestimmungen des UG 2002), dass der Vorschlag der Findungskommission die drei für die Funktion am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten habe. Ein Abweichen davon sei nur möglich, wenn die Findungskommission nach Überprüfung der Bewerbungen anhand der gesetzlich vorgegebenen und der in der Ausschreibung genannten Kriterien zur Ansicht gelange, dass lediglich zwei Personen für die Funktion geeignet seien. Dies folge aus § 23a (2) Z 3 UG, wonach die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen seien. Im Umkehrschluss bedeute dies, dass ungeeignete Kandidatinnen und Kandidaten nicht zu berücksichtigen seien. Der Senat, der gemäß § 25 Abs. 1 Z 5a UG einen Dreivorschlag an den Universitätsrat zu erstellen habe, sei, auch wenn er grundsätzlich vom Vorschlag der Findungskommission abweichen könne, ebenso an die gesetzlichen Voraussetzungen und die Ausschreibungskriterien gebunden und habe an Hand dieser seine Entscheidung über den Vorschlag der Findungskommission zu treffen. „Derart“ sei im vorliegenden Fall der Senat der Entscheidung der Findungskommission gefolgt.

Der AK GBF habe keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts „einer Bewerberin“ erkannt. „Derart“ sei das BMBWF der Ansicht, dass unter Einhaltung der im Gesetz und der Ausschreibung definierten Kriterien auch bei nur zwei diese Kriterien erfüllenden Personen ein Vorschlag für die Wahl der Rektorin oder des Rektors mit nur zwei Personen rechtsgültig sei. Ein Zurückweisungsrecht des Vorschlages durch den Universitätsrat, welches im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen sei, sei nur dann anzunehmen, wenn nachvollziehbar dargelegt werden könne, dass keine Person auf dem Vorschlag die geforderten Qualifikationen vorweisen könne.

Dem Protokoll zur Sitzung des Universitätsrates vom ... ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass der Senat eine Begründung für den Zweivorschlag nachgereicht habe, nachdem die Vorlage des Zweivorschlages nicht bei allen Mitgliedern des Universitätsrates Zustimmung gefunden habe. Festgehalten wurde, dass laut der Firma X drei „Kandidat:innen“ für die Funktion geeignet gewesen wären, nachdem eine „Kandidatin“ abgesagt habe, sei es zum Zweivorschlag gekommen. Dieser habe die zwei am besten qualifizierten Kandidatinnen enthalten, ein Dreivorschlag hätte am Ergebnis nichts geändert. Es seien mehrere Fälle anderer Universitäten mit Zweivorschlägen bekannt. Nach nochmaliger Anhörung des Senates am ... habe der Universitätsrat beschlossen, den Zweivorschlag - mit „zwei KandidatInnen“ - zuzulassen, wobei Folgendes erwogen worden sei: Der Senat habe dem Universitätsrat in der gemeinsamen Sitzung diverse Argumente für die Zulässigkeit des Zweivorschlages ins Treffen geführt, insbesondere in Hinblick auf die Qualifikation der „KandidatInnen“ und auf die für die Entwicklung der Universität vorgelegten Konzepte. Dem Universitätsrat sei bekannt, dass in der - spärlichen - einschlägigen juristischen Literatur von namhaften Autoren die Ansicht vertreten werde, dass unter bestimmten Voraussetzungen auch ein bloßer Zweivorschlag gesetzeskonform sei, insbesondere wenn zwei, nicht jedoch drei geeignete „KandidatInnen“ vorhanden seien. Judikatur zur Frage der Zulässigkeit eines Zweivorschlages gebe es nicht. Daher habe sich der Universitätsrat entschlossen, den Zweivorschlag als gesetzeskonform anzusehen und als Wahlvorschlag anzusehen. Der Universitätsrat habe sich vor Fassung dieses Beschlusses mit den Bewerbungen eingehend auseinandergesetzt, auch mit jenen der Kandidaten und Kandidatinnen, die nicht in den Wahlvorschlag des Senates aufgenommen worden seien. Der Universitätsrat sei zur Ansicht gelangt, dass in Bezug auf die Konzepte für die Entwicklung der Universität die Konzepte der Kandidatinnen auf dem Zweivorschlag mit Abstand am überzeugendsten seien, sodass auch die Aufnahme eines weiteren Bewerbers:einer weiteren Bewerberin in den Wahlvorschlag, um formell dem Erfordernis eines Dreivorschlages zu entsprechen, keinen Einfluss auf das Wahlergebnis haben würde. Daher erscheine es dem Universitätsrat mehrheitlich nicht angebracht, den Zweivorschlag zurückzuweisen und die damit verbundenen Nachteile und Unsicherheit in

Kauf zu nehmen, denn auch das in Folge der Zurückweisung des Zweiervorschlags einzuhalten Verfahren wäre mit erheblicher Rechtsunsicherheit belastet. Demgemäß werde der Universitätsrat mehrheitlich dem Wahlvorschlag des Senats vom ... (bestätigt am ...) folgen.

Im Abschlussbericht der Firma X wurde festgehalten, dass sich ... Männer und ... Frauen beworben haben. Nach einer Bewertung anhand der oben angeführten Kriterien auf Basis der Bewerbungsunterlagen seien nach Abstimmung mit der Findungskommission mit ... „Kandidat:innen“ strukturierte Interviews in Bezug auf die fachlichen und die fachübergreifenden Anforderungen geführt worden. Nach Abstimmung der Ergebnisse mit der Findungskommission seien ... Bewerber und ... Bewerberinnen (namentlich genannt) zum Hearing am ... und ... eingeladen worden, eine Bewerberin habe ihre Bewerbung wieder zurückgezogen. Zu den Hearings seien die Mitglieder der Findungskommission, des Senates und des Universitätsrates sowie alle Universitätsangehörigen eingeladen worden. Die Gespräche seien von der Firma X moderiert worden und hätten jeweils aus drei Teilen bestanden. Auf die ersten beiden Punkte, die Selbst- und Konzeptpräsentation, hätten sich die Kandidaten und Kandidatinnen vorbereiten können, auf die Fragen der Findungskommission und aller weiteren Universitätsangehörigen nicht.

Die Findungskommission habe „gemäß der Wahlordnung“ einen Zweiervorschlag mit B und ... erstellt. B habe neben ihrer fundierten Führungserfahrung im Hochschulbereich als Vize-Rektorin sowie durch ihre Erfahrungen im Forschungs- und Förderungsumfeld auf europäischer Ebene und durch ihre sehr solide, kohärente und authentische Präsentation überzeugt. Insbesondere ihre starke Zukunftsorientierung, ihr Weitblick und ihr Fokus auf Langfristigkeit seien hervorgehoben worden. Ihre strategischen Vorstellungen, das klare Verständnis der Rolle der Rektorin der Uni X sowie ihre visionäre Art würden sie für die Position befähigen. ... sei aufgrund ihrer fachlichen Expertise im ...bereich und ihrer Management-Erfahrungen für die Position befähigt. Sie habe sich als souveräne Persönlichkeit präsentiert. Insbesondere ihre starke Orientierung ... würden sie für die Position befähigen.

As Präsentation sei sehr gut vorbereitet und „mit einer Dramaturgie versehen“ gewesen. Seine Loyalität zur Uni X und seine hohe Identifikation mit der Universität seien deutlich erkennbar gewesen. Durch seinen verstärkten Fokus auf der Weiterführung des Bestehenden sowie durch seine hohe Detailorientierung sei es ihm jedoch weniger gut gelungen, eine Vision für die gesamte Universität über den Status Quo hinaus zu vermitteln. Insgesamt habe er den Eindruck vermittelt, stark in seiner derzeitigen Rolle verankert zu sein und daher über weniger Potenzial für die Aufgaben eines Rektors zu verfügen.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AK GBF) der Uni X ... sowie die ehemalige interimistische Vorsitzende des AK GBF ... teil. Die als Vertreterin der Uni X eingeladene Vorsitzende des Senates der Uni X ... ist nicht erschienen.

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen, weshalb er glaube im Verfahren zur Wahl der Rektorin:des Rektors der Uni X aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Er sei seit ... an der Uni X tätig und fühle sich der Uni sehr verbunden. Er habe (u. a.) Gleichstellungspläne und Frauenförderungsmaßnahmen mitgestaltet. Die Entscheidung, als Mann einen Antrag bei der B-GBK wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen, sei für ihn selbst ein wenig „schräg“ gewesen, ihm sei bewusst, dass im Allgemeinen eher Frauen diskriminiert würden. Die Uni X habe ihre Gleichstellungsziele über die letzten Jahre in allen Bereichen erreicht. Auch das Rektorat sei in der letzten Periode mehrheitlich aus Frauen zusammengesetzt gewesen, weswegen aus seiner Sicht bei der gegenständlichen Wahl der Rektorin:des Rektors andere Maßstäbe anzulegen gewesen wären. Er habe den Antrag nicht deshalb gestellt, weil er der Meinung sei, dass er unbedingt Rektor hätte werden müssen, sondern weil dem Universitätsrat statt eines Dreivorschlages nur ein Zweivorschlag vorgelegt worden sei und ihm durch die Nichtaufnahme in einen Dreivorschlag die Nichteignung attestiert worden sei. Er sei seit ... Jahren Vizerektor und deshalb sehr überrascht darüber gewesen, dass er als nicht geeignet befunden worden sei. Einige Kolleginnen und Kollegen hätten geäußert, er solle das nicht persönlich nehmen, es sei Zeit für eine Frau an der Spitze. Das sei für ihn auch nicht der maßgebliche Punkt gewesen, es sei vielmehr nicht in Ordnung, dass Verfahrensregeln nicht eingehalten werden, im gegenständlichen Verfahren sei dies zu Lasten männlicher Bewerber gegangen. Mit dem Antrag an die B-GBK wolle er keinen finanziellen Vorteil erwirken, es gehe ihm um die Klärung der Frage seiner Eignung.

Die Vorsitzende erklärte, dass die B-GBK nur prüfen könne, ob seine Nichtreihung aufgrund des Geschlechts erfolgt sei, im gegenständlichen Verfahren seien nicht nur Bewerber nicht gereiht worden, sondern auch eine Bewerberin.

Bezugnehmend auf die Formulierung im Antrag, dass „auf jeden Fall eine Frau“ Rektorin werden sollte, fragte die Vorsitzende, wann und von wem er solches gehört habe.

Der Antragsteller antwortete, im Nachhinein, von Senatsmitgliedern, deren Namen er aber nicht nennen wolle.

Die Frage, ob es bereits eine Rektorin an der Uni X gegeben habe, verneinte der Antragsteller. Der letzte Rektor sei ... Jahre im Amt gewesen.

Auf die Frage nach dem Stand seiner Aufsichtsbeschwerde, antwortete der Antragsteller, dass er die Beschwerde, nachdem sich abgezeichnet habe, dass sie „durch Liegenlassen glänzen“ und ohne „mediale Begleitung“ nichts passieren würde, zurückgezogen habe. Sein Ziel sei nicht gewesen, der Uni X zu schaden.

Die Vorsitzende erteilte der ehemaligen interimistischen Vorsitzenden des AK GBF und der nunmehrigen Vorsitzenden des AK GBF das Wort. Nachdem ... den Vorsitz im AK GBF erst im ... übernommen hatte, antwortete zunächst die ehemalige interimistische Vorsitzende des AK GBF, indem sie ausführte, dass der AK GBF - wie vorgesehen - bereits vorab eingebunden worden sei und den Ausschreibungstext überprüft habe, wobei man sich von einer Juristin mit großer Kompetenz in Gleichstellungsangelegenheiten beraten lassen habe. Der AK GBF habe angeregt, 1.) anstatt „Bewusstsein“ in den Bereichen Gender- und Diversity „Kompetenz“ in den Bereichen Gender- und Diversity zu fordern und 2.) in die Ausschreibung den Satz aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt würden. Nach Erstellung des Zweivorschlags mit zwei Frauen sei der AK GBF wieder eingebunden worden. Insgesamt seien ... Frauen und ... Männer zu den Hearings eingeladen worden, eine Frau habe ihre Bewerbung noch vor dem Hearing zurückgezogen.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden gab ... an, dass der AK GBF von den Hearings durch die Firma X nichts gewusst habe und nicht eingebunden gewesen sei.

Die Frage, ob sie die Bewerbungsgesuche erhalten habe, bejahte die ehemalige Vorsitzende des AK GBF, und die Vorsitzende des AK GBF ergänzte, dass nur die Bewerbungsunterlagen der zum Hearing eingeladenen Personen übermittelt worden seien.

Die ehemalige Vorsitzende des AK GBF setzte fort, dass der AK GBF dann noch selbst recherchiert habe, um sicher zu sein, dass keine Frau übersehen worden sei.

Die Frage, ob sich der AK GBF auch damit befasst habe, ob Männer diskriminiert worden seien, verneinte ... Nach Auffassung des AK GBF sei das Frauenförderungsgebot ein positives Diskriminierungsinstrument gegen die strukturelle Diskriminierung von Frauen.

Die Vorsitzende merkte dazu an, dass das Frauenförderungsgebot nur bei gleicher Eignung eines Bewerbers und einer Bewerberin zur Anwendung komme und der AK GBF auch für Diskriminierungen von Männern zuständig sei [Anm.: s. § 42 Abs. 1 und 8 UG 2002].

Die Vorsitzende des AK GBF entgegnete, dass § 42 UG 2002 dezidiert von „Rektorin“ spreche. [Anm.: gemeint § 42 Abs. 8c UG 2002 „Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Bewerberin vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.“; siehe aber zuvor § 42 Abs. 8 UG 2002 „Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund

ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.“]

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die Anwendung des Frauenförderungsgebotes bei besserer Eignung der Bewerberin nicht erforderlich sei, bei besserer Eignung des Bewerbers dürfe es nicht zur Anwendung kommen, es gelte nur bei gleicher Eignung der beiden.

Ein Zweivorschlag setze voraus, dass es nur zwei geeignete Personen im Feld der Bewerber:innen gebe. Die Vorsitzende stellte die Frage, warum sich der AK GBF nicht damit auseinandergesetzt habe, aus welchem Grund die übrigen zum Hearing eingeladenen Personen letztlich als nicht geeignet erachtet worden seien. Die ehemalige Vorsitzende des AK GBF antwortete: „sicherheitshalber“ [Anm.: damit „keine Frau übersehen“ werde.]

Die Vorsitzende des AK GBF ergänzte, dass die Arbeit des AK GBF vor Übernahme des Vorsitzes durch ... „nicht besonders ausgeprägt“ gewesen sei und es nicht „besonders viel Usus und Einbindung des AK GBF gegeben“ habe.

Die Vorsitzende hielt vor, dass lediglich aus dem von der Firma X erstellten Bewertungsbogen hervorgehe, dass überhaupt eine Auseinandersetzung mit den Ausschreibungskriterien erfolgt sei. Ihre Frage sei daher, ob dem AK GBF diese Bewertungen zur Kenntnis gebracht worden seien. Die ehemalige Vorsitzende des AK GBF verneinte dies.

Auf die Frage, wann sie vom Zweivorschlag erfahren habe, antwortete die ehemalige Vorsitzende des AK GBF, durch die Findungskommission. Für den AK GBF sei der Vorschlag mit zwei qualifizierten Frauen in Ordnung gewesen.

Der Antragsteller warf ein, dass er sich deswegen vom AK GBF nur bedingt vertreten gefühlt habe.

Auf die Frage, ob der AK GBF vom Senat oder vom Universitätsrat beigezogen worden sei, antwortete die ehemalige Vorsitzende des AK GBF, weder noch; zum Zeitpunkt der Besetzung des Rektorats habe es aufgrund der Nominierungen der neuen Mitglieder des AK GBF einen Konflikt zwischen dem Senat und dem AK GBF gegeben, und letztlich seien die vom AK GBF als AK GBF-Mitglieder vorgeschlagenen Personen nicht akzeptiert worden, seitdem habe sich der Kontakt zum Senat verschlechtert.

Die Vorsitzende des AK GBF kam - weil sie keine Juristin sei und der AK GBF immer auf externe Beratung zurückgreifen müsse - noch einmal auf § 42 UG 2002 zu sprechen, und die Vorsitzende erläuterte, dass neben dem UG auch das B-GIBG maßgebliche Vorschriften für die Universitäten enthalte [Anm.: s. *den Verweis § 44 UG 2002*]. Gemäß dem 1. Hauptstück

des B-GLBG dürften auch Männer nicht diskriminiert werden. Der AK GBF habe Diskriminierungen aufgrund jeden Geschlechts zu prüfen. Es sei Aufgabe des AK GBF, darauf zu achten, dass das Geschlecht nicht Grundlage einer Auswahlentscheidung sei. Dem Geschlecht komme nur bei gleicher Eignung im Sinne des Frauenförderungsgebots Bedeutung zu.

Die Vorsitzende fasste anhand der vorliegenden Protokolle zusammen, dass die Findungskommission einen Zweivorschlag erstattet und der Senat diesen Vorschlag übernommen und dem Universitätsrat vorgelegt habe. Der Universitätsrat sei der Meinung gewesen, es hätte ein Dreivorschlag erstattet werden müssen und habe den Zweivorschlag an den Senat zurückverwiesen. Auch die daraufhin eingeholte Rechtsansicht des Ministeriums habe dahingehend gelautet, dass ein Dreivorschlag zu erstatten sei, es sei denn, die weiteren Bewerber:innen würden ein gesetzlich vorgeschriebenes Kriterium oder ein Ausschreibungskriterium nicht erfüllen. Die Frage, ob sie in diesen Prozess eingebunden gewesen sei, verneinte die ehemalige Vorsitzende des AK GBF. Der AK GBF habe erst im Nachhinein erfahren, dass der Universitätsrat nicht zufrieden gewesen sei, aber dass ein Dreivorschlag verlangt worden sei, habe sie zum damaligen Zeitpunkt nicht gewusst. Der AK GBF habe in keiner Weise erkennen können, dass ein Mann aufgrund seines Geschlechts ausgeschlossen worden wäre.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass ein Zweivorschlag bedeute, dass alle anderen Bewerber:innen als nicht geeignet beurteilt würden. Die ehemalige Vorsitzende des AK GBF entgegnete, das habe der AK GBF auch angenommen.

Auf die Frage, warum der AK GBF angenommen habe, dass der Antragsteller die Kriterien des Gesetzes oder der Ausschreibung nicht erfülle, antwortete die Vorsitzende des AK GBF, dass ja mit der Einladung zum Hearing die grundsätzliche Eignung feststehe, die Nichtaufnahme in einen Vorschlag bedeute nicht, dass die Person absolut ungeeignet sei.

A führte aus, dass das Interview mit der Firma X nur zwischen ihm und der Firma X, ohne Anwesenheit eines Mitglieds der Findungskommission, stattgefunden habe. Er sei auch sehr überrascht gewesen, dass einer seiner Kollegen, von dem er gedacht habe, er könne Rektor werden, nicht zum Hearing gekommen sei. In ihrer Stellungnahme habe die Uni X angeführt, dass die Firma X viel übernommen und viele Unterlagen erstellt habe. Am Telefon habe ihm die Firma X jedoch mitgeteilt, dass sie keine Unterlagen erstellt, sondern lediglich ein Protokoll der Sitzung angefertigt hätten. Am Ende habe es so ausgesehen, als würde niemand die Verantwortung tragen wollen.

Der Antragsteller legte dem Senat seine Anmerkungen zum Verfahren sowie eine kurze Darstellung der Veränderung seiner beruflichen Situation seit Amtsantritt von B vor. Er monierte darin vor allem die Intransparenz des Auswahlverfahrens, neue und für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung relevante Details enthielten die Ausführungen nicht.

Die Vorsitzende des AK GBF führte aus, die mangelnde Transparenz und die Abläufe seien nicht spezifisch, sondern eher typisch und Teil der Unternehmenskultur, die vorher schon bestanden habe.

Die ehemalige Vorsitzende des AK GBF führte aus, dass sich der AK GBF bei jedem Schritt habe beraten lassen, aber der Widerspruch, dass die zum Hearing eingeladenen geeigneten Personen durch den Zweivorschlag als nicht geeignet deklariert würden, sei kein Punkt in der Diskussion des AK GBF gewesen. Der AK GBF habe sich auf das „kleine i“ im § 42 (Anm.: *gemeint in dessen Abs. 8c*) UG 2002 konzentriert.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, wieso er glaube, dass er aufgrund seines Geschlechts diskriminiert worden sei, antwortete A, einerseits aufgrund des erwähnten Gesprächs mit Senatsmitgliedern und andererseits, weil es nicht nur ihn, sondern auch einen weiteren Kollegen betroffen habe.

Die ehemalige Vorsitzende des AK GBF bemerkte abschließend, dass sie außerhalb des AK GBF nicht gehört habe, dass die Funktion unbedingt mit einer Frau besetzt werden sollte, dies sei auch nicht die Tendenz an der Uni X, hier gebe es „keine starke Dynamik“.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war daher die Begründung der Uni X für die Erstellung eines Zweivorschlages zur Wahl des Rektors:der Rektorin der Universität (und Nichterstellung eines vom Gesetz gebotenen Dreivorschlages mit A oder einem anderen geeigneten Bewerber an dritter Stelle) im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst ersuchte A die B-GBK letztlich nur noch um Prüfung, ob er durch die Erstellung eines bloßen Zweivorschlages zur Wahl des Rektors:der Rektorin der Uni X mit zwei Bewerberinnen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Auf die (im konkreten Fall) „unzulässige Absicht“, unbedingt eine Rektorin zu wählen, habe seiner Meinung nach

hingedeutet, dass in die Ausschreibung folgender Passus aufgenommen worden sei: *„Die Universität ... strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“*, obwohl dem Rektorat seit mehreren Funktionsperioden zumindest 50% Frauen angehören würden und die Funktion des Rektors seit dem Jahr ... durchgehend von einem Mann wahrgenommen worden sei. Er habe in informellen Gesprächen im Vorfeld der Ausschreibung, und auch danach von Senatsmitgliedern, „stark wahrgenommen“, dass es das Ziel sei, jedenfalls – auch wenn die Prüfung seiner Qualifikation seine prinzipielle Eignung ergeben hätte - eine Frau zur Rektorin zu wählen und deshalb nur einen Vorschlag mit Bewerberinnen zu erstellen.

Die Wahl des Rektors:der Rektorin einer Universität ist im UG 2002 wie folgt geregelt: Gemäß § 23a Abs. 2 Z 3 UG 2002 hat die Findungskommission einen Vorschlag für die Wahl an den Senat zu erstellen. Der Vorschlag hat die „drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten. Gemäß § 23a Abs. 2 Z 4 UG ist bei der Erstellung dieses Vorschlages „das Diskriminierungsverbot gemäß B-GIBG zu beachten.“ Gemäß § 25 Abs. 1 Z 5a UG hat der Senat unter Berücksichtigung des Vorschlages der Findungskommission einen „Dreiervorschlag“ für die Wahl der Rektorin oder des Rektors an den Universitätsrat zu erstatten. Weicht der Senat vom Vorschlag der Findungskommission ab, hat er dem „Dreiervorschlag“ an den Universitätsrat eine schriftliche Begründung für seine Entscheidung anzuschließen. Bei der Erstellung des Dreiervorschlages ist das Diskriminierungsverbot gemäß B-GIBG zu beachten. Der Universitätsrat hat gemäß § 21 Abs. 1 Z 4 UG 2002 aus dem „Dreiervorschlag des Senats“ den Rektor:die Rektorin zu wählen. Das UG 2002 enthält keine Bestimmung, die explizit die Möglichkeit eines Zweiervorschlages nennt.

Aus der Formulierung des § 23a Abs. 2 Z 3 UG 2002, nämlich, dass der Wahlvorschlag die drei für die Funktion „am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten“ zu enthalten habe, kann aber - so auch die rechtliche Einschätzung des BMBWF - abgeleitet werden, dass mangels dreier geeigneter Bewerber:innen, die Erstattung eines Zweiervorschlages zulässig ist, weil ungeeignete Bewerber:innen eben nicht zu berücksichtigen sind. Damit bestätigte das BMBWF auch die entsprechende Festlegung in § 4 Abs. 5 der Wahlordnung der Uni X vom ... („Im Fall, dass keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerber:innen vorhanden ist, wird der Findungskommission bzw. dem Senat das Recht eingeräumt, beim Universitätsrat einen Zweiervorschlag oder eine Neuausschreibung anzuregen“.) Umgekehrt ist wohl ein Zweiervorschlag unzulässig, wenn es mehr als zwei geeignete Bewerber:innen gibt.

In der Wahlordnung der Uni X wurde festgehalten, dass die „am besten(!) geeigneten“ Bewerber und Bewerberinnen zu einem „Hearing an der Universität“ und einer „Befragung

durch die Findungskommission“ eingeladen würden. Laut dem Abschlussbericht der Firma X wurde A von insgesamt ... Bewerbern und ... Bewerberinnen auf Basis der Bewerbungsunterlagen und nach Abstimmung mit der Findungskommission als einer von ... Bewerbern und Bewerberinnen zu einem strukturierten Interview bei der Firma X (durchgeführt lt. A von zwei Mitarbeiterinnen) eingeladen. Dieses auf die fachlichen und die fachübergreifenden Anforderungen abgestimmte Interview ergab (festgehalten in der Shortlist), dass A die Anforderungen im Bereich von sechs Ausschreibungskriterien erfülle (bei den in den Zweivorschlag aufgenommen Bewerberinnen waren es 11 bzw. 10 Kriterien), die Anforderungen der übrigen 11 Kriterien erfülle er teilweise (die beiden Bewerberinnen hätten 6 bzw. 7 Anforderungen teilweise erfüllt). Dieses Ergebnis war immerhin so positiv, dass A - nach Abstimmung mit der Findungskommission – als einer von ... Bewerbern und Bewerberinnen in die „nächste Runde“ kam (im ...), nämlich zum Hearing mit Mitgliedern der Findungskommission, des Senates und des Universitätsrates sowie allen Universitätsangehörigen. Anschließend legte die Findungskommission (lt. Protokoll vom ...) kurz die festgestellten Stärken und Schwächen der Bewerberinnen und Bewerber dar, woraus ersichtlich ist, dass die letztlich in den Zweivorschlag aufgenommene Bewerberin ... (auch) nicht in allen Punkten überzeugen konnte.

Der Senat I der B-GBK kann daher nicht erkennen, aus welchen objektiv-sachlichen Gründen der Antragsteller, der zweimal bei den Einladungen zu den Hearings für geeignet befunden wurde, für die Funktion des Rektors ungeeignet und daher nicht in einen Dreivorschlag aufzunehmen gewesen sein soll. Den dem Senat I der B-GBK vorliegenden Unterlagen, vor allem der Shortlist der Firma X, ist jedenfalls nicht zu entnehmen, dass - wie der damalige Universitätsrat der Uni X ausführte (siehe Seite 7/8) - die in den Zweivorschlag aufgenommenen Bewerberinnen das Anforderungsprofil „gänzlich“ erfüllt hätten. Das UG bietet jedenfalls der Findungskommission und dem Senat nicht die Möglichkeit, von der Aufnahme einer dritten geeigneten Person in den Wahlvorschlag deshalb abzusehen, weil nach dem Dafürhalten dieser Gremien die Eignung dieser Person im Vergleich zu den beiden anderen – ohnedies vorgereichten - Personen in einem geringeren Maße gegeben ist. Diese Vorgangsweise schränkt die Wahlmöglichkeit des Universitätsrates in einer im Gesetz nicht vorgesehenen Weise ein.

Die vom Senat I der B-GBK zu beantwortende Frage ist sohin, ob der Vorlage bloß eines Zweivorschlags mit zwei Bewerberinnen ein geschlechtsspezifisches Motiv zugrunde lag.

Dazu ist festzuhalten, dass die Findungskommission und der Senat einer Universität verpflichtet sind, die Diskriminierungsverbote des B-GlBG (§§ 4 und 13 B-GlBG iVm § 44 UG 2002) zu beachten. Gemäß § 4 B-GlBG gilt das Diskriminierungsverbot für alle Geschlechter. Zur Begründung der Vertreterinnen des AK GBF für das ausschließliche Augenmerk auf die

Nichtdiskriminierung von (potentiellen) Bewerberinnen ist auf § 42 Abs. 8 UG 2002 hinzuweisen (siehe Seite 15).

Im Protokoll zur Sitzung des Universitätsrates vom ... wurde vermerkt (Seite 11/12), dass laut der Firma X „3 Kandidat:innen“ für die Funktion geeignet gewesen wären, nachdem eine „Kandidatin“ abgesagt habe, sei es zum Zweiervorschlag gekommen. Daraus ist zu schließen, dass ursprünglich ein Dreivorschlag mit drei Bewerberinnen geplant war. Nach dem Ausscheiden der dritten Kandidatin standen nach dem (universitäts)öffentlichen Hearing zwei Frauen und ... Männer im Bewerb, ein Dreivorschlag hätte somit zwangsläufig einen Bewerber enthalten müssen.

Das Auswahlverfahren mit den nicht zu übersehenden Anstrengungen, die Erstellung eines Dreivorschlags, der auch einen Bewerber inkludiert hätte, zu vermeiden, lässt mangels einer überzeugenden Begründung für die Nichteignung des Antragstellers (und ggf. auch der übrigen ... Bewerber) für die Funktion des Rektors, nur den Schluss zu, dass das Geschlecht ein wesentliches Motiv für das Absehen von der Vorlage des gesetzlich vorgesehenen Dreivorschlags an den Universitätsrat war.

Der Senat I der B-GBK stellt daher fest, dass A im Verfahren zur Wahl des Rektors:der Rektorin der Universität X aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche nach dem B-GIBG wird verwiesen.

Wien, 2024