

TE Vwgh Erkenntnis 2015/9/30 2012/10/0047

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.09.2015

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;
72/01 Hochschulorganisation;

Norm

AVG §46;
B-GIBG 1993 §20a;
B-GIBG 1993 §23a Abs10;
B-GIBG 1993 §23a Abs9;
B-GIBG 1993 §23a;
B-GIBG 1993 §4 Z5;
UniversitätsG 2002 §15 Abs1;
UniversitätsG 2002 §21 Abs1 Z5;
UniversitätsG 2002 §23 Abs1 Z2;
UniversitätsG 2002 §42 Abs4;
UniversitätsG 2002 §42 Abs7;
UniversitätsG 2002 §42 Abs8a;
UniversitätsG 2002 §42 Abs8b;
UniversitätsG 2002 §42 Abs8c;
VwRallg;
1. AVG § 46 heute
2. AVG § 46 gültig ab 01.02.1991

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Stöberl, die Vizepräsidentin Dr.in Sporrer sowie die Hofräte Dr. Rigler, Dr. Lukasser und Dr. Hofbauer als Richterinnen und Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Uhlir, über die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Medizinischen Universität Innsbruck in Innsbruck, vertreten durch Dr. Dietmar Czernich, Dr. Günther Gast, Dr. Andreas Grabenweger, Dr. Bernd Guggenberger und Dr. Christoph Haidlen, Rechtsanwälte in 6020 Innsbruck, Bozner Platz 4, gegen den

Bescheid der Schiedskommission der Medizinischen Universität Innsbruck vom 19. Jänner 2012, Zl. B 1/09, betreffend Abweisung einer Beschwerde wegen behaupteter Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (mitbeteiligte Partei: Universitätsrat der Medizinischen Universität Innsbruck in 6020 Innsbruck, Innrain 52), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen. Ein Kostenersatz findet nicht statt.

Begründung

I. Die Schiedskommission der Medizinischen Universität Innsbruck (belangte Behörde) wies die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (beschwerdeführende Partei) gegen die Auswahlentscheidung des Universitätsrates vom 15. April 2009, mit der ein (männlicher) Bewerber zum Rektor gewählt wurde, im Wesentlichen mit der Begründung ab, es habe nicht festgestellt werden können, dass diese Entscheidung des Universitätsrates auf der Diskriminierung einer weiblichen Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes beruht habe. römisch eins. Die Schiedskommission der Medizinischen Universität Innsbruck (belangte Behörde) wies die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (beschwerdeführende Partei) gegen die Auswahlentscheidung des Universitätsrates vom 15. April 2009, mit der ein (männlicher) Bewerber zum Rektor gewählt wurde, im Wesentlichen mit der Begründung ab, es habe nicht festgestellt werden können, dass diese Entscheidung des Universitätsrates auf der Diskriminierung einer weiblichen Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes beruht habe.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, gemäß § 43 Abs. 7 Universitätsgesetz 2002 - UG 2002 erhobene Beschwerde, in welcher Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften sowie Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht werden. Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, gemäß Paragraph 43, Absatz 7, Universitätsgesetz 2002 - UG 2002 erhobene Beschwerde, in welcher Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften sowie Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor und erstattete - ebenso wie die mitbeteiligte Partei - eine Gegenschrift, in welcher die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt wird.

II. Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen: römisch zwei. Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

II.1. Vorauszuschicken ist, dass gemäß dem letzten Satz des § 79 Abs. 11 VwGG idFBGBl. I Nr. 122/2013 in den mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängigen Beschwerdeverfahren - soweit (wie für den vorliegenden "Altfall") durch das Verwaltungsgerichtsbarkeits-Übergangsgesetz, BGBl. I Nr. 33/2013, nicht anderes bestimmt ist - die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen des VwGG weiter anzuwenden sind. römisch zwei. 1. Vorauszuschicken ist, dass gemäß dem letzten Satz des Paragraph 79, Absatz 11, VwGG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, in den mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängigen Beschwerdeverfahren - soweit (wie für den vorliegenden "Altfall") durch das Verwaltungsgerichtsbarkeits-Übergangsgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013,, nicht anderes bestimmt ist - die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen des VwGG weiter anzuwenden sind.

Die im Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 - UG 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 idF BGBl. I Nr. 45/2011, lauten auszugsweise wie folgt: Die im Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 - UG 2002, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 120 aus 2002, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 45 aus 2011,, lauten auszugsweise wie folgt:

"Universitätsrat

§ 21. (1) Der Universitätsrat hat folgende Aufgaben: Paragraph 21, (1) Der Universitätsrat hat folgende Aufgaben:

...

2. Ausschreibung der Funktion der Rektorin oder des

Rektors spätestens acht Monate vor dem voraussichtlichen

Freiwerden dieser Funktion bzw. innerhalb von drei Monaten ab dem

Zeitpunkt der Abberufung oder des Rücktritts;

3. Erlassung der Bestimmungen für die Wahl der

Rektorin oder des Rektors nach Einholung einer Stellungnahme des Senates, die dieser innerhalb von vier Wochen nach Vorlage abzugeben hat;

4. Wahl der Rektorin oder des Rektors aus dem Dreivorschlag des Senats innerhalb von vier Wochen ab Vorlage des Vorschlags;

...

Senat

§ 25. (1) Der Senat hat folgende Aufgaben:

...

5. Zustimmung zur Ausschreibung für die Funktion der Rektorin oder des Rektors innerhalb von zwei Wochen ab Vorlage durch den Universitätsrat; verweigert der Senat innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung, hat der Universitätsrat unverzüglich einen neuen Ausschreibungstext vorzulegen; stimmt der Senat neuerlich fristgerecht nicht zu, so geht die Zuständigkeit zur Ausschreibung auf die Bundesministerin oder den Bundesminister über. Trifft der Senat innerhalb von zwei Wochen keine Entscheidung, ist die Ausschreibung dennoch durchzuführen;

5a. Erstellung eines Dreivorschlages an den

Universitätsrat für die Wahl der Rektorin oder des Rektors unter Berücksichtigung des Vorschlages der Findungskommission innerhalb von längstens vier Wochen ab Vorlage des Vorschlages. Weicht der Senat vom Vorschlag der Findungskommission ab, hat er dem Dreivorschlag an den Universitätsrat eine schriftliche Begründung für seine Entscheidung anzuschließen. Bei der Erstellung des Dreivorschlages ist das Diskriminierungsverbot gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu beachten;

6. Stellungnahme zu den Vorschlägen der Rektorin oder

des Rektors bezüglich der Vizerektorinnen und Vizerektoren (Anzahl, Beschäftigungsausmaß und Wahlvorschlag);

...

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 42. (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Paragraph 42, (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

...

1. (4) Absatz 4, Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.
2. (5) Absatz 5, Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

3. (6)Absatz 6, Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von

Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung. Der

Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab

Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen;

2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;

3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen

Bewerberinnen und Bewerber.

1. (7)Absatz 7, Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam. Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Absatz 8, abgeschlossen werden, sind unwirksam.

2. (8)Absatz 8, 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 darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

...

1. (8b)Absatz 8 b, 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.

...

1. (9)Absatz 9, Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

...

Schiedskommission

§ 43. (1) An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten. Zu ihren Aufgaben zählen Paragraph 43, (1) An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten. Zu ihren Aufgaben zählen:

...

2. die Entscheidung über Beschwerden des

Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans;

...

1. (3)Absatz 3, Die Schiedskommission soll bei der Erfüllung ihrer Aufgaben möglichst auf ein Einvernehmen zwischen den Beteiligten hinwirken.

2. (4)Absatz 4, Alle Organe und Angehörigen der Universität sind verpflichtet, den Mitgliedern der Schiedskommission Auskünfte in der Sache zu erteilen und an Kontaktgesprächen teilzunehmen.

3. (5)Absatz 5, Die Schiedskommission hat in den Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 2 innerhalb von drei Monaten mit

Bescheid darüber abzusprechen, ob durch die Entscheidung des Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorliegt. Betrifft die Beschwerde den Vorschlag der Findungskommission oder den Vorschlag des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, so hat die Schiedskommission binnen 14 Tagen zu entscheiden. Die Schiedskommission hat in den Angelegenheiten gemäß Absatz eins, Ziffer 2, innerhalb von drei Monaten mit Bescheid darüber abzusprechen, ob durch die Entscheidung des Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorliegt. Betrifft die Beschwerde den Vorschlag der Findungskommission oder den Vorschlag des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, so hat die Schiedskommission binnen 14 Tagen zu entscheiden.

4. (6) Absatz 6, Bejaht die Schiedskommission in den Fällen des Abs. 1 Z 2 das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen. Betrifft die Diskriminierung den Vorschlag der Findungskommission oder des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, ist der Vorschlag an die Findungskommission oder den Senat zurückzustellen. Die Findungskommission und der Senat sind in diesem Fall verpflichtet, den der Rechtsanschauung der Schiedskommission entsprechenden Rechtszustand unverzüglich herzustellen. Bejaht die Schiedskommission in den Fällen des Absatz eins, Ziffer 2, das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen. Betrifft die Diskriminierung den Vorschlag der Findungskommission oder des Senates zur Bestellung der Rektorin oder des Rektors, ist der Vorschlag an die Findungskommission oder den Senat zurückzustellen. Die Findungskommission und der Senat sind in diesem Fall verpflichtet, den der Rechtsanschauung der Schiedskommission entsprechenden Rechtszustand unverzüglich herzustellen.
5. (7) Absatz 7, Gegen den Bescheid der Schiedskommission ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan haben das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen.

...

Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

§ 44. Auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, mit Ausnahme des vierten und fünften Abschnitts des dritten Teils und des § 50 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 10 Abs. 1 B-GBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 41 Abs. 1 B-GBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Paragraph 44, Auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993,, mit Ausnahme des vierten und fünften Abschnitts des dritten Teils und des Paragraph 50, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (Paragraph 2, Absatz eins, und 2 B-GBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß Paragraph 10, Absatz eins, B-GBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (Paragraph 41, Absatz eins, B-GBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

..."

Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 140/2011, lauten auszugsweise wie folgt: Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 140 aus 2011,, lauten auszugsweise wie folgt:

"Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht Paragraph 4, Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei

Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

...

Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 4 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

1. (2) Absatz 2, Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Absatz eins, liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit
 1. 1. Ziffer eins
ihrer Schwangerschaft oder
 2. 2. Ziffer 2
einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, einem Beschäftigungsverbot nach Paragraph 3, Absatz eins, und 3 sowie Paragraph 5, Absatz eins, und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), Bundesgesetzblatt, Nr. 221, eine weniger günstige Behandlung erfährt.
2. (3) Absatz 3, Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

..."

II.2.1. Die belangte Behörde ging bei ihrer Entscheidung vorrömisch zwei. 2.1. Die belangte Behörde ging bei ihrer Entscheidung von

folgendem Sachverhalt aus:

Aufgrund eines Beschlusses des Senates der Medizinischen Universität Innsbruck sei im Mitteilungsblatt der Universität die Bestellung einer Rektorin bzw. eines Rektors für die Dauer von vier Jahren ausgeschrieben worden. Dabei sei unter Berufung auf § 23 Abs. 2 UG 2002 darauf hingewiesen worden, dass nur eine Person mit internationaler Erfahrung und der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität gewählt werden könne. Des Weiteren seien folgende Qualifikationen für eine Bewerbung erwünscht worden: Führungsqualifikation, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, partizipativer Führungsstil, Kenntnisse bzw. Erfahrungen im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb sowie im Gesundheitswesen. Der Senat der Medizinischen Universität Innsbruck habe am 23. März 2009 - nach einem Auswahlverfahren und einem öffentlichen Hearing - aus zehn in die engere Wahl gezogenen Kandidatinnen und Kandidaten gemäß § 25 Abs. 1 Z 5 UG 2002 einen Dreivorschlag für die Wahl der Rektorin oder des Rektors an den Universitätsrat erstattet. Am Nachmittag des 15. April 2009 habe ein Hearing vor dem Universitätsrat stattgefunden, welchem am Vormittag dieses Tages (informellere) Gespräche mit den drei verbliebenen Kandidatinnen bzw. Kandidaten vorangegangen seien, dies ohne Beteiligung von Vertretern der beschwerdeführenden Partei und der Betriebsräte. Bei der abschließenden - geheimen - Wahl habe ein männlicher

Bewerber sechs Stimmen, die weibliche Bewerberin eine Stimme und ein weiterer männlicher Bewerber keine Stimme erhalten. Aufgrund eines Beschlusses des Senates der Medizinischen Universität Innsbruck sei im Mitteilungsblatt der Universität die Bestellung einer Rektorin bzw. eines Rektors für die Dauer von vier Jahren ausgeschrieben worden. Dabei sei unter Berufung auf Paragraph 23, Absatz 2, UG 2002 darauf hingewiesen worden, dass nur eine Person mit internationaler Erfahrung und der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität gewählt werden könne. Des Weiteren seien folgende Qualifikationen für eine Bewerbung erwünscht worden: Führungsqualifikation, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, partizipativer Führungsstil, Kenntnisse bzw. Erfahrungen im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb sowie im Gesundheitswesen. Der Senat der Medizinischen Universität Innsbruck habe am 23. März 2009 - nach einem Auswahlverfahren und einem öffentlichen Hearing - aus zehn in die engere Wahl gezogenen Kandidatinnen und Kandidaten gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 5, UG 2002 einen Dreivorschlag für die Wahl der Rektorin oder des Rektors an den Universitätsrat erstattet. Am Nachmittag des 15. April 2009 habe ein Hearing vor dem Universitätsrat stattgefunden, welchem am Vormittag dieses Tages (informellere) Gespräche mit den drei verbliebenen Kandidatinnen bzw. Kandidaten vorangegangen seien, dies ohne Beteiligung von Vertretern der beschwerdeführenden Partei und der Betriebsräte. Bei der abschließenden - geheimen - Wahl habe ein männlicher Bewerber sechs Stimmen, die weibliche Bewerberin eine Stimme und ein weiterer männlicher Bewerber keine Stimme erhalten.

Gegen diese Entscheidung des Universitätsrates habe die beschwerdeführende Partei gemäß § 42 Abs. 8 UG 2002 Beschwerde an die Schiedskommission im Wesentlichen mit der Begründung erhoben, dass der Universitätsrat bei seiner Auswahlentscheidung die maßgeblichen Auswahlkriterien nicht zutreffend beurteilt habe, und habe den Antrag gestellt, eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes bescheidmäßig festzustellen. Es sei beim Vergleich des gewählten Kandidaten mit der (übergangenen) Kandidatin in Bezug auf die Auswahlkriterien nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen der Universitätsrat zu seiner Entscheidung gelangt sei. Beim Kriterium der Führungsqualifikation habe sich angesichts der bisherigen Verantwortungsbereiche der beiden Bewerber ein deutlicher Vorsprung zugunsten der Bewerberin ergeben. Die Bewerberin würde eine höhere Eignung bei den vorgelegten Konzepten zu Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb des Rektorates und zur Positionierung und Entwicklung der Universität aufweisen. Da sich die Auswahlentscheidung in diesem Punkt als unsachlich erweise, liege der Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nahe. Bei den Kenntnissen bzw. Erfahrungen im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb sowie im Gesundheitswesen seien die Bewerberin und der Bewerber gleich gelegen, die Bewerberin habe aber zusätzlich auf einen internationalen Hochschulkurs für Krankenhausmanagement verweisen können. Bei der Beurteilung der Vorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten zu Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb des künftigen Rektorates dränge sich der Eindruck auf, dieser Punkt sei das "Knock-out-Kriterium" zulasten der Bewerberin gewesen. Dabei habe der Universitätsrat versucht, die Bewerberin zur Aufgabe ihres Konzepts zu bewegen (insbesondere die Verantwortung des gesamten Rektorats für die Finanzen) und die diesbezüglichen Intentionen des Universitätsrates (einschließlich konkreter personeller Vorstellungen) zu übernehmen. Der Universitätsrat habe auch nicht hinreichend gewürdigt, dass sich im Konzept der Bewerberin wesentlich konkretere Angaben zu ihrem Amtsverständnis als potentielle Rektorin gefunden hätten. Im Zusammenhang mit dem Entscheidungskriterium "Internationale Erfahrung" sei im Hinblick auf die Erfüllung der Aufgaben der Universität gemäß § 3 UG 2002 hinsichtlich der Bewerberin und dem Bewerber "asymmetrisch" argumentiert worden. Gegen diese Entscheidung des Universitätsrates habe die beschwerdeführende Partei gemäß Paragraph 42, Absatz 8, UG 2002 Beschwerde an die Schiedskommission im Wesentlichen mit der Begründung erhoben, dass der Universitätsrat bei seiner Auswahlentscheidung die maßgeblichen Auswahlkriterien nicht zutreffend beurteilt habe, und habe den Antrag gestellt, eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes bescheidmäßig festzustellen. Es sei beim Vergleich des gewählten Kandidaten mit der (übergangenen) Kandidatin in Bezug auf die Auswahlkriterien nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen der Universitätsrat zu seiner Entscheidung gelangt sei. Beim Kriterium der Führungsqualifikation habe sich angesichts der bisherigen Verantwortungsbereiche der beiden Bewerber ein deutlicher Vorsprung zugunsten der Bewerberin ergeben. Die Bewerberin würde eine höhere Eignung bei den vorgelegten Konzepten zu Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb des Rektorates und zur Positionierung und Entwicklung der Universität aufweisen. Da sich die Auswahlentscheidung in diesem Punkt als unsachlich erweise, liege der Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nahe. Bei den Kenntnissen bzw. Erfahrungen im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb sowie im Gesundheitswesen seien die Bewerberin und der Bewerber gleich gelegen, die Bewerberin habe aber zusätzlich auf einen internationalen Hochschulkurs für Krankenhausmanagement verweisen

können. Bei der Beurteilung der Vorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten zu Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb des künftigen Rektorates dränge sich der Eindruck auf, dieser Punkt sei das "Knock-out-Kriterium" zulasten der Bewerberin gewesen. Dabei habe der Universitätsrat versucht, die Bewerberin zur Aufgabe ihres Konzepts zu bewegen (insbesondere die Verantwortung des gesamten Rektorats für die Finanzen) und die diesbezüglichen Intentionen des Universitätsrates (einschließlich konkreter personeller Vorstellungen) zu übernehmen. Der Universitätsrat habe auch nicht hinreichend gewürdigt, dass sich im Konzept der Bewerberin wesentlich konkretere Angaben zu ihrem Amtsverständnis als potentielle Rektorin gefunden hätten. Im Zusammenhang mit dem Entscheidungskriterium "Internationale Erfahrung" sei im Hinblick auf die Erfüllung der Aufgaben der Universität gemäß Paragraph 3, UG 2002 hinsichtlich der Bewerberin und dem Bewerber "asymmetrisch" argumentiert worden.

Ein weiterer Anhaltspunkt für die Diskriminierung der Bewerberin aufgrund des Geschlechtes ergäbe sich daraus, dass Fragen von offenbar zentraler Relevanz für die Auswahlentscheidung bereits am Vormittag vor dem Hearing erörtert worden seien, dies unter Ausschluss der nunmehr beschwerdeführenden Partei sowie von Betriebsräten und der Studierendenvertretung. Darüber hinaus sei die Fragestellung an die Bewerberin teilweise diskriminierend gewesen, zumal nur diese wiederholt aufgefordert worden sei, über ihre Schwächen zu sprechen, und sei bei der Bewerberin - anders als bei den männlichen Mitbewerbern - ihre Belastbarkeit für sie nachteilig thematisiert worden.

Der von der Schiedskommission zur Abgabe einer Stellungnahme aufgeforderte Universitätsrat habe - zusammengefasst - vorgebracht, die Mitglieder des Universitätsrates seien nach Abwägung aller Argumente und der Einbeziehung aller zur Verfügung stehenden Informationen sowie der Diskussion mit den Bewerberinnen und Bewerbern in der Sitzung des Universitätsrates nach bestem Wissen und Gewissen mehrheitlich zur Wertung gekommen, der männliche Bewerber weise die deutlich höhere Qualifikation und bessere Eignung für die Funktion des Rektors auf als die Bewerberin. Es sei das Kriterium der "Führungskompetenz" primär qualitativ, und nicht quantitativ zu beurteilen, sodass die Anzahl der Betten in der vom Bewerber geführten Klinik nicht entscheidend sei; die Qualifizierung zur Führungskompetenz könne vertieft aus dem vom Bewerber vorgelegten Lebenslauf abgeleitet werden. Zutreffend sei, dass der Universitätsrat vor allem die Konzipierung und Regelung der Verantwortlichkeit im künftigen Rektorat für den Bereich der Finanzen im Vorschlag der Bewerberin kritisiert habe. Der Universitätsrat habe seine vom Senat abweichende Einschätzung, insbesondere zur Notwendigkeit einer wirtschaftlich versierten Leitungspersonlichkeit für den Finanzbereich unterstrichen. Die im Zuge der Diskussion von der Kandidatin geäußerten Änderungsvorschläge hätten zu einer gewissen Irritation geführt, zumal der Universitätsrat deren Kompetenz eher im Bereich des Personals als im Finanzbereich gesehen habe. Im Ausschreibungspunkt "wirtschaftliche und organisatorische Leitung der Universität" habe die Bewerberin somit nicht überzeugen können, wohl aber der Bewerber. Im Zusammenhang mit der geforderten internationalen Erfahrung habe die Bewerberin - anders als der Bewerber - insbesondere keine Erfahrungen mit ausländischen Universitätssystemen aufgewiesen. Auch in diesem Punkt sei der Bewerber eindeutig besser qualifiziert gewesen als die Bewerberin. Die Bewerberin habe in der Sitzung des Universitätsrates überdies über längere Strecken mangelnde Belastbarkeit gezeigt. Sie habe - ohne ersichtlichen Grund und ohne dass man sich ihr in Artikulation oder Gestik in inadäquater Weise genähert hätte - wiederholt, für alle erkennbar, mit Tränen gekämpft. Dies habe in Berücksichtigung der Emotionalisierung zu einem Sistieren einer weiteren detaillierten Diskussion geführt. Da die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors auch anstrengende Verhandlungs- und andere Stresssituationen abverlange, sei es wichtig und zulässig, die deutlich erkennbare mangelnde Belastbarkeit zu thematisieren.

Die Schiedskommission habe die Beschwerde mit Bescheid vom 16. Juni 2009 im ersten Rechtsgang abgewiesen. Dieser Bescheid sei vom Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 16. Juni 2011, Zl. 2009/10/0159, aufgehoben worden, weil die Schiedskommission nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Besetzung entschieden habe.

Im fortgesetzten Verfahren habe im Rahmen einer ausführlichen ergänzenden Beweisaufnahme durch die - gegenüber der ersten Entscheidung neu zusammengesetzte - Schiedskommission sowohl die beschwerdeführende als auch die mitbeteiligte Partei weitere Stellungnahmen erstattet.

II.2.2. Der angefochtene Bescheid beruht auf der Auffassung, dass die von der beschwerdeführenden Partei bekämpfte Entscheidung des Universitätsrates nicht auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beruhe.
römisch
zwei.2.2. Der angefochtene Bescheid beruht auf der Auffassung, dass die von der beschwerdeführenden Partei bekämpfte Entscheidung des Universitätsrates nicht auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beruhe.

Die belangte Behörde führt darin zunächst - zusammengefasst - aus, dass sie an ein in derselben Sache erstattetes Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission rechtlich nicht gebunden sei. Es handle sich um zwei gänzlich unterschiedliche Verfahren mit unterschiedlichen Rechtsfolgen im Falle einer festgestellten Diskriminierung. Dazu komme, dass Partei des Beschwerdeverfahrens vor der Schiedskommission - im Gegensatz zu dem Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission - auch nicht die eine Diskriminierung behauptende Person, sondern vielmehr der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sei. Die von der beschwerdeführenden Partei diesbezüglich ins Treffen geführte Beweislasterleichterung gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG greife im Verfahren vor der belangten Behörde daher auch aus diesem Grund nicht Platz.

Die belangte Behörde führt darin zunächst - zusammengefasst - aus, dass sie an ein in derselben Sache erstattetes Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission rechtlich nicht gebunden sei. Es handle sich um zwei gänzlich unterschiedliche Verfahren mit unterschiedlichen Rechtsfolgen im Falle einer festgestellten Diskriminierung. Dazu komme, dass Partei des Beschwerdeverfahrens vor der Schiedskommission - im Gegensatz zu dem Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission - auch nicht die eine Diskriminierung behauptende Person, sondern vielmehr der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sei. Die von der beschwerdeführenden Partei diesbezüglich ins Treffen geführte Beweislasterleichterung gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG greife im Verfahren vor der belangten Behörde daher auch aus diesem Grund nicht Platz.

Die Schiedskommission habe zwar feststellen müssen, dass verschiedene Vorgänge im Verfahren vor dem Universitätsrat nicht mit der gebotenen Sorgfalt abgelaufen seien. Dies beträfe vor allem die Durchführung eines - informellen - Teils der Gespräche mit den Bewerbern und der Bewerberin am Vormittag vor dem Hearing, zu welchem dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat der Zutritt verwehrt worden sei, obwohl dabei auch für die Wahlentscheidung erhebliche Umstände erörtert worden seien. Die Schiedskommission sei jedoch der Überzeugung, dass kein Anlass bestehe, dieses ungeschickte Vorgehen im Verfahren als Ausdruck einer Absicht zu verstehen, die Bewerberin - wegen ihres Geschlechts - gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern benachteiligen zu wollen. Letzteres sei nicht einmal von der beschwerdeführenden Partei als möglicher Ausdruck einer Diskriminierungstendenz aufgegriffen worden. Es ergäben sich auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Universitätsrat - oder einzelne seiner Mitglieder - es darauf angelegt hätten, die weibliche Bewerberin bei den vormittäglichen Gesprächen "fertig zu machen", damit sie dann am Nachmittag - in Anwesenheit der Vertreter weiterer Universitätsorgane - eine besonders schlechte Figur mache. Vielmehr hätte sich ergeben, dass die Befragung der Bewerberin im Zusammenhang mit der Kompetenzverteilung im Rektorat auch am Vormittag durchaus sachlich abgelaufen sei, dabei jedoch der deutliche Wunsch zahlreicher Mitglieder des Universitätsrates nach Einrichtung eines eigenen Vizerektors für Finanzen zum Ausdruck gekommen sei, was die Bewerberin nicht habe akzeptieren wollen.

Schließlich habe ein Teil der Mitglieder des Universitätsrates im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Kriterium der "Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung der Universität" (§ 23 Abs. 2 UG 2002) unter anderem auch die Frage der (emotionalen) Belastbarkeit der Bewerberin thematisiert und dazu die Auffassung vertreten, dass insbesondere in Anbetracht des Verhaltens der Bewerberin beim Hearing gegen eine ausreichende Belastbarkeit, die für die angestrebte Tätigkeit zweifellos Voraussetzung sei, Bedenken bestünden. Diesbezüglich sei die Schiedskommission zur Ansicht gelangt, beim Gesichtspunkt der "Belastbarkeit" handle es sich nicht um ein Kriterium, das im Sinne des § 4a Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ganz allgemein geeignet sei, weibliche Bewerberinnen gegenüber männlichen Bewerbern zu benachteiligen. Der Wahlentscheidung sei auch nicht etwa ein vermeintlicher Erfahrungssatz zu Grunde gelegt worden, wonach Frauen grundsätzlich weniger belastbar seien als Männer. Vielmehr hätten sich Bedenken aufgrund des für die Mitglieder des Kollegialorgans unmittelbar wahrnehmbaren Verhaltens der konkreten Bewerberin ergeben, die mitentscheidend dafür gewesen seien, dass das Votum zugunsten eines männlichen Bewerbers ausgefallen sei. Dass diese Bedenken völlig unverständlich gewesen seien, sodass der Schluss auf der Hand läge, dass es sich dabei nur um ein Scheinargument gegen die Bewerberin gehandelt habe und diese nur wegen ihres Geschlechtes nicht zum Zug gekommen sei, könne nicht gesagt werden. Auch wenn die emotionale Befindlichkeit einer Bewerberin in konkreten Situationen ihres Auswahlverfahrens nicht ohne weiteres auf die spätere Amtsübung als Universitätsrektorin übertragen werden könne, sei jedenfalls davon auszugehen, dass für die Auswahlentscheidung nicht das Geschlecht der Kandidatin, sondern deren konkrete Persönlichkeitsmerkmale (mit)entscheidend gewesen seien. Es bestünden auch keine Anhaltspunkte dafür, dass bei einem männlichen Bewerber, der sich in ähnlicher Weise verhalten hätte wie die Bewerberin, keine Bedenken gegen dessen ausreichende "Belastbarkeit" entstanden wären.

Schließlich habe ein Teil der Mitglieder des Universitätsrates im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Kriterium der "Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung der Universität"

(Paragraph 23, Absatz 2, UG 2002) unter anderem auch die Frage der (emotionalen) Belastbarkeit der Bewerberin thematisiert und dazu die Auffassung vertreten, dass insbesondere in Anbetracht des Verhaltens der Bewerberin beim Hearing gegen eine ausreichende Belastbarkeit, die für die angestrebte Tätigkeit zweifellos Voraussetzung sei, Bedenken bestünden. Diesbezüglich sei die Schiedskommission zur Ansicht gelangt, beim Gesichtspunkt der "Belastbarkeit" handle es sich nicht um ein Kriterium, das im Sinne des Paragraph 4 a, Absatz 2, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ganz allgemein geeignet sei, weibliche Bewerberinnen gegenüber männlichen Bewerbern zu benachteiligen. Der Wahlentscheidung sei auch nicht etwa ein vermeintlicher Erfahrungssatz zu Grunde gelegt worden, wonach Frauen grundsätzlich weniger belastbar seien als Männer. Vielmehr hätten sich Bedenken aufgrund des für die Mitglieder des Kollegialorgans unmittelbar wahrnehmbaren Verhaltens der konkreten Bewerberin ergeben, die mitentscheidend dafür gewesen seien, dass das Votum zugunsten eines männlichen Bewerbers ausgefallen sei. Dass diese Bedenken völlig unverständlich gewesen seien, sodass der Schluss auf der Hand läge, dass es sich dabei nur um ein Scheinargument gegen die Bewerberin gehandelt habe und diese nur wegen ihres Geschlechtes nicht zum Zug gekommen sei, könne nicht gesagt werden. Auch wenn die emotionale Befindlichkeit einer Bewerberin in konkreten Situationen ihres Auswahlverfahrens nicht ohne weiteres auf die spätere Amtsübung als Universitätsrektorin übertragen werden könne, sei jedenfalls davon auszugehen, dass für die Auswahlentscheidung nicht das Geschlecht der Kandidatin, sondern deren konkrete Persönlichkeitsmerkmale (mit)entscheidend gewesen seien. Es bestünden auch keine Anhaltspunkte dafür, dass bei einem männlichen Bewerber, der sich in ähnlicher Weise verhalten hätte wie die Bewerberin, keine Bedenken gegen dessen ausreichende "Belastbarkeit" entstanden wären.

Im Verfahren vor der Schiedskommission gehe es ausschließlich um die Frage einer allfälligen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, weshalb auch nicht zu beurteilen sei, ob der Wunsch nach der Einrichtung eines eigenen (mit einer einschlägig fachkundigen Person besetzten) Vizerektorats für Finanzen, berechtigt sei. Es sei auch weder unsachlich, noch als bloß "vorgeschobenes Scheinargument" anzusehen, wenn insbesondere das Kriterium der "internationalen Erfahrung" bei einem Bewerber, der Erfahrung mit Universitätssystemen verschiedener Staaten gemacht habe, höher eingestuft werde als bei einer Bewerberin, die internationale Kontakte überwiegend bei fachspezifischen Veranstaltungen geknüpft habe.

Es sei vielmehr für die Auswahlentscheidung die Frage der Kompetenzverteilung im künftigen Rektorat und der in diesem Zusammenhang deutlich artikulierten Wunsch zahlreicher Mitglieder des Universitätsrates nach Einrichtung eines Vizerektors für Finanzen für das deutliche Votum zugunsten des (männlichen) Bewerbers ausschlaggebend gewesen, der in dieser Hinsicht auf die Wünsche und Vorstellungen der Mehrheit des Universitätsrates Rücksicht genommen habe. Mitentscheidend seien auch bestimmte Aspekte der Persönlichkeit der Bewerberin gewesen, die bei den Anhörungen zutage getreten seien. Dass dabei das Geschlecht eine ausschlaggebende Rolle gespielt haben könnte, habe sich in dem von der Schiedskommission durchgeführten Beweisverfahren nicht ergeben.

II.3.1. In der dagegen gerichteten Beschwerde macht die beschwerdeführende Partei zunächst geltend, die belangte Behörde habe die Einvernahme angebotener Zeugen unterlassen. Der belangten Behörde kann nicht entgegen getreten werden, wenn sie dem Antrag der beschwerdeführenden Partei auf Vernehmung zahlreicher weiterer Personen (Mitglieder des Senates und Mitarbeiter der Bewerberin) mit der Begründung nicht entsprochen hat, dass all diese Personen selbst nach den Behauptungen der beschwerdeführenden Partei am eigentlichen Auswahlverfahren des Universitätsrats nicht beteiligt und daher nicht in der Lage gewesen wären, Vorkommnisse aus dem Verfahren vor dem Universitätsrat bzw. das Verhalten der Mitglieder des Universitätsrates und deren Motive aus eigener Wahrnehmung wiederzugeben (vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 3. September 2011, Zl. 2000/10/0109, wonach ein Zeuge insbesondere dann nicht vernommen werden muss, wenn er nach der Aktenlage zu den entscheidungswesentlichen Fragen keine Aussage machen kann oder wenn bereits aufgrund des Beweisthemas ersichtlich ist, dass die Aussage entbehrlich ist). Mit dem Vorbringen, dass insbesondere die Mitglieder des Senates über die Qualifikationen der Bewerber hätten Auskunft geben können, macht die Beschwerde keine konkreten Umstände geltend, zu welchen die Zeugen hätten vernommen werden müssen. Zur Einholung eines Erkundungsbeweises war die Behörde nicht gehalten.

römisch zwei.3.1. In der dagegen gerichteten Beschwerde macht die beschwerdeführende Partei zunächst geltend, die belangte Behörde habe die Einvernahme angebotener Zeugen unterlassen. Der belangten Behörde kann nicht entgegen getreten werden, wenn sie dem Antrag der beschwerdeführenden Partei auf Vernehmung zahlreicher weiterer Personen (Mitglieder des Senates und Mitarbeiter der Bewerberin) mit der Begründung nicht entsprochen hat, dass all diese Personen selbst nach den Behauptungen

der beschwerdeführenden Partei am eigentlichen Auswahlverfahren des Universitätsrats nicht beteiligt und daher nicht in der Lage gewesen wären, Vorkommnisse aus dem Verfahren vor dem Universitätsrat bzw. das Verhalten der Mitglieder des Universitätsrates und deren Motive aus eigener Wahrnehmung wiederzugeben vergleiche , hierzu das hg. Erkenntnis vom 3. September 2011, Zl. 2000/10/0109, wonach ein Zeuge insbesondere dann nicht vernommen werden muss, wenn er nach der Aktenlage zu den entscheidungswesentlichen Fragen keine Aussage machen kann oder wenn bereits aufgrund des Beweisthemas ersichtlich ist, dass die Aussage entbehrlich ist). Mit dem Vorbringen, dass insbesondere die Mitglieder des Senates über die Qualifikationen der Bewerber hätten Auskunft geben können, macht die Beschwerde keine konkreten Umstände geltend, zu welchen die Zeugen hätten vernommen werden müssen. Zur Einholung eines Erkundungsbeweises war die Behörde nicht gehalten.

Zudem führt die beschwerdeführende Partei ins Treffen, dass sie von der Einvernahme von Zeuginnen und Zeugen ausgeschlossen gewesen sei. Auch mit diesem Vorbringen kann kein Verfahrensmangel aufgezeigt werden, da dem Verfahrenskonzept des AVG das Prinzip der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme nicht zugrunde liegt (vgl. die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze 12, § 46 AVG E 80, zitierte hg. Rechtsprechung). Die belangte Behörde war daher grundsätzlich auch nicht verpflichtet, eine mündliche Verhandlung abzuhalten. Soweit die beschwerdeführende Partei vorbringt, sie sei in ihrem Recht "beschnitten" worden, durch ihren Vertreter Fragen an die Zeugen zu stellen, übersieht sie, dass die Verfahrensbestimmungen des AVG kein derartiges Fragerecht vorsehen (vgl. Hengstschläger/Leeb, AVG, § 50 Rz 8, § 45 Rz 35, mwN). Zudem führt die beschwerdeführende Partei ins Treffen, dass sie von der Einvernahme von Zeuginnen und Zeugen ausgeschlossen gewesen sei. Auch mit diesem Vorbringen kann kein Verfahrensmangel aufgezeigt werden, da dem Verfahrenskonzept des AVG das Prinzip der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme nicht zugrunde liegt vergleiche , die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze 12, Paragraph 46, AVG E 80, zitierte hg. Rechtsprechung). Die belangte Behörde war daher grundsätzlich auch nicht verpflichtet, eine mündliche Verhandlung abzuhalten. Soweit die beschwerdeführende Partei vorbringt, sie sei in ihrem Recht "beschnitten" worden, durch ihren Vertreter Fragen an die Zeugen zu stellen, übersieht sie, dass die Verfahrensbestimmungen des AVG kein derartiges Fragerecht vorsehen vergleiche , Hengstschläger/Leeb, AVG, Paragraph 50, Rz 8, Paragraph 45, Rz 35, mwN).

II.3.2. Des Weiteren bringt die Beschwerde vor, es ließe sich aus den im Bescheid getroffenen Feststellungen nicht ableiten, dass die Auswahlentscheidung in diskriminierungsfreier Weise erfolgt sei, insbesondere habe die belangte Behörde die von den Mitgliedern der Schiedskommission (wohl: des Universitätsrates) vorgebrachten Argumente hinsichtlich der mangelnden (emotionalen) Belastbarkeit der Bewerberin als Aspekt der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität "in keiner Weise" auf ihre inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit hin überprüft. römisch zwei. 3.2. Des Weiteren bringt die Beschwerde vor, es ließe sich aus den im Bescheid getroffenen Feststellungen nicht ableiten, dass die Auswahlentscheidung in diskriminierungsfreier Weise erfolgt sei, insbesondere habe die belangte Behörde die von den Mitgliedern der Schiedskommission (wohl: des Universitätsrates) vorgebrachten Argumente hinsichtlich der mangelnden (emotionalen) Belastbarkeit der Bewerberin als Aspekt der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität "in keiner Weise" auf ihre inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit hin überprüft.

Mit diesem Einwand zieht die beschwerdeführende Partei im Ergebnis die Beweiswürdigung durch die belangte Behörde in Zweifel. Dazu ist zunächst auszuführen, dass die Behörde in freier Beweiswürdigung nach den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und Unbeschränktheit der Beweismittel zu beurteilen hat, ob sie eine bestimmte Tatsache als erwiesen annimmt oder nicht. Der Grundsatz der freien Beweiswürdigung bedeutet aber nicht, dass der in der Begründung des Bescheides niederzulegende Denkvorgang der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nicht unterliegt. Die Bestimmung des § 45 Abs. 2 AVG hat nur zur Folge, dass die Würdigung der Beweise keinen gesetzlichen Regeln unterworfen ist. Dies schließt aber eine verwaltungsgerichtliche Kontrolle in der Richtung nicht aus, ob der Sachverhalt genügend erhoben ist und ob die bei der Beweiswürdigung vorgenommenen Erwägungen schlüssig sind, also den Denkgesetzen und dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut nicht widersprechen. Unter Beachtung dieser Grundsätze hat der Verwaltungsgerichtshof auch zu prüfen, ob die Behörde im Rahmen ihrer Beweiswürdigung alle in Betracht kommenden Umstände vollständig berücksichtigt hat. Hingegen ist der Verwaltungsgerichtshof nicht berechtigt, eine Beweiswürdigung der belangten Behörde, die einer Überprüfung unter den genannten Gesichtspunkten standhält, auf ihre Richtigkeit hin zu beurteilen, d. h. sie mit der Begründung zu verwerfen, dass auch ein anderer Ablauf der Ereignisse bzw. ein anderer Sachverhalt schlüssig begründbar wäre (vgl. unter vielen das

hg. Erkenntnis vom 20. Oktober 2010, Zl. 2007/08/0256, mwN). Mit diesem Einwand zieht die beschwerdeführende Partei im Ergebnis die Beweiswürdigung durch die belangte Behörde in Zweifel. Dazu ist zunächst auszuführen, dass die Behörde in freier Beweiswürdigung nach den Grundsätzen der Gleichwertigkeit und Unbeschränktheit der Beweismittel zu beurteilen hat, ob sie eine bestimmte Tatsache als erwiesen annimmt oder nicht. Der Grundsatz der freien Beweiswürdigung bedeutet aber nicht, dass der in der Begründung des Bescheides niederzulegende Denkvorgang der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nicht unterliegt. Die Bestimmung des Paragraph 45, Absatz 2, AVG hat nur zur Folge, dass die Würdigung der Beweise keinen gesetzlichen Regeln unterworfen ist. Dies schließt aber eine verwaltungsgerichtliche Kontrolle in der Richtung nicht aus, ob der Sachverhalt genügend erhoben ist und ob die bei der Beweiswürdigung vorgenommenen Erwägungen schlüssig sind, also den Denkgesetzen und dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut nicht widersprechen. Unter Beachtung dieser Grundsätze hat der Verwaltungsgerichtshof auch zu prüfen, ob die Behörde im Rahmen ihrer Beweiswürdigung alle in Betracht kommenden Umstände vollständig berücksichtigt hat. Hingegen ist der Verwaltungsgerichtshof nicht berechtigt, eine Beweiswürdigung der belangten Behörde, die einer Überprüfung unter den genannten Gesichtspunkten standhält, auf ihre Richtigkeit hin zu beurteilen, d. h. sie mit der Begründung zu verwerfen, dass auch ein anderer Ablauf der Ereignisse bzw. ein anderer Sachverhalt schlüssig begründbar wäre (vergleiche, unter vielen das hg. Erkenntnis vom 20. Oktober 2010, Zl. 2007/08/0256, mwN).

Die belangte Behörde hat sich im vorliegenden Bescheid eingehend mit den aufgenommenen Beweisen und insbesondere mit der Frage der emotionalen Belastung der Bewerberin während des Hearings auseinandergesetzt und sich dabei vor allem auf eine Zeugin gestützt, die bei der Wahl im Universitätsrat zugunsten der Bewerberin gestimmt hatte. Dabei hat die belangte Behörde sich auch ausführlich mit dem Argument befasst, dass sich die für die Bewerberin unangenehme Situation in den Gesprächen mit dem Universitätsrat nicht deshalb ergeben habe, weil einzelne Mitglieder etwas gegen Frauen im Allgemeinen oder die Bewerberin im Besonderen gehabt hätten, sondern, weil ein Großteil der Mitglieder des Universitätsrates mit der von der Bewerberin vorgesehenen Kompetenzaufteilung im zukünftigen Rektorat nicht einverstanden gewesen sei.

Es begegnet daher insgesamt keinen Bedenken, wenn die belangte Behörde - ausgehend von Feststellungen, die aus einem mängelfreien Ermittlungsverfahren und aus einer den Prüfkriterien des Verwaltungsgerichtshofes entsprechenden Beweiswürdigung resultieren - zum Ergebnis gelangt ist, dass eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes nicht festgestellt werden kann.

II.3.3. Darüber hinaus macht die beschwerdeführende Partei die Nichtberücksichtigung von § 31 des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Innsbruck geltend, wonach im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien keine Berücksichtigung finden dürfen. Sie bringt hierzu vor, dass die von Mitgliedern des Universitätsrates im Hearing aufgeworfene Frage der Kompetenzverteilung im künftigen Rektorat, insbesondere die Bereitschaft zur Einrichtung eines eigenen Vizerektorats für Finanzen, nicht Teil der Ausschreibung gewesen sei, weshalb weder der Universitätsrat noch die belangte Behörde dieses Kriterium bei der Auswahlentscheidung hätten heranziehen dürfen. römisch zwei.3.3. Darüber hinaus macht die beschwerdeführende Partei die Nichtberücksichtigung von Paragraph 31, des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Innsbruck geltend, wonach im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien keine Berücksichtigung finden dürfen. Sie bringt hierzu vor, dass die von Mitgliedern des Universitätsrates im Hearing aufgeworfene Frage der Kompetenzverteilung im künftigen Rektorat, insbesondere die Bereitschaft zur Einrichtung eines eigenen Vizerektorats für Finanzen, nicht Teil der Ausschreibung gewesen sei, weshalb weder der Universitätsrat noch die belangte Behörde dieses Kriterium bei der Auswahlentscheidung hätten heranziehen dürfen.

Dem kann insofern nicht gefolgt werden, als die Ausschreibung der Stelle einer Rektorin/eines Rektors der Medizinischen Universität Innsbruck (Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2008/09, 8. Stück Nr. 33) explizit die "Einrichtung des Rektorats mit VizerektorInnen zur Führung der Universität im Team" zu den Aufgaben der Rektorin/des Rektors zählt. Dazu kommt, dass gemäß § 23 Abs. 1 Z 2 UG 2002 die Rektorin oder der Rektor einen Vorschlag für die Wahl der Vizerektorinnen und Vizektoren zu erstellen hat und dem Universitätsrat gemäß § 21 Abs. 1 Z 5 UG 2002 die Aufgabe zukommt, auf Vorschlag der Rektorin oder des Rektors die Vizerektorinnen und Vizektoren zu wählen. Die Frage der Einrichtung einer Vizerektorin oder eines Vizektors für Finanzen ist somit als Teil der Ausschreibungskriterien anzusehen, weshalb die vorgebrachte Verletzung des § 31 des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Innsbruck nicht vorliegt. Dazu kommt, dass eine

Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechtes aus der Forderung des Universitätsrates nach einem für Finanzfragen zuständigen Vizerektorat nicht abgeleitet werden kann. Zudem erscheint eine solche Forderung angesichts der alleinigen Budgetverantwortung der Universitäten seit der Vollrechtsfähigkeit durch das UG 2002 sachlich gerechtfertigt (vgl. insbesondere § 15 Abs. 1 UG 2002). Dem kann insofern nicht gefolgt werden, als die Ausschreibung der Stelle einer Rektorin/eines Rektors der Medizinischen Universität Innsbruck (Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2008/09, 8. Stück Nr. 33) explizit die "Einrichtung des Rektorats mit VizerektorInnen zur Führung der Universität im Team" zu den Aufgaben der Rektorin/des Rektors zählt. Dazu kommt, dass gemäß Paragraph 23, Absatz eins, Ziffer 2, UG 2002 die Rektorin oder der Rektor einen Vorschlag für die Wahl der Vizerektorinnen und Vizektoren zu erstellen hat und dem Universitätsrat gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 5, UG 2002 die Aufgabe zukommt, auf Vorschlag der Rektorin oder des Rektors die Vizerektorinnen und Vizektoren zu wählen. Die Frage der Einrichtung einer Vizerektorin oder eines Vizektors für Finanzen ist somit als Teil der Ausschreibungskriterien anzusehen, weshalb die vorgebrachte Verletzung des Paragraph 31, des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Innsbruck nicht vorliegt. Dazu kommt, dass eine Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechtes aus der Forderung des Universitätsrates nach einem für Finanzfragen zuständigen Vizerektorat nicht abgeleitet werden kann. Zudem erscheint eine solche Forderung angesichts der alleinigen Budgetverantwortung der Universitäten seit der Vollrechtsfähigkeit durch das UG 2002 sachlich gerechtfertigt vergleiche , insbesondere Paragraph 15, Absatz eins, UG 2002).

Was den Vorwurf der beschwerdeführenden Partei anbelangt, die belangte Behörde habe auch hinsichtlich des Kriteriums der internationalen Erfahrung der Bewerber die von den Mitgliedern des Universitätsrates vorgebrachten Argumente in keiner Weise auf ihre inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Argumentation hin überprüft, so ist dem entgegen zu halten, dass die belangte Behörde nachvollziehbar dargelegt hat, dass es weder unsachlich noch als vorgeschobenes Scheinargument angesehen werden kann, wenn ein Bewerber, der Erfahrungen mit den Universitätssystemen verschiedener Staaten gemacht hat, in Hinblick auf das Kriterium der "internationalen Erfahrung" höher eingestuft wird als eine Bewerberin, die internationale Kontakte überwiegend bei Veranstaltungen geknüpft hat, die ihr eigenes Fach betreffen.

II.3.4. Schließlich bringt die beschwerdeführende Partei vor, die belangte Behörde habe die Beweislastregelung des § 20a B-GIBG, wonach eine von einer Diskriminierung betroffene Person die Diskriminierung (lediglich) glaubhaft zu machen habe, unrichtig angewendet, weil diese Regelung gemäß § 44 UG 2002 (der dem AVG als "lex specialis" vorgehe) "sinngemäß" auf das Verfahren vor der belangten Behörde anzuwenden sei. 3.4. Schließlich bringt die beschwerdeführende Partei vor, die belangte Behörde habe die Beweislastregelung des Paragraph 20 a, B-GIBG, wonach eine von einer Diskriminierung betroffene Person die Diskriminierung (lediglich) glaubhaft zu machen habe, unrichtig angewendet, weil diese Regelung gemäß Paragraph 44, UG 2002 (der dem AVG als "lex specialis" vorgehe) "sinngemäß" auf das Verfahren vor der belangten Behörde anzuwenden sei.

Damit verkennt sie die Rechtslage insofern, als sich § 20a B-GIBG bereits dem Wortlaut und der Gesetzessystematik nach auf die Geltendmachung von Ansprüchen einer von Diskriminierung "betroffenen Person" bezieht und nicht einer Legalpartei, die das öffentliche Interesse an Diskriminierungsschutz und Frauenförderung an Universitäten zu vertreten hat (vgl. Kucsko-Stadlmayer in: Mayer (Hg.) Kommentar zum Universitätsgesetz 2002, zu § 43, S 153), das Recht einräumt, sich auf diese Beweislastregelung zu berufen; dies auch deshalb, weil dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die für das Verfahren vor der Schiedskommission maßgeblichen Beweismittel zu Verfügung stehen (vgl. insbesondere § 42 Abs. 4, 7, 8a, 8b und 8c UG 2002; §§ 26, 28 und 30 des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Innsbruck). Damit verkennt sie die Rechtslage insofern, als sich Paragraph 20 a, B-GIBG bereits dem Wortlaut und der Gesetzessystematik nach auf die Geltendmachung von Ansprüchen einer von Diskriminierung "betroffenen Person" bezieht und nicht einer Legalpartei, die das öffentliche Interesse an Diskriminierungsschutz und Frauenförderung an Universitäten zu vertreten hat vergleiche , Kucsko-Stadlmayer in: Mayer (Hg.) Kommentar zum Universitätsgesetz 2002, zu Paragraph 43,, S 153), das Recht einräumt, sich auf diese Beweislastregelung zu berufen; dies auch deshalb, weil dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die für das Verfahren vor der Schiedskommission maßgeblichen Beweismittel zu Verfügung stehen vergleiche , insbesondere Paragraph 42, Absatz 4, 7, 8 a, 8 b, und 8c UG 2002; Paragraphen 26, 28, und 30 des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Innsbruck).

II.3.5. Die beschwerdeführende Partei ist auch nicht im Recht, wenn sie eine Bindungswirkung des "Gutachtens" der

Bundes-Gleichbehandlungskommission für die rechtliche Beurteilung durch die belangte Behörde annimmt (vgl. Rosenkranz, Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, 222 f; Ziehensack, AHG, § 1 Rz 1455; OGH 1 Ob 13/12m). Auch aus dem B-GIBG selbst ergibt sich, dass das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission keine zwingenden Rechtsfolgen nach sich zieht (vgl. § 23a Abs. 9 und 10 B-GIBG).römisch zwei.3.5. Die beschwerdeführende Partei ist auch nicht im Recht, wenn sie eine Bindungswirkung des "Gutachtens" der Bundes-Gleichbehandlungskommission für die rechtliche Beurteilung durch die belangte Behörde annimmt vergleiche , Rosenkranz, Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, 222 f; Ziehensack, AHG, Paragraph eins, Rz 1455; OGH 1 Ob 13/12m). Auch aus dem B-GIBG selbst ergibt sich, dass das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission keine zwingenden Rechtsfolgen nach sich zieht vergleiche , Paragraph 23 a, Absatz 9, und 10 B-GIBG).

III. Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.römisch drei. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Von der beantragten Verhandlung konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z 6 VwGG abgesehen werden.Von der beantragten Verhandlung konnte gemäß Paragraph 39, Absatz 2, Ziffer 6, VwGG abgesehen werden.

IV. Die Entscheidung über den Aufwandsatz gründet sich auf §§ 47 ff VwGG iVm der (auf "Altfälle" gemäß § 3 Z 1 der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013 idF BGBl. I Nr. 8/2014, weiter anzuwendenden) VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008.römisch vier. Die Entscheidung über den Aufwandsatz gründet sich auf Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der (auf "Altfälle" gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2014, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 8 aus 2014,, weiter anzuwendenden) VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008.

Da die beschwerdeführende Partei ebenso wie die belangte Behörde als Organ der Medizinischen Universität Innsbruck ohne eigene Rechtspersönlichkeit anzusehen ist, liegt die Identität des Rechtsträgers vor, dem Kosten zuzusprechen bzw. der zum Kostenersatz verpflichtet wäre. Ein Kostenzuspruch an die belangte Behörde findet daher nicht statt (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 16. Juni 2011, Zl. 2009/10/0159).Da die beschwerdeführende Partei ebenso wie die belangte Behörde als Organ der Medizinischen Universität Innsbruck ohne eigene Rechtspersönlichkeit anzusehen ist, liegt die Identität des Rechtsträgers vor, dem Kosten zuzusprechen bzw. der zum Kostenersatz verpflichtet wäre. Ein Kostenzuspruch an die belangte Behörde findet daher nicht statt vergleiche , dazu das hg. Erkenntnis vom 16. Juni 2011, Zl. 2009/10/0159).

Wien, am 30. September 2015

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2 Beweismittel Sachverständigengutachten Individuelle Normen und Parteienrechte Rechtsanspruch Antragsrecht Anfechtungsrecht VwRallg9/2

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2015:2012100047.X00

Im RIS seit

28.10.2015

Zuletzt aktualisiert am

05.10.2017

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at