

TE Bwvg Erkenntnis 2018/5/9 W129 2185760-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.05.2018

Entscheidungsdatum

09.05.2018

Norm

AVG §59 Abs1

B-GIBG §4

B-GIBG §4a

B-GIBG §5

B-VG Art.133 Abs4

UG §42

UG §43

UG §44

VwGVG §28 Abs2

1. AVG § 59 heute
2. AVG § 59 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 59 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998
1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993
1. B-GIBG § 4a heute
2. B-GIBG § 4a gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. B-GIBG § 4a gültig von 01.11.2023 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2023
4. B-GIBG § 4a gültig von 01.03.2011 bis 31.10.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
5. B-GIBG § 4a gültig von 01.01.2010 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
6. B-GIBG § 4a gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 5 heute
2. B-GIBG § 5 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 5 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 5 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. UG § 42 heute

2. UG § 42 gültig ab 01.07.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025

3. UG § 42 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2024

4. UG § 42 gültig von 01.09.2021 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021

5. UG § 42 gültig von 25.05.2018 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018

6. UG § 42 gültig von 17.05.2018 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018

7. UG § 42 gültig von 14.01.2015 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015

8. UG § 42 gültig von 01.10.2009 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009

9. UG § 42 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

1. UG § 43 heute

2. UG § 43 gültig ab 01.05.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2024

3. UG § 43 gültig von 01.10.2021 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021

4. UG § 43 gültig von 28.05.2021 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021

5. UG § 43 gültig von 25.05.2018 bis 27.05.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018

6. UG § 43 gültig von 14.01.2015 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015

7. UG § 43 gültig von 01.01.2014 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2013

8. UG § 43 gültig von 01.10.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009

9. UG § 43 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

1. UG § 44 heute

2. UG § 44 gültig ab 14.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015

3. UG § 44 gültig von 01.10.2002 bis 13.01.2015

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W129 2185760-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter DDr. Markus GERHOLD über die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der Universität XXXX gegen den Bescheid der Schiedskommission an der Universität XXXX vom 04.12.2017, Zl. SK1/2017, nach Durchführung einer mündlichen Beschwerdeverhandlung zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter DDr. Markus GERHOLD über die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der Universität römisch 40 gegen den Bescheid der Schiedskommission an der Universität römisch 40 vom 04.12.2017, Zl. SK1/2017, nach Durchführung einer mündlichen Beschwerdeverhandlung zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), idgF iVm § 43 Universitätsgesetz 2002 (UG) als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), idgF in Verbindung mit Paragraph 43, Universitätsgesetz 2002 (UG) als

unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Am 26.07.2017 wurde im Mitteilungsblatt der Universität XXXX die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors ausgeschrieben.1. Am 26.07.2017 wurde im Mitteilungsblatt der Universität römisch 40 die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors ausgeschrieben.

2. Am 13. sowie 14.11.2017 fanden an der Universität XXXX Hearings mit insgesamt 2 Bewerberinnen sowie 5 Bewerbern statt.2. Am 13. sowie 14.11.2017 fanden an der Universität römisch 40 Hearings mit insgesamt 2 Bewerberinnen sowie 5 Bewerbern statt.

3. Am 15.11.2017 übermittelte die Findungskommission dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Dreivorschlag.

4. Mit Mail vom 21.11.2017 übermittelte der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität XXXX dem Vorsitzenden der Schiedskommission per Mail eine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Vorschlag der Findungskommission. Gerügt wurde - hier auf das Wesentlichste zusammengefasst - die Diskriminierung einer nicht in den Dreivorschlag aufgenommenen Kandidatin, konkret Frau Prof.in Dr.in4. Mit Mail vom 21.11.2017 übermittelte der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität römisch 40 dem Vorsitzenden der Schiedskommission per Mail eine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Vorschlag der Findungskommission. Gerügt wurde - hier auf das Wesentlichste zusammengefasst - die Diskriminierung einer nicht in den Dreivorschlag aufgenommenen Kandidatin, konkret Frau Prof.in Dr.in

XXXX , welche aufgrund ihrer Bewerbung, ihrer Präsentation und der Beantwortung der gestellten Fragen im Hinblick auf die Genderkompetenz eindeutig ebenso qualifiziert sei wie zwei männliche Kandidaten auf dem Dreivorschlag.römisch 40 , welche aufgrund ihrer Bewerbung, ihrer Präsentation und der Beantwortung der gestellten Fragen im Hinblick auf die Genderkompetenz eindeutig ebenso qualifiziert sei wie zwei männliche Kandidaten auf dem Dreivorschlag.

5. Mit Mail vom 24.11.2017 übermittelten die Vorsitzende des Universitätsrates sowie der Vorsitzende des Senates eine Stellungnahme mit (näherer) Begründung und Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber.

6. Mit Mail vom 27.11.2017 ergänzte der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beschwerde dahingehend, dass die in der Beschwerde genannte Kandidatin ein "deutlich sichtbarer[es]" Konzept zur Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Universität als ein bestimmter (namentlich genannter und in den Dreivorschlag aufgenommener) Kandidat vorgelegt habe. Auch habe dieser Kandidat in der Präsentation beim Thema Genderkompetenz schlecht abgeschnitten. Die Kandidatin sei hingegen als einzige beim Hearing mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung konfrontiert worden und habe ehrlich eingeräumt, sich mit dem Thema noch nicht auseinandergesetzt zu haben.

7. Mit Mail vom 30.11.2017 ergänzte der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die eingebrachte Beschwerde dahingehend, dass der Senatsvorsitzende die Bewerberin mit einer sehr privaten Frage verunsichert habe, nämlich die Frage ihres Umganges mit ihren vier Kindern im Falle eines Wohnungswechsels nach XXXX . Aus Sicht des Arbeitskreises sei diese Frage nicht nur unzulässig, sondern auch völlig diskriminierend.7. Mit Mail vom 30.11.2017 ergänzte der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die eingebrachte Beschwerde dahingehend, dass der Senatsvorsitzende die Bewerberin mit einer sehr privaten Frage verunsichert habe, nämlich die Frage ihres Umganges mit ihren vier Kindern im Falle eines Wohnungswechsels nach römisch 40 . Aus Sicht des Arbeitskreises sei diese Frage nicht nur unzulässig, sondern auch völlig diskriminierend.

Weiters wurde (erneut) darauf hingewiesen, dass die Kandidatin als einzige mit einer Frage zur EU-Datenschutz-Grundverordnung konfrontiert worden sei.

Auch dass sie aufgrund ihrer hervorragenden Qualifikation nicht in den Dreivorschlag gekommen sei, stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

8. Mit Mail vom selben Tag übermittelten die Vorsitzende des Universitätsrates sowie der Vorsitzende des Senates eine weitere (detaillierte) Gegenüberstellung der für die Auswahl maßgebenden Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten.

9. Mit Mail vom 03.12.2017 teilte der Senatsvorsitzende mit, es sei allen Kandidatinnen und Kandidaten mit aufrechten Dienstverhältnissen die Frage nach einem notwendig gewordenen Umzug nach XXXX gestellt worden. Ein Kandidat habe derzeit keinen Arbeitgeber und habe sich als jederzeit abkömmlich gezeigt; bei den drei weiteren in XXXX lebenden Kandidatinnen und Kandidaten habe die Frage keinen Sinn gehabt, da sie ja ohnehin in XXXX lebten.9. Mit Mail vom 03.12.2017 teilte der Senatsvorsitzende mit, es sei allen Kandidatinnen und Kandidaten mit aufrechten Dienstverhältnissen die Frage nach einem notwendig gewordenen Umzug nach römisch 40 gestellt worden. Ein Kandidat habe derzeit keinen Arbeitgeber und habe sich als jederzeit abkömmlich gezeigt; bei den drei weiteren in römisch 40 lebenden Kandidatinnen und Kandidaten habe die Frage keinen Sinn gehabt, da sie ja ohnehin in römisch 40 lebten.

Die vom AKG genannte Kandidatin habe von sich aus ihre Lebenssituation beschrieben, worauf er die Kandidatin gefragt habe, wie sie ihre Übersiedlung nach XXXX handhaben werde, wenn sie ihr FWF-Projekt weiterhin betreuen wolle, ihren Kontrabass-Unterricht beim Wiener Philharmoniker weiterhin besuchen wolle, der Lebensmittelpunkt Ihrer Familie und den vier Kindern in XXXX liege. Die vom AKG genannte Kandidatin habe von sich aus ihre Lebenssituation beschrieben, worauf er die Kandidatin gefragt habe, wie sie ihre Übersiedlung nach römisch 40 handhaben werde, wenn sie ihr FWF-Projekt weiterhin betreuen wolle, ihren Kontrabass-Unterricht beim Wiener Philharmoniker weiterhin besuchen wolle, der Lebensmittelpunkt Ihrer Familie und den vier Kindern in römisch 40 liege.

10. In ihrer 5. (27.11.2017) und 6. Sitzung (04.12.2017) setzte sich die Schiedskommission an der Universität XXXX mit der eingebrachten Beschwerde auseinander und beschloss in weiterer Folge den dem gegenständlichen Bescheid zugrundeliegenden Entwurf.10. In ihrer 5. (27.11.2017) und 6. Sitzung (04.12.2017) setzte sich die Schiedskommission an der Universität römisch 40 mit der eingebrachten Beschwerde auseinander und beschloss in weiterer Folge den dem gegenständlichen Bescheid zugrundeliegenden Entwurf.

11. Mit Mail sowie Fax vom 05.12.2017 wurde der vom Vorsitzenden der Schiedskommission unterfertigte Bescheid (unter anderem) dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zugestellt.

12. Mit Mail vom 01.01.2018 übermittelte der Vorsitzende des Arbeitskreises eine Beschwerde gegen den gegenständlichen Bescheid. In dieser wurde - hier sinngemäß und auf das Wesentlichste zusammengefasst - vorgebracht, dass eine bestimmte (namentlich genannte) Kandidatin aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert und nicht in den Dreivorschlag der Findungskommission aufgenommen worden sei. So sei sie während der Präsentation vom Senatsvorsitzenden gefragt worden, wie die weitere Vorgangsweise in Bezug auf ihre vier Kinder bei einer Übersiedlung nach XXXX aussehe. Diese Frage sei privat, untergriffig und völlig unzulässig. Auch habe man versucht, die Kandidatin durch nicht ausreichend erläuterte Fragen aus dem EU-Datenschutzrecht unsicher erscheinen zu lassen. Bei gleichbehandelnder Wertschätzung hätten alle diese (letzte) Frage erhalten. Die Kandidatin habe daher eine nachteilige Behandlung erfahren und sei trotz ihrer fachlichen Qualifikation nicht in den Dreivorschlag aufgenommen worden. Die nachgereichte Begründung der Findungskommission für ihren Dreivorschlag werde als mangelhaft eingestuft, wie sich aus mehreren - vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen detailliert dargestellten - Aspekten ergebe. Auch habe die Schiedskommission die Rechtsvorschriften, auf die sich der angefochtene Bescheid stütze, nicht im Spruch angeführt. Vorgebrachte Argumente seien nicht ausreichend untersucht worden, zum Beispiel die nicht nachvollziehbare Punktetabelle bei der Begründung des Dreivorschlages. Aussagen der Findungskommission über Kandidatinnen und Kandidaten, wonach diese zB "sympathisch und zugänglich", "an gehobener Diskussion interessiert", "wissbegierig" oder "geistreich" seien, seien nicht näher erläutert worden.12. Mit Mail vom 01.01.2018 übermittelte der Vorsitzende des Arbeitskreises eine Beschwerde gegen den gegenständlichen Bescheid. In dieser wurde - hier sinngemäß und auf das Wesentlichste zusammengefasst - vorgebracht, dass eine bestimmte (namentlich genannte) Kandidatin aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert und nicht in den Dreivorschlag der Findungskommission aufgenommen worden sei. So sei sie während der Präsentation vom Senatsvorsitzenden gefragt worden, wie die weitere Vorgangsweise in Bezug auf ihre vier Kinder bei einer

Übersiedlung nach römisch 40 aussehe. Diese Frage sei privat, untergriffig und völlig unzulässig. Auch habe man versucht, die Kandidatin durch nicht ausreichend erläuterte Fragen aus dem EU-Datenschutzrecht unsicher erscheinen zu lassen. Bei gleichbehandelnder Wertschätzung hätten alle diese (letzte) Frage erhalten. Die Kandidatin habe daher eine nachteilige Behandlung erfahren und sei trotz ihrer fachlichen Qualifikation nicht in den Dreivorschlag aufgenommen worden. Die nachgereichte Begründung der Findungskommission für ihren Dreivorschlag werde als mangelhaft eingestuft, wie sich aus mehreren - vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen detailliert dargestellten - Aspekten ergebe. Auch habe die Schiedskommission die Rechtsvorschriften, auf die sich der angefochtene Bescheid stütze, nicht im Spruch angeführt. Vorgebrachte Argumente seien nicht ausreichend untersucht worden, zum Beispiel die nicht nachvollziehbare Punktetabelle bei der Begründung des Dreivorschlags. Aussagen der Findungskommission über Kandidatinnen und Kandidaten, wonach diese zB "sympathisch und zugänglich", "an gehobener Diskussion interessiert", "wissbegierig" oder "geistreich" seien, seien nicht näher erläutert worden.

Auch sei die in der Ausschreibung ausdrücklich verlangte Genderkompetenz durch die Findungskommission nicht beurteilt und das Frauenfördergebot nicht beachtet worden.

13. In weiterer Folge holte die Schiedskommission Stellungnahmen der Vorsitzenden des Universitätsrates und des Vorsitzenden des Senates zu den Beschwerdeausführungen ein und übermittelte die Beschwerde (samt Verwaltungsakt) mit Begleitschreiben vom 05.02.2018 sowie einer eigenen Stellungnahme (vom 31.01.2018) dem Bundesverwaltungsgericht.

14. Am 09.04.2018 führte das Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Beschwerdeverhandlung durch, an welcher die jeweiligen Vorsitzenden der Schiedskommission sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen als Parteienvertreter teilnahmen. Darüber hinaus wurden die in Verfahren sowie in der Beschwerde von der beschwerdeführenden Partei mehrfach genannte Bewerberin sowie weiters die Vorsitzende des Universitätsrates sowie der Vorsitzende des Senates als Zeugen befragt und der Sachverhalt eingehend mit den Vertretern der belangten Behörde sowie der beschwerdeführenden Partei erörtert.

Die (schriftliche) Stellungnahme der belangten Behörde vom 31.01.2018 wurde dem Vertreter der beschwerdeführenden Partei in Kopie (samt 14tägiger Frist zur Abgabe einer Äußerung im Rahmen des Parteiengehörs) überreicht.

15. Mit Schreiben vom 23.04.2018 teilte der Vertreter der beschwerdeführenden Partei mit, es sei in einer Sondersitzung beschlossen worden, keine weitere Stellungnahme abzugeben. Aus den zeugenschaftlichen Ausführungen der Vorsitzenden des Universitätsrates ergebe sich eine vom AKG blockierte Strategie zur Rektorsfindung. Es sei essentiell, nicht über die Diskriminierung der Kandidatin hinwegzusehen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Am 26.07.2017 wurde im Mitteilungsblatt der Universität XXXX die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors ausgeschrieben.1.1. Am 26.07.2017 wurde im Mitteilungsblatt der Universität römisch 40 die Funktion der Rektorin bzw. des Rektors ausgeschrieben.

Am 13. sowie 14.11.2017 fanden an der Universität XXXX Hearings mit insgesamt 2 Bewerberinnen sowie 5 Bewerbern statt. Das letzte Hearing wurde mit Frau Prof.in Dr.in XXXX durchgeführt.Am 13. sowie 14.11.2017 fanden an der Universität römisch 40 Hearings mit insgesamt 2 Bewerberinnen sowie 5 Bewerbern statt. Das letzte Hearing wurde mit Frau Prof.in Dr.in römisch 40 durchgeführt.

1.2. Bereits im Vorfeld der Hearings hatten sich alle Bewerberinnen und Bewerber einem standardisierten Test und einem Interview eines Personalberatungsunternehmens zu stellen. Dabei gab Frau Prof.in Dr.in XXXX an, dass ihr Lebensmittelpunkt auch im Falle einer Bestellung zur Rektorin an der Universität XXXX weiterhin in XXXX bleiben werde. Der Bericht des Personalberatungsunternehmens hielt diesbezüglich fest: "... will neben der Funktion als Rektorin auch eigene wissenschaftliche Aufgaben weiter betreiben und in XXXX verankert bleiben."1.2. Bereits im Vorfeld der Hearings hatten sich alle Bewerberinnen und Bewerber einem standardisierten Test und einem Interview eines Personalberatungsunternehmens zu stellen. Dabei gab Frau Prof.in Dr.in römisch 40 an, dass ihr

Lebensmittelpunkt auch im Falle einer Bestellung zur Rektorin an der Universität römisch 40 weiterhin in römisch 40 bleiben werde. Der Bericht des Personalberatungsunternehmens hielt diesbezüglich fest: "... will neben der Funktion als Rektorin auch eigene wissenschaftliche Aufgaben weiter betreiben und in römisch 40 verankert bleiben."

1.3. Im Hearing wurden alle nicht in XXXX wohnhaften Kandidatinnen und Kandidaten nach ihrer Umzugsbereitschaft nach XXXX befragt. 1.3. Im Hearing wurden alle nicht in römisch 40 wohnhaften Kandidatinnen und Kandidaten nach ihrer Umzugsbereitschaft nach römisch 40 befragt.

1.4. Im Hearing wurde Frau Prof.in Dr.in XXXX vom Senatsvorsitzenden ebenfalls nach ihrer Umzugsbereitschaft, aber auch nach ihren Familienverhältnissen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie nach ihren Nebentätigkeiten befragt. Diese Fragen wurden Frau Prof.in Dr.in XXXX auch beantwortet. 1.4. Im Hearing wurde Frau Prof.in Dr.in römisch 40 vom Senatsvorsitzenden ebenfalls nach ihrer Umzugsbereitschaft, aber auch nach ihren Familienverhältnissen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie nach ihren Nebentätigkeiten befragt. Diese Fragen wurden Frau Prof.in Dr.in römisch 40 auch beantwortet.

Die Fragestellungen und ihre jeweilige Beantwortung hatten keinen negativen Einfluss auf die Präsentation von Frau Prof.in Dr.in XXXX , insbesondere kann nicht festgestellt werden, dass Frau Prof.in Dr.in XXXX dadurch nervös, unruhig oder aus dem Konzept gebracht wurde. Vielmehr trat Frau Prof.in Dr.in XXXX auch in weiterer Folge souverän auf. Die Fragestellungen und ihre jeweilige Beantwortung hatten keinen negativen Einfluss auf die Präsentation von Frau Prof.in Dr.in römisch 40 , insbesondere kann nicht festgestellt werden, dass Frau Prof.in Dr.in römisch 40 dadurch nervös, unruhig oder aus dem Konzept gebracht wurde. Vielmehr trat Frau Prof.in Dr.in römisch 40 auch in weiterer Folge souverän auf.

1.5. Im Hearing wurde Frau Prof.in Dr.in XXXX weiters als einzige Bewerberin von einem Universitätsrats-Mitglied (nicht aber Mitglied der Findungskommission) mit einer Frage zur Datenschutz-Grundverordnung konfrontiert. 1.5. Im Hearing wurde Frau Prof.in Dr.in römisch 40 weiters als einzige Bewerberin von einem Universitätsrats-Mitglied (nicht aber Mitglied der Findungskommission) mit einer Frage zur Datenschutz-Grundverordnung konfrontiert.

Die Bewerberin räumte ein, sich mit dieser Frage noch nicht befasst zu haben; dies wurde der Bewerberin seitens der Findungskommission in keiner Weise negativ zur Last gelegt.

1.6. Es kann nicht festgestellt werden, dass die Beurteilung von Frau Prof.in Dr.in XXXX durch die Findungskommission in diskriminierender und willkürlicher Weise erfolgte. 1.6. Es kann nicht festgestellt werden, dass die Beurteilung von Frau Prof.in Dr.in römisch 40 durch die Findungskommission in diskriminierender und willkürlicher Weise erfolgte.

2. Beweiswürdigung:

Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.1. ergibt sich unstrittig unmittelbar aus dem Verwaltungsakt.

Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.2. ergibt sich aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen des geladenen Zeugen Prof. XXXX (Senatsvorsitzender), auch wenn sich die zweite Zeugin, Universitätsratsvorsitzende XXXX , erst auf Vorhalt an dieses Detail erinnern konnte. Prof. XXXX zitierte aus dem (aus Datenschutzgründen nicht als Ganzes dem BVwG vorgelegten) Abschlussbericht des Personalberatungsunternehmens. Der Inhalt des Zitates selbst blieb seitens der beschwerdeführenden Partei unbestritten. Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.2. ergibt sich aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen des geladenen Zeugen Prof. römisch 40 (Senatsvorsitzender), auch wenn sich die zweite Zeugin, Universitätsratsvorsitzende römisch 40 , erst auf Vorhalt an dieses Detail erinnern konnte. Prof. römisch 40 zitierte aus dem (aus Datenschutzgründen nicht als Ganzes dem BVwG vorgelegten) Abschlussbericht des Personalberatungsunternehmens. Der Inhalt des Zitates selbst blieb seitens der beschwerdeführenden Partei unbestritten.

Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.3. ergibt sich aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen des geladenen Zeugen Prof. XXXX (Senatsvorsitzender). Die Ausführungen sind seitens der beschwerdeführenden Partei unbestritten geblieben. Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.3. ergibt sich aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen des geladenen Zeugen Prof. römisch 40 (Senatsvorsitzender). Die Ausführungen sind seitens der beschwerdeführenden Partei unbestritten geblieben.

Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.4. ergibt sich aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen des geladenen Zeugen Prof. XXXX (Senatsvorsitzender), aber auch aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen der als Zeugin befragten Bewerberin selbst. Das - zudem erst sehr spät (in der zweiten Ergänzung vom 30.11.2017)

nachreichte - Vorbringen der beschwerdeführenden Partei, wonach die Kandidatin durch die private Frage nach dem Umgang mit ihren vier Kindern bei einem Wohnungswechsel nach XXXX "sichtbar verunsichert" gewesen sei, kann insbesondere aufgrund der glaubwürdigen Aussage der als Zeugin befragten Kandidatin, die ausdrücklich zu Protokoll gab, durch die Fragestellung nicht verunsichert gewesen zu sein, nicht als zutreffend erachtet werden. Auch Senatsvorsitzender Prof. XXXX führte aus, dass die Bewerberin auch nach der Fragestellung souverän aufgetreten sei. Die getroffene Feststellung zu Punkt 1.4. ergibt sich aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen des geladenen Zeugen Prof. römisch 40 (Senatsvorsitzender), aber auch aus den glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen der als Zeugin befragten Bewerberin selbst. Das - zudem erst sehr spät (in der zweiten Ergänzung vom 30.11.2017) nachreichte - Vorbringen der beschwerdeführenden Partei, wonach die Kandidatin durch die private Frage nach dem Umgang mit ihren vier Kindern bei einem Wohnungswechsel nach römisch 40 "sichtbar verunsichert" gewesen sei, kann insbesondere aufgrund der glaubwürdigen Aussage der als Zeugin befragten Kandidatin, die ausdrücklich zu Protokoll gab, durch die Fragestellung nicht verunsichert gewesen zu sein, nicht als zutreffend erachtet werden. Auch Senatsvorsitzender Prof. römisch 40 führte aus, dass die Bewerberin auch nach der Fragestellung souverän aufgetreten sei.

Die getroffene Feststellung zu 1.5. ergibt sich hinsichtlich des Faktums der Fragestellung zur Datenschutz-Grundverordnung aus dem völlig unstrittigen Akteninhalt sowie den übereinstimmenden und glaubwürdigen Zeugenaussagen. Die als Zeugin befragte Bewerberin führte zwar aus, dass sie durch die Fragestellung nicht verunsichert wurde, aber sich als brüskiert oder ratlos sah. Die beiden als Zeugen befragten Mitglieder der Findungskommission führten jedoch übereinstimmend und glaubwürdig aus, dass diese (aus dem Publikum stammende) Fragestellung bzw. die Nichtbeantwortung der Frage von der Findungskommission in keiner Weise bei der in weiterer Folge vorgenommenen Wertung der Bewerbung berücksichtigt wurde.

Die getroffene Feststellung zu 1.6. ergibt sich aus den diesbezüglich glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen der beiden als Zeugen befragten Mitglieder der Findungskommission sowie dem Inhalt der Verfahrensakten der belangten Behörde. Es kann nicht erkannt werden, dass die Bewerberin Prof.in Dr.in XXXX durch die Findungskommission in einem der vorliegenden Aspekte der Bewertung in willkürlicher Weise aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt wurde. Die von der Findungskommission vorgelegten Bewertungen der Bewerberin sowie ihrer männlichen Mitbewerber erweist sich aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes als schlüssig und nachvollziehbar, jedenfalls nicht als unsachlich und diskriminierend. Die getroffene Feststellung zu 1.6. ergibt sich aus den diesbezüglich glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen der beiden als Zeugen befragten Mitglieder der Findungskommission sowie dem Inhalt der Verfahrensakten der belangten Behörde. Es kann nicht erkannt werden, dass die Bewerberin Prof.in Dr.in römisch 40 durch die Findungskommission in einem der vorliegenden Aspekte der Bewertung in willkürlicher Weise aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt wurde. Die von der Findungskommission vorgelegten Bewertungen der Bewerberin sowie ihrer männlichen Mitbewerber erweist sich aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes als schlüssig und nachvollziehbar, jedenfalls nicht als unsachlich und diskriminierend.

Soweit die beschwerdeführende Partei die geringe Punktezahl der Bewerberin hinsichtlich ihrer Führungs- und Personalkompetenz moniert, konnte der als Zeuge befragte Senatsvorsitzende schlüssig und nachvollziehbar darlegen, dass die Bewerberin in den Unterlagen des Personalberatungsunternehmens auf Basis eines durchgeführten Tests wörtlich als "weniger veränderungs- und gestaltungsstark" qualifiziert wurde, sie schätze "Ideen mehr als Taten" und habe "noch wenig Qualitätsmanagement und Prozessmanagementenerfahrung". Somit erweisen sich die 3 Punkte (von 5 maximal möglichen) jedenfalls nicht als unsachlich oder in diskriminierender Weise festgelegt.

Ähnliches gilt für den von der beschwerdeführenden Partei ins Treffen geführten Vergleich der Bewerberin mit dem Kandidaten Prof. XXXX ; der Vergleich sei aus Sicht der beschwerdeführenden Partei in diskriminierender Weise zu Lasten der Beschwerdeführerin erfolgt. Hier konnte der als Zeuge befragte Senatsvorsitzende schlüssig und nachvollziehbar darlegen, dass der Bewerber Prof. XXXX in den Unterlagen des Personalberatungsunternehmens auf Basis eines durchgeführten Tests wörtlich mit den Worten "außergewöhnlich teamorientiert, hoher Gemeinschaftssinn, hohe Empathie, will sich ausschließlich der Aufgabe des Rektors widmen (...)" beschrieben wurde. Ähnliches gilt für den von der beschwerdeführenden Partei ins Treffen geführten Vergleich der Bewerberin mit dem Kandidaten Prof. römisch 40 ; der Vergleich sei aus Sicht der beschwerdeführenden Partei in diskriminierender Weise zu Lasten der Beschwerdeführerin erfolgt. Hier konnte der als Zeuge befragte Senatsvorsitzende schlüssig und nachvollziehbar darlegen, dass der Bewerber Prof. römisch 40 in den Unterlagen des

Personalberatungsunternehmens auf Basis eines durchgeführten Tests wörtlich mit den Worten "außergewöhnlich teamorientiert, hoher Gemeinschaftssinn, hohe Empathie, will sich ausschließlich der Aufgabe des Rektors widmen (...)" beschrieben wurde.

Soweit die beschwerdeführende Partei eine im Bewerbungsverfahren deutlich besser unter Beweis gestellte Genderkompetenz der Bewerberin Prof.in XXXX im Vergleich zu Kandidat Prof. XXXX behauptete, kann dieses Vorbringen seitens des Bundesverwaltungsgerichtes nicht geteilt werden: Soweit die beschwerdeführende Partei eine im Bewerbungsverfahren deutlich besser unter Beweis gestellte Genderkompetenz der Bewerberin Prof.in römisch 40 im Vergleich zu Kandidat Prof. römisch 40 behauptete, kann dieses Vorbringen seitens des Bundesverwaltungsgerichtes nicht geteilt werden:

Obwohl die Ausschreibung von Bewerberinnen und Bewerbern ausdrücklich "Führungs- und Personalentwicklungskompetenz, insbesondere hinsichtlich Gender- und Diversitätsaspekten" sowie in weiterer Folge die Vorlage ausführlicher Unterlagen hinsichtlich der geforderten Voraussetzungen einfordert, kam die Bewerberin Prof.in XXXX in ihrem Bewerbungsschreiben mit keinem Wort auf diesen Aspekt zu sprechen. Obwohl die Ausschreibung von Bewerberinnen und Bewerbern ausdrücklich "Führungs- und Personalentwicklungskompetenz, insbesondere hinsichtlich Gender- und Diversitätsaspekten" sowie in weiterer Folge die Vorlage ausführlicher Unterlagen hinsichtlich der geforderten Voraussetzungen einfordert, kam die Bewerberin Prof.in römisch 40 in ihrem Bewerbungsschreiben mit keinem Wort auf diesen Aspekt zu sprechen.

Hingegen führt der von der beschwerdeführenden Partei hinsichtlich der Genderkompetenz als minder qualifizierte erachtete Kandidat Prof. XXXX in einem eigenen Abschnitt seiner Bewerbung unter der Überschrift "Gleichstellung im Alltag leben" aus, er beabsichtige eine Bewusstseinschärfung hinsichtlich der Vermeidung von Stereotypen des Geschlechts, der Rasse, der Religion, der sexuellen Orientierung und sonstiger Schemata. Er plane weiters die Einrichtung eines "Bedrohungsmanagements" mit der Möglichkeit, sich mit der kompetenten und schnellen Hilfe von Ansprechpartnern gegen Gewaltdrohungen oder tatsächliche körperliche Gewalt, sexuelle Übergriffe oder Stalking zur Wehr zu setzen. Auch wolle er die vorhandenen Angebote der Sozial- und Konfliktberatung zusammenfassen und ihre Präsenz im Bewusstsein der Universität erhöhen. Hingegen führt der von der beschwerdeführenden Partei hinsichtlich der Genderkompetenz als minder qualifizierte erachtete Kandidat Prof. römisch 40 in einem eigenen Abschnitt seiner Bewerbung unter der Überschrift "Gleichstellung im Alltag leben" aus, er beabsichtige eine Bewusstseinschärfung hinsichtlich der Vermeidung von Stereotypen des Geschlechts, der Rasse, der Religion, der sexuellen Orientierung und sonstiger Schemata. Er plane weiters die Einrichtung eines "Bedrohungsmanagements" mit der Möglichkeit, sich mit der kompetenten und schnellen Hilfe von Ansprechpartnern gegen Gewaltdrohungen oder tatsächliche körperliche Gewalt, sexuelle Übergriffe oder Stalking zur Wehr zu setzen. Auch wolle er die vorhandenen Angebote der Sozial- und Konfliktberatung zusammenfassen und ihre Präsenz im Bewusstsein der Universität erhöhen.

Es ist zwar zutreffend, dass Prof. XXXX in seinem Bewerbungsschreiben durchgehend maskuline Formen verwendet; angesichts der Tatsache, dass er im Gegensatz zu Prof.in XXXX jedoch zumindest auf die in der Ausschreibung genannten Gender- und Diversitätsaspekte eingeht, kann dieser Umstand ihn nicht hinter seine Mitbewerberin zurückfallen lassen. Es ist zwar zutreffend, dass Prof. römisch 40 in seinem Bewerbungsschreiben durchgehend maskuline Formen verwendet; angesichts der Tatsache, dass er im Gegensatz zu Prof.in römisch 40 jedoch zumindest auf die in der Ausschreibung genannten Gender- und Diversitätsaspekte eingeht, kann dieser Umstand ihn nicht hinter seine Mitbewerberin zurückfallen lassen.

Die Kritik der beschwerdeführenden Partei, dass am (derzeitigen) Institut des Bewerbers Prof. XXXX nur eine Professorin, jedoch fünf Professoren arbeiten, kann aufgrund des nicht näher substantiierten Inhaltes seitens des Bundesverwaltungsgerichtes nicht geteilt werden. Weder lässt sich mangels näherer Angaben nachvollziehen, gegen welche (unter Umständen besser qualifizierte) weibliche Kandidaten sich die derzeitigen Amtsinhaber durchgesetzt haben, noch wurde substantiiert dargelegt, in welchem Ausmaß Kandidat Prof. XXXX für die Aufnahme dieser Personen verantwortlich zeichnete. Die Kritik der beschwerdeführenden Partei, dass am (derzeitigen) Institut des Bewerbers Prof. römisch 40 nur eine Professorin, jedoch fünf Professoren arbeiten, kann aufgrund des nicht näher substantiierten Inhaltes seitens des Bundesverwaltungsgerichtes nicht geteilt werden. Weder lässt sich mangels näherer Angaben nachvollziehen, gegen welche (unter Umständen besser qualifizierte) weibliche Kandidaten sich die derzeitigen Amtsinhaber durchgesetzt haben, noch wurde substantiiert dargelegt, in welchem Ausmaß Kandidat Prof. römisch 40 für die Aufnahme dieser Personen verantwortlich zeichnete.

In einer Zusammenschau aller Aspekte zum Ausschreibungskriterium "Führungs- und Personalkompetenz" erweist sich die volle Punktevergabe (5 von 5 Punkten) an den Kandidaten Prof. XXXX sowie seine Besserbewertung im Vergleich zur Bewerberin Prof.in XXXX jedenfalls nicht als unsachlich. In einer Zusammenschau aller Aspekte zum Ausschreibungskriterium "Führungs- und Personalkompetenz" erweist sich die volle Punktevergabe (5 von 5 Punkten) an den Kandidaten Prof. römisch 40 sowie seine Besserbewertung im Vergleich zur Bewerberin Prof.in römisch 40 jedenfalls nicht als unsachlich.

Soweit die beschwerdeführende Partei die unterschiedliche Bewertung der Bewerberin Prof.in XXXX (Ergebnis: 4 von 5 möglichen Punkten) im Vergleich zum (im Gesamtergebnis) höchstbewerteten Kandidaten, Prof. XXXX (5 von 5 Punkten), hinsichtlich des Kriteriums der internationalen Erfahrung rügt, hat die belangte Behörde in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 31.01.2018 nachvollziehbar dargelegt, dass bestimmte Tätigkeiten der Bewerberin in zwei bestimmten Ländern (XXXX , XXXX) nur bedingt als "internationale Erfahrung" gewertet werden können, da die Bewerberin in diesen beiden Ländern aufgewachsen ist und ausgebildet wurde. Zudem habe es sich nicht um Tätigkeiten im Hochschulbereich gehandelt, während Prof. XXXX auf seine internationale Erfahrung als Universitätslehrer und Rektor verweisen sowie auf zahlreiche Funktionen in internationalen Universitätsorganisationen zurückblicken könne. Soweit die beschwerdeführende Partei die unterschiedliche Bewertung der Bewerberin Prof.in römisch 40 (Ergebnis: 4 von 5 möglichen Punkten) im Vergleich zum (im Gesamtergebnis) höchstbewerteten Kandidaten, Prof. römisch 40 (5 von 5 Punkten), hinsichtlich des Kriteriums der internationalen Erfahrung rügt, hat die belangte Behörde in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 31.01.2018 nachvollziehbar dargelegt, dass bestimmte Tätigkeiten der Bewerberin in zwei bestimmten Ländern (römisch 40 , römisch 40) nur bedingt als "internationale Erfahrung" gewertet werden können, da die Bewerberin in diesen beiden Ländern aufgewachsen ist und ausgebildet wurde. Zudem habe es sich nicht um Tätigkeiten im Hochschulbereich gehandelt, während Prof. römisch 40 auf seine internationale Erfahrung als Universitätslehrer und Rektor verweisen sowie auf zahlreiche Funktionen in internationalen Universitätsorganisationen zurückblicken könne.

Die beschwerdeführende Partei widersprach diesen - durchaus als schlüssigen und nachvollziehbar zu wertenden - Erklärungen der belangten Behörde nicht.

Soweit die beschwerdeführende Partei die unterschiedliche Bewertung der Bewerberin Prof.in XXXX (3 von 5 Punkten) im Vergleich zum (im Gesamtergebnis) höchstbewerteten Kandidaten, Prof. XXXX (4 von 5 Punkten) in Bezug auf das Kriterium "organisatorische und wirtschaftliche Leitung einer Universität" rügt, hat die belangte Behörde in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 31.01.2018 nachvollziehbar dargelegt, dass der Bewerber Prof. XXXX eine etwas längere Führungserfahrung aufzuweisen hat, zudem an einer staatlichen Hochschule, während die Bewerberin Prof.in XXXX hingegen eine Leitungsfunktion an einer privaten Universität hat. Die beschwerdeführende Partei widersprach dieser Erklärung der belangten Behörde nicht. Angesichts der unterschiedlichen Rahmenbedingungen rechtlicher und finanzieller Natur ist der belangten Behörde dahingehend zu folgen, dass eine Führungserfahrung an einer staatlichen Universität in Bezug auf die ausgeschriebene Funktion an ebenfalls einer staatlichen Universität geringfügig höher einzuschätzen ist. Das um einen Punkt höhere Beurteilungsergebnis von Prof. XXXX in Bezug auf das Kriterium "organisatorische und wirtschaftliche Leitung einer Universität" erscheint somit jedenfalls nicht als unsachlich oder gar willkürlich. Soweit die beschwerdeführende Partei die unterschiedliche Bewertung der Bewerberin Prof.in römisch 40 (3 von 5 Punkten) im Vergleich zum (im Gesamtergebnis) höchstbewerteten Kandidaten, Prof. römisch 40 (4 von 5 Punkten) in Bezug auf das Kriterium "organisatorische und wirtschaftliche Leitung einer Universität" rügt, hat die belangte Behörde in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 31.01.2018 nachvollziehbar dargelegt, dass der Bewerber Prof. römisch 40 eine etwas längere Führungserfahrung aufzuweisen hat, zudem an einer staatlichen Hochschule, während die Bewerberin Prof.in römisch 40 hingegen eine Leitungsfunktion an einer privaten Universität hat. Die beschwerdeführende Partei widersprach dieser Erklärung der belangten Behörde nicht. Angesichts der unterschiedlichen Rahmenbedingungen rechtlicher und finanzieller Natur ist der belangten Behörde dahingehend zu folgen, dass eine Führungserfahrung an einer staatlichen Universität in Bezug auf die ausgeschriebene Funktion an ebenfalls einer staatlichen Universität geringfügig höher einzuschätzen ist. Das um einen Punkt höhere Beurteilungsergebnis von Prof. römisch 40 in Bezug auf das Kriterium "organisatorische und wirtschaftliche Leitung einer Universität" erscheint somit jedenfalls nicht als unsachlich oder gar willkürlich.

Zusammengefasst erweisen sich die von der Findungskommission vorgelegten Bewertungen der Bewerberin sowie ihrer männlichen Mitbewerber aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes somit als schlüssig und nachvollziehbar, jedenfalls nicht als unsachlich oder diskriminierend.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z. 1 i.V.m. Art. 131 Abs. 2 B-VG erkennt das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. 3.1. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Artikel 131, Absatz 2, B-VG erkennt das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG), BGBl. I Nr. 10/2013, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels Anordnung einer Senatszuständigkeit liegt gegenständlich Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013,, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels Anordnung einer Senatszuständigkeit liegt gegenständlich Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu Spruchpunkt A)

3.2. §§ 42 bis 44 UG lauten 3.2. Paragraphen 42 bis 44 UG lauten:

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.

(2) Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. (3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Artikel 81 c, B-VG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

(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.

(5) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger 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.

(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.

(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.(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 Absatz 8, abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(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.

(8a) Das jeweilige Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH gemäß § 20a Abs. 2 nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 als richtig zusammengesetzt.(8a) Das jeweilige Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH gemäß Paragraph 20 a, Absatz 2, nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf Paragraph 20 a, Absatz 2, als richtig zusammengesetzt.

(8b) Der Senat hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über das Ergebnis der Wahl der Mitglieder des Universitätsrats gemäß § 21 Abs. 6 Z 1 zu informieren. Bei Verletzung des § 20a Abs. 3 kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen.(8b) Der Senat hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über das Ergebnis der Wahl der Mitglieder des Universitätsrats gemäß Paragraph 21, Absatz 6, Ziffer eins, zu informieren. Bei Verletzung des Paragraph 20 a, Absatz 3, kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen.

(8c) 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.

(8d) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge für die Wahlen zum Senat einschließlich der Vorschläge für die Ersatzmitglieder sind im Hinblick auf die Einhaltung der Reihung von mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle gemäß § 20a Abs. 4 dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag § 20a Abs. 4 entspricht. Entscheidet der Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen.(8d) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge für die Wahlen zum Senat einschließlich der Vorschläge für die Ersatzmitglieder sind im Hinblick auf die Einhaltung der Reihung von mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle gemäß Paragraph 20 a, Absatz 4, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag Paragraph 20 a, Absatz 4, entspricht. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen.

(8e) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er

1. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission gemäß Abs. 8a,1. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission gemäß Absatz 8 a,,
2. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats gemäß Abs. 8b,2. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats gemäß Absatz 8 b,,
3. eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors gemäß Abs. 8c oder3. eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors gemäß Absatz 8 c, oder
4. eine Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages gemäß Abs. 8d4. eine Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages gemäß Absatz 8 d

erhebt.

(8f) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat in geeigneter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung eine auf Grund der Berichte der Universitätsräte erstellte Darstellung der Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen gemäß § 20a an allen Universitäten zu veröffentlichen.(8f) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat in geeigneter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung eine auf Grund der Berichte der Universitätsräte erstellte Darstellung der Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen gemäß Paragraph 20 a, an allen Universitäten zu veröffentlichen.

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

(10) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln.

(11) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die für die Erfüllung seiner Aufgaben entsprechenden Personal- und Sachressourcen sowie die erforderlichen Räume nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Schiedskommission

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

1. die Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität;
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;

3. Entscheidung über Einreden der unrichtigen Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen;

4. Entscheidung über Einreden der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen 14 Tagen.

(2) Angelegenheiten, die einem Rechtszug unterliegen, und Leistungsbeurteilungen sind von der Prüfung durch die Schiedskommission ausgenommen.

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

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

(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.(5) 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.

(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.(6) 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.

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan haben das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Bundesverwaltungsgericht Beschwerde zu führen.

(8) Arbeitsverträge, die von der Rektorin oder vom Rektor während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission oder trotz eines negativen Bescheids der Schiedskommission abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(9) Die Schiedskommission besteht aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der betreffenden Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein. Vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind jeweils ein weibliches und ein männliches Ersatzmitglied zu nominieren.

(10) Die Mitglieder der Schiedskommission sind bei der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG).(10) Die Mitglieder der Schiedskommission sind bei der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Artikel 81 c, B-VG).

(11) Die Schiedskommission entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des

Vorsitzenden den Ausschlag.

(12) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht der Schiedskommission zu übermitteln.

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 B-GlBG mit Ausnahme des dritten und vierten Abschnitts des ersten Hauptstücks des zweiten Teils und der §§ 12 und 12a mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GlBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß §§ 17 bis 19b B-GlBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1 B-GlBG) 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 B-GlBG mit Ausnahme des dritten und vierten Abschnitts des ersten Hauptstücks des zweiten Teils und der Paragraphen 12 und 12 a mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (Paragraph 2, Absatz eins und 2 B-GlBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß Paragraphen 17 bis 19 b B-GlBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (Paragraph 11 a, Absatz eins, B-GlBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

3.3. §§ 4, 4a sowie 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz lauten3.3. Paragraphen 4, 4 a, sowie 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz lauten:

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

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

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.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Absatz eins, liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder
2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,2. 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.

(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.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

Auswahlkriterien

§ 5. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden: Paragraph 5, Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere

a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,

b) Teilbeschäftigung oder

c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,

2. Lebensalter und Familienstand,

3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,

4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

3.5. Die beschwerdeführende Partei begehrte die Feststellung durch die belangte Behörde, dass die Bewerberin Prof.in. Dr.in XXXX im Rahmen des Bewerbungsverfahrens um das Amt eines Rektors bzw. einer Rektorin von der zuständigen Findungskommission aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert wurde. 3.5. Die beschwerdeführende Partei begehrte die Feststellung durch die belangte Behörde, dass die Bewerberin Prof.in. Dr.in römisch 40 im Rahmen des Bewerbungsverfahrens um das Amt eines Rektors bzw. einer Rektorin von der zuständigen Findungskommission aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert wurde.

3.6. In ihrer Beschwerde gegen den abweisenden Bescheid der belangten Behörde werden dabei folgende Beschwerdepunkte geltend gemacht.

3.6.1. Verfahrensfehler seitens der Findungskommission

Seitens der beschwerdeführenden Partei wurde gerügt, dass die Findungskommission erst auf Nachfrage eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber übermittelt und Einsicht in die eingelangten Bewerbungen ermöglicht habe.

Seitens des Bundesverwaltungsgerichtes wird die diesbezüglich durchaus kritische Haltung der belangten Behörde gegenüber der Findungskommission als nachvollziehbar und zutreffend erkannt. Wie die belangte Behörde in ihrer schriftlichen Stellungnahme aber ebenso zutreffend ausführte, war es der beschwerdeführenden Partei jedoch möglich, fristgerecht ein Rechtsmittel einzubringen und ihre Standpunkte im Rahmen des Verfahrens vor der belangten Behörde darzulegen. Darüber hinaus lässt sich aus der anfänglichen Nichteinhaltung von Verfahrensvorschriften seitens der Findungskommission gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen noch keine Diskriminierung der Kandidatin Prof.in XXXX ableiten. Seitens des Bundesverwaltungsgerichtes wird die diesbezüglich durchaus kritische Haltung der belangten Behörde gegenüber der Findungskommission als nachvollziehbar und zutreffend erkannt. Wie die belangte Behörde in ihrer schriftlichen Stellungnahme aber ebenso zutreffend ausführte, war es der beschwerdeführenden Partei jedoch möglich, fristgerecht ein Rechtsmittel einzubringen und ihre Standpunkte im Rahmen des Verfahrens vor der belangten Behörde darzulegen. Darüber

hinaus lässt sich aus der anfänglichen Nichteinhaltung von Verfahrensvorschriften seitens der Findungskommission gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen noch keine Diskriminierung der Kandidatin Prof.in römisch 40 ableiten.

3.6.2. Fragestellung nach der Vereinbarkeit Kinderbetreuung und Amt als Rektorin

Wie bereits beweiswürdigend festgestellt wurde, erfolgte seitens des Senatsvorsitzenden Prof. XXXX die Frage an die Kandidatin Prof.in XXXX nach ihrer Umzugsbereitschaft, aber auch nach ihren Familienverhältnissen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie nach ihren Nebentätigkeiten. Diese Fragen wurden Frau Prof.in Dr.in XXXX auch beantwortet. Wie bereits beweiswürdigend festgestellt wurde, erfolgte seitens des Senatsvorsitzenden Prof. römisch 40 die Frage an die Kandidatin Prof.in römisch 40 nach ihrer Umzugsbereitschaft, aber auch nach ihren Familienverhältnissen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie nach ihren Nebentätigkeiten. Diese Fragen wurden Frau Prof.in Dr.in römisch 40 auch beantwortet.

Tatsächlich ergibt sich aus § 4 B-GIBG das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat. Auch darf nach § 5 B-GIBG bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Kriterium von zeitlichen Belastungen durch die Betreuung von Kindern nicht diskriminierend herangezogen werden. Tatsächlich ergibt sich aus Paragraph 4, B-GIBG das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat. Auch darf nach Paragraph 5, B-GIBG bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Kriterium von zeitlichen Belastungen durch die Betreuung von Kindern nicht diskriminierend herangezogen werden.

In der mündlichen Beschwerdeverhandlung führte der als Zeuge befragte Senatsvorsitzende Prof. XXXX aus, dass die Bewerberin bereits im Vorverfahren bei einem Personalberatungsunternehmen ausdrücklich deponiert habe, selbst im Falle einer Betrauung mit der Funktion einer Rektorin an der Universität XXXX auch weiterhin ihren Lebensmittelpunkt in XXXX haben und dort wissenschaftlichen Projekten sowie ihrem Instrumentalunterricht bei einem Wiener Philharmoniker nachgehen zu wollen. Letzteres habe sie auch in Telefonaten mit ihm durchblicken lassen. In der mündlichen Beschwerdeverhandlung führte der als Zeuge befragte Senatsvorsitzende Prof. römisch 40 aus, dass die Bewerberin bereits im Vorverfahren bei einem Personalberatungsunternehmen ausdrücklich deponiert habe, selbst im Falle einer Betrauung mit der Funktion einer Rektorin an der Universität römisch 40 auch weiterhin ihren Lebensmittelpunkt in römisch 40 haben und dort wissenschaftlichen Projekten sowie ihrem Instrumentalunterricht bei einem Wiener Philharmoniker nachgehen zu wollen. Letzteres habe sie auch in Telefonaten mit ihm durchblicken lassen.

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes erscheint es jedoch als sachlich vertretbar, von einer Kandidatin, die bereits im Vorfeld deponiert hat, ihren Lebensmittelpunkt selbst im Falle einer Betrauung mit der Funktion einer Rektorin an der Universität XXXX nicht nach XXXX verlagern und weiterhin wissenschaftlichen Projekten in XXXX nachgehen zu wollen, im Rahmen einer universitätsinternen Präsentation der Bewerbung um das Amt einer Rektorin jenes Ausmaß darlegen zu lassen, in welchem sie der Universität zur Verfügung stehen würde. Es ist - wie beweiswürdigend dargelegt wurde - zwar davon auszugehen, dass in den Fragenkomplex auch die prinzipiell verpönte Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hineingenommen wurde; darüber hinaus kann auch die private Gestaltung der Freizeit (in Form eines - offenbar nur in XXXX möglichen - privaten Instrumentalunterrichtes bei einem Wiener Philharmoniker) typischerweise nicht alleine zu maßgeblichen Zweifeln an der Eignung am Amt einer Rektorin führen. Letztlich konnte Senatsvorsitzender Prof. XXXX aber in seiner zeugenschaftlichen Befragung glaubwürdig und schlüssig darstellen, dass in einer Gesamtschau aller Aspekte (somit nicht nur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern darüber hinaus auch die Beibehaltung des Wohnsitzes in XXXX sowie die weitere Betreuung von wissenschaftlichen Projekten in XXXX) bei den Mitgliedern der Findungskommission der Eindruck, ja sogar die Befürchtung entstand, dass die Bewerberin nur in einem eingeschränkten zeitlichen Ausmaß das Amt einer Rektorin hätte wahrnehmen können. Angesichts der Entfernung des derzeitigen Lebensmittelpunktes der Bewerberin von der Universität XXXX im Ausmaß von zwei Autostunden (ca. 200 Kilometer für die einfache Strecke) wäre somit selbst ohne Fortführung der wissenschaftlichen Projekte in XXXX eine erhebliche zeitliche Belastung gegeben. Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes erscheint es jedoch als sachlich vertretbar, von einer Kandidatin, die bereits im Vorfeld deponiert hat, ihren Lebensmittelpunkt selbst im Falle einer Betrauung mit der Funktion einer Rektorin an der Universität römisch 40 nicht nach römisch 40 verlagern und weiterhin wissenschaftlichen Projekten in römisch 40

nachgehen zu wollen, im Rahmen einer universitätsinternen Präsentation der Bewerbung um das Amt einer Rektorin jenes Ausmaß darlegen zu lassen, in welchem sie der Universität zur Verfügung stehen würde. Es ist - wie beweiswürdigend dargelegt wurde - zwar davon auszugehen, dass in den Fragenkomplex auch die prinzipiell verpönte Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hineingenommen wurde; darüber hinaus kann auch die private Gestaltung der Freizeit (in Form eines - offenbar nur in römisch 40 möglichen - privaten Instrumentalunterrichtes bei einem Wiener Philharmoniker) typischerweise nicht alleine zu maßgeblichen Zweifeln an der Eignung am Amt einer Rektorin führen. Letztlich konnte Senatsvorsitzender Prof. römisch 40 aber in seiner zeugenschaftlichen Befragung glaubwürdig und schlüssig darstellen, dass in einer Gesamtschau aller Aspekte (somit nicht nur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern darüber hinaus auch die Beibehaltung des Wohnsitzes in römisch 40 sowie die weitere Betreuung von wissenschaftlichen Projekten in römisch 40) bei den Mitgliedern der Findungskommission der Eindruck, ja sogar die Befürchtung entstand, dass die Bewerberin nur in einem eingeschränkten zeitlichen Ausmaß das Amt einer Rektorin hätte wahrnehmen können. Angesichts der Entfernung des derzeitigen Lebensmittelpunktes der Bewerberin von der Universität römisch 40 im Ausmaß von zwei Autostunden (ca. 200 Kilometer für die einfache Strecke) wäre somit selbst ohne Fortführung der wissenschaftlichen Projekte in römisch 40 eine erhebliche zeitliche Belastung gegeben.

Dass die Wahl des Wohnsitzes in möglicher Nähe zum Dienstort und die rasche Verfügbarkeit einer Arbeitskraft im Falle eines dringenden Geschäftsanfalles keine unsachlichen Abwägungskriterien darstellen, zeigt sich in der österreichischen Rechtsordnung etwa in § 55 BDG, wonach Beamte ihren Wohnsitz so zu wählen haben, dass sie bei Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt werden (Abs 1 leg.cit.); die Dienstbehörde könnte sogar unter besonderen Umständen verfügen, den Dienstort nicht verlassen zu dürfen. Dass die Wahl des Wohnsitzes in möglicher Nähe zum Dienstort und die rasche Verfügbarkeit einer Arbeitskraft im Falle eines dringenden Geschäftsanfalles keine unsachlichen Abwägungskriterien darstellen, zeigt sich in der österreichischen Rechtsordnung etwa in Paragraph 55, BDG, wonach Beamte ihren Wohnsitz so zu wählen haben, dass sie bei Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt werden (Absatz eins, leg.cit.); die Dienstbehörde könnte sogar unter besonderen Umständen verfügen, den Dienstort nicht verlassen zu dürfen.

Diese Ausführungen, die selbst für Arbeitskräfte unterer Verwendungsgruppen gelten, müssen umso eher für den Fall einer Rektorin (und somit des obersten Organs der Universität bzw. auch Vorsitzenden des Rektorates) herangezogen werden können.

Da die Bewerberin im Hearing schließlich eine von ihren Ausführungen vor dem Personalberatungsunternehmen abweichende Antwort gab - nämlich dass sie nunmehr beabsichtige, mit ihrem jüngsten Sohn nach XXXX zu ziehen, wie seitens der befragten Zeugen übereinstimmend und glaubwürdig in der Beschwerdeverhandlung ausgeführt wurde - zeigt auch, dass bei der Bewerberin im Laufe des Bewerbungsverfahrens ein entsprechender Umdenkprozess stattgefunden hat. Da die Bewerberin im Hearing schließlich eine von ihren Ausführungen vor dem Personalberatungsunternehmen abweichende Antwort gab - nämlich dass sie nunmehr beabsichtige, mit ihrem jüngsten Sohn nach römisch 40 zu ziehen, wie seitens der befragten Zeugen übereinstimmend und glaubwürdig in der Beschwerdeverhandlung ausgeführt wurde - zeigt auch, dass bei der Bewerberin im Laufe des Bewerbungsverfahrens ein entsprechender Umdenkprozess stattgefunden hat.

Somit kann in einer Gesamtschau aller Erwägungen nicht von einer diskriminierenden Befragung der Bewerberin gesprochen werden, zumal auch alle anderen nicht in XXXX wohnhaften (männlichen) Bewerber ebenfalls mit einer Frage zu ihrer Umzugsbereitschaft nach XXXX konfrontiert wurden. Somit kann in einer Gesamtschau aller Erwägungen nicht von einer diskriminierenden Befragung der Bewerberin gesprochen werden, zumal auch alle anderen nicht in römisch 40 wohnhaften (männlichen) Bewerber ebenfalls mit einer Frage zu ihrer Umzugsbereitschaft nach römisch 40 konfrontiert wurden.

3.6.3. Fragestellung im Hearing zur Datenschutz-Grundverordnung

Die Bewerberin Prof.in XXXX wurde zweifelsfrei als einzige Bewerberin mit einer Frage zur Datenschutz-Grundverordnung konfrontiert. Die Bewerberin Prof.in römisch 40 wurde zweifelsfrei als einzige Bewerberin mit einer Frage zur Datenschutz-Grundverordnung konfrontiert.

Tatsächlich erscheint es auch dem Bundesverwaltungsgericht nicht als notwendig, dass eine Bewerberin um das Amt einer Rektorin an einer Kunstuniversität etwa ein halbes Jahr vor Inkrafttreten der Rechtslage besondere

Spezialkenntnisse im Datenschutzrecht aufzuweisen hätte, zumal - wie gefertigtem Richter aus jahrelanger eigener Tätigkeit in der Universitätsverwaltung zweier Universitäten umfassend bekannt ist - dafür eigene Juristinnen und Juristen in der Rechtsabteilung oder in Stabsstellen des Rektorates zur Verfügung stehen (so auch an der Universität XXXX). Tatsächlich erscheint es auch dem Bundesverwaltungsgericht nicht als notwendig, dass eine Bewerberin um das Amt einer Rektorin an einer Kunstuniversität etwa ein halbes Jahr vor Inkrafttreten der Rechtslage besondere Spezialkenntnisse im Datenschutzrecht aufzuweisen hätte, zumal - wie gefertigtem Richter aus jahrelanger eigener Tätigkeit in der Universitätsverwaltung zweier Universitäten umfassend bekannt ist - dafür eigene Juristinnen und Juristen in der Rechtsabteilung oder in Stabsstellen des Rektorates zur Verfügung stehen (so auch an der Universität römisch 40).

Die Fragestellung kam zwar von einem (juristisch ausgebildeten) Mitglied des Universitätsrates, nicht aber von einem Mitglied der Findungskommission. Auch haben die beiden als Zeugen befragten Mitglieder der Findungskommission übereinstimmend und glaubwürdig in der Beschwerdeverhandlung zu Protokoll gegeben, dass das Eingeständnis der Bewerberin, sich hier erst einarbeiten zu müssen, im Beurteilungsverfahren in keiner Weise berücksichtigt wurde (Gegenteiliges wurde von der beschwerdeführenden Partei nicht behauptet).

3.6.4. Bewertung der Findungskommission der Bewerberin und ihrer männlichen Mitbewerber

Wie bereits beweiswürdigend festgestellt wurde, erweisen sich die von der Findungskommission vorgelegten Bewertungen der Bewerberin sowie ihrer männlichen Mitbewerber in Bezug auf die von der beschwerdeführenden Partei genannten Kriterien aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes als schlüssig und nachvollziehbar, jedenfalls nicht als unsachlich und diskriminierend.

3.6.5. Keine Anführung der angewendeten Rechtsvorschriften im Spruch des angefochtenen Bescheides

Nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 59 Abs 1 AVG hat der Bescheidspruch die darin angeführten Inhalte unter Angabe der "angewendeten Gesetzesbestimmungen" zu erledigen; das Unterlassen der angewendeten Gesetzesbestimmung belastet den Bescheid mit einem Verfahrensmangel (Hengstschläger/Leeb, AVG, § 59 Rz 72). Nach der ausdrücklichen Bestimmung des Paragraph 59, Absatz eins, AVG hat der Bescheidspruch die darin angeführten Inhalte unter Angabe der "angewendeten Gesetzesbestimmungen" zu erledigen; das Unterlassen der angewendeten Gesetzesbestimmung belastet den Bescheid mit einem Verfahrensmangel (Hengstschläger/Leeb, AVG, Paragraph 59, Rz 72).

Dies führt jedoch noch nicht zwingend zur Aufhebung des angefochtenen Bescheides, auch wenn dieser im Spruch ("Die Beschwerde wird abgewiesen.") die angewendeten Rechtsvorschriften tatsächlich nicht zitiert hat. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes genügt es, wenn mit Rücksicht auf die Eindeutigkeit des Gegenstandes kein Zweifel darüber bestehen kann, welche Vorschriften die Grundlage des Bescheides gebildet haben. Da sich sowohl aus dem Verfahren als auch aus der Begründung des angefochtenen Bescheides zweifelsfrei die das Verwaltungsverfahren und den Bescheid tragenden Normen ableiten lassen, besteht keine Notwendigkeit der Aufhebung des angefochtenen Bescheides durch das Bundesverwaltungsgericht (vgl. Hengstschläger/Leeb, AVG, § 59 Rz 74 mwN). Dies führt jedoch noch nicht zwingend zur Aufhebung des angefochtenen Bescheides, auch wenn dieser im Spruch ("Die Beschwerde wird abgewiesen.") die angewendeten Rechtsvorschriften tatsächlich nicht zitiert hat. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes genügt es, wenn mit Rücksicht auf die Eindeutigkeit des Gegenstandes kein Zweifel darüber bestehen kann, welche Vorschriften die Grundlage des Bescheides gebildet haben. Da sich sowohl aus dem Verfahren als auch aus der Begründung des angefochtenen Bescheides zweifelsfrei die das Verwaltungsverfahren und den Bescheid tragenden Normen ableiten lassen, besteht keine Notwendigkeit der Aufhebung des angefochtenen Bescheides durch das Bundesverwaltungsgericht vergleiche Hengstschläger/Leeb, AVG, Paragraph 59, Rz 74 mwN).

3.6.6. Keine ausreichende Untersuchung der Punktetabelle

Die beschwerdeführende Partei hat in Bezug auf drei Kriterien der Ausschreibung bzw. der Punktetabelle ein Vorbringen hinsichtlich behaupteter Diskriminierung der Bewerberin Prof.in XXXX erstattet. Die belangte Behörde hat teils im angefochtenen Bescheid, teils in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 31.01.2018 (zu welcher sich die beschwerdeführende Partei äußern konnte, wovon sie jedoch nicht Gebrauch gemacht hat) ausreichend und nachvollziehbar dargelegt, aus welchen Erwägungen heraus sie nicht von einer Diskriminierung der Bewerberin ausgeht. Auch im Beschwerdeverfahren sind - wie auch beweiswürdigend dargelegt wurde - keine Gründe substantiiert hervorgekommen, aus welchen heraus eine unsachliche, willkürliche oder diskriminierende Punktevergabe zu

vermuten wäre. Die beschwerdeführende Partei hat in Bezug auf drei Kriterien der Ausschreibung bzw. der Punktetabelle ein Vorbringen hinsichtlich behaupteter Diskriminierung der Bewerberin Prof.in römisch 40 erstattet. Die belangte Behörde hat teils im angefochtenen Bescheid, teils in ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 31.01.2018 (zu welcher sich die beschwerdeführende Partei äußern konnte, wovon sie jedoch nicht Gebrauch gemacht hat) ausreichend und nachvollziehbar dargelegt, aus welchen Erwägungen heraus sie nicht von einer Diskriminierung der Bewerberin ausgeht. Auch im Beschwerdeverfahren sind - wie auch beweismäßig dargelegt wurde - keine Gründe substantiiert hervorgekommen, aus welchen heraus eine unsachliche, willkürliche oder diskriminierende Punktevergabe zu vermuten wäre.

3.6.7. Keine Erläuterung der Beschreibung der Bewerberinnen und Bewerber in der Begründung des Dreivorschlages

Die Findungskommission beschrieb die Bewerberinnen und Bewerber mit Wendungen wie "sympathische und zugängliche Person", "an gehobener Diskussion interessiert", "wissbegierig" oder "geistreich". Seitens der beschwerdeführenden Partei wurde moniert, dass diese Wendungen nicht näher erläutert bzw. von der belangten Behörde lediglich als "sprachlich eher übertriebene Beschreibungen" qualifiziert wurden.

Diese Kritik wird vom Bundesverwaltungsgericht jedoch nicht geteilt. Zum einen kann nicht nachvollzogen werden, warum die - als durchaus äußerst positiv aufzufassende - Beschreibung der Bewerberin Prof.in XXXX als "sympathische und zugängliche Person, die ihren Führungsstil auch selbst als teamorientiert und empathisch bezeichnet" bzw. als "wissbegierige und geistreiche, die Diskussion liebende Gesprächspartnerin" diskriminierenden Inhalt aufweisen soll, zumal auch bei anderen Kandidaten ähnliche Formulierungen verwendet wurden (zB Prof. XXXX : "... mit der ihm eigenen Offenheit und Wissbegier..."). Diese Kritik wird vom Bundesverwaltungsgericht jedoch nicht geteilt. Zum einen kann nicht nachvollzogen werden, warum die - als durchaus äußerst positiv aufzufassende - Beschreibung der Bewerberin Prof.in römisch 40 als "sympathische und zugängliche Person, die ihren Führungsstil auch selbst als teamorientiert und empathisch bezeichnet" bzw. als "wissbegierige und geistreiche, die Diskussion liebende Gesprächspartnerin" diskriminierenden Inhalt aufweisen soll, zumal auch bei anderen Kandidaten ähnliche Formulierungen verwendet wurden (zB Prof. römisch 40 : "... mit der ihm eigenen Offenheit und Wissbegier...").

Zum anderen umfassen die angeführten Beschreibungen lediglich einen sehr kleinen Teil im Rahmen der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber und sind zudem den - einem Hearing geradezu wesensimmanenten - subjektiven Eindrücken der Mitglieder der Findungskommission geschuldet. Die vorliegende umfassende Begründung des Vorschlages beinhaltet letztlich zum weitaus größeren Teil objektive Fakten, die schlüssig und nachvollziehbar in die Bewertung eingeflossen sind.

3.6.8. Fehlende Untersuchung der Genderkompetenz durch die belangte Behörde

Die Genderkompetenz wurde in der Ausschreibung als Teil der Führungs- und Personalentwicklungskompetenz gesehen ("Führungs- und Personalentwicklungskompetenz, insbesondere hinsichtlich Gender- und Diversitätsaspekte"). Diesbezüglich hat die belangte Behörde die Nachvollziehbarkeit der Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten hinsichtlich der gesamten Führungs- und Personalentwicklungskompetenz und einer etwaigen diskriminierenden Beurteilung der Bewerberin Prof.in XXXX untersucht. Wie bereits beweismäßig ausgeführt wurde, ist die Beurteilung nachvollziehbar erfolgt. Pars pro toto sei erneut darauf hingewiesen, dass Prof.in XXXX in ihrer schriftlichen Beurteilung im Gegensatz zu Prof. XXXX mit keinem Wort auf das Vorliegen etwaiger Kompetenzen, Führungserfahrungen oder Vorstellungen im Bereich der Gender- und Diversitätsaspekte eingegangen ist. Die Genderkompetenz wurde in der Ausschreibung als Teil der Führungs- und Personalentwicklungskompetenz gesehen ("Führungs- und Personalentwicklungskompetenz, insbesondere hinsichtlich Gender- und Diversitätsaspekte"). Diesbezüglich hat die belangte Behörde die Nachvollziehbarkeit der Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten hinsichtlich der gesamten Führungs- und Personalentwicklungskompetenz und einer etwaigen diskriminierenden Beurteilung der Bewerberin Prof.in römisch 40 untersucht. Wie bereits beweismäßig ausgeführt wurde, ist die Beurteilung nachvollziehbar erfolgt. Pars pro toto sei erneut darauf hingewiesen, dass Prof.in römisch 40 in ihrer schriftlichen Beurteilung im Gegensatz zu Prof. römisch 40 mit keinem Wort auf das Vorliegen etwaiger Kompetenzen, Führungserfahrungen oder Vorstellungen im Bereich der Gender- und Diversitätsaspekte eingegangen ist.

Es kann durchaus als zutreffend erachtet werden, dass die Bewerberin Prof. in XXXX als Universitätslehrerin und hochrangige Universitätsfunktionärin aufgrund ihrer Tätigkeiten und ihrer vierfachen Mutterschaft als - wie seitens der

beschwerdeführenden Partei mehrfach vorgebracht wurde - "role model" in der österreichischen Hochschullandschaft gesehen werden kann; daraus alleine ist jedoch - entgegen der Ansicht der beschwerdeführenden Partei - noch nicht per se eine höhere Kompetenz in Gender- und Diversitätsfragen im Vergleich zu den männlichen Mitbewerbern abzuleiten. Es kann durchaus als zutreffend erachtet werden, dass die Bewerberin Prof. in römisch 40 als Universitätslehrerin und hochrangige Universitätsfunktionärin aufgrund ihrer Tätigkeiten und ihrer vierfachen Mutterschaft als - wie seitens der beschwerdeführenden Partei mehrfach vorgebracht wurde - "role model" in der österreichischen Hochschullandschaft gesehen werden kann; daraus alleine ist jedoch - entgegen der Ansicht der beschwerdeführenden Partei - noch nicht per se eine höhere Kompetenz in Gender- und Diversitätsfragen im Vergleich zu den männlichen Mitbewerbern abzuleiten.

3.6.9. Nichtbeachtung des Frauenfördergebotes durch die belangte Behörde

Die beschwerdeführende Partei rügt in ihrem Beschwerdeschriftsatz abschließend die Nichtbeachtung des Frauenfördergebotes durch die belangte Behörde. Dabei verkennt sie jedoch die zur Anwendung kommende Rechtslage, da die belangte Behörde nach § 43 Abs 5 UG lediglich mit Bescheid darüber abzusprechen hat, 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. Die bloße Nichtbeachtung des Frauenfördergebotes durch die Findungskommission ist hingegen - solange die Nichtbeachtung nicht mit einer Diskriminierung einhergeht - nicht Gegenstand der Kognitionsbefugnis der belangten Behörde (VwGH 05.10.2016, Ra 2015/10/0117). Die beschwerdeführende Partei rügt in ihrem Beschwerdeschriftsatz abschließend die Nichtbeachtung des Frauenfördergebotes durch die belangte Behörde. Dabei verkennt sie jedoch die zur Anwendung kommende Rechtslage, da die belangte Behörde nach Paragraph 43, Absatz 5, UG lediglich mit Bescheid darüber abzusprechen hat, 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. Die bloße Nichtbeachtung des Frauenfördergebotes durch die Findungskommission ist hingegen - solange die Nichtbeachtung nicht mit einer Diskriminierung einhergeht - nicht Gegenstand der Kognitionsbefugnis der belangten Behörde (VwGH 05.10.2016, Ra 2015/10/0117).

3.7. Zusammengefasst hat die belangte Behörde somit zu Recht keine Diskriminierung der Bewerberin Prof.in Dr. XXXX im Laufe des Bewerbungsverfahrens um die Funktion einer Rektorin der Universität XXXX festgestellt. 3.7. Zusammengefasst hat die belangte Behörde somit zu Recht keine Diskriminierung der Bewerberin Prof.in Dr. römisch 40 im Laufe des Bewerbungsverfahrens um die Funktion einer Rektorin der Universität römisch 40 festgestellt.

Die Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid war somit abzuweisen.

Zu Spruchpunkt B)

3.18. Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. 3.18. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

3.19. Eine Revision gegen diese Entscheidung ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig, weil der vorliegende Fall Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung aufwirft: 3.19. Eine Revision gegen diese Entscheidung ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig, weil der vorliegende Fall Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung aufwirft:

Das Bundesverwaltungsgericht geht - im Gegensatz zur beschwerdeführenden Partei - von einer sachlichen gerechtfertigten (und somit nicht diskriminierenden) Fragestellung aus, welche unter Erwähnung der Anzahl der Kinder einer Bewerberin, aber auch sonstiger Verpflichtungen (insbesondere Forschungsprojekte) am Ort des bisherigen Lebensmittelpunktes primär auf die Bereitschaft einer Bewerberin abzielt, ihren Lebensmittelpunkt an den etwa 200 Kilometer entfernt liegenden Ort der ausschreibenden Universität zu verlegen.

Soweit ersichtlich liegt diesbezüglich keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vor. Die Lösung der Rechtsfrage ist über den vorliegenden Einzelfall hinaus von grundsätzlicher Bedeutung.

Schlagworte

Auswahlkriterium, Auswahlverfahren, Bewerbung, Diskriminierung,

familiäre Situation, Findungskommission, Gleichbehandlung,
Lebensmittelpunkt, Rektorenbestellung, Schiedskommission,
Universität, Wohnsitz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W129.2185760.1.00

Zuletzt aktualisiert am

28.06.2018

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at