

TE Bvwg Erkenntnis 2019/9/16 W128 2211577-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.09.2019

Entscheidungsdatum

16.09.2019

Norm

AVG §13 Abs8
B-GIBG §13
B-GIBG §13a
B-GIBG §15 Abs2 Z2
B-GIBG §19a
B-GIBG §4
B-GIBG §4a
B-VG Art. 133 Abs4
UG §21
UG §23
UG §23a
UG §23b
UG §25
UG §41
UG §42
UG §42 Abs8
UG §43 Abs1 Z2
UG §43 Abs5
UG §44
VwGVG §28 Abs2

Spruch

W128 2211577-1/17E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Michael FUCHS-ROBETIN über die Beschwerden

1. des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (Erstbeschwerdeführer), vertreten durch NEGER/ULM Rechtsanwälte GmbH, 8010 Graz, Parkstraße 1 und

2. des Universitätsrates der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (Zweitbeschwerdeführer), vertreten durch CERHA HEMPEL SPIEGELFELD HLAWATI Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Parkring 10,

gegen den Bescheid der Schiedskommission der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz vom 27.09.2019, Zl. SK1/2018-59, zu Recht:

A)

Der angefochtene Bescheid wird geändert und dessen Spruch hat zu lauten:

"Gemäß § 43 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl.BGBl. I Nr. 120/2002, idgF wird festgestellt, dass die Bewerberin um die Funktion der Rektorin/des Rektors der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, XXXX, durch die Wahlentscheidung des Universitätsrates dieser Universität am 29.06.2018 nicht diskriminiert wurde."

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Der Zweitbeschwerdeführer schrieb am 26.07.2017 die Funktion des Rektors nach § 23 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (KUG) für die Periode vom 01.10.2018 bis zum 30.09.2022 aus.

2. Nach einem Kandidatenhearing beschloss die Findungskommission der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz am 14.11.2017 einen Dreivorschlag, der in alphabetischer Reihenfolge die Namen der amtierenden Rektorin XXXX sowie der Bewerber XXXX und XXXX enthielt.

3. Der Dreivorschlag der Findungskommission vom 14.11.2017 wurde vom Erstbeschwerdeführer bei der belangten Behörde bekämpft, weil die Bewerberin XXXX auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert worden sei.

4. Die belangte Behörde wies mit Bescheid vom 04.12.2017, SK 1/2017, die Beschwerde des Erstbeschwerdeführers gegen den Dreivorschlag der Findungskommission vom 14.11.2017 ab. Die vom Erstbeschwerdeführer erhobene Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht wurde mit hg. Erkenntnis vom 09.05.2018, W129 2185760-1/6E, als unbegründet abgewiesen.

5. Der Senat der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz übernahm mit Beschluss vom 19.06.2018 den Dreivorschlag der Findungskommission.

6. Mit E-Mail vom 28.06.2018 zog der Bewerber XXXX seine Bewerbung zurück.

7. Am 29.06.2018 wählte der Zweitbeschwerdeführer, dem mittlerweile nach Auslaufen der Funktionsperiode vier neue Mitglieder angehörten, den Kandidaten XXXX zum Rektor und verlautbarte dieses Wahlergebnis am 04.07.2018 im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz.

8. Gegen diese Wahl erhob der Erstbeschwerdeführer am 20.07.2018 Beschwerde an die belangte Behörde. Der AKG brachte im Wesentlichen vor, XXXX sei im Wahlverfahren auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden. Es habe am 29.06.2018 vor der Wahl ein Gespräch mit dem Bewerber und der Bewerberin gegeben, das 90 Minuten dauerte. 20 Minuten haben der Selbstvorstellung der Bewerberin sowie des Bewerbers und deren Ideen für das zukünftige Rektorat gedient. Im Anschluss seien Fragen gestellt worden. Dem Erstbeschwerdeführer sei vom Zweitbeschwerdeführer verwehrt worden, an diesen Gesprächen teilzunehmen. XXXX habe während ihres Gesprächs am 29.06.2018 kaum Gelegenheit gehabt, ihre Ideen für das zukünftige Rektorat vorzutragen, stattdessen sei sie mit ihrer bisherigen Amtsführung konfrontiert worden, was zu einem unverhältnismäßigen Rechtfertigungsdruck geführt habe. Außerdem habe der Zweitbeschwerdeführer einen Qualifikationsvergleich zwischen XXXX und XXXX nicht durchgeführt.

9. Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid vom 27.09.2018 gab die belangte Behörde der Beschwerde des Erstbeschwerdeführers statt und stellte fest, dass XXXX durch die Wahlentscheidung des Zweitbeschwerdeführers am 29.06.2018 auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sei. Begründend führte die belangte Behörde im

Wesentlichen aus, eine Auslagerung wesentlicher Verfahrensteile aus den Sitzungen des Beschwerdeführers in den informellen Bereich entziehe diesen Teil jeglicher nachprüfenden Kontrolle durch die zuständigen Organe. "Da derartige Verschiebungen essentieller Verfahrenselemente in den informellen Bereich mehrfach erfolgt sind [am 18.6.2018 und am Vormittag des 29.6.2018] und der Erstbeschwerdeführer daher zumindest zweimal hinsichtlich der Ausübung seiner Kontrollrechte unzulässig eingeschränkt wurde, ist für die Schiedskommission der beim AKG entstandene Verdacht einer Diskriminierung plausibel und die Berechtigung des vom AKG vorgebrachten Vorwurfes, dies sei gezielt zum Nachteil von Frau XXXX geschehen, vertretbar." Nach Auffassung der belangten Behörde handle es sich bei den Gesprächen am Vormittag des 29.06.2018 um eine Sitzung des Beschwerdeführers, bei der dem AKG ein Teilnahmerecht zugestanden sei. Da es gemäß § 42 UG gesetzliche Aufgabe des AKG sei, Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenzuwirken, "ist dieser Rechtsbruch auch eine mittelbare Diskriminierung der Bewerberin XXXX auf Grund des Geschlechts gemäß § 4a Abs. 3 B-GIBG". Im gesamten offiziellen Verfahren seien die Qualifikationen von XXXX überhaupt nicht nachvollziehbar bewertet worden, ein Qualifikationsvergleich zwischen XXXX und XXXX sei durch nichts belegt. Damit habe der Beschwerdeführer aber seiner Wahlentscheidung die objektive Grundlage entzogen.

10. Mit Schriftsatz vom 25.10.2018 erhob der Erstbeschwerdeführer die verfahrensgegenständliche Beschwerde. Diese richtete sich eingeschränkt gegen die bindende Rechtsauffassung der belangten Behörde, der Vorwurf einer Beachtung der Einhaltung der für die KUG geltenden Gesetze und Richtlinien an XXXX, sei nicht als Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zu werten, und gegen das Unterbleiben einer Feststellung einer Altersdiskriminierung. Der Erstbeschwerdeführer führte zum Anfechtungsumfang abschließend aus:

"Ausdrücklich unbekämpft bleiben der Spruch des angefochtenen Bescheides und die diesen tragenden sonstigen Begründungen." Die Behörde habe die angebotenen Beweise nicht eingeholt und sei daher zu Unrecht davon ausgegangen, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters von XXXX vorliege.

11. Mit Schriftsatz vom 25.10.2018 erhob der Zweitbeschwerdeführer ebenfalls Beschwerde gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid und führte dazu begründend aus, dass bereits die Beschwerde des Erstbeschwerdeführers an die belangte Behörde unzulässig gewesen sei, da dieser den Wahlvorschlag des Senates nicht angefochten habe und gegen die Wahl des Zweitbeschwerdeführers aus diesem Wahlvorschlag kein Beschwerderecht bestehe. Das gegenständliche Wahlergebnis sei am 04.07.2018 im Mitteilungsblatt der KUG verlautbart worden. Die dreiwöchige Beschwerdefrist habe somit am 25.07.2018 geendet, weshalb die belangte Behörde die Beschwerdeergänzungen des Erstbeschwerdeführers vom 30.08.2018 und vom 10.09.2018 als verspätet zurückweisen hätte müssen. Darüber hinaus sei der Erstbeschwerdeführer bei seiner Entscheidungsfindung nicht richtig zusammengesetzt gewesen.

Inhaltlich sei der angefochtene Bescheid rechtswidrig, da die Wahl eines Rektors durch den Zweitbeschwerdeführer keiner Begründung bedürfe. Die Behörde habe aus dem Fehlen einer Begründung unzulässiger Weise eine Diskriminierung abgeleitet. Sie habe es darüber hinaus unterlassen die zur Beurteilung des Verfahrensgegenstandes notwendigen Beweise einzuholen. Jedenfalls habe eine Diskriminierung von XXXX nicht stattgefunden. Der Zweitbeschwerdeführer habe mit großer Mehrheit den ihm besser geeignet erscheinenden Kandidaten wohlüberlegt und wohlbegründet gewählt.

12. Mit Schreiben vom 19.12.2018 legte die belangte Behörde die Angelegenheit dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor, ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen.

13. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 29. und 30.08.2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung in Anwesenheit der rechtsfreundlich vertretenen beschwerdeführenden Parteien und der belangten Behörde durch, in welcher Zeugen befragt wurden und den Parteien die Gelegenheit gegeben wurde, Stellung zu nehmen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

XXXX gab ihr Interesse an einer Wiederwahl nicht ausdrücklich bekannt, sodass die Stelle eines Rektors/einer Rektorin an der KUG ausgeschrieben wurde.

Die Findungskommission der KUG erstellte am 14.11.2017, nach Abhaltung von Hearings und unter Beiziehung einer Personalberaterin, für die Wahl der Rektorin oder des Rektors einen Dreivorschlag an den Senat. Dieser Dreivorschlag enthielt keine Reihung und enthielt in alphabetischer Reihenfolge folgende Namen:

* XXXX

* XXXX

* XXXX

Mit hg. Erkenntnis vom 09.05.2018, W129 2185760-1/6E wurde die Beschwerde des Erstbeschwerdeführers, wonach die Bewerberin XXXX durch diesen Dreivorschlag auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert worden sei, als unbegründet abgewiesen.

Am 01.03.2018 begann eine neue Funktionsperiode des Zweitbeschwerdeführers. Neben XXXX , die dem Zweitbeschwerdeführer schon in der vergangenen Funktionsperiode angehörte, wurden neu XXXX (Vorsitzender), XXXX , XXXX und XXXX als Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers bestellt.

Am 18.06.2018 fanden Gespräche der Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers mit als "Stakeholder" bezeichneten Organen - unter anderem mit dem Erstbeschwerdeführer sowie dem Senat - und Einzelpersonen der KUG statt. Die per E-Mail ausgesandten Einladungen an die entsprechenden Personen enthielten ident folgenden Textbaustein: "Im Auftrag des Universitätsrats der KUG lade ich Sie sehr herzlich zu einem offenen Gespräch mit den Mitgliedern des neuen Universitätsrats in dessen Büro [...]. Der Universitätsrat möchte im Hinblick auf seine kürzlich begonnene Amtsperiode mit Vertreter/-innen der KUG ins Gespräch kommen."

Neben aktiv eingeladenen Personen wurde auch mit Personen gesprochen, die von sich aus an den Kontakt mit dem Zweitbeschwerdeführer gesucht und um Teilnahme ersucht hatten. Der Zweitbeschwerdeführer beabsichtigte mit diesen Gesprächen, die Bedürfnisse der KUG auszuloten und ein Stimmungsbild einzuholen. Es wurde auch eine Einschätzung der bei den Hearings hinzugezogenen Personalberaterin eingeholt.

Am 19.06.2018 beschloss der Senat der KUG den unveränderten Dreivorschlag der Findungskommission als Wahlvorschlag des Senates an den Zweitbeschwerdeführer.

Am 28.06.2018 zog der Bewerber XXXX seine Bewerbung zurück

Am Vormittag des 29.06.2018 fanden Gespräche der Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers mit den beiden verbliebenen Bewerbern statt. In der Einladung wurde vom Zweitbeschwerdeführer darauf hingewiesen, dass das Gespräch für 90 Minuten anberaumt ist und 20 Minuten der eigenen Vorstellung dienen. Im Anschluss sollten Fragen gestellt werden. Die Gespräche wurden anhand eines im Vorfeld von XXXX erstellten Fragenkataloges geführt, der Fragen für alle Kandidaten enthielt, sowie solche, die auf die jeweilige Person abgestimmt waren.

Zu den gestellten Fragen stellt das erkennende Gericht durch den vorgelegten Fragenkatalog fest, dass diese nicht geeignet waren, XXXX zu diskriminieren.

Die Gespräche dienten dazu, dass die "neuen" Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers die Kandidatin und den Kandidaten kennen lernen konnten, um sich vor der Abstimmung ein persönliches Bild zu machen. Die Vorgehensweise mit dem Fragenkatalog wurde gewählt, um ein unkoordiniertes Geplauder zu vermeiden, damit eine faire Behandlung der Kandidatin und der ursprünglich zwei Kandidaten gewährleistet ist.

Das Alter der Kandidaten war zu keinem Zeitpunkt Thema.

Den Mitgliedern des Zweitbeschwerdeführers standen auch folgende Kurzeinschätzungen der Personalberaterin zur Verfügung:

XXXX

Rektorin der KUG, vorher als Leiterin der Sektion III im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung für das gesamte Wissenschaftsbudget von Österreich verantwortlich. Sie hat Jus, Geschichte und Kunstgeschichte studiert, ist Vorsitzende des Forums Internationales der Österreichischen Universitätenkonferenz, hat 1999 das Goldene Ehrenzeichen für die Verdienste um die Republik Österreich verliehen bekommen und 2006 das Österreichische Ehrenkreuz für Wissenschaft und Kunst

Persönlichkeit:

- * sehr loyal und pflichtbewusst, hält Versprechen ein, hält an Prinzipien fest,
- * entscheidet faktenbasiert
- * ist wissbegierig und tauscht sich gerne intellektuell aus
- * arbeitet gerne mit anderen um sich
- * soziale Gerechtigkeit und Fairness ist ihr wichtig, will eigenen Beitrag zu einer besseren Welt zu leisten
- * Agiert verschwenderisch, großzügig
- * Ist bemüht alles unter Kontrolle zu halten
- * Wenig reflektiert, tut sich schwer mit Kritik, sieht Schuld eher bei anderen
- * Sehr detailverliebt
- * Sie benötigt nicht sehr viel Ausgleich nach Belastungen, ist stressrobust
- * Verhalten kann, insbesondere unter Druck zwanghafte Züge annehmen"

XXXX

Ehemaliger Rektor der KUG, derzeit Lehrender an der KUG, sowie Gutachter und Berater europäischer Musikhochschulen und Musikinstitutionen. Vorstandsmitglied der International Music Council, Studienabschlüsse in Chemie, Akkordeon, ‚Hochschulmanagement‘ und ‚Hochschul- und Wissenschaftsmanagement‘

Für besondere Verdienste um das Land Steiermark und der Republik Österreich wurden Herrn XXXX ‚Goldene Ehrenzeichen‘ verliehen.

Persönlichkeit:

- * schätzt Herausforderungen, sehr mutig, extrem belastbar, trifft auch in schwierigen Situationen/bei schwierigen Gegebenheiten Entscheidungen
- * legt viel Wert auf berufliche Ethik (Habilitationen müssen Standard/Qualität entsprechen)
- * agiert und wirkt souverän
- * erfüllt seine Pflichten korrekt
- * schätzt Flexibilität, braucht keine Routine, Improvisation und Spontaneität, erledigt Dinge mit minimaler Vorbereitung
- * Braucht auch Rückzugsmöglichkeiten
- * Ist reflektiert - sieht Fehler (zu wenig Kommunikation außerhalb des Rektoratsteams) auch bei sich
- * Zeigt Emotionen, wo es für Menschen keine gute Lösung gibt
- * Trifft Entscheidungen über gemeinsame Wege, wobei er sich auch selbst vorher ein Bild macht
- * hat andere einzubinden erlernt
- * Kennt Hochschulen aus unterschiedlichen Rollen und hat auch die größten Erfahrungen mit dem Rektorat der KUG"

XXXX war in der der gegenständlichen Wahl vorangegangenen Periode Rektorin der KUG. XXXX war im Zeitraum 2007 bis 2012 Rektor der KUG. Beide verfügen somit über Erfahrung in der Ausübung der Funktion.

In seiner Sitzung am Nachmittag des 29.06.2018 wählte der Zweitbeschwerdeführer mit 4:1 Stimmen XXXX zum Rektor. Das Wahlergebnis wurde am 04.07.2018 im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz verlautbart.

Durch die Wahlentscheidung des Zweitbeschwerdeführers am 29.06.2018 liegt keine Diskriminierung von XXXX im Sinne des § 43 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl. BGBl. I Nr. 120/2002, idgF vor.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den Verwaltungsakt, die Abhaltung einer öffentlichen, mündlichen Verhandlung am 29. und 30.08.2019 sowie Einschau in die bei der Verhandlung und in den Schriftsätzen zur

Untermauerung des jeweiligen Vorbringens vorgelegten Urkunden.

Bei der öffentlichen, mündlichen Verhandlung wurden folgende Zeugen nach Belehrung über die Wahrheitspflicht gehört:

* XXXX , Personalberaterin (Z1)

* XXXX (Z2)

* XXXX (Z3)

* XXXX , ehem. Vizerektorin für Gender und Diversity an der KUG (Z4)

* XXXX , Rechtsfreundlicher Vertreter des Zweitbeschwerdeführers (Z5)

* XXXX , Vorsitzender des Universitätsrats der KUG (Z6)

* XXXX , Mitglied des Universitätsrats der KUG (Z7)

* XXXX , Mitglied des Universitätsrats der KUG, ehemalige Vorsitzende des Universitätsrats und Mitglied der Findungskommission (Z8)

* XXXX , Senatsvorsitzender und Mitglied der Findungskommission (Z9)

* XXXX , Stellvertretende Senatsvorsitzende (Z10)

* XXXX , Vizerektor an der KUG (Z11)

* XXXX , Mitglied des Universitätsrats der KUG (Z12)

* XXXX , Mitglied des Universitätsrats der KUG (Z13)

Den Parteien wurde die Gelegenheit gegeben, Fragen an alle Zeugen zu stellen.

Die belangte Behörde führt im bekämpften Bescheid unter Beweiswürdigung Folgendes aus: "Eine Beweiswürdigung erübrigt sich, weil der gesamte rechtserzeugende Sachverhalt auf übereinstimmenden Unterlagen und Verfahrensergebnissen beruht. Die Einvernahme der von den beiden Verfahrensparteien beantragten Zeugen konnte daher entfallen."

Durch das vom Bundesverwaltungsgericht durchgeführte Beweisverfahren kann festgestellt werden, dass diese Ausführungen nicht haltbar sind. In Ihrer Beweiswürdigung überschreitet die Behörde damit die Grenze zur Willkür, auch wenn sie sich in weiteren Argumenten dennoch beweiswürdigend damit auseinandersetzt, dass die vom Zweitbeschwerdeführer gewählte Vorgehensweise auf Grund der gesetzlich gebotenen, jedoch unterlassenen, Einbeziehung des Erstbeschwerdeführers, rechtswidrig gewesen sei. Schon gar nicht hätte die belangte Behörde auf die Einvernahme von Zeugen verzichten dürfen.

Gerade die Einvernahme der vor dem Bundesverwaltungsgericht gehörten Zeugen hat zweifelsfrei ergeben, dass die Wahlentscheidung des Zweitbeschwerdeführers von XXXX als Rektor gesetzmäßig und diskriminierungsfrei erfolgte. Insbesondere kann zweifelsfrei festgestellt werden, dass dabei eine Diskriminierung von XXXX auf Grund der gesetzlich verpönten Motive iSd § 43 Abs. 1 Z2 UG nicht stattgefunden hat.

Schon alleine die Tatsache, dass sich XXXX , neben XXXX und XXXX ungereicht auf dem Wahlvorschlag des Senates befand zeigt, dass hier keine Diskriminierung vorliegt, da der Zweitbeschwerdeführer frei aus diesem Wahlvorschlag wählen konnte.

Die Behauptung des Erstbeschwerdeführers, dass XXXX auf Grund fortgesetzter, fein gesponnener Diskriminierungen aus den gesetzlich verpönten Motiven und einer gesetzwidrigen Vorgehensweise bei der Wahl des Zweitbeschwerdeführers heraus nicht zum Zuge gekommen ist, konnte durch glaubhafte und nachvollziehbare Zeugenaussagen entkräftet werden.

Hier ist insbesondere auf die glaubhaften und nachvollziehbaren Aussagen der Z1, der Z8 und des Z9 zu verweisen. Z1, als dem Auswahlprozess beigezogene Personalberaterin, verwies vor allem auf die ihrer Einschätzung nach an der KUG herrschenden Spaltungstendenzen und die für deren Auflösung notwendigen Kompetenzen, die sie bei XXXX höher vorhanden ortet als bei XXXX . Z8 wies in ihrer Zeugenaussage, zu den Aussagen von Z1 passend darauf hin, dass es zu Beschwerden über den Führungsstil von XXXX , auch seitens einzelner Rektoratsmitglieder kam, was wiederum von

Z11 bestätigt wurde. Auch wenn dem Erstbeschwerdeführer zu folgen ist, dass die XXXX vorgeworfene hohe Fluktuation im Sekretariat auch andere Gründe haben kann, ist nicht von der Hand zu weisen, dass dies die von den Zeugen aufgezeigte Problematik am Führungsstil vom XXXX zu untermauern vermag. Auch Z9 sagte dazu passend aus, dass die Vizerektoren "chronisch" von XXXX übergangen worden seien.

Z9 führte darüber hinaus glaubhaft aus, dass künstlerische und wissenschaftliche Erfahrung ein wesentliches Ausschreibungskriterium gewesen sei und XXXX dieses im Gegensatz zu XXXX nicht erfüllt habe.

Alleine XXXX selbst und Z4 berichteten von einzelnen feindseligen Vorfällen, ohne diese jedoch mit einem verpönten Motiv in Zusammenhang bringen zu können. Der im Raum stehende Vorwurf der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung, weil XXXX vorgeworfen wurde, "sich an die Gesetze zu halten" kann schon deshalb verworfen werden, da es dem Erstbeschwerdeführer nicht gelungen ist, darzulegen, welche Weltanschauung bei einer Person vorliegt, der vorgeworfen wird "sich an die Gesetze zu halten" und die diese von anderen Personen in einer Weise unterscheidet, dass daraus eine Diskriminierung erwachsen kann. Auf der anderen Seite mag der Vorwurf von Künstlern an eine Juristin, auf Grund eines einzuhaltenden Formalismus, für Verzögerungen verantwortlich sein, zwar ungerechtfertigt und auch ungerecht sein, stellt aber noch lange keine Diskriminierung auf Grund eines verpönten Motives dar.

Dass sich XXXX durch einige Fragen bei dem Gespräch am Vormittag des 29.06.2018 durch Rechtfertigungsdruck in die Enge getrieben gefühlt hat, mag zwar ebenfalls sein, es konnte durch übereinstimmende Aussagen aller Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers jedoch hinreichend geklärt werden, dass dies nicht beabsichtigt war und man sogar überrascht über diese Reaktion war. Dies gilt insbesondere bei der Frage nach "Zu vielen Veranstaltungen", die an alle Kandidaten gestellt werden sollte und die darauf abzielte, herauszufinden, wie mit der damit verbundenen Belastung für die Beteiligten, insbesondere in der Universitätsverwaltung, umgegangen werden soll. Wie insbesondere Z12, die diese Frage gestellt hat, glaubhaft ausführte, verteidigte sich XXXX stattdessen damit, dass es zwei große Jubiläen mit einer Reihe von Veranstaltungen gegeben habe.

Damit lässt sich aber auch erkennen, dass die Einschätzung der Personalberaterin (Z1), wonach das Verhalten von XXXX, insbesondere unter Druck zwanghafte Züge annehmen kann, nicht unberechtigt getroffen wurde. Z1 hat dazu auch ausgeführt, dass XXXX schon bei den Hearings mit zunehmender Intensität der Kritik rechtfertigend und verletzt wirkte, nachdem sie zunächst klar und sachlich geantwortet habe.

An dieser Stelle ist auch festzuhalten, dass der vermeintliche Widerspruch, der erst nach der Entlassung von Z1 aus dem Zeugenstand thematisiert wurde, wonach eine Diskrepanz zwischen der "Langfassung" der Ausführungen von Z1 besteht, die XXXX übermittelt wurde und der "Kurzfassung", die dem Zweitbeschwerdeführer bei der Entscheidung zur Verfügung stand, mit dem bestehenden Ermittlungsergebnis aufgelöst werden kann.

Während in der "Kurzfassung" ausgeführt wird: "Wenig reflektiert, tut sich schwer mit Kritik, sucht Schuld eher bei anderen; sehr detailverliebt [...] Verhalten kann, insbesondere unter Druck, zwanghafte Züge annehmen" finden sich in der "Langfassung" die Passagen: "Mit allen Situationen, in denen Sie bewertet oder beurteilt werden, können sie oft viel besser umgehen als die meisten anderen Menschen. [...] Sie reagieren gewöhnlich angemessen auf konstruktive Kritik. Sie lernen oft wertvolle Lektionen, wenn etwas schiefgeht [...] Menschen mit geringem Ruhemotiv behalten auch unter Druck einen kühlen Kopf. Sie können gut gelassen bleiben, wenn Dinge schiefgehen und die Leute um sie herum in Panik ausbrechen".

Es kann dahingestellt bleiben, warum die ausschließlich für die Hand von XXXX bestimmten Ausführungen von der "Kurzfassung" abweichen, da diese Versionen bei der Entscheidungsfindung vor allem an unterschiedliche Adressaten gerichtet waren und auch zeitlich unterschiedliche Beachtung gefunden haben. In der Stellungnahme vom 09.09.2019 ergänzte der Zweitbeschwerdeführer, nachvollziehbar und das Bild komplettierend, dass das als "Langfassung" bezeichnete Dokument das Ergebnis eines standardisierten Tests sei, der auf der Selbsteinschätzung der Testperson beruht und die "Kurzfassung" das Ergebnis der Beurteilung der Testperson durch die Personalberatung auf Basis zweier Tiefeninterviews und des Selbsttests darstelle, wobei der Selbsttest nur eine geringe Rolle spiele.

Aus diesem Grunde ist auch von den diesbezüglichen weiteren Beweisanboten abzusehen. Insbesondere sind dadurch auch keine relevanten weiteren oder anderslautenden Ergebnisse zu erwarten. Die Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers haben darüber hinaus übereinstimmend ausgesagt, dass die Einschätzung der Personalberaterin nur einen kleinen Mosaikstein in ihrer Entscheidungsfindung gespielt hat.

Zum anderen konnten durch die glaubhafte Zeugenaussage des Senatsvorsitzenden und Mitglied der Findungskommission (Z9) die Ausführungen der Personalberaterin in der "Kurzfassung" untermauert werden. Z9 berichtete von einem Vorfall in seiner Anwesenheit, bei dem die Vertreterin des allgemeinen Personals die Kritik, die in ihrem Vertretungsbereich eingegangen sei, behutsam, vorsichtig aber klar an XXXX artikuliert habe. Darunter auch der Vorwurf, dass sie nicht kritikfähig sei. XXXX habe sie daraufhin mit den Worten attackiert: "Bedenken Sie, mit wem Sie hier sprechen". Die Kollegin habe dann eine zweite Kritik vorgebracht, dass XXXX als äußerst pedantisch erlebt und als kontrollverliebt beschrieben werde. Bei XXXX seien daraufhin Tränen der Wut geflossen und habe sie die Kollegin wütend und aggressiv mundtot gemacht. Z9 habe vergebens versucht, die Lage zu kalmieren und zu klären, dass Kritik in diesem Gremium erwünscht sei. Dem Wunsch der Kollegin nach einem klärenden Gespräch sei XXXX jedoch nie mehr nachgekommen. Es ist daher unabhängig vom Inhalt des als "Langfassung" bezeichneten Dokuments davon auszugehen, dass die Ausführungen in der "Kurzfassung" über ihre Kritikfähigkeit jedenfalls berechtigt und richtig sind.

Laut den Aussagen der befragten Zeugen, war das Alter der Kandidaten nie Thema bei der Auswahlentscheidung. Es kamen auch sonst keine Hinweise zu Tage, die eine solche Diskriminierung wahrscheinlich machen würden.

Insgesamt war bei den Zeugenaussagen der Mitglieder des Zweitbeschwerdeführers beachtenswert, dass diese übereinstimmend ausführten, dass in keiner Weise von Dritten versucht wurde, sie bei ihrer Wahl zu beeinflussen und die von ihnen gewählte Vorgehensweise der größtmöglichen Objektivität ihrer Entscheidung gedient habe und dieses Ziel auch erreicht worden sei. Es konnten auch sonst keine Gründe festgestellt werden, die plausibel für Gründe einer beabsichtigten Diskriminierung von XXXX sprechen. Darüber hinaus liegen bei allen zur Wahl berufenen Mitgliedern des Zweitbeschwerdeführers zweifelsfrei keine persönlichen Motive vor, die das Vorliegen einer Diskriminierung stützen. Dies ist insofern Bedeutsam, als durch das ordnungsgemäß geführte Sitzungsprotokoll der Wahl dokumentiert ist, dass die Wahl mit 4:1 Stimmen zugunsten XXXX ausfiel. Somit wurde ein Mitglied überstimmt und hätte dieses nach der allgemeinen Lebenserfahrung zumindest andeutungsweise Kritik am Wahlausgang geäußert. Dies war jedoch nicht der Fall, auch wenn rückblickend insbesondere von Z6 eingeräumt wurde, dass man besser dem Wunsch von XXXX nachgekommen wäre, und den Erstbeschwerdeführer beim Gespräch am Vormittag des 29.06.2018 teilnehmen hätte lassen sollen. Dies ist jedoch, wie in der rechtlichen Beurteilung ausgeführt wird, aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts unbedenklich.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass XXXX für das Amt der Rektorin der KUG ebenfalls geeignet gewesen wäre, dass jedoch aus den aufgenommenen Beweisen und insbesondere aus den Zeugenaussagen zweifelsfrei hervorgekommen ist, dass die Wahlentscheidung zu Gunsten von XXXX gesetzmäßig zustande gekommen und vertretbar ist. Nicht zuletzt konnte sich der erkennende Richter durch die Einvernahme von XXXX und XXXX ein persönliches Bild verschaffen.

Der Zweitbeschwerdeführer ist bei seiner Auswahl weder willkürlich vorgegangen noch wurde diese von verpönten Motiven iSd § 43 Abs. 1 Z2 UG getragen, weshalb zweifelsfrei festgestellt wird, dass keine Diskriminierung von XXXX vorliegt.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg. cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

3.2. Zu A)

3.2.1. Anzuwendendes Recht:

Gemäß § 13 Abs. 8 AVG kann der verfahrenseinleitende Antrag in jeder Lage des Verfahrens bis zu einer allfälligen Schließung des Ermittlungsverfahrens [...] geändert werden. Durch die Antragsänderung darf die Sache ihrem Wesen nach nicht geändert und die sachliche und örtliche Zuständigkeit nicht berührt werden.

§ 21 Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl. BGBl. I Nr. 120/2002, idgF lautet (auszugsweise:

"Universitätsrat

§ 21. (1) Der Universitätsrat hat in seiner Funktion als begleitend und vorausschauend tätiges Aufsichtsorgan 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;

[...]

6. Abschluss der Zielvereinbarungen mit der Rektorin oder dem Rektor und dem Rektorat;

6a. Abschluss der Arbeitsverträge mit der Rektorin oder dem Rektor und den Vizerektorinnen und Vizerektoren;

[...]

16. Erlassung der Geschäftsordnung des Universitätsrats.

(2) Der Universitätsrat oder jeweils mindestens zwei Mitglieder des Universitätsrats gemeinsam sind berechtigt, sich über alle Angelegenheiten der Universität zu informieren. Die Stellungnahme hat an den Universitätsrat zu ergehen und ist in der nächstfolgenden Sitzung des Universitätsrats zu behandeln. Die Universitätsorgane sind verpflichtet, dem Universitätsrat alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen, Geschäftsstücke und Unterlagen über die vom Universitätsrat bezeichneten Gegenstände vorzulegen, von ihm angeordnete Erhebungen anzustellen und Überprüfungen an Ort und Stelle vornehmen zu lassen. Dies kann allenfalls auch personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 DSGVO) umfassen.

(3) Der Universitätsrat besteht aus fünf, sieben oder neun Mitgliedern, die in verantwortungsvollen Positionen in der Gesellschaft, insbesondere der Wissenschaft, Kultur oder Wirtschaft, tätig sind oder waren und auf Grund ihrer hervorragenden Kenntnisse und Erfahrungen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele und Aufgaben der Universität leisten können. Über eine Änderung der Größe des Universitätsrats entscheidet der Senat mit Zweidrittelmehrheit.

(4) Dem Universitätsrat dürfen Mitglieder der Bundesregierung, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Mitglieder einer Landesregierung, Mitglieder des Nationalrats, des Bundesrats oder eines sonstigen allgemeinen Vertretungskörpers und Funktionäre einer politischen Partei sowie Personen nicht angehören, die eine dieser Funktionen in den letzten vier Jahren ausgeübt haben oder die an der betreffenden Universität in den letzten vier Jahren Mitglied des Rektorats waren.

(5) Die Mitglieder des Universitätsrats dürfen keine Universitätsangehörigen gemäß §§ 125, 132 und 133, keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität, keine Mitglieder oder Ersatzmitglieder der Schiedskommission der Universität, keine Mitglieder eines obersten Organs einer anderen Universität und keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des für die Angelegenheiten der Universitäten zuständigen Bundesministeriums sein. Die Mitgliedschaft in mehr als einem Universitätsrat ist unzulässig. Geschäftsbeziehungen zwischen einem Mitglied des Universitätsrats und der Universität bedürfen der Genehmigung durch den Universitätsrat, die nur dann erteilt werden darf, wenn keine Befangenheit vorliegt. Mögliche Interessenkonflikte haben die Mitglieder dem Universitätsrat unverzüglich zu melden. Ein Mitglied eines Universitätsrats darf nicht in einem Weisungs- oder Kontrollverhältnis zu einem anderen Mitglied desselben Universitätsrats stehen.

(6) Dem Universitätsrat gehören nach Maßgabe des Abs. 3 folgende fünf, sieben oder neun Mitglieder an:

1. zwei, drei oder vier Mitglieder, die vom Senat gewählt werden;

2. zwei, drei oder vier Mitglieder, die von der Bundesregierung auf Vorschlag der Bundesministerin oder des Bundesministers bestellt werden;

3. ein weiteres Mitglied, das von den unter Z 1 und 2 genannten Mitgliedern einvernehmlich bestellt wird. Der Senat und die Bundesregierung haben gleich viele Mitglieder zu bestellen, die Bestellung der Mitglieder gemäß Z 2 hat nach der Wahl der Mitglieder gemäß Z 1 zu erfolgen.

(7) Kommt es bis zum 30. April des betreffenden Jahres zu keiner einvernehmlichen Bestellung des weiteren Mitglieds gemäß Abs. 6 Z 3, hat die Bundesministerin oder der Bundesminister eine angemessene Nachfrist zu setzen. Verstreicht diese ergebnislos, ist dieses Mitglied des Universitätsrats vom Senat aus einem Dreivorschlag des Präsidiums der Österreichischen Akademie der Wissenschaften auszuwählen. Das Präsidium der Österreichischen Akademie der Wissenschaften hat den Dreivorschlag binnen einem Monat nach Befassung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister vorzulegen.

(8) Die Funktionsperiode der Mitglieder beträgt fünf Jahre und beginnt mit dem 1. März des betreffenden Jahres. Die Einladung zur ersten Sitzung des Universitätsrats erfolgt durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der vorhergegangenen Funktionsperiode, allenfalls durch die Rektorin oder den Rektor. Der Universitätsrat hat sich unverzüglich zu konstituieren und längstens bis 30. April des betreffenden Jahres das weitere Mitglied (Abs. 6 Z 3) zu bestellen. Die Wahl der oder des Vorsitzenden hat bis zum 30. April des betreffenden Jahres zu erfolgen. Eine Wiederwahl oder Wiederbestellung eines Mitgliedes ist zulässig, sofern nicht insgesamt eine Amtszeit von zehn Jahren überschritten wird. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitglieds des Universitätsrats ist für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied auf dieselbe Art wie das ausgeschiedene Mitglied zu wählen oder zu bestellen.

(9) Die oder der Vorsitzende des Universitätsrats wird vom Universitätsrat aus dem Kreis der Mitglieder mit einfacher Mehrheit gewählt.

(10) Die Mitglieder des Universitätsrats sind bei ihrer Tätigkeit zu entsprechender Sorgfalt verpflichtet.

[...]

(12) Der Universitätsrat ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der gemäß Abs. 3 festgelegten Anzahl der Mitglieder persönlich anwesend ist. Stimmübertragungen sind unzulässig. Der Universitätsrat entscheidet mit Stimmenmehrheit, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist. Dies gilt auch, wenn ein Mitglied oder mehrere Mitglieder vorzeitig aus dem Universitätsrat ausscheiden oder das neue Mitglied oder die neuen Mitglieder noch nicht gewählt oder bestellt wurden oder das zusätzliche Mitglied noch nicht bestellt worden ist.

(13) Die Mitgliedschaft im Universitätsrat endet

1. durch Ablauf der Funktionsperiode;

2. durch Verzicht;

3. durch Abberufung;

4. durch Tod;

5. durch Ablauf der zehnjährigen Amtszeit.

[...]

(15) Das Rektorat, die oder der Vorsitzende des Senats, die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die oder der Vorsitzende der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der betreffenden Universität haben das Recht, in den Sitzungen des Universitätsrats zu Tagesordnungspunkten angehört zu werden, die ihren Aufgabenbereich betreffen. Die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte gemäß § 135 Abs. 3 sind einzuladen und haben jeweils das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen, Anträge zu allen Tagesordnungspunkten zu stellen sowie zusätzliche Punkte auf die Tagesordnung setzen zu lassen, die mit der Ausübung ihrer Funktion als Betriebsrat im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Interessenwahrnehmungskompetenz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, unmittelbar in Zusammenhang stehen und in die Zuständigkeit

des Universitätsrats fallen. Sie sind bei diesen Punkten stimmberechtigt, wobei diesbezügliche Beschlüsse der Zweidrittelmehrheit der Anwesenden bedürfen. Den Vorsitzenden der beiden Betriebsräte ist unverzüglich jeweils eine Abschrift der Protokolle der Sitzungen des Universitätsrats zu übermitteln.

(16) Das Rektorat hat dem Universitätsrat die für die Erfüllung seiner Aufgaben entsprechenden Personal- und Sachressourcen sowie die erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen."

§§ 23 bis 23b UG lauten:

"Rektorin oder Rektor

§ 23. (1) Die Rektorin oder der Rektor hat folgende Aufgaben:

1. Vorsitzende oder Vorsitzender sowie Sprecherin oder Sprecher des Rektorats;
2. Erstellung eines Vorschlags für die Wahl der Vizerektorinnen und Vizerektoren;
3. Leitung des Amtes der Universität;
4. Verhandlung und Abschluss der Leistungsvereinbarungen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister und unverzügliche Information über das Ergebnis an den Universitätsrat;
5. Ausübung der Funktion der oder des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals;
7. Auswahlentscheidung aus Besetzungsvorschlägen der Berufungskommissionen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren;
8. Führung von Berufungsverhandlungen;
9. Abschluss von Arbeits- und Werkverträgen;
10. Erteilung von Vollmachten gemäß § 28 Abs. 1.

(2) Die Funktion der Rektorin oder des Rektors ist vom Universitätsrat nach Zustimmung des Senats, spätestens acht Monate vor dem voraussichtlichen Freiwerden der Funktion bzw. innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Abberufung oder des Rücktritts, öffentlich auszuschreiben. Zur Rektorin oder zum Rektor kann nur eine Person mit internationaler Erfahrung und der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität gewählt werden.

(3) Die Rektorin oder der Rektor ist vom Universitätsrat aus einem Dreivorschlag des Senats für eine Funktionsperiode von vier Jahren zu wählen. Die Wiederwahl ist zulässig.

(4) Der Arbeitsvertrag und die Zielvereinbarung mit der Rektorin oder dem Rektor wird vom Universitätsrat abgeschlossen.

(5) Die Rektorin oder der Rektor kann vom Universitätsrat wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlusts von der Funktion abberufen werden. Die Abberufung kann auf Antrag des Senats oder von Amts wegen durch den Universitätsrat erfolgen. Im ersten Fall ist in beiden Organen jeweils die einfache Mehrheit aller Mitglieder erforderlich; im zweiten Fall bedarf der Beschluss im Universitätsrat der Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder, der Senat ist anzuhören. Mit der Wirksamkeit der Abberufung endet das Arbeitsverhältnis der Rektorin oder des Rektors zur Universität.

Findungskommission

§ 23a. (1) Zur Wahl der Rektorin oder des Rektors ist spätestens vier Wochen nach der Ausschreibung eine Findungskommission einzurichten. Der Findungskommission gehören die oder der Vorsitzende des Universitätsrats und die oder der Vorsitzende des Senates an.

(2) Aufgaben der Findungskommission sind:

1. Überprüfung der eingelangten Bewerbungen für die Funktion der Rektorin oder des Rektors;
2. Aktive Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für die Funktion der Rektorin oder des Rektors;
3. Erstellung eines Vorschlages für die Wahl der Rektorin oder des Rektors an den Senat innerhalb von längstens vier

Monaten ab der Ausschreibung. Der Vorschlag hat die drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten; die Findungskommission ist berechtigt, auch Kandidatinnen und Kandidaten, die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung in den Vorschlag aufzunehmen.

(3) Der von der Findungskommission erstellte Dreivorschlag ist nicht bindend.

(4) Bei der Erstellung des Vorschlages gemäß Abs. 2 Z 3 ist das Diskriminierungsverbot gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu beachten.

(5) Die Findungskommission entscheidet einstimmig.

(6) Ist die Findungskommission im Sinne des Abs. 2 Z 3 säumig, hat der Universitätsrat innerhalb von vier Wochen die Ersatzvornahme vorzunehmen. Der vom Universitätsrat im Rahmen der Ersatzvornahme erstellte Dreivorschlag ist nicht bindend.

Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors

§ 23b. (1) Gibt die amtierende Rektorin oder der amtierende Rektor vor der Ausschreibung der Funktion ihr oder sein Interesse bekannt, die Funktion für eine weitere Funktionsperiode auszuüben, kann eine Bestellung ohne Ausschreibung erfolgen, wenn der Senat und der Universitätsrat mit jeweils Zweidrittelmehrheit zustimmen. Wiederholte Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Bewirbt sich die amtierende Rektorin oder der amtierende Rektor um die ausgeschriebene Funktion, so ist sie oder er jedenfalls in den Vorschlag der Findungskommission aufzunehmen."

§ 25 UG lautet (auszugsweise):

"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;

[...]

18. Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen;

19. Nominierung eines weiblichen und eines männlichen Mitglieds für die Schiedskommission.

(2) Der Senat besteht aus achtzehn oder sechsundzwanzig Mitgliedern. Über eine Änderung der Größe des Senats entscheidet der Senat mit Zweidrittelmehrheit.

(3) Dem Senat gehören Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind, der im § 94 Abs. 2 Z 2 und Z 3 genannten Gruppen, des allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden an. [...]"

Gemäß § 41 UG haben alle Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplans, anzustreben.

§§ 42 und 43 UG lauten (auszugsweise):

"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.

(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.

(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 verarbeiteten 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 Einwilligung der betroffenen Personen 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.

(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.

[...]

(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.

[...]

(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:

[...]

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;

[...]

(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, insbesondere

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at