

TE Bvwg Erkenntnis 2015/8/5 W213 2013807-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.08.2015

Entscheidungsdatum

05.08.2015

Norm

B-GIBG §11b

B-VG Art.133 Abs4

UG §44

VwGVG §28 Abs2

1. B-GIBG § 11b heute
2. B-GIBG § 11b gültig ab 01.01.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
3. B-GIBG § 11b gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
4. B-GIBG § 11b gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
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 § 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

W 213 2013807-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG über die Beschwerde des Rektors der Wirtschaftsuniversität Wien, 1020 Wien, Welthandelsplatz 1, vertreten durch CMS Reich - Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Gauermanngasse 2, gegen Bescheid der Schiedskommission Wirtschaftsuniversität Wien vom 28.08.2014, ohne GZ., zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 11b B-GIBG i.V.m. § 44 UG sowie § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 11 b, B-GIBG in Verbindung mit Paragraph 44, UG sowie Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Die Wirtschaftsuniversität (WU) Wien hat im Mitteilungsblatt vom 23.12.2013, 13. Stück, unter Punkt 82 die Stelle eines "Full Professor of Business Performance Management and Sustainability" ausgeschrieben.

Drei von insgesamt 43 Bewerbern wurden zu Berufungsvorträgen eingeladen. Es handelte sich dabei XXXX. Am 30.04.2014 hat sich die Berufungskommission für folgende Reihen entschieden: Drei von insgesamt 43 Bewerbern wurden zu Berufungsvorträgen eingeladen. Es handelte sich dabei römisch 40. Am 30.04.2014 hat sich die Berufungskommission für folgende Reihen entschieden:

1. XXXX (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme) 1. römisch 40 (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)
2. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen) 2. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)
3. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen) 3. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)

Der Rektor entschied sich dafür, ausschließlich mit dem Erstgereihten, XXXX Berufungsverhandlungen aufzunehmen, da seitens der Berufungskommission zum Ausdruck gebracht worden war, dass dessen Präsentation exzellent gewesen sei. In der Folge habe der Rektor seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen - bekannt gegeben. Der Rektor entschied sich dafür, ausschließlich mit dem Erstgereihten, römisch 40 Berufungsverhandlungen aufzunehmen, da seitens der Berufungskommission zum Ausdruck gebracht worden war, dass dessen Präsentation exzellent gewesen sei. In der Folge habe der Rektor seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen - bekannt gegeben.

Mit Schreiben vom 19.05.2014 rief der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität Wien die belangte Behörde wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit der Besetzung der ausgeschriebenen Professur "Business Performance Management and Sustainability" am Department für Strategy & Innovation der Wirtschaftsuniversität an. Mit Schreiben vom 19.05.2014 rief der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität Wien die belangte Behörde wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit der Besetzung der ausgeschriebenen Professur "Business Performance Management and Sustainability" am Department für Strategy & Innovation der Wirtschaftsuniversität an.

Begründend wurde ausgeführt, dass der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission und die dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mitgeteilte Absicht des Rektors, mit dem erstgereihten Bewerber und nicht mit der auf dem 2. Platz des Besetzungsvorschlages gereihten, im Sinne der Ausschreibung bestqualifizierten Bewerberin, Berufungsverhandlungen aufzunehmen, Grund zur Annahme gebe, dass eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorliege. Begründend wurde ausgeführt, dass der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission und die dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mitgeteilte

Absicht des Rektors, mit dem erstgereihten Bewerber und nicht mit der auf dem 2. Platz des Besetzungsvorschlages gereihten, im Sinne der Ausschreibung bestqualifizierten Bewerberin, Berufungsverhandlungen aufzunehmen, Grund zur Annahme gebe, dass eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorliege.

Die Berufungskommission habe am 30.04.2014 nachstehenden Besetzungsvorschlag beschlossen:

1. XXXX (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)1. römisch 40 (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)
2. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)2. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)
3. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)3. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)

Aus dem Protokoll über die Sitzung der Berufungskommission vom 30.04.2014 gehe hervor, dass

* die Kommissionsmitglieder keine einstimmige Beschlussfassung bezüglich der Reihung von XXXX erzielt hätten. Eine "große Mehrheit" der Kommission habe XXXX aufgrund seiner herausragenden, auch in einem vergleichenden Gutachten festgehaltenen, wissenschaftlichen Qualifikationen vor XXXX gesehen.* die Kommissionsmitglieder keine einstimmige Beschlussfassung bezüglich der Reihung von römisch 40 erzielt hätten. Eine "große Mehrheit" der Kommission habe römisch 40 aufgrund seiner herausragenden, auch in einem vergleichenden Gutachten festgehaltenen, wissenschaftlichen Qualifikationen vor römisch 40 gesehen.

* ?XXXX verfüge über drei hochkarätige und meistbeachtete A+-Publikationen. Die Kommission habe bei ihm eine größere Eignung zur Führung einer akademischen Einheit gesehen und erkenne ihm aufgrund seiner Seniorität und großen Erfahrung sowie aufgrund seines sehr souveränen Berufungsvortrags die höchsten Fähigkeiten zur Leitung des neu zu schaffenden Lehrstuhls zu - auch und vor allem in den spezifischen Setting mit der OMV als Stifter. XXXX scheine dagegen aufgrund ihres geringeren Erfahrungsschatzes nicht gleichauf zu sein. Das Protokoll gebe zusätzlich die Einschätzung von 2 Kommissionsmitgliedern wieder, wonach sich XXXX während ihres Vortrages bei einigen kritischen Fragen durch das Publikum mehrmals verunsichert gezeigt habe.* ?XXXX verfüge über drei hochkarätige und meistbeachtete A+-Publikationen. Die Kommission habe bei ihm eine größere Eignung zur Führung einer akademischen Einheit gesehen und erkenne ihm aufgrund seiner Seniorität und großen Erfahrung sowie aufgrund seines sehr souveränen Berufungsvortrags die höchsten Fähigkeiten zur Leitung des neu zu schaffenden Lehrstuhls zu - auch und vor allem in den spezifischen Setting mit der OMV als Stifter. römisch 40 scheine dagegen aufgrund ihres geringeren Erfahrungsschatzes nicht gleichauf zu sein. Das Protokoll gebe zusätzlich die Einschätzung von 2 Kommissionsmitgliedern wieder, wonach sich römisch 40 während ihres Vortrages bei einigen kritischen Fragen durch das Publikum mehrmals verunsichert gezeigt habe.

* Einem Mitglied der Berufungskommission, das den Argumenten grundsätzlich zugestimmt habe, gebe jedoch zu bedenken, dass XXXX etwas geringerer Publication-Track-Record vor dem Hintergrund ihres akademischen Alters bewertet werden sollte. Da sie weniger lange in der Akademie sei, seien ihre A-Publikationen besonders hoch zu bewerten. Darüber hinaus sei bei ihr eine wesentlich höhere Anschlussfähigkeit an das Department gegeben. Dieser Umstand spreche für sie als Listenerste.* Einem Mitglied der Berufungskommission, das den Argumenten grundsätzlich zugestimmt habe, gebe jedoch zu bedenken, dass römisch 40 etwas geringerer Publication-Track-Record vor dem Hintergrund ihres akademischen Alters bewertet werden sollte. Da sie weniger lange in der Akademie sei, seien ihre A-Publikationen besonders hoch zu bewerten. Darüber hinaus sei bei ihr eine wesentlich höhere Anschlussfähigkeit an das Department gegeben. Dieser Umstand spreche für sie als Listenerste.

* Nach der abschließenden Diskussion über die Gewichtung der Kriterien "Fit zum Department", "akademische Qualifikation" und "Fähigkeit zum Führen einer akademischen Einheit" habe die Abstimmung zu folgenden Besetzungsvorschlag geführt:

Platz 1: XXXX (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)Platz 1: römisch 40 (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)

Platz 2: XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)Platz 2: römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)

Platz 3: XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)Platz 3: römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)

* Ferner werde im Protokoll festgehalten, dass ein Mitglied der Berufungskommission wegen des höheren "fit" von XXXX mit dem Department dafür gestimmt habe sie auch Platz 1 der Liste zu setzen. Der Vorsitzende der Berufungskommission habe den Abstand zwischen den Kandidaten XXXX als klein angesehen. Es gehe um ein

Abwägen zwischen der größeren Seniorität in Bezug auf Forschung und Transfer zur Praxis gegenüber einer jungen, sehr guten, anschlussfähigen Kollegin. Sie stimme für XXXX auf Platz 1, da sie es mit anderen Kollegen in der Kommission als sehr große Chance sehe, XXXX als einen der führenden Wissenschaftler Bereich Sustainability für das Department zu gewinnen.* Ferner werde im Protokoll festgehalten, dass ein Mitglied der Berufungskommission wegen des höheren "fit" von römisch 40 mit dem Department dafür gestimmt habe sie auch Platz 1 der Liste zu setzen. Der Vorsitzende der Berufungskommission habe den Abstand zwischen den Kandidaten römisch 40 als klein angesehen. Es gehe um ein Abwägen zwischen der größeren Seniorität in Bezug auf Forschung und Transfer zur Praxis gegenüber einer jungen, sehr guten, anschlussfähigen Kollegin. Sie stimme für römisch 40 auf Platz 1, da sie es mit anderen Kollegen in der Kommission als sehr große Chance sehe, römisch 40 als einen der führenden Wissenschaftler Bereich Sustainability für das Department zu gewinnen.

Der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission vom 30.04.2014 werde dahingehend begründet, dass alle drei vorgeschlagenen Kandidaten der relevanten Kriterien sehr gut erfüllten, was sowohl die Gutachten als auch die Vertragsleistungen gezeigt hätten. Die Mehrheit der Kommission sehe XXXX aufgrund seiner großen Expertise und den hervorragenden Publikationen auf Platz 1 vor XXXX .Der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission vom 30.04.2014 werde dahingehend begründet, dass alle drei vorgeschlagenen Kandidaten der relevanten Kriterien sehr gut erfüllten, was sowohl die Gutachten als auch die Vertragsleistungen gezeigt hätten. Die Mehrheit der Kommission sehe römisch 40 aufgrund seiner großen Expertise und den hervorragenden Publikationen auf Platz 1 vor römisch 40 .

Eine tabellarische Darstellung zeige den Vergleich der Qualifikationen des Bewerbers und der Bewerberin nach den Kriterien, die sich aus den Anforderungen der Ausschreibung ergeben hätten und in der Sitzung der Berufungskommission operationalisiert worden seien:

"Vergleich XXXX anhand der dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorliegenden schriftlichen Unterlagen (Sitzungsprotokolle, Gutachten)"Vergleich römisch 40 anhand der dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorliegenden schriftlichen Unterlagen (Sitzungsprotokolle, Gutachten)

Kriterium

Bewerber XXXXBewerber römisch 40

Bewerberin XXXXBewerberin römisch 40

Generelle Beurteilung/Reihung/Listenplatz durch die Gutachter

? XXXX : Nein (Empfehlung: Vortrag und Diskussion beim Hearing; im Rahmen der Kommission eine Gewichtung der Kriterien vornehmen) ? GA Bassen: Ja ? GA Wentges: Ja (Hinweis auf die Schwerpunktsetzung der WU) ? Ein Gutachter sieht XXXX ohne Einschränkung auf der Liste ? ein Gutachter macht den Listenplatz von der Schwerpunktsetzung der WU abhängig ? ein Gutachter verneint die Frage, ob XXXX auf die Liste aufgenommen werden soll. Dieser Gutachter gibt die Empfehlung ab, dass die Kommission eine Gewichtung der Anforderungskriterien vornehmen sollen und verweist auf den Bewerbungsvortrag und auf die Diskussion beim Hearing ? römisch 40 : Nein (Empfehlung: Vortrag und Diskussion beim Hearing; im Rahmen der Kommission eine Gewichtung der Kriterien vornehmen) ? GA Bassen: Ja ? GA Wentges: Ja (Hinweis auf die Schwerpunktsetzung der WU) ? Ein Gutachter sieht römisch 40 ohne Einschränkung auf der Liste ? ein Gutachter macht den Listenplatz von der Schwerpunktsetzung der WU abhängig ? ein Gutachter verneint die Frage, ob römisch 40 auf die Liste aufgenommen werden soll. Dieser Gutachter gibt die Empfehlung ab, dass die Kommission eine Gewichtung der Anforderungskriterien vornehmen sollen und verweist auf den Bewerbungsvortrag und auf die Diskussion beim Hearing

? XXXX : Ja ? XXXX : Ja ? XXXX : Ja ? Alle 3 Gutachter sie XXXX auf der Liste? römisch 40 : Ja ? römisch 40 : Ja ? römisch 40 : Ja ? Alle 3 Gutachter sie römisch 40 auf der Liste

Wissenschaftlicher Werdegang

? Dr. phil. (Politische Theorie) ? seit 2007 Visiting Professor, International Centre for Corporate Social Responsibility, University of Nottingham ? seit 2008 Professor für Business Ethics, HEC Lausanne ? seit 2009 Visiting International Research Fellow, Said Business School, Center for Corporate Reputation, Oxford University ? seit 2013 Director, Strategy Department, HEC Lausanne

? Dr. rer.soc.oec. (Management Control), WU Wien ? 2010 - 2011: Postdoctoral Researcher, Maastricht University ? 2011 - 2014: Tenure-track Assistant Professor, Maastricht University ? seit Februar 2014: Assistant Professor tenured, Maastricht University

AT - solid academic qualification

? XXXX : Herausragende Publikationen in internationalen Spitzenzeitschriften ? XXXX : Führender Forscher in Unternehmensethik; Publikationsausweis hervorragend ? XXXX : Konzentriert sich auf CSR- Compliance und organisierte Kriminalität; 3A+, 11 häufig zitierte B-Publikationen, sehr beeindruckend; viel versprechende working paper und aktuelle Forschungsprojekte ? römisch 40 : Herausragende Publikationen in internationalen Spitzenzeitschriften ? römisch 40 : Führender Forscher in Unternehmensethik; Publikationsausweis hervorragend ? römisch 40 : Konzentriert sich auf CSR- Compliance und organisierte Kriminalität; 3A+, 11 häufig zitierte B-Publikationen, sehr beeindruckend; viel versprechende working paper und aktuelle Forschungsprojekte

? XXXX : 3 herausragende Publikationen, Arbeiten an viel versprechenden Forschungsprojekten ? XXXX : Fest in Business Performance Management verankert; Promotion: Solide wissenschaftliche Qualifikation; Tenure-Vertrag: Hochrangig und für das akademische Alter sehr umfangreich publiziert ? XXXX : Publikationsleistung herausragen; in den International anerkanntesten Zeitschriften ? römisch 40 : 3 herausragende Publikationen, Arbeiten an viel versprechenden Forschungsprojekten ? römisch 40 : Fest in Business Performance Management verankert; Promotion: Solide wissenschaftliche Qualifikation; Tenure-Vertrag: Hochrangig und für das akademische Alter sehr umfangreich publiziert ? römisch 40 : Publikationsleistung herausragen; in den International anerkanntesten Zeitschriften

AT- international reputation

-
-

AT-emphasis on stakeholder related strategic performance measurement

? XXXX : Stellt kaum Bezüge zur ausgeschriebenen Professur her? römisch 40 : Stellt kaum Bezüge zur ausgeschriebenen Professur her

? XXXX : Forschung ist für alle Stakeholder relevant? römisch 40 : Forschung ist für alle Stakeholder relevant

AT-integrating sustainability into the core business of firms

-

? XXXX : Bisher ausschließlich praktische Erfahrungen? römisch 40 : Bisher ausschließlich praktische Erfahrungen

AT-good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies - entrepreneurship and innovation, corporate governance, management control, organisation

? XXXX : Kann weder inhaltlich noch methodisch Bezüge erkennen; Profil passt eher zum Department Management ? XXXX : Komplementär zu den bestehenden Forschungsschwerpunkten des Departments; keinen Ausweis in Business Performance Management ? XXXX : Keine Arbeiten in Business Performance Management, methodische Ausrichtung - erster Blick Anschlussfähigkeit geringer; seine Fähigkeit zu interdisziplinärer Forschungsarbeit besticht ? römisch 40 : Kann weder inhaltlich noch methodisch Bezüge erkennen; Profil passt eher zum Department Management ? römisch 40 : Komplementär zu den bestehenden Forschungsschwerpunkten des Departments; keinen Ausweis in Business Performance Management ? römisch 40 : Keine Arbeiten in Business Performance Management, methodische Ausrichtung - erster Blick Anschlussfähigkeit geringer; seine Fähigkeit zu interdisziplinärer Forschungsarbeit besticht

? XXXX : Corporate Governance, Management Control, eventuell Organizational Design; klar: Strategic Management and Management Control ? XXXX : Hervorragender Fit mit verschiedenen Forschungsrichtungen des Departments ? XXXX : In hohem Maße anschlussfähig an das Department, insbesondere aufgrund ihrer Forschungsmethodik (quantitativ empirisch) ? römisch 40 : Corporate Governance, Management Control, eventuell Organizational Design; klar: Strategic Management and Management Control ? römisch 40 : Hervorragender Fit mit verschiedenen Forschungsrichtungen des Departments ? römisch 40 : In hohem Maße anschlussfähig an das Department, insbesondere aufgrund ihrer Forschungsmethodik (quantitativ empirisch)

AT- strong record in attracting research funding

? XXXX : Keine Angaben ? XXXX : Nicht klar zu erkennen? römisch 40 : Keine Angaben ? römisch 40 : Nicht klar zu erkennen

? XXXX : Sehr hohes Potenzial ? XXXX : Trotz akademischen Alters Förderungen durch die Erste Bank, American Institut of Management Accountants? römisch 40 : Sehr hohes Potenzial ? römisch 40 : Trotz akademischen Alters Förderungen durch die Erste Bank, American Institut of Management Accountants

AT- commitment to excellence in teaching

? XXXX : Wird als überdurchschnittlich bewertet ? XXXX : Breite Lehrerfahrung, auch im Executive Teaching, Best Teacher Award Lausanne ? römisch 40 : Wird als überdurchschnittlich bewertet ? römisch 40 : Breite Lehrerfahrung, auch im Executive Teaching, Best Teacher Award Lausanne

? XXXX : Young Faculty Award for excellent teaching ? XXXX : Breite Lehrerfahrung, Auszeichnungen für exzellente Lehre an der WU und an der Maastricht University ? XXXX : Engagierte Hochschullehrerin ? römisch 40 : Young Faculty Award for excellent teaching ? römisch 40 : Breite Lehrerfahrung, Auszeichnungen für exzellente Lehre an der WU und an der Maastricht University ? römisch 40 : Engagierte Hochschullehrerin

At- proven qualities of leadership

? XXXX : Als Full Professor vermutlich einiges an Erfahrung ? XXXX : Laufbahn der DoktorandInnen und HabilitandInnen zeigen, dass er herausragende Führungskompetenzen hat ? römisch 40 : Als Full Professor vermutlich einiges an Erfahrung ? römisch 40 : Laufbahn der DoktorandInnen und HabilitandInnen zeigen, dass er herausragende Führungskompetenzen hat

? XXXX : Niederländisches Hochschulsystem anders als deutschsprachiges; kann daher nicht viel vorweisen ? XXXX : Liegt nicht vor ? römisch 40 : Niederländisches Hochschulsystem anders als deutschsprachiges; kann daher nicht viel vorweisen ? römisch 40 : Liegt nicht vor

Sitzung 1 der Berufungskommission: Kompetenzen in Business Performance Management and Sustainability; dass beides abgedeckt ist, ist weniger relevant; im Zweifelsfall ist wichtiger, das Business Performance Management abgedeckt ist und starkes Interesse an Sustainability besteht (einstimmiger Beschluss)

? XXXX : Konzeptionell-theoretisch; zu CSR, Ethik und organisiertes Verbrechen, ausgeprägtestes Profil ? XXXX : Business Performance Management-hat bisher dazu nicht geforscht ? römisch 40 : Konzeptionell-theoretisch; zu CSR, Ethik und organisiertes Verbrechen, ausgeprägtestes Profil ? römisch 40 : Business Performance Management-hat bisher dazu nicht geforscht

? XXXX : Schwerpunkt: Business Performance Management ? XXXX : Sticht in Business Performance Management aus dem Teil der Bewerbungen eindeutig hervor ? XXXX : Herausragender Ausweis in Business Performance Management ? XXXX : Keine Publikationen in Sustainability - Beratung Erfahrungen/Anreizsysteme-zentrale Rolle für die Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen ? römisch 40 : Schwerpunkt: Business Performance Management ? römisch 40 : Sticht in Business Performance Management aus dem Teil der Bewerbungen eindeutig hervor ? römisch 40 : Herausragender Ausweis in Business Performance Management ? römisch 40 : Keine Publikationen in Sustainability - Beratung Erfahrungen/Anreizsysteme-zentrale Rolle für die Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen

Sitzung 1 der Berufungskommission: Habilitationskriterien des Departments

? n.a.

? Erfüllt

Sitzung 3 der Berufungskommission: Wissenschaftliche Qualifikation

? Vor allem Sustainability ? äußerst gut erfüllt ? 3 sehr hochkarätige und weit beachtete A + Publikationen (VHB Journal 2.1.), 1100 Zitationen ? große Anzahl vielversprechender working Papers und aktuelle Forschungsprojekte

? sehr gut erfüllt ? besonders positiv: Wissenschaftliches Potenzial in Business Performance Management (wird durch die vergleichenden Gutachten bestätigt) ? 3A-Publikationen (ebenfalls nach VHB Journal 2.1.), davon eine als Alleinautorin

Sitzung 3 der Berufungskommission: Didaktische Eignung

? Äußerst gut erfüllt

? Sehr gut erfüllt

Sitzung 3 der Berufungskommission: Eignung zur Leitung einer akademischen Einheit

? Äußerst gut erfüllt ? große Eignung, Seniorität, große Erfahrung (Full Professorship seit 2008, viel Erfahrung in der Executive Education

? Sehr gut erfüllt

Sitzung 3 der Berufungskommission: "Daneben" Fit gemäß Ausschreibungstext inklusive Anschlussfähigkeit mit dem Department

-

? Wesentlich höhere Anschlussfähigkeit

Sitzung 3 der Berufungskommission: Berufungsvortrag

? Sehr souverän ? spezifisches Setting mit OMV als Stifter = höchste Fähigkeiten zur Leitung des neu zu schaffenden Lehrstuhls

? Scheint aufgrund des geringeren Erfahrungsschatzes nicht gleichauf ? bei kritischen Fragen zeigte sich mehrmals verunsichert

Sitzung 3 der Berufungskommission: Seniorität

? Größere Seniorität ? Älter

? Abstand zwischen beiden klein ? Jung

Legende: GA = Gutachten, AT = Ausschreibungstext

Der Qualifikationsvergleich

zwischen dem Bewerber XXXX und der Bewerberin XXXX bringe deutlich zum Ausdruck, dass der Bewerberin XXXX bezogen auf die Kriterien der Ausschreibung besser qualifiziert sei als der Bewerber XXXX zwischen dem Bewerber römisch 40 und der Bewerberin römisch 40 bringe deutlich zum Ausdruck, dass der Bewerberin römisch 40 bezogen auf die Kriterien der Ausschreibung besser qualifiziert sei als der Bewerber römisch 40

Die Bewerberin erfülle demnach gemäß den Stellungnahmen der Gutachter sämtliche Anforderungen der Ausschreibung in hohem Ausmaß. Im Hinblick auf die operationalisierte Schwerpunktsetzung im Bereich Business Performance Management, die die Berufungskommission in ihrer konstituierenden Sitzung am 06.03.2014 einstimmig beschlossen habe, sei festzuhalten, dass die Bewerberin XXXX gemäß den Aussagen aller drei Gutachter herausragend ausgewiesen sei und aus dem Feld der Bewerbungen eindeutig hervorstechen, da sie als einzige die von der Kommission einstimmig beschlossene Schwerpunktsetzung erfülle. Die Bewerberin erfülle demnach gemäß den Stellungnahmen der Gutachter sämtliche Anforderungen der Ausschreibung in hohem Ausmaß. Im Hinblick auf die operationalisierte Schwerpunktsetzung im Bereich Business Performance Management, die die Berufungskommission in ihrer konstituierenden Sitzung am 06.03.2014 einstimmig beschlossen habe, sei festzuhalten, dass die Bewerberin römisch 40 gemäß den Aussagen aller drei Gutachter herausragend ausgewiesen sei und aus dem Feld der Bewerbungen eindeutig hervorstechen, da sie als einzige die von der Kommission einstimmig beschlossene Schwerpunktsetzung erfülle.

Der Bewerber XXXX verfüge zweifellos in den von ihm bearbeiteten Forschungsbereich über herausragende wissenschaftliche Qualifikationen. Dennoch dürfe nicht übersehen werden, dass er bisher zu Business Performance Management nicht geforscht habe (siehe Stellungnahme des Gutachters Professor Bassen). In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass für die Prüfung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ausschließlich die Qualifikationsanforderungen der Ausschreibung gemäß Ausschreibungstext sowie gegebenenfalls eine durch die Berufungskommission vorgenommene Operationalisierung von Anforderungskriterien relevant seien. Im konkreten

Fall verfüge der Bewerber XXXX im Gegensatz zur Bewerberin XXXX nicht über die von der Berufungskommission geforderten fundierten Kenntnisse im Bereich "Business Performance Management". Der Bewerber römisch 40 verfüge zweifellos in den von ihm bearbeiteten Forschungsbereich über herausragende wissenschaftliche Qualifikationen. Dennoch dürfe nicht übersehen werden, dass er bisher zu Business Performance Management nicht geforscht habe (siehe Stellungnahme des Gutachters Professor Bassen). In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass für die Prüfung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ausschließlich die Qualifikationsanforderungen der Ausschreibung gemäß Ausschreibungstext sowie gegebenenfalls eine durch die Berufungskommission vorgenommene Operationalisierung von Anforderungskriterien relevant seien. Im konkreten Fall verfüge der Bewerber römisch 40 im Gegensatz zur Bewerberin römisch 40 nicht über die von der Berufungskommission geforderten fundierten Kenntnisse im Bereich "Business Performance Management".

Es erhebe sich daher für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Verdacht von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Bewerberin XXXX im Rahmen der Besetzung der Professur "Business Performance Management and Sustainability". Es erhebe sich daher für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Verdacht von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Bewerberin römisch 40 im Rahmen der Besetzung der Professur "Business Performance Management and Sustainability".

Die Schiedskommission der WU werde ersucht zu überprüfen, ob die Bewerberin XXXX durch die Reihung auf Platz 2 des Besetzungsvorschlages sowie durch die geäußerte Absicht des Rektors der WU mit dem erstgereihten Bewerber XXXX Berufungsverhandlungen zu führen, aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Bundes Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert worden sei. Die Schiedskommission der WU werde ersucht zu überprüfen, ob die Bewerberin römisch 40 durch die Reihung auf Platz 2 des Besetzungsvorschlages sowie durch die geäußerte Absicht des Rektors der WU mit dem erstgereihten Bewerber römisch 40 Berufungsverhandlungen zu führen, aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Bundes Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert worden sei.

Mit Schreiben vom 06.06.2014 gab der Beschwerdeführer eine Stellungnahme zur Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ab und brachte vor, dass er zum Zeitpunkt des Einlangens der Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bereits eine Auswahlentscheidung aus dem begründeten Besetzungsvorschlag diesem gemäß § 98 Abs. 9 UG bekannt gegeben habe. Im Hinblick auf diese Abfolge könne der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission nach der Bekanntgabe seiner Auswahlentscheidung keine Rolle mehr spielen, es sei denn, er enthalte nicht die geeigneten Kandidaten. Dafür gebe es aber keinen Anhaltspunkt und dies sei auch nicht beschwerdegegenständlich. Die Begründung für die Reihung spiele im gegenständlichen Fall keine Rolle, da er dieser ohnehin nicht gefolgt sei. Eine allfällige problematische Begründung der Berufungskommission sei somit nicht kausal für die von ihm getroffene Auswahlentscheidung gewesen. Darüber hinaus gelte es noch zu bedenken, dass gemäß § 42 Abs. 9 UG eine Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an die Schiedskommission "die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission" hemme. Dies sei aber nicht mehr möglich, da die "Vollziehung" des Besetzungsvorschlages bereits dadurch geschehen sei, da ihm der begründete Besetzungsvorschlag übermittelt worden sei und er die Auswahl auf Basis seiner Überlegungen getroffen habe. Da der Besetzungsvorschlag unzweifelhaft die am besten geeigneten Bewerber gemäß den Ausschreibungskriterien beinhaltet habe, sei dieser von ihm nicht zurückzuweisen gewesen. Da sich damit die nähere Auseinandersetzung mit dem ersten Beschwerdepunkt. Gegen die Entscheidung der Berufungskommission "Business Performance Management and Sustainability" erübrige, beschränke er sich darauf, seine Auswahlentscheidung darzulegen. Mit Schreiben vom 06.06.2014 gab der Beschwerdeführer eine Stellungnahme zur Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ab und brachte vor, dass er zum Zeitpunkt des Einlangens der Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bereits eine Auswahlentscheidung aus dem begründeten Besetzungsvorschlag diesem gemäß Paragraph 98, Absatz 9, UG bekannt gegeben habe. Im Hinblick auf diese Abfolge könne der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission nach der Bekanntgabe seiner Auswahlentscheidung keine Rolle mehr spielen, es sei denn, er enthalte nicht die geeigneten Kandidaten. Dafür gebe es aber keinen Anhaltspunkt und dies sei auch nicht beschwerdegegenständlich. Die Begründung für die Reihung spiele im gegenständlichen Fall keine Rolle, da er dieser ohnehin nicht gefolgt sei. Eine allfällige problematische Begründung der Berufungskommission sei somit nicht kausal für die von ihm getroffene Auswahlentscheidung gewesen. Darüber hinaus gelte es noch zu bedenken, dass gemäß Paragraph 42, Absatz 9, UG eine Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an die Schiedskommission "die Vollziehung der

Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission" hemme. Dies sei aber nicht mehr möglich, da die "Vollziehung" des Besetzungsvorschlag des bereits dadurch geschehen sei, da ihm der begründete Besetzungsvorschlag übermittelt worden sei und er die Auswahl auf Basis seiner Überlegungen getroffen habe. Da der Besetzungsvorschlag unzweifelhaft die am besten geeigneten Bewerber gemäß den Ausschreibungskriterien beinhaltet habe, sei dieser von ihm nicht zurückzuweisen gewesen. Da sich damit die nähere Auseinandersetzung mit dem ersten Beschwerdepunkt. Gegen die Entscheidung der Berufungskommission "Business Performance Management and Sustainability" erübrige, beschränke er sich darauf, seine Auswahlentscheidung darzulegen.

Zu Beginn sei klarzustellen, dass für seine Entscheidung, mit dem Erstgereihten Berufungsverhandlungen aufzunehmen, das Geschlecht keine Rolle gespielt habe. Wesentlich sei der Ausgangspunkt seiner Überlegungen, dass keiner der Wettbewerber in beiden Ausschreibungsschwerpunkten gleichermaßen ausgewiesen sei. XXXX sei im Bereich Sustainability ausgewiesen, XXXX hingegen im Bereich Business Performance Management. Für seine Entscheidung sei wesentlich gewesen, dass das Rektorat damit einen der führenden Wissenschaftler im Bereich Sustainability für das Department gewinnen konnte. Dazu komme die höhere wissenschaftliche Qualifikation von XXXX. Die Führungsrolle in diesem Bereich von XXXX sei auch so im Protokoll zu Dritten Sitzung der Berufungskommission "Business Performance Management and Sustainability" festgehalten worden. Zu Beginn sei klarzustellen, dass für seine Entscheidung, mit dem Erstgereihten Berufungsverhandlungen aufzunehmen, das Geschlecht keine Rolle gespielt habe. Wesentlich sei der Ausgangspunkt seiner Überlegungen, dass keiner der Wettbewerber in beiden Ausschreibungsschwerpunkten gleichermaßen ausgewiesen sei. römisch 40 sei im Bereich Sustainability ausgewiesen, römisch 40 hingegen im Bereich Business Performance Management. Für seine Entscheidung sei wesentlich gewesen, dass das Rektorat damit einen der führenden Wissenschaftler im Bereich Sustainability für das Department gewinnen konnte. Dazu komme die höhere wissenschaftliche Qualifikation von römisch 40. Die Führungsrolle in diesem Bereich von römisch 40 sei auch so im Protokoll zu Dritten Sitzung der Berufungskommission "Business Performance Management and Sustainability" festgehalten worden.

Seine Entscheidung sei allein von folgenden sachlichen Kriterien bestimmt gewesen:

Die WU habe im Entwicklungsland eine Professur für "Social Entrepreneurship, Sustainability and Performance Management" in Form eines Stiftungslehrstuhls vorgesehen, welche organisatorisch dem Department für Strategy and Innovation der WU zugeordnet werde. Es handle sich dabei um eine Stiftungsprofessur, die derzeit für 5 Jahre finanziert sei (ab 2014). In den vertraglichen Regelungen zu Stiftungsprofessur seien folgende Inhalte festgehalten:

Das Department werde im Zusammenhang mit dieser Stiftungsprofessur ein Institut mit dem Titel "Social Entrepreneurship, Sustainability and Performance Management" einrichten, welches insbesondere den Skalierungsaspekt von sozialen Innovationen adressiere. Die Aufgaben, die mit dieser Professur verbunden seien, seien die Vertretung des Faches in Forschung und Lehre, angewandte Forschung im Bereich "Business Performance Management and Sustainability" und die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Institutionen und Einrichtungen dieses Bereichs. Diese Stiftungsprofessur werde von der OMV finanziert.

Grundsätzlich bekenne sich die WU im Entwicklungsplan seit dem Jahr 2012 zum Prinzip der Nachhaltigkeit und sei seither mit einem Bündel von Aktivitäten und Maßnahmen bemüht, dieses Bekenntnis in Lehre, Forschung, Wissenstransfer und Hochschulmanagement praktisch umzusetzen. Die Universität habe mit Lehr- und Forschungsinitiativen zu "Global Transformations and Sustainability: People, Business and Policies" einen weiteren Ausbaubereich festgelegt. Im Rahmen dieses Ausbaubereiches sollten interdisziplinäre Department übergreifende Forschungsaktivitäten gesetzt werden. Zusätzlich zur betroffenen Stiftungsprofessur seien im Entwicklungsplan eine Professur für Social Sustainability am Department Sozioökonomie sowie eine Gastprofessur "Strategic Management and Sustainability" bis Ende 2014 enthalten. Im Rahmen dieses Schwerpunkts des seien im Jahr 2013 das Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit eingerichtet worden. Ein Nachhaltigkeitsprozess unter Beteiligung zahlreicher WU- Angehöriger aus allen Mitarbeitergruppen sei gestartet worden und diverse Veranstaltungen zu Nachhaltigkeitsthemen seien durchgeführt worden. Die WU nehme eine aktive und anerkannte Rolle in nationalen internationalen Netzwerken ein. Sie sei mit dem "Sustainability Award 2014" des Wissenschafts- und des Lebensministeriums ausgezeichnet worden.

Der Vorschlag für den Ausschreibungstext für die Stiftungsprofessur stamme vom Institut bzw. konkret vom Kollegen XXXX. Bereits im Rahmen der Vorbereitung des Ausschreibungstextes sei auch darüber diskutiert worden, wie die

Professur bezeichnet werden solle. Konkret sei es um die Frage gegangen, ob der Bereich Sustainability explizit im Rahmen der Professur- Bezeichnung erwähnt werden solle oder nicht. Er - der Beschwerdeführer - habe schließlich erklärt, dass "Sustainability" im Titel verbleiben müsse, da man sich nicht so weit von der Formulierung im Entwicklungsplan entfernen solle und die WU damit verdeutliche, einen Schwerpunkt in Sustainability zu setzen, der nicht nur in einem Department angesiedelt sein solle. Das Rektorat habe immer schon im Zweifel die Wichtigkeit des Bereichs "Sustainability" höher gewertet als jenen des Bereichs "Business Performance Management". Das Department habe dies zwar anders gesehen, jedoch habe weder das Department noch die Berufungskommission das Recht, die Ausschreibung nach der mit Schwerpunkten zu versehen, die sich nicht aus der Ausschreibung selbst ergeben werden. Festzuhalten sei, dass das Rektorat demgegenüber das Recht habe, im Hinblick auf den WU-weiten Sustainability-Schwerpunkt strategische Entscheidungen zu treffen. Der Vorschlag für den Ausschreibungstext für die Stiftungsprofessur stamme vom Institut bzw. konkret vom Kollegen römisch 40. Bereits im Rahmen der Vorbereitung des Ausschreibungstextes sei auch darüber diskutiert worden, wie die Professur bezeichnet werden solle. Konkret sei es um die Frage gegangen, ob der Bereich Sustainability explizit im Rahmen der Professur- Bezeichnung erwähnt werden solle oder nicht. Er - der Beschwerdeführer - habe schließlich erklärt, dass "Sustainability" im Titel verbleiben müsse, da man sich nicht so weit von der Formulierung im Entwicklungsplan entfernen solle und die WU damit verdeutliche, einen Schwerpunkt in Sustainability zu setzen, der nicht nur in einem Department angesiedelt sein solle. Das Rektorat habe immer schon im Zweifel die Wichtigkeit des Bereichs "Sustainability" höher gewertet als jenen des Bereichs "Business Performance Management". Das Department habe dies zwar anders gesehen, jedoch habe weder das Department noch die Berufungskommission das Recht, die Ausschreibung nach der mit Schwerpunkten zu versehen, die sich nicht aus der Ausschreibung selbst ergeben werden. Festzuhalten sei, dass das Rektorat demgegenüber das Recht habe, im Hinblick auf den WU-weiten Sustainability-Schwerpunkt strategische Entscheidungen zu treffen.

Die Ausschreibung sei schließlich am 23.12.2013 unter dem Titel "Full Professor of Business Performance Management and Sustainability" erfolgt. Folgende Anforderungen sollten die Bewerber nach der Ausschreibung erfüllen:

"Applicants should have

- a) A solid academic qualification (e.g. PhD, habilitation);
- b) An international reputation in high quality scholarship and research in his/her field
- c) An emphasis on stakeholder related strategic performance measurement and integrating sustainability into the core of firms;
- d) A good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrates perspectives of entrepreneurship an innovation, corporate governance, management control and organization design;
- e) A strong record in attracting research funding;
- f) A demonstrated commitment to excellence in teaching; and
- g) Proven qualities of leadership."

Festzuhalten sei, dass die Ausschreibung daher beide Bereiche erwähnen und aus der Ausschreibung keine Schwerpunktsetzung bzw. Präferenz für einen der beiden Bereiche (Business Performance Management oder Sustainability) zu entnehmen sei.

Für die Stelle seien insgesamt 43 Bewerbungen eingegangen, von denen die Berufungskommission 10 in die engere Auswahl gezogen habe. In ihrer konstituierenden Sitzung habe die Berufungskommission am 06.03.2014 beschlossen zu diesen 10 Bewerbungen Gutachten einzuholen. Es habe sich dabei um 6 Männer und 4 Frauen gehandelt. Im Wesentlichen hätten alle 3 Gutachter XXXX und XXXX vorangestellt und sie für geeignet erklärt zu einem Berufungsvortrag eingeladen zu werden. Ausgehend von den Gutachten sowie den Protokollen der Berufungskommission habe sich gezeigt, dass XXXX im Bereich Business Performance Management besser ausgewiesen sei, XXXX hingegen im Bereich Sustainability. Keiner der beiden Bewerber sei in beiden Bereichen - Business Performance Management und Sustainability - gleichermaßen ausgewiesen. XXXX hätten ihre Stärken daher in unterschiedlichen Bereichen, was er seine Auswahlentscheidung berücksichtigt habe. Für die Stelle seien insgesamt 43 Bewerbungen eingegangen, von denen die Berufungskommission 10 in die engere Auswahl gezogen habe. In ihrer konstituierenden Sitzung habe die Berufungskommission am 06.03.2014 beschlossen zu diesen 10 Bewerbungen

Gutachten einzuholen. Es habe sich dabei um 6 Männer und 4 Frauen gehandelt. Im Wesentlichen hätten alle 3 Gutachter römisch 40 und römisch 40 vorangestellt und sie für geeignet erklärt zu einem Berufungsvortrag eingeladen zu werden. Ausgehend von den Gutachten sowie den Protokollen der Berufungskommission habe sich gezeigt, dass römisch 40 im Bereich Business Performance Management besser ausgewiesen sei, römisch 40 hingegen im Bereich Sustainability. Keiner der beiden Bewerber sei in beiden Bereichen - Business Performance Management und Sustainability - gleichermaßen ausgewiesen. römisch 40 hätten ihre Stärken daher in unterschiedlichen Bereichen, was er seine Auswahlentscheidung berücksichtigt habe.

Im Rahmen ihrer 3. Sitzung habe sich Berufungskommission am 30.04.2014 für folgende Reihung entschieden:

1. XXXX (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)1. römisch 40 (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)
2. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)2. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)
3. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)3. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen behaupte nun, dass sein Vorhaben mit dem erstgereihten Bewerber Berufungsverhandlungen aufzunehmen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz darstellen würde. Das Geschlecht habe aber im gegenständlichen Fall für seine Entscheidung mit dem erstgereihten Bewerber Berufungsverhandlungen aufzunehmen, weder mittelbar noch unmittelbar eine Rolle gespielt. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen behaupte nun, dass sein Vorhaben mit dem erstgereihten Bewerber Berufungsverhandlungen aufzunehmen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Bundes- Gleichbehandlungsgesetz darstellen würde. Das Geschlecht habe aber im gegenständlichen Fall für seine Entscheidung mit dem erstgereihten Bewerber Berufungsverhandlungen aufzunehmen, weder mittelbar noch unmittelbar eine Rolle gespielt.

Er sei zunächst so vorgegangen, dass er unter Berücksichtigung des akademischen Alters - also unter Einbeziehung von altersabhängigen Merkmalen - einen Vergleich zwischen den beiden Kandidaten, insbesondere mithilfe einer Publikationsbewertung, die nach 3 Methoden vorgenommen worden sei, durchgeführt und entsprechend aliquotiert habe. Dieser Vergleich habe für ihn ohne jeden Zweifel gezeigt, dass XXXX besser qualifiziert sei. Anzahl der Artikel und Qualität der Journale, in denen sie publiziert worden seien, seien bei XXXX - selbstverständlich unter Berücksichtigung des akademischen Alters - deutlich höher einzustufen gewesen. Auch die in Begutachtung (under review) befindlichen Publikationen, die vor der Veröffentlichung gestanden seien und damit die aktuelle Leistung sowie das Potenzial der Kandidaten zeigten, hätten bei XXXX auch eine deutlich höhere wissenschaftliche Qualifikation hingedeutet. Er sei zunächst so vorgegangen, dass er unter Berücksichtigung des akademischen Alters - also unter Einbeziehung von altersabhängigen Merkmalen - einen Vergleich zwischen den beiden Kandidaten, insbesondere mithilfe einer Publikationsbewertung, die nach 3 Methoden vorgenommen worden sei, durchgeführt und entsprechend aliquotiert habe. Dieser Vergleich habe für ihn ohne jeden Zweifel gezeigt, dass römisch 40 besser qualifiziert sei. Anzahl der Artikel und Qualität der Journale, in denen sie publiziert worden seien, seien bei römisch 40 - selbstverständlich unter Berücksichtigung des akademischen Alters - deutlich höher einzustufen gewesen. Auch die in Begutachtung (under review) befindlichen Publikationen, die vor der Veröffentlichung gestanden seien und damit die aktuelle Leistung sowie das Potenzial der Kandidaten zeigten, hätten bei römisch 40 auch eine deutlich höhere wissenschaftliche Qualifikation hingedeutet.

Ein derartiger Vergleich werde von ihm stets durchgeführt. Er habe beispielsweise in der jüngsten Vergangenheit in einem derartigen Fall nach so einer Prüfung seine Entscheidung abweichend vom Vorschlag der Kommission getroffen und mit einer von der Kommission nachgereichten Frau die Verhandlungen aufgenommen (Professur Marketing). Demgegenüber gehe die vergleichende Übersicht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auf die wissenschaftlichen Leistungen im obigen Sinne (Publikations-Record) nur wenig ein, weshalb die höhere Einstufung anhand bisheriger Publikationen des XXXX daraus nicht adäquat hervorgehe. Wie in der Zusammenstellung in der Beschwerde nur auszugsweise Wiedergabe einzelner Passagen aus dem Gutachten greife nur einzelne Aspekte heraus und gebe damit ein verzerrtes Bild des Vergleichs der beiden Kandidaten wieder. Ein derartiger Vergleich werde von ihm stets durchgeführt. Er habe beispielsweise in der jüngsten Vergangenheit in einem derartigen Fall nach so einer Prüfung seine Entscheidung abweichend vom Vorschlag der Kommission getroffen und mit einer von der Kommission nachgereichten Frau die Verhandlungen aufgenommen (Professur Marketing). Demgegenüber gehe die vergleichende Übersicht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auf die wissenschaftlichen Leistungen im obigen Sinne

(Publikations-Record) nur wenig ein, weshalb die höhere Einstufung anhand bisheriger Publikationen des römisch 40 daraus nicht adäquat hervorgehe. Wie in der Zusammenstellung in der Beschwerde nur auszugsweise Wiedergabe einzelner Passagen aus dem Gutachten greife nur einzelne Aspekte heraus und gebe damit ein verzerrtes Bild des Vergleichs der beiden Kandidaten wieder.

Weiters sei für ihn der Umstand wesentlich gewesen, dass er den Bereich "Sustainability" durch einen ausgewiesenen Experten wie XXXX an der WU habe stärken wollen. In diesem Zusammenhang sei darauf hinzuweisen, dass er im Rahmen des Berufungsverfahrens nicht an die Reihung im Besetzungsvorschlag der Berufungskommission gebunden sei. Gemäß § 98 Abs. 8 UG sei die Auswahl und Entscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder der Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthalte. David Kaiser Gleichbehandlungsfragen bestreite nicht, dass der Besetzungsvorschlag die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthalte, sondern kritisiere die Reihung auf Basis der Begründung der Berufungskommission. Der Rektor sei weder an die Reihung noch an die Begründung derselben gebunden. Ebenso wenig sei daraus abzuleiten, dass der Rektor an eine Schwerpunktsetzung der Berufungskommission gebunden wäre, anhand der die Kandidaten zu reihen seien: Der Beschluss der Berufungskommission, wonach es im Zweifelsfall wichtiger sei, dass der/die Kandidat/in fundierte Kenntnisse im Bereich "Business Performance Management" aufweise und bloß starkes Interesse an "Sustainability" habe, ergebe sich nicht aus der Ausschreibung und entspreche nicht der Zielrichtung der WU-Strategie. Der Ausschreibungstext gewichte nicht zwischen den beiden Bereichen. Er sei daher zur selben Reihung der drei aus dem Bewerberkreis von der Berufungskommission ausgewählten Kandidaten gelangt, dies jedoch aus gänzlich anderen Überlegungen. Wie bereits gesagt, seien die Überlegungen der Berufungskommission für ihn nicht ausschlaggebend gewesen. Weiters sei für ihn der Umstand wesentlich gewesen, dass er den Bereich "Sustainability" durch einen ausgewiesenen Experten wie römisch 40 an der WU habe stärken wollen. In diesem Zusammenhang sei darauf hinzuweisen, dass er im Rahmen des Berufungsverfahrens nicht an die Reihung im Besetzungsvorschlag der Berufungskommission gebunden sei. Gemäß Paragraph 98, Absatz 8, UG sei die Auswahl und Entscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder der Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthalte. David Kaiser Gleichbehandlungsfragen bestreite nicht, dass der Besetzungsvorschlag die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthalte, sondern kritisiere die Reihung auf Basis der Begründung der Berufungskommission. Der Rektor sei weder an die Reihung noch an die Begründung derselben gebunden. Ebenso wenig sei daraus abzuleiten, dass der Rektor an eine Schwerpunktsetzung der Berufungskommission gebunden wäre, anhand der die Kandidaten zu reihen seien: Der Beschluss der Berufungskommission, wonach es im Zweifelsfall wichtiger sei, dass der/die Kandidat/in fundierte Kenntnisse im Bereich "Business Performance Management" aufweise und bloß starkes Interesse an "Sustainability" habe, ergebe sich nicht aus der Ausschreibung und entspreche nicht der Zielrichtung der WU-Strategie. Der Ausschreibungstext gewichte nicht zwischen den beiden Bereichen. Er sei daher zur selben Reihung der drei aus dem Bewerberkreis von der Berufungskommission ausgewählten Kandidaten gelangt, dies jedoch aus gänzlich anderen Überlegungen. Wie bereits gesagt, seien die Überlegungen der Berufungskommission für ihn nicht ausschlaggebend gewesen.

Zum Argument "Fit zum Department", das ebenfalls von der Berufungskommission im Rahmen ihrer Entscheidungsfindung thematisiert worden sei, werde angemerkt, dass sein Verständnis davon ein anderes sei als das von der Berufungskommission vertretene. Diese verstehe darunter offenbar die Anschlussfähigkeit an das Department aufgrund des Umstandes, dass sich die Forschungsmethode unter Forschungsinhalt mit jener der übrigen Wissenschaftler am Department decke. Er - der Beschwerdeführer - verstehe "Fit zum Department" dahingehend, dass der Bewerber zu einer Bereicherung der Vielfalt am Department beitragen solle und es dadurch zu einer komplementären Ergänzung zum "Bestehenden" im Department kommen solle. Dies entspreche den im Rahmen des Ausbaubereichs gemäß Entwicklungsplan vorgesehenen interdisziplinären und Department-übergreifenden Aktivitäten. Unter Zugrundelegung dieses Verständnisses handle es sich bei XXXX, derwie auch in dem Gutachten ausgeführt - interdisziplinär breiter aufgestellt sei und eine andere Forschungsmethodik verfolge, auch in diesem Punkt um den geeigneteren Kandidaten als XXXX. Zum Argument "Fit zum Department", das ebenfalls von der Berufungskommission im Rahmen ihrer Entscheidungsfindung thematisiert worden sei, werde angemerkt, dass sein Verständnis davon ein anderes sei als das von der Berufungskommission vertretene. Diese verstehe darunter offenbar die Anschlussfähigkeit an das Department aufgrund des Umstandes, dass sich die Forschungsmethode unter Forschungsinhalt mit jener der übrigen Wissenschaftler am Department decke. Er - der Beschwerdeführer - verstehe

"Fit zum Department" dahingehend, dass der Bewerber zu einer Bereicherung der Vielfalt am Department beitragen solle und es dadurch zu einer komplementären Ergänzung zum "Bestehenden" im Department kommen solle. Dies entspreche den im Rahmen des Ausbaubereichs gemäß Entwicklungsplan vorgesehenen interdisziplinären und Department-übergreifenden Aktivitäten. Unter Zugrundelegung dieses Verständnisses handle es sich bei römisch 40, derwie auch in dem Gutachten ausgeführt - interdisziplinär breiter aufgestellt sei und eine andere Forschungsmethodik verfolge, auch in diesem Punkt um den geeigneteren Kandidaten als römisch 40.

Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass sich im gesamten Berufungsverfahren kein Indiz dafür finden lasse, das im Rahmen der Entscheidungsfindung in irgendeiner Form das Geschlecht der Bewerber eine Rolle gespielt habe. Allein der Umstand, dass sich seine Entscheidung auf einen Mann und nicht auf eine Frau beziehe, sei kein hinreichendes Indiz dafür, dass eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts vorliege. Auch die Entscheidung der Berufungskommission und die Auswahl der Kandidaten für die Begutachtung würde in ebenfalls in keiner Weise darauf hindeuten, dass eine Benachteiligung von Frauen vorliegen würde. Die Entscheidung mit XXXX Berufungsverhandlungen aufzunehmen, beruhe daher nicht auf diskriminierenden Motiven. Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass sich im gesamten Berufungsverfahren kein Indiz dafür finden lasse, das im Rahmen der Entscheidungsfindung in irgendeiner Form das Geschlecht der Bewerber eine Rolle gespielt habe. Allein der Umstand, dass sich seine Entscheidung auf einen Mann und nicht auf eine Frau beziehe, sei kein hinreichendes Indiz dafür, dass eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts vorliege. Auch die Entscheidung der Berufungskommission und die Auswahl der Kandidaten für die Begutachtung würde in ebenfalls in keiner Weise darauf hindeuten, dass eine Benachteiligung von Frauen vorliegen würde. Die Entscheidung mit römisch 40 Berufungsverhandlungen aufzunehmen, beruhe daher nicht auf diskriminierenden Motiven.

In weiterer Folge fand am 09.07.2014 eine mündliche Verhandlung vor der belangten Behörde statt. Dabei brachte Vertreterin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vor, dass der Verdacht der Diskriminierung bestehe, weil die Berufungskommission in ihrer konstituierenden Sitzung festgelegt habe, dass es bei der Vorauswahl im Zweifelsfall wichtiger sei, dass der Kandidat fundierte Kenntnisse im Bereich "Business Performance Management" habe. Für den Bereich "Sustainability" genüge es, ein starkes Interesse für diesen Bereich glaubhaft zu vermitteln. Davon sei die Kommission bei der Reihung abgegangen. Der erstgereichte Kandidat verfüge über keinerlei wissenschaftlichen Ausweis im Bereich "Business Performance Management". Darüber hinaus sei der "Fit zum Department" bei der zweitgereichten Kandidatin eindeutig besser als dem erstgereichten. Unter Berücksichtigung des akademischen Alters (der erstgereichte sei seit 15 Jahren mit Publikationen ausgewiesen, die Zweitgereichte seit 5 Jahren) sei Publikationsmedien der Zweitgereichten zumindest jener des Erstgereichten ebenbürtig. Im Rahmen der Berufungsvorträge sei die Zweitgereichte zu "Sustainability" befragt worden, während der Erstgereichte keinerlei Fragen zum Bereich "Business Performance Management" erhalten habe. Schon aufgrund einer ersten erfolglos gebliebenen Ausschreibung sei von vornherein klar gewesen, dass es keine Bewerbung geben werde, die beide Bereiche abdecken könnte. Professor Bassen, die er bei der ersten Ausschreibung dieses Erfordernis erfüllt hätte, habe den Ruf abgelehnt und sei jetzt als Gutachter tätig gewesen. Er habe die Zweitgereichte Kandidatin als sehr geeignet für die Position beurteilt; zum erstgereichten habe er ausgeführt, dass dieser aufgrund der besonderen Eignung im Nachhaltigkeitsbereich für die Stelle geeignet erscheine.

Der Beschwerdeführer betonte unter Hinweis auf seine schriftliche Stellungnahme, dass seine Entscheidung zur Aufnahme von Berufungsverhandlung allein von sachlichen Kriterien getragen gewesen sei. Maßgeblich für die Auswahlentscheidung seien die exzellente Publikationsleistung des erstgereichten sowie seine besondere Eignung für die Strategie des Rektorats im Bereich Nachhaltigkeit sowie auch die Sicht der Stifterin der Professur (OMV) gewesen, die ausdrücklich den Bereich "Nachhaltigkeit" in die Ausschreibung "hineinreklamiert" habe. Der "Fit zum Department" werde vom Rektorat anders verstanden, nämlich als komplementäre Ausrichtung zu der im Department bereits getätigten Forschung.

Nach den Berufungsvorträgen habe es eine informelle Besprechung der Teilnehmer gegeben, an der auch ihr teilgenommen habe. Dort sei einhellig zum Ausdruck gebracht worden, dass die Präsentation des erstgereichten exzellent gewesen sei und großen Eindruck hinterlassen habe. Dies habe dann wohl auch zur Entscheidung der Berufungskommission geführt. Der Verdacht wird Diskriminierung durch die angefochtene Entscheidung entweder überzeugender Begründung, habe doch der erstgereichte diesen Listenplatz mit acht von neun Stimmen erhalten.

Dem hielt die Vertreterin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen entgegen, dass aufgrund der völlig

unterschiedlichen Forschungsbereiche der beiden Bewerber eine vergleichende Bewertung der Publikationsleistung problematisch und nicht sachlich sei. Dass der Erstgereichte für die Stifterin der Professur möglicherweise interessanter sei, habe nichts mit einer sachlichen Entscheidung zu tun. Diskriminierend sei, dass einer hoch qualifizierten jungen Forscherin aus derartigen Erwägungen keine Chance auf eine Professur gegeben werde.

Der Beschwerdeführer gab auf Fragen von Mitgliedern der der belangten Behörde zur Relevanz des akademischen Alters für den Leistungsvergleich betreffend der Publikationen an, dass dann, wenn das Rektorat zu Gunsten der zweitgereichten aufgrund des unterschiedlichen "akademischen Alters" entschieden hätte, der erstgereichte wohl berechtigt gewesen wäre, diese Entscheidung wegen Altersdiskriminierung zu bekämpfen. Er habe keinerlei Einfluss auf die Entscheidung der Kommission genommen und sei selbst vom Ergebnis der Reihung freudig überrascht worden. Wenn die Reihung umgekehrt gewesen wäre, hätte er in diesem Fall das Gespräch mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gesucht. Das Rektorat sei an die Wertung der Berufungskommission, wonach im Zweifel "Business Performance Management" vorrangig zu gewichten sei, nicht gebunden. Die Entscheidung sei alleine auf Grundlage des Textes der Ausschreibung, die auch von den zuständigen Gremien der WU gebilligt worden sei, erfolgt. Dort seien beide Fächer gleichwertig genannt.

Die belangte Behörde erließ in weiterer Folge den nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch nachstehenden Wortlaut hat:

"Die Entscheidung des Rektors, zur Besetzung der Professur "Business Performance Management and Sustainability" am Department für Strategy & Innovation mit dem auf Platz 1 gereihten Bewerber und nicht mit der auf dem 2. Platz des Besetzungsvorschlages gereihten Bewerber ein Berufungsverhandlungen zu führen, stellt eine Diskriminierung nach dem Geschlecht im Sinne von § 11b i.V.m. § 44 UG 2002 dar." "Die Entscheidung des Rektors, zur Besetzung der Professur "Business Performance Management and Sustainability" am Department für Strategy & Innovation mit dem auf Platz 1 gereihten Bewerber und nicht mit der auf dem 2. Platz des Besetzungsvorschlages gereihten Bewerber ein Berufungsverhandlungen zu führen, stellt eine Diskriminierung nach dem Geschlecht im Sinne von Paragraph 11 b, in Verbindung mit Paragraph 44, UG 2002 dar."

In der Begründung führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des Verfahrensganges, des Vorbringens der Verfahrensparteien und nach Wiedergabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (§§ 42 und 98 UG) aus, dass eine Diskriminierung nach dem Geschlecht nicht nur dann vorliege, wenn eine Entscheidung vorsätzlich darauf abziele, seinem Bewerber gerade wegen seines Geschlechts den Vorrang zu geben. Auch die Verletzung des gemäß § 44 UG sinngemäß anzuwendenden Gebots des §§ 11b B-GIBG stelle unabhängig vom Motiv der Entscheidung eine Diskriminierung nach dem Geschlecht dar. Danach sei eine Bewerberin, die für eine angestellte Professorenstelle gleich geeignet sei wie der beste geeignete Mitarbeiter, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen würden, entsprechenden Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten mindestens 50 % betrage, die Kreise der Professoren der WU noch nicht erreicht sein. Wenn auch der Beschwerdeführer im Verfahren geltend gemacht habe, er habe XXXX nicht wegen ihres Geschlechts diskriminieren wollen, gebe es keinen Anlass dem nicht Glauben zu schenken. Maßgeblich sei aber gemäß dem nach § 44 UG sinngemäß anzuwendenden § 11b B-GIBG lediglich, ob eine Bewerberin, deren Qualifikation gleich hoch einzuschätzen sei wie jener eines Mitbewerbers, gegenüber diesem der Vorzug gegeben worden sei. In der Begründung führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des Verfahrensganges, des Vorbringens der Verfahrensparteien und nach Wiedergabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (Paragraphen 42 und 98 UG) aus, dass eine Diskriminierung nach dem Geschlecht nicht nur dann vorliege, wenn eine Entscheidung vorsätzlich darauf abziele, seinem Bewerber gerade wegen seines Geschlechts den Vorrang zu geben. Auch die Verletzung des gemäß Paragraph 44, UG sinngemäß anzuwendenden Gebots des Paragraphen 11 b, B-GIBG stelle unabhängig vom Motiv der Entscheidung eine Diskriminierung nach dem Geschlecht dar. Danach sei eine Bewerberin, die für eine angestellte Professorenstelle gleich geeignet sei wie der beste geeignete Mitarbeiter, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen würden, entsprechenden Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten mindestens 50 % betrage, die Kreise der Professoren der WU noch nicht erreicht sein. Wenn auch der Beschwerdeführer im Verfahren geltend gemacht habe, er habe römisch 40 nicht wegen ihres Geschlechts diskriminieren wollen, gebe es keinen Anlass dem nicht Glauben zu schenken. Maßgeblich sei aber gemäß dem nach

Paragraph 44, UG sinngemäß anzuwendenden Paragraph 11 b, B-GIBG lediglich, ob eine Bewerberin, deren Qualifikation gleich hoch einzuschätzen sei wie jener eines Mitbewerbers, gegenüber diesem der Vorzug gegeben worden sei.

Nach Ansicht der belangten Behörde habe die Bewertung der Qualitäten der sich bewerbenden Personen anhand der in der Ausschreibung festgelegten Anforderungen zu erfolgen. Ausgeschrieben worden sei eine Professur für "Business Performance Management and Sustainability", der ein Anforderungsprofil die Ausschreibung mit folgenden Kriterien umschrieben habe:

1. A solid academic qualification (e.g. PhD, habilitation);
2. An international reputation in high quality scholarship and research in his/her field
3. An emphasis on stakeholder related strategic performance measurement and integrating sustainability into the core of firms;
4. A good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrates perspectives of entrepreneurship an innovation, corporate governance, management control and organization design;
5. A strong record in attracting research funding;
6. A demonstrated commitment to excellence in teaching; and
7. Proven qualities of leadership.

Nach Ansicht der belangten Behörde solle nach diesem Anforderungsprofil eine Professur für Betriebswirtschaftslehre gesetzt werden, deren Aufgabenbereich seine Schwerpunkt im Business Performance Management habe, so dass dem Profil nur eine solche Person entspreche, die in diesem Bereich entsprechend wissenschaftlich ausgewiesen sei, nicht aber - wie im gegenständlichen Fall - ein wenn auch sehr gut ausgewiesener Wirtschaftsethiker, der im Bereich Performance Management wissenschaftlich nicht ausgewiesen ist.

Mit dem unter Punkt 3 genannten Kriterium "An emphasis on stakeholder related strategic performance measurement and integrating sustainability into the core of firms;" sei Sustainability nicht als Gegenstand der Wirtschaftsethik angesprochen, sondern als ein Ziel, das neben vielen anderen zum "core business of firms" gehören könne und wie auch andere Ziele zu entziehen der Ziel-Mittel-Relationen zu zählen sei, die Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre, nicht zuletzt im Bereich Business Performance Management seien. Dies sehe wohl auch XXXX so, wenn sie in der Bewerbung ihre Bereitschaft erkläre, ihre praktische Erfahrung im Bereich Sustainability in der Erforschung einzubringen, ohne sich als Wirtschaftsethikerin anzubieten. Mit dem unter Punkt 3 genannten Kriterium "An emphasis on stakeholder related strategic performance measurement and integrating sustainability into the core of firms;" sei Sustainability nicht als Gegenstand der Wirtschaftsethik angesprochen, sondern als ein Ziel, das neben vielen anderen zum "core business of firms" gehören könne und wie auch andere Ziele zu entziehen der Ziel-Mittel-Relationen zu zählen sei, die Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre, nicht zuletzt im Bereich Business Performance Management seien. Dies sehe wohl auch römisch 40 so, wenn sie in der Bewerbung ihre Bereitschaft erkläre, ihre praktische Erfahrung im Bereich Sustainability in der Erforschung einzubringen, ohne sich als Wirtschaftsethikerin anzubieten.

Die Auslegung der Ausschreibung beruhe ferner auf dem Kriterium "4. A good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrates perspectives of entrepreneurship an innovation, corporate governance, management control and organization design;". Damit werde auf den bestehenden Fokus des Departements, also die Ausrichtung zu der im Department gepflegten Forschung und nicht auf eine Ausrichtung abgestellt, die neu hinzukommen solle. Das hätten auch die Gutachter so gesehen. Alle würden bei der Bewerberin XXXX den "good fit" im Sinne der Bedeutung, die Schiedskommission dem zitierten vierten Kriterium gebe, hervorragend erfüllt sehen, bei XXXX sei dies indes nicht gegeben. Wenn der Beschwerdeführer demgegenüber vorbringe, der "good fit" zum Department werde vom Rektorat als komplementäre Ausrichtung zu der im Department bereits getätigten Forschung verstanden, so sei dem nicht widersprochen. Indes komme es nicht darauf an, was das Rektorat für einen "good fit" zum Department halte, sondern darauf, was die Ausschreibung mit dem "good fit" zum Department meine. Die Auslegung der Ausschreibung beruhe ferner auf dem Kriterium "4. A good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrates perspectives of entrepreneurship an innovation, corporate governance, management control and organization design;". Damit werde auf den bestehenden Fokus des Departements, also die Ausrichtung zu der im Department gepflegten Forschung und

nicht auf eine Ausrichtung abgestellt, die neu hinzukommen solle. Das hätten auch die Gutachter so gesehen. Alle würden bei der Bewerberin römisch 40 den "good fit" im Sinne der Bedeutung, die Schiedskommission dem zitierten vierten Kriterium gebe, hervorragend erfüllt sehen, bei römisch 40 sei dies indes nicht gegeben. Wenn der Beschwerdeführer demgegenüber vorbringe, der "good fit" zum Department werde vom Rektorat als komplementäre Ausrichtung zu der im Department bereits getätigten Forschung verstanden, so sei dem nicht widersprochen. Indes komme es nicht darauf an, was das Rektorat für einen "good fit" zum Department halte, sondern darauf, was die Ausschreibung mit dem "good fit" zum Department meine.

Nicht von ungefähr habe daher aus Sicht der belangten Behörde - und freilich auch aufgrund der Vorgeschichte, dass man bereits einmal einen in beiden Bereichen gleich ausgewiesenen Bewerber vergeblich zu gewinnen versucht habe - die Berufungskommission einstimmig beschlossen, dass es bei der Vorauswahl im Zweifelsfall wichtiger sei, dass der Kandidat fundierte Kenntnisse im Bereich "Business Performance Management" habe und es für den Bereich "Sustainability" genüge, wenn ein starkes Interesse für diesen Bereich glaubhaft vermittelt werde. Aus welchen Motiven bzw. Gründen die Berufungskommission von diesem Beschluss ohne diesen zur reasummieren, abgegangen sei und den Schwenk zu jener Position vorgenommen habe, die dann der Rektor im Beschwerdeverfahren als seine Position vorgetragen habe, wisse die belangte Behörde nicht.

Nach der Ausgewiesenheit in den Bereichen Performance Management und Sustainability sei also gemessen am Sinn der Ausschreibung XXXX besser qualifiziert, weil der fachliche Schwerpunkte der Professur beim Business Performance Management liege. Nach der Ausgewiesenheit in den Bereichen Performance Management und Sustainability sei also gemessen am Sinn der Ausschreibung römisch 40 besser qualifiziert, weil der fachliche Schwerpunkte der Professur beim Business Performance Management liege.

Wenn der Beschwerdeführer meine, in der Ausschreibung seien Business Performance Management und Sustainability gleichwertig genannt, sei festzuhalten, dass er für diese Auslegung keine Begründung vorgelegt habe, sondern nur die Rolle des Bereichs Sustainability im Entwicklungsplan des Rektorates ins Treffen geführt habe. Zum anderen sei ihm entgegenzuhalten, dass selbst dann, wenn man von der Gleichwertigkeit von Business Performance Management und Sustainability ausgehe, für den Standpunkt des Beschwerdeführers nichts gewonnen sei. Dennoch dann dürfe nach § 44 UG i.V.m. § 11b B-GIBG XXXX unter Berufung auf seine Sustainability-Forschungsleistungen nicht der Vorrang vor XXXX eingeräumt werden. Denn dann seien die Defizite im Bereich des Business Performance Management auf der einen und im Bereich Sustainability auf der anderen Seite von gleichen Gewicht, so dass der Bewerberin unter dem Gesichtspunkt Business Performance Management versus Sustainability nach den oben zitierten Bestimmungen der Vorzug zu geben sei. Wenn der Beschwerdeführer meine, in der Ausschreibung seien Business Performance Management und Sustainability gleichwertig genannt, sei festzuhalten, dass er für diese Auslegung keine Begründung vorgelegt habe, sondern nur die Rolle des Bereichs Sustainability im Entwicklungsplan des Rektorates ins Treffen geführt habe. Zum anderen sei ihm entgegenzuhalten, dass selbst dann, wenn man von der Gleichwertigkeit von Business Performance Management und Sustainability ausgehe, für den Standpunkt des Beschwerdeführers nichts gewonnen sei. Dennoch dann dürfe nach Paragraph 44, UG in Verbindung mit Paragraph 11 b, B-GIBG römisch 40 unter Berufung auf seine Sustainability-Forschungsleistungen nicht der Vorrang vor römisch 40 eingeräumt werden. Denn dann seien die Defizite im Bereich des Business Performance Management auf der einen und im Bereich Sustainability auf der anderen Seite von gleichen Gewicht, so dass der Bewerberin unter dem Gesichtspunkt Business Performance Management versus Sustainability nach den oben zitierten Bestimmungen der Vorzug zu geben sei.

Was die komparative Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen (Publikationen) anbelange, der nur unter der von der belangten Behörde nicht anerkannten Prämisse Relevanz zukomme, das Business Performance Management und Sustainability in der Ausschreibung gleich gewichtet seien, werde die Einschätzung von Professor XXXX geteilt: XXXX etwas geringerer Publikations-Track-Record sei vor dem Hintergrund ihres akademischen Alters zu bewerten. Unter diesem Gesichtspunkt und unter der angegebenen, vor der belangten Behörde abgelehnten Prämisse, Business Performance Management und Sustainability seien in der Ausschreibung gleich gewichtet gewesen sei nach Ansicht der belangten Behörde von Gleichwertigkeit der Leistungen der Bewerberin mit jenen ihres Mitbewerbers auszugehen gewesen. Was die komparative Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen (Publikationen) anbelange, der nur unter der von der belangten Behörde nicht anerkannten Prämisse Relevanz zukomme, das Business Performance Management und Sustainability in der Ausschreibung gleich gewichtet seien, werde die Einschätzung von Professor römisch 40 geteilt: römisch 40 etwas geringerer Publikations-Track-Record sei

vor dem Hintergrund ihres akademischen Alters zu bewerten. Unter diesem Gesichtspunkt und unter der angegebenen, vor der belangten Behörde abgelehnten Prämisse, Business Performance Management und Sustainability seien in der Ausschreibung gleich gewichtet gewesen sei nach Ansicht der belangten Behörde von Gleichwertigkeit der Leistungen der Bewerberin mit jenen ihres Mitbewerbers auszugehen gewesen.

Der Beschwerdeführer habe sich also nach Ansicht der Schiedskommission nicht, wie geboten, an den Sinne der Ausschreibung gehalten, der auch im erwähnten einstimmigen Beschluss der Berufungskommission seinen Ausdruck gefunden habe und die Gutachter ihren Bewertungen zugrundegelegt hätten. Bestimmungen für ihn sei nur der im Entwicklungsplan festgelegte Schwerpunkt Sustainability und der hervorragende Ausweis des Wirtschaftsethikers XXXX für diesen Bereich. Nach Aussage des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung, hätte er in dem Fall, dass die Berufungskommission XXXX erstgereiht hätte, nicht für die Aufnahme der Verhandlungen mit XXXX entschieden, sondern sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gewandt. Der Beschwerdeführer habe sich also nach Ansicht der Schiedskommission nicht, wie geboten, an den Sinne der Ausschreibung gehalten, der auch im erwähnten einstimmigen Beschluss der Berufungskommission seinen Ausdruck gefunden habe und die Gutachter ihren Bewertungen zugrundegelegt hätten. Bestimmungen für ihn sei nur der im Entwicklungsplan festgelegte Schwerpunkt Sustainability und der hervorragende Ausweis des Wirtschaftsethikers römisch 40 für diesen Bereich. Nach Aussage des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung, hätte er in dem Fall, dass die Berufungskommission römisch 40 erstgereiht hätte, nicht für die Aufnahme der Verhandlungen mit römisch 40 entschieden, sondern sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gewandt.

Die belangte Behörde betone abschließend noch immer, dass sie dem Beschwerdeführer keine Diskriminierungsabsicht unterstelle, und füge hinzu, dass das Anliegen, den Forschungsbereich Sustainability an der WU zu etablieren, sachlich begründet sei. Im Sinne dieses Anliegens hätte man aber eine andere Professur ausschreiben müssen.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter fristgerecht Beschwerde, wobei der gegenständliche Bescheid zur Gänze wegen Rechtswidrigkeit des Inhalts sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften und unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten wurde.

In der Begründung wurde nach Wiedergabe des bisherigen Verfahrensganges und des Ausschreibungstextes betont, dass die Ausschreibung die Bereiche Business Performance Management und Sustainability nenne, wobei der Ausschreibung keine Schwerpunktsetzung bzw. Präferenz für einen der beiden Bereiche zu entnehmen sei. Die Berufungskommission habe in ihrer konstituierenden Sitzung beschlossen, dass es im Zusammenhang mit den Kompetenzen in den Bereichen Business Performance Management und Sustainability weniger relevant sei, ob einer der Kandidaten bereits beide Bereiche abdecke. Im Zweifelsfall sei es wichtiger, dass der Kandidat fundierte Kenntnisse im Bereich Business Performance Management habe und starkes Interesse im Bereich Sustainability glaubhaft vermitteln könne. Dabei handle es sich um einen unzulässigen Beschluss, da allein der Beschwerdeführer berechtigt sei, eine derartige Interpretation vorzunehmen.

Auf Grundlage der Gutachten sowie der Protokolle der Berufungskommission habe sich gezeigt, dass XXXX im Bereich Business Performance Management besser ausgewiesen sei, XXXX jedoch im Bereich Sustainability. Keiner der beiden Bewerber sei in beiden Bereichen gleichermaßen ausgewiesen. Beide Kandidaten hätten ihre starken daher in unterschiedlichen Bereichen, was vom Beschwerdeführer auch bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt worden sei. Auf Grundlage der Gutachten sowie der Protokolle der Berufungskommission habe sich gezeigt, dass römisch 40 im Bereich Business Performance Management besser ausgewiesen sei, römisch 40 jedoch im Bereich Sustainability. Keiner der beiden Bewerber sei in beiden Bereichen gleichermaßen ausgewiesen. Beide Kandidaten hätten ihre starken daher in unterschiedlichen Bereichen, was vom Beschwerdeführer auch bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt worden sei.

Die Berufungskommission habe im Rahmen der 3. Sitzung am 30.04.2014 folgende Reihung festgelegt:

1. XXXX (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme) 1. römisch 40 (8 Befürwortungen, 1 Gegenstimme)
2. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen) 2. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen)
3. XXXX (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen) 3. römisch 40 (7 Befürwortungen, 2 Gegenstimmen).

Nach den Berufungsvorträgen habe es eine informelle Besprechung der Teilnehmer gegeben, an der auch der

Beschwerdeführer teilgenommen habe. Dort sei zum Ausdruck gebracht worden, dass die Präsentation des erstgereihten XXXX exzellent gewesen sei und großen Eindruck bei der Kommission hinterlassen habe. Dies sei mit ein Grund für die Entscheidung der Berufungskommission gewesen, XXXX an 1. Stelle zu reihen. Nach den Berufungsvorträgen habe es eine informelle Besprechung der Teilnehmer gegeben, an der auch der Beschwerdeführer teilgenommen habe. Dort sei zum Ausdruck gebracht worden, dass die Präsentation des erstgereihten römisch 40 exzellent gewesen sei und großen Eindruck bei der Kommission hinterlassen habe. Dies sei mit ein Grund für die Entscheidung der Berufungskommission gewesen, römisch 40 an 1. Stelle zu reihen.

Vor diesem Hintergrund habe sich der Beschwerdeführer entschieden, mit dem erstgereihten XXXX und nicht mit der zweitgereihten XXXX Berufungsverhandlungen aufzunehmen. In der Folge habe der Beschwerdeführer gemäß § 98 Abs. 8 UG seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen) bekannt gegeben. Vor diesem Hintergrund habe sich der Beschwerdeführer entschieden, mit dem erstgereihten römisch 40 und nicht mit der zweitgereihten römisch 40 Berufungsverhandlungen aufzunehmen. In der Folge habe der Beschwerdeführer gemäß Paragraph 98, Absatz 8, UG seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen) bekannt gegeben.

Abgesehen davon, dass die belangte Behörde eine unrichtige rechtliche Beurteilung getroffen habe, reichten die von ihr getroffenen Feststellungen nicht einmal aus, um ihre unrichtige rechtliche Beurteilung zu stützen. Die belangte Behörde habe es versäumt, den entscheidungserheblichen Sachverhalt festzustellen. Sie habe zwar das gesamte Vorbringen beider Parteien zusammengefasst, in ihren Erwägungen aber bloß den Inhalt des Ausschreibungstextes, die Motive des Beschwerdeführers für seine Auswahlentscheidung sowie den Umstand festgestellt, dass die Zweitgereichte XXXX besser für die Position geeignet wäre, da sie ihren fachlichen Schwerpunkt in "Business Performance Management" habe. Weitere Feststellungen dazu, insbesondere zum Verlauf des Berufungsverfahrens, den Gutachten, die Leistungen der Bewerber etc. seien nicht getroffen worden, obwohl dies für den Vergleich der Bewerber im Hinblick auf die Ausschreibung unumgänglich gewesen wäre. Abgesehen davon, dass die belangte Behörde eine unrichtige rechtliche Beurteilung getroffen habe, reichten die von ihr getroffenen Feststellungen nicht einmal aus, um ihre unrichtige rechtliche Beurteilung zu stützen. Die belangte Behörde habe es versäumt, den entscheidungserheblichen Sachverhalt festzustellen. Sie habe zwar das gesamte Vorbringen beider Parteien zusammengefasst, in ihren Erwägungen aber bloß den Inhalt des Ausschreibungstextes, die Motive des Beschwerdeführers für seine Auswahlentscheidung sowie den Umstand festgestellt, dass die Zweitgereichte römisch 40 besser für die Position geeignet wäre, da sie ihren fachlichen Schwerpunkt in "Business Performance Management" habe. Weitere Feststellungen dazu, insbesondere zum Verlauf des Berufungsverfahrens, den Gutachten, die Leistungen der Bewerber etc. seien nicht getroffen worden, obwohl dies für den Vergleich der Bewerber im Hinblick auf die Ausschreibung unumgänglich gewesen wäre.

Die belangte Behörde stütze ihre Entscheidung darauf, dass eine Diskriminierung nach dem Geschlecht nicht nur dann vorliege, wenn eine Entscheidung vorsätzlich darauf abziele, seinem Bewerber bzw. einer Bewerberin gerade wegen des Geschlechts den Vorrang zu geben, sondern auch dann, wenn das gemäß § 44 UG sinngemäß anzuwendende Gebots des § 11b B-GIBG verletzt werde, unabhängig vom Motiv der Entscheidung. Das bedeute, dass nach Ansicht der belangten Behörde ein Verstoß gegen das in § 11 B-GIBG normierte Gebots an den Dienstgeber, Frauen unter bestimmten Voraussetzungen vorrangig aufzunehmen, bereits für sich genommen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. Die belangte Behörde stütze ihre Entscheidung darauf, dass eine Diskriminierung nach dem Geschlecht nicht nur dann vorliege, wenn eine Entscheidung vorsätzlich darauf abziele, seinem Bewerber bzw. einer Bewerberin gerade wegen des Geschlechts den Vorrang zu geben, sondern auch dann, wenn das gemäß Paragraph 44, UG sinngemäß anzuwendende Gebots des Paragraph 11 b, B-GIBG verletzt werde, unabhängig vom Motiv der Entscheidung. Das bedeute, dass nach Ansicht der belangten Behörde ein Verstoß gegen das in Paragraph 11, B-GIBG normierte Gebots an den Dienstgeber, Frauen unter bestimmten Voraussetzungen vorrangig aufzunehmen, bereits für sich genommen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle.

Diese Ausführungen seien allerdings rechtlich unzutreffend, weswegen auch die Ausführungen der Schiedskommission zur Interpretation des Ausschreibungstextes als auch der Vergleichbarkeit zwischen den beiden Bewerbern hinfällig seien. Ganz allgemein sei darauf hinzuweisen, dass gemäß § 44 UG auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz mit Ausnahme des 4. und 5. Abschnitts des 3. Teils und des § 50 mit der Maßgabe

anzuwenden sei, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle gelte und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG treffe. Das bedeute dass für sämtliche Angehörige der Universität inklusive sämtlicher Bewerber das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung gelange. Diese Ausführungen seien allerdings rechtlich unzutreffend, weswegen auch die Ausführungen der Schiedskommission zur Interpretation des Ausschreibungstextes als auch der Vergleichbarkeit zwischen den beiden Bewerbern hinfällig seien. Ganz allgemein sei darauf hinzuweisen, dass gemäß Paragraph 44, UG auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz mit Ausnahme des 4. und 5. Abschnitts des 3. Teils und des Paragraph 50, mit der Maßgabe anzuwenden sei, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle gelte und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß Paragraph 10, Absatz eins, B-GIBG treffe. Das bedeute dass für sämtliche Angehörige der Universität inklusive sämtlicher Bewerber das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung gelange.

Gemäß § 4 GIBG dürfte aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienst-oder Ausbildungsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst-und Ausbildungsverhältnisses. Eine unmittelbare Diskriminierung liege vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine andere Person erfahren, erfahren hat oder erfahren würde. Gemäß Abs. 3 dieser Bestimmung liege eine mittelbare Diskriminierung dann 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 seien durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel seien zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Gemäß Paragraph 4, GIBG dürfte aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienst-oder Ausbildungsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst-und Ausbildungsverhältnisses. Eine unmittelbare Diskriminierung liege vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine andere Person erfahren, erfahren hat oder erfahren würde. Gemäß Absatz 3, dieser Bestimmung liege eine mittelbare Diskriminierung dann 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 seien durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel seien zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

In den §§ 11- 11d GIBG fänden sich die Regelungen für die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen, insbesondere die vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Danach seien Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet seien wieder beste geeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen würden rechtlich so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50 % betrage. Die in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe dürften gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben. In den Paragraphen 11 -, 11d GIBG fänden sich die Regelungen für die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen, insbesondere die vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst. Danach seien Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet seien wieder beste geeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen würden rechtlich so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50 % betrage. Die in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe dürften gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

Zum Verhältnis zwischen dem Diskriminierungsverbot nach § 4 GIBG und den Frauenförderungsmaßnahmen nach § 11b GIBG werde auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 23.11.2010, GZ. 80 ObA 35/10 w, verwiesen. Aus dieser höchstgerichtlichen Entscheidung ergebe sich, dass zwischen einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot auf der einen Seite und der Nichtgewährung einer gesetzlich angeordneten Förderungsmaßnahme auf der anderen Seite zu unterscheiden sei. Eine Gleichsetzung eines Verstoßes gegen die im § 11b GIBG normierte Frauen Förderungsmaßnahme mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, so wie von der belangten Behörde angenommen, werde vom Obersten Gerichtshof daher ausdrücklich abgelehnt. Die Nichtgewährung einer gesetzlich angeordneten einseitigen Förderungsmaßnahme - ohne wichtigen Grund - möge zwar rechtswidrig sein, aber dadurch

liege noch keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Ausdrücklich festgehalten werde vom Obersten Gerichtshof, dass eine Verletzung des Frauenförderungsgebots nach § 11b B-BIBG nur dann eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sein könne, wenn die Entscheidung für einen männlichen Kandidaten aus solchen Gründen erfolgt sei, die gleich qualifizierten Mitbewerber_innen diskriminierende Wirkung entfalten werden. Genau dies, sei aber im vorliegenden Fall nicht gegeben. Diese Entscheidung sei auch im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (so etwa das Erkenntnis vom 14.06.2012, GZ. 2008/10/0093), der stets auf das Motiv für die Entscheidungsauswahl abgestellt habe. Der Verwaltungsgerichtshof habe wiederholt ausgesprochen, dass der Arbeitgeber dartun müsse, welche anderen - also nicht geschlechtsspezifischen Gründe - maßgebend für die Auswahl gewesen seien. Diese sachlichen, nicht auf das Geschlecht abstellenden Gründe seien vom Beschwerdeführer dargelegt und auch von der belangten Behörde festgestellt worden. Zum Verhältnis zwischen dem Diskriminierungsverbot nach Paragraph 4, GIBG und den Frauenförderungsmaßnahmen nach Paragraph 11 b, GIBG werde auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 23.11.2010, GZ. 80 ObA 35/10 w, verwiesen. Aus dieser höchstgerichtlichen Entscheidung ergebe sich, dass zwischen einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot auf der einen Seite und der Nichtgewährung einer gesetzlich angeordneten Förderungsmaßnahme auf der anderen Seite zu unterscheiden sei. Eine Gleichsetzung eines Verstoßes gegen die im Paragraph 11 b, GIBG normierte Frauen Förderungsmaßnahme mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, so wie von der belangten Behörde angenommen, werde vom Obersten Gerichtshof daher ausdrücklich abgelehnt. Die Nichtgewährung einer gesetzlich angeordneten einseitigen Förderungsmaßnahme - ohne wichtigen Grund - möge zwar rechtswidrig sein, aber dadurch liege noch keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Ausdrücklich festgehalten werde vom Obersten Gerichtshof, dass eine Verletzung des Frauenförderungsgebots nach Paragraph 11 b, B-BIBG nur dann eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sein könne, wenn die Entscheidung für einen männlichen Kandidaten aus solchen Gründen erfolgt sei, die gleich qualifizierten Mitbewerber_innen diskriminierende Wirkung entfalten werden. Genau dies, sei aber im vorliegenden Fall nicht gegeben. Diese Entscheidung sei auch im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (so etwa das Erkenntnis vom 14.06.2012, GZ. 2008/10/0093), der stets auf das Motiv für die Entscheidungsauswahl abgestellt habe. Der Verwaltungsgerichtshof habe wiederholt ausgesprochen, dass der Arbeitgeber dartun müsse, welche anderen - also nicht geschlechtsspezifischen Gründe - maßgebend für die Auswahl gewesen seien. Diese sachlichen, nicht auf das Geschlecht abstellenden Gründe seien vom Beschwerdeführer dargelegt und auch von der belangten Behörde festgestellt worden.

Die belangte Behörde sei daher fälschlicherweise davon ausgegangen, dass unabhängig von den Motiven oder Gründen für die Entscheidung des Rektors jedenfalls eine Diskriminierung vorliegen würde, weil gegen das Frauenförderungsgebot nach § 11b B-BIBG verstoßen worden sei. Dazu werde bemerkt, dass das Frauenförderungsgebot überhaupt nicht verletzt wurde, war gar keine Gleichwertigkeit der Bewerber vorgelegen habe, und, dass die Entscheidung des Rektors nicht auf diskriminierenden Gründe zurückzuführen sei. Aus den weiteren Feststellungen der Schiedskommission ergebe sich nämlich, dass für den Beschwerdeführer nur die Entwicklungsplan festgelegte Schwerpunkt "Sustainability" und der hervorragende Ausweis des Wirtschaftsethikers XXXX für diesen Bereich bestimmend für seine Entscheidung gewesen seien. Die belangte Behörde führe ferner aus, dass sie dem Beschwerdeführer keine Diskriminierung sein und, dass das Anliegen, den Forschungsbereich Sustainability an der WU zu etablieren, sachlich begründet sei. Es liege daher einerseits keine Feststellungen dazu vor, dass das Motiv für den Rektor, mit dem erstgereihten Bewerber Berufungsverhandlungen aufzunehmen, mittelbar oder unmittelbar auf das Geschlecht des Bewerbers oder der Bewerberin zurückzuführen sei bzw. dies dafür ausschlaggebend gewesen sei. Andererseits werde attestiert, dass es sich bei den Entscheidungsgründen und sachliche Gründe handle, die nicht diskriminierten. Die belangte Behörde sei daher fälschlicherweise davon ausgegangen, dass unabhängig von den Motiven oder Gründen für die Entscheidung des Rektors jedenfalls eine Diskriminierung vorliegen würde, weil gegen das Frauenförderungsgebot nach Paragraph 11 b, B-BIBG verstoßen worden sei. Dazu werde bemerkt, dass das Frauenförderungsgebot überhaupt nicht verletzt wurde, war gar keine Gleichwertigkeit der Bewerber vorgelegen habe, und, dass die Entscheidung des Rektors nicht auf diskriminierenden Gründe zurückzuführen sei. Aus den weiteren Feststellungen der Schiedskommission ergebe sich nämlich, dass für den Beschwerdeführer nur die Entwicklungsplan festgelegte Schwerpunkt "Sustainability" und der hervorragende Ausweis des Wirtschaftsethikers römisch 40 für diesen Bereich bestimmend für seine Entscheidung gewesen seien. Die belangte Behörde führe ferner aus, dass sie dem Beschwerdeführer keine Diskriminierung sein und, dass das Anliegen, den Forschungsbereich Sustainability an

der WU zu etablieren, sachlich begründet sei. Es liege daher einerseits keine Feststellungen dazu vor, dass das Motiv für den Rektor, mit dem erstgereihten Bewerber Berufungsverhandlungen aufzunehmen, mittelbar oder unmittelbar auf das Geschlecht des Bewerbers oder der Bewerberin zurückzuführen sei bzw. dies dafür ausschlaggebend gewesen sei. Andererseits werde attestiert, dass es sich bei den Entscheidungsgründen und sachliche Gründe handle, die nicht diskriminierten.

Die Prüfung einer allfälligen Verletzung des Frauenfördergebots nach § 11b B-BIBG falle überhaupt nicht in die Kompetenz der belangten Behörde. Bereits aus diesen Gründen wäre der Bescheid der belangten Behörde wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen abzuweisen gewesen. Die Prüfung einer allfälligen Verletzung des Frauenfördergebots nach Paragraph 11 b, B-BIBG falle überhaupt nicht in die Kompetenz der belangten Behörde. Bereits aus diesen Gründen wäre der Bescheid der belangten Behörde wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen abzuweisen gewesen.

Darüber hinaus habe die belangte Behörde die Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 zum Berufungsverfahren und konkret die Zuständigkeit vom Rektorat, Rektor und Berufungskommission unrichtig ausgelegt. Die belangte Behörde nehme eine eigenständige Interpretation des Ausschreibungstextes vor und komme zu dem Ergebnis, dass ausgehend von dieser Interpretation die die zweitgereichte Bewerberin besser auf den Ausschreibungstext passen würde und sich der Rektor nicht an den Ausschreibungstext gehalten hätte. Abschließend weise die belangte Behörde daraufhin, dass selbst bei gleicher Gewichtung die zweitgereichte Bewerberin jedenfalls aufgrund des Frauenförderungsgebots nach § 11b B-BIBG bevorzugt aufzunehmen gewesen wäre. Darüber hinaus habe die belangte Behörde die Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 zum Berufungsverfahren und konkret die Zuständigkeit vom Rektorat, Rektor und Berufungskommission unrichtig ausgelegt. Die belangte Behörde nehme eine eigenständige Interpretation des Ausschreibungstextes vor und komme zu dem Ergebnis, dass ausgehend von dieser Interpretation die die zweitgereichte Bewerberin besser auf den Ausschreibungstext passen würde und sich der Rektor nicht an den Ausschreibungstext gehalten hätte. Abschließend weise die belangte Behörde daraufhin, dass selbst bei gleicher Gewichtung die zweitgereichte Bewerberin jedenfalls aufgrund des Frauenförderungsgebots nach Paragraph 11 b, B-BIBG bevorzugt aufzunehmen gewesen wäre.

Es sei weder Aufgabe der belangten Behörde noch Aufgabe der Berufungskommission das Ausschreibungsprofil für eine Professur festzulegen. Dies sei allein Aufgabe des Rektorats, das auch nicht an Entscheidungen der Berufungskommission gebunden sei.

Gemäß § 98 Abs. 2 UG sei jede Stelle vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Aus den Berufsrichtlinien der Satzung der WU ergebe sich, dass die Ausschreibungspflicht für Professoren das Rektorat treffe, wobei intern eine Abstimmung mit dem betroffenen Department erfolge. Der Vorstand des Departments, dem der zu berufende Professor zugeordnet werden solle, sei aufzufordern einen Vorschlag für den Ausschreibungstext zu erstatten. Das Rektorat habe nach Anhörung des Senats des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über den Ausschreibungstext zu entscheiden. Das Rektorat sei aber daran nicht gebunden. Gemäß Paragraph 98, Absatz 2, UG sei jede Stelle vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Aus den Berufsrichtlinien der Satzung der WU ergebe sich, dass die Ausschreibungspflicht für Professoren das Rektorat treffe, wobei intern eine Abstimmung mit dem betroffenen Department erfolge. Der Vorstand des Departments, dem der zu berufende Professor zugeordnet werden solle, sei aufzufordern einen Vorschlag für den Ausschreibungstext zu erstatten. Das Rektorat habe nach Anhörung des Senats des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über den Ausschreibungstext zu entscheiden. Das Rektorat sei aber daran nicht gebunden.

Im gegenständlichen Fall stamme der Vorschlag für den Ausschreibungstext. Institutsvorstand am Institut für Unternehmensführung sowie Departmentvorstand des Department of Strategy and Innovation, Univ. Prof. Dr. XXXX. Er habe auch die Bezeichnung der in Rede stehenden Professur vorgeschlagen. Wenn dieser auch angeregt habe den Zusatz "and Sustainability" wegzulassen bzw. abzuschwächen, sei seitens des Rektorats darauf beharrt worden, dass er gerade auf die Bezeichnung der Professur nicht zu weit von der Formulierung im Entwicklungsplan abweichen könne, wo dezidiert von Sustainability die Rede sei. Das Rektorat habe immer schon im Zweifel die Wichtigkeit des Bereiches "Sustainability" höher gewertet als jenen des Bereichs "Performance Management". Festzuhalten sei, dass das Rektorat auch das Recht habe im Hinblick auf den WU-weiten Sustainability-Schwerpunkt strategische Entscheidungen zu treffen. Grundsätzlich bekenne sich die WU im Entwicklungsplan zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Im

Rahmen dieses Ausbaubereiches sollten interdisziplinäre, Department übergreifende (Forschungs) Aktivitäten gesetzt werden. Im gegenständlichen Fall stamme der Vorschlag für den Ausschreibungstext. Institutsvorstand am Institut für Unternehmensführung sowie Departmentvorstand des Department of Strategy and Innovation, Univ. Prof. Dr. römisch 40. Er habe auch die Bezeichnung der in Rede stehenden Professur vorgeschlagen. Wenn dieser auch angeregt habe den Zusatz "and Sustainability" wegzulassen bzw. abzuschwächen, sei seitens des Rektorats darauf beharrt worden, dass er gerade auf die Bezeichnung der Professur nicht zu weit von der Formulierung im Entwicklungsplan abweichen könne, wo dezidiert von Sustainability die Rede sei. Das Rektorat habe immer schon im Zweifel die Wichtigkeit des Bereiches "Sustainability" höher gewertet als jenen des Bereichs "Performance Management". Festzuhalten sei, dass das Rektorat auch das Recht habe im Hinblick auf den WU-weiten Sustainability-Schwerpunkt strategische Entscheidungen zu treffen. Grundsätzlich bekenne sich die WU im Entwicklungsplan zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Im Rahmen dieses Ausbaubereiches sollten interdisziplinäre, Department übergreifende (Forschungs) Aktivitäten gesetzt werden.

Es sei daher im Hinblick auf den Ausschreibungstext für diese Professur bereits im Vorfeld klar ausgedrückt worden, dass "Sustainability" ein unverzichtbarer Aspekt dieser Professur sein solle. Damit sei der Intention von XXXX, einen Schwerpunkt auf Business Performance Management zu legen, eine klare Absage erteilt worden. Angemerkt werde, dass die Zweitgereichte Kandidatin bei XXXX dissertiert und im Forschungsbereich mit ihm zusammengearbeitet habe. XXXX habe sich als Mitglied der Berufungskommission im Berufungsverfahren auch sehr stark für sie eingesetzt. Es sei klar, dass die ursprünglich von XXXX angestrebte Ausschreibung besser für die zweitgereichte Kandidatin gepasst hätte. Es sei daher im Hinblick auf den Ausschreibungstext für diese Professur bereits im Vorfeld klar ausgedrückt worden, dass "Sustainability" ein unverzichtbarer Aspekt dieser Professur sein solle. Damit sei der Intention von römisch 40, einen Schwerpunkt auf Business Performance Management zu legen, eine klare Absage erteilt worden. Angemerkt werde, dass die Zweitgereichte Kandidatin bei römisch 40 dissertiert und im Forschungsbereich mit ihm zusammengearbeitet habe. römisch 40 habe sich als Mitglied der Berufungskommission im Berufungsverfahren auch sehr stark für sie eingesetzt. Es sei klar, dass die ursprünglich von römisch 40 angestrebte Ausschreibung besser für die zweitgereichte Kandidatin gepasst hätte.

Das Vorgehen im Vorfeld der Ausschreibung zeige, dass die Ausführungen der belangten Behörde zur Interpretation des Ausschreibungstextes nicht haltbar seien. Die belangte Behörde werfe die bei dem Rektor vor, dass seine Gründe für die Auswahl sich nicht mit den Anforderungen des Ausschreibungstextes decken würden. Der oberste Gerichtshof habe in der oben zitierten Entscheidung ausgeführt, dass auch die Heranziehung von Hilfskriterien zulässig sei, die für die künftige Aufgabenerfüllung aussagekräftig sein müssten und die sich nicht an ein diskriminierendes, Stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren dürften. Im gegenständlichen Fall stelle der Schwerpunkt Sustainability kein bloßes Hilfskriterium dar, das sich gar nicht im Ausschreibungstext wiederfinde, sondern es werde vielmehr ausdrücklich als Anforderungskriterium genannt. Wenn nach der Ansicht des Obersten Gerichtshofs sogar sachliche Hilfskriterien zulässig seien, müsse dies umso mehr auch für jene Kriterien gelten, die sich sowieso im Ausschreibungstext fänden und dies sogar Vorfeld der Ausschreibung diskutiert worden seien. An dieser Stelle sei auf die Feststellung der belangten Behörde zu verweisen, wonach für den Beschwerdeführer nur der im Entwicklungsplan festgelegte schwer. Sustainability und der hervorragende Ausweis des Wirtschaftsethikers XXXX für diesen Bereich für seine Entscheidung bestimmend gewesen sei. Dies sei schließlich mit ein Grund für den Ausschreibungstext und sogar für die Bezeichnung der Professur gewesen. Es sei daher nicht ersichtlich, inwiefern sich der Beschwerdeführer seine Motivation außerhalb des Ausschreibungstextes gesucht hätte. Der Beschwerdeführer habe sich aufgrund der Qualifikation des erstgereichten XXXX im Bereich Sustainability sowie seines hervorragenden wissenschaftlichen Ausweises für diesen entschieden. Dies decke sich auch mit der Ausschreibung. Das Vorgehen im Vorfeld der Ausschreibung zeige, dass die Ausführungen der belangten Behörde zur Interpretation des Ausschreibungstextes nicht haltbar seien. Die belangte Behörde werfe die bei dem Rektor vor, dass seine Gründe für die Auswahl sich nicht mit den Anforderungen des Ausschreibungstextes decken würden. Der oberste Gerichtshof habe in der oben zitierten Entscheidung ausgeführt, dass auch die Heranziehung von Hilfskriterien zulässig sei, die für die künftige Aufgabenerfüllung aussagekräftig sein müssten und die sich nicht an ein diskriminierendes, Stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren dürften. Im gegenständlichen Fall stelle der Schwerpunkt Sustainability kein bloßes Hilfskriterium dar, das sich gar nicht im Ausschreibungstext wiederfinde, sondern es werde vielmehr ausdrücklich als Anforderungskriterium genannt. Wenn nach der Ansicht des Obersten Gerichtshofs sogar sachliche Hilfskriterien zulässig seien, müsse dies umso mehr auch für jene Kriterien gelten, die sich sowieso im

Ausschreibungstext fänden und dies sogar Vorfeld der Ausschreibung diskutiert worden seien. An dieser Stelle sei auf die Feststellung der belangten Behörde zu verweisen, wonach für den Beschwerdeführer nur der im Entwicklungsplan festgelegte schwer. Sustainability und der hervorragende Ausweis des Wirtschaftsethikers römisch 40 für diesen Bereich für seine Entscheidung bestimmend gewesen sei. Dies sei schließlich mit ein Grund für den Ausschreibungstext und sogar für die Bezeichnung der Professur gewesen. Es sei daher nicht ersichtlich, inwiefern sich der Beschwerdeführer seine Motivation außerhalb des Ausschreibungstextes gesucht hätte. Der Beschwerdeführer habe sich aufgrund der Qualifikation des erstgereihten römisch 40 im Bereich Sustainability sowie seines hervorragenden wissenschaftlichen Ausweises für diesen entschieden, dies decke sich auch mit der Ausschreibung.

Gemäß § 98 Abs. 4 UG habe der Senat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Diese habe zu überprüfen ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllten und jene Bewerbungen, die diese offensichtlich nicht erfüllten, auszuschneiden. Festzuhalten sei, dass es der Berufungskommission nicht zustehe Beschlüsse zu fassen, wonach eine Schwerpunktsetzung auf einen der im Ausschreibungstext genannten Fachbereichen gelegt werden solle. Insofern habe die Berufungskommission bereits in ihrer konstituierenden Sitzung ihre Befugnisse überschritten, als sie festgelegt habe, dass es bei der Vorauswahl im Zweifelsfall wichtiger sei, dass der Kandidat Kenntnisse im Bereich Business Performance Management aufweise, es für den Bereich Sustainability dagegen genüge, ein starkes Interesse für diesen Bereich glaubhaft zu vermitteln. Letztlich sei durch diese Beschlussfassung die Entscheidung des Rektorats für die konkrete Ausschreibung umgangen worden. Die Inkonsequenz der Berufungskommission, die in der konstituierenden Sitzung zwar noch den Beschluss gefällt habe, dass der Schwerpunkt auf Business Performance Management zu legen sei, aber von diesem Beschluss bei der Entscheidung über die Reihung der Bewerber wieder abgegangen sei, könne nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden. Gemäß Paragraph 98, Absatz 4, UG habe der Senat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Diese habe zu überprüfen ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllten und jene Bewerbungen, die diese offensichtlich nicht erfüllten, auszuschneiden. Festzuhalten sei, dass es der Berufungskommission nicht zustehe Beschlüsse zu fassen, wonach eine Schwerpunktsetzung auf einen der im Ausschreibungstext genannten Fachbereichen gelegt werden solle. Insofern habe die Berufungskommission bereits in ihrer konstituierenden Sitzung ihre Befugnisse überschritten, als sie festgelegt habe, dass es bei der Vorauswahl im Zweifelsfall wichtiger sei, dass der Kandidat Kenntnisse im Bereich Business Performance Management aufweise, es für den Bereich Sustainability dagegen genüge, ein starkes Interesse für diesen Bereich glaubhaft zu vermitteln. Letztlich sei durch diese Beschlussfassung die Entscheidung des Rektorats für die konkrete Ausschreibung umgangen worden. Die Inkonsequenz der Berufungskommission, die in der konstituierenden Sitzung zwar noch den Beschluss gefällt habe, dass der Schwerpunkt auf Business Performance Management zu legen sei, aber von diesem Beschluss bei der Entscheidung über die Reihung der Bewerber wieder abgegangen sei, könne nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden.

Gemäß § 98 Abs. 6 UG habe der Rektor allen geeigneten Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest im Fachbereich und fachlich nahestehenden Bereich zu präsentieren. Die Berufungskommission darstelle aufgrund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die 3 für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidaten zu enthalten habe. Gemäß § 98 Abs. 8 UG obliege es dem Rektor die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen. Gemäß Paragraph 98, Absatz 6, UG habe der Rektor allen geeigneten Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest im Fachbereich und fachlich nahestehenden Bereich zu präsentieren. Die Berufungskommission darstelle aufgrund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die 3 für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidaten zu enthalten habe. Gemäß Paragraph 98, Absatz 8, UG obliege es dem Rektor die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen.

Das Gesetz biete keinen Hinweis darauf, dass der Rektor bei seiner Auswahlentscheidung an eine allfällige Reihung im Besetzungsvorschlag gebunden wäre. Der Berufungskommission komme allein die Aufgabe zu, die Bewerbungen auf die Ausschreibungskriterien hin zu überprüfen und einen entsprechenden Besetzungsvorschlag zu erstatten. Vor diesem Hintergrund seien die Ausführungen der belangten Behörde nicht haltbar:

Bereits aus dem Gesetz ergebe sich, dass die Bewertung der Bewerbungen anhand der Ausschreibungskriterien zu erfolgen habe. Offensichtlich vertrete die Schiedskommission um die Ansicht, dass es nicht darauf ankäme, was das Rektorat von einem konkreten Ausschreibungskriterien halte, sondern es käme darauf an, was die Ausschreibung

selbst dazu meine. Angesichts der zuvor zitierten Gesetzesbestimmungen sei diese Ansicht zu berichtigen. Es kommen sehr wohl darauf an, welche Intention das Rektorat mit der konkreten Ausschreibung verfolgt habe, so dass die subjektiven Aspekte sehr wohl in der Auslegung eines Ausschreibungstextes mit zu berücksichtigen seien. Die Entscheidungsgründe des Rektorats dürften natürlich dem konkreten Ausschreibungstext nicht diametral entgegenstehen. Das sei aber hier nicht der Fall. Die vom Rektor vorgebrachte Intention im Zusammenhang mit der Besetzung der Stiftungsprofessur und es sehr wohl auch ihren Niederschlag im konkreten Ausschreibungstext, sie entspreche allerdings nicht einer Intention, die die Berufungskommission und konkret XXXX gerne gehabt hätten. Deren Interpretation bzw. Ansicht sei aber für die Entscheidung des Rektors nicht bindend. Bereits aus dem Gesetz ergebe sich, dass die Bewertung der Bewerbungen anhand der Ausschreibungskriterien zu erfolgen habe. Offensichtlich vertrete die Schiedskommission um die Ansicht, dass es nicht darauf ankäme, was das Rektorat von einem konkreten Ausschreibungskriterien halte, sondern es käme darauf an, was die Ausschreibung selbst dazu meine. Angesichts der zuvor zitierten Gesetzesbestimmungen sei diese Ansicht zu berichtigen. Es kommen sehr wohl darauf an, welche Intention das Rektorat mit der konkreten Ausschreibung verfolgt habe, so dass die subjektiven Aspekte sehr wohl in der Auslegung eines Ausschreibungstextes mit zu berücksichtigen seien. Die Entscheidungsgründe des Rektorats dürften natürlich dem konkreten Ausschreibungstext nicht diametral entgegenstehen. Das sei aber hier nicht der Fall. Die vom Rektor vorgebrachte Intention im Zusammenhang mit der Besetzung der Stiftungsprofessur und es sehr wohl auch ihren Niederschlag im konkreten Ausschreibungstext, sie entspreche allerdings nicht einer Intention, die die Berufungskommission und konkret römisch 40 gerne gehabt hätten. Deren Interpretation bzw. Ansicht sei aber für die Entscheidung des Rektors nicht bindend.

Hinsichtlich der Ausführungen der belangten Behörde zur Beurteilung der Ausschreibung sei anzuführen, dass es nicht nachvollziehbar sei, dass die belangte Behörde ausgehend vom Ausschreibungstext den Schwerpunkte der Professur im Bereich Business Performance Management sehe und damit den Ausschreibungstext auf diesen Bereich einschränke, dass eine Professur in Betriebswirtschaftslehre vorliege, die nicht mit einem Wirtschaftsethiker besetzt werden solle. Eine derartige Einschränkung könne aus der Ausschreibung nicht abgeleitet werden.

Auch die Ausführungen der belangten Behörde zum 3. und 4. in der Ausschreibung genannten Kriterium verdeutlichten, dass sie hier eine unrichtige Rechtsansicht zugrundegelegt habe. Die belangte Behörde bemühe sich um eine eigene Interpretation des 3. Kriteriums "an emphasison stakeholder related performance measurement and intgrating sustainability into the core business of firms" als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre und nicht als Gegenstand der Wirtschaftsethik und führe zum 4. Kriterium "a good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrate perspectives of entrepreneurship and innovation, corporate governancemanagement control and organization design" aus, dass der "fit" zum Department so zu verstehen sei, dass der bisherige Forschungsschwerpunkt bzw. -zugang zum Department passe, und es nicht -- wie vom Beschwerdeführer behauptet - auf die komplementäre Ausrichtung zu der im Department bereits getätigten Forschung ankomme. Mit dieser eigenständigen Interpretation des Ausschreibungstextes gehe die belangte Behörde aber von ihren eigentlichen Prüfungsauftrag ab. Sie hätte zu prüfen gehabt, ob die Interpretation durch das Rektorat im Ausschreibungstext Deckung finde. Die belangte Behörde führe zwar aus, dass ihrer Ansicht nach der Schwerpunkt in Richtung Betriebswirtschaftslehre gehe und dann Wirtschaftsethiker davon nicht erfasst sei und führe sogar aus, dass die Interpretation "good fit" als Komplementäre Ausrichtung zu Departmentsforschung verstanden werden könne, es aber auf diese Interpretation des Rektorats nicht ankäme. Das sei allerdings falsch. Die entsprechenden Feststellungen der belangten Behörde im Hinblick auf das 4. Kriterium würden sogar belegen, dass die Absicht des Rektorats sehr wohl in den Ausschreibungstext hineininterpretiert werden könne. Ferner lasse das 3. Kriterium, dass im Ausschreibungstext inhaltliche Schwerpunkte für die Professur setze, sich auch dahingehend auslegen, dass sein Schwerpunkt auf Sustainability gesetzt werde, was auch von einer Schwerpunktsetzung eines Wirtschaftsethikers erfüllt werden könne. Es gehe also nicht darum, wie die belangte Behörde am liebsten den Ausschreibungstext interpretiert haben möge, sondern es gehe darum zu prüfen, ob die Interpretation durch das Rektorat bzw. die vom Beschwerdeführer genannten Entscheidungsgründe im Ausschreibungstext ihre Deckung fänden. Das aber sei - sogar nach den Ausführungen bzw. Feststellungen der belangten Behörde - gegeben: Schließlich verweise Sie darauf, dass der Schwerpunkt Sustainability sowie der hervorragende Ausweis von XXXX für den Rektor bestimmend gewesen sei. Und eben dies findet sich in der Ausschreibung. Auch die Ausführungen der belangten Behörde zum 3. und 4. in der Ausschreibung genannten Kriterium verdeutlichten, dass sie hier eine unrichtige Rechtsansicht zugrundegelegt habe. Die belangte Behörde bemühe sich um eine eigene Interpretation des 3. Kriteriums "an emphasison stakeholder

related performance measurement and integrating sustainability into the core business of firms" als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre und nicht als Gegenstand der Wirtschaftsethik und führe zum 4. Kriterium "a good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrate perspectives of entrepreneurship and innovation, corporate governance management control and organization design" aus, dass der "fit" zum Department so zu verstehen sei, dass der bisherige Forschungsschwerpunkt bzw. -zugang zum Department passe, und es nicht -- wie vom Beschwerdeführer behauptet - auf die komplementäre Ausrichtung zu der im Department bereits getätigten Forschung ankomme. Mit dieser eigenständigen Interpretation des Ausschreibungstextes gehe die belangte Behörde aber von ihren eigentlichen Prüfungsauftrag ab. Sie hätte zu prüfen gehabt, ob die Interpretation durch das Rektorat im Ausschreibungstext Deckung finde. Die belangte Behörde führe zwar aus, dass ihrer Ansicht nach der Schwerpunkt in Richtung Betriebswirtschaftslehre gehe und dann Wirtschaftsethiker davon nicht erfasst sei und führe sogar aus, dass die Interpretation "good fit" als Komplementäre Ausrichtung zu Departmentforschung verstanden werden könne, es aber auf diese Interpretation des Rektorats nicht ankäme. Das sei allerdings falsch. Die entsprechenden Feststellungen der belangten Behörde im Hinblick auf das 4. Kriterium würden sogar belegen, dass die Absicht des Rektorats sehr wohl in den Ausschreibungstext hineininterpretiert werden könne. Ferner lasse das 3. Kriterium, dass im Ausschreibungstext inhaltliche Schwerpunkte für die Professur setze, sich auch dahingehend auslegen, dass sein Schwerpunkt auf Sustainability gesetzt werde, was auch von einer Schwerpunktsetzung eines Wirtschaftsethikers erfüllt werden könne. Es gehe also nicht darum, wie die belangte Behörde am liebsten den Ausschreibungstext interpretiert haben möge, sondern es gehe darum zu prüfen, ob die Interpretation durch das Rektorat bzw. die vom Beschwerdeführer genannten Entscheidungsgründe im Ausschreibungstext ihre Deckung fänden. Das aber sei - sogar nach den Ausführungen bzw. Feststellungen der belangten Behörde - gegeben: Schließlich verweise Sie darauf, dass der Schwerpunkt Sustainability sowie der hervorragende Ausweis von römisch 40 für den Rektor bestimmend gewesen sei. Und eben dies findet sich in der Ausschreibung.

Ebenso sei der Argumentation der belangten Behörde, wonach sich die Einschränkung auf "Business Performance Management" bereits der Problematik mit der fehlgeschlagenen ersten Ausschreibung ergebe, nicht zu folgen. Es habe damals einen ausgezeichneten geeigneten Bewerber gegeben, der allerdings den Ruf aus persönlichen Gründen abgelehnt habe. Daraus könne nicht abgeleitet werden, dass ein Schwerpunkt auf "Business Performance Management" zu legen sei. Vielmehr sei daraus abzuleiten, dass man sich die Entscheidung für einen Schwerpunkt offen lassen habe wollen. In diesem Kontext verweise zwar die belangte Behörde wiederum auf den Beschluss der Berufungskommission, die diesen Beschluss aber gar nicht zulässigerweise hätte fassen dürfen und der daher auch nicht verbindlich sei.

Abschließend werde zur vermeintlichen Gleichwertigkeit zwischen dem erstgereihten Bewerber und der zweitgereihten Bewerberin angeführt, dass die belangte Behörde die akademische Qualifikation den Feststellungen zufolge gar nicht geprüft habe. Es fehlten Feststellungen zur Qualifikation von beiden Bewerbern. Was genau die belangte Behörde verglichen habe, sei daher unklar.

Zur komparativen Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen (Publikationen) schließe sich die belangte Behörde der Einschätzung von XXXX an. Demnach sei XXXX etwas geringerer Publikationsverzeichnis vor dem Hintergrund ihres akademischen Alters zu bewerten. Aufgrund dessen ziehe die belangte Behörde den Schluss, dass die Leistungen von XXXX und XXXX gleichwertig seien - ohne dies allerdings näher zu begründen. Es sei richtig, dass die wissenschaftlichen Leistungen in Relation zum akademischen Alters zu setzen seien, nur die daraus gezogene Schlussfolgerung der belangten Behörde sei unter dieser Prämisse nicht nachvollziehbar. Zur komparativen Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen (Publikationen) schließe sich die belangte Behörde der Einschätzung von römisch 40 an. Demnach sei römisch 40 etwas geringerer Publikationsverzeichnis vor dem Hintergrund ihres akademischen Alters zu bewerten. Aufgrund dessen ziehe die belangte Behörde den Schluss, dass die Leistungen von römisch 40 und römisch 40 gleichwertig seien - ohne dies allerdings näher zu begründen. Es sei richtig, dass die wissenschaftlichen Leistungen in Relation zum akademischen Alters zu setzen seien, nur die daraus gezogene Schlussfolgerung der belangten Behörde sei unter dieser Prämisse nicht nachvollziehbar.

Der Beschwerdeführer habe im vorliegenden Fall nach der dafür standardmäßig vorgesehenen Prozedur eine Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen der Bewerber durchgeführt. Ausgangspunkt seiner Ausschreibungstext gewesen, wonach neben der akademischen Qualifikation unter anderem auch "an international

reputation in high quality scholarship and research in his/her field" erforderlich sei. Diese Eignung könne mithilfe von verschiedenen Publikationsbewertungen geprüft werden, wobei anzumerken sei, dass solche Publikationsbewertungen in jedem Berufungsverfahren an der WU von der Stabsstelle für Berufsangelegenheiten gemeinsam mit dem Forschungsservice vorgenommen würden.

Eine Publikationsbewertung gebe zahlenmäßig und qualitativ, unter Bezugnahme anerkannter Journalrankings und Berücksichtigung des akademischen Alters, Auskunft über die wissenschaftliche Qualifikation eines Kandidaten. Im gegenständlichen Berufungsverfahren seien drei unterschiedliche Journal-Ratings herangezogen worden. Das WU Journal Rating und der Social Science Citation Index, das VHB Jour Qual 2 Rating sowie das Handelsblattranking. Jede Publikation, die in einem Journal erschienen sei, werde gezählt und auf Basis des jeweiligen Ratings bewertet. So sehe man, dass eine Person beispielsweise mehr A + Publikationen vorweisen könne als eine andere. Es werde außerdem eine Unterscheidung zwischen peer-reviewed und non-peer-reviewed Artikeln vorgenommen, wobei in der Regel nur peer-reviewed-Artikel gezählt würden, da diese qualitativ höher zu bewerten seien als non-peer-reviewed Artikel. Schließlich werde noch zwischen Artikeln "under review" und "forthcoming" (Publikationen, die vor der Veröffentlichung stehen) unterschieden.

Daneben erfolge noch eine Bewertung jener Publikationen, die keine Journal-Artikel seien, wie z.B. Bücher, Buchbeiträge, Zeitungsartikel oder auch Konferenzvorträge. Abschließend erfolge eine Bewertung der Publikationen unter Berücksichtigung des akademischen Alters (der Jahre, die zwischen der Promotion und der aktuellen Bewerbung liegen). Dabei würden beispielsweise Kinderbetreuungszeiten abgezogen. Es werde also in diesem Schritt geprüft, wie viel und in welcher Qualität seit der Promotion des Kandidaten publiziert worden sei. Die Leistung könne dann durch Aliquotierung des akademischen Alters verglichen werden.

Dies sei auch im vorliegenden Fall geschehen. Der Bewerber XXXX habe ein akademisches Alter von 15 Jahren, da er im Jahr 1999 zum PhD promoviert worden sei. Die Bewerberin XXXX sei im Jahr 2009 zum PhD promoviert worden und habe daher ein akademisches Alter von 5 Jahren. Das Publikationsverzeichnis von XXXX weise zum Zeitpunkt der Bewerbung 23 Journal-Artikel auf, jenes von XXXX drei Journal-Artikel. Dies sei auch im vorliegenden Fall geschehen. Der Bewerber römisch 40 habe ein akademisches Alter von 15 Jahren, da er im Jahr 1999 zum PhD promoviert worden sei. Die Bewerberin römisch 40 sei im Jahr 2009 zum PhD promoviert worden und habe daher ein akademisches Alter von 5 Jahren. Das Publikationsverzeichnis von römisch 40 weise zum Zeitpunkt der Bewerbung 23 Journal-Artikel auf, jenes von römisch 40 drei Journal-Artikel.

An sonstigen wissenschaftlichen Leistungen umfasse das Leistungsverzeichnis von XXXX 7 Monographien und Schriftleitungen, 5 Artikel in Tagungsbänden, 7 Manuskripte zum Einreichen, 32 Buchkapitel und 41 Präsentationen auf Konferenzen. Das Leistungsverzeichnis von XXXX weise dagegen aktuell 3 "Working Papers" auf. An sonstigen wissenschaftlichen Leistungen umfasse das Leistungsverzeichnis von römisch 40 7 Monographien und Schriftleitungen, 5 Artikel in Tagungsbänden, 7 Manuskripte zum Einreichen, 32 Buchkapitel und 41 Präsentationen auf Konferenzen. Das Leistungsverzeichnis von römisch 40 weise dagegen aktuell 3 "Working Papers" auf.

Setze man nun das akademische Alter der beiden Bewerber in Relation, also 15 : 5 Jahre, und drittele die Leistung von XXXX, überwiege seine Leistung dennoch deutlich jene von XXXX. Insofern sei entgegen der Ansicht der belangten Behörde nicht von einer Gleichwertigkeit der Leistungen der Bewerberin mit jenen ihres Mitbewerbers auszugehen. Setze man nun das akademische Alter der beiden Bewerber in Relation, also 15 : 5 Jahre, und drittele die Leistung von römisch 40, überwiege seine Leistung dennoch deutlich jene von römisch 40. Insofern sei entgegen der Ansicht der belangten Behörde nicht von einer Gleichwertigkeit der Leistungen der Bewerberin mit jenen ihres Mitbewerbers auszugehen.

Es werde daher beantragt

1. eine mündliche Verhandlung anzuberaumen;
2. die beantragten Beweise aufzunehmen;
3. den angefochtenen Bescheid dahingehend ab zu ändern, dass er ersatzlos behoben werde;
4. in eventu den angefochtenen Bescheid wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts und/oder Rechtswidrigkeit infolge von Verletzungen von Verfahrensvorschriften aufzuheben und
5. zu erkennen, dass der zuständige Rechtsträger schuldig sei, dem Beschwerdeführer die durch das

verwaltungsgerichtliche Verfahren entstandenen Kosten im gesetzlichen Ausmaß zu Handen seines ausgewiesenen Vertreters binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

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

1. Feststellungen:

Der Sachverhalt ergibt sich aus dem Verfahrensgang. Dabei ist hervorzuheben, dass der Ausschreibungstext für die in Rede stehende Professur nachstehenden Wortlaut hatte:

"Call for Applications:

Full Professor of Business Performance Management and Sustainability

(Ref.no. 2463-05)

WU (Vienna University of Economics and Business)

WU (Vienna University of Economics and Business) is currently inviting applications for the position of a Full Professor (1) of Business Performance Management and Sustainability at the Department of Strategy and Innovation. This Endowed Chair will first be granted for a five-year period with the perspective of transforming it into a permanent position if the requirements specified in a performance contract are met during the initial period.

WU is the largest business university in the European Union and is centrally located at the heart of Europe. The University maintains an excellent position as a centre for research and teaching and attracts an international group of students and faculty. It offers a broad range of subjects in all areas of economics and business administration. WU is one of only seven EQUIS accredited universities in the German-speaking world and is striving to achieve a top position among the leading European business universities. For details, please see <http://www.wu.ac.at>. WU is the largest business university in the European Union and is centrally located at the heart of Europe. The University maintains an excellent position as a centre for research and teaching and attracts an international group of students and faculty. römisch eins t offers a broad range of subjects in all areas of economics and business administration. WU is one of only seven EQUIS accredited universities in the German-speaking world and is striving to achieve a top position among the leading European business universities. For details, please see <http://www.wu.ac.at>.

Applicants should have

(a) a solid academic qualification (e.g. PhD, habilitation);

(b) an international reputation in high quality scholarship and research in his/her field

(c) an emphasis on stakeholder related strategic performance measurement and integrating sustainability into the core business of firms;

(d) a good fit with the department's focus on the development and implementation of firm strategies which integrates perspectives of entrepreneurship and innovation, corporate governance, management control and organization design;

(e) a strong record in attracting research funding;

(f) a demonstrated commitment to excellence in teaching; and

(g) proven qualities of leadership.

An interest in teaching on bachelor, master, PhD levels and in executive education is an important prerequisite. Teaching experience in English is required; teaching experience in German is not necessary. Non-German-speaking candidates will be expected to acquire proficiency in German over a certain period of time.

Furthermore, the candidate will be expected to contribute to the development of the Department of Strategy and Innovation. The Department is active in research, teaching and executive education, and maintains a constant national and international knowledge exchange between the academic community and the business community. The new professor should take an active role in the University's self-governance.

For details of the position, please contact Professor Gerhard XXXX , Chairman, Department of Strategic Management and Innovation, by phone: ++43-1-31336-5780, or email: XXXX .For details of the position, please contact Professor

Gerhard römisch 40 , Chairman, Department of Strategic Management and Innovation, by phone: ++43-1-31336-5780, or email: römisch 40 .

Candidates should send their applications (including all relevant documents, curriculum vitae, list of publications, list of classes held, etc.) to the Rector of WU Wirtschaftsuniversität Wien, Professor Christoph Badelt, Welthandelsplatz 1, A-1020 Vienna. Electronic applications can be sent to prof.application@wu.ac.at. Please quote the reference no. given above when submitting your application. Applications must be submitted by February 19, 2014.

WU is an Equal Opportunity Employer and seeks to increase the number of its female faculty members. Therefore qualified women are strongly encouraged to apply. In case of equal qualification, female candidates will be given preference. WU has established an Equal Opportunities Working Group, which is involved in all selection proceedings pursuant to § 42 of the 2002 Universities Act. WU is an Equal Opportunity Employer and seeks to increase the number of its female faculty members. Therefore qualified women are strongly encouraged to apply. In case of equal qualification, female candidates will be given preference. WU has established an Equal Opportunities Working Group, which is involved in all selection proceedings pursuant to Paragraph 42, of the 2002 Universities Act.

(1) employed under salary group A 1 pursuant to the Collective Bargaining Agreement for University Employees [Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten], minimum gross yearly salary: €64,416.80; the actual annual gross salary is subject to negotiation."

2. Beweiswürdigung:

Das Bundesverwaltungsgericht geht von oben dargelegtem Sachverhalt, der unmittelbar auf Grund der Aktenlage festgestellt werden konnte, aus.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegen. Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG Abstand genommen werden, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegen.

2. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Mangels derartiger gesetzlicher Bestimmungen ist im gegenständlichen Fall Einzelrichterzuständigkeit gegeben..

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 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. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 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.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Zu A)

Die §§ 41, 42, 43, 44 und 98 UG haben (auszugsweise) nachstehenden Wortlaut Die Paragraphen 41, 42, 43, 44 und 98 UG haben (auszugsweise) nachstehenden Wortlaut:

"Gleichstellung von Frauen und Männern

Frauenfördergebot

§ 41. Alle Organe der Universität haben 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. Paragraph 41, Alle Organe der Universität haben 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. (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.

...

(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.

...

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

...

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

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.

...

§ 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-GIBG 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-GIBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß §§ 17 bis 19b B-GIBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1 B-GIBG) 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-GIBG 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-GIBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß Paragraphen 17 bis 19 b B-GIBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (Paragraph 11 a, Absatz eins, B-GIBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 98. (1) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen. Paragraph 98, (1) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen.

(2) Jede Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben. In das Berufungsverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden.

(3) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs mindestens zwei - davon mindestens eine externe oder einen externen - Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen. Die Rektorin oder der Rektor hat das Recht, eine weitere Gutachterin oder einen weiteren Gutachter zu bestellen.

(4) Der Senat hat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mitglied.

(5) Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die übrigen Bewerbungen sind den Gutachterinnen und Gutachtern zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben.

(6) Die Rektorin oder der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren.

(7) Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

(8) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält.

(9) Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(10) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

(11) Die Rektorin oder der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag.

(12) Die Universitätsprofessorin oder der Universitätsprofessor erwirbt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das Fach, für das sie oder er berufen ist. Eine allenfalls früher erworbene Lehrbefugnis wird hievon nicht berührt.

(13) Die Lehrbefugnis (venia docendi) einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses."

§ 4 a B-GIBG hat nachstehenden Wortlaut: Paragraph 4, a B-GIBG hat nachstehenden Wortlaut:

"§ 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.

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

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."

Im vorliegenden Fall begründet die belangte Behörde ihren Ausspruch im Wesentlichen damit, dass der fachliche Schwerpunkt der gegenständlichen Professur beim Bereich Business Performance Management liege und daher XXXX gemessen am Sinn der Ausschreibung besser qualifiziert sei als XXXX. Sie beruft sich dabei auf das Kriterium (c) der Ausschreibung, wo Sustainability nicht als Gegenstand der Wirtschaftsethik angesprochen werde, sondern nur als ein Ziel, das neben vielen anderen zum "core business of firms" gehören könne und Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre sei. Im vorliegenden Fall begründet die belangte Behörde ihren Ausspruch im Wesentlichen

damit, dass der fachliche Schwerpunkt der gegenständlichen Professur beim Bereich Business Performance Management liege und daher römisch 40 gemessen am Sinn der Ausschreibung besser qualifiziert sei als römisch 40. Sie beruft sich dabei auf das Kriterium (c) der Ausschreibung, wo Sustainability nicht als Gegenstand der Wirtschaftsethik angesprochen werde, sondern nur als ein Ziel, das neben vielen anderen zum "core business of firms" gehören könne und Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre sei.

Ferner sei das Kriterium (d) der Ausschreibung dahingehend zu interpretieren, dass damit zum Ausdruck gebracht werden solle, dass die wissenschaftliche Ausrichtung der zu besetzenden Professur sich an die im Department getätigte Forschung anlehnen solle. Soweit der Rektor vorbringe, dass er darunter eine wissenschaftliche Ausrichtung verstehe, die komplementär zu der im Department gepflegten Forschung sein solle entspreche dies nicht dem Sinn der Ausschreibung.

Seitens des Beschwerdeführers wurde dem entgegengehalten, dass die in der Ausschreibung genannten Bereiche Business Performance Management und Sustainability gleichwertig seien. Im Hinblick auf den Entwicklungsplan der WU, der eine Schwerpunktsetzung in Richtung Nachhaltigkeit (Sustainability) vorsehe, sei er bei seiner Auswahlentscheidung davon ausgegangen, dass im Zweifel jener Bewerber vorzuziehen sei, der im Bereich Sustainability besser ausgewiesen sei. Im Lichte dieser Schwerpunktsetzung sei daher XXXX besser qualifizierte Bewerber, da er im Bereich "Sustainability" besser ausgewiesen sei. Seitens des Beschwerdeführers wurde dem entgegengehalten, dass die in der Ausschreibung genannten Bereiche Business Performance Management und Sustainability gleichwertig seien. Im Hinblick auf den Entwicklungsplan der WU, der eine Schwerpunktsetzung in Richtung Nachhaltigkeit (Sustainability) vorsehe, sei er bei seiner Auswahlentscheidung davon ausgegangen, dass im Zweifel jener Bewerber vorzuziehen sei, der im Bereich Sustainability besser ausgewiesen sei. Im Lichte dieser Schwerpunktsetzung sei daher römisch 40 besser qualifizierte Bewerber, da er im Bereich "Sustainability" besser ausgewiesen sei.

Ausgangspunkt für die Beurteilung der Auswahlentscheidung des Beschwerdeführers muss jedenfalls die Ausschreibung für die gegenständliche Professur sein. Die Bezeichnung des zu besetzenden Lehrstuhls "Full Professor of Business Performance Management and Sustainability", deutet darauf hin, dass beide Bereiche als gleichwertig betrachtet werden. Auch aus den in den Punkten (a) bis (g) dargelegten Erfordernissen lässt sich eine Schwerpunktsetzung auf einen der beiden Bereiche nicht zwingend ableiten.

Wenn nun der Beschwerdeführer unter Hinweis auf den im Entwicklungsplan der WU enthaltenen Nachhaltigkeitsschwerpunkt der vorliegenden Ausschreibung den Sinn unterstellt, dass im Zweifelsfall jenem Bewerber, der im Bereich Sustainability besser ausgewiesen sei, der Vorzug zu geben sei, übersteigt dies eine bloße Interpretation des Wortlauts der Ausschreibung. Er führt damit ein zusätzliches Kriterium ein, nämlich eine Gewichtung der beiden Bereiche - Business Performance Management und Sustainability - welche im Rahmen der zu besetzenden Professur zu betreuen sind. Ein derartiges Ausschreibungskriterium ist aber dem Ausschreibungstext nicht zu entnehmen. Wenn auch das Ausschreibungsgesetz 1989 im gegenständlichen Fall nicht anwendbar ist, so ist doch darauf zu verweisen, dass es in § 5 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz heißt: "... In der Ausschreibung ist anzuführen, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils berücksichtigt werden...". Es ist daher davon auszugehen, dass eine Gewichtung der beiden Bereiche, wie sie der Beschwerdeführer vorgenommen hat, im Ausschreibungstext keine Deckung findet. Wenn der Beschwerdeführer die Absicht hatte, dem Bereich Sustainability ein größeres Gewicht zu geben als dem Bereich Business Performance Management, hätte dies in der Ausschreibung klar zum Ausdruck gebracht werden müssen. Wenn nun der Beschwerdeführer unter Hinweis auf den im Entwicklungsplan der WU enthaltenen Nachhaltigkeitsschwerpunkt der vorliegenden Ausschreibung den Sinn unterstellt, dass im Zweifelsfall jenem Bewerber, der im Bereich Sustainability besser ausgewiesen sei, der Vorzug zu geben sei, übersteigt dies eine bloße Interpretation des Wortlauts der Ausschreibung. Er führt damit ein zusätzliches Kriterium ein, nämlich eine Gewichtung der beiden Bereiche - Business Performance Management und Sustainability - welche im Rahmen der zu besetzenden Professur zu betreuen sind. Ein derartiges Ausschreibungskriterium ist aber dem Ausschreibungstext nicht zu entnehmen. Wenn auch das Ausschreibungsgesetz 1989 im gegenständlichen Fall nicht anwendbar ist, so ist doch darauf zu verweisen, dass es in Paragraph 5, Absatz 2, Ausschreibungsgesetz heißt: "... In der Ausschreibung ist anzuführen, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils berücksichtigt werden...". Es ist daher davon auszugehen, dass eine Gewichtung der

beiden Bereiche, wie sie der Beschwerdeführer vorgenommen hat, im Ausschreibungstext keine Deckung findet. Wenn der Beschwerdeführer die Absicht hatte, dem Bereich Sustainability ein größeres Gewicht zu geben als dem Bereich Business Performance Management, hätte dies in der Ausschreibung klar zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass XXXX als Wirtschaftsethiker im Bereich Sustainability besser ausgewiesen ist, während XXXX als Betriebswirtin im Bereich Business Performance Management besser ausgewiesen ist. Da also beide Bewerber nur einen der beiden gleichwertigen Arbeitsbereiche abdecken ist daher davon auszugehen, dass beide in gleichem Maße die Eignung für die zu besetzenden Professur aufweisen. Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass römisch 40 als Wirtschaftsethiker im Bereich Sustainability besser ausgewiesen ist, während römisch 40 als Betriebswirtin im Bereich Business Performance Management besser ausgewiesen ist. Da also beide Bewerber nur einen der beiden gleichwertigen Arbeitsbereiche abdecken ist daher davon auszugehen, dass beide in gleichem Maße die Eignung für die zu besetzenden Professur aufweisen.

Angesichts dieser Sachlage wäre aber gemäß § 11b B-GIBG i.V.m. § 44 UG der Bewerberin XXXX auf Grundlage des Frauenförderungsplans der WU Wien bei gleicher Qualifikation der Vorzug zu geben gewesen. Angesichts dieser Sachlage wäre aber gemäß Paragraph 11 b, B-GIBG in Verbindung mit Paragraph 44, UG der Bewerberin römisch 40 auf Grundlage des Frauenförderungsplans der WU Wien bei gleicher Qualifikation der Vorzug zu geben gewesen.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs kann der Vorwurf der Diskriminierung dadurch entkräftet werden, dass nachgewiesen wird, eine Beamtin (im Ergebnis) zu Recht nicht auf die angestrebte Stelle ernannt worden ist, weil der letztlich Ernante ohnehin besser geeignet ist. Diese Judikatur kann vor dem Hintergrund der Anwendbarkeit des B-GIBG 1993 gemäß § 44 UniversitätsG 2002 auf behauptete Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Zuge der vom Rektor vorzunehmenden Auswahlentscheidung nach § 98 Abs. 8 UG 2002 übertragen werden (vgl. VwGH, 14.06.2012, GZ. 2008/10/0093, mwN). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs kann der Vorwurf der Diskriminierung dadurch entkräftet werden, dass nachgewiesen wird, eine Beamtin (im Ergebnis) zu Recht nicht auf die angestrebte Stelle ernannt worden ist, weil der letztlich Ernante ohnehin besser geeignet ist. Diese Judikatur kann vor dem Hintergrund der Anwendbarkeit des B-GIBG 1993 gemäß Paragraph 44, UniversitätsG 2002 auf behauptete Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Zuge der vom Rektor vorzunehmenden Auswahlentscheidung nach Paragraph 98, Absatz 8, UG 2002 übertragen werden vergleiche VwGH, 14.06.2012, GZ. 2008/10/0093, mwN).

Dieser Nachweis ist dem Beschwerdeführer vor dem Hintergrund der oben dargelegten Erwägungen nicht gelungen.

Die Beschwerde war daher gemäß § 11b B-GIBG i.V.m. § 44 UG sowie § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 11 b, B-GIBG in Verbindung mit Paragraph 44, UG sowie Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 BEYERVG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. 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, BEYERVG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die sich im vorliegenden Fall ergebenden Rechtsfragen sind angesichts der klaren gesetzlichen Bestimmungen sowie der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs als geklärt zu betrachten.

Schlagworte

Ausschreibungskriterien, Auswahlkriterien, Bewerbung,
Diskriminierung, Frauenförderung, Gleichbehandlung,
Universitätsprofessor

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W213.2013807.1.00

Zuletzt aktualisiert am

10.12.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at