

## BESCHEID

Die Schiedskommission der Medizinischen Universität Innsbruck hat in ihrer Sitzung vom 16.6.2009 über die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gegen die Wahlentscheidung des Universitätsrats vom 15.4.2009, mit der ein (männlicher) Bewerber zum Rektor gewählt wurde, nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens wie folgt entschieden:

Die Beschwerde wird **a b g e w i e s e n** .

### **B e g r ü n d u n g :**

Aufgrund eines Beschlusses des Senats wurde im Mitteilungsblatt der Universität die Bestellung einer Rektorin/eines Rektors für die Dauer von vier Jahren ausgeschrieben. Dabei wurde einerseits darauf hingewiesen, dass nur eine Person mit internationaler Erfahrung und der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität gewählt werden könne (§ 23 Abs 2 UG 2002). Weiters wurde ausgeführt, dass folgende Qualifikationen für eine Bewerbung erwünscht seien: Führungsqualifikation; soziale

Kompetenz, Teamfähigkeit, partizipativer Führungsstil; Kenntnisse/Erfahrungen im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb sowie Kenntnisse/Erfahrungen im Gesundheitswesen. Nachdem der Universitätsrat nach einem Auswahlverfahren und einem öffentlichen Hearing von zehn in die engere Wahl gezogenen Kandidaten am 23.3.2009 gemäß § 25 Abs 1 Z 5 UG 2002 einen Dreiervorschlag für die Wahl der Rektorin oder des Rektors an den Universitätsrat erstattet hatte, fand am 15.4.2009 nachmittags ein Hearing vor dem Universitätsrat statt, dem am Vormittag informellere Gespräche mit den drei verbliebenen Kandidaten vorangegangen waren. Bei der abschließenden Wahl, die im Sinne einer unmittelbar vorher beschlossenen Wahlordnung geheim mittels Stimmzetteln durchgeführt wurde, erhielt ein männlicher Bewerber sechs Stimmen, die weibliche Bewerberin eine Stimme und ein weiterer männlicher Bewerber keine Stimme.

Dagegen richtet sich die - gemäß § 42 Abs 8 UG 2002 rechtzeitige - Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit dem Antrag, die Diskriminierung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts bescheidmäßig festzustellen. Darin wird im Wesentlichen geltend gemacht, der Universitätsrat habe bei seiner Auswahlentscheidung die maßgeblichen Auswahlkriterien nicht zutreffend beurteilt. Eine Abwägung der Entsprechung des gewählten Kandidaten gegenüber der (übergangenen) Kandidatin mache es nicht nachvollziehbar, aus welchen sachlichen Gründen der Universitätsrat zu seiner

Entscheidung gelangt sein könnte. Beim Kriterium der Führungsqualifikation ergebe sich angesichts der bisherigen Verantwortungsbereiche der beiden Bewerber ein deutlicher Vorsprung zugunsten der Bewerberin. Deren höhere Eignung zeige sich auch in einer vergleichenden Abwägung der jeweils vorgelegten Konzepte zu Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb des Rektorates und zur Positionierung und Entwicklung der Universität. Da die Auswahlentscheidung in diesem Punkt unsachlich sei, liege der Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nahe. Die beiden weiteren Anforderungsmerkmale „Kenntnisse/Erfahrungen im Lehr- und Wissenschaftsbetrieb“ sowie „Kenntnisse/Erfahrungen im Gesundheitswesen“ lägen bei beiden in etwa gleichermaßen vor, auch wenn die Bewerberin zusätzlich auf einen internationalen Hochschulkurs für Krankenhausmanagement verweisen könne. Weiters mehr Augenmerk als auf das Kriterium der Führungskompetenz scheine der Universitätsrat offenbar auf die Vorstellungen der BewerberInnen zu Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb des künftigen Rektorats gelegt zu haben; es dränge sich fast der Eindruck auf, dieser Punkt sei das Knock-out-Kriterium zu Lasten der Bewerberin gewesen. In diesem Zusammenhang sei primär die geplante Struktur des Rektorats diskutiert worden, wobei der Universitätsrat versucht habe, die Bewerberin zu bewegen, das von ihr vorgestellte Konzept aufzugeben (insbesondere die Verantwortung des gesamten Rektorats für die Finanzen) und die

diesbezüglichen Intentionen des Universitätsrats (inklusive konkreter personeller Vorstellungen) zu übernehmen. Nach Ansicht des Antragstellers sei das von der Bewerberin vorgestellte Konzept durchaus sachgerecht und zielführend gewesen. Der Universitätsrat habe offenbar ebenfalls nicht hinreichend gewürdigt, dass sich im Konzept der Bewerberin wesentlich konkretere Angaben zu ihrem Amtsverständnis als potentielle Rektorin fänden, während der Bewerber nahezu ausschließlich die vom Gesetz zwingend zugewiesenen Aufgaben aufzähle. Im Zusammenhang mit dem Entscheidungskriterium der „internationalen Erfahrung“ sei dem Bewerber gegenüber der Bewerberin von einigen Mitgliedern des Universitätsrats höhere Eignung attestiert worden. Es sei allerdings fraglich, in Relation zu welchen der von der Universität zu erfüllenden Aufgaben die internationale Erfahrung geprüft wurde, da diese im Hinblick auf die Erfüllung der Aufgaben der Universität gemäß § 3 UG 2002 zu bewerten sei. Hier sei nach Wahrnehmung des Antragstellers hinsichtlich Bewerberin und Bewerber asymmetrisch argumentiert worden. Verfahrensmäßig ergebe sich ein weiterer Anhaltspunkt für eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund des Geschlechts, dass für die Auswahlentscheidung offenbar von zentraler Relevanz gewesene Fragen unter Ausschluss des Antragstellers sowie von Betriebsräten und Studierendenvertretung am Vormittag erörtert wurden. Auch die Fragestellung an die Bewerberin sei teilweise diskriminierend gewesen: Nur diese sei auch (wiederholt)

aufgefordert worden, über ihre Schwächen zu sprechen. Letztlich sei bei der Bewerberin - anders als bei den männlichen Mitbewerbern - ihre Belastbarkeit für sie nachteilig thematisiert worden. Dies sei ein qualifizierten Frauen gegenüber gern strapaziertes „Totschlags-Argument“.

Der von der Schiedskommission zur Abgabe einer Stellungnahme aufgeforderte Universitätsrat beantragte, der Beschwerde nicht Folge zu geben und festzustellen, dass eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts nicht vorliege. Den Mitgliedern des Universitätsrats seien sämtliche an den Senat übermittelten Unterlagen zu den individuellen Konzepten der KandidatInnen sowie die individuellen Lebensläufe zeitnah vorgelegen. Zudem seien individuelle Recherchen erfolgt; mehrheitlich seien die Mitglieder des Universitätsrats während des öffentlichen Senatshearings bzw. Senatsvortrags anwesend gewesen. Die Wahlentscheidung müsse für alle Beteiligten auch nachvollziehbar gewesen sein, da vor dem Wahlvorgang jedes Mitglied des Universitätsrats seine abschließende Beurteilung aller KandidatInnen abgegeben habe. Die Mitglieder des Universitätsrats seien nach Abwägung aller Argumente und Einbeziehung aller zur Verfügung stehenden Informationen sowie der Diskussion mit den BewerberInnen in der Universitätsrats-Sitzung nach bestem Wissen und Gewissen mehrheitlich zur

Wertung gekommen, dass der männliche Bewerber die deutlich höhere Qualifikation und bessere Eignung für die Funktion des Rektors aufweise als die Bewerberin. Das Kriterium der „Führungskompetenz“ sei nicht quantitativ, sondern primär qualitativ zu beurteilen, sodass auch nicht entscheidend sei, über wie viele Betten die vom Bewerber geführte Klinik verfüge; die Qualifikation zur Führungskompetenz sei vertieft aus dem vom Bewerber vorgelegten Lebenslauf abzuleiten. Zutreffend sei, dass der Universitätsrat vor allem die Konzipierung und Regelung der Verantwortlichkeiten im künftigen Rektorat für den Bereich der Finanzen im Vorschlag der Bewerberin kritisiert habe. Der Universitätsrat habe seine vom Senat abweichende Einschätzung, insbesondere zur Notwendigkeit einer wirtschaftlich versierten Leitungspersönlichkeit für den Finanzbereich unterstrichen. Die im Zuge der Diskussion von der Kandidatin geäußerten Änderungsvorschläge hätten zu einer gewissen Irritation geführt, zumal der Universitätsrat deren Kompetenz eher im Bereich des Personals als im Finanzbereich gesehen habe. Im Punkt „wirtschaftliche und organisatorische Leitung der Universität“ habe die Bewerberin somit nicht überzeugen können, wohl aber der Bewerber. Dass die Bewerberin als Mitglied des bisherigen Rektorats über mehr Detailkenntnisse über die Universität verfüge als der Bewerber sei selbstverständlich, könne aber nicht allein den Ausschlag gegenüber anderen Bewerbern geben. Im Zusammenhang mit der

geforderten internationalen Erfahrung weise der Lebenslauf der Bewerberin keine speziellen Auslandserfahrungen auf; sie habe insbesondere - anders als der Bewerber - keine Erfahrungen mit ausländischen Universitätssystemen. Der Bewerber könne hingegen auf Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb in Österreich, in Deutschland und in den USA verweisen. Dies werde im UG 2002 ausdrücklich gefordert und sei wesentlich für die innovative Weiterentwicklung einer Universität, die sich im internationalen Wettbewerb behaupten müsse. Auch in diesem Punkt sei der Bewerber eindeutig besser qualifiziert als die Bewerberin. Die Bewerberin habe in der Sitzung des Universitätsrates über längere Strecken mangelnde Belastbarkeit gezeigt. Ohne ersichtlichen Grund und ohne dass man sich ihr in Artikulation oder Gestik in inadäquater Weise angenähert hätte, habe sie wiederholt für alle erkennbar mit Tränen gekämpft; dies habe in Berücksichtigung der Emotionalisierung zu einem Sistieren einer weiteren detaillierten Diskussion geführt. Da die Funktion des Rektors/der Rektorin auch anstrengende Verhandlungs- und andere Stresssituationen abverlange, sei es wichtig und zulässig, die deutlich erkennbare mangelnde Belastbarkeit zu thematisieren.

Die Schiedskommission hatte zuerst die - später auch in der Stellungnahme des Universitätsrats aufgeworfene - Frage zu klären, ob die Zuständigkeitsregelung des § 43 Abs 1 Z 2 UG 2002 (Entscheidungen über Beschwerden des Arbeitskreises für

Gleichbehandlungsfragen wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die „Entscheidung eines Universitätsorgans“) auch die Wahl der Rektorin oder des Rektors durch den Universitätsrat gemäß § 21 Abs 1 Z 3 UG 2002 erfasst. Dies ist nach Auffassung der Kommission schon deshalb zu bejahen, weil nach der gesamten Konzeption des UG 2002 davon auszugehen ist, dass sämtliche „Personalentscheidungen“ von Universitätsorganen (vgl die Formulierung in § 43 Abs 6 UG 2002) im Falle einer Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen überprüfbar sein sollen, und weil kein sachlicher Grund dafür zu sehen ist, davon gerade bei der Personalentscheidung, die die Person des Rektors/der Rektorin betrifft, eine Ausnahme zu machen. Auch der Umstand, dass § 45 UG 2002 im Zusammenhang mit der Aufsicht durch die Bundesministerin oder den Bundesminister in seinen Abs 3 und 4 zwischen „Entscheidungen von Universitätsorganen“ und „Wahlen“ differenziert, erscheint der Kommission deshalb nicht von maßgeblicher Bedeutung, weil mit den dort erwähnten „Wahlen“ ersichtlich andere Wahlvorgänge gemeint sind als in § 21 Abs 1 Z 3 UG 2002. Dass diese Personalentscheidung als „Wahl“ bezeichnet wird, hat wohl in erster Linie damit zu tun, dass hier eine Auswahlentscheidung aus einem Dreiervorschlag des Senats zu treffen ist. Ebenso hätte das Gesetz formulieren können, dass der Universitätsrat mit Mehrheitsbeschluss über den Dreiervorschlag des Senats entscheidet. Inhaltlich liegt jedenfalls eine Personalentscheidung eines Kollegialorgans

vor, die nach Auffassung der Kommission eine Überprüfung iSd § 43 Abs 1 Z 2 UG 2002 zugänglich ist.

Die Schiedskommission stellt nach Einsichtnahme in die vorliegenden Unterlagen sowie Befragung sämtlicher Mitglieder des Universitätsrats, der Schriftführerin, der in der Sitzung vom 15.4.2009 anwesenden Vertreter der Betriebsräte sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Bewerberin folgenden Sachverhalt fest:

Bei der Beurteilung des Kriteriums der „internationalen Erfahrung“ sind die Mitglieder des Universitätsrats von den (unbedenklichen) Angaben der Bewerber in ihren Lebensläufen ausgegangen. Sie vertraten überwiegend die Auffassung, dass dem Bewerber hier gegenüber der Bewerberin ein Eignungsvorsprung zukomme, weil er beruflich schon an Universitäten in drei verschiedenen Staaten tätig gewesen sei, während die Bewerberin ihren Beruf bisher nur an einer (österreichischen) Universität ausgeübt habe und internationale Kontakte nur im Rahmen fachspezifischer Organisationen und Veranstaltungen gepflogen habe.

Dass allein die Bewerberin von Mitgliedern des Universitätsrats auch nach ihren Schwächen gefragt wurde, beruht darauf, dass diese im Zuge der Diskussion sehr stark emotional reagiert hatte und ihr mit dieser Frage die Gelegenheit gegeben werden sollte, selbst über ihre Emotionalität zu sprechen. Die Absicht, sie gegenüber ihren

männlichen Mitbewerbern zu benachteiligen, wurde mit dieser Frage nicht verfolgt.

Ein wesentlicher Umstand dafür, dem Bewerber gegenüber der Bewerberin den Vorzug zu geben, lag darin, dass die Vorstellungen der Bewerberin über die Aufgabenverteilung im zukünftigen Rektorat, insbesondere im Zusammenhang mit der allfälligen Installierung eines eigenen Vizerektors für Finanzen, mit jenen der Mehrheit des Universitätsrats nicht übereinstimmten. Die Bewerberin sagte schließlich zu, sie könne sich vorstellen, entsprechend den Vorstellungen des Universitätsrats ein derartiges Vizerektorat einzurichten und mit dieser Leitung eine fachlich versierte Person (Nicht-Medizinerin) zu betrauen, doch hatten mehrere Mitglieder des Universitätsrats den Eindruck, dass die Bewerberin von einer solchen Lösung nicht wirklich überzeugt war und ihre ursprünglichen Vorstellungen für die besseren hielt.

Mehrere Mitglieder des Universitätsrats hatten schließlich auch Bedenken gegen eine ausreichende Belastbarkeit der Bewerberin, die während des Hearings - in für sie unangenehmen Situationen, in denen sie sich in die „Enge getrieben“ fühlte - sehr emotional reagierte und dabei mit belegter bzw. „tränenersticker“ Stimme sprach. Diese Gefühlsäußerungen wurden über Anregung eines Universitätsratsmitglieds auch (zutreffend) im Sitzungsprotokoll festgehalten. Mehrere Mitglieder des

Universitätsrats hatten den Eindruck, die Bewerberin könnte mit der Position einer Rektorin, insbesondere in Belastungs- und Stresssituationen, emotional überfordert sein. Das Verhalten des Bewerbers hatte demgegenüber keinen Anlass für derartige Bedenken gegeben.

Die Gespräche des Universitätsrats mit den drei Bewerbern am Vormittag waren deshalb geführt worden, weil die Auffassung vertreten worden war, man kenne lediglich die Bewerberin aufgrund der häufigen Kontakte in der Vergangenheit gut, wolle aber auch den beiden (männlichen) Mitbewerbern die Möglichkeit geben, sich persönlich zu präsentieren und vorzustellen. Da diese Gespräche von den Mitgliedern des Universitätsrats als „informell“ und nicht zum eigentlichen Auswahlverfahren gehörig angesehen wurden, wurde etwa auch keine Vertreterin des Antragstellers dazu geladen. Die Durchführung dieser „informellen Gespräche“ hatte nicht den Zweck, die Bewerberin gegenüber den Mitbewerbern zu benachteiligen. Mit ihr wurde allerdings - mehr als mit den anderen - über Fragen ihres Konzepts, insbesondere der Aufgabenverteilung im künftigen Rektorat gesprochen, zumal man sie persönlich bereits gut kannte und nur in ihrem Konzept - entgegen den Vorstellungen der Mehrheit des Universitätsrats - ein eigenes Vizerektorat für Finanzen nicht vorgesehen war.

Für die Mehrheit jener Mitglieder des Universitätsrats, die für den Kandidaten votiert haben, war die Tatsache, dass

eine Mitbewerberin weiblich war, für ihre Wahlentscheidung nicht maßgeblich.

Für ihre Sachverhaltsfeststellungen hat die Kommission die gesamten Ergebnisse des durchgeführten Ermittlungsverfahrens herangezogen, denen insbesondere auch entnommen werden kann, welche von den Bewerbern vorgelegten Unterlagen dem Universitätsrat bei seiner Entscheidung zur Verfügung gestanden sind. Besondere Bedeutung für die Beweiswürdigung kommt nach Auffassung der Kommission der Aussage von A zu, der/die als einziges Mitglied des Universitätsrats für die Bewerberin votiert hat und von dem/der daher in besonderer Weise angenommen werden kann, dass er/sie ihre Erinnerungen über die maßgeblichen Vorgänge objektiv richtig wiedergeben kann, ohne dass die Gefahr bestünde, dass diese - auch unbewusst - durch das Bestreben verzerrt sein könnten, (berechtigte oder unberechtigte) Vorwürfe von sich abzuwehren. Aus seiner/ihrer Aussage ist jedenfalls abzuleiten, dass sich die für die Bewerberin unangenehme Situation in den Gesprächen mit dem Universitätsrat nicht deshalb ergeben hat, weil einzelne Mitglieder etwas gegen Frauen im Allgemeinen oder die Bewerberin im Besonderen gehabt hätten, sondern weil ein Großteil der Mitglieder des Universitätsrats mit der von der Bewerberin vorgesehenen Kompetenzaufteilung im zukünftigen Rektorat nicht einverstanden war, die Bewerberin ihren ursprünglichen Vorschlag zuerst verteidigte, dann mit

verschiedenen Vorschlägen auf die an sie herangetragenen Wünsche einging, letztlich aber bei manchen Mitgliedern den Eindruck erweckte, sie sei davon nicht wirklich überzeugt und weiterhin der Auffassung, die Gesamtverantwortung des Rektorats für finanzielle Angelegenheiten und das Zuweisen der Primärverantwortung an sie selbst wäre zu bevorzugen. Dass sich die Situation auch emotional „aufschaukelte“ und dabei dann auch die Frage nach allfälligen Schwächen der Bewerberin gestellt wurde, war – etwa auch nach Darstellung von B – keinesfalls das Ergebnis einer beabsichtigten nachteiligen Sonderbehandlung der Bewerberin, sondern hat sich vielmehr aus sachlichen Differenzen und schließlich dem Versuch ergeben, die Situation etwas zu entspannen. A stellte auch entschieden in Abrede, dass bei den sogenannten informellen Gesprächen am Vormittag – wie dies die Bewerberin angegeben hat – ein „nahezu einstudiertes Rollenspiel“ zwischen B und dem Mitglied C abgelaufen wäre, das das Ziel gehabt hätte, eine für die Bewerberin unangenehme Situation zu schaffen. A bestätigte auch die Angaben der übrigen Mitglieder des Universitätsrats, dass die im Sitzungsprotokoll festgehaltenen emotionellen Befindlichkeiten der Bewerberin (wiederholt „belegte“ bzw. „tränenerstickte“ Stimme) den tatsächlichen Vorgängen entsprachen. Dass diese Details in das Sitzungsprotokoll aufgenommen wurden, geht einerseits – wie dies die Protokollführerin angab – auf den Wunsch eines Mitglieds des Universitätsrats zurück und ist andererseits objektiv dadurch

erklärlich, dass es sich um besonders starke und damit ungewöhnliche Emotionen handelte, von denen nicht von vornherein gesagt werden kann, dass sie bei der Entscheidung eines Kollegialorgans über die Besetzung einer Führungsposition ohne Bedeutung wären. Die Emotionsäußerungen der männlichen Bewerber waren offenbar erheblich weniger auffällig, sodass auch kein besonderer Anlass dafür bestand, diese im Sitzungsprotokoll festzuhalten.

Entgegen der Auffassung des Antragstellers kann nicht gesagt werden, dass die von den einzelnen Mitgliedern des Universitätsrats für ihr Stimmverhalten ins Treffen geführten Argumente überwiegend unsachlich waren und damit den Schluss nahelegen könnten, es handelte sich überwiegend um „Scheinargumente“ bzw. Ausflüchte, um die Tatsache zu verschleiern, dass die Mehrheit der Mitglieder lieber einen Mann als eine Frau in dieser Position haben wollte. Wenn ausgehend von den in den vorgelegten Lebensläufen der Kandidaten ersichtlichen Daten überwiegend die Auffassung vertreten wurde, beim gesetzlich vorgesehenen Kriterium der „internationalen Erfahrung“ ergeben sich aufgrund der langjährigen beruflichen Tätigkeit in verschiedenen Ländern Vorteile zugunsten des Bewerbers, kann darin keine unsachliche Begründung gesehen werden; ebensowenig in der Einschätzung, die mehrjährige Tätigkeit der Bewerberin als Vizerektorin der Universität sei für das Kriterium der „Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer

Universität“ nicht deutlich höher einzustufen als die Berufserfahrung des Bewerbers als langjähriger Leiter einer Klinik und Universitätsprofessor.

Insgesamt teilt die Kommission den auch in der Beschwerde geäußerten Eindruck, dass letztlich die Frage der Kompetenzverteilung im künftigen Rektorat und die in diesem Zusammenhang ausgetragenen Meinungsverschiedenheiten mit der Bewerberin der eigentliche „Knackpunkt“ im Verfahren und ausschlaggebend für ein deutliches Votum zugunsten eines Bewerbers waren, der insoweit von vornherein auf die Wünsche und Vorstellungen der Mehrheit im Universitätsrat Rücksicht genommen hatte. Die Bewerberin, die trotz entsprechender Signale im Vorfeld ursprünglich von ihrem Konzept nicht abgegangen war, erklärte sich zwar nach deutlichem Insistieren einzelner Mitglieder des Universitätsrats bereit, die Kompetenzverteilung im gewünschten Sinn zu verändern, erweckte dabei aber den Eindruck, davon keineswegs überzeugt zu sein und sich weiterhin selbst für besonders geeignet zu halten, die Hauptverantwortung für den Finanzbereich zu übernehmen. Unter Berücksichtigung der - offenbar auch durch teilweise unpassende Fragestellung und das Herbeiführen einer schwer reversiblen „Sackgassen-Situation“ ausgelösten - starken Emotionen der Bewerberin, scheint die Mehrheit der Entscheidungsträger zur Auffassung gelangt zu sein, man wolle lieber eine ruhige, „problemlose“ und für die Anliegen des Universitätsrats offene Person als Rektor als eine

„eigenwillige“ und emotionelle, von der zu befürchten ist, dass es auch in Zukunft zu häufigeren Differenzen mit dem Universitätsrat - etwa auch im Finanzbereich - kommen könnte. Inwieweit diese Befürchtungen objektiv gerechtfertigt waren, ist nicht entscheidend; jedenfalls liegt darin keine Tendenz einer Benachteiligung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts. D hat bei seiner/ihrer Befragung im Übrigen nur zwei Mitgliedern des Universitätsrats derartige Tendenzen unterstellt; Anhaltspunkte dafür, dass weitere an der Wahlentscheidung beteiligte Personen den Bewerber wegen seines Geschlechts bevorzugt hätten, haben sich nicht ergeben.

Für die Beurteilung, ob die zu überprüfende Wahlentscheidung eine Diskriminierung der Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts im Sinne des § 43 Abs 1 Z 2 UG 2002 darstellt, sind insbesondere die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG) zu beachten, das gemäß § 44 UG 2002 auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität anzuwenden ist und damit auch vom Universitätsrat zu beachten war. Nach § 4 Z 1 B-GBG darf aufgrund des Geschlechts - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses. Eine mittelbare Diskriminierung - eine unmittelbare Diskriminierung wurde gar nicht behauptet -

liegt nach § 4a Abs 2 B-GBG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Ein erheblicher Teil der Mitglieder des Universitätsrats hat bei seiner Auswahlentscheidung nun im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Kriterium der „Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität“ (§ 23 Abs 2 UG 2002) die Frage der (insbesondere emotionalen) Belastbarkeit der Bewerberin thematisiert und dazu die Auffassung vertreten, insbesondere in Anbetracht des Verhaltens der Bewerberin beim Hearing bestünden gegen eine ausreichende Belastbarkeit, die für die angestellte Tätigkeit zweifellos Voraussetzung ist, Bedenken. Auch wenn der Antragsteller in diesem Zusammenhang die Auffassung vertritt, das In-Frage-Stellen ausreichender Belastbarkeit einer Bewerberin sei ein hochqualifizierten Frauen gegenüber gern strapaziertes „Totschlagsargument“, vertritt die Schiedskommission die Auffassung, dass es sich beim Gesichtspunkt der „Belastbarkeit“ um kein Kriterium handelt, das im Sinne des § 4a Abs 2 B-GBG ganz allgemein geeignet wäre, weibliche Bewerber gegenüber männlichen zu benachteiligen. Der Entscheidung des Universitätsrats wurde

auch nicht etwa ein vermeintlicher Erfahrungssatz zugrundegelegt, wonach Frauen grundsätzlich weniger belastbar wären als Männer. Vielmehr haben sich Bedenken aufgrund des für die Mitglieder des Kollegialorgans unmittelbar wahrnehmbaren Verhaltens der konkreten Bewerberin ergeben, die - in unterschiedlichem Ausmaß - mitentscheidend dafür waren, dass das Votum zugunsten eines männlichen Mitbewerbers ausgefallen ist. Dass diese Bedenken völlig unverständlich gewesen wären, sodass der Schluss auf der Hand liege, dass es sich dabei nur um ein Scheinargument gegen eine Bewerberin gehandelt habe und diese nur wegen ihres Geschlechts nicht zum Zuge gekommen wäre, kann nicht gesagt werden. Auch wenn die emotionale Befindlichkeit einer Bewerberin in konkreten Situationen eines Auswahlverfahrens nicht ohne Weiteres auf die spätere Berufsausübung in der Position einer Universitätsrektorin übertragen werden kann, ist jedenfalls davon auszugehen, dass für die Auswahlentscheidung nicht das Geschlecht der Kandidatin, sondern deren konkreten Persönlichkeitsmerkmale (mit)entscheidend waren. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass bei einem männlichen Bewerber, der sich in ähnlicher Weise verhalten hätte, wie die Bewerberin dies getan hat, keine Bedenken gegen dessen ausreichende Belastbarkeit entstanden wären. Ob diese Bedenken wirklich berechtigt waren oder dem Aspekt der emotionalen Stabilität allenfalls auch zu große Bedeutung beigemessen wurde, ist in diesem Verfahren, in dem es ausschließlich um

die Frage einer allfälligen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geht, nicht abschließend zu beurteilen. Unerheblich wäre grundsätzlich auch eine allfällige Verletzung von Verfahrensvorschriften, sofern dieser nicht ausnahmsweise eine diskriminierende Tendenz zugrunde liegt. Darüber hat gegebenenfalls die Aufsichtsbehörde zu befinden (§ 45 Abs 3 UG 2002).

Da somit nicht festgestellt werden kann, dass die bekämpfte Wahlentscheidung des Universitätsrats das Ergebnis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist, war die Beschwerde abzuweisen.

Schiedskommission  
der Medizinischen Universität Innsbruck

Univ.Prof.Dr. Michael Bydlinski  
(Vorsitzender)