

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F, festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Assistentin/eines Assistenten der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer Assistentin/eines Assistenten im der WU Wien stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führte aus, sie habe sich aufgrund der Ausschreibung vom ... um die Stelle einer Assistentin im ... der WU beworben. Aufgrund ihrer Ausbildung, ihrer Berufserfahrung und ihrer persönlichen Fähigkeiten erachte sie sich als „bestens geeignet“ für diese Stelle. Ihre Bewerbung sei abgelehnt worden, sie sei nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Auf ihre Frage, weshalb dies nicht der Fall gewesen sei, habe sie keine befriedigende Antwort erhalten. Letztendlich habe sie nur per E-Mail die Mitteilung bekommen: „Ihre fachlichen Qualifikationen waren und sind dem Institut für ... bekannt und haben dazu geführt, dass eine andere, für die Stelle geeignetere Person ausgewählt wurde.“

A vermutet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und zwar vor allem deshalb, weil auf der Internetseite des Institutes ersichtlich ist, dass unter den .. wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen nur zwei Frauen sind. Der Anteil der Frauen am Institut betrage ... %, und liege somit unter der 40%igen „Frauenquote“.

Dem Antrag waren die Ausschreibung, A's Bewerbungsunterlagen sowie der per Mail geführte Schriftverkehr mit dem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU angeschlossen.

Die Ausschreibung für die Planstelle lautete:

„...“

Wir weisen Sie darauf hin, dass der WU-Personalentwicklungsplan für AssistentInnen eine maximale Befristungsdauer von 6 Jahren vorsieht. ...

Notwendige Kenntnisse und Qualifikationen:

-

Erwünschte Kenntnisse und Qualifikationen:

- ...

...“

A führte in ihrer Bewerbung aus:

„...“

Als ausgebildete ... mit abgeschlossenem Doktoratsstudium der ... gilt mein Interesse unter anderem auch der ... sowie Um das Unternehmensmanagement effizient durchführen zu können, sind sowohl profunde Kenntnisse der ... , als auch der Informatik ... erforderlich. Diese Verflechtung der ... Methoden und der ...techniken hat mich schon in meiner Studien-

zeit dazu motiviert, angewandte ... und ... als bevorzugte Studienrichtungen zu wählen und intensiv zu betreiben.

Während meiner Doktoratszeit habe ich ein besonders starkes ... Interesse für die Theorie der optimalen Kontrolle entdeckt, welche ich in den Thesen meiner Dissertation weiter entwickelte und ... zur Anwendung brachte.

In den letzten Jahren habe ich viel mit ökonomischen Anwendungen zu tun gehabt, ich war in der Auftragsforschung am ... tätig und war dort an vielen Projekten in ... beteiligt. Um nur einige zu nennen, es waren ... bei diversen Studien, unter anderem auch im Bereich des möglichen Einflusses der

Ich möchte meine Tätigkeit von den nur ökonomischen Anwendungen auf die Lerntätigkeit für die ... erweitern, um ihnen nicht nur das Werkzeug der Statistik und ... (wie z.B. ...), sondern auch meine mehrjährige Erfahrung in der praxisorientierten Projektarbeit zu vermitteln. Ich hatte eine Stelle als Professor für Höhere ... für Baccalaureatsstudenten in ... inne. Daher sehe ich im ausgeschriebenen Posten eine große Herausforderung und auch viel Möglichkeiten für die Anwendung meines ... Potentials, sowie meines ...wissens und meiner ...kenntnisse und deren Praxis und nicht zuletzt auch meiner pädagogischen Erfahrungen. ...“

...

Der Bewerbung war eine Publikationsliste angeschlossen.

A hat sich an B (Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU) gewandt. Der Arbeitskreis habe ihr mit Mail vom ... mitgeteilt, dass er den Besetzungsvorschlag des Institutes für ... vom ... „sorgfältig und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben überprüft“ habe und zu dem Ergebnis gekommen sei, dass das Institut das Auswahlverfahren korrekt und unter Beachtung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes durchgeführt habe. C habe eine Stellungnahme abgegeben, in der er die Auswahlentscheidung begründet habe (Näheres dazu ist der Stellungnahme der WU an die B-GBK zu entnehmen, die im Folgenden wiedergegeben wird). Auf die Ausführungen von C, die A übermittelt worden seien, nämlich sie sei dem Institut auf Grund ihrer Bewerbung im Jahr ... bekannt und deshalb nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, habe die Antragstellerin geantwortet, dass sie im Jahr ... nur informell bezüglich einer Stelle vorgesprochen und ihrer Erinnerung nach keine oder nur sehr unvollständige Bewerbungsunterlagen vorgelegt habe. Sie finde es daher befremdlich, dass sie sechs Jahre später mit dem Hinweis auf das seinerzeitige unverbindliche Gespräch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingela-

den worden sei. Hinzu komme, dass eine Reihe von Qualifikationen erst nach diesem Zeitpunkt erworben worden seien. Daraufhin sei C vom Arbeitskreis noch einmal um eine Stellungnahme zu den fachlichen Qualifikationen der Antragstellerin ersucht worden. Mit Mail vom ... habe er wiederholt, dass eine andere, für die Stelle geeignetere Person, ausgewählt worden sei. Der Arbeitskreis habe noch einmal festgehalten, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder eine sonstige Diskriminierung gemäß dem B-GIBG erkennbar sei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die WU mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Eingangs wurden A's Ausbildung und ihre beruflichen Tätigkeiten entsprechend der Bewerbung angeführt. Da diese der B-GBK vorliegt, kann auf die Wiedergabe verzichtet werden. Zu den Mitbewerbern wurde Folgendes ausgeführt.

„D hat

Der Bewerber E (hat) ...

Frau A dokumentierte ihren Hintergrund in Ihre Kompetenzen liegen im Bereich der ... mit Schwerpunkt ... Für diesen Bereich ist das ... für ... fachlich nicht zuständig. Die von Frau A vorgelegten Publikationen und Projekte sind fast ausschließlich Forschungsberichte des Instituts für ... und Arbeiten in ..., aber keine Veröffentlichungen in renommierten internationalen Fachzeitschriften.

Insbesondere in Bezug auf die Qualität der vorgelegten Arbeiten und deren Relevanz für die im Ausschreibungstext geforderten Qualifikationen ist A daher deutlich schlechter qualifiziert als die ausgewählten Bewerber.

Dagegen können D und E eine große Zahl an Publikationen mit Veröffentlichung in renommierten internationalen Fachzeitschriften vorweisen.

D konnte außerdem eine hochwertige Lehrerfahrung im Bereich ... und Tätigkeiten auf dem Gebiet des ..., einem der Kernelemente des ... des ...s, nachweisen.

E hat zudem eine herausragende Präsenz in der internationalen ... und überzeugte mit einer hochwertigen Lehrerfahrung, insbesondere im Bereich ... Er rundet somit das Forschungsprofil des ...s in den Bereichen ... ab und ist bestens geeignet die E-Learning Aktivitäten des ...s ... substantiell voranzutreiben.

Klargestellt wird, dass sich Frau A bereits am ... per Mail an C gewandt hat und um eine Erklärung gebeten hat, warum ihre Bewerbung abgelehnt wurde. Per Mail vom ... wurde Amitgeteilt, dass nach gewissenhafter Prüfung aller Unterlagen ein Kandidat gefunden wurde, der

dem angeführten Anforderungsprofil speziell im Bereich der ... sehr gut entsprach und umfassende Erfahrung in Anwendungen und Kooperationen im ... aufweisen konnte. Demzufolge konnte die Bewerbung von A nicht berücksichtigt werden. Auch auf die Beschwerde von A beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ... gab C am ... eine Stellungnahme ab, worin er erläutert, dass er den wissenschaftlichen Hintergrund der Beschwerdeführerin im Bereich der ... sieht, in welchem auch die Dissertation von A anzusiedeln ist. C erklärt, dass A in den letzten Jahren als Forschungsassistentin am Institut ... an diversen Forschungsprojekten mitgewirkt hat. Anhand der vorhandenen wissenschaftlichen Publikationen sind die geforderten sehr guten Kenntnisse in den Bereichen ... sowie ... für das ... nicht erkennbar. Angesichts der großen Anzahl von Bewerbungen und der Tatsache, dass A dem ... aus einem Vorstellungsgespräch aus dem Jahr ... bekannt ist, wurde von einem Vorstellungsgespräch Abstand genommen. Die ausgewählten Bewerber sind sowohl im Bereich ... als auch in der ... substantiell besser ausgewiesen als die Beschwerdeführerin und haben in den letzten Jahren beide ihren Anwendungsschwerpunkt im Bereich ... gehabt, was für das Anforderungsprofil des ...s optimal war.

Nach Abwägung aller Kriterien, die für die ausgeschriebenen Assistent/innen/enstellen notwendig und erwünscht waren, wurden D und E als im höchsten Maße geeignet erachtet und als bestqualifizierteste Bewerber beurteilt. ...“

Der Stellungnahme waren die Bewerbungen der beiden zum Zug gekommenen Bewerber angeschlossen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... führte A aus, dass ihre Bewerbung ohne Begründung abgelehnt worden sei, niemand habe mit ihr Kontakt aufgenommen, sie sei „einfach ignoriert“ worden. Sie habe sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gewandt und auch an C. Sie erachte sich als sehr geeignet für die ausgeschriebene Stelle. Sie habe nicht nur theoretische, sondern auch praktische Erfahrung im ausgeschriebenen Bereich. Von den 21 Bewerber/innen waren 19 männlich, die beiden ausgeschriebenen Stellen seien mit Männern besetzt worden. Sie habe sich aus diesem Grund und auch aufgrund der „Ignoranz“ und der Zustände am Institut diskriminiert gefühlt.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, dass der Arbeitskreis wie immer involviert gewesen sei. Er habe den Ausschreibungsbericht bekommen und geprüft und nichts Diskriminierendes feststellen können. Der Bericht enthalte eine Stellungnahme zu jedem Bewerber/jeder Bewerberin und auch eine Begründung

dafür, warum jemand ausgewählt wurde. Im vorliegenden Fall seien 35 Bewerbungen eingelangt. Bei 35 Bewerber/innen sei es üblich, nur die am besten qualifizierten zu einem Gespräch einzuladen. Es wäre auch nicht fair, alle Bewerber/innen einzuladen, wenn klar sei, dass aufgrund der Qualifikationen bestimmte Bewerber/innen von vornherein ausscheiden. Nachdem sich A an den Arbeitskreis gewandt hatte, habe dieser C um eine Stellungnahme ersucht. Zu dieser habe A eine Gegenstellungnahme abgegeben, und auch darauf habe C repliziert. Aus der Sicht des Arbeitskreises liege keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, weil A weniger gut qualifiziert sei als ihre Mitbewerber. Auch gleiche Qualifikation liege nicht vor. Die ausgewählten Bewerber seien, vor allem im Bereich Forschung, besser ausgewiesen. Sie haben vor allem auch in den letzten Jahren ihren Anwendungsschwerpunkt im Finance-Bereich gehabt, was bei A nicht der Fall sei. Das sei aber gerade in diesem ... ein wesentlicher Faktor.

C führte aus, man habe die Bewerber im gegenständlichen Fall sehr genau geprüft, im Ausland befindliche seien sogar „eingeflogen“ worden. Zwei „berufene“ Professoren und ein ao Professor haben mit 7 oder 8 Bewerbern ausführliche Gespräche geführt. Nach den Bewertungen versuche man, zu einem konsensualen Urteil zu kommen. Übrigens werde schon die Auswahl der zu einem Gespräch einzuladenden Bewerber zu dritt getroffen. A sei nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden, weil sie nach „unserem“ Verständnis die formalen Ausschreibungskriterien nicht erfüllt habe. Es handle sich bei den gegenständlichen Stellen um „...“. Diese seien nach dem modernen Verständnis von Personalstrukturen an Universitäten so angelegt, dass sich die Stelleninhaber/innen innerhalb von sechs Jahren, auf die der Vertrag abgeschlossen werde, habilitieren und im Anschluss eine Professorenstelle anstreben. Diese Stellen trete man an, wenn man sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden habe. Entsprechende wissenschaftliche, facheinschlägige Qualifikationen müsse man schon in der Doktoratsphase erworben haben, sonst bringe es nichts, so eine Stelle anzunehmen. Man sei davon abgegangen, die sechs Jahre dafür zu verwenden, billige Lehrkräfte anzustellen, die „nur“ Vorlesungen halten wollen, aber keine wissenschaftliche Karriere anstreben. Bei dem ablehnenden Schreiben an A handle es sich um ein Standardschreiben. Es sei nie die Bitte um ein persönliches Gespräch an ihn herangetragen worden. Sobald eine Sache einmal beim Arbeitskreis sei, suche er auch ein persönliches Gespräch nicht mehr.

Auf die Frage, weshalb der Frauenanteil am ... derart gering sei, antwortete C, der Frauenanteil sei tatsächlich unerfreulich niedrig, was daran liege, dass das Verhältnis von Bewerbern und Bewerberinnen in der Regel 1:5 sei. Bei den letzten Ausschreibungen seien einmal unter 30 Bewerber/innen nur 5 Frauen gewesen, einmal unter 12 Bewerber/innen zwei Frauen und einmal unter 6 Bewerber/innen nur eine Frau. Die WU müsse die unternehmerischen Ziele erfüllen, die Budgets würden immer kleiner, die zu erfüllenden Ziele immer höher, es sei daher erforderlich, nur die besten Bewerber/innen auszuwählen.

Auf die Frage, ob unter den drei Personen, die die Auswahl treffen, eine Frau sei, antwortete C, nein, und zwar weil derzeit keine Frau im ... in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehe.

Auf die Frage, ob eine Vertreterin des Arbeitskreises – zur Beratung – anwesend sei, führte die stellv. Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dies sei nur bei den Berufungskommissionen, wenn es um die Besetzung von Professorenstellen gehe, der Fall.

....

....

A führte aus, dass man, bevor man eine Professorenstelle anstreben könne, eine Assistentenstelle haben müsse. Sie sei für diese Stelle sehr gut qualifiziert, sie sei bereits im Hochschulbereich tätig gewesen, sie habe gute Kontakte zu Universitäten. Sie könne auch Publikationen in renommierten Zeitschriften vorweisen.

Sie sei in der Wirtschaftsforschung tätig gewesen, das Spektrum der Kunden sei breit gewesen, sie habe auch für den ... gearbeitet und könne es nicht so einfach hinnehmen, dass sie für diese Stelle nicht qualifiziert sein sollte.

Außerdem müsse man davon ausgehen, dass den Studierenden Grundkenntnisse in ... zu vermitteln seien, und zwar in der Weise, dass sie ein Verständnis für ... entwickeln und es in ihrer zukünftigen Laufbahn in den verschiedenen Bereichen anwenden können. Es gehe nicht um die Vermittlung spezieller, sondern nach ihrem Verständnis um die Vermittlung von breiten Kenntnissen. Es handle sich um eine Unterrichtstätigkeit, und ihrer Meinung nach seien dafür Frauen besser geeignet als Männer. Sie habe auch schon unterrichtet, und zwar an der Hochschule in Dann habe sie ihr Arbeitsfeld in Richtung ...verlegt. Derzeit halte sie als nebenberufliche Lektorin für ... einen Kurs an der Fachhochschule, und ihre Bewertung von den Studenten sei sehr gut.

Der Senat wies im Zusammenhang mit dem Vorbringen der WU, man kenne A schon seit ..., darauf hin, dass im Laufe von ... Jahren weitere Qualifikationen erworben werden können. A könne jetzt um ... Publikationen mehr vorweisen als im Jahr C führte dazu aus, dass es sich nur bei einer Publikation um eine wissenschaftliche handle, nämlich bei der in der Zeitschrift ... Diese Zeitschrift beschäftige sich mit ..., und diese habe mit dem Qualifikationsprofil für die gegenständliche Stelle überhaupt nichts zu tun. Die anderen Publikationen seien Forschungsberichte, die nicht im engeren Sinn als Publikationen zählen.

A führte aus, Publikationen in renommierten Zeitschriften seien keine Voraussetzung für die Stelle gewesen. Es handle sich um den Einstieg in die Professorenlaufbahn, und wenn Frauen schon beim Einstieg behindert werden, können sie auch nicht weiterkommen. Frauen wissen, dass sie ohnehin keine Chance haben, deswegen bewerben sie sich erst gar nicht, es finde sozusagen eine Vorselektion in den Köpfen statt.

Auf die Frage nach frauenfördernden Maßnahmen der WU führte die stellv. Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dass der Anteil der Frauen in den höheren Ebenen immer geringer werde. Der Arbeitskreis sehe sich Bereiche, in denen es sehr wenige Frauen gebe, besonders gut an. Das sei im gegenständlichen Fall auch so gewesen. C führte aus, es gebe aktive Frauenförderungsprogramme in dem Sinn, dass eine gewisse Anzahl an „Säule 2 – Stellen“ ausschließlich für Frauen vorgesehen sei. Derzeit seien sechs Gender-Stellen ausgeschrieben. Es sei das ausdrückliche Ziel, dass sich die Mitarbeiterinnen ausschließlich auf die Spitzenforschung konzentrieren können, dass sie publizieren und sich habilitieren können und irgendwann eine Dauerstelle bekommen. Wenn man vom Ministerium mehr Geld bekommen würde, würde man auch gerne mehr als sechs Gender-Stellen ausschreiben. Im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Frauen müsse man auch die personelle Situation der WU sehen. Die WU sei in den 70er Jahren sehr groß geworden. Es würden daher heute noch sehr viele Männer auf „Dauerstellen“ sitzen. Das Programm der EU sei, dass höchstens 50 % der Mitarbeiter/innen unbefristete Verträge haben. Er könne in seinem ... in den nächsten drei Jahren keiner Frau eine Stelle anbieten, die die Möglichkeit biete, auf eine unbefristete Stelle zu wechseln. Das sei ein substanzieller Nachteil gegenüber anderen Universitäten. Er habe derzeit eine Mitarbeiterin, die er gerne behalten würde, er könne ihr aber nur eine befristete Stelle anbieten, und die Kollegin werde daher an eine andere Universität gehen.

A bemerkte dazu, dass man wohl in erster Linie Männer einstelle und wenn es darum gehe, Frauen einzustellen, könne man das nur tun, wenn das Ministerium mehr Geld zur Verfügung stelle.

C führte abschließend aus, dass das Karrieremodell, das A skizziert habe, nicht das der österreichischen Universitäten sei. Das Karrieremodell der WU sehe so aus, dass man in der Zeit des „Prä-Doc“ eine Säule 1-Stelle habe und in der wissenschaftlichen, relativ wenig spezialisierten Ausbildung sei. Man habe ein Diplom oder ein Masterstudium abgeschlossen und spezialisiere sich erst im Zuge der Dissertation, man publiziere in dieser Zeit auch schon fach einschlägig.

Säule-2-Mitarbeiter/innen verfügen bereits über einen entsprechenden Grad an Spezialisierung und haben die Absicht, sich innerhalb von drei bis vier Jahren zu habilitieren, also eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Man bewerbe sich also nicht um eine Säule-2-Stelle, um sich erst zu spezialisieren, das geschehe schon auf einer Säule 1-Stelle. Man bewerbe sich auch nicht um eine Säule-2-Stelle, um primär eine Lehrtätigkeit im ...programm auszuüben. Säule-2-Stellen seien wissenschaftliche Laufbahnstellen, das sei auch gesetzlich geregelt, die Qualifikation für diese Stellen werde an den wissenschaftlichen Vorqualifikationen gemessen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der WU Wien für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungspla-

nes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40 % beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Eignung von Bewerber/innen ist anhand der Anforderungen der Ausschreibung zu messen. Die Anforderung bezüglich der abgeschlossenen Studien erfüllt A. Zu den geforderten „sehr guten Kenntnissen in den Bereichen ...“ führte A in ihrer Bewerbung aus, ihr „Interesse“ gelte unter anderem auch der Inwiefern tatsächlich „sehr gute Kenntnisse ...“ vorhanden sind, im Rahmen welcher Ausbildung oder welcher (Publikations)Tätigkeiten sie erworben worden wären, legte die Antragstellerin nicht dar. Zum Erfordernis „Starkes Interesse an Anwendungen in ...“ führte A in ihrer Bewerbung aus, dass sie am Institut für ... an vielen Projekten ... beteiligt gewesen sei. Laut den Ausführungen der WU in ihrer Stellungnahme zum Antrag fallen die Kompetenzen A's im Bereich der empirischen Wirtschaftsforschung und auch ihr wissenschaftlicher Hintergrund, nämlich der Bereich ..., aber nicht in den Kompetenzbereich des ... für ...

Die WU legte die Qualifikationen der beiden bevorzugten Bewerber im Hinblick auf das Anforderungsprofil ausführlich dar. Es ist für den Senat auf Grund der wissenschaftlichen Arbeiten, Publikationen in renommierten internationalen Fachzeitschriften und der Lehrtätigkeiten der Bewerber nachvollziehbar, dass diese für die Anwendungsschwerpunkte des Departements „substanziell besser ausgewiesen“ sind als die Antragstellerin.

Zu A's Ausführungen, dass den Studierenden Grundkenntnisse in ... zu vermitteln seien und nicht spezielle Kenntnisse, hält der Senat fest, dass den Ausführungen von C zufolge der Aufgabenbereich einer Assistentin/eines Assistenten nicht auf die Lehrtätigkeit beschränkt ist. C legte nachvollziehbar dar, dass Säule-2-Mitarbeiter/innen bereits über einen entsprechenden Grad an Spezialisierung verfügen müssen, um innerhalb von drei bis vier Jahren habilitieren zu können. Bei den Säule-2-Stellen handelt es sich also um wissenschaftliche Laufbahnstellen, die nicht primär dafür vorgesehen sind, eine Lehrtätigkeit im ...programm auszuüben.

Auf Grund der Unterlagen und des Vorbringens in der Sitzung des Senates kommt dieser zu dem Ergebnis, dass die Auswahl der Assistent/innen nach rein sachlichen Gesichtspunkten getroffen wurde und geschlechtsspezifische Erwägungen/Motive keine Rolle spielten. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A liegt daher nicht vor. Da die höheren Qualifikationen der ausgewählten Bewerber im Hinblick auf die Schwerpunkte des Departements nachvollziehbar dargelegt wurden, verstößt die Auswahl auch nicht gegen das Frauenförderungsgebot.

Es darf der WU Wien dennoch im Allgemeinen empfohlen werden, bei der Personalrekrutierung nach Möglichkeit Frauen – zumindest in beratender Funktion – in den Auswahlprozess mit einzubeziehen.

Wien, im August 2010