

Gbk 2017/1/31 B-GBK II/79/17

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 31.01.2017

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Abteilungsvorständin/Abteilungsvorstand für die Abteilung X an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt, X“ aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Planstelle „Abteilungsvorständin/Abteilungsvorstand für die Abteilung X an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt, X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: A sei durch die Übertragung der Funktion des Abteilungsvorstandes für die Abteilung X an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt an B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden. Mit Schreiben des Stadtschulrates für X (SSR) vom ... sei er davon in Kenntnis gesetzt worden, dass er in dem Reihungsvorschlag als Zweitgereihter aufgenommen worden sei und ihm im weiteren Besetzungsverfahren Parteistellung zukomme.

Bei der Wahrnehmung der Akteneinsicht habe er feststellen können, dass er im Verhältnis zu seinem Mitbewerber deutlich schlechter behandelt worden sei. Trotz nachgewiesener zahlreicher überdurchschnittlicher und spezieller Tätigkeiten sei er lediglich als geeignet eingestuft, während sein Mitbewerber trotz Fehlens der von ihm nachgewiesenen überdurchschnittlichen Leistungen als besonders geeignet qualifiziert worden sei. Sein Mitbewerber sei so vorteilhaft wie nur irgendwie möglich dargestellt worden, während von ihm (Antragsteller= AS) ein möglichst

dürftiges und ungünstiges Bild gezeichnet worden sei. Für die Bevorzugung von B im Rahmen des Bewerbungsverfahrens würde sich kein sachlich hinreichender Grund finden und deshalb sei davon auszugehen, dass er gegenüber seinem Mitbewerber aus unsachlichen Gründen diskriminiert worden sei. Nach seinem Dafürhalten ist die deutlich schlechtere Bewertung, die ihm gegenüber zuteil worden sei, auf seine politische Gesinnung und sein Alter zurückzuführen.

Er (AS) wurde als älterer Bewerber diskriminiert, da er am ... geboren und B am ... geboren worden ist. Der Altersunterschied beträgt also etwa zwölf Jahre.

Seit ... sei er Mitglied der Fachgruppe der BMHS (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen) -LehrerInnen im BSA (Der Bund Sozialdemokratischer Akademikerinnen und Akademiker, Intellektueller, Künstlerinnen und Künstler), außerdem gehöre er dem Bezirksclub X des BSA an, Mitglied der SPÖ sei er seit Nach den ihm im Zuge des Bewerbungsverfahrens zugekommenen Information hat sich der präferierte Bewerber in der HTL-Y in einer nicht der SPÖ nahe stehenden Liste engagiert, zu dieser Zeit gab es dort auch eine Liste die der SPÖ nahe stand. Anlässlich seiner Bewerbung habe er im ... mit dem Vorsitzenden der BMHS-Fachgruppe im BSA gesprochen. Auf seine Frage, ob B Mitglied des BSA ist, habe ihm dieser geantwortet, dass er dies nicht wisse. Zusammenfassend sei er der Meinung, dass er unter anderem aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit in der LehrerInnenbildung und als Universitätslektor, der Mitarbeit bei der ÖFEB (Österreichische Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen), der erfolgreichen Organisation und Konzeption der NeulehrerInnenausbildung, des Abschlusses des gesamten Schulmanagementlehrgangs sowie aufgrund des langen Zeitraums, in dem er sich auf seinem Arbeitsplatz überdurchschnittlich bewährt habe, am besten geeignet sei. Was die Diskriminierung aufgrund des Alters anlangt, so sei er der Auffassung, dass sie in dem vorliegenden Verfahren zum Beispiel durch die fehlende Würdigung der langjährigen Bewährung am Arbeitsplatz zum Ausdruck kommt. Dies beginne damit, dass die Dauer der überdurchschnittlichen Bewährung bei seinem Bewerber nicht erhoben worden sei und im Formular nicht aufscheine und damit eine Vergleichbarkeit hinsichtlich der Dauer offenbar gar nicht angestrebt worden sei, Zeitpunkt und Zeitdauer von Praxiszeiten seien falsch dargestellt, sodass sein Mitbewerber in einem günstigeren Licht erscheine, entsprechende Zeiten seinerseits seien nicht einmal erwähnt worden.

Bei dem Vorstellungsgespräch im ... bei der Landesschulinspektorin X (LSI) habe er den Eindruck gewonnen, dass seine Bewerbung nicht willkommen sei und dass diese Ablehnung aufgrund von weltanschaulichen Gründen erfolgte, und dass hier möglicherweise politische Hintergründe oder unterschiedliche persönliche Deutungsauffassungen des „Weltganzen“ eine Rolle spielen würden.

Dem Antrag angeschlossen waren neben dem Ausschreibungstext und der Bewerbung die Stellungnahme des Schulleiters, die Stellungnahme der Schulaufsicht, die Stellungnahme des Schulgemeinschaftsausschusses (SGA), die Stellungnahme des DA, der Ergebnisbericht des Feedbackgesprächs, ein externes Gutachten, ein Kollegiumsakt, ein Sitzungsprotokoll und ein Amtsvorschlag.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BMBF mit ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte Folgendes aus:

„1. Chronologie des Besetzungsverfahrens ab Ausschreibung:

Ausschreibung mit ..., veröffentlicht am ...

Gespräch von A mit LSI X am ...

Der SSR für X berichtet dazu, dass dieses Gespräch sachlich durchgeführt wurde und die Vorwürfe nicht nachvollziehbar sind. Die Objektivität des Verfahrens sei insbesondere auch auf Grund der Begutachtung durch externe Fachexperten gewährleistet.

Akteneinsicht von A beim SSR für X am ...

Der SSR für X berichtet, dass A aus Datenschutzgründen im Beisein von RA ... Einsicht in seinen eigenen Bewerbungsakt gewährt wurde.

Anträge von A an den SSR für X auf vollständige Akteneinsicht und auf Fristerstreckung zur Abgabe einer Stellungnahme vom ...

A (nun vertreten durch RA ...) begehrt die verweigerte Einsicht in seine Bewerbung ab Seite 12 (gemeint: Stellungnahmen der Direktion und Schulaufsicht zur Bewerbung) und „weitere Informationen des SGA“, außerdem in „den Akt“ (gemeint offenbar Bewerbung und alle weitere Unterlagen wie behördliche Stellungnahmen) von B.

Schreiben des SSR für X an RA ... vom ...:

B habe sein Einverständnis zur Einsicht in seine Bewerbung zurückgezogen, daher könne dem Antrag von A nicht stattgegeben.

Was den Antrag auf Fristerstreckung betreffe, so sei dieser obsolet, da B selbst keine Akteneinsicht genommen habe und damit kein gleiches Recht auf Akteneinsicht verletzt worden sei.

Antrag von A vom ... auf bescheidmäßige Absprache über den

Antrag auf Akteneinsicht plus Berufung vom ... gegen das (nun als Bescheid gewertete) Schreiben vom ...

Vorlage des Besetzungsvorschlages an das BMUKK (1. B, 2. A) mit Schreiben des SSR für X vom ...

Akteneinsicht von A mit RA ... im BMUKK am ...

Es wurde in folgende Dokumente Akteneinsicht genommen:

- Vorlageschreiben SSR vom ..., Stellungnahme FA, Stellungnahme DA, Stellungnahme SGA, Beschreibung der Bewerber von AL ..., Tabelle Bewerber, Niederschrift A vom ..., Journalblatt, Teil 1, Journalblatt, Teil 2, tabellarische Gegenüberstellung auf Grund des Assessment Center-Gutachtens

Aus der Niederschrift zur Akteneinsicht geht hervor: RA ... beantragt zusätzlich Einsicht in das Assessment Center-Gutachten betreffend B und die Bewerbungsunterlagen von B. Nach Auffassung von ... und ... ist die Einsicht in diese Unterlagen zum Schutz der Interessen des Mitbewerbers nicht zu gewähren. (Ergänzung: Es sind darin persönliche Daten und Ausbildungsdaten von B enthalten.) A erachtet das Assessment Center-Gutachten als nicht seinen Fähigkeiten entsprechend. Er ist an einem Feedback-Gespräch interessiert. ... informiert auf Rückfrage von RA ..., dass im Akt keine weiteren Aufzeichnungen/Aufnahmen von dem Assessment Center aufliegen. A weist auf seine Stellungnahme vom ... hin, die Parameter im Assessment Center -Gutachten seien nicht deckungsgleich mit den Ausschreibungsanforderungen. ... und ... erläutern, dass das Assessment Center die persönlichen Kompetenzen überprüft, die Bezeichnungen sind nicht ident mit den Bezeichnungen der zumeist fachlichen Ausschreibungsanforderungen. Zur im Schreiben des SGA angeführten „Kompetenzmatrix“: Eine solche liegt im Akt nicht auf, es handelt sich offenbar nicht um ein verschriftlichtes Dokument. Seitens des BMUKK wurden keine weiteren Unterlagen vom SGA angefordert. Auf Nachfrage von A erläutern ... und ..., dass das „Journalblatt, Teil 1“ in der Fassung aus ... keine abwägende Beurteilung durch die Landesschulräte/den Stadtschulrat mehr enthält. A vermutet, dass im ihm ausgehändigten Assessment Center -Bericht ein Teil abgedeckt wurde, Vergleich mit dem im BMUKK aufliegenden Dokument zeigt, dass das die Detailbewertung von B betrifft.

Schreiben des BMUKK an RA ... vom ...: Übermittlung der Niederschrift

Schreiben von RA ... an das BMUKK vom ...: Berufung wird aufrechterhalten

Seitens des BMBF wurde bisher keine Besetzungsentscheidung getroffen.

Die nicht vollständige Gewährung der Akteneinsicht als rein verfahrensregelnde Anordnung ist nicht gesondert durch Berufung bekämpfbar, es wird darüber im Besetzungsbescheid abgesprochen werden, der dann wiederum bekämpfbar ist.

2. Sachverhalt und Abwägung:

Die Gegenüberstellung der Berufsbiografien und Assessment-Ergebnisse zeigt Folgendes berufsbiografisches Qualifikationsbild:

Ausbildungen:

- B: Wirtschaftsinformatik, TU X

- A: Wirtschaftsinformatik, TU X/ Informatikmanagement, TU X/Wirtschaftsingenieurwesen Informatik, TU X

Leistungsfeststellung:

beide erheblich überschritten; Der SSR für X berichtet allerdings in seiner Stellungnahme zur Beschwerde vom ... von pädagogischen Problemen im Zusammenhang mit A.

Erfüllung der Ausschreibungskriterien:

1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen:

B

A

- Kustos für das Labor ...

ab Schuljahr ...

- langjähriger Jahrgangsvorstand in
verschiedenen Jahrgängen

- Schriftführer bei Abschlussprüfungen

ab ...

- Mitglied von Prüfungskommissionen bei
abschließenden Prüfungen ab ...

- Leitung der Bundes-ARGE

X ab Schuljahr ...

- stellvertretender Vorsitzender des

Dienststellenausschusses der HTL

Y ... bis ...

- Organisation mehrtägiger Kulturreisen

- Konzipierung und Durchführung

diverser Seminare für Lehrerinnen und

Lehrer im Bereich Linux und Linux

Sicherheit sowie Apache Web Server

für den Verein X

- IT Kustos ... bis ...

- langjähriger Jahrgangsvorstand in
verschiedenen Jahrgängen

- Mitglied von Prüfungskommissionen bei
abschließenden Prüfungen ..., ...

bis ...

- Koordination der ARGES X in der

X-Abteilung ... bis .../seit ...

- Mitorganisation der Firmenmesse in der

HTL X seit ...

- Verteilung von Infomaterial an Schulen

für den Tag der offenen Tür und

Wettbewerbe seit ...

- Betreuung einer edumoodle-

Schulinstanz seit ...

- Leitung eines X-Forschungsprojektes

im BMAS ... bis ...

2. Aus-/Fortbildung im Bereich Management:

B

A

- „Leadership Academy“

- Seminar Grundlagen professioneller
Kommunikation

- Seminar Konfliktmanagement

- Seminar Teamentwicklung in Lern- und
Projektgruppen

- Seminar Change Management

- Seminar Konfliktdeeskalation in einer
interkulturellen Umgebung

- Schulmanagement-Lehrgang

- Seminar Organisationsentwicklung

- Seminar Kommunikation

3. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement:

B

A

- Beauftragter für die Qualitätsinitiative

Berufsbildung (QIBB) der HTL Y

ab Schuljahr ...

- Beauftragter für HTL:impuls der HTL

Y (Mitglied der ARGE

X des SSR) ab Schuljahr ...

- Individualisierungsbeauftragter der HTL

Y ab Schuljahr ...

- Betreuung von Diplomarbeiten in den

Abschlussklassen der Abteilung X

jährlich seit ...

- Unterricht des Faches

Qualitätsmanagement in den 5. Klassen

der Höheren Technischen Lehranstalt

- Mitarbeit bei der Erstellung eines

Modells zur Pensionsfinanzierung;

Aufbereitung und Analyse von

Statistiken der Sozialversicherung im

BMAS ... bis ...

- Leitung eines X-Forschungsprojektes

im BMAS ... bis ...

- Planender Lehrer am Pädagogischen

Institut des Bundes in X (siehe 4.)

- HTL-Impuls Seminar

...

Seite 5 von 8 zu Geschäftszahl BMBF-X

für X

- X Projekt: klassenübergreifende

Organisation und Durchführung einer

Ausstellung zum Thema „X“,

das Thema wurde fächerübergreifend

bearbeitet Schuljahr ...

- verantwortlich für die Lizenzierung der

Software an der HTL Y;

Installation und technische Wartung

Intranet Servers und des AntiVirus

- Fortbildung zu PQM-Themen

4. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen:

B

A

- Leitung des Einzelunternehmens

X ab ...

- Mitglied des „Vereins X,

...“ ab ...

- Mitglied des Vereins FSFE (Free

Software Foundation Europe) seit

...

- Universität X, Tutor für das Fach

„X“,...und ...

- selbständiger EDV-Trainer für

diverse Vorbereitungskurse auf die

Prüfungen zum Europäischen

Computer-Führerschein

(Erwachsenenbildung) an der X (...) ... bis ...

- Lehrkraft an der ...schule

„X“ ... (...) ... bis...

- Freier Mitarbeiter der X AG

X im Unternehmensbereich EDV

... bis ...

- Praktikum bei der Caritas der

Erzdiözese X, Begleitung von

jugendlichen bzw. erwachsenen

Männern mit geistigen und

Mehrfachbehinderungen,

Praktikumsdauer ... Stunden, ...

- diverse Wirtschaftskontakte

- selbständiger EDV-Trainer ... bis

...

- planender Lehrer am PI des Bundes in

X ... bis ... (Veranstaltungen;

„ARGE X“;

Koordinator X-ausbildung;

Implementierung ...programm;

Neukonzeption Akademielehrgang

Ingenieurpädagogik; Evaluierung von

Lehrveranstaltungen; EU-Programme)

- Lehrbeauftragter am PI des Bundes in

X ... bis ...

- Lehrbeauftragter an der X des

Bundes in X ...bis ...

- Lehrbeauftragter an der TU X seit

...

- Mitglied der X (...) seit ...

- Lehrauftrag an der Universität ...

und an der TU Y ... Woche

... und ...

- Werkstudent ..., ... bis..., ... bis

- Konferenzbeiträge internationale

...-Konferenz ...

- diverse Wirtschaftskontakte

5. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung:

Die Ausschreibungsanforderungen „Verhandlungsgeschick“ (inhaltlich vergleichbar mit der im Assessment überprüften

Fähigkeit zu Moderation/Besprechungsleitung), „Kommunikationsfähigkeit“ und „Serviceorientierung“ (siehe Überprüfung von Einstellung zum Beruf/Serviceorientierung im Assessment) werden von B jeweils „über alle Maßen erfüllt“ und von A „nicht erfüllt“.

6. eine mindestens dreijährige Lehrtätigkeit in wenigstens zwei fachtheoretischen und/oder fachpraktischen Unterrichtsgegenständen, die für die in der Abteilung geführten Ausbildungsschwerpunkte(-zweige) eine zentrale Bedeutung haben:

Diese Anforderung erfüllen beide Bewerber durch langjährigen Unterricht in einer Vielzahl einschlägiger Gegenstände.

Auswahlverfahren beim SSR für X

Der SSR für X hat die Firma X (Assessment Center) mit der Erstellung eines Gutachtens zu den fachunabhängigen Managementfähigkeiten der Bewerber B und A beauftragt. Dies entspricht den dienstrechtlichen Vorgaben, dass die fachliche aber auch persönliche Eignung zur Entscheidung heranzuziehen ist und nur derjenige Bewerber zu bestellen ist, von dem anzunehmen ist, dass in einer Art Prognoseentscheidung die Funktion und Tätigkeit bestmöglich erfüllt werden wird. Die Firma X hat Folgendes festgestellt:

B

A

Mitarbeiterführung

über alle Maßen erfüllt

nicht erfüllt

Organisationsfähigkeit

über alle Maßen erfüllt

teilweise erfüllt

Strategische Planung

über alle Maßen erfüllt

nicht erfüllt

Moderation/Besprechungsleitung

über alle Maßen erfüllt

nicht erfüllt

Kommunikationsfähigkeit

über alle Maßen erfüllt

teilweise erfüllt

Soziale Kompetenz/ Teamfähigkeit

über alle Maßen erfüllt

teilweise erfüllt

Konfliktmanagement

über alle Maßen erfüllt

teilweise erfüllt

Einstellung zu Beruf/

Serviceorientierung

über alle Maßen erfüllt

nicht erfüllt

Die vorliegenden Informationen aus den Berufsbiografien in Kombination mit dem Bericht der Firma X sprechen für eine Bestellung von B:

Keiner der Bewerber verfügt über maßgebliche Leitungserfahrung im Sinne von Mitarbeiterführung, allerdings wurde B in diesem Bereich von der Firma X mit „über alle Maßen erfüllt“ bewertet und A mit „nicht erfüllt“. B hat (über die mit A vergleichbaren Erfahrungen hinaus z.B. als Kustos, Mitglied von Prüfungskommissionen) besondere schulische Organisationserfahrung als Schriftführer bei Abschlussprüfungen ab ... und Leitung der Bundes-ARGE X, die Firma X bescheinigt ihm Organisationstalent „über alle Maßen“ (A: „teilweise“). Soziale Kompetenz/Teamfähigkeit bringt B nach dem Gutachten der Firma X „über alle Maßen“ mit, A „teilweise“. Die Management-Aus- und Fortbildungen sind vergleichbar (B: „Leadership Academy“ und zahlreiche Einzelseminare, A: Schulmanagement-Lehrgang und insbesondere Seminar zu Organisationsentwicklung; Die Dienstprüfung im BMAS wird nicht als Management-Ausbildung gewertet). Beide Bewerber haben umfangreiche Projekterfahrung an der Schule und in außerschulischen Funktionen, für B spricht besonders die Tätigkeit als QIBB Beauftragter, Beauftragter für HTL:impuls und Individualisierungsbeauftragter der HTL Y ab dem Schuljahr .../... und der Unterricht des Faches ..., die Tätigkeit von A im BMAS ist lange zurück liegend und relativ kurzfristig. Die im Bereich Projektmanagement wesentliche Anforderung Strategische Planung wurde im Assessment von B „über alle Maßen erfüllt“ und von A „nicht erfüllt“. Beide Bewerber haben außerschulische und auch internationale Erfahrungen, die vergleichbar sind. Die Ausschreibungsanforderungen Verhandlungsgeschick (inhaltlich vergleichbar mit der im Assessment überprüften Fähigkeit zu Moderation/Besprechungsleitung), Kommunikationsfähigkeit und Serviceorientierung (siehe Überprüfung von Einstellung zum Beruf/Serviceorientierung im Assessment) werden von B jeweils „über alle Maßen erfüllt“ und von A „nicht erfüllt“.

Zusammenfassend geht daher auch das BMBF von einer besseren Eignung von B aus. B zeigt sowohl was die fachliche Qualifikation betrifft ein fundiertes und umfassendes schulisches und außerschulisches Qualifikationsprofil. Auch bei der Einschätzung der Persönlichkeitsmerkmale durch den externen Begutachter, die ein konstantes Bild in allen Beurteilungskategorien aufzeigen, liegt B im Vergleich zu A, der sehr stark schwankende und tendenziell schlechtere Einschätzungen erhielt, voran. Dies würde sich auch mit den von der Schulbehörde erkannten pädagogischen-unterrichtlichen schwierigen Situationen decken. Nach den Ausführungen von A in der Beschwerde ist nicht erkennbar, durch welche konkreten Aktivitäten der Behörde er auf Grund seines Alters und seiner politischen Gesinnung diskriminiert worden sein soll. Die Umstände, die für B sprechen, liegen nicht in einem jüngeren Lebensalter, sondern insbesondere in seinen deutlich höheren fachunabhängigen Managementfähigkeiten und seiner großen und für die künftige Funktion besonders wertvollen Erfahrung im Bereich Schulentwicklung und schulisches Qualitätsmanagement. Die politischen Aktivitäten sind dem BMBF (bis auf die Angaben A ihn betreffend an die Bundes-Gleichbehandlungskommission) nicht bekannt.“

Laut Ausschreibung wurden für die Ausübung der Funktion „Abteilungsvorständin/ Abteilungsvorstand für die Abteilung X“ neben den einschlägigen Verwendungserfordernissen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes, sowie einer mindestens sechsjährigen erfolgreichen Lehrpraxis nachstehende Kenntnisse und Qualifikationen als zweckmäßig erachtet: Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen, Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen. Aus-und Weiterbildungen im Bereich Management, Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung, eine mindestens dreijährige Lehrtätigkeit in wenigstens zwei fachtheoretischen und/oder fachpraktischen Unterrichtsgegenständen, die für die in der Abteilung geführten Ausbildungsschwerpunkte(-zweige) eine zentrale Bedeutung haben.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ...führte A Folgendes aus: Der Direktor an der HTL X habe zu ihm gesagt, dass der Mitbewerber ein junger Kollege sei, der für die Landesschulinspektorin gearbeitet habe. Nur die Landesschulinspektorin sei in der Lage Führungspositionen zu vergeben. Er habe ihm gesagt, dass er sich den ganzen Aufwand sparen könne, da er so alt sei.

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung habe er eine ganz andere Einstellung. Er versuche die Dinge so zu machen, wie sie in einer Demokratie und einem Rechtsstaat vorgesehen seien. Es sei sehr offen mit ihm darüber

gesprächen worden, wie diese Bewerbungsverfahren in Wirklichkeit ablaufen. Er habe das immer nur für Gerüchte gehalten. Auf die Frage nach der Weltanschauung gab der AS an, dass er bei der SPÖ sei. Von B wisse er das nicht. Es gehe jedoch nicht nur um die Ebene der politischen Partei sondern auch um Werthaltungen. Man suche eben jemanden der angepasst sei und nicht neue, kreative Ideen bringe und eine eigene Meinung vertrete.

Er habe die Abteilung wechseln müssen und seine Leistungsbeurteilung hätte herabgesetzt werden sollen. Bei den Versuchen seine Leistungsfeststellung herabzusetzen sei ihm eine „Kompetenzmatrix“ vorgelegt worden. Er sei in Allem mit drei Punkten bewertet worden. Man habe ihm gesagt, dass das zumindest durchschnittlich sei. In der Verordnung stehe jedoch, dass man dreieinhalb Punkte brauche um durchschnittlich zu sein. Dies sei offenbar wieder zurückgezogen worden. In der „Kompetenzmatrix“, in welcher seine Fähigkeiten denen seines Mitbewerbers gegenüber gestellt wurden, sei eine derartige Diskrepanz wie es in der Realität kaum vorkommen könne. Wenn das so stimmen würde, dürfe er nicht mal als Lehrer unterrichten. Hinsichtlich der Weltanschauung fragte die Vorsitzende, wie das „Kollegium“ besetzt sei. Der Dienstgebervertreter des SSR X antwortete, dass das Kollegium nach den Landtagsergebnissen besetzt werde. Damals und auch heute haben die SPÖ und die Grünen die Mehrheit.

Da B stellvertretender Vorsitzender des Dienststellenausschuss (DA) sei, wollte der Senat wissen, wie der DA an der Schule zusammengesetzt sei.

Der Dienstgebervertreter des Bildungsministeriums ... antwortete, dass die politische Komponente bei der fachlichen Qualifizierung irrelevant sei.

Ein Senatsmitglied merkte an, es gehe nicht um die politische Einstellung sondern generell um die Weltanschauung.

Der AS sagte, eine unabhängige Gruppe sei die Stärkste und die SPÖ sei etwas schwächer.

Ein Senatsmitglied schlug vor, die Stellungnahme des Dienstgebers „im Groben“ durchzugehen. A führte dazu Folgendes aus: Warum das Assessment von X, die die persönlichen Kompetenzen der Kandidaten überprüfe nicht deckungsgleich mit den Ausschreibungsanforderungen sei wurde ebenso nicht ausreichend dargelegt. Hinsichtlich der Leistungsfeststellung sei auffällig, dass der Zeitraum nicht angeführt worden sei. Auch werde von pädagogischen Problemen berichtet, über diese sei niemals mit ihm gesprochen worden. Betreffend die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten sei er nur mit zwei bewertet worden. Zu diesem Zeitpunkt sei jedoch sein Mitbewerber B sein Vorgesetzter gewesen. In der Stellungnahme des BMBF werde auf den Schulmanagementlehrgang hingewiesen. Er habe den Lehrgang zur Gänze absolviert. Seine Kompetenzen seien dennoch so unscheinbar wie möglich dargestellt worden. Das Modul Kommunikationstraining sowie seine Tätigkeit im pädagogischen Institut, die Neulehrerausbildung, seien nicht angeführt worden. Sein Mitbewerber habe hingegen alles über alle Maßen erfüllt. Das sei kein objektives Verfahren. Dass er über keine Leitungserfahrung im Sinne von Mitarbeiterführung verfüge sei oberflächlich, da er im Sozialministerium ein Forschungsprojekt geleitet habe und die Neulehrerausbildung konzipiert und koordiniert habe. Er konnte zwar niemandem direkt eine Weisung erteilen aber habe alles sehr eigenständig gemacht. Dies könne B mit seinem Einzelunternehmen sicher nicht vorweisen. Bei B werde besonders Organisationserfahrung als Schriftführer bei der Abschlussprüfung, Leitung einer ARGE usw. hervorgehoben. Offenbar bedeute eine Schriftführung bei einer Abschlussprüfung mehr als ... Jahre lang die Neulehrerausbildung zu koordinieren. Das könne er nicht nachvollziehen. Er weise darauf hin, dass die Leadership Academy eigentlich für Personen sei, welche schon Führungsverantwortung haben. Sein Forschungsprojekt im Ministerium für die „...“, eine bahnbrechende ...datenbank, sei seine Idee gewesen. Dazu werde einfach lapidar gesagt, dass das lange zurückliege.

Die Frage, ob er der Meinung sei, dass nicht alle seine Qualifikationen vollständig und richtig dargestellt worden seien, bejahte der AS. Das sei für ihn Altersdiskriminierung, denn es sei klar, dass jemand Älterer in seiner Berufsbiographie auch länger zurückliegende „Teile“ habe.

Der Dienstgebervertreter des BMBF ergänzte, dass die Leadership Academy eine Führungsausbildung bzw. eine ergänzende Führungsschulung sei. Der Schulmanagementkurs sei auch nur für Leitungsfunktionen gemacht.

Die Vorsitzende ergänzte, dass in der Stellungnahme des BMBF stehe, dass der SSR in seiner Stellungnahme zur Beschwerde von pädagogischen Problemen im Zusammenhang mit dem AS berichte. Das stimme jedoch nicht mit den Stellungnahmen des Direktors und der Landesschulinspektorin zu den pädagogischen Bewertungen des AS überein.

Die Dienstgebervertreterin ... entgegnete, dass sie glaube, dass es diesbezüglich um aktuelle Vorkommnisse gehe.

Zum Gutachten der Firma X führte A Folgendes aus: Das Gutachten sei nicht schlüssig. Er sei unter anderem als nervös,

unstrukturiert und sprachlich unsicher beurteilt worden. Das sei ein völlig falsches Bild von ihm, wie der Senat hier sehen könne. Es sei nicht gesagt worden auf welchen Beobachtungen die Aussagen beruhen. Auch sei das Gutachten nicht vollständig. Das Verfahren werde nicht dargestellt und es gebe keine Auswertungen der einzelnen Assessoren.

Auf die Frage, zu welchem inhaltlichen Thema er (der AS) befragt worden sei, antwortete dieser, er habe sich selbst vorgestellt und danach eine Projektplanung präsentieren müssen. Er habe nur sehr wenig Zeit für die Vorbereitung gehabt. Es sei ein großer Vorteil, wenn man das Thema bereits ein paar Tage vorher wisse.

Auf die Anmerkung eines Senatsmitgliedes, dass dies auf alle Kandidatinnen und Kandidaten zutrefe, replizierte der AS, es sei offenbar üblich, dass man dem Wunschkandidaten das Thema vorher nenne und den anderen nicht. Dadurch könne man, wie in seinem Fall, einen jüngeren Kandidaten bevorzugen.

Die Vorsitzende möchte wissen, wie bisher die Zusammenarbeit mit dem Assessment-Center gewesen sei und ob man immer mit den Gutachten zufrieden gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter des BMBF antwortete, man habe im Dienstrecht zwei Komponenten. Das eine sei die fachliche Qualifikation und das andere die persönliche Eignung für eine Leitungsposition, welche in einem Assessment über bestimmte Parameter abgefragt werde. Aufgrund der unterschiedlichen Begrifflichkeiten seien diese Parameter mit der Ausschreibung nicht 100 % deckungsgleich. Es werden die Kommunikationsfähigkeit und die soziale Kompetenz geprüft. Letztendlich werden diese ganzen Aspekte und vorliegenden Informationen zusammengeführt und in einem Bescheid begründet.

Auf die Frage der Vorsitzenden zur Gewichtung von externen Gutachten antwortete der Dienstgebervertreter des BMBF, dass sie in die Entscheidung miteinfließen. Wenn jemand im Hinblick auf Kommunikation an mehreren Stellen mit „nicht erfüllt“ bewertet worden sei, seien das schon maßgebliche Aspekte. In der Leitung einer Abteilung in einer Schule sei der Kommunikationskontakt mit dem Eltern sowie den Schülerinnen und Schülern ein wesentlicher Faktor. Das sei maßgeblich für die Leitung einer Abteilung. Es gebe eine Abstufung von „über alle Maße erfüllt“, „teilweise erfüllt“ und „nicht erfüllt“. Ein „nicht erfüllt“ in einer Kategorie bedeute ein großes Verbesserungspotenzial.

Ein Senatsmitglied merkte an, dass die Stellungnahme des Dienstgebers nicht nachvollziehbar sei.

Ein Senatsmitglied fand es sehr auffällig, dass der Direktor und die Landeschulin-spektorin den AS aus pädagogischer und persönlicher Sicht als sehr geeignet

beurteilen und dass hingegen die Firma X die Qualifikationen des AS ganz anders einstuft. Offenbar habe das Ergebnis von der Firma X für den Amtsvorschlag überwogen. Es sei unbegreiflich, dass jemand Externer das Persönlichkeitsbild ganz anders darstelle, als die Menschen, welche mit dem AS schon zusammengearbeitet haben. Das Senatsmitglied wollte wissen, warum die Bewertung der Firma X für den SSR entscheidungsrelevanter als alle anderen Beurteilungen war. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass die Bewertungen der Firma X eine Punktaufnahme seien.

Das Senatsmitglied entgegnete, dass das der Direktor in seinem Schreiben ebenso gemacht habe und gefunden habe, dass der AS für die Leitungsfunktion geeignet sei.

Der Dienstgebervertreter des BMBF führte aus, eine gute Lehrerin bzw. ein guter Lehrer sei nicht unbedingt für die Leitungsfunktion geeignet. Natürlich seien die „Aussagen“ aus dem unmittelbaren Umfeld auch entsprechend zu werten, man könne sich jedoch nicht alleine darauf verlassen.

Die Vorsitzende fragte, wie es belegt sei, dass B besser geeignet sei.

Der Dienstgebervertreter des SSR antwortete, es sei das Bestreben des SSR bestmöglich zu besetzen. Man habe vorab durch die Schulpsychologie ein „schulbezogenes“ sowie ein allgemeines Leiterprofil erstellen lassen. Es habe auch ein Setting-Gespräch mit dem externen Gutachter stattgefunden.

Auf die Frage, warum B besser geeignet sei, antwortete der Dienstgebervertreter des SSR, dass nicht er, sondern die pädagogische Fachabteilung die Leistungsfeststellung erstellt habe.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass vorher gesagt worden sei, dass der SSR den Vorschlag nur weiter gebe, wenn er nachvollziehbar sei.

Der Dienstgebervertreter des BMBF sagte, dass es eine differenzierte Stellungnahme der Schulaufsicht gäbe. Jemanden als geeignet für eine Leitungsfunktion zu beurteilen sei der eine Schritt und der zweite sei, dass man bei zwei ähnlichen

Bewerbern eine Differenzierung vornehme. Es gebe das pädagogische „Gutachten“ der Landesschulinspektorin zu B, in welcher sie ihn als „besonders geeignet“ bezeichne.

Ein Senatsmitglied wollte vom AS wissen, warum er glaube, dass sein Alter eine Rolle gespielt habe. Dieser antwortete, warum man einen jüngeren nehmen wollte wisse er nicht, aber es wurde ihm gegenüber offen kommuniziert, dass man B wolle. Dem Direktor sei bereits vor drei bis vier Jahren gesagt worden, dass man B haben wolle. Deswegen habe man ihm (dem AS) in der Schule keine besonderen Aufgaben mehr gegeben, damit er keine Pluspunkte sammeln könne.

Das Senatsmitglied fragte, ob man B wegen seiner Person haben wollte oder weil er jünger sei. Der AS antwortete, dass er das nicht wisse.

Die rechtsfreundliche Vertretung des AS, ..., führte dazu aus:

Es verdichte sich der Eindruck, dass man von vornherein einen anderen Bewerber haben wollte und das Verfahren so „hingedreht“ habe. Man habe einen Jüngeren gewollt und man habe ihn deswegen gewollt, weil er offenbar nicht so schwierig zu

„handhaben“ sei wie der AS, welcher älter sei und der sehr stark an den Rechtsstaat glaube. Es gehe sowohl um das Alter als auch um die Weltanschauung. Einen „un-bequemeren, nicht steuerbaren, der SPÖ angehörigen, älteren Menschen“ habe man nicht gewollt. Es beginne bereits damit, dass die Stelle ... frei geworden sei und erst ... ausgeschrieben worden sei. B habe somit die Möglichkeit gehabt, in dieser Zeit noch die Leadership Academy zu machen. Es sei bis heute nicht dargelegt worden, was B besser als der AS könne. Seit Freiwerden der Stelle ... sechs Jahre vergangen und in dieser Zeit seien Dinge passiert, welche eine Diskriminierung glaubhaft machen.

Die Vorsitzende sagte, dass die Qualifikationen des AS klar seien. Die Qualifikationen von B, und was er konkret besser könne, sei jedoch noch immer nicht dargelegt worden.

Auf die Frage eines Mitglieds des Senates, was der Vermutung entgegen gehalten werde, dass fast ... Jahre nach Freiwerden der Stelle nicht ausgeschrieben worden sei, um B fit zu machen, antwortete der Dienstgebervertreter des SSR, das seine Abteilung auf die pädagogische Abteilung warte. Der Senat wies darauf hin, dass vom Gesetz vorgegeben sei, in welcher Frist auszuschreiben sei. Der Dienstgebervertreter des SSR entgegnete, manche Stellen werden später ausgeschrieben und er könne das jetzt im konkreten Fall nicht beantworten. Manchmal liege beispielweise ein Krankheitsfall vor und eine Stelle sei länger interimistisch besetzt.

Der Senat fragte, was es für plausible Gründe in diesem Fall gewesen sein können, wo doch die Stelle durch Ausscheiden frei geworden sei. Der Dienstgebervertreter des SSR antwortete, er wisse nicht, wie das normalerweise im Ministerium gehandhabt werde.

Der Dienstgebervertreter des BMBF replizierte, ein möglicher Grund könne sein, dass der damalige Abteilungsvorstand Direktor geworden sei und das Verfahren dazu noch nicht abgeschlossen gewesen sei. Man könne eine Stelle erst ausschreiben, wenn die andere definitiv besetzt sei.

Der AS fragte, wie lange es dauere, dass eine Stelle definitiv besetzt werde.

Der Dienstgebervertreter des BMBF antwortete, wenn wie hier an dem Verfahren um die Stelle als Direktor ein Rechtsverfahren dranhänge, könne das sehr lange dauern. Für die letztendliche Entscheidung sei es jedenfalls wichtig, dass man für die Schule die bestqualifizierteste Person finde.

Der RA des AS erwiderte, der AS sei nicht nur durch das Gutachten der Firma X, sondern auch durch den Amtsvorschlag und im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden. Der Rechtsanwalt sagte, dass es seltsam sei, wenn das Gutachten von X in der Beurteilung im Vergleich zu den anderen Verfahrensergebnissen überdimensional berücksichtigt werde. Die Gesamtwertung der Ergebnisse mache letztendlich die Dienststelle.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, zwingend vorgesehen sei ein Gutachten nicht. Die Behörden machen das, um objektiv beurteilen zu können. Es sei sehr schwierig persönliche Kompetenzen lediglich vom Kennen einer Person abzuleiten.

Der Dienstgebervertreter des BMBF ergänzte, dass das externe Gutachten den Zweck der Außenbetrachtung habe. Aufgrund der vielen Rückmeldungen aus anderen Fällen könne man sagen, dass die Firma X ihre Sache gut mache. Hier gehe es im Wesentlichen um die persönliche Komponente. Man habe ein Lehrerkollegium, Schülerinnen und

Schüler sowie Eltern aus den verschiedensten Bereichen und genau jene Dinge, die bei Firma X abgefragt werden, sind die wesentlichen Faktoren für eine Leitungsabteilung. Dazu zähle die Kommunikationskompetenz. Zur Mitarbeiterführung gibt er an, dass die Abwicklung eines Projektes nicht heiße, dass man Mitarbeiter führen könne. Wenn der AS meine, dass das nicht entsprechend gewertet worden sei, werde man das berücksichtigen müssen. Es sei jedoch differenziert zu sehen, ob man wirklich Menschen geführt habe oder nicht.

Der AS replizierte, dass in der Stellungnahme ausführlich alle Schwächen des Assessments angeführt worden sind. Es sei überhaupt nicht nachvollziehbar und transparent, auf welcher Beobachtungsbasis die Firma X zu diesen Schlüssen komme.

Die Vorsitzende kritisierte zum wiederholten Male, dass immer noch nicht dargelegt worden sei, wo die Defizite in den pädagogischen Fähigkeiten des AS seien.

Der Dienstgebervertreter des BMBF erklärt, das betreffe die pädagogische Unterrichtsführung und sei nicht unbedingt im Zusammenhang mit der Leitungsfunktion zu sehen.

Der Dienstgebervertreter des BMBF wiederholte die Wichtigkeit einer externen Bewertung, da diese losgelöst von den persönlichen Komponenten und alltäglichen Geschehnissen sei.

Der RA des AS erwiderte, dass es hier aber um die pädagogischen und nicht die persönlichen Fähigkeiten gehe, da die Rede von pädagogischen Problemen sei.

Der AS wiederholte die in seiner Stellungnahme vom ... hinsichtlich der Gegenüberstellung gemachten Ausführungen. Er habe den Schulmanagementkurs absolviert. B habe das nicht gemacht. Es sei auffällig, dass die Absolvierung der Leadership Academy, welche B gemacht habe, höher bewertet werde als der Schulmanagementkurs.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. I Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansichten in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des Dienstgebers für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der SSR begründete die Entscheidung zu Gunsten von B, dass dieser den Bereich Leitungserfahrung laut der Firma X „über alle Maßen erfüllt“ habe, hingegen sei A mit „nicht erfüllt“ bewertet worden. Weiters habe B besondere schulische Organisationserfahrung als Schriftführer bei Abschlussprüfungen ab ... und bei der Leitung der Bundes-ARGE X gesammelt. Weiters bescheinige ihm die Firma X Organisationstalent „über alle Maßen“. Im Vergleich dazu sei A in diesem Kompetenzbereich mit „teilweise erfüllt“ bewertet worden. Die soziale Kompetenz und die Teamfähigkeit bringe B nach dem Gutachten der Firma X „über alle Maßen“ mit, im Vergleich dazu A nur „teilweise“. Die im Bereich Projektmanagement wesentliche Kompetenz der Strategischen Planung sei im Assessment von B „über alle Maßen erfüllt“ und hingegen von A „nicht erfüllt“ worden. Die Ausschreibungsanforderungen Verhandlungsgeschick, Kommunikationsfähigkeit und Serviceorientierung würden von B jeweils „über alle Maßen erfüllt“ und von A „nicht erfüllt“. Zusammenfassend gehe daher das BMBF von einer besseren Eignung von B aus, da dieser was die fachliche Qualifikation betrifft ein fundiertes und umfassendes schulisches und außerschulisches Qualifikationsprofil vorweise.

Auch bei der Einschätzung der Persönlichkeitsmerkmale durch den externen Begutachter, die ein konstantes Bild in allen Beurteilungskategorien aufzeigen, liegt B im Vergleich zu A, der sehr stark schwankende und tendenziell schlechtere Einschätzungen erhielt, voran.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Vergleiche dazu die Ausführungen auf Seite 10f. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerber/innen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Zu den vom BMBF übermittelten Beurteilungen hält der Senat fest, dass die Qualifikationen von B im Vergleich zu denen von A besonders hervorgehoben wurden. Nach Durchsicht der Verwendungsdaten kann jedoch festgestellt werden, dass A einen sehr intensiven beruflichen Werdegang hatte. A schloss ... sein Studium der Wirtschaftsinformatik an der X ab. Danach war er ... Jahre als X im Bundesministerium für Arbeit und Soziales tätig. Anschließend trat er in den Schuldienst ein und seit ... ist er Lehrer der HTL X. Er hatte eine Sonderverwendung an der Berufspädagogischen Akademie des Bundes in X, am Pädagogischen Institut des Bundes in X, eine Dienstzuteilung im Schulzentrum X zu 50% und seit ... ist er Universitätslektor der Universität X. Weiters hat er seit ... den zu erwartenden Arbeitserfolg erheblich überschritten, war als Lehrer in der Lehrerfortbildung tätig und koordinierte den Lehrgang X. Er hat den Schulmanagement-Lehrgang abgeschlossen, war IT-Kustos und langjähriger Klassenvorstand.

Auffällig ist, dass sowohl im schriftlichen, als auch im mündlichen Teil des Verfahrens vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission von pädagogischen Problemen im Zusammenhang mit A gesprochen worden ist, aber auf Nachfrage des Senates bzw. des AS was vorgefallen sei, der Dienstgebervertreter keine näheren Ausführungen dazu machen konnte.

Von Seiten des Senates wird kritisch angemerkt, dass das externe Gutachten von X in der Beurteilung im Vergleich zu den anderen Verfahrensergebnissen überdimensional berücksichtigt wurde. Für den Senat nicht nachvollziehbar ist, dass die Beurteilung von A durch die Firma X dermaßen vernichtend war. Es wird festgehalten, dass das Assessment Center nur die persönlichen und nicht die fachlichen Qualifikationen bewertet. Seitens des Dienstgebervertreters wurde bei der Sitzung angegeben, dass externe Gutachten lediglich in die Begutachtung miteinfließen. Neben dem externen Gutachten gibt es also noch ein Gutachten seitens der pädagogischen Fachbereiche, eine Stellungnahme der Schulpartner, eine onlineunterstützte Potentialanalyse, die das Ergebnis der Reihung beeinflussen. Weiters für den Senat nur begrenzt nachvollziehbar ist, dass der Direktor und die Landesschulinspektorin A aus pädagogischer und persönlicher Sicht als sehr geeignet beurteilten und die Firma X das ganz anders gesehen hat. Es wird festgehalten, dass sich die Kritik an seinen persönlichen Fähigkeiten in keiner Beurteilung des Dienstgebers wiederfindet, außer im externen Gutachten und diese auch nicht auf Nachfragen in der Sitzung von den DienstgebervertreterInnen spezifiziert wurde.

Auffällig sei, dass die Planstelle bereits ... freigeworden sei und erst ... ausgeschrieben worden ist.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweise des Dienstgebers im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Besetzungsverfahren nicht auf sachlich hinreichenden Erwägungen beruht. Der Dienstgeber konnte weder mit den vorgelegten Unterlagen, noch mit dem Vorbringen des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates die getroffene Auswahlentscheidung hinreichend transparent darlegen und den Senat davon überzeugen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht hat und dass eben nicht das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung zumindest (mit)ausschlaggebend war. A wurde ... und B wurde ... geboren, es ergibt sich also ein Altersunterschied von zwölf Jahren. Der Dienstgebervertreter konnte nicht beweisen, dass B pädagogisch besser qualifiziert ist als A. Während des gesamten Verfahrens wurde dem Senat weder schriftlich noch mündlich dargelegt, warum B besser qualifiziert sei als A und worin die pädagogischen Defizite von A liegen. Für den Senat sei die bessere Bewertung von B in der Stellungnahme des SSR nicht nachvollziehbar gewesen. Der Dienstgebervertreter konnte nicht darlegen, dass ein anderer Grund wahrscheinlicher ist.

Die sachlich nicht nachvollziehbaren Begründungen in der Stellungnahme des BMBF sind nicht geeignet, den Senat

davon zu überzeugen, dass andere Gründe als das vom Antragsteller im Sinne der Beweismaßregeln dem Senat glaubhaft gemachte Motiv des „Alters“ im Verfahren zur Besetzung der Funktion „Abteilungsvorständin/Abteilungsvorstand für die Abteilung X an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt, X“ maßgeblich waren.

Auf Grund der bisherigen Ausführungen und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht ausgeschlossen werden kann.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltansc

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at