jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2021/4/26 B-GBK I/259/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.04.2021

Norm

§4 Z1 iVm §4a(2) B-GlBG
§5 Z4 B-GlBG
§13 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Begründung eines Dienstverhältnisses

Text

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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die befristete ph2-Stelle für Instrumentalmusik X an der Pädagogischen Hochschule (PH) X eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Familienstandes und des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß § 4 Z 1 und § 13 (1) Z 1 B-GlBG darstellt sowie dass das Frauenförderungsgebot nach den §§ 11 und 11b bis 11c B-GlBG verletzt wurde, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die befristete Bestellung von B zum Lehrenden für das Lehrgebiet Instrumentalmusik X an der PH X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und des Familienstandes gemäß § 4 Z 1 iVm § 4a (2) und § 5 Z 4 B-GlBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GlBG konnte nicht festgestellt werden.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, sie habe erstmalig im ... an der PH X einen Lehrauftrag im Ausmaß von 30% bekommen, ab dann sei sie fortlaufend von Jahr zu Jahr jeweils befristet weiterbeschäftigt worden. Ab ... habe sie eine auf ein Jahr befristete ph2-Stelle für das Lehrgebiet „Instrumentalmusik X" im Ausmaß von 30% innegehabt. Dieser befristete Dienstvertrag sei ... Mal verlängert worden, wobei sie jeweils bloß ein formloses E-Mail schreiben und den Ausdruck

unterschrieben an die Personalabteilung übermitteln habe müssen, es seien keine Unterlagen verlangt worden, und ein Hearing habe im Gegensatz zum Jahr ... nicht mehr stattgefunden. Mit ...semester (...) ... habe sie aufgrund ihrer Mehrfachqualifikation auch das Hauptfach „Gesang ...“ unterrichtet.

Anfang ... habe sie ihre Schwangerschaft gemeldet, am ... habe sie den vorzeitigen Mutterschutz angemeldet. Bereits im ... habe sie bekundet, die Stelle auch nach der Geburt ihres Kindes bekleiden zu wollen und angeboten, ihre Beschäftigung nach Auslaufen des Vertrages am ... wiederaufzunehmen, wenn dies für die Erhaltung ihres Jobs notwendig wäre. Die Rektorin/der Rektor der PH X ... habe jedoch mitgeteilt, dass eine Wiederaufnahme des Beschäftigungsverhältnisses nur mit ... oder mit ... (also zu Semesterbeginn) möglich wäre. Damit sei der Antragstellerin verwehrt worden, unmittelbar nach ihrer Karenz das Arbeitsverhältnis - wie bisher üblich - zu verlängern. Allerdings habe die Rektorin/der Rektor der Antragstellerin am ... mitgeteilt, dass sie sich hinsichtlich der weiteren Beschäftigung keine Sorgen machen, sondern in Ruhe in Karenz gehen solle. Es sei vereinbart worden, dass die Antragstellerin nach der Geburt ihres Kindes Bescheid geben werde, ob sie im WS ... oder im Sommersemester (SoSe) ... zurückkehren wolle. Abhängig vom geplanten Wiedereinstieg werde die Stelle - aus formellen Gründen - neu ausgeschrieben, bis dahin würden Karenzvertretungen beschäftigt werden. Aufgrund dieser Aussagen habe die Antragstellerin angeboten, bei der Zulassungsprüfung, der ...school und beim Hochschullehrgang anwesend zu sein, woraufhin Die Rektorin/der Rektor die Kollegen der Antragstellerin ersucht habe, sie bei den Planungen zu berücksichtigen.

Aufgrund der Aussagen der Rektorin und ihrer Mitteilung, dass die Ausschreibung - wie bisher - reine „Formsache“ sei, sei die Antragstellerin davon ausgegangen, dass sie die Stelle wiederbekommen werde. Tatsächlich habe die Antragstellerin im ... zufällig über die Homepage der PH X erfahren, dass die ph2-Stelle für Instrumentalmusik X bereits ausgeschrieben worden sei. Daraufhin habe sich die Antragstellerin beworben, und bei Abgabe der Bewerbungsunterlagen sei ihr mitgeteilt worden, dass sie die einzige Bewerberin sei und kein Hearing stattfinden werde. Entgegen der bisherigen Praxis und der Informationen habe doch ein Hearing stattgefunden. Die Anforderungen hinsichtlich der Präsentation im Hearing seien nahezu ident mit jenen des Hearings im Jahr ... gewesen. Obwohl es sich um ein öffentliches Hearing gehandelt habe, sei dem ... der Antragstellerin, der ebenfalls an der PH X unterrichtet habe, die Teilnahme untersagt worden.

Das Hearing am ... habe die Antragstellerin als unsachlich und sie benachteiligend erlebt. Sie sei im Zuge dieses Hearings erstmalig mit der Kritik von Studierenden konfrontiert worden. So habe die Rektorin/der Rektor aus einer „vermeintlichen Evaluierung“ von Studierenden vorgelesen und mitgeteilt, diese namentlich zu kennen, die Antragstellerin hätte sich nun vor der Kommission zu den Vorwürfen äußern sollen. Inhalt der Kritik sei die Verwendung des Handys im Unterricht gewesen und dass die Studierenden mehr technische Übungen erwartet hätten. Die Kritikpunkte seien für die Antragstellerin nicht nachvollziehbar gewesen, weder Studierende, noch Mitarbeiter/innen des Instituts hätten ihr gegenüber Kritik geäußert. Die Antragstellerin sei auch nicht davon in Kenntnis gesetzt worden, dass eine Evaluierung oder ähnliches stattgefunden habe. Bereits durch das Heranziehen dieser Evaluierungen im Bewerbungsprozess sei sie nicht gleich behandelt worden wie die anderen Bewerber/innen. Im Auswahlverfahren hätten die gleichen Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf etc.) beurteilt und die gleichen Fragen gestellt werden müssen.
Im Zuge des Gesprächs (am ...?) habe Die Rektorin/der Rektor behauptet, dass, sollte die Antragstellerin die Stelle wiederbekommen, die „Kettenvertragsregel“ neu zu laufen beginnen würde. Die für eine „Entfristung des Dienstverhältnisses“ relevante Laufzeit von fünf Jahren hätte also aufgrund der Karenz neu zu laufen beginnen sollen. Daraus sei zu schließen, dass das Dienstverhältnis ohne die Schwangerschaft der Antragstellerin nicht mehr ohne weiteres befristet verlängert hätte werden können, sondern es sich bereits über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren erstreckt habe, sodass es gemäß § 48e Abs 6 VBG nur noch in unbefristeter Form „anzubieten“ gewesen wäre. Die Antragstellerin sei ihren Dienstpflichten gemäß § 48g VBG stets nachgekommen und habe sich auch bewährt, die Voraussetzungen für ein unbefristetes Dienstverhältnis wären also vorgelegen. Es müsse daher angenommen werden, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung auf unsachlichen und diskriminierenden Gründen beruhe, insbesondere auf der eingetretenen Schwangerschaft.

Weiters liege eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11 und §§ 11b bis 11c

B-GlBG vor, da die Antragstellerin eben in ihrer Position als Frau und junge Kindesmutter (nicht nur nach dem B-GIBG, sondern auch nach der Satzung der PH X) gefördert hätte werden sollen. Gerade die Umwandlung in ein unbefristetes Verhältnis bzw. ein längeres (und sicheres) Angestelltenverhältnis wäre im Sinne des Frauenförderungsplanes der PH X

geboten gewesen.

Die Antragstellerin habe jedenfalls die Anforderungen der Ausschreibung ... für Instrumentalmusik X bestmöglich erfüllt. Sie habe ein Hochschulstudium abgeschlossen, die geforderte 4-jährige Verwendung als Lehrer/-in oder Hochschulperson aufgewiesen und einschlägige wissenschaftliche Publikationen bzw. künstlerische Beiträge aus dem Bereich Instrumentalmusik X vorgewiesen. Die darüber hinaus erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten, nämlich eine fundierte pädagogische Ausbildung, „versierte Erfahrung" für Liedbegleitung in verschiedenen Stilrichtungen, sowie die als wünschenswert bezeichneten musikalischen bzw. pädagogischen Zusatzqualifikationen habe sie ebenfalls erfüllt. Die Ausschreibung ... habe im Wesentlichen den Ausschreibungen aus den Vorjahren entsprochen, insbesondere jener aus ..., die die Antragstellerin schon damals bestmöglich erfüllt habe.

Konkret habe A (u.a.) folgende Qualifikationen:

Studien:

• Lehramt Musikerziehung und Instrumentalmusikerziehung mit den Instrumenten
... und ... (mit Auszeichnung)

• Magister Studium IGP ... (mit Auszeichnung)

• Magister Studium IGP ... (mit Auszeichnung)

• Bakkalaureatsstudium IGP ...

An Berufserfahrungen könne sie vorweisen:

• ...-... Dozentin am ... für ...

• ...-... Abteilungsleitung am ...

• ...-... Dozentin an der ...

• Seit ... Unterrichtstätigkeit am ..., Standort ...

• ... - ... Unterrichtstätigkeit an der PH X

• Seit ... HLG ... PH X

• Musikalische Einstudierung/Korrepetition bei div. Musicals,...,

Sozialprojekt ... udgl. mehr;

• Seit ... Vocal Coaching, Korrepetition, Solistin der ...

• Seit ... Mitglied bei ... - ...

• Workshops und Vorträge an ..., ..., ..., ... etc.

• Musikalische Zusammenarbeit als ... und ... mit ..., uvm.

Trotz ihrer Qualifikationen hätten die beiden Karenzvertretungen der Antragstellerin - für ... und ... - die Stellen bekommen, und würden nun zwei Lehrkräfte mit niedrigerer Qualifikation beschäftigt.

Es werde daher beantragt festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin aufgrund ihres Alters, Geschlechts und Familienstandes wie auch die Nichtzurverfügungstellung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes zu einem späteren (nach der Schwangerschaft und Karenz liegenden) Zeitpunkt (wie dies für das WS ... oder das SoSe ... in Aussicht gestellt worden sei) jeweils eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellen und dass aufgrund der Bevorzugung eines Bewerbers auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den § 11 und 11b bis 11c B-GlBG vorliege.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Dienstvertrag und ... Nachträge zum Dienstvertrag; Dienstzeugnis; Auszüge aus der Emailkorrespondenz der Antragstellerin mit Frau ... (Personalabteilung) und mit der Rektorin zwischen ... und ... sowie der Korrespondenz aus ... mit den Genannten und mit ...; Lebenslauf; Zeugnisse; Ausschreibungen ... und ....

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte Die Rektorin/der Rektor der PH X ... mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag. Darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Zur Klärung der dienstrechtlichen Stellung:

Die Antragstellerin sei im Zeitraum WS … bis SoSe … an der PH X Lehrbeauftragte gewesen, gemäß § 18 Abs. 4, 2. Satz Hochschulgesetz 2005 (HG) werde durch die Erteilung eines Lehrauftrages kein Dienstverhältnis begründet. Die Antragstellerin sei somit entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und nicht „jeweils befristet weiterbeschäftigt" worden.

Für die weitere Betrachtung seien die Sonderbestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) für Vertragshochschullehrpersonen heranzuziehen. Ein erstes Dienstverhältnis mit der Antragstellerin sei für den Zeitraum … bis … abgeschlossen worden, weitere für die Zeiträume … bis …, … bis … und … bis …. § 48e Abs. 6 VBG lege fest, dass § 4 Abs. 4 VBG nicht anzuwenden sei und bestimme als lex specialis: „Übersteigt die Dauer der mit einer Vertragshochschullehrperson aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. Die neuerliche Begründung eines Dienstverhältnisses oder eine Verwendung über diesen Zeitpunkt hinaus ist nur im Falle der Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 48g VBG zulässig." Das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis habe mit Ablauf des … geendet und sei mangels Übersteigens der Dauer von fünf Jahren der aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse auch nicht als unbefristet zu qualifizieren.
Die Darstellung der Antragstellerin, nämlich ihr sei signalisiert worden, dass sich die Ausschreibung „ganz nach ihr richten" würde und bis zu dieser die Karenzvertretungen beschäftigt würden, sei falsch. Das Dienstverhältnis ende mit dem Ablauf seiner Befristung, eine „Rückkehr aus der Karenz" sei rechtlich daher nicht möglich.
Festzuhalten sei noch einmal, dass ein Lehrauftrag kein Dienstverhältnis begründe, eine „Verlängerung" des Dienstverhältnisses der Antragstellerin habe, weil rechtlich unmöglich, nie stattgefunden. Der Beginn eines neuen Dienstverhältnisses für Lehrende sei nicht (mehr) untersemestrig, sondern nur zu Semesterbeginn, also mit Oktober bzw. März eines Kalenderjahres möglich. Eine „Umwandlung" des befristeten in ein unbefristetes Dienstverhältnis sei schon dienstrechtlich nicht möglich. Eine Wiedereinstellungszusage sei nicht erfolgt, eine Wiedereinstellung sei weder rechtlich noch faktisch möglich.

Dass bei der Abgabe der Bewerbungsunterlagen geäußert worden sein soll, die Antragstellerin sei die einzige Bewerberin und es werde kein Hearing stattfinden, mag hinsichtlich des ersten Halbsatzes zum damaligen Zeitpunkt richtig gewesen sein. Offen bleibe, von wem dies geäußert worden sei. Die Behauptung, dass bei nur einer Bewerberin/nur einem Bewerber kein Hearing stattfinde, sei nicht nachvollziehbar, da Hearings regelmäßig auch bei nur einer Bewerbung abgehalten würden.

Der an der PH X eingerichtete Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) sei entsprechend den Bestimmungen des § 21 Abs 7 HG in das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren eingebunden gewesen. Der AKG habe keinen Verdacht gehabt, dass die Entscheidung des Rektorats eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund eines der in § 21 Abs 9 HG genannten Gründe darstelle. Die Antragstellerin habe den AKG in keiner Verfahrensphase kontaktiert.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, dass ihrem … die Anwesenheit beim Hearing verwehrt worden sei, wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass die Öffentlichkeit der Hearings auf den Personenkreis des § 72 HG, also auf Angehörige der PHen, beschränkt sei, „dies schließt Familienangehörige aber nicht mit ein". Lehrende sollten in der Lage sein, sich ohne anwesende Familienangehörige einem Hearing zu stellen, sie müssten sich auch in Lehrveranstaltungen selbständig behaupten und bewähren.

Die Antragstellerin sei (erst) im Rahmen des Hearings mit der Unzufriedenheit der Studierenden konfrontiert worden, da im Zeitpunkt des Einlangens der Stellungnahme der Studierenden kein Vertragsverhältnis bestanden habe. Im Vorfeld mit einer Bewerberin Kontakt aufzunehmen, um „inhaltliche Probleme hinsichtlich ihrer in der Bewerbung angeführten Expertise und Qualifikation auszuräumen", würde andere BewerberInnen und Bewerber benachteiligen. Im Übrigen habe es sich nicht um eine Evaluierung gehandelt (alle Lehrenden seien angehalten, Evaluierungen im Rahmen ihrer Lehrveranstaltungen laufend selbst durchzuführen), sondern um die Eigeninitiative von Studierenden. Es sollte zu denken geben, wenn Studierende auf Grund einer Stellenausschreibung initiativ würden und sie ihre „Komfortzone freiwillig verlassen", um dem Rektorat eine mit Namen gezeichnete Stellungnahme zu möglichen Bewerberinnen/Bewerbern zu übermitteln. Es wäre der Antragstellerin gegenüber nicht gerecht gewesen, darauf im Hearing nicht einzugehen.

Zur Kritik, die Hearings seien nicht für alle Bewerberinnen und Bewerber wortident abgehalten worden, führte Die

Rektorin/der Rektor aus, dass die Auswahl einer für die Lehre geeigneten Persönlichkeit nicht mit standardisierten Frageformaten möglich sei. Jedoch seien alle Bewerberinnen und Bewerber in gleicher Art und Weise mit fachlichen pädagogischen und didaktischen Fragestellungen konfrontiert worden. Zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit den im Hearing gebotenen Leistungen werde auf das in der Anlage übermittelte Protokoll zu den Hearings verwiesen.

Die Antragstellerin verkenne auch, dass eine über die konkrete Ausschreibung hinausgehende Qualifikation nicht automatisch dazu führe, besser für die ausgeschriebene Position qualifiziert zu sein. Die Anforderung an Lehrendenpersönlichkeiten sei nicht, „eine perfekte und elaborierte Performance abzuliefern und sich dieser Art selbst als Künstlerin oder Künstler zu präsentieren", sondern „sich selbst zurückzunehmen und die Studierenden und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt der Lehre zu stellen". Dies müsse gerade auch im Rahmen eines Hearings zum Ausdruck kommen.

An die derzeitige Rektorin sei während ihrer Amtszeit (Anmerkung: Seit …) keine einzige Beschwerde wegen des Heranziehens unsachlicher Kriterien herangetragen worden. Die Behauptung, Die Rektorin/der Rektor habe im Vorfeld der Ausschreibung eine Stellenzusage gegeben, sei falsch. Die Rektorin/der Rektor sei um Ermutigung bemüht gewesen und der Antragstellerin insofern entgegengekommen, als die Ausschreibungsfrist so festlegt worden sei, dass sich die Antragstellerin nach der Geburt ihres Kindes und einer angemessenen Erholungszeit bewerben habe können, sie sollte durch die Schwangerschaft und die Geburt des Kindes keinen Nachteil haben. Die Entscheidung für eine Bewerberin oder einen Bewerber sei zudem keine Einzelentscheidung der Rektorin, sondern eine Entscheidung des Rektorates und der dafür eingesetzten Auswahlkommission. In diesen Kommissionen werde mitunter äußerst kontrovers diskutiert, im gegenständlichen Bewerbungsverfahren habe die Entscheidung aber nach kurzer Besprechung einstimmig getroffen werden können.

Es werde nicht im Vorfeld „gemauschelt" und ausgemacht, wer welche Stelle bekomme. Da ja im Vorfeld nicht bekannt sei, wer und wie viele Personen sich bewerben würden, würden die Lehrenden der PH X regelmäßig auf Ausschreibungen aufmerksam gemacht und aufgefordert, ihnen geeignet erscheinende Personen darauf hinzuweisen. Dies aus dem Grund, eine möglichst „große Vielfalt an Bewerberinnen und Bewerbern" anzusprechen. Dies sei im Interesse der Qualität der Lehre unumgänglich, weshalb im Zweifel Stellen auch ausgeschrieben würden, wenn dies nicht zwingend sei.

Zur Verletzung des Frauenförderungsgebotes wurde ausgeführt, diese Behauptung gehe ins Leere, da der Frauenanteil an der PH X in der Verwendungsgruppe PH2 bzw. der Entlohnungsgruppe ph2 im … mit 36:26 deutlich über 50% gelegen sei. Seit … liege er mit 38:17 noch deutlicher über 50%.
Frauenförderung setze voraus, dass die Bewerberin und der Bewerber gleich qualifiziert seien, was das Rektorat im konkreten Fall nicht als gegeben angesehen habe. Da keines der Rektoratsmitglieder über Fachexpertise im Bereich der Musik verfüge, sei …, Hochschulprofessor für Musik an der PH X, Partner der Universität … und der in diesem Bereich Höchstqualifizierte der PH X, als Berater der Kommission geladen worden. Dies sei allgemeine Praxis und solle die fachliche Expertise sichern.

Das Geschlecht, wie auch die Zahl von Kindern habe auf die Besetzung von Planstellen keinen Einfluss.
Für die Behauptung einer Diskriminierung aufgrund des Familienstandes finde sich im Antrag keine konkrete Ausführung. An der PH X würden Lehrende mit fünf abgeschlossenen Studien und ebenso vielen Kindern unterrichten, und auch Lehrende ohne Kinder. Darüber hinaus würden mittlerweile auch viele junge Väter in Karenz gehen, die Wahl eines Mannes sei keine Garantie dafür, dass Ausfälle durch Karenz ausbleiben.

Abschließend führte die Rektorin/der Rektor aus, dass sie/er vor Beginn ihrer Amtszeit als Rektorin jahrelang Mitglied des AKG gewesen und daher für die Problematik sensibilisiert sei. Die Stelle sei mit dem am besten geeigneten Bewerber besetzt worden, eine Verletzung des B-GIBG sei nicht erfolgt.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Der Ausschreibungstext; die Bewerbungen von A und B; das Protokoll vom … (Hearing); das Feedback (mail vom …) der Studierenden zum Instrumentalunterricht durch die Antragstellerin; das Ersuchen der PH an das BMBWF, B als Lehrenden aufzunehmen; die Stellungnahmen von …, des Vizerektors als Mitglied der Berufungskommission und der Institutsleiterin, die „beratend" hinzugezogen wurde, zu As Antrag.

Mit der Ausschreibung vom … für die „Befristete ph2/PH2-Stelle im Ausmaß von 30% für das Lehrgebiet

„Instrumentalmusik X" wurde „eine Persönlichkeit mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, vierjähriger Verwendung als Lehrer/in oder Hochschullehrperson sowie einschlägigen wissenschaftlichen Publikationen bzw. künstlerischen Beiträgen aus dem Bereich "Instrumentalmusik X" gesucht“.

Das „Tätigkeitsprofil (§ 48g VBG)“ lautete:

? Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Bereich „Instrumentalmusik X“ in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von LehrerInnen

? Beteiligung an künstlerischen Veranstaltungen der PH

? Übernahme von organisatorischen und Verwaltungsaufgaben.

Die erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten waren:

• Fundierte pädagogische Ausbildung

• Versierte Erfahrung für Liedbegleitung in verschiedenen Stilrichtungen (z.B. Volksmusik, Folklore international, Rock, Pop, etc.)

• Musikalische bzw. pädagogische Zusatzqualifikationen (z. B. Konzertfach, EMP, Lehramt, ME-Erziehung) (wünschenswert)

Der Bewerbung bzw. dem tabellarischen Lebenslauf von B ist zu entnehmen, dass er die Lehramtsstudien … und …, … und … absolvierte (…) sowie die Studien Instrumental(…-)pädagogik (…) (…) und Instrumentalmusikerziehung (…) (…). Von … bis … betrieb er das Studium Konzertfach …. Das Diplomstudium … habe seine Grundausbildung im Bereich der … Musik (Abschluss …) ergänzt.

Der Bewerber gab an, seit … Jahren als …-/…pädagoge tätig zu sein, an der Musikschule … als …lehrer im Schuljahr …/…, als Musikerzieher am …Gymnasium und seit dem Schuljahr …/… am Musischen Realgymnasium in …. Als Fachgruppenleiter für Musik ist er an der Universität … als Ausbildungslehrer für angehende MusikpädagogInnen und InstrumentalmusikpädagogInnen beschäftigt. Im Studienjahr …/… hatte er einen Lehrauftrag am Institut für Musikpädagogik der Hochschule für … und … …. Seine Tätigkeit habe neben der Korrepetition der gesangspädagogischen Studierenden auch das Fach „Schulpraktisches …spiel“ umfasst.

Künstlerisch war er als …, … und … tätig (Stiftsorganist in … von … bis …; diverse Auftritte bei Festivals, z.B. …).

B gab an, an seiner Dissertation zu arbeiten, die von der Bedeutung der … im … Jahrhundert in … handle.

Aus den Aufzeichnungen zum Hearing (Fragen und Antworten) geht hervor, dass A im Rahmen des Hearings mit dem Feedback von Studierenden konfrontiert wurde. Zu diesem Feedback wurde im Rahmen der Stellungnahme an die B-GBK festgehalten, dass sich die Studierenden nach Bekanntwerden der Ausschreibung mündlich an den Hochschulprofessor für Musik an der PH X gewandt hätten, und dieser habe die für die Lehre zuständige Vizerektorin … über die Bedenken der Studierenden zum Unterricht von A informiert. Vizerektorin … habe daraufhin die Studierenden gebeten, die Bedenken zu verschriftlichen und sie ihr/ihm oder dem Hochschulprofessor für Musik zu übermitteln.

… Studierende äußerten in einer E-mail vom … an Vizerektorin … zu den Lehrveranstaltungen im Instrumentalfach …/… und im Künstlerischen Fach … im Wesentlichen, dass A das Handy immer wieder für nicht-unterrichtbezogene Tätigkeiten verwendet habe, dass der Eindruck entstanden sei, sie mache keine Unterrichtaufzeichnungen und dass kein qualitätsvoller …unterricht (kaum …- oder …) stattgefunden habe. Die Lehrperson scheine nicht zum Unterrichten motiviert gewesen zu sein. Es hätte „Schwierigkeiten im Umgang (Unwohlfühlen im Unterricht, sich eingeschüchtert Fühlen)“ gegeben. Die Studierenden würden sich sehr freuen, wenn der derzeitige Instrumentallehrer B (und eine weitere Lehrperson) an der PH bleiben würden.

Der Hochschulprofessor für Musik wurde als Experte von der Berufungskommission zur fachlichen Einschätzung der Bewerberin und des Bewerbers hinzugezogen. Er hielt in seiner zusammenfassenden Beurteilung nach dem Hearing fest, dass As Stärken vorwiegend in ihrer künstlerischen Qualifikation als … und … mit einem ausgewiesenen …musik-Schwerpunkt liegen würden. In der ausgeschriebenen Stelle gehe es jedoch primär um die Betreuung von

Studierenden für das Künstlerische Fach X, d.h. „klassischer ...unterricht“ mit verpflichtender Abschlussprüfung. Formal betrachtet erfülle sie die Anforderungen innerhalb des „Cluster Mitte“ zur Abhaltung der LV Künstlerisches Fach X, da sie einen IGP Abschluss nachweisen könne.

B betreffend stellte der Hochschulprofessor für Musik fest, dass die Kombination aus intensiver Konzerttätigkeit, gleichzeitiger Schulpraxis und Erfahrungen in der tertiären Ausbildung den Kandidaten klar gegenüber den beiden anderen abheben würden. Außerhalb einer fachlichen Perspektive werde angemerkt, dass das gezeigte Kommunikationsverhalten auf eine entsprechende Empathie- und Teamfähigkeit schließen lasse.

In seiner Stellungnahme zur Vorlage bei der B-GBK führte der Hochschulprofessor für Musik aus, dass das Hearing sowohl formal (Vortrag, künstlerische Präsentation, Gespräch mit der Kommission) als auch inhaltlich (Themenstellung des Vortrages) bei allen ... „Bewerbern“ völlig ident durchgeführt worden sei. Am Unterricht von A sei an ihn als Fachbereichsleiter vermehrt Kritik herangetragen worden. Besonders intensiv sei diese im Laufe des WS .../... geworden, da As erneuerte Bewerbung für das SoSe ... im Raum gestanden sei. Studierende würden sehr oft Kritikgespräche mit Lehrenden vermeiden, um Nachteile zu verhindern. Die genannten Kritikpunkte ließen sich leider noch „großflächig“ ergänzen. Eine Evaluierung der Unterrichtsqualität müsse zu jedem Zeitpunkt in unterschiedlichsten Formaten für Studierende möglich sein. Ausschreibungen in seinem Fachbereich seien niemals für eine bestimmte Person erfolgt. Aus fachlicher Sicht habe der Erstgereihte die Anforderungen wesentlich besser erfüllt, auch seine inhaltliche Präsentation im Hearing sei besser gewesen. Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Profil des Erstgereihten und jenem von A liege in folgenden Fakten:

• Sie habe keinerlei Schulerfahrung für die Lehrtätigkeit an einer PH „bzw. Lehramtsausbildung“, das sei ein wesentliches Manko.

• Sie habe im Gegensatz zum Erstgereihten bis dato keine wissenschaftlichen Arbeiten publiziert.

• Sie habe im Hearing kein didaktisches Konzept vorgestellt, sondern lediglich Einzelaspekte zum Thema („Didaktische Möglichkeiten der Umsetzung des Schwerpunkts ...musik in der Sekundarstufenausbildung von Lehrer und Lehrerinnen“) aneinandergereiht.

Der Vizerektor und die Institutsleiterin führten in ihrer Stellungnahme an die B-GBK aus, dass eine Ausschreibung nie eine reine Formsache sei, sondern der Auswahl der am besten geeigneten Person für das ausgewiesene Aufgabengebiet diene. Das Hearing sei bei allen ... BewerberInnen ident durchgeführt worden. Das schriftliche Feedback der Studierenden sei erst im dritten Teil des Hearings angesprochen worden, es könne daher keinerlei Einfluss auf die Performance in den beiden ersten Teilen gehabt haben. Beim Feedback habe es sich nicht um eine formale Evaluation gehandelt, sondern um eine Eigeninitiative der Studierenden, die dem Rektorat erst relativ knapp vor dem Hearing zur Kenntnis gebracht worden sei. Diese Rückmeldung der Studierenden der Bewerberin nicht zur Kenntnis zu bringen, wäre nicht redlich gewesen.

Die Berufungskommission entscheide einzig aufgrund der formalen Grundlagen und der gezeigten Leistungen während des Hearings. Der erstgereihte Kandidat habe sowohl mit der künstlerischen Präsentation als auch mit der fachdidaktischen Umsetzung in Hinblick auf die Ausbildung von Lehrpersonen überzeugt. Darüber hinaus habe er seine aktuellen schulpraktischen Erfahrungen in einen Zusammenhang mit seinen theoretischen Ansätzen bringen können. Dies sei gerade für eine Lehramtsausbildung von großer Bedeutung. Aus diesen Gründen habe sich die Berufungskommission für B entschieden. Das Geschlecht habe keine und die Stellungnahme der Studierenden nur eine sehr untergeordnete, nicht ausschlaggebende Rolle gespielt.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) zu As Antrag statt. Anwesend waren die Antragstellerin und ihr rechtsfreundlicher Vertreter ... virtuell, die Rektorin/der Rektor der PH X per Telefon sowie - ebenfalls virtuell - die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der PH, ...

Die Antragstellerin wiederholte zunächst die Ausführungen ihres Antrages betreffend den Modus ihrer (Wieder)Bestellungen als Lehrperson der PH X und führte aus, dass sie mit dem Rektorat eine gute Kommunikation gehabt und für ihre Tätigkeit viel Lob bekommen habe. Probleme mit den Studierenden habe es - aus ihrer Sicht – nie gegeben. Als sie in den vorzeitigen Mutterschutz gehen habe müssen, habe ihr die Rektorin/der Rektor gesagt, sie

bräuchte sich keine Sorgen zu machen, sie solle nach der Geburt ihres Kindes Bescheid geben, wann sie wieder zurückkehren könne. Die Stelle werde ausgeschrieben, das müsse aus formalen Gründen sein. Beim Hearing sei sie dann plötzlich und erstmalig mit Beschwerden von Studierenden konfrontiert worden.

Auf die Frage, ob die gegenständliche Stelle inhaltlich ident mit ihren vorherigen Stellen sei, antwortete die Antragstellerin, die Stelle, die sie … bekommen habe, sei als Stelle für X ausgeschrieben gewesen, und die Ausschreibung für die gegenständliche Stelle sei die gleiche wie im Jahr … gewesen. Die Stellen würden sich immer wieder etwas ändern, weil immer wieder neue Curricula dazukämen. Im Jahr … sei z. B. schon anvisiert gewesen, dass … dazukommen werde.

Die Vorsitzende fragte, zu welchem Zweck der rechtsfreundliche Vertreter von A (gestern um … Uhr) eine Mail des Hochschulprofessors für Musik an die Antragstellerin aus dem Jahr …, mit der dieser auf eine Ausschreibung aufmerksam gemacht habe, übermittelt habe. Der rechtsfreundliche Vertreter antwortete, zum Beweis dafür, dass Stellen schon vor einer Ausschreibung für eine bestimmte Person reserviert würden.

Auf die Frage nach der ebenfalls gestern übermittelten undatierten Beilage 13 mit dem Titel „Auszug Feedback Studierende … (…)“ und den Statements von Studierenden, antwortete der rechtsfreundliche Vertreter von A, es handle sich um Feedbacks von Studierenden der Universität …, die die Antragstellerin selbst eingeholt habe, als sie noch unterrichtet habe. Diese Feedbacks würden die von dem Hochschulprofessor für Musik „initiierten“ Feedbacks der Studierenden an der PH relativieren.

Die Antragstellerin ergänzte, dass Evaluierungen an Universitäten üblich seien, sie fordere ihre Studierenden immer wieder auf, Verbesserungsvorschläge zu machen.

Die Vorsitzende ersuchte die Rektorin/der Rektor der PH darzulegen, inwiefern die Antragstellerin beim Hearing weniger überzeugt habe als ihre Karenzvertretung B.

Die Rektorin/der Rektor führte zunächst aus, dass befristete Stellen jedes Jahr ausgeschrieben werden müssten und die gegenständliche Stelle erstmals … ausgeschrieben worden sei. Da sich nie jemand beworben habe, der/die die formalen Voraussetzungen erfüllt habe, seien auch keine Hearings abgehalten worden, und habe die Stelle wieder mit der Antragstellerin besetzt werden können. Als A wegen des vorzeitigen Mutterschutzes bei ihr gewesen sei, sei sie verzweifelt gewesen, und sie/er habe ihr daher gesagt, dass man sie bei der Wiederbewerbung sehr unterstützen werde und man ihr beim Termin entgegenkommen könne. Sie/er habe A aber nie die Stelle versprochen, das könne sie/er gar nicht, denn sie/er treffe die Entscheidung nicht allein, sondern es entscheide das Rektorat. Die Ausschreibung … sei die Gleiche gewesen wie die in den Jahren davor, und es habe sich ein adäquater Kollege beworben. Beim Hearing sei der Hochschulprofessor für Musik, ein Musiker und hochqualifizierter Lehrer, als Berater anwesend gewesen. …. Der Hochschulprofessor für Musik habe in zwei Stellungnahmen ausgeführt, weshalb B besser qualifiziert sei als A. A sei eine hervorragende Künstlerin und als solche sei sie auch im Hearing aufgetreten. In der Ausschreibung seien aber pädagogische Fähigkeiten gefordert worden, und in diesem Bereich sei B besser.

Die Vorsitzende führte aus, der Hochschulprofessor für Musik habe geschrieben, der Unterschied zwischen A und B sei, dass sie keine Schulerfahrung habe. Erfahrung im Unterricht an einer Schule sei aber in der Ausschreibung nicht gefordert worden.

Die Rektorin/der Rektor replizierte, dass aber in der Ausschreibung „Zusatzqualifikationen“ als wünschenswert angeführt gewesen seien. Die Ausbildung der Sekundarstufenlehrer/-innen durch die PH erfolge in Kooperation mit dem …. Das … sei für die fachliche Ausbildung zuständig, die PH für die fachdidaktische und die pädagogische Ausbildung. Deshalb stehe auch in der Ausschreibung, dass pädagogische Kenntnisse erwartet würden. Man habe zwischen einer sehr guten Bewerberin und einem sehr guten Bewerber entscheiden müssen, möglichweise habe der Hochschulprofessor für Musik deshalb diesen Unterschied angeführt.

Die Vorsitzende fuhr fort, der Hochschulprofessor für Musik habe auch geschrieben, dass A bislang keine wissenschaftlichen Arbeiten publiziert habe. Ihre Frage sei, ob das zutreffe.

Die Rektorin/der Rektor antwortete, dass in Punkt … der Ausschreibung Publikationen verlangt worden seien und A solche vorweisen könne.

Die Antragstellerin replizierte auf den Vorwurf, sie hätte sich als Künstlerin präsentiert, dass in der Ausschreibung ein Vortrag und eine künstlerische Präsentation verlangt gewesen seien. Ihre pädagogischen Fähigkeiten habe sie nicht

dargestellt, weil in der Ausschreibung kein „Lehrauftritt“ vorgesehen gewesen sei. Sie habe mit dem Hochschulprofessor für Musik im … auch darüber gesprochen und er habe gesagt, er sei nicht für den Ausschreibungstext verantwortlich und er verstehe auch nicht, weshalb für die Stelle kein Lehrauftritt vorgesehen sei. Zur Schulerfahrung habe sie recherchiert und herausgefunden, dass die wenigsten Instrumentallehrer an Universitäten Unterrichtserfahrungen in Schulklassen haben. Viele hätten in einer Musikschule unterrichtet, das habe sie auch getan. Viele hätten im tertiären Bereich gearbeitet, sie auch. Instrumentallehrer und -lehrerinnen hätten die Aufgabe, im musikalischen Bereich auszubilden, die didaktischen und pädagogischen Kenntnisse müssten sich die Studierenden in den Lehrveranstaltungen für Didaktik und Pädagogik aneignen. Es gebe genügend Lehrveranstaltungen, in denen das Unterrichten in einer Schule vermittelt werde, ein Fach Methodik und Didaktik für das Fach X gebe es nicht. Bezüglich der angesprochenen wissenschaftlichen Publikationen weise sie darauf hin, dass in der Ausschreibung ganz klar stehe, wissenschaftliche Publikationen bzw.(!) künstlerische Beiträge, es stehe nicht ‚und‘ künstlerische Beiträge. Sie könne nicht mit Sicherheit sagen, dass B keine wissenschaftlichen Publikationen habe, sie habe jedenfalls keine gefunden. Sie habe genügend künstlerische Publikationen, sonst wäre sie wohl kaum im Jahr … an die PH eingeladen worden. Sie habe auch Vorträge gehalten, und genau für die ausgeschriebene Stelle habe sie eine umfangreiche pädagogische Erfahrung, sie habe diese Stelle fünf Jahre lang ausgefüllt. Sie habe den Eindruck, dass jetzt irgendwelche Dinge und Argumente herangezogen würden, um sagen zu können, B sei besser geeignet.

Die Vorsitzende ersuchte die Vorsitzende des AKG um ihre Stellungnahme.
Die Vorsitzende des AKG führte aus, der AKG habe die Ausschreibung und die Bewerbungen durchgesehen bzw. geprüft (nachdem er die Unterlagen zum Antrag von A bekommen habe) und keine Diskriminierung gesehen. An der PH X seien Frauen auch nicht unterrepräsentiert. Zu den fachlichen Qualifikationen könne sie keine Stellungnahme abgeben, da die Mitglieder des Arbeitskreises keine Fachexpertise hätten.

Auf die Frage, ob der AKG beim Hearing anwesend gewesen sei, antwortete die Vorsitzende des AKG, der Arbeitskreis sei - wie immer - eingeladen worden, es habe aber niemand teilgenommen. Man nehme an den Hearings teil, wenn es sich zeitlich einrichten lasse.

Die Rektorin/der Rektor führte aus, sie/er sei von den Vorwürfen auch persönlich sehr betroffen, weil sie/er jahrelang Mitglied des AKG gewesen sei. Diversität an der Hochschule sei immer ihr Ziel gewesen, und letztes Jahr sei die PH X als einzige PH von Minister … mit dem …–Hauptpreis ausgezeichnet worden. Als sie/er Rektorin/er Rektor geworden sei, habe sie/er sofort eine Stelle für … ausgeschrieben und auch besetzt. Die PH X sei die einzige PH, die eine solche Stelle habe. Der Prozentsatz der Frauen in Leitungsfunktionen sei mittlerweile von einem Viertel auf die Hälfte gestiegen, bei den Professoren seien es schon zwei Drittel Frauen. Eine Kollegin, die vor kurzem ihr … Kind bekommen habe, habe ihr/ihm zu Weihnachten eine Karte geschrieben und sich bedankt, dass es an der PH X so einfach sei, ein Kind zu bekommen. Es sei nicht so gewesen, dass man A loswerden habe wollen. Zu den Stellungnahmen der Studierenden sei noch zu sagen, dass diese nicht im Rahmen einer Evaluation abgegeben worden seien. Die Studierenden hätten von der Ausschreibung gehört und sich dann von sich aus an den Fachbereichsleiter gewandt. Das komme vor. Sie/er habe dann schriftliche Stellungnahmen verlangt. Sie/er müsse solche Mitteilungen berücksichtigen, sie/er sei ja auch den Studierenden verpflichtet. Da A zu dieser Zeit nicht mehr Mitarbeiterin der PH gewesen sei, habe sie/er keine Gelegenheit gehabt, sie von den Stellungnahmen zu informieren.

As rechtsfreundlicher Vertreter wies darauf hin, dass die Stellungnahmen der Studierenden nur … Tage vor dem Hearing abgegeben worden seien und es darin heiße: „Nach Rücksprache mit dem Hochschulprofessor für Musik …“. Das sehe schon danach aus, dass der Hochschulprofessor für Musik die Studierenden motiviert habe, noch kurz vor dem Hearing Stellungnahmen abzugeben, um sie dann beim Hearing der Antragstellerin vorzulegen. Anlässlich einer Ausschreibung im Jahr … habe der Hochschulprofessor für Musik bei der Leiterin der Personalabteilung per Mail nachgefragt, warum die Stelle ausgeschrieben worden sei, er kenne jemanden, der so eine Stelle suche. Die Antwort habe gelautet, die Stunden würden X „gehören“, es müsse ausgeschrieben werden, weil X einen befristeten Vertrag habe. Dies deute doch darauf hin, dass eine Stelle für eine bestimmte Person reserviert werden könne.

Die Rektorin/der Rektor replizierte, Stellen würden nicht im Vorhinein vergeben. Nur wenn sich niemand bewerbe, der/die die Erfordernisse für eine Anstellung in pH1 erfülle, könnten Dienstnehmer/innen mit einem pH2-Vertrag die pH1-Stelle bekommen. Darauf mache sie/er aber immer aufmerksam. Sie/er wisse nicht, warum die Kollegin von der Personalabteilung die Antwort so formuliert habe, die Kollegin treffe jedenfalls keine Personalentscheidung. Wenn der Hochschulprofessor für Musik jemanden kenne, der sich für eine Stelle interessiere, sei dagegen nichts zu sagen.

Die Antragstellerin führte abschließend aus, dass die „Entfristung“ nach dem Schuljahr … erfolgt wäre, und die Rektorin/der Rektor gesagt habe, sie/er werde sich um die Entfristung bereits nach der Karenz bemühen. Die Antragstellerin wies weiters darauf hin, dass sie zwei Fachbereiche abdecke, nämlich … und …. Es habe daher zwei Karenzvertreterinnen für sie gebraucht, beide hätten danach auch wieder Stunden bekommen, die …lehrerin sogar ohne Ausschreibung, zumindest habe sie keine gefunden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 4a (1) B-GlBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Gemäß § 4a (2) B-GlBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft oder einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) eine weniger günstige Behandlung erfährt.

Gemäß § 5 Z 4 B-GlBG „Auswahlkriterien“ darf bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern (u.a.) die zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern nicht diskriminierend herangezogen werden.

Gemäß § 11c B-GlBG („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 Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe … im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent 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.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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 PH X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Vorneweg wird festgehalten, dass die Beurteilung allfälliger Rechtsfolgen der bisherigen Dienstverträge von A mit der PH X nicht in der Kompetenz der B-GBK liegt.

Auf die Behauptung, die Rektorin/der Rektor habe A die Stelle zugesagt, ist nicht weiter einzugehen, da eine Zusage keine Relevanz für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung nach dem B-GlBG hätte. Im Übrigen wäre eine Zusage der Stelle angesichts der rechtlichen Rahmenbedingungen (Ausschreibungspflicht, Auswahlentscheidung durch das Rektorat) auch nicht glaubhaft.

Auch das Vorbringen der Antragstellerin, ihrem … sei nicht erlaubt worden beim Hearing anwesend zu sein, obwohl er Angehöriger der PH X gewesen sei, ist für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung irrelevant und wird daher darauf nicht weiter eingegangen. Angemerkt sei jedoch, dass das Vorbringen der PH, nämlich die Öffentlichkeit des Hearings sei auf den Personenkreis i. S. des § 72 HG, also auf Angehörige der PHS, beschränkt und „dies schließt Familienangehörige aber nicht mit ein“, nicht nachvollziehbar ist, da die PH nicht darlegte, worauf diese Ansicht beruht.

Zum Auswahlverfahren und zur Entscheidung zwischen A und B hält der Senat Folgendes fest:
Das Ergebnis des Auswahlverfahrens, nämlich dass B für die Stelle Instrumentalmusik X besser geeignet sei als A, beruht laut der Rektorin der PH hauptsächlich auf der Einschätzung des Hochschulprofessors für Musik an der PH X als Fachexperte. Dieser bezeichnete es in seiner Stellungnahme an die B-GBK als „wesentliches Manko“, dass A „keinerlei Schulerfahrung für die Lehrtätigkeit an einer PH bzw. Lehramtsausbildung“ habe, und weiters hätte sie im Gegensatz zum Erstgereihten keine wissenschaftlichen Arbeiten publiziert.

Dazu ist festzuhalten, dass in der Ausschreibung neben dem abgeschlossenen Hochschulstudium eine vierjährige Verwendung als Lehrer/in oder Hochschullehrperson gefordert wurde. Die Antragstellerin erfüllte dieses Kriterium, sie unterrichtete seit ... am ... ... und im Studienjahr .../... am ... ..., von ... bis ... war sie Dozentin an der ... für ... und ..., von ... bis ... war sie Dozentin für ...- und ... sowie für ...- und ... am ... und schließlich unterrichtete sie von ... bis ... an der PH X genau das nun zu besetzende Fach Instrumentalmusik X, sie war also bereits in der „Lehramtsausbildung" tätig. Es ist zwar grundsätzlich nachvollziehbar, dass bei in der Ausbildung von Sekundarstufenlehrern/-lehrerinnen tätigen Lehrpersonen Erfahrungen im Unterricht an einer (Musik)Schule als Zusatzqualifikation gewertet werden, eine für die Vergabe der Stelle wesentliche Tätigkeit ist allerdings in der Ausschreibung zu fordern und nicht bloß als „wünschenswert" zu bezeichnen.
B war abgesehen von der ...-jährigen Tätigkeit als „Ausbildungslehrer für Schul- und Unterrichtspraktikanten" an der ... Universität ... und an der Universität ... (im Schuljahr .../...) sowie von einem Lehrauftrag für „..." an der Hochschule ... im Studienjahr ... und im Studienjahr .../... als Ersatz für A an der PH X ausschließlich als Musikerzieher in Gymnasien beschäftigt, im Schuljahr .../... war er ...lehrer in einer Musikschule. Er hatte also zum Zeitpunkt der Bewerbung nur minimale Erfahrungen als „Hochschullehrperson" bzw. in der Ausbildung von Sekundarstufenlehrern/-lehrerinnen.

Laut der Ausschreibung gehört zum Tätigkeitsprofil der gegenständlichen Stelle (u.a.) die Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Bereich „Instrumentalmusik X" im Rahmen der Ausbildung der Sekundarstufenlehrer/innen und auch der Fort- und Weiterbildung von LehrerInnen. Die Antragstellerin führte in der Senatssitzung aus, es sei nicht die Aufgabe von Instrumentallehrern und Instrumentallehrerinnen die Studierenden in Didaktik und Pädagogik zu schulen, sondern bestehe die Aufgabe in der Ausbildung im musikalischen Bereich (vgl. Seite 14). Dies erscheint dem Senat insofern schlüssig, als A an der PH X bereits seit Jahren das ausgeschriebene Fach unterrichtete, ohne selbst an einer (Musik)Schule tätig gewesen zu sein. Auch beschwerten sich die Studierenden nicht wegen eines mangelhaften Unterrichtes in Pädagogik und Didaktik, sondern weil - angeblich - kein qualitätsvoller ...unterricht stattgefunden habe (kaum ...- oder ...) und kaum Tipps zur Verbesserung der Technik gegeben worden seien.

Die „erwartete" „fundierte pädagogische Ausbildung" konnte die Antragstellerin ebenso vorweisen wie ihr Mitbewerber, auch sie hat das Lehramtsstudium Musikerziehung abgeschlossen und weiters die Instrumental- und Gesangspädagogikstudien „...", „..." und „...". Der Hochschulprofessor für Musik an der PH X konzedierte der Bewerberin auch in seiner zusammenfassenden Beurteilung nach dem Hearing (vgl. Seite 10), dass sie aufgrund des abgeschlossenen Studiums Instrumental- und Gesangspädagogik „formal betrachtet" die Anforderungen innerhalb des „Cluster Mitte" zur Abhaltung der Lehrveranstaltung Künstlerisches Fach X erfüllt.

Laut der Ausschreibung waren von den Bewerbern/Bewerberinnen - neben einem Hochschulstudium und der Verwendung in der Lehre - einschlägige wissenschaftliche Publikationen bzw. künstlerische Beiträge aus dem Bereich „Instrumentalmusik X" verlangt. Wie bereits ausgeführt monierte der Hochschulprofessor für Musik, dass die Antragstellerin „im Gegensatz zum Erstgereihten" bis dato keine wissenschaftlichen Arbeiten publiziert hätte (vgl. Seite 11). Zu den (angeblichen) publizierten wissenschaftlichen Arbeiten von B äußerte sich der Hochschulprofessor für Musik weder in seiner zusammenfassenden Beurteilung nach dem Hearing, noch in seiner Stellungnahme an die B-GBK. B führte jedenfalls in seiner Bewerbung keine publizierten wissenschaftlichen Arbeiten an. Im letzten Satz des „Ansuchens" um die Bestellung von B zum Lehrenden an der PH an das BMBWF vom ... hieß es: „Eine Bewertung der einschlägigen künstlerischen Publikationen durch das Rektorat liegt bei". Dem Senat wurde keine solche „Bewertung" vorgelegt.

Die Darstellung der künstlerischen Tätigkeiten bzw. der „musikalischen Zusammenarbeit" in As Bewerbung belegt jedenfalls zahlreiche künstlerische Beiträge (vgl. siehe Seite 4). B führte ebenfalls „Künstlerische Tätigkeiten" in seiner Bewerbung an (vgl. Seite 9). Anhand dieser Angaben der Bewerberin und des Bewerbers ist für den Senat nicht ersichtlich, dass Bs künstlerische Beiträge im Hinblick auf die Ausübung der angestrebten Stelle höher zu bewerten wären als jene von A, und eine diesbezügliche Bewertung durch die Berufungskommission liegt - wie erwähnt - dem Senat nicht vor.

An Kenntnissen und Fähigkeiten wurde die „versierte Erfahrung für Liedbegleitung in verschiedenen Stilrichtungen (z.B. Volksmusik, Folklore international, Rock, Pop, etc)" erwartet. Aufgrund der Beispiele ist davon auszugehen, dass die Anforderung nicht oder zumindest nicht in erster Linie in Bezug zu ... Musik bzw. ...musik zu sehen ist. Dass Erfahrungen mit ... Musik und/oder ...musik im Zusammenhang mit der gegenständlichen Stelle keine (besondere) Bedeutung zukommt, ist auch der einleitenden Frage der Rektorin/der Rektors an B im Hearing zu entnehmen. Die

Rektorin/der Rektor fragte den Bewerber, ob er sich „hier“ wohl fühlen würde, denn er komme aus der ...musik und „diese Stelle wäre aber ...musik“. Nicht nachvollziehbar ist daher die Feststellung des Hochschulprofessors für Musik, nämlich bei der ausgeschriebenen Stelle gehe es „primär um die Betreuung von Studierenden für das Künstlerische Fach X, d.h. klassischer(!) ...unterricht“. Schließlich ist auch aus Bs Darstellung seiner künstlerischen Tätigkeiten - im Gegensatz zu As Liste mit künstlerischen Tätigkeiten - nicht ersichtlich, dass er wesentliche Erfahrungen im Bereich der ...musik hätte. A hatte Auftritte als ..., ... und ..., bezüglich des „...musikalischen Bereichs“ gab er nicht näher bezeichnete Auftritte als ... und ... „in verschiedenen Formationen“ an. Weiters ist aufgrund des von der PH vorgegebenen Themas für den Vortrag im Rahmen des Hearings, nämlich „Didaktische Möglichkeiten der Umsetzung des Schwerpunkts ... musik(!) in der Sekundarstufenausbildung von Lehrer und Lehrerinnen“, nicht nachvollziehbar, inwiefern die von dem Hochschulprofessor für Musik festgestellte „künstlerische Qualifikation As als Sängerin und ... mit dem Schwerpunkt ... musik“ ein Manko sein soll. Den Aufzeichnungen über die Fragen und Antworten im Hearing ist auch nicht zu entnehmen, welche konkreten didaktischen Möglichkeiten der Umsetzung des Schwerpunkts ...musik in der Ausbildung von Lehrern und Lehrerinnen der Bewerber aufgezeigt hat. Die Ausführungen des Hochschulprofessors für Musik zum Vortrag des Bewerbers bestehen in Leerformeln wie, dessen „Argumentationslinien“ seien stringent gewesen, er habe namhafte Musikpädagoglnnen zitiert er, woraus eine Kenntnis der Basisliteratur ersichtlich sei, er habe für eine Vernetzung aller Bereiche des Schulmusikstudiums plädiert usw. Die ins Treffen geführten „vielschichtigen Argumente“ des Bewerbers wurden aber nicht dargelegt, ebenso wenig wie eine Vernetzung konkret erfolgen sollte/könnte usw. A betreffend hielt der Hochschulprofessor für Musik fest, dass in ihrem Vortrag Wünsche nach inhaltlichen und strukturellen Veränderungen sowie „persönliche Ideen“, wie ...musik an der Hochschule positioniert werden könnte, dominiert hätten. Der Senat kann aufgrund dieser allgemein gehaltenen Ausführungen und Feststellungen nicht erkennen, dass der Bewerber in der Praxis eher umsetzbare Vorschläge für die Ausbildung von Sekundarstufenlehrern/-lehrerinnen geliefert hätte als die Bewerberin.

Zum Feedback der Studierenden zu As Unterricht ist Folgendes festzuhalten: Erstmals in der ...jährigen Tätigkeit der Antragstellerin an der PH X erhoben Studierende Beschwerden, vorerst mündlich bei dem Hochschulprofessor für Musik. Das von der PH eingeforderte schriftliche Feedback wurde per E-mail vom ... übermittelt, ... Tage vor dem Hearingtermin. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass der Hochschulprofessor für Musik in seiner Stellungnahme zum Bewerber abschließend „außerhalb einer fachlichen Perspektive“ kryptisch anmerkte, dass dessen „gezeigtes Kommunikationsverhalten auf eine entsprechende Empathie- und Teamfähigkeit schließen lässt.“ Die Antragstellerin betreffend führte der Hochschulprofessor für Musik in seiner Stellungnahme an den Senat, ebenfalls kryptisch, aus, die Kritikpunkte der Studierenden am Unterricht ließen sich „leider noch großflächig ergänzen“. Dazu hält der Senat fest, dass es nicht gerade für die Sachlichkeit und Fairness einer Eignungsbeurteilung spricht, wenn die Kompetenz einer Bewerberin/eines Bewerbers mit bloßen Andeutungen in ein schlechtes Licht gerückt wird.

Aus den dargelegten Gründen ist die vorliegende Eignungsbeurteilung für den Senat nicht nachvollziehbar, es ist offensichtlich, dass sachfremde Motive bei der Beurteilung eine wesentliche Rolle gespielt haben.

Zusammenfassend ist zum Auswahlverfahren festzuhalten, dass dieses nicht mit der gebotenen Genauigkeit im Hinblick auf die tatsächlich mit der Stelle verbundenen Aufgaben und Anforderungen durchgeführt wurde. Es fehlt eine strukturierte Prüfung der Erfüllung der Anforderungen durch die Bewerberin und den Bewerber und in der Folge auch ein strukturierter Vergleich ihrer Qualifikationen im Hinblick auf das Anforderungsprofil.

Die negative Beurteilung der Qualifikationen der Antragstellerin, die das Fach Instrumentalmusik X bereits an der PH X in mehreren Studienjahren unterrichtete, ist sachlich ebenso wenig nachvollziehbar wie die betont positive Beschreibung der Fähigkeiten des Bewerbers, der erst seit knapp ... eine Unterrichtstätigkeit an der PH ausübte.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass der Grund für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers in der Schwangerschaft der Antragstellerin und in der in der Zukunft erwartbaren „Belastung“ durch die Betreuung ihres Kindes gelegen ist.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Bestellung von B zum Instrumentallehrer für X an der PH X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 iVm § 4a (2) und § 5 Z 4 B-GlBG diskriminiert wurde.

Für das Vorliegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 13 B-GlBG ergaben sich im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte.

Die Anwendung des Frauenförderungsgebotes des B-GlBG wäre nicht geboten gewesen, da der im Gesetz geforderte Frauenanteil im Bereich der Lehrenden an Pädagogischen Hochschulen erfüllt war, laut der Rektorin waren in der

Verwendungsgruppe PH2 bzw. der Entlohnungsgruppe ph2 im ... 36 Frauen und 26 Männer beschäftigt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche nach § 17 B-GlBG wird verwiesen.

Wien, April 2021

Zuletzt aktualisiert am

10.06.2021

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at