

Gbk 2021/8/16 B-GBK I/265/21

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.08.2021

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch das Ausscheiden ihrer Bewerbung um die Planstelle des Vizerektors/ der Vizerektorin für ... der Pädagogischen Hochschule (PH) X aus dem Auswahlverfahren aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Das Ausscheiden der Bewerbung von A aus dem Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle des Vizerektors/ der Vizerektorin für ... der PH X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die A führte Folgendes aus:

Sie habe sich am ... als Vizerektorin für ... an der PH X beworben und der Vorsitzenden des Hochschulrates (HSR) ... alle erforderlichen Unterlagen übermittelt. Per Schreiben vom ... sei sie von ... informiert worden, dass beschlossen worden sei, ihre Bewerbung „aus formalen Gründen aus dem Auswahlverfahren auszuschneiden“. Welcher Art die formalen Gründe gewesen seien, habe die A nicht in Erfahrung bringen können.

Es sei anzunehmen, dass das „zuständige Gremium“ beabsichtigt habe, sie „rechtzeitig aus dem Rennen zu nehmen“, um ihr nicht die Möglichkeit zu geben, am Hearing teilzunehmen, obwohl Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen worden seien.

Ihrer Bewerbung sei zu entnehmen, dass sie jahrelange ... habe. ... sei sie für den Aufbau der ... in das ... berufen worden und habe viele Jahre die ... für ... geleitet. An der PH ... habe sie das ... geleitet und sei in vielen ... tätig gewesen. Die Entscheidung des HSR habe auch Verwunderung bei den in den Bestellungsprozess eingebundenen Gremien hervorgerufen.

Sie sei ... Jahre alt, es sei möglich, dass ihr Alter zur Diskriminierung geführt habe.

In ihrer Bewerbung vom ... legte A (offenbar den Anforderungskriterien der Ausschreibung folgend) ihre „Mehrjährige Erfahrung in ...“, ihre „Führungs- und Organisationserfahrung insbesondere in ...“ ihre „Erfahrung im ... und Fähigkeiten in der Personalführung und Personalentwicklung“, ihre „Kenntnisse des österreichischen Schul- und Hochschulwesens“, ihre „Erfahrungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung“, ihre „Kenntnisse und Erfahrungen der berufsfeldbezogenen Forschung und Entwicklung“, ihre „Erfahrungen mit internationalen Kontakten“, ihre „Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Gender und Diversity“, ihre „Fähigkeiten zur nachhaltigen Strategieentwicklung in Bezug auf die Zukunftspositionierung der PH X im regionalen Kontext und Entwicklungsverbund ... sowie im überregionalen Kontext (Österreich und international)“ sowie ein „Konzept zur Weiterentwicklung im Bereich ...“ der PH X (zwei A4-Seiten) dar. Zum Nachweis ihrer wissenschaftlichen Qualifikationen legte sie einen „Auszug“ ihrer Publikationen (3½ A4-Seiten) vor.

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zum Antrag abzugeben und die für die Personalentscheidung relevanten Unterlagen zu übermitteln, antwortete die Vorsitzende des HSR der PH X A mit Schreiben vom ... Folgendes:

„... In der Ausschreibung für die Funktion ... war ein mehrstufiges Auswahlverfahren vorgesehen. Das Verfahren bestand aus einer Vorauswahl der Kandidatinnen und Kandidaten basierend auf den Bewerbungsunterlagen und Stellungnahmen der gesetzlich vorgesehenen Gremien. Für die in die engere Wahl aufgenommenen Kandidatinnen und Kandidaten wurden Hearings (öffentliche Präsentation an der Pädagogischen Hochschule X sowie ein vertiefendes Gespräch im geschlossenen Kreis des Hochschulrates) durchgeführt.

Am ... lagen dem Hochschulrat ... Bewerbungen (... Frauen und ... Männer) vor.

....

In keinem der Ausschreibungskriterien wurde auf Geschlecht und Alter Bezug genommen. Ebenso wurden in keiner Phase des Auswahlverfahrens Diskriminierungen in Bezug auf Geschlecht und Alter vorgenommen. In die engere Wahl und somit Verbleib im weiteren Verfahren wurden ... Bewerberinnen und ... Bewerber aufgenommen. Frau A wurde vom Hochschulrat einstimmig nicht in das weitere Verfahren aufgenommen.

Dem Hochschulrat war es bei der Vorauswahl ein grundlegender Aspekt, jene Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen, welche alle Ausschreibungskriterien erfüllen und insbesondere aktuell im Hochschulbereich tätig sowie in die aktuellen Veränderungsprozesse eingebunden sind und sich für die innovative Weiterentwicklung und Positionierung der Pädagogischen Hochschule X im Entwicklungsverbund ... am geeignetsten darstellen.

Die ausführlichen Begründungen zum Auswahlverfahren liegen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im übermittelten Bestellungsantrag vor“.

Aufgrund dieser „Stellungnahme“ wurde das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) ersucht, dem Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) den Bestellungsantrag zu übermitteln.

Mit Schreiben vom ... teilte das BMBWF mit, folgende Unterlagen zu übermitteln:

- ? „Bestellungsantrag (Votum) Vizerektorat PH-X
- ? Gutachten Vizerektorat PH X
- ? Kriterientabelle PH X“

Dieses Konvolut umfasste 28 Seiten. Der Bestellungsantrag des HSR als solcher befand sich nicht unter den Unterlagen, sondern es wurden daraus lediglich die ... und die Bewerberin X betreffenden Ausführungen über die Erfüllung der einzelnen Anforderungen zitiert. Der HSR hatte offenbar lediglich diesen Bewerber und diese Bewerberin in seinen Bestellungsantrag aufgenommen.

Die Unterlage bestand aus zwei Teilen. Der erste Teil (17 Seiten) beginnt mit:

„Vorbemerkung: Aufgrund der Ausschreibung betreffend die Bestellung der ausgeschriebenen Position (Vizektorin/Vizektor der Pädagogischen Hochschule X) wurde eine Analyse aller vorliegenden Unterlagen durchgeführt.

Herangezogen wurden dazu folgende Unterlagen:

- Ausschreibungstext
- Bewerbungsunterlagen (inklusive CV)
- Beschluss des Hochschulrates vom ...
- Stellungnahme und Begründung des Hochschulrates
- Stellungnahmen der Gremien am Hochschulstandort
- Bewertung der Kandidat/innen
- Gutachten ...“

Anschließend folgte:

„Aktenvermerk betreffend

Mögliche Empfehlung im Zusammenhang mit der Besetzung der Position einer

Vizektorin/eines Vizektors (PH-X)

Vorgehensweise:

Da die in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse/Aufgaben (Voraussetzungen) bzw. geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten mit keiner besonderen Gewichtung ausgeführt sind, werden alle in der Ausschreibung angeführten Punkte gleichrangig gewichtet.

Folgende Punkte sind zu berücksichtigen:

Die Ausschreibung richtet sich an Personen mit folgenden Voraussetzungen:

- Einem Doktoratsabschluss sowie einer dem Anforderungs- und Aufgabenprofil entsprechenden wissenschaftlichen Qualifikation,
- Mehrjähriger Erfahrung in ... sowie Kenntnis der österreichischen und internationalen Forschungs- und Bildungslandschaft.

Darüber hinaus werden folgende Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet:

- Führungs- und Organisationserfahrung insbesondere in ... sowie Erfahrung im ...und Fähigkeiten in der Personalführung und Personalentwicklung
- Fundierte Kenntnisse des österreichischen Schul- und Hochschulwesens
- Erfahrungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen der berufsfeldbezogenen ...
- Erfahrungen mit internationalen Kontakten
- Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Gender und Diversity
- Fähigkeiten zur nachhaltigen Strategieentwicklung in Bezug auf die Zukunftspositionierung der Pädagogischen Hochschule X im regionalen Kontext und Entwicklungsverbund ... sowie im überregionalen Kontext (Österreich und international)

Gemäß § 21 Hochschulgesetz 2005 werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen.

Im ersten Schritt werden

die einzelnen Ausschreibungspunkte herausgelöst und für jeden dieser einzelnen Punkte

0 bis 3 Punkte vergeben (0 nicht erfüllt, 1 im geringen Ausmaß erfüllt, 2 überwiegend erfüllt und 3 im vollen Ausmaß erfüllt)

Als Basis für die Zuordnung werden die jeweiligen Bewerbungsunterlagen (inkl. Lebensläufe) herangezogen.“

Daran anschließend erfolgte unter der Überschrift „Zuordnung der Bewerber/innen“ die Punktevergabe für ... (den letztlich erfolgreichen Bewerber) und der Bewerberin X mit einer kurzen Begründung dafür.

Anschließend daran wurde festgehalten, dass sich die Bewerberin Y im Auswahlverfahren „laut Reihung des Hochschulrates außerhalb eines Listenplatzes befand, weshalb sie im Vorschlag nicht berücksichtigt wurde.“

Weiter hieß es: „Bezüglich der Kandidatin A wird festgestellt, dass sie zwar wesentliche Voraussetzungen für die Aufnahme in den Reihungsvorschlag erfüllen würde, jedoch ihr vorgelegtes Konzept nicht umfassend genug gewesen sei und auch weitreichende strukturelle und inhaltliche Mängel aufgewiesen habe. Darüber hinaus wird festgestellt, dass die Genannte seit ... nicht mehr im hochschulischen (tertiären) Sektor tätig ist und für diese Zeitspanne keinerlei ähnlich gelagerte berufliche Zeiten nachweisen konnte. Folglich konnte die Genannte nicht in den Reihungsvorschlag aufgenommen werden.“

Im Folgenden hieß es in der Unterlage:

„Im zweiten Schritt erfolgt die Prüfung der Stellungnahme des Hochschulrates auf objektive nachvollziehbare Grundlagen:

Der HSR hat mit Schreiben vom ... der Frau Bundesministerin folgenden Reihungsvorschlag vorgelegt:

1. ...
2. Bewerberin X

Die schriftlichen Ausführungen des HSR lauteten in diesem Ergebnisbericht wie folgt: ...“

Im Folgenden wurden die Ausführungen betreffend ... und X zitiert. Das Ergebnis des HSR lautete: „Der Hochschulrat kommt deshalb zum Schluss, dass ... auf den 1. Listenplatz zu setzen ist“, „Frau X wird deshalb – mit deutlichem Abstand zum Erstgereihten – auf den 2. Listenplatz gereiht“.

Der Unterlage ist weiters zu entnehmen, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der PH X der Ansicht gewesen sei, dass für die ausgeschriebene Funktion A, die Bewerberin X und der Bewerber Z in Frage kämen. ... schien in der Reihung des AKG nicht auf.

Der Dienststellenausschuss (DA) habe die Qualifikationen der Bewerber/innen aufgelistet, aber keine Reihung vorgenommen.

Das Hochschulkollegium habe die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet, „ohne dabei eine/n Kandidat/in im Besonderen hervorzuheben“.

Der DA für das Verwaltungspersonal habe keine Stellungnahme abgegeben.

Das Fazit des BMBWF daraus war, dass „eine Bewertung auf Basis der vorgelegten Unterlagen nicht möglich“ sei „und“ sich der AKG/der DA/das HSK „nicht für eine/n bestimmte/n Kandidat/in ausgesprochen hat“ „eine objektive Berücksichtigung nicht vorgenommen werden“ könne.

Vermerkt wurde, dass die Rektorin der PH X mit Stellungnahme vom ... ihre Bedenken hinsichtlich der Bestellung von ... zum Vizerektor ausgesprochen habe, da er ihrer Meinung nach nicht die ... Voraussetzungen mitbringe.

In der Unterlage wurde weiters festgehalten, dass der hinzugezogene Gutachter ... in seinem Gutachten vom ... festgestellt habe, dass er weder den Erst- noch die Zweitgereiht für die ausgeschriebene Funktion geeignet erachte. Der Gutachter habe seine Beurteilung „primär“ auf die Kandidatin A „fokussiert“, „die jedoch mangels qualitätskonformen Konzepts nicht in die engere Wahl gezogen werden konnte“. „Folglich“ habe das vorgelegte Gutachten „für eine objektive Beurteilung des Bestellungsverfahrens nicht herangezogen werden“ können, da es „im Kern die übermittelte Aufgabenstellung verfehlt und zu keinem entscheidungsrelevanten Ergebnis führt, zumal auf eine Kandidatin eingegangen wird, die schlussendlich in die Bewertung nicht miteinbezogen werden kann“.

Abschließend wurde festgehalten, dass „auf Basis der ermittelten Ergebnisse [] die Bestellung von ... als Vizerektor der PH-X empfohlen“ werde.

Der zweite Teil der dem Senat übermittelten Unterlage enthält das „Votum“ aus dem Akt des BMBWF zur „Einholung der Genehmigung durch den Herrn Bundesminister“. Der Inhalt entspricht größtenteils dem Inhalt des ersten Teils der

dem Senat zur Verfügung gestellten Unterlagen, nämlich Ausschreibungskriterien, Zitat des „Ergebnisberichts“ des HSR, Ergebnis der Punktbewertungen durch das BMBWF und die (zusammengefasste) Begründung dafür, dass das Gutachten von ... „nicht herangezogen“ werden könne.

Abschließend wurde dem Herrn Bundesminister „auf Basis der ermittelten Ergebnisse“ die Bestellung von ... zum Vizerektor der PH-X empfohlen. Festgehalten wurde, dass der Bestimmungsvorschlag des HSR in der zuständigen Sektion II geprüft worden sei und keine formalen oder inhaltlichen Bedenken bestehen würden, dem Vorschlag zu folgen.

Die dem Senat zur Verfügung gestellte Unterlage enthielt schließlich eine Kriterientabelle mit der Überschrift „Kriterien der Kandidat/innen für die Position eines Vizerektors für ... an der PH X“. Aus dieser Tabelle (vermutlich des BMBWF) geht hervor, dass A attestiert wurde, dass sie das Kriterium „abgeschlossenes Doktorat“ „im vollen Ausmaß“ erfülle. Die Kriterien „wissenschaftliche Qualifikationen“, „mehrjährigen Erfahrung in ...“, „Kenntnisse der österreichischen und internationalen Forschungs-, und Bildungslandschaft“ sowie „Erfahrung mit internationalen Kontakten“ erfülle sie „überwiegend“. Lediglich „im geringem Ausmaß“ erfülle sie die Kriterien „Führungs- und Organisationserfahrungen insbesondere im ...“, „Erfahrung im ...“, „Personalführungs- und Entwicklung“ sowie „fundierte Kenntnisse des österreichischen Schul- und Hochschulwesens“. Die Kriterien „Erfahrung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung“, „Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen der berufsfeldbezogenen ...“, „Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Gender und Diversity“, „Fähigkeiten zu Strategieentwicklung ...“ erfülle sie nicht.

... wurde attestiert, ... Kriterien im vollen Ausmaß und ... Kriterien überwiegend zu erfüllen.

Vermerkt war in dieser Tabelle, dass A seit ... nicht mehr an einer PH tätig gewesen sei. Ihr Konzept entspreche „qualitativ nicht den gängigen Voraussetzungen. Sie wurde daher nicht in den Reihungsvorschlag aufgenommen“. Ob letzteres auch im BMBWF geprüft wurde, oder bloß die Feststellung des HSR übernommen wurde, geht aus den Unterlagen nicht hervor.

Für den ... war eine virtuelle Sitzung des Senates anberaumt; in welcher der Antrag von A behandelt werden sollte. Aufgrund technischer Probleme musste die Sitzung vertagt werden. Bevor der Vertagungsbeschluss gefasst wurde, gab ..., die als Dienstgebervertreterin an der Sitzung teilnehmen sollte, an, den 32-seitigen Besetzungsvorschlag des HSR dem BMBWF übermittelt zu haben. Da dieser (vom Ministerium) dem Senat nicht vorgelegt (sondern lediglich daraus zitiert) wurde, wurde ... aufgetragen, beim Ministerium die Übermittlung des Vorschlages an den Senat zu veranlassen.

Nachdem der Besetzungsvorschlag nicht einlangte, wurde ... per mail vom ... erneut ersucht, die Übermittlung zu veranlassen. Dem Ersuchen wurde nicht nachgekommen.

Der Senat beschloss daher in seiner Sitzung am ... aufgrund des Antrages und der vom BMBWF bislang vorgelegten Unterlagen das gegenständliche Gutachten.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechts oder (u.a.) Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wurde.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG 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 des (für die definitive Personalentscheidung zuständigen) BMBWF im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Vorsitzende des HSR der PH X begründete die Entscheidung des HSR, A nicht zum zweiten Teil des Auswahlverfahrens, nämlich zur öffentlichen Präsentation an der PH und zu einem „vertiefenden Gespräch im geschlossenen Kreis des Hochschulrates“, kurz zum Hearing, zuzulassen damit, dass „bei der Vorauswahl ein grundlegender Aspekt“ gewesen sei, „jene Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen, welche alle Ausschreibungskriterien erfüllen und insbesondere aktuell im Hochschulbereich tätig ...“ seien (siehe Seite 3).

Dazu ist festzuhalten, dass die Bewerberin X, welche nicht vom „weiteren Verfahren“ ausgeschlossen, sondern zum Hearing zugelassen wurde, ebenfalls nicht alle Anforderungen erfüllte. Dem Zitat des BMBWF aus den Ausführungen des HSR im „Ergebnisbericht“ ist zu entnehmen, dass der HSR feststellte, die Bewerberin X habe die Anforderung an

die „Führungs- und Organisationserfahrungen ...“ nicht erfüllt, und zu ihrer „Fähigkeit zur Strategieentwicklung ...“ wurde festgehalten: „nicht nachgewiesen“.

Laut der „Kriterientabelle“ (des BMBWF) erfüllte die Bewerberin X – wie A – gar ... der ... Anforderungen nicht, nämlich „Führungs- und Organisationserfahrung ...“, „Erfahrung im ...“, „Personalführung- und Entwicklung“ sowie „Fähigkeit zur Strategieentwicklung ...“. (A erfüllte abgesehen vom Kriterium „Fähigkeit zur Strategieentwicklung ...“ ... andere Kriterien nicht).

Das Vorbringen der Vorsitzenden des HSR, nur jene hätten sich an der PH und vor dem HSR präsentieren dürfen, denen – nach Prüfung ihrer Bewerbungsunterlagen – attestiert worden sei, alle Anforderungen zu erfüllen, entspricht somit nicht der Wahrheit.

Betreffend das Vorbringen, dem HSR sei insbesondere auch eine aktuelle Tätigkeit im Hochschulbereich mit Einbindung in die aktuellen Veränderungsprozesse wichtig gewesen, verweist der Senat darauf, dass eine solche in der Ausschreibung der Funktion nicht verlangt wurde und sie daher auch kein Kriterium für die Entscheidung über die Teilnahme am weiteren Auswahlverfahren sein darf.

Zur Beurteilung des Konzeptes von A zur Weiterentwicklung im Bereich ... als qualitativ nicht den gängigen Voraussetzungen entsprechend bzw. als nicht umfassend genug und auch strukturell und inhaltlich mangelhaft (vgl. Seite 5) ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Befassung mit Konzepten, also mit deren Inhalten, nicht um die Prüfung eines formalen Ausschreibungserfordernisses handelt, dessen Fehlen ein Ausscheiden aus dem weiteren Auswahlverfahren rechtfertigt. Die Beurteilung/Bewertung von Konzepten ist - wie die Beurteilung der Qualifikationen für eine Stelle/Funktion - Gegenstand des Auswahlverfahrens und nicht Gegenstand einer Vorprüfung im Besetzungsverfahren, die den Zweck hat, Bewerbungen, die die unbedingten (formalen) Kriterien oder die Minimalerfordernisse nicht erfüllen und deshalb mit Sicherheit keine Chance auf Erfolg haben, von einer eingehenden Eignungsprüfung auszunehmen.

Das BMBWF hat A auch nicht im Vorfeld ausgeschieden. Aus der Kriterientabelle geht hervor (vgl. Seite 7), dass eine (inhaltliche) Prüfung ihrer Qualifikationen vorgenommen wurde, denn anders ist es nicht möglich, Aussagen darüber zu treffen, ob Anforderung im vollen Ausmaß, überwiegend, im geringen Ausmaß oder nicht erfüllt werden.

Es ist daher absolut nicht nachvollziehbar, dass A – anders als die Bewerberin X – nicht die Möglichkeit bekam, ihr Konzept im Rahmen des Hearings näher zu erläutern. In der zusammenfassenden Beurteilung der Bewerberin X ist zu lesen, dass diese im Hearing nicht mit innovativen Ansätzen zur Weiterentwicklung der Hochschule im Bereich ... aufwarten habe können. Ihr Konzept kann also (auch) nicht überzeugend gewesen sein (sonst hätte es die gefragten innovativen Ansätze enthalten), und dennoch wurde die Bewerberin zum Hearing zugelassen.

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb der Gutachter ... die Qualifikationen von A prüfte, obwohl sie doch schon aus dem Verfahren ausgeschieden worden war. Bemerkenswert ist jedenfalls, dass ein derart renommierter und vom BMBWF sehr geschätzter Wissenschaftler und Gutachter wie ... „im Kern die übermittelte Aufgabenstellung“ – die dem Senat nicht bekanntgegeben wurde – „verfehlt“ hätte. Er sei auf eine Kandidatin eingegangen, die „schlussendlich in die Bewertung nicht miteinbezogen werden kann“ (siehe Seite 6).

Der Senat schließt aus den ihm vorgelegten Unterlagen, dass letztlich im gegenständlichen Auswahlverfahren allein der offensichtliche Wunsch des HSR, die Funktion des Vizerektors mit ... zu besetzen, maßgebend war. Das BMBWF ging nach Vorliegen des Zweivorschlages des HSR nicht auf die Einwände der Rektorin der PH (sie bezweifelte ... wissenschaftliche Kompetenz) und auf die Stellungnahme des AKG (in der ... nicht vorkommt) ein und ließ sogar den Umstand außer Acht, dass ... A offenbar als sehr gut qualifiziert erachtete.

Mangels einer sachlichen Begründung für das Ausscheiden von A vom Hearing gewann der Senat den Eindruck, dass die A ausgeschieden wurde, weil sie aufgrund ihrer Qualifikationen eine ernst zu nehmende Konkurrentin für den von Vorneherein präferierten Bewerber ... war. Da die Präferenz für ihn nicht auf einem Sachargument beruht, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass ... (Jahrgang ...) bevorzugt wurde, weil er ein Mann und rund ... Jahre jünger ist als die Antragstellerin (Jahrgang ...).

Der Senat stellt daher fest, dass A durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle des Vizerektors/der Vizerektorin für ... der PH ... aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B- GIBG diskriminiert wurde.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 bzw. § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Wien, am ...

Zuletzt aktualisiert am

20.09.2021

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