jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/12/19 B-GBK I/296/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.12.2022

Norm

§4 Z5 B-GlBG
§13 Abs1 Z5 B-GlBG

1. B-GlBG § 4 heute
2. B-GlBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GlBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GlBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

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 sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Instituts für X der PH X (...) auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Betrauung von B mit der Leitung des Instituts für X an der PH Xstellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

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

A führte darin aus, dass sie sich um die Planstelle „(Vertrags-)Hochschullehrperson für X“ an der PH X, welche de facto

mit der Leitung des Instituts für X (...) verbunden sei, beworben habe. Sie habe alle Kriterien der Ausschreibung erfüllt, ihre Leitungserfahrung und Erfahrungen in Hochschulgremien und Arbeitsgruppen an der Hochschule würden sie für die Stelle qualifizieren. Die Stelle habe der einzige Bewerber erhalten, obwohl sie mit ihrem Doktoratsstudium und ihrer langjährigen Erfahrung im Bereich die höhere Qualifikation vorweisen könne, und obwohl in der Ausschreibung auf § 11b bzw. § 11c B-GlBG hingewiesen worden sei.

Am ... sei sie zum Bewerbungsgespräch mit dem Rektorat eingeladen worden. Am ... habe sie die Absage erhalten, mit der Begründung, der Mitbewerber könne ein sehr gutes Dienstzeugnis und innovativere Ideen vorweisen. Als langjährige Mitarbeiterin an der PH X, insbesondere im Bereich der Fort- und Weiterbildung, bekomme „frau" kein Dienstzeugnis, und Projekte, die an Qualität nicht minderwertiger seien, seien anders gewertet worden als die des Bewerbers, der neu an der PH X sei.

Der Dienststellenausschuss (DA) und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AK für GBF) der PH X seien mit der Bestellung des Mitbewerbers nicht einverstanden gewesen.

Dem Antrag waren die Bewerbung von A sowie ein von ihr verfasstes Schreiben an das Rektorat vom ... angeschlossen.

Ihrer Bewerbung ist zu entnehmen, dass A ... geboren wurde und das Studium für X abschloss. Sie gab an, Auslandsaufenthalte sowie einige Zusatzausbildungen (z.B. Ausbildung zur Gestaltpädagogin, Ausbildung zur Begleitlehrerin für Unterrichts- und Schulpraktikum) absolviert und an zahlreichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen zu haben. An der Universität ... habe sie zwischen ... und ... ein PhD-Studium absolviert (Dissertationsthema: „...“). Von ... bis ... sei sie an verschiedenen Schulen tätig gewesen. Seit ... arbeite sie an der PH X am Institut X, seit ... als Hochschullehrerin.

Die Bewerbung beinhaltete eine Liste der Aus-, Fort- und Weiterbildungen von A und der Tagungen und Lehrgänge, an denen sie teilnahm, sowie die Listen ihrer diversen Tätigkeitsfelder und der Publikationen.

Ergänzend zum Antrag übermittelte A der B-GBK am ... eine Stellungnahme des AK für GBF an die Rektorin/den Rektor der PH X, ..., in der im Wesentlichen ausgeführt wurde, dass der AK die Besetzung der Stelle mit B nicht unterstütze, weil A formal höher qualifiziert sei und beste Qualifikationen für eine Institutsleitung vorweise. Es sei nicht nachvollziehbar, „aufgrund welcher Kriterien und Beweggründe das Rektorat in dieser Weise entschieden" habe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die PH X am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte darin Folgendes aus:

Bei der gegenständlichen Stelle handle es sich um eine PH2/ph2-Planstelle für den Bereich X. Die Bestellung als „Institutsleitung" erfolge durch Betrauung durch das Rektorat gemäß § 16 HG bzw. § ... Statut der PH X.

Der bisherige Institutsleiter sei pensioniert worden und am Institut sei keine/r der derzeitigen Mitarbeiter/innen als eindeutig „geeignet" eingeschätzt worden, daher sei die Planstelle ausgeschrieben worden, um externe, potenziell für die Institutsleitung geeignete Bewerber/innen anzusprechen. Außer A und B habe sich niemand beworben.

B sei aufgrund seiner breiteren Ausbildung und dem weitreichenderen Umfang an einschlägigen wissenschaftlichen Publikationen vom Rektorat einstimmig als der geeignetere Kandidat angesehen worden. Er könne inhaltliche Schwerpunkte und universitäre Lehrerfahrung vorweisen, „die für die PH X sowohl im Bereich der anstehenden Weiterentwicklung der ... Aus-, Fort- und Weiterbildung als auch in der berufsfeldbezogenen Forschung in Zukunft besonders relevant" seien. Zudem sehe das Rektorat auf Basis der geführten Bewerbungsgespräche bei B mehr Innovationskraft und höhere kommunikative Fähigkeiten in Hinblick auf die Institutsleitung als bei A, er solle daher die ausgeschriebene Stelle bekommen und werde – genau wie A – dienstzugeteilt. Für A ändere sich nichts, sie bleibe „auf ph2-Niveau" und sei gegenüber B nicht schlechter gestellt, der „darüber hinaus auch mit der Institutsleitung betraut werden soll."

Im Hinblick auf § 11c B-GlBG werde angemerkt, dass an der PH X von ... Institutsleitungen ... weiblich und ... männlich besetzt seien, mit der Betrauung von B liege das Verhältnis bei 50:50.

Der Stellungnahme waren die Stellenausschreibung, die Bewerbungsunterlagen von B, eine Gegenüberstellung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers sowie das Statut der PH X angeschlossen.

Die Ausschreibung der Stelle „(Vertrags-)Hochschullehrperson für X (ph2/PH2)" umfasst folgende Aufgaben und Tätigkeiten:

? Erstellung des Lehrangebotes und der Lehrfächerverteilung für die ... Aus-, Fort- und Weiterbildung

? Beratung und Betreuung von Studierenden und ...lehrer*innen

? Leitung eines engagierten Teams

? Mitarbeit in hochschulinternen und hochschulübergreifenden Arbeitsgruppen

? (Weiter-)entwicklung von Konzepten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in ... Themenfeldern

? Initiierung und Durchführung berufsfeldbezogener Forschung im Bereich ...

? Vernetzung und Kooperation mit relevanten Bildungseinrichtungen vor Ort

Zu den geforderten Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen zählen:

? fachbezogenes Hochschulstudium mit Magister/Masterabschluss oder Doktorat

? mindestens 4-jährige einschlägige Lehr- oder Berufspraxis

? mehrjährige Tätigkeit in Lehre und Forschung in .../... Themenfeldern

? hohe Leitungs-, Führungs- und Netzwerkkompetenz

? Problemlösungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit

? gute EDV-Kenntnisse

Dem Lebenslauf von B ist zu entnehmen, dass er ... geboren wurde, im ... an der Universität ... das Diplomstudium ... abschloss und das Lehramtsstudium „...", das Diplomstudium ... und zwei Universitätslehrgänge absolvierte. Seit ... betreibe er das Doktoratsstudium ... an der Universität .... Von ... bis ... sei er Universitätsassistent und im Studienjahr .../... Senior Lecturer an der Universität ... gewesen. Seit ... sei er Vertragslehrer an der BHAK/BHAS ... sowie seit ... Lehrbeauftragter an der Universität ... und seit ... Lehrbeauftragter an der Universität ...

Der Bewerbung waren u. a. angeschlossen: Publikationsliste, Dienstzeugnis der Universität ... von ..., „Bericht über die dienstliche Leistung" der BHAK/BHAS ... aus ...

Das Statut der PH X enthält zum Punkt „Institutsleitung" folgenden Passus:

„§ ... Das Rektorat hat einen Vorschlag zu erstellen, in dem geeignete Lehrerinnen oder Lehrer gemäß § ... idgF Übereinkommen der ..., für die Betrauung mit der Leitung der im Organisationsplan vorgesehenen Institute der Pädagogischen Hochschule genannt werden und dem Hochschulrat zur Stellungnahme vorzulegen.

(2) Betrauungen durch die Rektorin/den Rektor erfolgen für einen Zeitraum von fünf Studienjahren. Neuerliche Betrauungen sind zulässig. Im Fall einer Änderung des Organisationsplans, die zu einer Änderung der Institutsgliederung führt, hat eine neue Betrauung der betroffenen Institutsleitungen zu erfolgen."

Die Qualifikationen von A und B wurden wie folgt dar- und gegenübergestellt:

Anstellungserfordernisse laut Ausschreibungstext

A

B

Formale Qualifikation:

Anforderung fachbezogenes Hochschulstudium mit Magister / Masterabschluss oder Doktorat

...

- Studium der ...
- Dissertation: ...

Die Anforderung „fachbezogenes Hochschulstudium" ist erbracht, die Bewerberin verfügt darüber hinaus über ein abgeschlossenes Doktoratsstudium, die Dissertation wurde nicht veröffentlicht

Zahlreiche Fort- und Weiterbildungen sowie folgende Zusatzausbildungen:

- ...
- ...

- ...
- ...
- ...

....

- Diplomstudium ...
- Lehramtsstudium ...
- Diplomstudium ...
- Dissertation: ...

Die Anforderung „fachbezogenes Hochschulstudium“ ist erbracht, der Bewerber verfügt darüber hinaus über ein sehr breites formales Qualifikationsprofil (...), die Dissertation steht kurz vor dem Abschluss

Zahlreiche Fort- und Weiterbildungen sowie folgende Zusatzausbildungen:

- ...
- ...
- ...
- ...

Berufserfahrung:

Mindestens 4-jährige einschlägige Lehr- oder Berufspraxis

Die Bewerberin weist eine mindestens 4-jährige einschlägige Lehr- oder Berufspraxis auf

- Im Bereich ...
- Begleitung von Unterrichts-praktikant*innen und Schulpraktikant*innen

Der Bewerber weist eine mindestens 4-jährige einschlägige Lehr- oder Berufspraxis auf

- Im Bereich ...
- Siehe Dienstzeugnis

Universitäre / Hochschulische Berufserfahrung:

Mehrjährige Tätigkeit in Lehre und Forschung in ... / ... Themenfeldern

- ... - dato: Tätigkeit als Dozentin an der PH X in der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Organisation von Bildungsangeboten
- Verantwortung Unterrichtspraktikum
- Mitarbeit in div. Arbeitsgruppen und Gremien
- ... - ...: Tätigkeit als Universitätsassistent und später Senior Lecturer am Institut für ...
- ... - laufend: Lehraufträge an der Uni ..., an der ... und an der Uni ...
- Mitarbeit in div. fakultären und interfakultären Forschungsgruppen (...)
- Referententätigkeit in der Fortbildung an der PH X, der ... und der ...
- Verantwortung für div. Schulpraktika an der Uni ... / Begleitung und Beratung von Studierenden

Publikationen

- Vorrangig kurze Zeitschriftenbeiträge, z.T. nicht facheinschlägig (siehe Publikationsliste)
- Wissenschaftliche Beiträge in Fachpublikationen (siehe Publikationsliste)

hohe Leitungs-, Führungs-und Netzwerkkompetenz

- Leitung der ...kommission

- Gemäß vorliegendem Dienstzeugnis („hohe Professionalität im Leiten von Lehr- und Lernprozessen“, „er gibt klare Strukturen vor und fordert diese - wenn nötig - konsequent, aber mit überaus großem Feingespür ein“; Angebot der und Einführung in die Aufgaben der Schulleitung)

Problemlösungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit

- Gemäß vorliegendem Dienstzeugnis (u.a. „sehr offene und kommunikative Art“, „hervorragende Fähigkeit, mit Lehrerkolleg*innen zu kooperieren“, große Professionalität in der Kooperation)

Gute EDV-Kenntnisse

Vorhanden

Vorhanden

Gesamt:

Höhere Kompetenzen und größeres Potential in den Bereichen (Weiter-)entwicklung von Konzepten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in ... (und ...) Themenfeldern, Initiierung und Durchführung berufsfeldbezogener Forschung, Vernetzung mit relevanten Bildungseinrichtungen vor Ort.

Auf Nachfrage teilte die Rektorin/der Rektor der PH X am ... der B-GBK per E-Mail mit, dass B - wie A - dienstzugeteilt und seit ... mit der Institutsleitung betraut sei.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, die Rektorin/der Rektor der PH X ... sowie die Vorsitzende des AK für GBF, ..., teil.

Auf die Frage, warum sie glaube, dass bei der Besetzung der Planstelle „Hochschullehrperson für X“ das Geschlecht und/oder das Alter eine Rolle gespielt habe, antwortete A, dass sie am ... ein Bewerbungsgespräch gehabt habe, und zwei Tage später sei ihr mitgeteilt worden, dass sie diese Stelle nicht bekomme, weil es einen qualifizierteren Mitbewerber mit innovativeren Ideen gegeben habe. Sie arbeite seit ... Jahren am Institut und sei mit den Abläufen und Aufgaben sehr vertraut. ... habe es große Schwierigkeiten gegeben, ... und der Institutsleiter sei in Pension gegangen, und sie habe, gemeinsam mit einer Mitarbeiterin großteils die Aufgaben übernommen. Die Kolleginnen und Kollegen am Institut hätten sie für die Institutsleitung geeignet gehalten und unterstützt. Sie habe daraufhin mit der Rektorin/dem Rektor ein Gespräch geführt, und diese habe gesagt, die Stelle sei ausgeschrieben, sie könne sich bewerben, was sie dann auch gemacht habe. Der (pensionierte) Institutsleiter habe zu ihr gesagt: „bevor du die Stelle bekommst, gehe ich durch ein Nadelöhr, denn deine Stelle ist längst schon an jemand anderen vergeben.“ Sie habe sich aber nicht irritieren lassen, denn sie habe sich für kompetent erachtet. Nach der Absage sei ihr klargeworden, dass es bereits einen Bewerber gegeben habe, der favorisiert worden sei, obwohl er - für sie - die letzten Jahre im Umfeld des Instituts nicht sehr präsent gewesen sei. Er habe am Institut vielleicht vier, fünf Fortbildungen (Nachmittage mit Kompetenzorientierung) gestaltet. Sie sei jetzt ... Jahre alt und könne sich vorstellen, dass man jemanden suche, der länger am Institut arbeiten könne, eine Altersdiskriminierung sei schwer zu verifizieren. Sowohl der AK für GBF als auch der DA hätten ein klares Votum für sie abgegeben, es sei Unrecht, dass sie die Stelle nicht bekommen habe. Als sie die Stellungnahme der Rektorin/dem Rektor zu ihrem Antrag gelesen habe, sei sie irritiert gewesen, denn ihre Qualifikationen seien nicht adäquat dargestellt worden, während der Bewerber in den Himmel gelobt worden sei.

Auf die Frage, mit wem das Hearing stattgefunden habe, antwortete A, mit der Rektorin/dem Rektor und den beiden Vizerektorinnenen/Vizerektoren, und sie habe das Gefühl gehabt, dass all die Dinge, die sie als für das Institut wichtig vorgebracht habe, nicht gehört worden seien. Es habe keinen Dialog gegeben, es sei nur wiederholt nachgehakt worden, ob sie wirklich glaube, dass sie die Hartnäckigkeit und die Fähigkeiten habe, „das wirklich am Institut durchzuziehen“.

Auf die Frage, ob der Arbeitsplatz automatisch mit der Institutsleitung verknüpft sei, antwortete A, dass er in der Ausschreibung damit verknüpft worden sei, aber normalerweise sei eine fähige Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus

dem Institut mit der Leitung betraut worden. Laut der Stellungnahme der Rektorin/des Rektors seien keine geeigneten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen vorhanden gewesen, daher sei die Stelle ausgeschrieben worden. Sie (A) vermute aber, dass B schon im Vorfeld für die Stelle vorgesehen gewesen sei. sei. Er sei „so stark" in das Spiel gebracht worden, dass man im Nachhinein schreiben habe müssen, es habe keine geeigneten Personen am Institut gegeben.

Die Rektorin/der Rektor der PH X führte aus, dass sie seit ... Rektorin/der Rektor sei und die Situation am Institut für sie relativ neu gewesen sei. Als sich abgezeichnet habe, dass der frühere Institutsleiter in Pension gehen werde, sei im Rektorat darüber gesprochen worden, ob jemand vom Institut klar für die zukünftige Leitung geeignet wäre, aber es habe keine eindeutig bestens qualifizierte Person gegeben. Es sei richtig, dass A während der vakanten Institutsleitung einige Aufgaben übernommen habe, wofür sie auch sehr dankbar gewesen sei. Die neu ausgeschriebene Stelle sei nicht automatisch mit der Institutsleitung verknüpft, die Institutsleitung sei keine Stelle, die man ausschreiben könne. Es sei daher eine Stelle aus dem Stammpersonal ausgeschrieben worden, und um etwaige qualifizierte Bewerber/innen anzusprechen, die sich auch eine Leitungsfunktion vorstellen könnten, sei die „Leitung eines engagierten Teams" als eine der Aufgaben in den Ausschreibungstext aufgenommen worden. Dann sei das Bewerbungsverfahren durchgeführt worden und es seien zwei Bewerbungen eingelangt. Mit A sei ein Vorgespräch geführt worden, A habe gefragt, ob sie überhaupt Chancen hätte, und sie habe geantwortet, dass A im Falle ihrer Bewerbung selbstverständlich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werde und sie „die gleichen Chancen habe, und sie habe auch gesagt, dass es schon eine „sehr qualifizierte weitere Bewerbung" gebe.

Auf die Frage, ob die Gegenüberstellung der Qualifikationen erst aufgrund der Beschwerde von A bei der B-GBK oder schon im Zuge des Ausschreibungsverfahrens verfasst worden sei, antwortete die Rektorin/der Rektor, dass das gesamte Rektorat, nicht aber die Institutsleitung bei den Bewerbungsgesprächen dabei gewesen sei. Zuerst habe jeder für sich Notizen gemacht, dann habe man sich besprochen, und auf dieser Basis sei die Entscheidung getroffen worden. Die dem Senat übermittelte Gegenüberstellung habe es noch nicht gegeben. Die Vorsitzende des AK für GBF sei nicht dabei gewesen, weil dies bisher nicht üblich gewesen sei. Mittlerweile stehe aber fest, dass in Zukunft der DA und der AK für GBF eingeladen werden, jeweils ein Mitglied für das Bewerbungsverfahren zu bestimmen.

Die Frage, ob mit dem in der Gegenüberstellung angeführten Dienstzeugnis das Dienstzeugnis aus dem Jahr ... aus den Bewerbungsunterlagen von B gemeint sei, beantwortete die Rektorin/der Rektor mit Ja.

Auf die Frage, ob sie den Bewerber persönlich gekannt habe, antwortete die Rektorin/der Rektor, sie kenne A und B so, wie man die Leute im ... Umfeld in ... und ... eben kenne, aus Fortbildungen und Veranstaltungen, B auch vom universitären Kontext.

Auf die Frage, was für sie ausschlaggebend für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers gewesen sei, antwortete die Rektorin/der Rektor, dass die Themen, mit denen er sich in letzter Zeit auseinandergesetzt habe, für die ... Weiterentwicklung essenziell seien, und weiters hätten die Breite seiner Qualifikationen und seine „aktive Erfahrung aus dem Schulkontext" für ihn gesprochen, weil er direkt aus der Schule wechsle, aber auch das ganze Know-how der Universität habe. Es gebe eine intensive Verschränkung von Theorie und Praxis. Beim Bewerbungsgespräch habe er Innovationskraft, insbesondere wie er die Weiterentwicklung im ... Feld sehe, was es dazu in der Fortbildung brauche, sowie innovative Unterrichtsmethoden gezeigt. Er habe wesentlich mehr innovative Ideen vorgestellt als A.

Auf die Frage, wie die Institutsleitung besoldungsmäßig abgegolten werde, antwortete die Rektorin/der Rektor, dass die Betrauung mit der Institutsleitung für fünf Jahre erfolge und mit einer Dienstzulage (Institutsleitungszulage) abgegolten werde.

A führte zum Vorbringen der PH X, B habe innovativere Ideen aus, dass er in den letzten Jahren an einer (1) Schule in einer (1) Klasse eine (1) ...stunde unterrichtet habe, seine „innovative Kraft" für den ...unterricht beziehe sich also auf eine (1) Unterrichtsstunde. Zum Dienstzeugnis sei zu sagen, dass es aus dem Jahr ... sei und von seinem Schuldirektor ausgestellt worden sei, nicht von der Universität. Ihr wäre nicht in den Sinn gekommen, ein Dienstzeugnis anzufordern und ihrer Bewerbung beizulegen, weil sie seit ... Jahren an der PH X arbeite und ihre Tätigkeiten auf „PH-online" abrufbar seien. Sie habe in verschiedenen Institutionen ihre Fähigkeiten gezeigt, und jetzt werde in der Stellungnahme ständig dieses Dienstzeugnis herbeigezogen, das sei nicht adäquat. Es gebe in der Stellungnahme insgesamt ein Ungleichgewicht, beispielsweise heiße es bei B, er habe wissenschaftliche Beiträge in Fachpublikationen, und bei ihr stehe „vorrangig kurze Zeitschriftenbeiträge". Sie habe immerhin eine Dissertation geschrieben - wenn auch nicht veröffentlicht -, und das in fortgeschrittenem Alter, während der Kollege seit ... Jahren an seiner Dissertation arbeite.

Wenn man zu B über Google suche, finde man keine Publikationsliste. Zu seiner Referententätigkeit sei zu sagen, dass er an der PH … eine Veranstaltung gemacht habe, und das werde als Referententätigkeit bezeichne, sie habe nicht einmal alle ihre Referententätigkeiten aufgezählt.

Ein Senatsmitglied führte aus, dass B weniger genau auf die Ausschreibungskriterien eingegangen sei als A, worauf die Rektorin/der Rektor replizierte, dass B „vom Qualifikationsprofil her“ schon Bezug auf die Ausschreibung genommen habe, und im Bewerbungsgespräch habe man intensiv zu den verschiedenen Aufgabenfeldern nachgefragt und er habe sehr kompetent geantwortet.

Auf die Frage, ob der Bewerberin und dem Bewerber dieselben Fragen gestellt worden seien, antwortete die Rektorin/der Rektor, dass es einen Leitfaden gebe, nach dem beim Bewerbungsgespräch vorgegangen werde. Die Formulierung der Fragen sei nicht immer identisch gewesen, weil sich unterschiedliche Gespräche ergeben hätten. Jedes Rektoratsmitglied habe handschriftliche Notizen gemacht, welche Gesprächsgrundlage für die Rektoratsbesprechung gewesen seien. Die Gegenüberstellung habe sie erstellt.

Die Senatsvorsitzende fragte die Vorsitzende des AK für GBF nach der Teilnahme an Besetzungsverfahren, und die Vorsitzende des AK für GBF antwortete, dass sie erst seit … Vorsitzende des AK sei und der AK zum Ausschreibungszeitpunkt noch nicht konstituiert gewesen sei. Man habe den Ausschreibungstext nicht erhalten und sei auch nicht zum Hearing eingeladen worden. Mittlerweile habe sich der AK mit dem Rektorat aber über die Teilnahme an Hearings in Zukunft verständigt. Zur Auswahl im gegenständlichen Verfahren habe der AK eine Stellungnahme abgegeben, die Argumente seien nämlich wenig faktisch und relativ schwammig gewesen. B befasse sich mit wichtigen Themen, A aber auch, alleine schon aufgrund ihrer Tätigkeit an der Hochschule. A habe von der Breite der Qualifikation her jedenfalls gleich viel, wenn nicht sogar mehr vorzuweisen als B. Die aktive Erfahrung im schulischen Kontext beziehe B aus einer Klasse, As „universitäre Verknüpfung“ sei in gleicher oder ähnlicher Weise wie bei B gegeben, sie sei zwar keine Universitätsassistentin, habe aber an der Universität … gelehrt. Innovative Ideen könne jemand von außen leicht einbringen, eine Kollegin, die man seit … Jahren kenne, wirke einfach anders. Wenn man sich die in der Ausschreibung geforderten Kriterien ansehe, bringe A diese eins zu eins mit. Bezüglich der Fachpublikationen sei zu sagen, dass B … Beiträge in Fachzeitschriften und sonst in … und kleinen Hochschulzeitschriften veröffentlicht habe, während A eine Dissertation vorgelegt habe. Der AK schätze A, weil sie engagiert sei, es sei nicht nachvollziehbar, warum sie nicht Institutsleiterin geworden sei. Sie sei in die Fort- und Weiterbildung eingearbeitet, sie habe sehr viel Erfahrung im Bildungsmanagement, die B nicht mitbringe. A sei auch in Arbeitskreisen und Gremien tätig, „Gremienerfahrung“ - die für die Arbeit an der PH X sehr wichtig sei - habe B nicht. Die Fakten würden für A sprechen.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Institut zu leiten seien, antwortete die Rektorin/der Rektor, es handle sich um … Personen, wobei einige in Teilzeit arbeiten oder mitverwendet würden.

Die Vorsitzende fragte - weil nur die Stelle einer Hochschullehrperson ausgeschrieben gewesen sei -, wann die Stelle der Hochschullehrperson mit der Institutsleitung verknüpft worden sei und ob jede andere Stelle auch mit der Leitung verknüpft werden hätte können, antwortete die Rektorin/der Rektor, dass jede andere Stelle auch mit der Institutsleitung verknüpft werden hätte könne. Es sei Aufgabe des Rektorats, eine Person mit der Institutsleitung zu betrauen, für fünf Jahre, die Institutsleitung werde nicht eigens ausgeschrieben. Es sei an den Hochschulen gängige Praxis, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Mitarbeiter/innen-Gespräche deponieren, wenn sie sich für eine solche Stelle interessieren. Einige Hochschulen würden mittlerweile auch interne Ausschreibungen machen.

Auf die Frage, ob, wenn man sich für A entschieden hätte, die Stelle einer (weiteren) Hochschullehrperson ausgeschrieben worden wäre, antwortete die Rektorin/der Rektor, dass es theoretisch möglich gewesen wäre, eine Person aufgrund dieser Ausschreibung anzustellen und jemand anderen mit der Institutsleitung zu betrauen.

Auf die Frage, ob es üblich sei, die Leitung eines „engagierten“ Teams auszuschreiben, antwortete A, diese Formulierung sei neu. Die Vorsitzende des AK für GBF ergänzte, dass A Interesse an der Institutsleitung deponiert und die Rektorin/der Rektor gesagt habe, sie solle sich doch bewerben. A fuhr fort, dass sie sich daher beworben habe, obwohl man sich allein für die Institutsleitung gar nicht bewerben könne, sie habe ja schon die Stelle einer Hochschullehrperson gehabt.

Auf die Frage, wie es sich vereinbaren lasse, dass die Stelle einer Hochschullehrperson unbefristet und die Institutsleitung für fünf Jahre vergeben werde, antwortete die Rektorin/der Rektor, nach Ablauf der fünf Jahre könne

jemand anderer die Teamleitung übernehmen, die Hochschullehrperson bleibe auf ihrer Stelle. Es könne auch sein, dass ein Institutsleiter/eine Institutsleiterin diese Aufgabe nicht mehr erfüllen wolle, weil er/sie - beispielsweise - wieder vermehrt in der Lehre tätig sein wolle. Es bestehe daher keinen Widerspruch.

Die Vorsitzende hielt fest, dass für Externe - wenn man es nicht schon weiß - nicht erkennbar sei, welches „Team" man als „Hochschullehrperson" zu leiten habe, denn in der Ausschreibung komme „Institutsleitung" nicht vor. Die Rektorin/der Rektor bemerkte dazu, dass faktisch keine Institutsleitung ausgeschrieben werden könne, weil es eine Betrauung und keine Stelle sei.

Auf die Frage nach ihrem finanziellen Verlust durch die Nichtbetrauung mit der Institutsleitung, führte A aus, dass sie sich auch aufgrund des Alters benachteiligt fühle, weil sie bei der Bewerbung ... Jahre alt gewesen sei, ... Kinder großgezogen habe und lange in Teilzeit gearbeitet habe, und aufgrund des Durchrechnungszeitraumes würden Frauen keine hohen Pensionen bekommen. Daher habe sie – weil sie noch die Kapazität und Energie habe - länger arbeiten wollen, um ihre Pension zu erhöhen. Nach ... Jahren am Institut habe sie das Gefühl gehabt, noch einen Wechsel machen zu können. Eine Dienstleiterzulage hätte eine finanzielle Aufbesserung von etwa EUR ...- netto monatlich bedeutet.

Auf die Fragen nach der Zusammenarbeit mit dem Institutsleiter antwortete A, dass sie sehr gut zusammengearbeitet hätten und der Institutsleiter sie sehr geschätzt habe. Aber es könne auch sein, dass er dem Rektorat etwas Anderes vermittelt habe, denn er habe offenbar davon gewusst, dass sich eine Person – vermutlich initiativ – im Vorfeld beworben habe.
Die Frage, ob sie glaube, dass der Institutsleiter ihre Betrauung mit der Institutsleitung verhindert habe, verneinte A, es habe keine Konflikte mit ihm oder mit der Kollegenschaft gegeben. Die Kolleginnen und Kollegen hätten sie in ihrer Bewerbung bestärkt, es habe sich auch niemand aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen beworben.

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 § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darf auch auf Grund des Alters niemand unmittelbar oder mittelbar beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), diskriminiert werden.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Antragstellerin, die eine ihr zugefügte Diskriminierung nach § 4 bzw.§ 13 Abs. 1 B-GlBG behauptet, den Umstand glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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 im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A erachtet sich auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert, weil sie zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre alt war, seit ... Jahren am Institut X der PH X arbeitete und die Entscheidung zu Gunsten des (einzigen) Mitbewerbers damit begründet wurde, dass er über innovativere Ideen und ein sehr gutes Dienstzeugnis verfüge. Ihre Qualifikationen seien nicht nach demselben Maßstab wie die Mitbewerbers und nicht adäquat bewertet worden.

Die PH X argumentierte die Personalentscheidung im Wesentlichen damit, dass B die breitere Ausbildung, mehr einschlägige wissenschaftliche Publikationen, mehr Innovationskraft und höhere kommunikative Fähigkeiten im Hinblick auf die Institutsleitung aufweise. Er verfüge über „höhere Kompetenzen und größeres Potenzial in den Bereichen (Weiter-)entwicklung von Konzepten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in ... (und ...) Themenfeldern", initiiere und führe berufsfeldbezogene Forschung durch und sei mit relevanten Bildungseinrichtungen vor Ort vernetzt.

Ein Vergleich der Lebensläufe und beruflichen Laufbahnen von A und B ergibt folgendes Bild:

A wurde ... und B ... geboren. Der Altersunterschied beträgt somit ... Jahre.

A schloss das Studium für ... ab, absolvierte Auslandsaufenthalte sowie einige Zusatzausbildungen und nahm an zahlreichen Fortbildungsveranstaltungen teil. Im Jahr ... schloss sie das Doktoratsstudium ab.

B schloss das Diplomstudium ..., das Lehramtsstudium ... sowie das Diplomstudium ... ab.

A unterrichtete von … bis … an verschiedenen Schulen, arbeitet seit … am Institut X der PH X und war/ist an dieser seit … als Hochschullehrerin tätig.

B war von … bis … Universitätsassistent bzw. Senior Lecturer an der Universität … Seit … war er Lehrer an einer BHAK/BHAS sowie Lehrbeauftragter an der Universität … seit … und seit … an der Universität …

In der von der PH X übermittelten „Gegenüberstellung" – die laut der Rektorin/der Rektornicht vor der Entscheidung, sondern anlässlich des Antrages von A verfasst worden war - wurden die jeweiligen Qualifikationen, den Ausschreibungserfordernissen entsprechend, aufgelistet.

Die PH X attestierte der Bewerberin und dem Bewerber, die Anforderung „fachbezogenes Hochschulstudium" erfüllt zu haben, wobei angemerkt wurde, dass A das Doktoratsstudium abgeschlossen habe, ihre Dissertation aber nicht veröffentlicht worden sei. Bei B wurde angemerkt, er verfüge „darüber hinaus über ein sehr breites formales Qualifikationsprofil", und die drei absolvierten Studien wurden angeführt. Es blieb offen, inwiefern für eine Stelle als Hochschullehrperson am Institut X eine „breitere Ausbildung", sprich drei Studien, höher zu bewerten sei als die konkret auf … bezogene (universitäre) Ausbildung (der Antragstellerin). Das Institut für X legt – wie sein Name und die Leitlinien auf der Homepage (…) verraten – seinen Schwerpunkt auf …, nicht aber beispielsweise auf … oder … Es ist daher nicht nachvollziehbar, worin der „Mehrwert" anderer Studienrichtungen liegen soll, und schon gar nicht kann ein solcher im Vergleich zu einer bereits seit … Jahren am … Institut tätigen Person gesehen werden. Dasselbe gilt für die „Universitäre / Hochschulische Berufserfahrung" (vgl. Seite 6/7). A ist seit … Dozentin und an der PH X in der Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig, organisiert Bildungsangebote, ist für das Unterrichtspraktikum verantwortlich und arbeitet in diversen Arbeitsgruppen und Gremien mit. B war von … bis … Universitätsassistent und später Senior Lecturer am Institut für … an der Universität …, er hatte Lehraufträge und arbeitete in diversen Forschungsgruppen, an der PH X war er lediglich Referent im Rahmen von Fortbildungen.

Der vorliegenden Gegenüberstellung der PH X sind zwar die diversen (hochschulischen) Berufserfahrungen zu entnehmen, nicht aber die Bewertungen der einzelnen Erfahrungen durch das beurteilende Gremium, nämlich (laut der Rektorin/der Rektor) „das Rektorat" der PH X. Die Beantwortung der Frage des Senates nach den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Gründen, nämlich es seien die Themen gewesen, mit denen sich B in letzter Zeit auseinandergesetzt habe, die Breite seiner Qualifikationen, seine „aktive Erfahrung aus dem Schulkontext", „das ganze Know-how der Universität" und letztlich die beim Bewerbungsgespräch gezeigte „Innovationskraft" (vgl. Seite 10) vermag aufgrund der Allgemeinheit und Floskelhaftigkeit der Begründung (typische Formulierungen in Auswahlverfahren) nicht zu überzeugen. Vor allem auch, weil A über schulische Erfahrungen im Ausmaß von … und über Erfahrungen als Hochschullehrrein im Ausmaß von rund … Jahren verfügt, und diese „einschlägig" sind (was der Liste der universitären Tätigkeiten des Bewerbers nicht zu entnehmen ist), und darüber hinaus war/ist sie, wie bereits festgehalten, seit … Mitarbeiterin am Institut X der PH X.
Zum Verweis auf das „Dienstzeugnis" für B in der Gegenüberstellung ist festzuhalten, dass es sich dabei um den „Bericht über die dienstliche Leistung" von B als Vertragslehrer für die Fächer … und … (…) an der BHAK/BHAS … im Jahr … handelt und dem Senat nicht dargelegt wurde, inwiefern diesem Bericht eine (besondere) Bedeutung für die Beurteilung der Qualifikation des Bewerbers zur Leitung des Institut X beizumessen wäre.

Was die geforderten Publikationen anbelangt, wurde bei A vermerkt, es handle sich dabei „vorrangig" um „kurze, zum Teil nicht facheinschlägige Zeitschriftenbeiträge", bei B wurde auf die Publikationsliste verwiesen und vermerkt, es handle sich um „wissenschaftliche Beiträge in Fachpublikationen".
Dazu ist festzuhalten, dass die Vorsitzende des AK für GBF in der Senatssitzung - von der Rektorin/der Rektor unwidersprochen – ausführte, dass B lediglich … Publikationen in Fachzeitschriften vorweisen könne (vgl. Seite 11).

Zur Anforderung „hohe Leitungs-, Führungs- und Netzwerkkompetenz" wurde in der Gegenüberstellung bei A nur die „Leitung der …kommission" angeführt, und zur „Problemlösungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit" wurde überhaupt keine Aussage getroffen. B betreffend wurden zu beiden Anforderungen unter Hinweis auf das Dienstzeugnis die Ausführungen des Schuldirektors der BHAK/BHAS … übernommen.

Dazu ist festzuhalten, dass aus dem Lebenslauf von B nicht ersichtlich ist, dass er Leitungs- und Führungsaufgaben gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen hätte (die Anleitung von Schülerinnen und Schülern kann wohl nicht als Leitungs- und Führungsaufgabe angesehen werden), und zu seiner Netzwerkkompetenz wurde nichts

gesagt. Es ist nicht nachvollziehbar, dass zur Beurteilung von Führungskompetenzen ein ... Jahre altes „Dienstzeugnis“ herangezogen wird, mit welchem gar keine Führungskraft beurteilt wurde.

A arbeitete seit ... Jahren am Institut X und hatte auch schon Führungsaufgaben wahrgenommen. Sie war nicht nur Leiterin der ...kommission (wie in der Gegenüberstellung angeführt), sondern laut der Rektorin/des Rektors während der Vakanz der Institutsleitung auch mit Aufgaben der Institutsleitung befasst. Eine Aussage zu den gefragten Kompetenzen und soft skills wäre also durchaus möglich gewesen, auch wenn die Rektorin /der Rektor A zum Bewerbungszeitpunkt noch nicht (gut) kannte, was ja auch für den Bewerber galt. Es kann ja wohl nicht einer langjährigen Mitarbeiterin zum Nachteil gereichen, dass kein Dienstzeugnis oder kein Bericht über ihre dienstliche Leistung vorliegt, weil sie noch oder schon in einem Dienstverhältnis zur ausschreibenden Stelle steht.

Schließlich erscheint es dem Senat als bemerkenswert, dass offenbar für B klar war, dass mit der, mit der ausgeschriebenen Stelle der Hochschullehrperson verknüpften, „Leitung eines engagierten Teams“ die Leitung des Institutes X gemeint war, obwohl B nicht Bediensteter der PH X und somit kein Insider war. Das Vorbringen der Rektorin/des Rektors, nämlich dass innerhalb des Institutes (das aus nur ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestand) Teams gebildet werden könnten, die jeweils zu leiten wären, ist im gegebenen Zusammenhang nicht überzeugend.

Aufgrund des gesamten Vorbringens der Dienstgeberseite zur Auswahlentscheidung muss davon ausgegangen werden, dass die langjährig an der PH X und am Institut X tätige Bewerberin in einer leitenden Position nicht gewünscht war, obwohl ihre Einarbeitungsphase im Gegensatz zu der des bestellten Mitbewerbers minimal gewesen wäre. Nachdem die PH X den Senat nicht im Mindesten davon überzeugen konnte, dass B für die Leitung des Institutes X qualifizierter ist als die Antragstellerin - womit der Vorwurf der Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes und des Alters entkräftet wäre -, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B zum Leiter des Instituts für X der PH X eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 B-GlBG wird verwiesen.

Wien, Dezember 2022

Zuletzt aktualisiert am

17.01.2023

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