

## **Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

### **Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Institutes „X“ der Pädagogischen Hochschule (PH) Y aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

### ***G u t a c h t e n***

beschlossen:

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Institutes „X“ an der PH Y stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG des Antragstellers dar.*

### **B e g r ü n d u n g**

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

Der Antragsteller führte aus, dass ... an der PH Y ausgeschrieben worden seien, und er sich (u.a.) um die Leitung des Institutes „X“ beworben habe. Laut Ausschreibung sollte die Entscheidung auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen und eines Auswahlgespräches mit ..., ... und ... erfolgen. Die Bewerbungen haben zu enthalten gehabt: Lebenslauf, Zeugnisse, Beschreibung der Erfahrung und Kompetenzen für die Leitung des Institutes und Angaben über die Motivation für die Bewerbung. Seine Bewerbung habe wie folgt gelautet:

„Ich kann folgende besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten vorweisen:

#### **Erfahrungen als ...leiter:**

- ...

#### **Erfahrungen im Unterricht an Hochschulen oder Universitäten:**

PH Y

- ...

Universität ...

....

Universität ...

....

Universität ...

...

Hochschule für ...

...

**Erfahrung in der Lehre an Pädagogischen Akademien und Pädagogischen Instituten:**

...

**Fähigkeit zur Organisations- und Curriculumsentwicklung**

...

**Wichtig für mich ist festzuhalten, welche Aufgaben als ...leiter von Bedeutung sind und was meine Motivation zur Leitung dieses Institutes ist:**

Da ich bereits ... Jahre mit der Leitung des ... betraut bin, sehe ich es als Herausforderung und Motivation in diesem völlig neu konzipierten Institut als Institutsleiter zukünftig tätig zu sein.

Die wichtigste Aufgabe ist es, eine Zusammenführung und Vernetzung zwischen ...

Bildungs Kooperationen und entsprechenden Studienprogrammen gemäß dem Leitbild der PH Y zu erreichen. Dies muss sowohl in personeller Hinsicht, in institutsübergreifender Form wie auch in inhaltlichen Belangen erfolgen. Dazu ist auch eine räumliche Strukturierung und Bündelung innerhalb des Hochschulgebäudes erforderlich. Dieses Institut ist ein typisch horizontales, das sich in allen anderen Instituten widerspiegeln muss.

Auf ... Ebene werden die bestehenden Kooperationen weiter ausgebaut und neue Studienprogramme eingeleitet. Auch hier soll neben einer ... Ausbildung vermehrt in Richtung Lehrerfort- und -weiterbildung gedacht werden. Eine Form einer „Summerschool“ ist das Ziel.

Dadurch könnte die PH Y zu einer Drehscheibe in der ... „In – service“ – Landschaft werden. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Schulpraxis. In diesem Bereich muss das bestehende Projekt mit der Universität ... ausgebaut und mit anderen Partnerinstituten (Universität ...) erweitert werden.

Vernetzt mit Forschung und Entwicklung müssen entsprechende Symposien (...) organisiert und durchgeführt werden.

Das neue Institut muss das innovative und kreative Instrument der Pädagogischen Hochschule Y werden.

Der Antragsteller führte aus, dass das Auswahlgespräch am ... von ... bis ... in Anwesenheit ... und ... geführt worden sei. In diesem Gespräch habe er seine Bewerbung auch damit begründet, dass er sich bei der letzten Rektorenausschreibung beworben habe und in die Endentscheidung gekommen sei (...), aber nicht in den Dreiervorschlag. Am ... um ... habe er in einer Aussprache von fünf Minuten erfahren, dass er als Leiter des Institutes „X“ nicht weiterbestellt werde. Seine Bewerbung sei sehr gut gewesen, aber er passe nicht in die neue Struktur, außerdem würden ihm nur noch ... Monate zur Verfügung stehen. Zu erwähnen sei, dass bereits in früheren Gesprächen angedeutet worden sei, dass er als Institutsleiter lediglich ... Monate zur Verfügung stehen würde und daher seine Chancen für eine (Weiter)bestellung gering seien. Am ... habe er um eine schriftliche Begründung bzw. um einen Gesprächstermin ersucht. Er habe daraufhin von ... die Antwort erhalten, dass eine schriftliche Begründung für die Ablehnung einer Bewerbung nicht üblich sei, es sei aber zu einem Gespräch am ... gekommen. Wieder habe er nur die Begründung zu hören bekommen, dass seine Mitbewerberin besser in das Konzept passen würde. Die Mitbewerberin B habe ein Lehramtsstudium in ... abgeschlossen und sei im letzten Jahr seine Stellvertreterin am Institut für ... gewesen. Er könne jeweils ein Doktorat in ... vorweisen. Er wisse nicht, welche Qualifikationen ihm fehlen würden, noch dazu, wo er Englisch in Wort und Schrift in Stufe C2 beherrsche und auch an der PH und beim ... unterrichtet habe. Er meine daher, aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, denn eine Bevorzugung von Frauen sein nach § 11b B-GIBG nur gerechtfertigt, wenn gleiche Qualifikation vorliege.

Dem Antrag war der Lebenslauf von A angeschlossen, inklusive einer Liste mit den beruflichen Tätigkeiten, den absolvierten Weiter- und Fortbildungen, den ... und ...Konferenzteilnahmen und Lehrtätigkeiten und eine Liste der Veröffentlichungen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die PH am ... nachfolgende Stellungnahme:

„Im Sinne eines professionellen Personalrecruiting-Prozesses wurde auf Grundlage des Organisationsplanes gehandelt. Die Aufgaben eines Institutsleiters / einer Institutsleiterin sind im Organisationsplan wie folgt definiert:

- Organisatorische Leitung, Verantwortung für die Koordination der Lehr-, Forschungs- und Entwicklungstätigkeit am Institut

- Entscheidung über den Einsatz des dem Studieninstitut zur Verfügung stehenden Personals, der Geld- und Sachmittel sowie der Räume
- Wahrnehmung der Funktion des Dienstvorgesetzten für das Institutspersonal
- Motivation und Unterstützung der Lehrenden .....
- Mitwirkung bei Personalangelegenheiten im Bereich des Institutes
- Fortbildung der am Institut beschäftigten Lehrenden
- Unterstützung und Förderung von Vernetzungen der Lehrenden ... mit jenen anderer Studieninstitute, ..., mit den ... Praxisschulen ...
- Führung von ... Mitarbeiterinnengesprächen ...
- Vollziehung studienrechtlicher Bestimmungen ...
- Mitarbeit an der strategischen Planung der PH Y
- Mitarbeit bei der Erstellung des Ziel- und Leistungsplanes sowie des Ressourcenplans und des Budgets und Verantwortung für dessen Umsetzung im Institut
- Zusammenarbeit mit Rektorat, den anderen Studieninstituten, ...
- Teilnahme an den vom Rektorat einberufenen Besprechungen und Sitzungen
- ein jährliches Zielvereinbarungsgespräch/Perspektivengespräch ...
- Verantwortung für die Durchführung ...
- strategische, konzeptionelle und operative Planung für das Institut
- Qualitätsentwicklung und -sicherung in Zusammenarbeit mit der Servicestelle für Qualitätsmanagement
- Repräsentation des Instituts nach innen und außen — Öffentlichkeitsarbeit, ...
- Initiierung, Planung und Organisation von Tagungen ...
- Kontaktperson für Vertretungen von Studierenden ...
- Vorsitz in der Institutskonferenz des jeweils eigenen Instituts...
- Erstellung einer Geschäftsordnung für die Institutskonferenzen.

Entsprechend dieses Leistungsportfolios wurde vom Rektorat für das Auswahlgespräch ein Fragenkatalog erarbeitet, der allen Bewerberinnen in gleicher Reihenfolge gestellt wurde. In vier Kategorien (Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und Mitarbeiterinnenorientierung, Management- und Leitungskompetenz sowie Fachkompetenz) sollten jeweils drei Fragenkomplexe (also gesamt 12 Fragen) beantwortet werden. Die Beantwortung der Fragen wurde mit einem „Scoring“ von 1 bis 6 bewertet (1 stand für sehr wenig ausgeprägt und 6 stand für überdurchschnittlich ausgeprägt).

Die Endbewertung der Teilnehmer/innen erfolgte einstimmig durch die Mitglieder des Rektorates. A lag klar hinter der vom Rektorat nominierten und bestellten Institutsleiterin B.

Die von A angesprochene kurze Zeit, die er noch zur Verfügung stünde, spielte im Auswahlverfahren keinerlei Rolle. Vielmehr wurde mehrmals von A selbst erwähnt, dass er sich im Jahr ... in den Ruhestand versetzen lassen würde. Ebenso wenig war das Geschlecht beim Auswahlverfahren in irgendeiner Weise von Bedeutung. ...“

Der Stellungnahme war die Bewerbung der zum Zug gekommenen Bewerberin B angeschlossen. Sie lautete:

„... Nachdem ich bereits seit ... Jahren im Bereich der ... Kooperationen arbeite, sehe ich nun eine große Chance, die ... an der PH Y selbst ... mitzugestalten. Ich habe viele Erfahrungen gesammelt in der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Stakeholdern außerhalb der PH Y und möchte ... diese Erfahrungen auch für die ... PH fruchtbar machen. Dazu ist es unabdingbar, dass eine neue Kultur der Kommunikation und Einbindung von Kolleginnen aus den verschiedenen Bereichen des Hauses gefördert und gefordert wird. Die Institutsleitung verschafft in dieser Hinsicht den nötigen Raum für eine enge Zusammenarbeit ... mit den einzelnen Instituten und Abteilungen, eine *conditio sine qua non* für das Gelingen der .... Es ist mir ein Anliegen, ... Forschung, Lehre und Praxis für ... Themen zu öffnen den Anspruch der „Humanität und Professionalität“ auch in ... Dimension zu verwirklichen. ...

Beschreibung meiner Erfahrungen und Kompetenzen für die Leitung des Instituts ...

Meine Erfahrungen in der Arbeit im ... Kontext reichen bereits bis in das Jahr ... zurück, als ich an der damaligen Pädagogischen Akademie aufgrund meiner Sprachkenntnisse die Gelegenheit bekam, im ... Programm für den ... tätig zu werden. Da das ... Programm sich damals noch im Aufbau befand, hatte ich die Aufgabe, die Vernetzung mit geeigneten Partneruniversitäten ... zu entwickeln, gemeinsam mit den Studierenden die Studienprogramme zu erstellen, einen Modus für die Anrechnung der Studienprogramme auszuarbeiten und die akademische und soziale Integration der Studierenden Outgoings und Incomings sicherzustellen. Bis ... war ich alleine verantwortlich für die Abwicklung der Studierendenmobilität und musste auch immer wieder bei Konflikten zwischen Studierenden Incomings, österreichischen Studierenden und Lehrenden vermitteln ... Diplomatie, Empathie, interkulturelle und Problemlösungskompetenz waren und sind auch heute noch integrativer Bestandteil meiner Arbeit im ... Büro. ...

Durch die Entwicklung und Umsetzung von ... Projekten (Intensivprogramm, Curriculum Development Programme) konnte ich meine Kenntnisse über europäische Bildungssysteme und europäische Bildungspolitik vertiefen und meinen thematischen Schwerpunkt hinsichtlich

der Entwicklung von interkultureller Kompetenz und Mehrsprachigkeit theoretisch und auch praktisch durch die Einbindung einer europäischen Perspektive erweitern.

Im ... habe ich die Leitung des ... Büros übernommen und habe damit auch neue Aufgabengebiete ..., wie die Verwaltung und Abrechnung des EU-Budgets, die Organisation und Betreuung der (Teacher)-Staff Mobility, die Erstellung der Mobilitätsanträge und Reports für die Nationalagentur, die Intensivierung der Vernetzung mit den Partneruniversitäten, etc.

Zeitgleich wurde auch das Team der Mitarbeiterinnen im ... Büro aufgestockt, wobei es gut gelungen ist, die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter festzulegen ..., womit ein reibungsloser Ablauf der Prozesse ... ermöglicht wurde. Klare Absprachen über die ... Arbeitsschritte und ein Klima des Vertrauens ... haben wesentlich zur Optimierung der Arbeitsabläufe beigetragen. ...

Mein Commitment an der PH Y geht über das ... Büro hinaus. Ich bin Mitglied der .... Diese Aktivitäten haben mir auch erlaubt, in viele verschiedene Bereiche der PH Y Einsichten zu gewinnen. Die Mitarbeit in der Lenkungsgruppe bei der Entwicklung des Organisationsplanes und des Organigramms haben ihren Teil dazu beigetragen, mich mit den Perspektiven und Interessen der unterschiedlichen Institute und Abteilungen auseinanderzusetzen, was von einer enormen Bedeutung für eine gelungene .. der gesamten PH Y darstellt.

In meiner gesamten Berufsbiographie habe ich auch gelernt, Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten anderer Personen zu schätzen und für meine Arbeit fruchtbar zu machen. ... Ich bin es auch gewohnt in Autonomie und mit Verantwortungsbewusstsein zu agieren.

Der Bewerbung war B's Lebenslauf angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die PH Y mit ... den „Fragenkatalog“ zum Hearing. Zum Ablauf des Hearings wurde Folgendes dargelegt:

„1. Einleitungserklärungen

- Hinweis, dass alle Teilnehmer/-innen die identen Fragen erhalten. Das Hearing wird max. 45 Minuten Zeit in Anspruch nehmen.
- kurze Selbstpräsentation des/der Kandidaten/in - berufliches/privates
  - o *Hinweis:* der Lebenslauf ist dem Rektorat bekannt, daher sollen nur interessante Zusatzinformationen mitgeteilt werden!
- Ev. Als Einstieg noch: Was ist Ihre Motivation sich für die Position zu bewerben?

2. Fragen durch das Rektorat 30 min

- Anhand des SOLL / IST Profils werden die Fragen gestellt. Im Vorfeld klären wir, wer welche Fragen stellt. Damit soll sichergestellt werden, dass die Fragestellungen für alle

Teilnehmer/-innen gleich sind. Möglichst offene Fragestellungen (wie im Leitfaden) —  
Ergänzungs- und Zusatzfragen sind möglich (keine Suggestivfragen).

3. Abschlussfragen durch den/die Hearingteilnehmer/-innen max. 10 min

- An dieser Stelle geben wir den Teilnehmer/-innen die Möglichkeit Fragen zu steilen.  
(Prüfung des Interesses an der Position bzw. am weiteren Procederel)

4. Beurteilung der Teilnehmer/-innen

- Jede/jeder Teilnehmer wird von uns zuerst einzeln nach den Kategorien unseres Beurteilungsblattes bewertet. Danach folgt die Diskussion und eine kollektive Entscheidung, die im Beurteilungsblatt als Dokumentation eingetragen wird. -> Abschluss und Entscheidung über die besten Institutsleiter/-innen. (Matching zwischen SOLL / IST Profil ist für unsere Entscheidung wichtig).“

Dem übermittelten Fragenkatalog ist zu entnehmen, dass Fragen bezüglich Fachkompetenz, Leitungskompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz gestellt wurden. Der Vergleich des „Soll-Profiles“ mit dem abgefragten „Ist-Profil“ wurde graphisch dargestellt.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im folgenden kurz Senat) am ... führte der Antragsteller aus, der Umstand, dass er nicht zum Institutsleiter bestellt worden sei, könne nur auf sein Alter und/oder auf das Geschlecht zurückzuführen sein. Vor seiner Bewerbung habe er das Institut für ... Jahre geleitet. Er habe bereits alle Aufgaben, die in der Ausschreibung genannt gewesen seien, erfolgreich erfüllt. Darüber hinaus habe ihm ... mitgeteilt, dass er für das neue Institut in Frage käme. Er glaube, auch aufgrund dieser Aussage, dass er deutlich höher qualifiziert sei als seine Mitbewerberin. Er habe ... Studien abgeschlossen und Erfahrungen als Institutsleiter, er könne Veröffentlichungen vorweisen, B könne solche nicht vorweisen. Er habe positive Rückmeldungen von den Studierenden bekommen, auch bei ... Projekten. Es habe auch Nominierungen für Ehrungen von Partnerinstituten gegeben. Seine Arbeit sei also entsprechend honoriert worden. Managementerfahrung habe er auch aufgrund seiner Erfahrungen als ....

Der Antragsteller monierte, dass er sehr kurzfristig, nämlich am Vorabend des Bewerbungsgespräches um 20.00 Uhr, erfahren habe, dass am nächsten Tag um 8.00 Uhr das Hearing stattfinden werde. Obwohl er am Freitag „eigentlich“ schon in den Urlaub gefahren sei, habe er sich die Zeit für das Hearing genommen. Beim Hearing seien nur ... und V.... anwesend gewesen. Interessant sei seiner Meinung nach auch, dass beim Hearing das „Rektorat alt“ nicht anwesend gewesen sei.

Auf die Frage des Senates, ob die Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren involviert gewesen sei und wie sich aus ihrer Sicht das gesamte Auswahlverfahren dargestellt habe, gab die GBB an, dass sie von der Sache erst im Zuge des Verfahrens vor der B-GBK erfahren habe, in das Auswahlverfahren sei sie nicht involviert gewesen. Bislang sei sie noch in keinem Auswahlverfahren der PH beteiligt gewesen.

... führte aus, dass A den festgesetzten Hearingtermin nicht wahrnehmen habe können, weil er bereits im Urlaub gewesen sei. Deshalb habe man für ihn einen eigenen Hearingtermin kurz vor seinem Urlaub angesetzt. Zu diesem zweiten Termin sei ... beruflich verhindert gewesen, deshalb seien sie beim Hearing nur zu zweit gewesen (d.h. ...). Das gesamte Rektorat habe sich aber die Bewerbungen angesehen, und es sei auch über die Bewertung der Bewerbungen gesprochen worden. Die Entscheidung sei mit ... vom neuen Rektorat getroffen worden.

Die „Gleichbehandlungsarbeitsgemeinschaft“, die an die Studienkommission angegliedert sei, und die es an allen PH gebe, sei informiert worden, und zwar – wie üblich – über die Bewerbungsunterlagen, und sie habe auch die Möglichkeit gehabt, Einsicht zu nehmen. Nach dem Hearing könne die Arbeitsgemeinschaft beim Rektorat das Ergebnis nachfragen. Es habe keinerlei Einspruch gegeben. Zum damaligen Zeitpunkt sei es nicht üblich gewesen, jemanden von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einzuladen. Das Hearing sei auf einer standardisierten Grundlage durchgeführt worden, mit Soll- und Ist-Fragen, die Unterlagen seien der B-GBK übermittelt worden. Die Auswertung habe ergeben, dass B die besser geeignete Bewerberin sei.

Auf die Frage, ob sich das neue Institut von dem Institut, das A geleitet habe in inhaltlicher Hinsicht unterscheide, oder ob sich nur der Name geändert habe, führte ... aus, dass es einen Unterschied gebe, ... sei es zu einer Veränderung gekommen. Das neue Institut habe keine ... mehr, diese Bereiche seien einem anderen Institut eingegliedert worden. Das jetzige Institut beinhalte ...und ... Studienprogramme. Bei ... Partnerschaften gebe es zwar schon noch Curricula, aber die zentralen ... gebe es im neuen Institut nicht mehr. Auch die „...“ seien herausgenommen worden. Der Schwerpunkt, der immer ein solcher gewesen sei, nämlich die ..., sei allerdings auch im jetzigen Institut vorhanden. ... usw. seien verblieben.

Auf die Frage, ob bei der Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt habe, dass A anklingen habe lassen, dass er nicht die volle Funktionsperiode im Amt bleiben werde,



antwortete ..., dass A, obwohl nicht nachgefragt worden sei, geäußert habe, dass er nur ca. ... Jahre bleiben wolle, und zwar um zu „planieren“ und die Übergabe zu gestalten. Das habe aber bei der Entscheidungsfindung keine Rolle gespielt. Auf Nachfrage nach dem Alter von B teilte ... mit, diese sei ... oder ... Jahre alt.

A replizierte, dass B im „alten“ Institut seine Stellvertreterin gewesen sei. Sein Plan sei gewesen, sie „entsprechend aufzubauen, einzuführen“, denn er habe sie vom Personalmanagement her immer schon als fähige Person gesehen. Seine Überlegung sei gewesen, sie noch ... Jahre vorzubereiten, entsprechenden Planierungen vorzunehmen, wie das auch in der Privatwirtschaft üblich sei, und ihr dann das Institut zu übergeben. Es wäre so eine gute Übernahme gewährleistet gewesen und das Institut hätte entsprechend weitergeführt werden können.

Auf die Frage, ob er als (ehemaliger) Institutsleiter der Kollegin überhaupt den Weg ebnen hätte können, oder ob nicht ohnehin ausgeschrieben werden hätte müssen, führte der Antragsteller aus, dass die alleinige Entscheidung natürlich beim Rektorat gelegen wäre, aber eine fachlich gut qualifizierte Person wäre gegenüber anderen Bewerbern gut positioniert gewesen.

... führte aus, die Form der Institutsleitungsbestellungen sei im Hochschulgesetz nicht festgelegt. Im Gesetz stehe, dass der Rektor dem Rektorat einen Vorschlag zu machen habe. Wenn zwei Drittel des Rektorates zustimmen, sei die Entscheidung gefallen. Die Auswahlverfahren würden in den einzelnen PH unterschiedlich geführt. Es gebe PH, die so vorgehen, und es gebe auch PH, die umfassende Hearings veranstalten, vor dem ganzen Haus. Jetzt habe man das Verfahren geändert (weil das „Rektorat neu“ bestellt sei), man beziehe jetzt auch die Institutsleitungen der anderen Institute mit ein. Aber selbst wenn man damals diese Form gewählt hätte, wäre die Entscheidung nicht anders ausgefallen. B habe schon als Stellvertreterin von A umfassende Agenden wahrgenommen. Sie habe das ... und die ... gemacht, und zwar zur besten Zufriedenheit. Sie habe auch beim Hearing ein umfassendes Konzept zur Weiterentwicklung vorgelegt. Es gehe nämlich in den nächsten Jahren um die Weiterentwicklung zur .... Sie habe große Erfahrung mit den diversen Partnern. Sie habe sich im Hearing besser als der Institutsleiter profilieren können. Es gehe um Genauigkeit, um das Investieren von Zeit und um die sprachliche Betreuung, und die Bewerberin sei in diesem Bereich sehr gut. A habe auch sehr gut gearbeitet, aber die Bewerberin habe noch besser entsprochen, und zwar vor allem in Bezug auf die zukünftigen Herausforderungen.

Auf die Frage, wie lange er Institutsleiter gewesen sei und wie lange B seine Stellvertreterin gewesen sei, antwortete A, dass er ... Jahre Institutsleiter gewesen sei und B ... Jahr seine Stellvertreterin geworden sei. Vorher sei sie als Mitarbeiterin im Institut beschäftigt gewesen, betraut mit ... Aufgaben. Er habe als Institutsleiter entschieden, dass B seine Stellvertreterin werde.

... ergänzte, dass es nach dem Hochschulgesetz keine Stellvertretung im dienstrechtlichen Sinn gebe. Es gebe eine Abwesenheitsvertretung. Dass es Stellvertreter/innen gebe, sei eine interne Regelung, die viele PH haben. In diesem Sinn sei B schon länger als Stellvertreterin tätig gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Zur Beurteilung von A's Bewerbung um die Leitung des Institutes für „X“ durch das Rektorat stellt der Senat nach Durchführung des Verfahrens fest, dass diese nachvollziehbar ist, da sie auf einem Vergleich der für die Funktion erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber/innen beruht. Der grafisch dargestellte Vergleich zwischen „Soll-Profil“ und „Ist-Profil“ wurde sowohl A als auch B betreffend vorgelegt. Aus diesen Darstellungen geht eindeutig hervor, dass B eine größere Übereinstimmung mit dem „Soll-Profil“ für die Institutsleitung aufweist als A. B weist in den Bereichen Fach-, Leitungs- und Sozialkompetenz jeweils die höhere Punktzahl auf.

In der Sitzung des Senates übte der Antragsteller insofern Kritik an der Entscheidungsfindung, als er ausführte, dass beim Hearing nur ... und ... anwesend gewesen seien. Außerdem sei der Termin für sein Hearing äußerst kurzfristig angesetzt worden. ... konnte diesen Vorwurf damit entkräften, dass der kurzfristige Termin nur deshalb zustande gekommen sei, weil A zum angedachten Befragungstermin im Urlaub gewesen sei. ... konnte nicht teilnehmen, da sie einen anderen wichtigen Termin wahrnehmen musste. Die Entscheidung für B wurde dennoch vom gesamten Rektorat, bestehend aus ... und den Vizerektoren/innen, getroffen, und zwar einstimmig. Auf Grundlage der Mitschriften wurden die Scores zu den entsprechend dem Fragenkatalog gestellten Antworten der Bewerber/innen gemeinsam erarbeitet und auf Basis dieser Bewertung wurde eine gemeinsame Entscheidung getroffen. Von der Personalentscheidung wurden sowohl die Personalvertretung als auch die „Gleichbehandlungsarbeitsgemeinschaft“ in Kenntnis gesetzt.

Die PH Y konnte mittels der Unterlagen zum Auswahlverfahren belegen, dass B im Hearing besser überzeugen konnte. Sie legte ein umfassendes Konzept zur Weiterentwicklung der ... vor und konnte besonders auch mit ihrer Genauigkeit und ihrem großen beruflichen Engagement, mit der Betreuung der ... Projekte und mit ihrer großen Erfahrung mit ... Partner/innen punkten. A selbst erachtete B als sehr geeignet für die Institutsleitung. In der Befragung durch den Senat betonte er die Fähigkeiten von B im Personalwesen, daher wollte A auch, dass sie nach seiner Pensionierung die Leitung des Instituts für „X“ übernimmt.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass aus der Sicht des Senates eine nachvollziehbare Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien vorgenommen wurde, womit auch dem gesetzlich geforderten Wertungsvergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber im Sinne des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG Genüge getan wurde.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die PH Y darlegen konnte, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A liegt somit nicht vor.

Hinsichtlich der behaupteten Altersdiskriminierung ist anzumerken, dass im Rahmen des Auswahlverfahrens keinerlei altersdiskriminierende Fragen gestellt, oder Bemerkungen seitens des Rektorats gemacht wurden. A sprach vielmehr von sich aus sein

Alter und seine angestrebte Pensionierung in eineinhalb Jahren an, da er – wie er selbst ausführte - mit „offenen Karten“ spielen wollte. A (Jahrgang ...) und B (Jahrgang ...) sind langjährige und erfahrene Bedienstete der PH Y bzw. der Pädagogischen Akademie ... (als Rechtsvorgänger der PH Y). A ist seit ... und B seit ... in dieser Einrichtung tätig. Beide wurden von der PH Y zum Hearing eingeladen. A brachte im Hearing vor, dass er bei den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen in eineinhalb Jahren mit ... in Pension gehen werde, er habe es offen gelassen, seine Entscheidung der jeweiligen Situation anzupassen. Das Rektorat fragte von sich aus nicht nach, wie lange er vorhabe, die Institutsleitung auszuüben. Die PH Y konnte somit gegenüber dem Senat glaubhaft darlegen, dass das Alter des Bewerbers und der Bewerberin bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielte. Überdies wurde mit B keine unerfahrene Bewerberin, sondern eine über ... Jahre alte, langjährige und erfahrene Mitarbeiterin zur Institutsleiterin bestellt, bei der davon ausgegangen werden kann, dass sie keine weitere Vorbereitung für die Übernahme der Institutsleitung benötigt.

Der Senat stellt daher fest, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung auch keine Altersdiskriminierung festgestellt werden konnte.

Wien, Dezember 2013