

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-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle „... der Pädagogischen Hochschule (PH) X“ aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle ... der PH X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

Er lautet:

„...Ich bewarb mich um die ... ausgeschriebene ...stelle von 5 Werteinheiten/per Woche für den Bezirk

Ein männlicher Mitbewerber, B, wurde nach einem Hearing in ... durch ein Gremium von 12 Personen per Briefwahl als Leiter für diese ...stelle ausgewählt.

Irritiert hat mich, dass den **Mitgliedern der Jury** im Auswahlverfahren keine **Bewerbungsunterlagen** der sechs BewerberInnen zur Verfügung gestellt wurden. (Meine Bewerbungsunterlagen habe ich während des Hearings zur Information verteilt, da ich aufgrund meiner diesbezüglichen Nachfrage feststellen musste, dass die Jury keine Informationen bekommen hat). Die Wahl erfolgte also **offensichtlich ausschließlich aufgrund der Gespräche**. (...).

Das Anforderungs- und Aufgabenprofil des Ausschreibungstextes schien wie auf mich zugeschnitten zu sein, was auch meine Bewerbungsunterlagen belegen...

Ich beziehe mich in meiner Beschwerde auf § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, in welchem Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Betrauung der Funktion bevorzugt werden (...) und auf einige nachfolgende Fakten.

Aufgrund der Ausschreibung bewerte/te ich mich aufgrund meiner bisherigen Leistungen und meines Universitätsstudiums mit Doktoratabschluss als sehr gut geeignet. Ich bin irrtümlicherweise davon ausgegangen, dass die Jurymitglieder über die einzelnen BewerberInnen und deren Meriten, Ausbildungen, Vita vorab in Kenntnis gesetzt worden wären.

...

Wenn Jurymitglieder keinerlei Vorinformationen zu den bisherigen Leistungen der einzelnen BewerberInnen erhalten und wenn dann in der Folge ausschließlich das Hearing als Entscheidungsgrundlage dient, dann frage ich mich, wie die Bewertung meiner Person (und natürlich auch der meiner MitbewerberInnen) nach einigermaßen objektiven Kriterien eines Auswahlverfahrens erfolgen kann bzw. **was waren dann wirklich die Entscheidungskriterien?**

Ich darf die zuständige Gleichbehandlungskommission um eine Klärung meiner diesbezüglichen Beschwerde ersuchen ...“

Dem Antrag war die Bewerbung von A angeschlossen. Sie lautet:

...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die PH X mit Schreiben vom ... nachstehende Stellungnahme:

„...“

I. Die Ausgangssituation:

Die Pädagogische Hochschule X beabsichtigt als wesentliches Element der Qualitätsverbesserung der regionalen Fort- und Weiterbildung die Installation von drei ... die die Aufgaben der Koordination, Planung, Organisation und Durchführung der Fort- und Weiterbildung der LehrerInnen der Region wahrnehmen. Als Standorte sind ..., ... geplant. Der Aufbau dieser Zentren erfolgt in Zusammenarbeit mit den dort angesiedelten Medienzentren des Landes. stellt dabei den ersten konkreten Standort dar, der im Sommersemester ... in Betrieb genommen werden soll. Aus der Sicht der Verantwortlichen ... kann ein ... nur dann seine Aufgaben bestens erfüllen, wenn die aktive Zusammenarbeit mit allen Schulformen im Bezirk in sehr konstruktiver Weise gegeben ist. Der ... der genannten Einheit muss neben den geforderten Fachkompetenzen größtmögliche Akzeptanz aller Schulen in der Region haben. Es handelt sich dabei aber um keine Leitungsfunktion. Deshalb wurde zur Anhörung (das Prozedere wird später noch näher dargelegt) der Kandidat/en/innen jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter jeder Schulart im Bezirk eingeladen. Für die Koordination des ... sind fünf Werteinheiten vorgesehen.

II. Das Auswahlverfahren

1. Die Ausschreibung:

Die Ausschreibung (...) sowie die Ausschreibungskriterien wurden ausführlich im Rektorat besprochen und einstimmig beschlossen. Der beiliegende Ausschreibungstext (siehe Beilage 1) wurde auf der Homepage der Pädagogischen Hochschule X veröffentlicht. ...

Die Ausschreibung lautete:

„An der Pädagogischen Hochschule X wird am ... eine Teilzeitstelle (5 WE) am Institut für Fort- und Weiterbildung im Bereich „...“ neu besetzt.

Allgemeine Beschreibung:

Die Fort- und Weiterbildung soll in Zukunft vermehrt **vor Ort** in sogenannten Bildungsregionen stattfinden. Eine dieser Bildungsregionen der PH-X ist der Bezirk

Wesentlicher Punkt ist die intensive Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen /BSI, DirektorInnen, LAG/ARGE-LeiterInnen, LernwerkstattbetreuerInnen...) aller Schularten (APS, BS,

AHS, BMHS) mit dem Ziel der sinnvollen Vernetzung innerhalb der Bildungsregion und die Entwicklung eines attraktiven Fortbildungsangebots für die Region;

Arbeitsort: ...

An der PH-X gibt es ein Team „...“.

Anforderungsprofil:

- Lehramt
- Mehrjährige Unterrichtspraxis
- Erfahrung in der Fort- und Weiterbildung
- Bereitschaft zur Teamarbeit
- Interesse an Organisationsaufgaben
- Kontakte zu den verschiedenen Schularten
- Sehr gute Kenntnis über die Besonderheiten der verschiedenen Schularten
- Kontakte zur Schulaufsicht
- Sehr gute Kommunikationsfähigkeit (Integrationsfigur)

Aufgabenprofil:

- Koordination und Betreuung des reg. Bildungsangebots
- Kommunikation der bildungspolitischen Schwerpunkte
- Entwicklung von Konzepten für die regionale Bildungsarbeit
- Organisation von Fortbildungsveranstaltungen
- Budgetverantwortung
- Zusammenarbeit mit dem Medienzentrum des Landes ...
- Teammitglied Team „Regionale Bildungsplanung“ der PH-...l

...“

„2. Sichtung der schriftlich eingelangten Bewerbungen:

Die schriftlich eingelangten Bewerbungen wurden ... im Rektorat in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Institutsleiter gesichtet und ausführlich diskutiert. Dabei kam das Rektorat zur Ansicht, dass alle sechs BewerberInnen den schriftlich eingereichten Bewerbungsunterlagen zufolge die geforderten Kriterien laut Anforderungsprofil (siehe Beilage 1) in sehr hohem Maß erfüllen und deshalb zu einer Anhörung eingeladen werden. In diesem Zusammenhang wurde auch beschlossen, dass diese Kommission aus je einer Vertreterin bzw. eines Vertreters aller Schularten in der Region unter Anwesenheit von Vizerektor und Institutsleiter vor Ort stattfinden sollte.

3. Anhörung der KandidatInnen:

Die Anhörung der KandidatInnen erfolgte am Im diesbezüglichen Einladungsschreiben wurden auch konkrete Hinweise zum Prozedere und zu den gewünschten Informationen gegeben (siehe Beilage 2).

Folgende sechs Bewerber und Bewerberinnen wurden mit einem Schreiben per E-Mail (siehe Beilage 2) eingeladen:

- A, ...
- ...
- B ...
- ...
- ...
- ...

Als **Kommissionsmitglieder** fungierten folgende Personen (siehe Beilage 2):

Pflichtschulen:

- Volksschule: ...
- Hauptschule: ...
- Sonderschule: ...
- Polytechnische Schule: ...

Weiterführende Schulen:

- Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium: ...
- BORG: ...
- HAK/HASCH: ...
- HTL: ...
- Berufsschule: ...

Pädagogische Hochschule:

- Vizerektor ...
- Institutsleiter ...

Zum Ablauf der Anhörungen: Die Kommission trat am ... zusammen. Vor Beginn der Anhörung wurde das Prozedere vereinbart. Die schriftlichen Bewerbungsunterlagen, die aus Gründen der Vertraulichkeit im Vorfeld nicht an die Kommissionsmitglieder verschickt wurden, wurden vom Institutsleiter zur allgemeinen Einsichtnahme aufgelegt. Der Vorwurf von A, die Kommissionsmitglieder hätten keine Einsicht in die schriftlichen Bewerbungsunterlagen ge-

habt, geht in dieser Weise also ins Leere, weil vor und während der KandidatInnenanhörungen eine Einsicht ... durch jedes Kommissionsmitglied zu jeder Zeit möglich gewesen ist und auch wahr genommen wurde. In der anschließenden Diskussion ... wurde sowohl vom Vize-Rektor als auch vom Institutsleiter noch einmal dezidiert darauf hingewiesen, dass eine weitere Nachschau ... gehalten werden könne.

Im Rahmen der Vorbesprechung wurde auch fixiert, dass die Entscheidungsfindung unmittelbar nach Anhörung aller Kandidaten und Kandidatinnen in folgender Weise durchgeführt werden soll:

- a) Ausführliche Diskussion über die geäußerten Vorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten
- b) Reduktion des Bewerberkreises auf drei Kandidat/en/innen durch Nennung der drei bevorzugten Kandidaten bzw. Kandidatinnen durch jedes Jurymitglied ohne Reihung mit anschließender Zusammenzählung der Nennungen
- c) Ausführliche Diskussion über die verbliebenen BewerberInnen
- d) Geheime Vergabe von je einem Punkt durch jedes Kommissionsmitglied und anschließender Zusammenzählung der erhaltenen Punkte.

Insofern geht auch die Behauptung von A, dass die Jurymitglieder den erfolgreichen Bewerber aufgrund einer Briefwahl (mit dem im Raum stehenden Vorwurf der Unkenntnis der tatsächlichen Kompetenzen der BewerberInnen) bestimmt hätten ins Leere.

Im Anschluss an die Vorbesprechung wurde jeder Kandidatin und jedem Kandidaten Gelegenheit zu einer Präsentation von ca. 15 Minuten mit einhergehender Befragung gegeben.

Nähere inhaltliche Details finden sich in Beilage 3a (Protokoll zum Hearing ...)

Nach der Anhörung wurden die Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten in einer höchst angeregten Diskussion abgewogen und immer wieder mit dem geforderten Qualifikationsprofil verglichen. Da die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein Grundprinzip der Pädagogischen Hochschule X darstellt, muss nicht extra betont werden, dass immer mit bedacht wird, dass bei gleichen Voraussetzungen im Sinne der Frauenförderung der Kandidatin der Vorzug gegeben wird. Nur, wenn ein männlicher Kandidat sich eindeutig als besser geeignet erweist, wird für diesen entschieden. Mit diesen Grundüberlegungen erfolgte die Einschränkung des BewerberInnenkreises.

Einzig die best geeignete Kandidatin oder der best geeignete Kandidat mit den konkretesten Vorstellungen und Visionen für den Aufbau und die Arbeit des ..., die bzw. der auch die

größte Akzeptanz bei den Schulen vor Ort besitzt, sollte zum Zug kommen. In der Diskussion stellte sich heraus, dass sich fünf von den sechs Kandidaten und Kandidatinnen sowohl in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen als auch in ihren Darstellungen als eher gleichwertig in ihren Kompetenzen darstellten. Bei Frau Mag. ... stellte sich vor allem in der mündlichen Anhörung heraus, dass sie als neu eingestiegene Junglehrerin ohne Erfahrung in der Organisation von Fort- und Weiterbildung im Bereich der ehemaligen Pädagogischen Institute zu wenig Kenntnisse für die angestrebte Funktion haben würde.

Anschließend erfolgte die Reduktion des BewerberInnenkreises auf drei Kandidaten/Kandidatinnen in der oben genannten Weise. Auf die Beschwerdeführerin und Frau Mag. ... entfiel keine Stimme. Die dritte Frau im Kreis der BewerberInnen wurde nach der Punkte-zählung auf dem vierten Platz gereiht. So standen für die engere Auswahl folgende drei Kandidaten (in alphabetischer Reihenfolge) zur Verfügung:

- B
- ...
- ...

... B bestach durch sehr gute und auch umzusetzende Ideen für den Aufbau des Bildungszentrums. Er hatte bei den Mitgliedern der Kommission eindeutig die größte Akzeptanz bei **allen** Schulformen. Schlussendlich ergab die geheime Punktevergabe folgendes Ergebnis:

- 6 Stimmen: B
- 4 Stimmen: ...
- 1 Stimme: ...

Dieses Ergebnis wurde dem Rektorat der Pädagogischen Hochschule X vorgelegt (Beilage 3) und von diesem bestätigt. Nachdem der Dienststellenausschuss der Pädagogischen Hochschule X das Einvernehmen (Beilage 6) bestätigte, hat das Rektorat die fünf Werteinheiten an B vergeben.

III. Conclusio

Auch wenn es sich bei der Vergabe der fünf Werteinheiten nicht um eine Leitungsfunktion handelt, sei darauf hingewiesen, dass das Rektorat der PH im Sinne der Frauenförderung vier von fünf Instituten mit Frauen als Institutsleiterinnen besetzte und auch die Leitungen der Praxisschulen an Frauen vergeben wurde.

Die Vergabe der fünf Werteinheiten im anhängigen Auswahlverfahren erfolgte einzig und allein durch die möglichst objektive Abwägung von notwendigen Kompetenzen und Voraussetzungen der BewerberInnen.

Folgende Kriterien gaben schlussendlich für **B** den Ausschlag:

- Ausgezeichnete Erfüllung des gestellten Anforderungsprofils
- Ausgezeichnete Ideen und konkrete Vorstellungen zum Aufbau des ...
- Ausgezeichnete Kenntnis und Verbindung zu **allen** Schularten
- Ausgezeichnete Akzeptanz bei allen Schularten

Im „Bericht über die Anhörung der Kandidatinnen und Kandidaten ...“ ist festgehalten, dass nach der Anhörung die Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten gegeneinander abgewogen worden seien. Den Ausgangspunkt habe dabei das in der Ausschreibung beschriebene Anforderungsprofil gebildet. In weiterer Folge seien auch die Dimensionen der Kenntnisse und Vernetzungen aller Schularten sowie die geäußerten Vorstellungen und Visionen zum Aufbau des Zentrums besprochen worden. In der Diskussion habe sich herausgestellt, dass fünf der sechs Kandidatinnen und Kandidaten ihre persönlichen Kompetenzen sehr gut dargestellt haben. Im Bereich der geäußerten Vorstellungen und Visionen hätten sich jedoch sehr unterschiedliche Auffassungen gezeigt. Die größten Unterschiede seien im Bereich der Kenntnisse und Verbindungen zu allen Schularten wahrzunehmen. Bei Frau Mag. ... habe sich herausgestellt, dass sie als neu eingestiegene Junglehrerin ohne Erfahrung in der Organisation von Fort- und Weiterbildung zu wenige Kenntnisse für die angestrebte Funktion habe.

Im Protokoll zum Hearing ist festgehalten, dass A ihre Bewerbungsunterlagen, inkl. Curriculum Vitae, ausgeteilt habe. Sie habe betont, dass sie gewohnt sei, mit Geld umzugehen und folgende Schwerpunkte der Arbeit genannt:

- „Gewaltprävention über alle Schultypen
- Schaffen von Lernmaterialien und Lernumgebungen
- Stärkung der Kollegenschaft; Energiearbeit, Mediation;
- Zusammenarbeit mit den regionalen Bezirksstellen“

Betreffend B ist festgehalten, er habe „in der Eingangsphase“ sein Curriculum Vitae beschrieben. Beruflich sei er seit dem Schuljahr ... als Lehrer in der BHAK/BHAS tätig. Als Ideen zum Bildungszentrum habe er genannt:

- „Die Wichtigkeit gemeinsamer Fortbildung schultypenübergreifend als Mittel der Entschärfung der Schnittstellenproblematik zwischen den LehrerInnen

- Wichtigkeit der Regionalisierung im Sinne von Ökonomie
- Kontaktstelle zu allen Schulbereichen
- Leiter des ... als Integrationsfigur
- Administrative Tätigkeiten“

Die Bewerbung von B ist der Stellungnahme ebenfalls angeschlossen, sie lautet:

...

In der Sitzung der B-GBK am ... wiederholen die Antragstellerin und der Vertreter der PH X im Wesentlichen ihr schriftliches Vorbringen. A betont, dass sie die beschriebenen Tätigkeiten schon bisher „unentgeltlich“ ausgeübt habe, die Ausschreibung sei wie für sie „zugeschnitten“ gewesen.

Auf die Frage, ob die Ausschreibung – außer auf der Homepage – veröffentlicht worden sei, antwortet der Institutsleiter, alle Direktoren seien über die Ausschreibung informiert worden.

Auf die Frage, wer die Mitglieder der Auswahlkommission bestellt habe, antwortet er, die Vertreter aus dem Pflichtschulbereich habe der Bezirksschulinspektor, die der weiterführenden Schulen habe er bestellt.

Auf die Frage, weshalb die Bewerbungsunterlagen den Kommissionsmitgliedern nicht im Vorfeld der Anhörung übermittelt worden seien, antwortet der Institutsleiter, weil es in 2 Fällen Unterstützungserklärungen des BSI gegeben habe. Die Frage, ob ein Kommissionsmitglied die Unterlagen angefordert habe, verneint er.

A führt aus, der BSI habe die Hälfte der Kommissionsmitglieder bestimmt und eine Empfehlung für B abgegeben. Es sei von Anfang an klar gewesen („ein offenes Geheimnis“), dass B ausgewählt werde (A spricht von der privaten Verbindung des BSI und eines Kommissionsmitgliedes).

Der Institutsleiter bestreitet, dass die Entscheidung im Vorfeld festgestanden sei.

A legt das Schreiben eines Mitbewerbers an sie vor, in dem dieser bestätigt, dass den Kommissionsmitgliedern seine Bewerbungsunterlagen weder vor noch während seiner Präsentation zur Verfügung gestellt worden seien.

Der Institutsleiter betont, dass die Bewerbungsunterlagen zur Einsicht für die Kommissionsmitglieder aufgelegt seien.

Auf die Frage, wie die Kommissionsmitglieder und auch er Kenntnis von Bs Qualifikationen erlangt haben, die dieser in seiner Bewerbung nicht dargelegt habe, antwortet der Institutsleiter, er habe telefonisch beim LSR nachgefragt, gekannt habe er B nicht.

Auf die Frage nach dem Modus des Auswahlverfahrens, antwortet der Institutsleiter, man habe sich um 15.00 Uhr getroffen, um 15.15 Uhr hätten die Hearings begonnen. Danach sei eine „3-Punkte-Abfrage“ gemacht worden, um aus den 6 Kandidat/innen die 3 besten „herauszufiltern“, und dann sei es darum gegangen, wer „das Rennen macht“. Die Kommissionsmitglieder seien selbst überrascht gewesen, dass keine Frau unter den 3 Besten gewesen sei. Wesentlich für die Auswahl sei gewesen, dass der/die ... eine „Integrationsfigur“ sei. Der Institutsleiter betont mehrmals, dass es keine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung einer Ausschreibung gegeben habe, es handle sich bei der gegenständlichen Stelle auch nicht um eine Leitungsfunktion. Auf Nachfrage gibt der Institutsleiter als Verdienst ca. 1.000 € an (= 5 Werteinheiten = $\frac{1}{4}$ Lehrverpflichtung).

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg 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 X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

In der schriftlichen Stellungnahme der PH X ist ausgeführt, dass folgende Kriterien schlussendlich den Ausschlag für B gegeben haben: Ausgezeichnete Erfüllung des Anforderungsprofils, ausgezeichnete Ideen und konkrete Vorstellungen zum Aufbau

des ..., ausgezeichnete Kenntnis und Verbindung zu allen Schularten, ausgezeichnete Akzeptanz bei allen Schularten.

In der Sitzung der B-GBK sagte der Institutsleiter, wichtig sei gewesen, dass der/die ... eine „Integrationsfigur“ sei.

Betreffend die Erfüllung des Anforderungsprofils (Lehramt, mehrjährige Unterrichtspraxis, Erfahrung in der Fort- und Weiterbildung, Bereitschaft zur Teamarbeit, Interesse an Organisationsaufgaben, Kontakte zu den verschiedenen Schularten, sehr gute Kenntnis über die Besonderheiten der verschiedenen Schularten, Kontakte zur Schulaufsicht, sehr gute Kommunikationsfähigkeit (Integrationsfigur) ergibt sich auf der Grundlage der Bewerbungen Folgendes:

Sowohl A als auch B haben das Lehramt und eine mehrjährige Unterrichtspraxis.

Über Erfahrungen in der Fort- und Weiterbildung verfügt A als Referentin der Bildungsinstitutionen Lernwerkstätte und ..., als Leiterin der ... und als Gleichbehandlungsbeauftragte der ...Landeslehrer/innen. In der Bewerbung von B sind Erfahrungen in der Fort- und Weiterbildung nicht angeführt.

Die Bereitschaft von A zur Teamarbeit und ihr Interesse an Organisationsaufgaben sind aus den in ihrer Bewerbung angeführten Aktivitäten und (mit)organisierten Veranstaltungen ersichtlich. Sie hat zB als Gleichbehandlungsbeauftragte Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen organisiert, eine Fortbildungsveranstaltung für alle Pflichtschullehrer/innen mitorganisiert, sie war ...-Leiterin, Referentin und Workshopleiterin der Lernwerkstatt, und sie war als Flüchtlingsbetreuerin für die Integration schulpflichtiger Flüchtlingskinder zuständig. Aufgrund der letztgenannten Tätigkeit und der damit verbundenen Kontakte hat sie Kenntnisse über die „Besonderheiten der verschiedenen Schularten“ erlangt, „sehr gute“ Kenntnisse zu haben, behauptet A nicht.

Bs Bewerbung ist nicht zu entnehmen, dass er Erfahrungen in Teamarbeit und Organisation gesammelt hätte, seine Bereitschaft zur Übernahme dieser Aufgaben ist (logischer Weise) in seiner Bewerbung bekundet. Die „ausgezeichneten Kontakte“ von B zu Kolleginnen und Kollegen aus dem Pflichtschulbereich und (ausdrücklich erwähnt) zu ... resultieren aus der Unterrichtstätigkeit seiner Ehefrau und auch aus der speziellen Situation seines Sohnes. Schulartenübergreifende Kontakte im Zusammenhang mit einer eigenen Tätigkeit sind in der Bewerbung nicht angeführt. Welcher Art die „permanente Zusammenarbeit“ von B als Lehrer der BHAK und BHAS ... mit Lehrer/innen aus dem AHS- und BHS-Bereich in den Fächern Geogra-

phie und Bewegung und Sport (gewesen) wäre, führt B in seiner Bewerbung nicht aus, er meint jedenfalls, sie sei, neben den erwähnten Kontakten zu Pflichtschullehrer/innen, „außerordentlich hilfreich“ für die Funktion der/des Inwiefern aufgrund der genannten Kontakte Kenntnisse über die Besonderheiten der verschiedenen Schularten erworben werden konnten, mag dahingestellt bleiben.

Über „Kontakte zur Schulaufsicht“ ist den Bewerbungen von A und B nichts Aufschlussreiches im Hinblick auf die ausgeschriebene Tätigkeit zu entnehmen.

Was die Anforderung „sehr gute Kommunikationsfähigkeit (Integrationsfigur)“ betrifft, kann jedenfalls an der Kommunikationsfähigkeit von A kein Zweifel bestehen, ihre zahlreichen Aktivitäten, die zu einem großen Teil in der Zusammenarbeit mit anderen bestanden bzw bestehen, wären ohne diese Fähigkeit nicht möglich (gewesen). Die Kommunikationsfähigkeit von B soll hier nicht in Abrede gestellt werden, seine Bewerbung lässt aber keine Schlüsse auf die Ausprägtheit seiner Kommunikationsfähigkeit zu. Woraus sich für die Beurteilungskommission der PH X ergab, dass er eine „Integrationsfigur“ sei oder eine solche werden könne, wurde weder in der schriftlichen Stellungnahme der PH X noch vom Institutsleiter in der Sitzung der B-GBK dargelegt.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass B in seiner Bewerbung seine Qualifikationen, sprich konkrete Kenntnisse und Fähigkeiten wie sie im Anforderungsprofil genannt sind, nicht dargelegt hat. Er hat lediglich darauf hingewiesen, dass alle weiteren Unterlagen zu seinem Ausbildungsweg und seiner Tätigkeit als Lehrer beim LSR für X aufliegen würden und eingesehen werden könnten.

Für die B-GBK ist daher schon nicht nachvollziehbar, wie das Rektorat zur Ansicht kommen konnte, B erfülle „den schriftlich eingereichten Bewerbungsunterlagen zufolge die geforderten Kriterien laut Anforderungsprofil in sehr hohem Maß“, zumal man auch seinem (für einen Bewerber ungewöhnlichen) Hinweis auf Einsichtnahme in seinen Personakt nicht nachgekommen ist (also die PH X die Qualifikationen nicht selbst ermittelt hat). (Im Übrigen ist auch erstaunlich, dass das Rektorat nach Sichtung der Bewerbungen zunächst zu dem Ergebnis gekommen ist, auch eine „neue eingestiegene Junglehrerin“ erfülle das Anforderungsprofil – darunter eine „mehrjährige Unterrichtspraxis“ - in sehr hohem Maß). Welche telefonischen Auskünfte der Institutsleiter vom LSR über den Ausbildungsweg und die Tätigkeiten von B als Lehrer bekommen habe, konkretisierte er nicht. Inwiefern die vom bevorzugten Bewerber

präsentierten Ideen zum Aufbau des ... besser sein sollen als jene von A wurde von der PH X ebenfalls nicht dargelegt.

Resümierend ist daher festzuhalten, dass die B-GBK nicht erkennen kann, aus welchen Gründen, die auch sachlich nachvollziehbar wären, B „bei den Mitgliedern eindeutig die größte Akzeptanz bei allen Schulformen“ bekommen hat.

Zu dem Umstand, dass die Bewerbungsunterlagen „aus Gründen der Vertraulichkeit“ (?) nicht an die Kommissionsmitglieder verschickt wurden, weil - laut dem Institutsleiter – in zwei Fällen der BI eine „Unterstützungserklärung“ abgegeben habe, ist festzuhalten, dass es geradezu absurd ist, Bewerbungsunterlagen gegenüber jenen Personen vertraulich zu behandeln, die die Bewerbungen zu prüfen haben (die Begründung dafür ist ebenso absurd). „Vertraulichkeit“ wurde zuletzt auch nicht gewahrt, wenn die Bewerbungsunterlagen - wie die Vertreter der PH X behaupten - im Rahmen des Hearings letztlich doch zur Verfügung gestellt wurden.

Ob nun die Unterlagen tatsächlich zur Einsichtnahme auflagen oder nicht, wie die Antragstellerin behauptet, ist für die B-GBK nicht feststellbar. Die Feststellung ist allerdings für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung auch nicht erforderlich, und zwar aus folgendem Grund: Laut Stellungnahme der PH X trafen die Mitglieder der Kommission um 15.00 Uhr zusammen und wurde das Procedere für die Entscheidungsfindung festgelegt. Um 15.15 Uhr begannen die Anhörungen, um 16.45 Uhr waren sie beendet (laut „Zeitplan zum Hearing“). Danach fand eine „ausführliche Diskussion über die geäußerten Vorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten“ statt, danach die „Reduktion des Bewerber/innenkreises“ auf 3 Personen und schließlich die Stimmenabgabe zur Ermittlung der/des bestgeeigneten Bewerberin/Bewerbers. Das Ende der Sitzung ist im „Zeitplan“ mit „spätestens 18.00 Uhr“ angegeben. Aus diesem „Zeitplan“ ist ersichtlich, dass eine seriöse Durchsicht und Prüfung der Bewerbungsunterlagen von sechs Bewerber/innen vor, während oder nach dem Hearing ohnehin nicht möglich war. Die Entscheidung zu Gunsten von B ist also gefallen, ohne dass die Mitglieder der Begutachungskommission die für eine objektive Beurteilung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber/innen notwendigen Informationen gehabt haben. Offenbar war nicht relevant, wer die Vorgaben des Anforderungsprofils am besten erfüllt, denn in diesem Fall wäre eindeutig A der Vorzug zu geben gewesen. Die Vermutung bzw Behauptung der Antragstellerin, es sei kein Auswahlverfahren, sondern ein Abstimmungsverfahren durchgeführt worden, ist da-

her nicht von der Hand zu weisen. An dieser Stelle sei zum mehrfachen Hinweis vom Institutsleiter in der Sitzung der B-GBK, es handle sich bei der Stelle des/der ... nicht um eine Leitungsfunktion und es habe daher keine gesetzliche Verpflichtung zur Ausschreibung bestanden, angemerkt, dass die Verpflichtung zur Einhaltung des Gleichbehandlungs- und auch das Frauenförderungsgebotes unabhängig von einer Ausschreibungspflicht besteht. Es ist widersinnig und vor allem unfair den Bewerber/innen gegenüber, eine Ausschreibung, obwohl keine Verpflichtung besteht, durchzuführen, aber im Auswahlverfahren die eigenen Vorgaben nicht zu beachten.

Die B-GBK kommt aufgrund des gesamten Vorbringens der PH X zu dem Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen, objektiven Kriterien beruht. Die Dienstgebervertreter konnten nicht im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GIBG darlegen, dass nicht geschlechtsspezifische Motive für die Auswahlentscheidung maßgebend waren. Die Entscheidung über die Besetzung der Stelle ... stellt daher eine Diskriminierung von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlung:

1. Der PH X wird empfohlen, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen/Funktionen – unabhängig davon, ob eine gesetzliche Ausschreibungspflicht besteht – das B-GIBG einzuhalten.
2. Weiters darf empfohlen werden, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Personalentscheidungen (zumindest beratend) einzubeziehen und ihm Ausschreibungstexte vorab zur Stellungnahme vorzulegen.

Wien, im März 2009