

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

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 Stelle einer Lehrerin/eines Lehrers an der österreichischen Auslandsschule in X (...) auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GlBG, eventuell auch auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 6 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer Lehrerin/eines Lehrers an der österreichischen Auslandsschule in X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 6 B-GlBG dar.

Begründung

A's Antrag langte am ... bei der bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte aus, sie habe sich im ... erfolglos um eine Anstellung als Lehrerin an der österreichischen Auslandsschule in X (und an einer weiteren Schule) beworben. Ausgeschrieben gewesen sei die Fächerkombination Deutsch und Englisch. Im Vorjahr sei ihr in einem Auswahlverfahren für eine Stelle am österreichischen Gymnasium in ... ein jüngerer Kollege vorgezogen worden, und zwar mit der Begründung, dass er besser ins Team der Schule passe. Auf ihre Nachfrage hin habe sich herausgestellt, dass seine Fächerkombination als die „günstigere“ erachtet worden sei.

Wer als Lehrkraft für die Schule in X aufgenommen worden sei, sei ihr nicht bekannt, sie habe von der zuständigen Abteilung im Ministerium darüber keine Auskunft erhalten. Ein (jüngerer)

Kollege, der ebenfalls am Hearing teilgenommen habe, habe ihr erzählt, dass seine Fächerkombination nicht der Ausschreibung entspreche, er aber eingeladen worden sei sich zu bewerben, weil sich keine qualifizierten Kollegen bzw. Kolleginnen beworben hätten. Daraus schließe sie, dass 1.) die Fächerkombination nicht ausschlaggebend sei und die Begründung für die Bevorzugung des jüngeren Kollegen im Vorjahr nicht stichhaltig sei und 2.) dass sie von vornherein als nicht geeignet eingestuft worden sei, obwohl ihre fachlichen Qualifikationen und ihre Unterrichtserfahrung im Ausland die einer österreichischen Durchschnittslehrerin weit übertreffen. Beim Interview am ... habe es deutliche Anzeichen dafür gegeben, dass ihre Bewerbung unabhängig von ihrer Qualifikation nicht willkommen sei, sie habe die Tendenz festgestellt, ihre Qualifikationen „künstlich zu minimieren“. Sie sei z. B. gefragt worden, welche (Auslands)Projekte sie in den letzten fünf Jahren durchgeführt habe, länger zurückliegende Projekte hätten offenbar nicht gezählt. Der Vizedirektor der österreichischen Schule in X habe im Rahmen des Interviews zu ihr gesagt, es werde ihr in ... nicht gefallen, und ... (von der zuständigen Abteilung im Ministerium) habe gefragt, was ihre Direktorin dazu sage, dass sie sich in den vergangenen Jahren häufig für Auslandsschulen beworben habe. Diese Frage sei insofern verwunderlich, als von ihren Bewerbungen eine überhaupt ohne Reaktion geblieben sei, bei einer anderen seien ihre Bewerbungsunterlagen auf dem Weg vom Ministerium an die betreffende Schule verlorengegangen, und die dritte Stelle sei überhaupt nicht besetzt worden, obwohl Interviews stattgefunden haben. ... habe überhaupt durch „sehr ungehaltene“ Reaktionen für eine negative Atmosphäre gesorgt, er habe z. B. auf ihre Frage, nach welchen Kriterien die Kandidaten und Kandidatinnen für das Interview ausgewählt würden, ungehalten reagiert und auch auf den Umstand, dass sie derzeit keine vorwissenschaftliche Arbeit (VWA) betreue. Der „Vizedirektor“ der Schule in X habe ihre methodisch-didaktischen Kenntnisse in Frage gestellt, vermutlich weil der Landesschulinspektor (LSI) in seiner Dienstbeschreibung in diesem Bereich Raum für Verbesserungen konstatiert habe. Ihrer Meinung nach disqualifiziere sie das aber nicht für einen Unterricht an einer Auslandsschule, der LSI habe sie in seiner Dienstbeschreibung von ... als „sehr geeignete Kandidatin“ für eine Auslandsschule bezeichnet. In ihrer ...-jährigen Tätigkeit an der Österreichischen Schule ... sei der methodisch-didaktischen Seite des Unterrichts weder von Direktoreseite noch von den Eltern und Schülern/Schülerinnen viel Gewicht beigemessen worden, wohl aber habe die fachliche Qualifikation in den Augen der Schüler und Schülerinnen eine große Rolle gespielt.

Wenn tatsächlich eine - von ... öfter angesprochene - Ric...inie vorsehe, dass neue Bewerberinnen und Bewerber den bereits an Auslandsschulen tätig gewesenen Lehrern und Lehrerinnen

vorzuziehen seien, komme das einer Altersdiskriminierung nahe, wobei sie den Eindruck habe, dass diese Ric...inie vor allem ihr gegenüber angewendet werde. Das sei eine Ungleichbehandlung, die angesichts ihrer überdurchschnittlichen Qualifikationen - zehn Jahre Auslandsaufenthalte in englischsprachigen Ländern verbunden mit Unterrichtstätigkeit; Erwerb zweier akademischer Grade im englischsprachigen Ausland - unverständlich erscheine. Zusätzlich zu ihren überdurchschnittlichen Qualifikationen und Auslandserfahrungen könne sie auf deutliche Erfolge in ... zurückblicken, z. B. im Bereich der Schulentwicklung. Auf ihre Initiative hin sei die Trennung von Englisch I und Englisch II bis zur Matura beibehalten worden, Englischklassen würden jahrgangsübergreifend geteilt, und Schüler und Schülerinnen der 9. bzw. 10. Schulstufe würden durch mehr Deutschstunden und einen intensiveren DaF-Unterricht (Deutsch als Fremdsprache) eine größere Sprachkompetenz erlangen. Weiters habe sie ein sehr gut besuchtes Freifach geführt, nämlich die Vorbereitung auf den ...wettbewerb, bei dem einer ihrer Schüler immerhin einen 2. Platz erreicht habe. Zu bemerken sei schließlich, dass sie im Rahmen der Schulbuchbestellung und -verteilung unzählige unbezahlte Überstunden geleistet habe, eine DaF-Fortbildung für die Lehrkräfte der Österreichischen Schule ... und der Europaschule ... organisiert und in ihrer Funktion als Schulbibliothekarin Lesungen veranstaltet habe. Angesichts dieser Tatsachen erscheine es ihr unverständlich, dass ihre Bewerbungen für Auslandsschulen erfolglos geblieben seien.

Dem Antrag waren die Ausschreibung für die Stelle sowie A`s Lebenslauf angeschlossen. Aus der Ausschreibung geht hervor, dass für die Nachbesetzung von Planstellen an der Österreichischen Schule in X Lehrkräfte mit dem Lehramt für höhere Schulen für Deutsch in Kombination mit Englisch und Englisch in Kombination mit Deutsch gesucht wurden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das (damalige) Bundesministerium für Bildung (BMB) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Ausgeführt wurde, dass A (geb. ...), Lehrerin für Englisch und Deutsch, von ... bis ... Subventionslehrkraft am Österreichischen Gymnasium in ... gewesen sei. Nach ihrer Rückkehr ans BRG ... habe sie sich zwischen ... und ... insgesamt siebenmal um eine weitere Stelle an einer Auslandsschule beworben. In den Jahren ..., ..., ... und ... sei sie zu Auswahlgesprächen eingeladen worden und habe auch wiederholt telefonischen Kontakt zur Abteilung gesucht. Im Rahmen einer abteilungsinternen Vorauswahl und in Abstimmung mit dem Direktor der Schule in X sei A am ... zu einem Bewerbungsgespräch ins BMB eingeladen worden. Für eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch seien prinzipiell die Fächerkombinationen der Bewerber und Bewerberinnen analog zur Ausschreibung ausschlaggebend. Je nach

Bewerbungslage würden aber auch Lehrkräfte zu einem Auswahlgespräch eingeladen, die zumindest für eines der beiden Fächer geprüft seien und über weitere Qualifikationen (Erfahrungen mit der neuen Reifeprüfung, Auslandsaufenthalte, Ausbildung bzw. Unterrichtserfahrung im Bereich DaF etc.) verfügen. Die Schulen hätten bei der Lehrfächerverteilung einen gewissen Spielraum bei der Einsetzbarkeit von Lehrkräften mit bestimmten Fächerkombinationen. Insgesamt komme den Schulleitungen eine besondere Rolle zu, im Sinne der Stärkung der Führungsverantwortung der Direktoren und Direktorinnen würden diese das für den Schulentwicklungsprozess am Standort passende Lehrpersonal nach fachlicher Eignung, Teamfähigkeit und Einsetzbarkeit auswählen. Auf eine angemessene Verteilung nach Alter und Geschlecht der Lehrkräfte werde ebenfalls geachtet.

Der Auswahlkommission am ... hätten angehört: Der interimistische Leiter der Österreichischen Schule X, ..., (damals) stellvertretender Leiter der Abteilung ..., ..., Mitarbeiterin in der Abteilung ..., und der Leiter des Referates Für die Stelle seien A und B in Frage gekommen. Auf Basis eines Bewertungsbogens (wurde dem Senat (unausgefüllt) übermittelt) habe die Kommission Punkte nach folgendem Benotungsschlüssel vergeben:

In höchstem Maße geeignet: 6 Punkte, in hohem Maße geeignet: 5 Punkte, geeignet: 3-4 Punkte, in geringerem Maße geeignet: 1-2 Punkte, nicht geeignet: 0 Punkte

„Aufgrund der Qualifikation und Performance des Mitbewerbers“ habe A 5 Punkte erhalten und sei zweitgereiht gewesen. Sie habe deshalb am ... ein Absageschreiben erhalten.

Zum Zug gekommen sei B, geboren ..., AHS Lehrer für Deutsch und Geschichte. Das Interview mit ihm sei sein zweites gewesen, er sei dieses Mal mit 6 Punkten erstgereiht worden. Der Direktor der Schule in X habe in der mündlichen Nachbesprechung des Interviews am ... hervorgehoben, dass sich B aufgrund seiner Persönlichkeit rascher und besser ins Kollegium integrieren und einbringen können werde als A. Die Stelle in ... habe übrigens eine 30jährige Lehrerin bekommen, es sei also bei den Stellenbesetzungen für das Schuljahr .../... weder zu einer Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes noch zu einer auf Grund des Alters gekommen. Da sich A in ihrem Antrag auch auf ihre erfolglose Bewerbung für das Schuljahr .../... bezog, wurde vom Bildungsministerium angemerkt, dass ein ...jähriger Lehrer nach ... entsandt worden sei.

Nicht nachvollziehbar sei für das BMB, dass sich A bei den Interviews unwohl gefühlt habe, die Kommission behandle selbstverständlich alle Bewerber und Bewerberinnen mit dem nötigen Respekt und der gleichen Wertschätzung.

Der Stellungnahme waren die Bewerbungsunterlagen von B angeschlossen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte die Antragstellerin aus, es habe sie verwundert, dass jemand die Stelle bekommen habe, der die in der Ausschreibung verlangte Fächerkombination nicht vorweisen könne, denn ihre Bewerbung für das vorige Schuljahr sei mit der Begründung abgelehnt worden, ihre Fächerkombination entspreche nicht der gewünschten.

Auf die Frage, woraus sie geschlossen habe, dass ihre Bewerbung „unwillkommen“ sei - wie sie es im Antrag ausgedrückt habe -, antwortete A, aus dem Interview, das sie als „ein bisschen unfreundlich“ empfunden habe. Sie sei mit der Frage begrüßt worden, ob sie „noch aktiv“ sei, und das Benehmen ihr gegenüber sei ungehalten gewesen. Sie habe z. B. keine Möglichkeit gehabt, Fragen zu stellen, was ungewöhnlich sei.

Die Vertreterin des Bildungsministeriums ... führte aus, dass den Mitgliedern der Auswahlkommission für ein Bewerbungsgespräch die Bewerbungen und die Bewertungen der Bewerberinnen und Bewerber durch die jeweiligen Landesschulinspektoren zur Verfügung stünden. A sei aufgrund ihrer Qualifikation und weil ihre Fächerkombination der Ausschreibung entsprochen habe eingeladen worden. Entsprechend dem Leitfaden für Auswahlverfahren beginne man das Bewerbungsgespräch mit einem „warming up“, d.h. der Kandidat/die Kandidatin stelle sich vor. Nach der Vorstellungsrunde würden Fragen gestellt, und zwar zur aktuellen pädagogischen Lage am Schulstandort der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Der Bewerber/die Bewerberin könne Rückfragen stellen, dann stelle der Direktor oder die Direktorin der Auslandsschule den Standort vor, er bzw. sie berichte von den besonderen Rahmenbedingungen. ... sei ein Land, das sich in einer großen Transformation befinde. X sei eine ...stadt in ..., die Lebensbedingungen seien nicht einfach, auch was die ... anbelange. Der Direktor habe darüber und über das Team an der Schule, einer ..., berichtet. Laut dem erwähnten Leitfaden sei am Ende des Gespräches der Bewerber/die Bewerberin zu fragen, ob es noch offene Punkte gebe. Sie könne sich jetzt nicht daran erinnern, dass A nicht gefragt worden wäre, ob es von ihrer Seite etwas zu klären gebe. Üblicherweise habe man für einen Bewerber/eine Bewerberin 20 Minuten Zeit. Vor dem Interview mit dem nächsten Kandidaten oder der nächsten Kandidatin mache das Auswahlgremium eine kurze Feedbackrunde. Wenn alle Interviews zu Ende seien, erfolge eine Besprechung im „Kernteam“ und die Reihung der Begutachtungskommission werde dem zuständigen Abteilungsleiter kommuniziert.

Auf die Frage, weshalb B die Stelle erhalten habe, obwohl er die in der Ausschreibung angegebene Fächerkombination nicht vorweisen könne bzw. weshalb die genannte Fächerkombination dann doch kein Muss-Kriterium gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass in der Regel in der Ausschreibung zwei Fächer angegeben seien, weil die Lehrer/innen in der Regel für zwei Fächer geprüft seien. Das erste Fach sei „das Muss“, im gegenständlichen Fall Deutsch, das zweite Fach sei jenes, das am Standort gut einsetzbar sei. Das heiße für den konkreten Fall, dass primär ein Deutschlehrer oder eine Deutschlehrerin gesucht worden sei. Gefordert gewesen seien auch Zweitsprachenerfahrung und interkulturelle Erfahrungen und auch Erfahrung mit vorwissenschaftlichen Arbeiten. Diese Punkte würden in den Interviews abgefragt, weil sie aus den Bewerbungsunterlagen oft nicht ersichtlich seien. Als bevorzugte Kombination sei bei X dann die mit Englisch als Zweitfach angegeben gewesen.

Auf die Frage, weshalb dann jemand mit der Kombination Deutsch und Geschichte zum Zug gekommen sei, führte die Dienstgebervertreterin aus, dass im ... bei den Schulen nachgefragt werde, wer als Auslandslehrer/-lehrerin bleibe und wer zurück nach Österreich gehe. Der jeweilige Direktor/die Direktorin erstelle noch vor Weihnachten eine vorläufige Lehrfacherverteilung für das kommende Schuljahr, und auf dieser Basis könnten Ausschreibungen erfolgen, weil bekannt sei, welche Facher neu zu besetzen sein würden. Dann könne aber immer noch, je nach dem tatsächlichen aktuellen Bedarf, umgeschichtet werden.

Der Senat wiederholte seine Frage, weshalb man sich nicht für die Bewerberin mit der in der Ausschreibung angegebenen Facherkombination entschieden habe, und die Dienstgebervertreterin führte aus, der Rechnungshof habe empfohlen, sterreichische Lehrkräfte maximal für 8 Jahre durchgehend an Auslandsschulen zu beschäftigen. Wünschenswert sei nämlich auch, dass die interkulturelle Expertise aus dem Ausland ins sterreichische Schulsystem zurckfliee.

Deshalb sollten Lehrkräfte wieder einige Zeit in Österreich tätig sein, danach könne eine neuerliche Bewerbung erfolgen. Das Ministerium sollte weiters interessierten Lehrern und Lehrerinnen die Möglichkeit geben, ins Ausland zu gehen. A sei schon in ... gewesen, aber da es wie gesagt möglich sei, ein zweites Mal ins Ausland zu gehen, sei sie zum Interview eingeladen worden. Der Mitbewerber B habe ebenfalls schon Auslandserfahrung gehabt, er sei Lektor in ... und in ... gewesen, an einer sterreichischen Auslandsschule habe er noch nicht unterrichtet. Es werde auch darauf geachtet, dass das Lehrerkollegium in Bezug auf Geschlecht und Alter gut durchmischt sei, B sei ... geboren. Der Direktor oder die Direktorin der Auslandsschule habe ein gewichtiges Wort mitzureden, denn er/sie müsse ja mit seinem/ihrem Team tagtäglich zusam-

menarbeiten und kenne auch die spezifischen Rahmenbedingungen. Es gehe darum, wie sich der Lehrer oder die Lehrerin voraussichtlich in das Team integrieren werde.

Auf die Frage, was letztlich der Bewerber B der Bewerberin A vorausgehabt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, B habe in Österreich viele Schüler und Schülerinnen mit Deutsch als Zweitsprache unterrichtet, und das sei die Situation in X, Deutsch sei dort die Zweitsprache. Man müsse sehr gute methodisch-didaktische Kenntnisse haben, die Praxis sollte möglichst aktuell sein, das habe bei B überzeugt.

Auf A's Frage, ob B seine Auslandserfahrungen in ... und in ... gemacht habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, er sei dort Lehrer gewesen, darüber hinaus habe er als Historiker oft den ... bereist, Geschichte sei sein Zweitfach, er bringe also zusätzliche Erfahrungen mit.

A replizierte, sie habe ihre Auslanderfahrungen in ..., in den ... und in ... gemacht. Sie habe in allen drei Ländern unterrichtet und dann 8 Jahre lang in Sie sei ... Jahre im fremdsprachigen Ausland als Lehrerin tätig gewesen. Sie habe Deutsch als Fremdsprache unterrichtet, und zwar auch in „technical writing“, sie meine, das sei für eine ... wesentlich.

Auf die Frage des Senates, weshalb sie, obwohl sie jahrelang in ... unterrichtet habe, glaube, auf Grund ihres Geschlechtes die gewünschte Stelle nicht bekommen zu haben, antwortete A, weil die Stelle ein Mann bekommen habe und sie nicht verstehe, inwiefern B besser qualifiziert sein soll als sie.

Auf die Fragen, ob das Frauenförderungsgebot auch an den Auslandsschulen beachtet werde und wie viele Pädagoginnen im Ausland tätig seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, es gebe gerade für ... ein Projekt, auch Mädchen in technische Berufe zu bringen. Es seien insgesamt 200 österreichische Lehrkräfte im Ausland tätig, die Geschlechteraufteilung und konkret den Frauenanteil in X habe sie nicht im Kopf, sie könnte diese Information aber nachreichen.

Auf die Frage, ob eine Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) bei den Interviews dabei sei, antwortete die GGB, sie werde in Zukunft teilnehmen, als die Interviews für die Schule in X (und in ...) stattgefunden haben, sei sie erst ... Monate im Amt gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 6 und 13 (1) Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und/oder des Alters bei den Arbeitsbedingungen 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 des Bundesministeriums für Bildung für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

In der Ausschreibung für die Stelle war das Lehramt für höhere Schulen für Deutsch in Kombination mit Englisch und Englisch in Kombination mit Deutsch gefordert, weitere Anforderungen wurden nicht genannt. Bei der Schule in X handelt es sich um eine berufsbildende höhere Schule, um eine

Laut dem „Bewertungsbogen AuslandslehrerInnen“ werden zur Feststellung der Eignung im Rahmen des Interviews folgende Kriterien als „Bewertungshilfen“ herangezogen: 1.) Persönliches Auftreten (kommunikativ, dynamisch, wirkt erfahren, geht auf Gesprächspartner/in ein usw.), 2.) Motivation, 3.) Fachliche Komponenten (Schwerpunkte in der pädagogischen Tätigkeit, Fortbildungen/Zusatzausbildungen, Erfahrung im Hinblick auf die Tätigkeit, etwa Ausbildung und Praxis für DaF, Unterrichtserfahrung im Ausland), 4.) Engagement außerhalb des Unterrichtes (Projekte) 5.) Sprache (z. B. klare Aussprache, Dialekt; Bereitschaft die Landessprache zu erlernen), 6.) Fragen des Kandidaten/der Kandidatin. Das Ergebnis der Bewerbungsgespräche war, dass B 6 Punkte und A 5 Punkte erzielte, und demnach war B „in höchstem Maß geeignet“ und A in hohem Maß. Ausgefüllte Bewertungsbögen, aus denen die Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers in den einzelnen Kriterien ersichtlich wäre, wurden dem Senat nicht vorgelegt. In der Stellungnahme des BMB wurde lediglich lapidar festgehalten, dass A „aufgrund der Qualifikation und Performance des Mitbewerbers“ 5 Punkte erhalten habe. Welche (fachlichen) Qualifikation(en) von B das Plus von einem (1) Punkt ausgemacht haben - pädagogische Tätigkeiten, Fortbildungen/Zusatzausbildungen, Ausbildung und Praxis für DaF, Unterrichtserfahrung im Ausland, Engagement außerhalb des Unterrichtes (Projekte) - legte das BMB nicht dar. Auch zur „Performance“ des Bewerbers wurde keine Aussage getroffen, es wurde lediglich ausgeführt, dass sich nach Meinung des interimistischen Leiters der Schule in X B aufgrund seiner Persönlichkeit rascher und besser ins Kollegium integrieren und einbringen

können werde als A. Woraus sich die Einschätzung von ... ergab, wurde nicht, nicht einmal beispielhaft, dargelegt.

Anhand der bisherigen Karrieren der Bewerberin und des Bewerbers ist jedenfalls nicht nachvollziehbar, dass sich B`s Punktevorsprung aus fachlichen Qualifikationen bzw. Erfahrungen im Unterricht mit DaF im Inland oder an Auslandsschulen ergibt. A, Lehrerin für Deutsch und Englisch, unterrichtete von ... bis ... am österreichischen Gymnasium in ..., davor war sie in ..., in den ... und in ..., seit ... ist sie Lehrerin am BRG in Sie unterrichtete Deutsch als Fremdsprache und auch „technical writing“. B, Lehrer für Deutsch und Geschichte, war in den ...er und ...er -Jahren Lektor an Universitäten in ... und ..., als Fach war Deutsch angegeben. In seiner Bewerbung schrieb B, dass er Unterrichtserfahrung im DaF-/DaZ-Bereich zwischen seinem 26. Lebensjahr (das war ...) und seinem Eintritt in den Schuldienst im Jahr ... gesammelt habe, nun wolle er wieder im Fremdsprachenunterricht tätig sein.

In der Stellungnahme des BMB wurde ausgeführt, dass für eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch „prinzipiell“ die Fächerkombinationen der Bewerber und Bewerberinnen analog zur Ausschreibung ausschlaggebend seien, „je nach Bewerbungslage“ würden aber auch die Prüfung für nur ein Fächer und weitere Qualifikationen, etwa Erfahrungen mit der neuen Reifeprüfung, Auslandsaufenthalte, Ausbildung bzw. Unterrichtserfahrung im Bereich DaF, ausreichen. Die Direktoren und Direktorinnen könnten im Rahmen ihrer Führungsverantwortung das für den Standort passende Lehrpersonal nach „fachlicher Eignung, Teamfähigkeit und Einsetzbarkeit auswählen“. Was genau mit „Bewerbungslage“ gemeint ist und inwiefern diese im gegenständlichen Fall ein Abgehen von der ursprünglichen Fächerkombination forderte oder sinnvoll erscheinen ließ, wurde nicht dargelegt.

Die Dienstgebervertreterin führte in der Sitzung des Senates aus, für B habe gesprochen, dass er „in Österreich viele Schüler und Schülerinnen mit Deutsch als Zweitsprache unterrichtet“ habe, denn in X sei Deutsch die Zweitsprache, man müsse sehr gute methodisch-didaktische Kenntnisse haben und diese Praxis sollte möglichst aktuell sein. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, aus welcher Quelle die Information über die Aktualität des DaF-Unterrichtes stammt, aus B`s Bewerbung kann sie nicht sein, denn er gab an (wie bereits oben erwähnt), das letzte Mal ... im Fremdsprachenunterricht tätig gewesen zu sein. Von den in der Stellungnahme des BMB genannten zusätzlichen Qualifikationen wie etwa Erfahrungen mit der neuen Reifeprüfung, Auslandsaufenthalte und Ausbildung bzw. Unterrichtserfahrung im Bereich DaF kann B - zumindest laut seiner Bewerbungen - nicht mehr vorweisen als A.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Dienstgeberseite mit Ihrem Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass B über die bessere Eignung für den Deutschunterricht in der österreichischen Schule in X verfügt. Vom Senat war zu beurteilen, ob die Bevorzugung des Bewerbers auf Grund des Geschlechtes und/oder des Alters von A erfolgte.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung auf Grund des Alters auf Grund des geringeren Altersunterschiedes der Bewerberin und des Bewerbers verneint werden kann, obwohl der Verdacht, dass das Alter eine Rolle spiele, nach der Frage an eine Bewerberin, ob sie „noch aktiv“ sei, durchaus nachvollziehbar ist.

Im Zusammenhang mit dem behaupteten Diskriminierungsgrund Geschlecht ist Folgendes zu bemerken. A gewann im Rahmen des Interviews den Eindruck, dass ihre Bewerbung „nicht willkommen“ sei, und zwar weil der interimistische Leiter der Schule in X geäußert habe, es werde ihr in ... nicht gefallen und ... (u.a.) nach der Meinung ihrer Direktorin zu den häufigen Bewerbungen für Auslandsschulen gefragt habe. Derartige Fragen oder Statements zeugen jedenfalls nicht gerade von einer neutralen Haltung gegenüber einer Bewerberin, und letztlich wurde auch - laut der Stellungnahme des Ministeriums - B ausgewählt, weil der interimistische Leiter der Schule in X zu dem Ergebnis kam, dass sich B „aufgrund seiner Persönlichkeit rascher und besser ins Kollegium integrieren und einbringen können“ werde. Nachdem diese Einschätzung ebenso wenig begründet wurde wie die Punktevergabe, wobei insbesondere eine nachvollziehbare Beurteilung der fachlichen Komponente fehlt, und das Abgehen von der in der Ausschreibung verlangten Fächerkombination, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde Motiv Geschlecht zumindest mitentscheidend war. Nach der Motivbündeltheorie genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist (vgl. „Motivbündeltheorie“, OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y).

Der Senat stellt daher fest, dass A bei der Vergabe der Stelle einer Lehrerin/eines Lehrers an der österreichischen Auslandsschule in X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GIBG diskriminiert wurde.

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

Empfehlung:

Dem BMBWF wird empfohlen, bei der Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern für Auslandsschulen sorgfältige Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Kriterien vorzunehmen und diese (für die Nachvollziehbarkeit) auch zu dokumentieren.

Wien, September 2018