

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

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) X aufgrund des Alters gemäß § 13 Z 5 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 X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters des Antragstellers gemäß § 13 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.

Der Antragsteller führte aus, dass ... Institute an der PH X 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 ... 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:

...

Erfahrung in der Lehre an Pädagogischen Akademien und Pädagogischen Instituten:

...

Fähigkeit zur Organisations- und Curriculumsentwicklung

...

Wichtig für mich ist festzuhalten, welche Aufgaben als Institutsleiter von Bedeutung sind und was meine Motivation zur Leitung dieses Institutes ist: Da ich bereits ... Jahre mit der Leitung des Institutes X betraut bin, sehe ich es als Herausforderung und Motivation in diesem ... Institut als Institutsleiter zukünftig tätig zu sein. In diesem Institut kann ich meine jahrelange Erfahrung als Lehrer in ..., als Unterrichtender in der Lehrerweiterbildung und in der Ausbildung der ...lehrerInnen einbringen. Hilfreich ist auch meine Erfahrung im Bereich ...

Entscheidend ist es, eine Vernetzung ... herbeizuführen, damit die PH X auch in den Fächern ... eine führende Rolle spielen kann. Ausschlaggebend dafür ist die Entwicklung einer eigenen „Corporate Identity“ für dieses Institut.

Ganz wichtig ist auch die Zusammenarbeit dieses Institutes mit dem Bereich Schulpraxis und der ...schule. Hier gilt es die bereits bestehenden Kontakte mit unseren ...schulen zu erweitern und vor allem auf wissenschaftlicher Ebene Untersuchungen im Zusammenhang mit der Schulpraxis voranzutreiben und durchzuführen. Ich sehe meine Aufgabe als Institutsleiter auch darin, ein handlungsfähiges Team zu bilden und in weiterer Folge die Weichen in Richtung Pädagogischer Universität zu stellen. In dieser Hinsicht kann ich auch auf internationale Erfahrung zurückgreifen, da an Partnerinstituten ähnliche Umstrukturierungen erfolgt sind.“

A führte aus, dass das Auswahlgespräch am ... von ... bis ... Uhr in Anwesenheit der ... geführt worden sei. In diesem Gespräch habe er seine Bewerbung auch damit begründet, dass er sich bei der letzten ...ausschreibung beworben habe und in die Endentscheidung gekommen sei, nicht aber in den Dreiervorschlag. Am ... habe er in einer Aussprache von fünf Minuten erfahren, dass er nicht zum Leiter des Institutes X bestellt 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 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 sein Mitbewerber besser in das Konzept passen würde. Der Mitbewerber B komme von der Pädagogischen Hochschule Y und kenne den Betrieb an der PH X kaum. Noch dazu sei das ehemalige Institut ... aufgeteilt worden, was an sich zu großen Problemen führe. ... Er (der Antragsteller) könne jeweils ein Doktorat in ... vorweisen und wisse nicht, welche Qualifikationen ihm fehlen würden. Er meine, aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein.

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

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die PH X 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 denschulen ...
- Führung von ... Mitarbeiterinnengesprächen ...
- Vollziehung studienrechtlicher Bestimmungen ...
- Mitarbeit an der strategischen Planung der PH X
- 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 ... wurde mit einem „Scoring“ von 1 bis 6 bewertet (1 stand für sehr wenig ausgeprägt und 6 stand für überdurchschnittlich ausgeprägt).

Die Endbewertung der Teilnehmerinnen erfolgte einstimmig durch die Mitglieder des Rektorates. A lag klar hinter dem vom Rektorat nominierten und bestellten Institutsleiter 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.

Das Rektorat ... bekräftigt hiermit, im Sinne eines professionellen Managements objektiv gehandelt zu haben. Die Auswahl wurde ausschließlich aufgrund vorliegender Qualifikationen im „Matching“ zum gestellten Anforderungsprofil getroffen.“

Der Stellungnahme war Bs Bewerbung angeschlossen.

B führte aus, dass er ... Jahre das Institut für ... an der PH Y... geleitet habe und davor ... Jahre lang Abteilungsleiter an der ... Akademie in ... gewesen sei. Angesichts seines Alters sei für ihn eine vielleicht letzte berufliche Veränderung eine positive Herausforderung. Seine verschiedenen Arbeitsbereiche haben ihn zu inhaltlichen Auseinandersetzungen mit Fragen der Schulentwicklung geführt, die Mitarbeit an der Durchführung (von) Symposien in Kooperation mit der Universität ... würde dies belegen. Eine Kooperation zwischen Hochschule und Universität sei ihm ein Anliegen. In einem Institut X erachte er gegenseitige Abstimmungen und Kooperationen als

notwendig, um Schritte zu einer pädagogischen Universität vorzubereiten. Für diese Herausforderung weise er Kompetenzen auf, da er in beiden Institutionen langjährige Erfahrungen in Forschung und Lehre erworben habe. Durch Tagungen und Besprechungen sei er mit vielen Personen vernetzt, sowohl auf Hochschul- als auch auf Universitätsebene.

Der Bewerber führte weiters aus:

„2. Darlegung meiner Kompetenzen und Erfahrungen für die Leitung des Instituts X

2.1. Curriculare Arbeit

Meine Tätigkeit als Institutsleiter umfasste die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Curriculum, ..., die Leitung der Ausarbeitung des Curriculums der ...Ausbildung, deren Revision im Jahr ..., sowie jetzt die Begleitung erster Versuche einer wissenschaftsorientierten, evidenzbasierten Evaluation der ... Module der Ausbildung ... Ebenso war ich ... bei der Erstellung des Lehrgangs ... an der PH Y eingebunden, der später zu einem Masterlehrgang erweitert wurde. Ebenso habe ich bei einer Arbeitsgruppe für einen Masterlehrgang „...“ mitgearbeitet ... Weiters bin ich ... Mitglied einer Arbeitsgruppe..., die eine ebenfalls evidenzorientierte Evaluation eines Moduls ... erarbeitet. ...

Eine primäre Aufgabe der Leitung des Instituts X wird die Erstellung eines neuen Curriculums für die Lehrämter ... durch die gesetzlichen Veränderungen sein - dies in Kooperation mit den ...instituten, sowie auch in Absprache mit der ... Hochschule und der Universität ... Ein Kompetenzmodell kann auf Basis der vorhandenen Curricula weiterentwickelt werden ... Das ausgearbeitete Curriculum muss dabei offen sein für Optionen der „Pädagoginnen-Bildung Neu“. In diesen Bereich fallen auch alle Entwicklungsschritte für einen Bachelor-Studiengang für Pädagogik des ...bereichs bis hin zur Konzeption eines Masterlehrgangs.... Damit diese Arbeit geschehen kann, sind institutionell verankerte Gespräche zwischen den Hochschulen und den Universitäten anzustreben.

Die derzeitige Organisation der ... Studien muss in dieser curricularen Arbeit evaluiert und reflektiert werden. In Kooperation mit den anderen Instituten werden Schritte einer Weiterentwicklung gesetzt, die Schulung der Praxislehrerinnen wäre dabei ein wichtiger Meilenstein...

2.2. Schulentwicklung - Weiterbildung

In meinen Ausbildungen zum ... habe ich Seminare zur Thematik Organisationsentwicklung absolviert, ... insbesondere mit dem Schwerpunkt Organisationsentwicklung in der Schule. Im Rahmen von Lehrtätigkeiten am Pädagogischen Institut ... und am Pädagogischen Institut ... leitete ich an mehreren Schulen Fortbildungen zu Schulentwicklung, Konfliktarbeit und

Sozialem Lernen Auch nahm ich an unterschiedlichen Seminaren teil, die die Thematik Schulentwicklung auch in der theoretischen Reflexion weiter entwickelten (zB. ...).

Gemeinsam mit ... gründete ich ... die Initiative ... Auf diese Initiative geht auch die Übernahme des Projekts ... zurück ...

Ich arbeite im Projekt ... mit ...

Im neuen Institut sind die vorhandenen Lehrgänge zu sichten, wobei das wesentliche Kriterium der Evaluation ihr Beitrag zur Schul- und Unterrichtsentwicklung darstellt. In Kooperation mit PH-internen Strukturen aber auch mit Schulaufsicht, mit Vertreterinnen der Schulpartner sind Lehrgänge zu entwickeln, die einerseits die Überlegungen der „Pädagoginnen-Bildung neu“ berücksichtigen (...), aber auch ... regionale Schwerpunktsetzungen ermöglichen (...). Die neue Struktur des Instituts ermöglicht auch eine Vernetzung von ..., die in den Curricula eingearbeitet werden müssen (...).

2.3. Institutsaufbau

Im Laufe meiner Leitungsaufgaben habe ich zweimal Prozesse der Veränderungen in der LehrerInnen-Bildung mitgestalten können. Zum ersten Mal bezog sich diese Arbeit mehr auf die curriculare Veränderung durch das Akademienstudiengesetz. Als Vorsitzender der ...kommission und als Mitglied des ...ausschusses der ... Akademie arbeitete ich an den neuen Studienplänen mit, als Abteilungsleiter für die berufstätigen Formen der ...Ausbildung war ich mitverantwortlich für die Umsetzung der Veränderungen. Nach meiner Ernennung zum Institutsleiter habe ich ... in vielen Gremien mitgewirkt, ua. ... Diese Erfahrungen im Change Management möchte ich im neuen Institut einbringen.

Die Strukturierung der PH X in einem neuen Organigramm erfordert große Aufmerksamkeit in der Bildung eines Lehrkörpers, das sich institutsmäßig verankert fühlt und damit dem Institut eine Identität ermöglicht. Hierzu sind einige Schritte notwendig, damit das Ziel einer partizipativen Leitung in einer Atmosphäre des Vertrauens möglich wird:

- rasche Führung von strukturierten Mitarbeiterinnen-Gespräche für ein ... Kennenlernen, aber auch mit Zielvereinbarungen
- Entwicklung einer Institutsstruktur mit Hilfe von planenden Mitarbeiterinnen und Lehrenden mit besonderen Aufgabenbereichen (aufbauend auf vorhandenen Kompetenzen)
- Verankerung regelmäßiger Gesprächsforen zwischen den Lehrenden und der Institutsleitung, sowie zwischen den Partnern der Hochschule (Leitung, Lehrende, Studierende, Praxislehrerinnen)
- Förderung von Teambildungen in den einzelnen Modulen
- Förderung von Weiterbildungsangeboten ...

- Vernetzung mit anderen Instituten, Fachbereichen und Praxisschulen

2.4. Institutsleitung

An der PH Y... sind die Institutsleitungen sowohl für die Erstellung der Lehrfächerverteilung (...) als auch für die Anrechnungen von Studien zuständig (...) ...

Mir sind daher die Anforderungen an eine Institutsleitung nicht nur bekannt, sondern ich habe diese Leitungsfunktion ... Jahre auch ausgeführt, Ich habe ebenso Erfahrung in der Mitarbeit an Ziel-, Leistungs- und Ressourcenplänen und deren Umsetzungen, in der Vollziehung studienrechtlicher Bestimmungen, im Leiten von Konferenzen und Besprechungen, in der Mitwirkung bei Personalangelegenheiten, im Planen von Veranstaltungen und Symposien. Ein besonderes Anliegen war mir dabei auch die Zusammenarbeit mit den Studierenden durch Informations- und Beratungsangebote.

Die Entwicklung eines eigenen Elearning-Modells konnte ich durch meine Zusatzausbildungen in diesem Bereich vorantreiben, ...

2.5. Forschung und Evaluation

Ich bin in mehrere Forschungsprojekte involviert. Ich leite das Projekt ..., das auch vom BMUKK gefördert wird ...

Aufgrund der eigenen Forschungskompetenz ist es mir daher möglich, Lehrende selbst zu Forschungsvorhaben zu ermuntern ...

Strategien der Qualitätsentwicklung und -sicherung sind mir bekannt ...

2.6. Kooperationen mit Universitäten

Ich bin seit ... Lektor an der Universität ..., sowohl an der ... Fakultät als auch am Institut für In Verhandlungen mit der ... Fakultät habe ich ein Abkommen verhandelt, in dem die Bachelorstudien ... gegenseitig anerkannt werden ... Dieses Abkommen diente auch später als Grundlage für ähnliche Verhandlungen mit dem Institut für

Die Kenntnisse universitärer Strukturen sind sicher eine wesentliche Unterstützung für Verhandlungen betreffend der Entwicklung einer pädagogischen Universität, besonders im Bereich der ..., bei der ich gerne meine erworbene Kompetenz einsetzen möchte.“

Der Bewerbung war Bs Lebenslauf angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die PH X 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 ...

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 folgen die Diskussion und eine kollektive Entscheidung, die im Beurteilungsblatt als Dokumentation eingetragen wird. ->Abschluss und Entscheidung über die besten Institutsleiter/-innen. (...).“

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 II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ...

führte A Folgendes aus: Er könne sich nicht vorstellen, dass ihm B vorgezogen worden sei, weil er weniger Erfahrung, weniger Sozialkompetenz, weniger Fachkompetenz, weniger Methodenkompetenz, weniger Leistungskompetenz und weniger Mitarbeiterorientierung habe als B. Er könne sich nur vorstellen, dass er nicht zum Zug gekommen sei, weil er geäußert habe, dass er voraussichtlich ... in den Ruhestand treten werde. Auch die Umstände rund um die Begründung seiner Ablehnung sprechen dafür, dass das Alter eine Rolle gespielt habe. Am ... sei ihm nämlich in fünf Minuten mitgeteilt worden, dass er keine der ... Institutsleitungen um die er sich beworben gehabt habe bekomme. Daraufhin habe er um eine schriftliche Begründung ersucht. Das sei abgelehnt worden, aber er habe einen weiteren Gesprächstermin bekommen, und es sei ihm am ... vom Rektorat mitgeteilt worden, dass er „nicht in das System passt“, eine Begründung dafür habe er nicht erhalten. Der Grund für seine Nichtbestellung zum Institutsleiter könne seiner Meinung nach nur der sein, dass er nicht gesagt habe, dass er die gesamte Funktionsperiode zur Verfügung stehen werde. Er habe seinen Verbleib über das Jahr ... hinaus nämlich von den gesetzlichen Bedingungen abhängig gemacht. Bei entsprechend guten gesetzlichen Bedin-

gungen wäre er unter Umständen für die ganze Periode zur Verfügung gestanden. Er habe auch mehrfach vorgeschlagen, die ... Institute zu übernehmen, weil er in der Vergangenheit schon öfter „neue Konstellationen aufgebaut“ habe. Er hätte sich in diesem Fall auch eine entsprechende Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter gesucht, dem bzw. der er die Angelegenheit „problemlos übergeben hätte können“. Es werde ja auch in der Wirtschaft häufig so gemacht, dass zu Neubeginn jemand sozusagen die Troubles auffängt, als sogenannter Troubleshooter.

X führte aus, die Erklärung von A, er wolle voraussichtlich ... in Pension gehen, sei nicht der Grund für die Entscheidung zu Gunsten von B gewesen. A habe im Laufe seines Hearings selbst mehrmals gesagt, dass er seinen Pensionsantritt für ... plane, sofern die rechtlichen Rahmenbedingungen stimmen würden. Er habe auch gesagt, dass er es als seine Aufgabe ansehe, für die Jahre nach ... „den Weg zu ebnen“.

Diese Aussage sei aber nicht der Grund für die Personalentscheidung gewesen, der Grund seien die Erfahrungen in der ersten Funktionsperiode und das Hearing gewesen. Nach dem Hearing habe man eine Gegenüberstellung der Fach-, Leitungs-, Methoden- und Sozialkompetenzen gemacht und daraus habe sich ergeben, dass B die Anforderungen in höherem Maß erfülle, insbesondere was die Vorstellungen des inhaltlichen Aufbaus des ... Instituts betreffe. Auf Grund der Präzision der Aussagen betreffend die Heranbildung von Pädagogen und Pädagoginnen habe B in einem höheren Ausmaß überzeugt als A.

Auf die Frage, ob man bisher nicht so gute Erfahrungen mit A gemacht habe, antwortete X, man studiere den beruflichen Werdegang der Kandidatinnen und Kandidaten, und ganz wesentlich sei das Hearing, aber man könne die Erfahrungen aus der vorhergehenden Periode, sofern vorhanden, nicht ganz ausblenden. Die Aufgaben in der vorigen Funktionsperiode seien von A durchaus erfüllt worden, aber es habe auch Kritikpunkte gegeben.

Auf die Frage, wo die Defizite von A gegenüber B gelegen seien, antwortete X, dass es bei A an präzisen Vorstellungen bezüglich der Weiterentwicklung des Institutes gefehlt habe. B habe präziser dargelegt, wie er sich den Aufbau des Institutes vorstelle ... betreffe. Die Antworten bzw. Ausführungen von A seien sehr formal gewesen. Er habe von guter Führung und guter Koordination gesprochen, und er habe mehrmals erwähnt, dass er gerne neue Führungsaufgaben übernehmen wolle und er sich auch als Troubleshooter sehe. A habe seine Rolle so dargestellt, dass die Facharbeit das Team mache und er der Kommunikator und Troubleshooter sei. Dem Rek-

torat gehe es aber nicht so sehr um einen Troubleshooter, sondern um jemand der inhaltlich und personell eine zentrale Person darstelle. Das Rektorat habe die Vorstellung, dass der Institutsleiter/die Institutsleiterin sich inhaltlich-sachlich mit der Weiterentwicklung der Curricula beschäftige. Kurz gesagt habe man sich wesentlich genauere Aussagen über die Inhalte gewünscht.

Auf die nochmalige Frage nach der bisherigen Ausübung der Führungsfunktion von A antwortet X, es habe ihrer Meinung nach zu viel Delegation in inhaltlichen Angelegenheiten gegeben und zu wenig eigene Beschäftigung mit der Materie. ...

A replizierte, er sei vor ... Wochen in den wissenschaftlichen Beirat der Universität ... aufgenommen worden. Dies aufgrund seiner Tätigkeit beim Aufbau von Projekten mit der Universität ... und auch aufgrund seiner Tätigkeiten im internationalen Bereich. Er habe einen der ...lehrgänge an den PH initiiert, er habe bei der Entwicklung des Curricula-Prozesses mitgearbeitet. ... Es sei richtig, dass er viele Aufgaben delegiert habe, das sei sein Führungsstil. Seiner Meinung nach sollen die Mitarbeiter entsprechend mitarbeiten, denn bei Beendigung des Projektes würden sie auch entsprechend belohnt. Er wolle sich auch nicht „alle Federn allein an den Hut stecken“, sondern sollten die Aufgaben im Institut aufgeteilt sein. Er glaube nicht, dass es Kritik von Seiten der Mitarbeiter gegeben habe, es sei ein sehr harmonisches Team gewesen. Das Team habe auch viele Projekte an Land gezogen und durchgeführt. ...

Auf die Frage, was damit gemeint sei, dass A nicht ins Konzept passe, antwortete X, ..., die Formulierung, er passe nicht ins Konzept, sei auch nicht verwendet worden. Die Begründung sei - wie schon gesagt -, dass es die Inhalte betreffend an Präzision gefehlt habe. Dies habe sich aus dem Hearing und der bisherigen Tätigkeit ergeben. ...

Auf die Frage, wie (man) abgeschätzt habe, ob es bei B, der ja von einer anderen PH komme, nicht auch Kritikpunkte gegeben habe, antwortete X, das sei tatsächlich sehr schwierig gewesen. Aufgrund der Aussagen von B im Laufe des Hearings habe sich eben ergeben, dass er in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht die richtigen Vorstellungen für die Institutsleitung habe. Er habe auf Fragen bezüglich Studienverwaltung und Abrechnung sehr genau geantwortet. Diese Tätigkeiten und Abläufe habe er aus seiner Tätigkeit an einer anderen Hochschule gut gekannt. Er habe auch beim Hearing sehr präzise sagen können, wo er die Probleme in der Aufteilung des Institutes ... sehe. ... Ein Institutsleiter/eine Institutsleiterin sei für den täglichen ope-

rativen Betrieb an einer PH verantwortlich, und B habe das operative Geschäft sehr präzise darlegen können.

Auf den Hinweis des Senates, dass sie aber vorhin gesagt habe, ein Institutsleiter müsse inhaltlich arbeiten, antwortete Y, dass das eine das andere nicht ausschließe. Ihre Kritik, nicht ihr Vorwurf, sei die, dass sowohl in inhaltlicher als auch in operativer Hinsicht zu wenig präzise gearbeitet worden sei. B erfülle ihrer Meinung nach beide Bereiche besser. B habe auch Konzepte zum Aufbau der Fachdidaktiken vorgelegt, was auch eine Frage gewesen sei. Auch A habe sich zur Pädagogenbildung geäußert, aber er sei im Vergleich zu B eher ungenau geblieben, habe eher allgemeine Aussagen getroffen, denen man zwar auch zustimmen könne, aber B habe konkretere Antworten geben können. Er habe sich zum Beispiel auch die Konzepte ... angesehen gehabt und Überlegungen dargelegt, wie eine PH in diesem Punkt vorgehen könne. Das sei auch eine der Aufgaben in den nächsten Jahren. Es gehe darum, wie man ... aufbaue, wie man mit Universitäten kooperieren könne usw. B habe da auch schon Erfahrungen vorzuweisen gehabt, etwa mit der Universität ...

...

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... monierte, dass es bei der Ausschreibung keine Gewichtung der einzelnen Anforderungen/Kompetenzen gegeben habe. Weiters seien die Anforderungen der Ausschreibung nicht so inhaltsorientiert wie jetzt ... dargestellt.

A führte aus, er sei jetzt etwas befremdet. Es habe ein Gespräch mit Y am ... gegeben, in welchem (man) ihn gefragt habe, welche Vorstellungen er für die Zukunft habe. Er habe geantwortet, er werde sich um die Leitung des Institutes Y bewerben. Y habe gefragt, was passieren werde, wenn er die Institutsleitung nicht bekomme. Er habe geantwortet, dass er sich dann als Institutsleiter für ... bewerben werde. Sie habe dann gefragt, was sein werde, wenn er auch diese Institutsleitung nicht bekomme, und er habe geantwortet, das wisse er nicht, er werde wohl in die Lehre zurückgehen. ... Interessant sei auch gewesen, dass bei den Bewerbungsgesprächen das „Rektorat-alt“ nicht vertreten gewesen sei ... Es scheint ... Unstimmigkeiten gegeben zu haben. Er habe bestens mit ... zusammengearbeitet, (man habe) ihm auch laufend bescheinigt ..., dass seine Arbeit in Ordnung sei. Es sei richtig, dass Y zwei- oder dreimal mit ihm gesprochen und deponiert habe, dass (man) sich das eine oder

andere anders vorstellen würde, und das sei auch entsprechend verändert worden. Gravierende Mängel seien ihm jedenfalls nicht bekannt.

Die Vorsitzende des Senates wies darauf hin, dass der Senat ausschließlich zu beurteilen habe, ob eine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliege. Sie ersuche daher A, darzulegen, wann er in Pension gehen hätte können und wie lange er gegebenenfalls seinen Dienst verlängern hätte können.

A führte aus, aus rechtlicher Sicht könne er mit ... in Pension gehen, dann sei er ... Jahre alt. Es sei geplant, dass er mit ... in Pension gehe. Wenn die Umstände „passen“, könne er auch bis zum 65. Lebensjahr tätig sein. Er habe seine Pensionsabsicht auch deshalb bekannt gegeben, um mit offenen Karten zu spielen.

Auf die Frage, ob er deklariert habe, dass er im Falle, dass er mit der Institutsleitung betraut werde auch bis zum ... 65. Lebensjahr bleiben würde, antwortete A, ja, das habe er gesagt. Er habe es aber offen gelassen, die Entscheidung der jeweiligen Situation anzupassen.

X führte aus, man habe im Laufe des Hearings Folgendes vermerkt: A habe gesagt, dass er immer gerne neue Aufgaben übernommen habe, auch neue Führungsaufgaben, besonders als Troubleshooter. Er würde für ein bis eineinhalb Jahre „das planen“, der Pensionsantritt sei für ... geplant, sofern die rechtliche Grundlage dafür gegeben sei. Er würde also den Weg für die Zeit nach ... ebnen.

Auf die Frage, ob die Möglichkeit, dass A Ende des Jahres ... in Pension gehe, nicht auch ausschlaggebend für die Entscheidung gewesen sei, antwortete X mit Nein.

Man bemühe sich nämlich, exzellente Personen so lange wie möglich zu halten.

Auf den Hinweis des Senates, dass B Jahrgang 19.. sei und auf die Frage, ob sein Pensionsantritt beim Hearing ein Thema gewesen sei, antwortete X, man habe sich mit dem Thema Pensionsantritt nicht beschäftigt.

Auf die Frage, wie die Hearingkommission jeweils besetzt gewesen sei, antwortete X, normalerweise sei das Rektorat (Rektor/in und Vizerektoren/innen) anwesend. Z habe am Hearing von A nicht teilnehmen können, weil... Das Hearing sei daher nur von ... durchgeführt worden. (Man) habe aber nicht ... allein entschieden, sondern habe sich mit ... einen ganzen Tag lang zusammengesetzt und alle Mitschriften herangezogen, und die Scores seien gemeinsam erstellt worden. Man habe die jeweiligen Erfahrungen ausgetauscht, und man habe Z das Hearing mit A dargestellt. Es sei dann zu einer einstimmigen Entscheidung gekommen.

...

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Z 5 B-GIBG liegt - u.a. - vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund 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 X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zur Beurteilung von As Bewerbung um die Leitung des Institutes 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 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 A insofern Kritik an der Entscheidungsfindung, als er ausführte, dass Z nicht beim Hearing anwesend gewesen sei. X konnte diesen Vorwurf damit entkräften, dass die Anwesenheit von Z vorgesehen gewesen sei, aber die Teilnahme ... abgesagt werden musste. Die Entscheidung für B als Institutsleiter wurde dennoch vom gesamten Rektorat ... getroffen, und zwar einstimmig. Auf Grundlage der Mitschriften wurden die Scores zu den entsprechend dem Fragenkatalog gestellten Antworten der Bewerber gemeinsam erarbeitet und auf Basis dieser Bewertung eine gemeinsame Entscheidung getroffen. Mittels der Unterlagen zum Auswahlverfahren konnte die PH X belegen, dass B seine Vorstellungen als neuer Institutsleiter im Hearing konkret und klar darlegte, wohingegen A zu unkonkret, zu allgemein bzw. zu formal in seinen Antworten blieb.

Im Rahmen der Sitzung des Senates kam (auch) As bisherige Ausübung der Führungsfunktion zur Sprache (...), und es stellte sich heraus, dass es diesbezügliche Gespräche und insofern Kritik an As Führungsstil gab, als der PH X eine Verbesserung in inhaltlicher und operativer Sicht wünschenswert erschien. Vereinzelt Kritikpunkte der PH X müssen also A bekannt gewesen sein.

Zum Vorwurf von A, B sei als neuer Institutsleiter von vornherein festgestanden, hält der Senat fest, dass, selbst wenn diese Behauptung zutreffend sein sollte, die Begründung der PH X für die bessere Eignung des Bewerbers B sachlich nachvollziehbar ist.

Der Senat hatte des Weiteren zu prüfen, ob im Rahmen des Auswahlverfahrens unzulässige Fragen in Hinblick auf das Alter gestellt wurden. Nach Durchführung des Verfahrens ist festzuhalten, dass es zu keinerlei altersdiskriminierenden Fragen oder Bemerkungen ... kam. 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 beinahe gleich alt. Beide wurden von der PH X zum Hearing eingeladen. A erwähnte im Hearing, dass er bei den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen in ... Jahren ... in Pension gehen werde, er habe es offen gelassen, seine Entscheidung der jeweiligen Situation anzupassen. Das Rektorat fragte von sich aus nicht bei A nach, wie lange er vorhabe, die Institutsleitung auszuüben. Die PH X konnte somit gegenüber dem Senat glaubhaft darlegen, dass das Alter der Bewerber bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielte. So sprach auch B in seinem Bewerbungsschreiben sein Alter an. -Er führte darin aus, dass angesichts seines Alters die Übernahme dieser Institutsleitung für ihn „eine vielleicht letzte berufliche Veränderung und eine positive Herausforderung“ sei. Der PH X war das Alter der beiden Bewerber bekannt und sie sah es offensichtlich nicht als Problem an, schließlich wurde mit B ein Bewerber im Alter von ... Jahren zum Institutsleiter X bestellt.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters vorliegt.

Wien, November 2013