

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

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.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der HAK X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

1.) Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der HA X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG dar.

2.) Die Absetzung als Administratorin durch Direktor Z stellt keine Diskriminierung im Sinne des § 20b 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.

Die Antragstellerin verwies einleitend auf ihren am ... bei der B-GBK eingebrachten Antrag, mit dem sie sich über ihre Reihung an zweiter Stelle des Dreivorschlags des Landesschulrates für ... (LSR) beschwert hatte. Dieser Antrag wurde von der B-GBK wegen Versäumung der gesetzlichen Frist für die Antragseinbringung zurückgewiesen. In diesem Antrag führte A aus, dass sie seit ... Administratorin an der HAK X sei und in dieser Zeit ... Direktoren bzw. Schulleiter/Schulleiterinnen unterstützt habe. Da sie diese Tätigkeit so lange ausüben durfte, sei wohl der Schluss zulässig, dass sie ihre Sache gut gemacht habe. Sie habe weiters die Arbeitsgruppe, die den neuen Lehrplan für die HAK für ... der Schule entwickelt habe, geleitet. In ihrer Tätigkeit als Leiterin der Landes-ARGE der Bildungsberater habe sie profunde Kenntnisse über das berufsbildende Schulwesen in ... erworben. Unter ihrer Führung habe sich diese ARGE zu einer Plattform des Meinungsaustausches entwickelt. Viele Jahre habe sie für die Messe „...“ die Präsentation der Handelsakademien ... mitgestaltet. Ihre Fähigkeit, Personen zu führen, habe sie bei der Leitung von zahllosen Projekten in enger Zusammenarbeit mit Führungskräften der Wirtschaft während der letzten 30 Jahre ihrer Tätigkeit bewiesen. Im Zusammenhang mit der Organisation von Fachvorträgen und Exkursionen habe sie mit verschiedenen Unternehmen in X kooperiert. Dadurch sei es ihr gelungen, die Zusammenarbeit zwischen Theorie und Praxis zu ermöglichen und den Schülern „Türen zu öffnen“. Die genannten Tätigkeiten hätten viel Engagement erfordert und seien sehr zeitintensiv gewesen, weshalb es ihr nicht möglich gewesen sei, nebenbei bei privaten Organisationen mitzuarbeiten, was ihre Punkteanzahl im Bewerbungsverfahren erhöht hätte. Das Engagement für die Schule werde durch die „doppelte Deckelung der Punkte“ nicht entsprechend honoriert. Die Punkteverteilung im Bewerbungsverfahren in ... stelle auf eine Funktionsdauer von 10 Jahren ab, alles was man darüber hinaus geleistet habe, werde nicht honoriert. Im Folgenden ging A näher auf die Punkteverteilung ein. Auf die Wiedergabe dieser Ausführungen wird verzichtet, da die Punkteverteilung und die „Deckelung“ der Punkte auch für Bewerber gilt und daher daraus keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes abgeleitet werden kann.

A führte weiters aus, Landesschulinspektor (LSI) B sei vor zwei Jahren von der bisherigen Praxis, nämlich dem Stellvertreter/der Stellvertreterin des Direktors die provisorische Schulleitung zu übertragen, abgegangen. Dadurch sei ihr die Möglichkeit genommen worden, die Schule zu leiten und sei sie im Vergleich zu ihrem Mitbewerber, dem nun im Dreivorschlag erstgereihten C, schlechter gestellt worden. Z habe „seine“ Schule mindestens ein Jahr leiten können. Laut Auskunft von D (BMUKK) und LSI B sei ihr die provisorische Leitung deshalb nicht übertragen worden, weil der Leiter der HAKI X dies nicht goutiert hätte.

Z sei rückwirkend per ... zum Leiter der HAK X bestellt worden. Dies sei insofern bemerkenswert, als diese Definitivstellung beinahe unmittelbar nach ihrem (ersten) Antrag an die Gleichbehandlungskommission erfolgt sei. Ihr sei eine Definitivstellung nach nur 6 Monaten provisorischer Leitung zumindest an einer HAK ... nicht bekannt.

Da die Frauenquote im Bereich der Leitungen der Handelsakademien nur 18% betrage, hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen und sie betraut werden müssen, da sie zumindest gleich qualifiziert sei wie der erstgereichte Bewerber.

Schließlich brachte A vor, dass Direktor Z sie mit Wirkung vom ... als Administratorin abgesetzt habe, und zwar ohne Begründung. Auf ihre Frage, was sie falsch gemacht hätte, habe er nur geantwortet: „Diverses“. Sie müsse daher die Absetzung auf ihren Antrag auf Prüfung der provisorischen Bestellung zurückführen.

Zu den Leistungsfeststellungen sei zu sagen, dass sich Z bereits ...um eine Leitungsfunktion beworben und daher auch früher als sie um eine Leistungsbeurteilung ersucht habe. Ihre Leistungsfeststellung sei erst im Jahr ... erfolgt, weil sie sich erst ... um eine Leitungsfunktion beworben habe.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Die Ausschreibung, der Bewerbungsbogen, der die Bewerbung abweisende Bescheid des BMUKK vom ... und das „Journalblatt“.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMUKK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Diese lautete: „... Die Tätigkeit ... als Administrator/in ... dient der verwaltungsmäßigen/organisatorischen Unterstützung der Schulleitung. Dabei handelt es sich um keine eigenständige hierarchische Funktion, sondern eine Tätigkeit, die mit einer Ein-

rechnung in die bestehende Lehrverpflichtung – und somit einer geringeren Unterrichtsverpflichtung - verbunden ist. Diese Einteilung ist jährlich mit der Dienstenteilung (Lehrfächerverteilung) zu treffen.

Aus einer vom Landesschulrat (LSR) für ... vorgelegten Stellungnahme der Schulleitung ... geht hervor, dass ... A im ... in Anwesenheit von Vertretern des Dienststellenausschusses mitgeteilt wurde, dass sie mit Wirksamkeit ... keine Einrechnung für die Administrationstätigkeit mehr erhalten wird. Dies war unmittelbar vor dem eingebrachten Antrag bei der B-GBK vom ..., ...

... Zum im Antrag erwähnten Zeitablauf des Besetzungsverfahrens (ist) festzustellen, dass die Besetzung mit ... durch die Entschließung des Herrn Bundespräsidenten vom ... erfolgt ist. Die im Antrag als „Besonderheit“ angesprochene Verfahrensdauer stellt keine Besonderheit dar, auch keine solche die als „diskriminierend“ zu werten wäre. Der Zeitablauf bei Besetzungsverfahren, der schon alleine auf Grund der unterschiedlichen Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber in den Verfahren variieren kann, beruht auf dem erklärten Ziel ... die Verfahren von schulischen Besetzungen ... ohne Qualitätsverlust ... zu beschleunigen. Damit sollen vor allem längere provisorische Schulleitungen im Interesse der Schule und Schulgemeinschaft möglichst vermieden werden ...

... Beim Besetzungsverfahren wird auf den Ausschreibungszeitpunkt abgestellt und werden die erworbenen Qualifikationen berücksichtigt. In diesem Sinne kann auch aus dem Hinweis der Antragstellerin, dass „sich C bereits früher um eine Leiterstelle (wahrscheinlich ...) bemüht hat, und er auch früher um eine Leistungsfeststellung ersucht hat“ keine diskriminierende Beurteilung der Antragstellerin, was den Zeitpunkt ihrer eigenen Leistungsfeststellung betrifft, abgeleitet werden. Das frühere Bemühen eines Mitbewerbers um eine Leistungsfeststellung und die sodann damit verbundene Bewertung dieser zeitlichen Tatsache kann keine unsachliche Diskriminierung sein.

Die ... Personalentscheidung beruht zu einem Teil auf dem Auswahlverfahren des LSR ..., dem dortigen Punkteergebnis und auf einer nachfolgenden selbständigen Beurteilung im BMUKK aller vorliegenden Unterlagen und der Berufsbiographien. Gerade das Verfahren in ... stellt mit seiner Punktebewertung für bestimmte, definierte berufsbiographische Elemente eine transparente und möglichst objektivierete Beurteilungsmethode der Berufsbiographien ... dar. ... Es wäre unzulässig, im Rahmen dieser Punktebewertung historische, jahrelang zurückliegende berufliche Situationen als Grundlage für eine nunmehrige Diskriminierung heranziehen zu wollen. Die sinngemäße Argumentation „Ich wurde damals nicht mit ... betraut, des-

wegen habe ich nunmehr weniger Punkte“ spricht gegen den Sinn jeder Verjährungsidee, somit auch gegen die Verjährungsbestimmung des B-GBG ...

Zur Frage der Punktebewertung ... ist konkret anzumerken, dass in bestimmten Unterbereichen maximale Punktezahlen vergeben werden. Die Deckelungen haben die Überlegung als Hintergrund, dass ... ab einer bestimmten Zeit der Tätigkeit (z.B. generelle Deckelung der Dienstzeit bei 480 Punkten für 20 Dienstjahre, generelle Deckelung der Tätigkeit als Administrator/in als Teil des Bereiches Schulmanagement mit 580 Punkten) zahlreiche Erfahrungen gesammelt werden konnten und eine grundsätzliche Praxiskompetenz vorliegt. Jedes zusätzliche Jahr, z.B. über das zwanzigste Dienstjahr hinaus, bringt zwar noch immer Erfahrungswerte, jedoch ist im Vergleich zu den Vorjahren tendenziell von einem eher gleichbleibenden bzw. eingeschränkten Erfahrungsgewinn auszugehen ... Ebenso werden die ganz ersten Jahre der Dienstzeit anders beurteilt, da darin eine Einschulungs- und Einarbeitungsphase mitbedacht wird und auch in dieser der Erfahrungsgewinn noch nicht das voll Ausmaß annehmen wird.

Zu den Beurteilungen der Berufsbiographien ist ... ein differenziertes System konzipiert, das ... eine „Maximalbewertung“ und eine „Jahresstaffelung“ für einzelne Bereiche vorsieht. ... Die in den einzelnen Unterbereichen zu vergebenden Maximalpunkte können naturgemäß immer auch in Frage gestellt werden, die Methode der Maximalpunktezah an sich ist jedoch sachlich begründbar und ermöglicht ... eine ... objektivierbare Beurteilung der Berufslaufbahnen der Bewerberinnen und Bewerber.

Unabhängig davon ist jedoch auch der Antrag ... aus inhaltlichen Kriterien nicht zutreffend. Wenn die Antragstellerin vermeint, dass sie nicht mit der provisorischen Schulleitung im Besetzungsverfahren betraut worden ist, entspricht dies der Verwaltungspraxis des Landesschulrates, dass (mögliche) Bewerberinnen und Bewerber um eine schulische Leitungsfunktion nicht mit der schulischen Leitung provisorisch betraut werden, solange das Besetzungsverfahren beim LSR noch läuft. Dies soll gerade sicherstellen, dass alle Bewerberinnen und Bewerber ... mit möglichst gleichartigen Startbedingungen und Startvorteilen in das Auswahlverfahren ... gehen können. Auch diese Überlegung ... stellt keine unsachliche Diskriminierung dar, sondern soll ... möglichst eine Gleichbehandlung hinsichtlich des Erfahrungserwerbes sicherstellen.

Aber auch unabhängig von dieser Überlegung würde die von der Antragstellerin angeführte prov. Schulleitung ... kein anderes Ergebnis mit sich bringen. Selbst wenn rein fiktiv bei Z vom Gesamtpunkteergebnis von ... Punkten 60 Punkte für seine provisorische Schulleitung abgezogen werden würden, bedeutet dies noch immer einen punktemäßigen Vorsprung des

Ernannten gegenüber der Antragstellerin. Betont wird zusätzlich, dass Z im Zeitraum ... bis ..., also weit vor dem gegenständlichen Verfahren ... mit einer provisorischen Schulleitung betraut war.

Was die weiteren Ausführungen in der Antragstellung betrifft, ist nicht verständlich, welche Aspekte auf der Seite vier des Antrages konkret gerügt werden oder worin dabei eine geschlechtsspezifische oder sonstige Diskriminierung liegen soll, wie auch aus dem gesamten Antrag nicht ersichtlich ist, worin konkret die sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung, somit Diskriminierung der Antragstellerin, liegen soll. ...

Die im Antrag angesprochene D hat in einer Stellungnahme zu den von der Antragstellerin vorgebrachten Hinweisen angegeben, dass im Mai ... in der Wirtschaftskammer ... in Linz am Nachmittag eine Veranstaltung stattfand. B (verstorben im Jänner ...) hätte sie gebeten, am Vormittag mit ihm nach X zu fahren, um ihn bei seinen Bemühungen zu unterstützen, die Frage der Zusammenlegung der beiden Schulen BHAK/BHAS X und BAK/BHAS X zu besprechen, die im gleichen Gebäude ... untergebracht sind. Im Sinne der guten Koordination und Entwicklung beider Schulen sei es wichtig, dass die künftigen Verantwortlichen (wobei einer schon bestellt war) für die beiden Handelsakademien miteinander arbeiten ... Die Bedeutung dieser künftigen Kooperation der Schulleitungen wurde besprochen, wobei zu diesem Zeitpunkt vollkommen offen gewesen sei, wer sich für die Schulleitung bewerben würde. Bemerkt wird, dass die Festlegung von provisorischen Leitungen dem LSR obliegt. Anzumerken ist dazu weiters, dass, wie in vielen Standorten, an denen in einem Gebäude zwei oder mehrere Schulen untergebracht sind, die Fragen des Bestandes von Standorten immer wieder ein Thema ist und zulässigerweise organisatorische Überlegungen stattfinden ...

Inhaltlich ist zur Beurteilung zusammenfassend und ergänzend zu den abwägenden Bescheiden, mit denen über die Bewerbungen abgesprochen wurde, festzustellen, dass für den Ernannten seine bisherige Tätigkeit im Schulwesen spricht, die sich aus mehreren Funktionen in den unterschiedlichsten schulischen Bereichen und Hierarchiestufen zusammensetzt.

So war der Ernannte stellvertretender Schulleiter und prov. Schulleiter, weist eine mehrjährige Tätigkeit als Mitglied und Obmann des Dienststellenausschusses und zahlreiche weitere (pädagogische) Funktionen eines Schulstandortes auf. Neben der Tätigkeit als Bandschutzbeauftragter spricht ebenso seine Referententätigkeit im Bereich der Fort- und Weiterbildung (Lehrbeauftragtentätigkeit) für den Genannten.

In einem abwägenden Vergleich hat die Antragstellerin ebenso mehrere schulische Aufgabenbereiche übernommen (Administration, Ordinariat), jedoch liegt ihr Schwerpunkt vor al-

lem in der Administrationstätigkeit. Damit ist die administrative und organisatorische Unterstützung für eine Schulleitung gemeint, jedoch ist diese zu unterscheiden von einer Stellvertretung der Schulleitung bzw. eine provisorischen Schulleitung.

Auf der unterrichtlichen Seite weist zwar die Genannte eine ...jährig längere Unterrichtszeit auf, der Genannte jedoch in diesem Zusammenhang eine länger zurückliegende Leistungsbeurteilung, wobei – wie oben ausgeführt – das damalige „Interesse für eine Leitungsfunktion“ von Z nicht die Aussagekraft dieser Tatsache vermindern kann. Mit einer Leistungsbeurteilung wird die unterrichtliche Tätigkeit nicht nur zeitlich gemessen, sondern auch inhaltlich beurteilt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Ernannte einen umfassenderen beruflichen und fachlichen Qualifikationshintergrund in mehreren schulischen und pädagogischen Funktionen aufweist. Neben diesem Aspekt ging Z auch aus der schulischen Mitbestimmung punktemäßig besser beurteilt hervor. Im Sinne der Intention und des Bestrebens, die schulautonome Personalmitbestimmung verstärkt auch bei Personalentscheidungen und Schulleitungen mitzuberücksichtigen, war auch dieser Teilaspekt entsprechend zu würdigen.

In einer Gesamtbewertung ... war Z aufgrund des weiteren Tätigkeits- und Qualifikationsspektrums (...), zusätzlicher Funktionen (...) und aufgrund eines besseren Assessmentergebnisses und der Mitbestimmung im Bereich des LSR für ... zu ernennen.

In der Ausschreibung waren auch Darlegungen der Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber über die künftige Tätigkeit in dieser Funktion erwünscht. ... Daraus gehen bei Z als beabsichtigte Schwerpunkte die Schaffung adäquater Rahmenbedingungen, die Außenwirkung und Kooperation der Schule, die Schulentwicklung, die Persönlichkeitsbildung, Personalentwicklung und Mitarbeiter/innenmotivation hervor. In diesem umfassenden Statement hat Z Schwerpunkte genannt, die seit einiger Zeit auch ähnlich in den allgemein neu formulierten Ausschreibungstexten und Aufgabenfeldern des BMUKK für Schulleitungsfunktionen zu finden sind. Die Darlegungen der Antragstellerin ... dazu sind nicht nur umfangmäßig geringer, sondern geht vor allem aus der Formulierung des letzten Absatzes „neben der notwendigen Verwaltungsarbeit gibt es daher für die Schulleitung viel zu tun“ die starke Orientierung an der bisherigen Administrationstätigkeit hervor.

Auf die Ausführungen im unangefochten gebliebenen abweisenden Bescheid für die Antragstellerin wird zusätzlich hingewiesen ...“

Der Stellungnahme des BMUKK waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Z Bewerbung (Erhebungsbogen zum Bewertungskatalog), das „Journalblatt“, der „AC-Analyse-Reihungsvorschlag“, ein Blatt mit dem Titel „Schulleiterauswahlverfahren Mitbestimmung Ergebnis“ vom ..., ein Blatt „Schulrechts- Dienstrechtstest“ vom ..., ein Blatt „Assessmentcenter Protokollbogen“ vom ... sowie ein Schreiben des LSR vom ... an das BMUKK mit dem Betreff „Stellungnahme zum Dreivorschlag des Landesschulrates“.

Aus den Unterlagen geht hervor, dass Z im Bereich „Mitbestimmung“ ... Punkte erzielte und A ... Punkte. Beim Schulrechts-Dienstrechtstest erzielte Z ... Punkte, A ... Punkte. Im AC erzielte Z ... Punkte, A ... Punkte. Die Berufsbiographie von Z wurde mit ... Punkten bewertet, jene von A mit ... Punkten.

In der Unterlage „AC-Analyse-Reihungsvorschlag“ wurde festgehalten, dass in Bezug auf die Übernahme von Führungsaufgaben ein Assessment („AC-Analyse“) durchgeführt worden sei. Ziel sei gewesen, die fachübergreifenden Managementfunktionen festzustellen. Dafür seien die kommunikative Kompetenz, die Problemlösungskompetenz, die Mitarbeiterführung und Team-/Kooperationsfähigkeit und die Innovationsfähigkeit zu beurteilen gewesen. Das Ergebnis sei Folgendes:

„...“

1. Kommunikative Kompetenz:

Z hat ein authentisches Auftreten und spricht etwas monoton. Er wirkt fachlich kompetent und seine Ausführungen sind gut strukturiert.

A wirkt anfangs etwas nervös, spricht nicht frei und berichtet viel Unwesentliches. Sie kann daher beim Assessorenteam nicht so hoch punkten wie Z.

2. Umgang mit Konflikten – Problemlösungskompetenz:

Z steigt schnell – ohne wirklich zuzuhören – in das Gespräch ein und kommt rasch, ohne die Fragestellung richtig erkannt zu haben, zu Lösungsvorschlägen, die das Problem nicht wirklich lösen können.

A erkennt infolge mangelnden Zuhörens das Problem schlecht. Sie geht auch auf die Befindlichkeit des Ratsuchenden wenig ein und sucht nach Lösungen, wobei sie insgesamt wenig Problemlösungsstrategie aufweist.

3. Mitarbeiterführung – Arbeit mit Gruppen – Team- und Kooperationsfähigkeit:

Z versucht, ohne das Gruppenziel im Vordergrund zu haben, sofort die Führung bei der Gruppenarbeit an sich zu ziehen. Dies erweckt den Eindruck einer gewissen Rivalität gegenüber den Mitbewerbern. Dennoch gelingt es ihm, strukturiert und strategisch vorzugehen.

A versucht ebenfalls eine dominante Rolle einzunehmen, zeigt aber wenig Teamfähigkeit und versucht ununterbrochen zu Wort zu kommen.

4. Innovationsfähigkeit:

Z ist in seinem Auftreten professionell und sachlich kompetent. Er versteht es, trotz weniger kreativer Ideen selbstbewusst zum vorgegebenen Thema zu referieren.

A vermag sich nicht gut zu repräsentieren. Ihre Aussagen sind fachlich wenig fundiert und sie spricht auch unreflektiert sehr viel, so dass der Eindruck entsteht, sie möchte unbedingt die Aufmerksamkeit der Assessoren auf sich lenken.

Zusammenfassung:

Z wurde für die ausgeschriebene Direktor/innenstelle an der BHAK X von den Assessoren insgesamt auf die erste Stelle gesetzt.

A ist aufgrund der Beurteilung im Assessment an die zweite Stelle gereiht, liegt aber deutlich hinter Z zurück. ...“

In der Stellungnahme vom ... an das BMUKK führte der LSR zum gegenständlichen Dreivorschlag aus, dass Z seit vielen Jahren die schulinterne Arbeitsgemeinschaft für kaufmännische Unterrichtsgegenstände und die Landes-ARGE für ... leite und im Rahmen dieser Tätigkeit zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen der Pädagogischen Hochschule ... geleitet habe und immer wieder auch als Referent aufgetreten sei.

Weiters sei er Mitglied der Lehrplankommission im BMUKK sowie der ARGE „...“. Als Betreuungslehrer begleite er Studierende der Wirtschaftspädagogik der Universität Erfahrungen im Bereich des Projektmanagements habe er auch aus seiner langjährigen Unterrichtstätigkeit sowie aus seiner Tätigkeit als provisorischer Leiter der BHAK ... im Schuljahr Erwähnenswert sei auch seine Funktionen im sozialen Bereich Z pflege einen engen Kontakt zur lokalen Wirtschaft und nütze diesen für Projekte und die Organisation von Praxistagen und Expertenvorträgen.

A übe seit dem Schuljahr ... die Funktion einer Administratorin aus und werde auch als Betreuungslehrerin für Studierende der Wirtschaftspädagogik der Universität ... eingesetzt. Seit ... leite sie die ARGE ... an Handelsakademien und Handelsschulen in Sie habe auch Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und pflege im Zusammenhang mit der Erstellung von Projektarbeiten ihrer Schülerinnen und Schüler intensiven Kontakt zur lokalen Wirtschaft.

Auf Ersuchen der B-GBK, zur Absetzung als Administratorin Stellung zu nehmen, führte Z im Schreiben vom ... aus, er habe aufgrund immer wieder auftretender

Probleme in der Administration entschieden, A durch J zu ersetzen, der Dienststellenausschuss der HAK X habe am ... schriftlich sein Einverständnis erklärt.

Vermutlich habe es schon vorher Schwierigkeiten gegeben, kurz vor seinem Antritt als Schulleiter hätten einige Kolleginnen und Kollegen mit wichtigen Funktionen an der Schule angekündigt, diese mit A als Administratorin nicht mehr ausüben zu wollen. Im Schuljahr ... seien u.a. folgende Probleme aufgetaucht, die auch immer wieder vom DA an ihn herangetragen worden seien:

- ...

Z führte weiters aus, dass im Laufe des Schuljahres wiederholt Gespräche mit A in Anwesenheit des DA geführt worden seien, um die Probleme zu lösen. Dabei habe er auch einen möglichen Wechsel in der Administration angesprochen. Den Zeitpunkt ... habe er gewählt, da bis dahin alle Arbeiten für das abgelaufene Schuljahr abgewickelt seien, und die neue Administratorin dann ausreichend Zeit habe sich einzuarbeiten und die Vorbereitungen für das kommende Schuljahr zu treffen.

Im Übrigen halte er ausdrücklich fest, dass As Behauptung, er wolle nicht mit ihr zusammenarbeiten, da sie die Berechnung ihrer Punkte im Auswahlverfahren und somit die Reihung angezweifelt habe, nicht der Wahrheit entspreche. Ein Zusammenhang zwischen A's Antrag bei der B-GBK mit ... und seiner Entscheidung für eine neue Administratorin mit Wirkung vom ... sei für ihn nicht nachvollziehbar, da er A seine Entscheidung bereits am ... in Anwesenheit des DA mitgeteilt habe. Zu diesem Zeitpunkt habe er noch nicht wissen können, dass sie im ... einen Antrag bei der B-GBK einbringen werde. Die Tatsache, dass A Mitbewerberin um die Schulleitung gewesen sei, habe bei seinen personellen Entscheidungen keine Rolle gespielt, es gehe ihm um das Gesamtwohl der Schule.

Der LSR für ... teilte der B-GBK mit Schreiben vom ... mit, die Behauptung der Antragstellerin, nämlich dass es gängige Praxis sei, den/die Stellvertreter/in des Direktors/der Direktorin zum/zur provisorischen Schulleiter/in zu bestellen, sei nicht zutreffend. Die Entscheidung über die provisorische Schulleitung werde vom zuständigen LSI gemeinsam mit der/dem ausscheidenden Schulleiterin/Schulleiter unter Einbindung des DA getroffen. Dem Schreiben des LSR war eine Stellungnahme des zuständigen LSI F angeschlossen. Dieser führte aus, dass die Bestellung von G zur provisorischen Leiterin der HAK X unter der Zuständigkeit von LSI B (der mittlerweile verstorben sei) erfolgt sei und dazu keine Stellungnahme abgegeben werden könne.

Zu Beginn des Schuljahres ... sei G als provisorische Leiterin nicht mehr zur Verfügung gestanden. Da zu dieser Zeit ein Beschluss des Kollegiums des LSR mit der Erstreihung von Z vorgelegen sei, sei es naheliegend gewesen, ihn zum provisorischen Leiter der Schule zu bestellen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass die Diskriminierung nicht auf den ersten Blick erkennbar sei. Wenn man die einzelnen Teile des Verfahrens zusammensetze, könne man aber erkennen, mit wie viel „Sorgfalt“ eine absichtliche Schlechterstellung erfolgt sei. Die ihr vom damaligen LSI B zugesagte provisorische Leitung der Schule sei ihr mit „gezielten Interventionen“ nicht übertragen worden (A legte das „Gedächtnisprotokoll über die Vorgehensweise bei der Bestellung der provisorischen Leitung der BHASK X nach meinem Pensionsantritt per ...“ des ehemaligen Schulleiters vom ... vor). Zum Vorbringen des BMUKK, dass potentielle Bewerber/innen nicht mit der provisorischen Leitung beauftragt würden, sei zu sagen, dass es Praxis gewesen sei, die vom scheidenden Direktor vorgeschlagene Person als provisorischen Leiter/provisorische Leiterin einzusetzen. Sie habe diesbezüglich eine Aufstellung gemacht (wurde vorgelegt), aus der ersichtlich sei, dass zumindest in den letzten zehn Jahren Bewerber um die Direktion die provisorische Leitung übernommen haben. Aufgrund des Umstands, dass sie die Schule eben nicht provisorisch leiten habe können, habe sie auch nicht die entsprechenden Punkte bekommen. Sie sei davon überzeugt, dass man es nur einer Frau zumute, wie eine Schachfigur hin- und hergeschoben zu werden. Auch durch die Absetzung als Administratorin habe sie gravierende Nachteile. Die Absetzung sei geplant gewesen, noch bevor Z Direktor geworden sei. Ihre Nachfolgerin, die von LSI F berufen worden sei, sei nämlich schon als Administratorin eingeschult worden, sie sei zu den entsprechenden Seminaren geschickt worden. Ihr sei gesagt worden, sie solle sich doch die letzten Jahre „schön machen“. Der finanzielle Nachteil durch die Abberufung als Administratorin betrage ca. 1.000 Euro pro Monat.

Der Vertreter des BMUKK führte aus, dass im letzten Jahr die Anforderungsprofile für Schulleitungen neu definiert worden seien. Dazu gehören jetzt das Schulmanagement, die pädagogische Schulentwicklung und die Qualitätsentwicklung. Daneben komme es auf die „Außenwirksamkeit“ an, nämlich auf die Kooperationen mit der Wirtschaft und im kulturellen Bereich. Weiters seien die klassischen rechtlichen Auf-

gaben zu erfüllen, nämlich die Wahrnehmung der Vorgesetztenfunktion. Die Kriterien bei der Auswahl seien unter anderem, ob jemand schon eine Schule (provisorisch) geleitet habe. Weiters, auf der Ebene darunter, sei zu berücksichtigen, ob jemand Fachvorstand/Fachvorständin gewesen sei, damit habe man auch schon eine Leitungsfunktion ausgeübt. Wieder eine Ebene darunter seien die Tätigkeiten als Klassenvorstand/Klassenvorständin, als Kustos/Kustodin zu berücksichtigen. Diese Tätigkeiten seien keine Leitungsfunktionen, sie würden aber einen pädagogischen Aspekt beinhalten. Nach diesen Parametern würden die Dreieivorschläge beurteilt. Der Vertreter des BMUKK führte weiters aus, dass der LSR über provisorische Schulleitungen entscheide und das Ministerium in der Regel darüber nicht verständigt werde.

Auf die Frage, auf welcher Stufe der eben dargestellten Hierarchie die Administratorentätigkeit stehe, antwortete er, dass es sich bei der Administratorentätigkeit gemäß dem SCHUG um die administrative Unterstützung der Schulleitung handle, z. B. bei der Erstellung von Lehrplänen, bei Abrechnungen. Die Tätigkeit beinhalte aber nicht unmittelbar eine Entscheidungsbefugnis, sie sei geringer zu bewerten als eine Schulleitung oder eine provisorische Schulleitung und gehöre auf die zweite Ebene.

Auf die Frage, wer den Direktor/die Direktorin bei einem längeren Krankenstand vertrete, antwortete der Vertreter des BMUKK, in diesem Fall könne eine stellvertretende Schulleitung zum Zug kommen. Eine solche sei aber nicht immer eingerichtet und müsse auch nicht eingerichtet sein. „Sonst“ setze der LSR einen provisorischen Leiter/eine provisorische Leiterin ein.

Auf die Frage, um welche Beurteilungsart es sich bei der „Mitbestimmung“ handle, führte Z aus, der Zweck der Mitbestimmung sei, dass die Schulgemeinschaft Anteil am Auswahlverfahren habe. Diese Schulgemeinschaft bestehe aus allen Lehrern, den Elternvertretern, den Schülervertretern, dem Verwaltungspersonal. Der DA organisiere das Verfahren, die Fragen würden im SGA erarbeitet. Die Kandidatinnen und Kandidaten würden ca. 14 Tage vor der Anhörung die Fragen übermittelt bekommen. Die Moderation der Anhörung übernehme der LSI. Nach den Befragungen werde eine Reihung nach Punkten, die in der Verordnung des LSR festgelegt seien, vorgenommen. Üblicherweise komme es zu einer Vorreihung des Kandidaten aus der Schule, es sei ungewöhnlich, dass ein Kandidat „von außen“ die meisten Punkte bekomme. Wenn das geschehe, könne man, glaube er, den Schluss ziehen, dass

sich die Kolleginnen und Kollegen die Bewerberin oder den Bewerber aus der Schule nicht in einer Leitungsfunktion vorstellen können.

Auf die Frage inwiefern es relevant gewesen sei, dass die Leistungsfeststellung für Z im Jahr erfolgt sei und für A im Jahr ..., führte der Vertreter des BMUKK aus, dass das ein entscheidender Punkt in der Berufsbiographie der Bewerber/innen sei. Bedienstete könnten am Ende jedes Schuljahres einen Antrag auf Leistungsfeststellung stellen, nicht erst anlässlich einer Bewerbung um eine Schulleitung.

Auf die Frage, wie die Ergebnisse der beiden Leistungsfeststellungen lauten, antwortete der Vertreter des BMUKK, in beiden Fällen auf „Erheblich überschritten“.

Auf die Frage, wie viele Punkte eine provisorische Schulleitung bringe, antwortete er, es könnten 60 Punkte erzielt werden. Der provisorischen Schulleitung von Z sei die 18-jährige Administratorinnen-tätigkeit von A gegenübergestanden. Es sei also eine Abwägung vorzunehmen gewesen. Z könne weiters eine langjährige Tätigkeit im Dienststellenausschuss (DA) vorweisen. Man könne natürlich fragen, inwiefern diese Tätigkeiten vergleichbar seien. -Der DA habe nach dem Personalvertretungsgesetz die Aufgabe, der Lehrfächerverteilung zuzustimmen. Die Schulleitung bzw. die Administration müsse also die Lehrfächerverteilung mit der PV abstimmen, man könne daher sagen, dass das Aufgabenspektrum ungefähr vergleichbar sei. Die Punktedifferenz zwischen der Bewerberin und dem Bewerber sei sehr hoch. Diese Differenz wäre auch bei Berücksichtigung der von A vorgebrachten Punkte nicht wettzumachen gewesen. Das Ministerium sei daher dem Vorschlag des LSR gefolgt. Wie schon erwähnt seien aufgrund des geänderten Anforderungsprofils auch die außerschulischen Kontakte für die Entscheidung wesentlich gewesen.

Auf die Frage, ob für die Tätigkeiten Brandschutzbeauftragter, Obmann des Pfarrgemeinderates und Gruppenleiter beim Roten Kreuz Punkte vergeben würden, antwortete Z, dass der LSR genau festgelegt habe, welche Punkte wofür zu vergeben seien, und damit sei das Verfahren auch transparent. Für die Tätigkeit als Brandschutzbeauftragter gebe es Punkte, für Tätigkeiten im Pfarrgemeinderat und beim Roten Kreuz nicht.

Der Vertreter des BMUKK fasste zusammen, dass die einjährige provisorische Leitung einer Schule, das Ergebnis der Mitbestimmung und Z's außerschulische Funktionen ausschlaggebend gewesen seien. Die Leistungen im schulischen Bereich, etwa die Teilnahmen an Arbeitsgruppen und Tätigkeiten in der Bildungsberatung, wür-

den sich die Waage halten, aber im außerschulischen Bereich, etwa im Bereich „Lehrplangruppenaspekt“ und „Bildungsstandards“ liege Z vorne.

A führte zur Frage der stellvertretenden Schulleitung aus, dass eine solche nur dann zum Tragen komme, wenn der Direktor krank sei. Direktor ...r, dessen Stellvertreter Z gewesen sei, sei bei guter Gesundheit gewesen, deshalb nehme sie an, dass die Stellvertretung nur eine formale gewesen sei. In der HAK in X sei es Tradition gewesen, dass der Dienstälteste die Stellvertretungsfunktion habe und im Fall der Krankheit des Direktors zusammen mit dem Administrator/der Administratorin die Führungsaufgaben wahrnehme.

Z führte zu A's Abberufung als Administratorin aus, dass die Schulung von J zur Administratorin lange vor seiner Zeit und lange bevor er als Direktor gehandelt worden sei erfolgt sei, er habe darauf keinen Einfluss gehabt. Nachdem er zum provisorischen Leiter bestellt worden sei, habe es die ersten Gespräche mit der PV gegeben, um sich kennenzulernen und die Stimmung abzuwägen. Am ... habe eine Besprechung mit LSI ... stattgefunden. Bei diesem Gespräch seien auch A und der Vorsitzende des DA anwesend gewesen. Der DA habe Zweifel an einer guten Zusammenarbeit geäußert, denn verschiedene Kollegen und Kolleginnen mit wichtigen Funktionen an der Schule hätten mitgeteilt, dass sie sich eine weitere Zusammenarbeit mit A nicht vorstellen könnten. A habe viele Tätigkeiten, die eigentlich eine Administratorin machen sollte, nicht gemacht, andere Lehrerinnen und Lehrer hätten einspringen müssen. Das „Stundenplanteam“ habe sich zurückziehen wollen, weil das Arbeitsklima sehr schwierig gewesen sei. Zwei Kollegen hätten die Schulbuchaktion zurücklegen wollen, ein Kollege habe sich nicht mehr um die Publikationen kümmern wollen, eine Kollegin habe die Bildungsberatung nur mehr eigenständig machen wollen. Er habe A seine Vorstellungen über die Tätigkeit einer Administratorin vorgelegt, und zwar basierend auf einer Broschüre über Personalentwicklung. A habe erklärt, sie werde die Aufgaben erledigen. Dann sei Schulbeginn gewesen und bereits einige Tage später habe ihm der DA mitgeteilt, dass er den Stundenplan nicht bekommen habe, sondern die einzelnen Kolleginnen und Kollegen, und dass er (der DA) Hinweise auf Fehler bekommen habe. Auch er (der Direktor) habe ihn erst auf Anforderung bekommen. Der DA habe auch an den LSI und an die Vorsitzende des Fachausschusses geschrieben und sich über die Probleme beklagt. Abschließend habe der DA geschrieben: „In Anbetracht der sich ständig verschlechternden

Situation und der Befürchtung, dass das Image der Schule darunter leidet, ersuchen wir dringend, dass du dich umgehend dieser Problematik annimmst.“ Der DA habe sich also gesorgt, dass die Schule darunter leiden werde, wenn A die Aufgaben wahrnehme, die bisher andere für sie wahrgenommen haben. Zu erwähnen sei weiters, dass seine Vorgängerin, die die Schule zwei Jahre provisorisch geleitet habe, zu ihrer Unterstützung in administrativen Angelegenheiten J herangezogen habe, weil gewisse Dinge wie z. B. die Lehrfächerverteilung offensichtlich mit A nicht funktioniert haben. Er habe vorgehabt, A eine Chance zu geben, er habe sich nicht vorwerfen lassen wollen, dass er nicht mit ihr zusammenarbeiten wolle, weil sie Mitbewerberin gewesen sei. Im Laufe des Jahres habe es aber immer wieder Probleme gegeben. Im Folgenden wiederholte Z die in seiner Stellungnahme dargelegten Schwierigkeiten.

A replizierte, dass sie mit den bisherigen Direktoren sehr gut zusammengearbeitet habe, und das über ... Jahre lang. Noch bevor Z Direktor geworden sei, sei die Frage gestellt worden, ob sie Administratorin bleiben solle, oder ob sich Z jemand anderen suchen sollte. ...Kolleginnen und Kollegen hätten sich für sie als Administratorin ausgesprochen, ... seien für die andere Variante gewesen. An der HAK habe man seit Jahrzehnten ein Stundenplanteam gehabt. Sie habe eine Reihe von Administratoren gefragt, ob sie die von Z vorgelegten Aufgaben erfüllen, und sie habe erfahren, dass es keinen Administrator in ... gebe, der all die Aufgaben wahrnehme. Es wäre auch nicht „gescheit“, alle Aufgaben bei einer Person anzusiedeln. Zu den Kolleginnen und Kollegen, die angeblich nicht mit ihr zusammenarbeiten wollten, sei zu sagen, dass laut Kollegen R. alle Kustoden ausgemacht haben, ihre Funktionen zurückzulegen, damit der Direktor die Funktionen entsprechend seinen Wünschen neu verteilen könne. Erst im Nachhinein sei Z gebeten worden, „dazuzuschreiben, dass alles wegen ihr passiere“. Kollege R. sei darüber auch sehr erbost gewesen. Im Übrigen habe niemand, der vorher gesagt habe, er werde die Funktion zurücklegen, wenn sie Administratorin bleibe, dies tatsächlich getan. Eine Ausnahme sei das Stundenplanteam gewesen und zwar deshalb, weil diese Aufgabe auf ihrer Liste gestanden sei. Das Stundenplanteam habe aus zwei Personen bestanden, wobei eine J gewesen sei. Z sei am als Direktor angetreten, er habe ihr seine E-Mailadresse nicht gegeben, er habe sie gebeten, mit dem Stundenplan in die Schule zu kommen, und das habe sie gemacht. Es sei richtig, dass es am Anfang ein Problem mit dem Stundenplan gegeben habe, und das deshalb, weil sie nicht gewusst habe - und es

sei ihr auch nicht gesagt worden -, wie sich die Sprachgruppen „zusammenkoppeln“. Sie habe aber dennoch zeitgerecht mit Hilfe von Kollegen einen Stundenplan erstellt. Zum Vorwurf bezüglich des Tags der offenen Tür sei zu sagen, dass sie lediglich einen Vorschlag gemacht habe. Zum Vorbringen, dass eine Kollegin ihr Versetzungsansuchen rückgängig gemacht habe, nachdem klar gewesen sei, dass sie nicht Administratorin bleibe, sei zu sagen, dass diese Kollegin seit Jahren um Versetzung ansuche und die Ansuchen immer wieder zurückziehe. Zur Einteilung eines Mathematikprofessors zur Supplierung sei zu sagen, dass man jeden Lehrer/jede Lehrerin als Vertretung für einen Turnlehrer einsetzen dürfe. Für 90% der Lehrer/Lehrerinnen sei das kein Problem. Kollege C sei Beauftragter für EDV, er habe den Stundenplan gekannt, er hätte einen Raum finden können. Er habe sie in der Pausenhalle darauf angesprochen und sie habe ihm gesagt, dass noch dieser und jener Raum frei sei. Daraufhin habe er gesagt, er hätte sich ohnehin einen gesucht, er habe „das“ nur feststellen wollen. Die APAS-Daten betreffend habe ihr ein Kollege, ein Administrator einer anderen Schule, zeigen müssen, wie das System funktioniere, deshalb sei sie mit der Meldung an die Statistik Austria in Verzug gewesen, allerdings nur um ein bis zwei Wochen .

Auf die Frage, ob die neue Administratorin nun all die vorgegebenen Aufgaben alleine erledige, antwortete Z, dass auch A die Möglichkeit gehabt habe, sich ein Team zu suchen, z. B. für das Erstellen des Stundenplans. Auch an seiner früheren Schule habe der Administrator im Wesentlichen die Aufgaben erfüllt, die auf seiner Liste für A gestanden seien. Die Kollegen und Kolleginnen, die angedroht haben, ihre Aufgaben zurückzulegen, hätten sie dennoch weiter durchgeführt, weil er sie darum gebeten habe. Die von A angesprochene Abstimmung sei seinem Wissen nach zwar geplant gewesen, aber nicht durchgeführt worden. Zur Behauptung, er habe A seine E-Mailadresse nicht gegeben, sei zu sagen, dass es für die Direktion seit Jahren eine E-Mailadresse gebe, die nicht geändert worden sei.

Auf die Frage, wie viele Lehrerinnen und Lehrer es an der Schule gebe und wie viele sich beschwert hätten, antwortete Z, es gebe ... Lehrerinnen und Lehrer, beschwert hätten sich Personen mit Funktionen, das sei ungefähr ein halbes Dutzend. Der Obmann des DA habe aber gesagt, dass sich viele nicht deklarieren wollten.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Babette Klemmer merkte an, dass das Frauenförderungsgebot bei der gegenständlichen Besetzung anzuwenden gewesen

wäre, da die Frauenquote für Leitungsfunktionen im Bereich des LSR für ... nur 18% betrage.

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, 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 des BMUKK und des LSR für ... für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 45% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Ermittlung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern um die Funktion einer Schulleiterin/eines Schulleiters erfolgt im Bereich des LSR für ... durch eine (Punkte)Bewertung der Berufsbiografien (anhand des Bewertungsbogens), durch die Beurteilung der Bewerberinnen/Bewerber im Rahmen der „Mitbestimmung“, durch die Ermittlung der Managementkompetenzen (kommunikative Kompetenz, Problem-

lösungskompetenz, Mitarbeiterführung und Team-Kooperationsfähigkeit, Innovationsfähigkeit) im Rahmen eines AC und durch einen Schulrechts-Dienstrechtstest.

Die Punktebewertung von As Berufsbiografie ergab keinen Hinweis auf eine Diskriminierung (auf Grund des Geschlechtes), da - wie bereits gesagt – die für einige Tätigkeiten vorgegebene „Deckelung“ oder Maximalpunktebewertung für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen gilt.

Über das „Mitbestimmung“ genannte Verfahren wurden dem Senat keinerlei Unterlagen vorgelegt, weder über das laut der geltenden Verordnung in Schulleiter/innen-Auswahlverfahren durchzuführende „moderierte Podiumsgespräch“, noch über die Reihungen durch die Mitglieder der Bewertergruppe. Ob und inwiefern die im Rahmen der Mitbestimmung vergebene Punkteanzahl auf Grund rein sachlicher Kriterien zustande kam, muss dahingestellt bleiben, da sie für den Senat nicht vollziehbar ist. Zum Vorbringen Z's, nämlich aus der besseren Reihung einer schulfremden Kandidatin/eines schulfremden Kandidaten könne geschlossen werden, dass sich die Kolleginnen und Kollegen die Bewerberin/den Bewerber aus der Schule nicht in einer Leitungsfunktion vorstellen können, ist anzumerken, dass eben allein anhand der vergebenen Punkte nicht transparent ist, ob die Präferenz für die schulfremde Bewerberin/den schulfremde Bewerber rein sachlich begründet ist.

Die Beurteilung der Managementkompetenzen von A und Z im AC nach Punkten fiel eindeutig zu Gunsten von Z aus, er erzielte ... Punkte, A ... Punkte. Auf der Grundlage der verbalen Ausführungen über das AC ist die Punktebewertung allerdings nicht nachvollziehbar, wobei auch zu bemerken ist, dass dem Senat nur das Gesamtergebnis des AC vorliegt (nicht die Punkte für die einzelnen Kompetenzen/Fähigkeiten). Interessant wäre vor allem die Punkteanzahl der Bewerberin und des Bewerbers im Bereich Problemlösungskompetenz. Bezüglich Z wurde nämlich festgestellt, er komme rasch, ohne die Fragestellung richtig erkannt zu haben, zu Lösungsvorschlägen, die das Problem nicht wirklich lösen können, und bezüglich A wurde (ebenfalls) festgehalten, sie erkenne infolge mangelnden Zuhörens das Problem schlecht, gehe auf die Befindlichkeit des Ratsuchenden wenig ein und beweise wenig Problemlösungsstrategie (vgl. Seite 9). Auf Grund dieser Feststellungen kann der Senat nicht erkennen, dass die Antragstellerin über weniger Problemlösungskompetenz verfügen soll als Z. Das Gleiche gilt im Wesentlichen für die Kompetenz

zur Mitarbeiter/innenführung und zur Kooperation. - Z versuche, ohne das Gruppenziel im Vordergrund zu haben, die Führung an sich zu ziehen. Dies erwecke den Eindruck einer gewissen Rivalität gegenüber den „Mitbewerbern“ (Anmerkung: der Ausdruck „Mitbewerber“ erscheint in gegenständlichem Zusammenhang eigenartig), dennoch gelinge es ihm, strukturiert und strategisch vorzugehen. A versuche ebenfalls eine dominante Rolle einzunehmen, zeige aber wenig Teamfähigkeit und versuche ununterbrochen zu Wort zu kommen (vgl Seite 9). Dem Senat ist nicht klar, worin sich der Versuch, die Führung an sich zu ziehen und der Versuch, eine dominante Rolle zu übernehmen unterscheiden. Weiters ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass die Fähigkeit zu einem strukturierten und strategischen Vorgehen die Teamfähigkeit einer Person beweisen soll.

Was die verbalen Ausführungen zum Kriterium Innovationsfähigkeit betrifft (vgl Seite 9) hält der Senat fest, dass diese Ausführungen im Dunklen lassen, zu welchem Ergebnis die Assessoren/Assessorinnen gekommen sind. Es ist für den Senat nämlich nicht nachvollziehbar, welcher Schluss im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit einer Person aus Aussagen zu ziehen ist wie der, dass jemand professionell und sachlich kompetent auftrete und es trotz weniger kreativer Ideen verstehe, zum vorgegeben Thema zu referieren (Z), oder dass sich jemand nicht gut präsentieren könne, viel spreche, die Aufmerksamkeit auf sich lenken wolle usw. (A).

Zusammenfassend hält der Senat daher fest, dass die vorliegenden Ausführungen zu den jeweiligen Kompetenzen nicht geeignet sind, die Feststellung zu untermauern, Z verfüge über die höhere Managementkompetenz, und schon gar nicht kann mit diesen Ausführungen der deutliche Vorsprung Z's gerechtfertigt werden.

Im gegenständlichen Auswahlverfahren waren laut Ausschreibung auch Erfahrungen im Projektmanagement und die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft zu prüfen.

Betreffend die Projektmanagementenerfahrungen waren im die Bewerbung von A ablehnenden Bescheid vom ... die jeweiligen Projekte beispielhaft und die Mitarbeit der Bewerberin und des Bewerbers in diversen Arbeitsgruppen angeführt. Zusammenfassend wurde im Bescheid festgehalten, dass Z „auf Grund seiner zusätzlichen Einbindung in überschulische Projekte im Bereich der Lehrplanentwicklung und der Bildungsstandards sowie seiner schulbezogenen Erfahrungen im Bereich des Qualitätsmanagements die Anforderung „Erfahrung im Projektmanagement' besser ...“ erfülle. Ein konkreter Vergleich der Projekte im Hinblick auf deren Wertigkeit für eine

Schulleitungsfunktion ist tatsächlich schwierig. Die Begründung des BMUKK für einen Vorsprung von Z erscheint dem Senat jedenfalls nicht unsachlich.

Betreffend die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft hielt das BMUKK im genannten Bescheid fest, dass sowohl A als auch Z „den Unterricht durch zahlreiche Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen bereichert haben“. Im Folgenden wurde ausgeführt, dass sowohl A als auch Z darüber hinaus „Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der schulischen Budgetplanung“ hätten. - A als Administratorin seit ... und Z „als provisorischer Schulleiter im Schuljahr ... letztverantwortlich“, und in diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass Z „bereits zuvor den Schulleiter fallweise vertreten“ habe. „Auf Grund seiner Tätigkeit als provisorischer Schulleiter und seiner Befassung mit Budgetfragen in dieser Funktion ist im Anforderungsprofil ‚Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft‘ von einem leichten Vorsprung Z’s ... auszugehen“. Der Senat hält dazu fest, dass ihm die Verbindung der Anforderung ‚Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft‘ mit der Budgetplanung für die Schule nicht nachvollziehbar ist. Überdies ist nicht nachvollziehbar, dass durch die Leitung einer Schule für ein Schuljahr und allenfalls durch eine „fallweise“(!) Vertretung eines Schulleiters/einer Schulleiterin (auf deren Häufigkeit im vorliegenden Fall die Behörde nicht einging) mehr Kompetenzen in Sachen Budgetplanung erworben werden können als im Rahmen einer ...-jährigen Tätigkeit als Administrator/Administratorin, der oder die den Schulleiter/die Schulleiterin – wie das BMUKK anerkannte - auch in budgetären Angelegenheiten unterstützt. Insgesamt erscheinen die Ausführungen des BMUKK zum Eignungskriterium „Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft“ tendenziös, vor allem auch im Hinblick darauf, dass Z’s einjährige Erfahrung in einer provisorischen Schulleitungsfunktion bereits ... Jahre zurückliegen und über die tatsächliche Wahrnehmung der Stellvertretungsfunktion (laut unwidersprochener Aussage der Antragstellerin war der Direktor der BHAK ... bei bester Gesundheit) nichts vorgebracht wurde.

Tendenziös erscheint letztlich auch der Hinweis auf die ausgezeichnete Leistungsfeststellung Z’s seit ... (A verfügt seit ... über eine solche) in der abschließenden Zusammenfassung der „entscheidungsrelevanten Überlegungen“ im Bescheid des BMUKK. Es ist dem Senat aus zahlreichen Verfahren bekannt, dass Lehrer/Lehrerinnen eine Leistungsfeststellung in der Regel nur bzw. erst anlässlich einer Bewerbung um eine Leitungsfunktion beantragen. Der Senat kann nicht erkennen, welche Aussagekraft eine um einige Jahre länger vorliegende – in beiden Fällen auf

ausgezeichnet lautende - Leistungsfeststellung haben soll. Dem Argument in der schriftlichen Stellungnahme des BMUKK, nämlich „das frühere Bemühen eines Mitbewerbers um eine Leistungsfeststellung und die sodann damit verbundene Bewertung(!) dieser zeitlichen Tatsache kann keine unsachliche Diskriminierung sein“, kann sich der Senat nicht anschließen, eben weil nicht nachvollziehbar ist, welcher Umstand, oder welche Fähigkeit oder Kompetenz zu bewerten wäre oder konkret bewertet wurde.

Zum Vorbringen des Vertreters des BMUKK in der Sitzung des Senates, nämlich Z könne weiters eine langjährige Tätigkeit im DA vorweisen, und das damit verbundene Aufgabenspektrum sei mit dem der Administratorentätigkeit „ungefähr vergleichbar“, da der DA (u.a.) der Lehrfächerverteilung zustimmen müsse und die Schulleitung bzw. die Administration also die Lehrfächerverteilung mit der PV abstimmen müsse, hält der Senat fest, dass diese Argumentation absolut nicht nachvollziehbar ist. Ein näheres Eingehen auf dieses Vorbringen erübrigt sich, es sei lediglich gesagt, dass wohl die Arbeit an der Lehrfächerverteilung und eine gewisse „Kontrolle“ der Lehrfächerverteilung durch den DA (und nicht durch ein einzelnes Mitglied) nicht miteinander vergleichbar sind.

Zu A's Vorbringen, ihr sei die provisorische Leitung der HAK X nicht übertragen worden, um ihr keine Möglichkeit zu geben, zusätzliche Punkte zu sammeln, hält der Senat fest, dass diese Erfahrung ohnehin nicht in die Beurteilung im gegenständlichen Auswahlverfahren mit einzubeziehen gewesen wäre. Der Senat hielt bereits mehrfach fest, dass die Mitberücksichtigung von Erfahrungen aus einer provisorischen Leitungsfunktion (die in der Regel ohne spezielle Eignungsprüfung zugeteilt wird) im Auswahlverfahren um die selbe Leitungsfunktion dem Gebot der Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber widerspricht, da in diesem Fall die provisorisch betraute Person automatisch einen Vorteil hat.

Aus den dargelegten Erwägungen ergibt sich, dass die Dienstgeberseite den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass ein anderes als das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte Motiv für die Personalentscheidung maßgebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass A bei der Besetzung der Funktion Direktorin/Direktors der HAK X auf Grund des Geschlechtes im Sinne des B-GIBG diskriminiert worden ist.

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

Zu As Vorbringen, die Absetzung als Administratorin durch Direktor Z sei auf Grund ihrer Beschwerde bei der B-GBK erfolgt:

Gemäß § 20b B-GIBG – „Benachteiligungsverbot“ - dürfen Dienstgebervertreter/innen Dienstnehmer/innen nicht als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes benachteiligen.

Die Absetzung als Administratorin wurde mit ... wirksam. Laut der – von der Antragstellerin unwidersprochenen - Aussage Z's gab er A seine Entscheidung, sie als Administratorin abzusetzen, bereits am ... in Anwesenheit des DA bekannt. A brachte ihren Antrag wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Stelle der Direktorin/des Direktors der HAK X und durch die Absetzung als Administratorin am ... bei der B-GBK ein. Z wurde mit Schreiben der B-GBK vom ... von der Antragseinbringung informiert und ersucht, zur Absetzung als Administratorin eine Stellungnahme abzugeben (der LSR für ... und das BMUKK wurden mit Schreiben vom ... von der Antragseinbringung informiert). Von As Antrag bei der B-GBK die Reihung im Dreier-vorschlag zu prüfen wurde von der B-GBK – da dieser wegen Ablaufs der Beschwerdefrist nicht zu prüfen war - niemand verständigt.

Die Entscheidung Z's, A den Aufgabenbereich einer Administratorin zu entziehen, erscheint dem Senat zwar auf Grund A's Replik auf die Vorwürfe, sie hätte die Tätigkeit als Administratorin nicht ordnungsgemäß bzw. zur Zufriedenheit ausgeübt, und auf Grund des Umstandes, dass es in 18 Jahren offenbar keinen Grund gab, ihr den Aufgabenbereich zu entziehen unsachlich, ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des B-GIBG liegt aber nicht vor.

Empfehlungen:

1. Dem BMUKK und dem LSR für ... wird empfohlen, die derzeit übliche (und wahrscheinlich kostenintensive) Praxis, Beratungsunternehmen für die AC heranzuziehen, zu überdenken, da die langjährige Erfahrung der B-GBK gezeigt hat, dass diesen Beurteilungen keine nachvollziehbaren, sachlichen und transparenten Schlüsse hinsichtlich der abgefragten Qualifikationen zu entnehmen sind.

2. Dem LSR für ... wird empfohlen, präventive Frauenförderungsmaßnahmen für die Übernahme von Schulleitungsfunktionen zu setzen, um in absehbarer Zeit die gesetzliche Frauenquote zu erreichen.
3. Weiters wird angeregt, die Bestellungskriterien für Administratoren/Administratorinnen seitens des BMUKK generell festzulegen sowie die Stellvertretung für Schulleiter/innen generell zu regeln.

Wien, im Juli 2011