

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie bei der Nichtaufnahme in den Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors im Bereich des Landesschulrates für X aufgrund des Geschlechts diskriminiert, jedenfalls aber das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtaufnahme von A in den Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors des Landesschulrates für X (LSR) stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich für die am ... in der Wiener Zeitung ausgeschriebene Planstelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors (FI) für X im Amtsbereich des LSR für X beworben. Im ... habe sie zufällig Kenntnis davon erlangt, dass die Stelle zu Schulbeginn mit einem männlichen Kollegen besetzt worden sei. Zuvor sei die Stelle mit einer Frau besetzt gewesen. Sie sei der Meinung, dass sie alle erforderlichen Qualifikationen bei weitem erfülle. Im „Anforderungsprofil für FachinspektorInnen“ des BMUKK sei der Verantwortungsbereich wie folgt definiert:

- „Schulübergreifende fachbezogene Leitungs-, Planungs- und Koordinationsfunktion, insb. im Zusammenhang mit strukturellen Leitprojekten der Schulentwicklung (z.B. Entwicklung von Bildungsstandards, kompetenzbasierte Lehrpläne, standardisierte abschließende Prüfungen, Projekte zur Verbesserung der Schul- und Unterrichtsqualität)
- Mitwirkung an der fachpädagogischen Organisations- und Personalentwicklung
- Mitwirkung am fachunterrichtsbezogenen Qualitätsmanagement
- Beratung in fachunterrichtsbezogenen Fragen
- fachbezogene inhaltliche Aufsicht“

Für die schulübergreifende fachbezogene Leitungs-, Planungs-, und Koordinationsfunktion einer FI qualifiziere sie ihre Mitgliedschaft in der bundesweiten Arbeitsgruppen des BMUKK zur Semestrierung des Oberstufenlehrplans X sowie zur Adaptierung der Leistungsbeurteilungsverordnung. Außerdem sei sie Mitglied bundesweiter Arbeitsgruppen des BMUKK zur Erstellung von „Grundkompetenzen in X am Ende der 8. Schulstufe“ (Broschüre ...) sowie von „Kompetenzen im X 12. Schulstufe“ (Broschüre ...) gewesen. An ihrer Schule sei sie zudem im Rahmen des Mittleren Managements für Bildungsstandards und standardisierte kompetenzorientierte Reifeprüfung zuständig. Zur Mitwirkung an der fachpädagogischen Organisations- und Personalentwicklung sei sie qualifiziert, weil sie gewählte Vertreterin für ... im Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft für X (...) sowie gewählte ... Landesobfrau der Arbeitsgemeinschaft X Österreich (...) sei und eine Ausbildung in Projektmanagement absolviert habe. Ihre Qualifikation zur Mitwirkung am fachunterrichtsbezogenen Qualitätsmanagement liege in ihrer Arbeitserfahrung als Mitglied in allen wichtigen Arbeitsgruppen, die sich mit der Weiterentwicklung und damit Qualität von X beschäftigen. Weiters sei sie an ihrer Schule Beauftragte für Schulqualität und Allgemeinbildung (SQA). Auch für die Beratung in fachunterrichtsbezogenen Fragen und fachbezogenen inhaltlichen Aspekten sei sie aus mehreren Gründen qualifiziert. So habe sie das Studium für das Lehramt X absolviert, ein Doktoratsstudium sowie ein ... Studium (...) abgeschlossen, sie unterrichte X seit nunmehr ... Jahren am GRg ... in Seit mehr als ... Jahren organisiere sie jährlich mehrere Fortbildungsveranstaltungen in ihrer Funktion als Leiterin der Arbeitsgemeinschaft X in ... und bilde StudentInnen sowie UnterrichtspraktikantInnen für X und ... aus. Seit .../... leite sie jährlich einen Kurs zur „Allgemeinen ...“ an der Pädagogischen Hochschule ... und gebe

in einem Modul des Lehrgangs für „...“ in ... spezielle Methodik des X weiter. Seit ... unterrichtete sie auch an der Pädagogischen Hochschule in, ..., ... und Abschließend seien noch ihre allgemeinen Führungsqualitäten zu betonen, die sie sich im Rahmen eines 4-semesterigen Führungskräfte-Lehrgangs, der Leadership Academy (7. Generation) sowie in unzähligen Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Präsentation und Konfliktmanagement angeeignet habe.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Bewerbung inkl. Lebenslauf, Motivationsschreiben für die Bewerbung, Angaben über besondere Qualifikationen samt Zeugnissen; Stellungnahme des Landesschulinspektors ...; Dienstbeschreibung durch die Direktorin ihrer Schule; Anforderungsprofil für FachinspektorInnen laut Homepage des BMUKK; Bericht der Firma D. („Ergebnisse Interview FachinspektorIn für X ...“ ...“).

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der LSR für X mit ... die Ausschreibung für die gegenständliche Funktion, die Bewerbungsunterlagen des Erstgereihten B, das Ergebnis des von der D. Consulting GmbH durchgeführten Assessments betreffend B, sowie eine Übersicht der Ergebnisse aller Bewerber/innen. Der LSR für X wies außerdem darauf hin, dass die drei Bewerber, die im Assessment die größte Punkteanzahl erreicht haben, in den Dreivorschlag an das BMUKK aufgenommen worden seien. Die Antragstellerin habe bei diesem Assessment nur die vierthöchste Punktezahl erreicht.

Die Ausschreibung des BMUKK vom ... lautete:

„Für die Besetzung dieser Stelle kommen nur Bewerberinnen/Bewerber in Betracht, die die gemäß Ziffer 28.4 lit. a und b der Anlage 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (...) vorgesehenen Ernennungserfordernisse erfüllen.

Für die Funktion ist die Erfüllung nachstehender Anforderungen zweckmäßig:

- Fachpädagogische Erfahrung im und Kenntnisse vom jeweiligen Aufsichtsbereich
- Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen und ein hohes Maß an Sozialkompetenz
- Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IT-Grundkompetenzen
- Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst/Kultur, Sport); internationale Erfahrungen

- Aus- und Weiterbildung im Schulmanagement
- Kommunikationskompetenz und Verhandlungsgeschick.“

B führte - zusammengefasst - in seiner Bewerbung aus, dass er das Lehramtsstudium für X und ... abgeschlossen habe. Er habe an diversen ... unterrichtet, seit ... unterrichte er am ...gymnasium ... und seit ... leite er das fach... Seminar für Unterrichtspraktikanten im Fach X an der Pädagogischen Hochschule in Aufgrund seiner vielfältigen schulischen und außerschulischen Tätigkeiten im Rahmen seiner knapp ...jährigen Dienstzeit sei er für die Stelle des Fachinspektors für X qualifiziert. Seit ... habe er laufend in diversen Funktionen an schulischen Großveranstaltungen und ...projekten mitgearbeitet. Er habe mehrere Fortbildungsveranstaltungen besucht und im Jahr ... die Ausbildung zum Betreuungslehrer im Unterrichtspraktikum absolviert. Unter seiner Gesamtkoordination, Organisation und ... Leitung haben von ... bis ... diverse ... Großprojekte (... , ...) stattgefunden. Zudem engagiere er sich als Referent bei Fortbildungsveranstaltungen. Seit ... sei er gewählter Leiter der Arbeitsgemeinschaft für X in ... im Bereich AHS. Im Rahmen dieser Funktion habe er bereits zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen mit ... und ... Inhalten organisiert und nehme auch jährlich an Koordinationstagungen mit den AG-Leitern der anderen Bundesländer im AHS-Bereich und Rahmen der ... mit den AG-Leitern anderer Schulformen zum Austausch von Erfahrungen und zur besseren Vernetzung teil. ... sei er zum Vorsitzenden des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses an seiner Schule gewählt worden. Im Schuljahr .../... sei er Mitglied der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Handreichung zur bestehenden Reifeprüfung im Fach X gewesen und seit ... sei er Mitglied der vom Bundesministerium beauftragten Arbeitsgruppe zur kompetenzorientierten Reifeprüfung in X. Neben diesen Führungspositionen, die er im schulischen Bereich in der Leitung und Organisation in den letzten ... Jahren verstärkt übernommen habe, sei für die Funktion eines FI außerdem sein vielseitiges außerschulisches Engagement in diversen Vereinen, ..., ... und ... von großem Nutzen.

Die zusammenfassende Beurteilung durch die Unternehmensberatung D. betreffend B lautete: „...B präsentiert sich im persönlichen Gespräch ausgesprochen freundlich, offen und engagiert. Er kommuniziert klar und strukturiert, und kann seine Vorstellungen und Motive überzeugend darstellen. B präsentiert klare Ziele, die er umsetzen möchte. Im Umgang mit anderen ist er sehr wertschätzend und respektvoll, immer bemüht, eine positive Atmo-

sphäre zu schaffen. In Konfliktsituationen agiert er verständnisvoll und hilfsbereit, appelliert an positive Aspekte und trägt aktiv dazu bei, eine Lösung zu finden. Er versucht sich in Menschen hineinzusetzen, herauszufinden was sie antreibt und entsprechende Motivation zu setzen. B versucht seine MitarbeiterInnen durch Begeisterung ins Boot zu holen, er delegiert Verantwortung und bindet sie in Entscheidungen ein, ohne jedoch dabei die Kontrolle zu vernachlässigen. An strategische Fragestellungen geht B sehr strukturiert heran und behält den Gesamtüberblick. Durch die Organisation von ... Großevents konnte er sein Organisationsgeschick bereits unter Beweis stellen – er nimmt dabei eine leitende Funktion ein, koordiniert und kontrolliert. Den Kooperationsstunden mit den ...schullehrerInnen steht B sehr positiv gegenüber, er würde diese Zusammenarbeit auf jeden Fall fördern und intensivieren, auch um damit gegenüber dem Ministerium die Dringlichkeit einer gesetzlichen Absicherung zu signalisieren. Langfristig wäre aus seiner Sicht wichtig, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen. Gemessen an dem Anforderungsprofil ist B für die Position über alle Maßen geeignet.“

Die zusammenfassende Beurteilung durch D. betreffend A lautete: „... A präsentiert sich im persönlichen Gespräch als freundliche und aufgeschlossene Person mit professionellem Auftreten. Sie stellt rasch eine angenehme Gesprächsatmosphäre her und kommuniziert ausgesprochen strukturiert und nachvollziehbar. Die Rolle als Fachinspektorin hat A gut reflektiert, sie nennt bereits konkrete Ziele und Vorhaben und kann ihre Motive für die Bewerbung überzeugend darstellen. Besonderen Wert legt A auf das relevante Netzwerk, dass [sic] sie sich in den letzten Jahren geschaffen hat und das sie zur Umsetzung ihrer Ziele und Pläne einsetzen möchte. In Konflikten übernimmt A eine vermittelnde Rolle, sie bleibt neutral und bringt sich selbst aktiv ein, indem sie konkrete Lösungsvorschläge anbietet. Sie trifft selbstständig Entscheidungen, und bindet bei Bedarf auch die relevanten Stakeholder mit ein. In der Mitarbeiterführung liegt ihr insbesondere die Entwicklung und Fortbildung am Herzen, die sie aktiv bewirbt. In strategischen und operativen Prozessen wirkt A ausgesprochen versiert. Sie plant mit klaren Prioritäten, bezieht relevante Personen ein, kontrolliert Ergebnisse und behält den Gesamtüberblick. A schätzt die Kooperation mit ...schulen sehr, und ist bestrebt, ein Gesetz auf Landesebene anzustrengen, um den rechtlichen „Graubereich“ aus der Welt zu schaffen. Alternativ könnte sie sich vorstellen, konkrete Modelle zu entwickeln, welche die Zusammenarbeit mit ...schulen und auch Universitäten ermöglichen. Gemessen am Anforderungsprofil ist A für die Position sehr gut geeignet.“

B erhielt in den Teilbereichen „Kommunikative Kompetenz“, „Soziale Kompetenz“, „Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement“, „Führungs- und Bera-

tungskompetenz“ und „Antrieb, Initiative zum Beruf, Kreativität“ die Wertung „über alle Maßen erfüllt“ (= 4 Punkte) und in den Teilbereichen „Strategische Planung, Delegationsfähigkeit“ und „Planung und Organisation, Administration“ die Wertung „gut erfüllt“ (= 3 Punkte). Im Endergebnis wurde B mit 38 Punkten an 1. Stelle gereiht.

A erhielt im Teilbereich „Planung und Organisation, Administration“ die Wertung „über alle Maßen erfüllt“ (= 4 Punkte) und in den anderen sechs Teilbereichen die Wertung „gut erfüllt“ (= 3 Punkte). Im Endergebnis wurde sie mit insgesamt 31 Punkten an 4. Stelle gereiht. Die zweit- und drittgereichten Bewerber wurden auch mit „sehr gut geeignet“ bewertet und erhielten insgesamt 37 bzw. 32 Punkte. Insgesamt unterzogen sich zwei Bewerberinnen und sechs Bewerber dem Assessment durch die Fa. D..

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, ihre fachlichen Qualifikationen seien im Bewerbungsverfahren nicht gewürdigt worden. Die sozialen und kommunikativen Kompetenzen, auf die die Qualifikationsprüfung von D. abstelle, seien zweifellos sehr wichtig, allerdings gehe es bei der Tätigkeit einer/eines FI nicht in erster Linie um soziale und kommunikative Kompetenzen. Außerdem seien ihre Kompetenzen sehr gut beurteilt worden, was sich aber in der Bepunktung nicht wiedergespiegelt habe. Die Entscheidung, sie nicht in den Dreivorschlag aufzunehmen, dürfe sich im Übrigen nicht allein auf das Ergebnis von D. stützen.

Zum Bewerbungsverfahren führte A aus, dass sie ein Vorgespräch mit der vorigen FI ... gehabt habe, die sie zur Bewerbung ermutigt habe. Sie habe ihr mitgeteilt, ... habe ihr gegenüber den Wunsch geäußert, wieder eine Fachinspektorin zu haben. Es seien im Bereich X nämlich nur 1,5 Stellen mit weiblichen FI besetzt, obwohl ca. 70 % Frauen als ... tätig seien. Das Gespräch mit D. habe mit einer einzigen Mitarbeiterin des Unternehmens stattgefunden, die keine Ausbildung für den Bereich X habe. Es seien nur die Managementqualifikationen beurteilt worden. Das Gespräch sei sehr angenehm verlaufen, danach habe sie nichts mehr gehört. Sie frage sich, inwieweit die fachlichen Qualifikationen in die Beurteilung eingeflossen seien. Sie verstehe auch die Bewertung durch D. nicht. Aus für sie nicht nachvollziehbaren Gründen seien die Punkte für einige Bereiche verdoppelt worden. Die Beurteilung der Eignung für eine/einen FI allein auf die sozialen Fähigkeiten und die Managementkompetenzen zu stützen, finde sie sehr einseitig. Der/die FI für X sei ein Schulauf-

sichtsorgan im Bereich der AHS. Gegenüber den Direktoren und Direktorinnen habe eine/ein FI beratende Funktion. Der/die FI habe die Aufgaben, die ... den Schulen zuzuordnen und die Qualität des ...unterrichtes zu beurteilen. Die Unterrichtspraktikantinnen und -praktikanten würden von der/dem FI hospitiert. Wenn es Beschwerden über eine/einen Kollegin/Kollegen gebe, werde man als FI von der Direktion zu Rate gezogen. Die wesentlichste Aufgabe sei die Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen ...unterrichtes. Eine Führungsaufgabe gegenüber Mitarbeiter/innen habe ein/eine FI nicht. Kommunikative Kompetenzen in Bezug auf die Kommunikation mit den Lehrerinnen und Lehrern brauche es zwar schon, aber es bestehe keine Über- oder Unterordnung.

Der Vertreter des LSR für X, ..., führte aus, es habe insgesamt acht Bewerber/innen gegeben. Die fachliche Qualifikation der Antragstellerin stehe außer Frage. Mit der Stelle sei B betraut worden, der von D. mit „über alle Maßen erfüllt“ beurteilt worden sei. Die Bewerber/innen auf den Plätzen zwei bis fünf seien relativ knapp hintereinander gelegen. Entsprechend der Bepunktung von D. habe der Amtsführende Präsident des LSR den Dreivorschlag an das Ministerium übermittelt. Die fachliche Qualifikation sei kein Thema gewesen. Man habe sich im Wesentlichen auf das Ergebnis des Personalberatungsbüros gestützt. Es sei richtig, dass die Hauptaufgabe der/des FI sei, die Qualität des ...unterrichtes zu sichern, man müsse aber auch organisatorische Fähigkeiten haben, z.B. für die Planung von Großveranstaltung wie „...“ oder für sonstige Projekte. Bei den diversen Wettbewerben und Projekten sei auch Kommunikationsfähigkeit sehr gefragt. Der Amtsführende Präsident habe sich an die Vorgabe von D. gehalten. Auf die Frage, ob tatsächlich nur eine Beraterin von D. die diversen sozialen, kommunikativen und Managementkompetenzen beurteilt habe, antwortete der Vertreter des LSR für X, der Weg zum Ergebnis sei D. nicht vorgegeben worden. Auch hinsichtlich der Bepunktung, Verdoppelung einiger Bereiche etc. mache man D. keine Vorgaben. Der Auftrag an D. sei, über die einzelnen Kompetenzen der Bewerber/innen ein Profil zu erstellen. Aufgrund der Lehramtsprüfungen für X und der verschiedenen Tätigkeiten sei man im LSR davon ausgegangen, dass alle acht Bewerber/innen eine gewisse Grundeignung haben. Die Nuancen würden sich im Bereich des Sozialen, der Moderation und der Kommunikation bewegen. Daher habe man D. beauftragt, ein Profil zu erstellen. Zur fachlichen Qualifikation habe man auch noch eine Stellungnahme, im gegenständlichen Fall von der vori-

gen FI ... eingeholt. Diese Stellungnahme sei nicht im Akt, weil sie nur für die Vorprüfung durch den Leiter der Personalabteilung relevant gewesen sei, der die formalen Voraussetzungen im Zusammenwirken mit FI ... geprüft habe. Zum Entscheidungsvorgang erläuterte der Vertreter des LSR für X, im gegenständlichen Fall habe es sich nicht um die Besetzung einer Planstelle gehandelt, sondern um die Betrauung mit einer Funktion. Daher sei die Sache an keine Kommission und auch nicht an das Kollegium des LSR gegangen. Gemäß PV-G sei auch eine Befassung der Personalvertretung nicht vorgesehen gewesen. Der Amtsführende Präsident des LSR habe im Zusammenwirken mit dem Leiter der „Personalgruppe Bund“ entschieden. Auch mit dem für die AHS zuständigen LSI sei der Vorschlag besprochen worden. Es sei dem LSR auch auf die Führungskompetenz angekommen, denn der/die FI habe die ...lehrer/innen in fachlicher Hinsicht zu koordinieren. Zu diesem Punkt habe auch LSI ... ein Gutachten erstellt, auf das sich offensichtlich der Amtsführende Präsident auch gestützt habe. Entscheidend sei auch gewesen, dass LSI ... B im Bereich Arbeits- und Leistungsverhalten sehr gut beurteilt habe.

Auf die Frage, was der Drittgereichte im Dreiervorschlag in fachlicher Hinsicht der Antragstellerin voraus habe, antwortete der Vertreter des LSR für X, das könne er jetzt „so pauschal“ nicht sagen. Man sei davon ausgegangen, dass die Grundqualifikation bei allen vorhanden sei und habe die Persönlichkeitskomponente betreffend das Gutachten von D. eingeholt.

Der Vertreter des BMUKK, ..., erläuterte, man habe im ... den Dreiervorschlag bekommen und habe aus diesem Vorschlag auswählen müssen. Nur wenn der Dreiervorschlag rechtswidrig erstellt werde, also eine Verletzung des Schulaufsichtsgesetzes vorliege, könne man ihn „zurückschicken“ (an den LSR). Man prüfe den Dreiervorschlag auf seine Schlüssigkeit, wobei nicht nur die Gutachten von D. maßgebend seien, sondern auch die fachlichen Komponenten. Die fachliche Qualifikation ergebe sich aus den Lebensläufen und aus der Bewertung durch den zuständigen LSI. Diese Unterlagen werden dem Ministerium auch vorgelegt. Auch die Bewerbungsunterlagen der drei im Dreiervorschlag befindlichen Personen seien dem BMUKK übermittelt worden. Man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass der Vorschlag, nämlich B zu betrauen, schlüssig sei. Wesentlich sei gewesen, dass jemand operativ tätig gewesen sei und B habe an vielen schulischen Projekten mitgearbeitet. Er sei auch auf der wissenschaftlichen Ebene sehr gut. Die beiden anderen Bewerber seien im ope-

rativen Bereich auch sehr umfassend tätig gewesen, spielen alle in ...gruppen und haben auch starke Verbindungen zur universitären Landschaft.

Zur Frage, inwiefern man aus den verbalen Beurteilungen auf die Unterschiede in der Bepunktung schließen könne, antwortete der Vertreter des BMUKK, dass es „vermessen“ wäre, über die gutachterliche Tätigkeit von D. Auskunft zu geben. Die Beurteilung sei nach einer wissenschaftlichen Methode zustande gekommen und darüber sollten nur die Kenner dieser Methode Auskunft geben.

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 waren also die Begründungen des LSR für X und des BMUKK 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 50 % 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.

Laut Auskunft des Vertreters des LSR für X ist man nach einer Vorprüfung der formalen Kriterien von der gleichen fachlichen Grundeignung aller Bewerber/innen ausgegangen. Nuancen würden sich nur im Bereich des Sozialen, der Moderation und der Kommunikation bewegen. Im Wesentlichen stützte sich die Reihung der Bewerber/innen auf die Ergebnisse des Assessments der Beratungsfirma D..

Zur Beurteilung der Bewerber/innen durch die Fa. D. stellt der Senat Folgendes fest: Zu beurteilen waren: 1. Kommunikative Kompetenz; 2. Soziale Kompetenz; 3. Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement; 4. Führungs- und Beratungskompetenz; 5. Strategische Planung, Delegationsfähigkeit; 6. Planung und Organisation, Administration; 7. Antrieb, Initiative zum Beruf, Kreativität. Dem Senat wurde ein Bericht der Ergebnisse des jeweiligen Interviews mit A und B übermittelt. Der Bericht enthielt für jeden der 7 Bereiche eine kurze Beschreibung des Bewerbers/der Bewerberin und die Feststellung, ob die jeweilige Anforderung „nicht erfüllt“ (= 1 Punkt), „teilweise erfüllt“ (= 2 Punkte), „gut erfüllt“ (= 3 Punkte) oder „über alle Maßen erfüllt“ (= 4 Punkte) ist. Abgeschlossen wird der Bericht durch eine Zusammenfassung, die mit dem Satz endet, ob der/die Bewerber/in „nicht geeignet“, „teilweise geeignet“, „gut geeignet“, „sehr gut geeignet“ oder „über alle Maßen geeignet“ ist.

Um dem Anspruch der Nachvollziehbarkeit und der Transparenz zu genügen, sollten die Feststellungen über das Maß der Erfüllung der Anforderungen anhand der Beschreibungen der Bewerber/innen nachvollziehbar sein. Aus Sicht des Senates genügen die Berichte der Fa. D. diesem Anspruch der Nachvollziehbarkeit und Transparenz jedoch nicht. So lassen sich etwa Stärken und Schwächen der Bewerber/innen nicht herauslesen. Rückschlüsse von der verbalen Bewertung der Bewerber/innen auf die Bepunktung sind damit nicht möglich. Ein entscheidungsrelevanter Qualifikationsunterschied ist aus der verbalen Bewertung nicht erkennbar.

Zur Veranschaulichung sollen folgende Gegenüberstellungen der Bewertungen der Antragstellerin und des Erstgereihten B dienen:

Bezüglich der Fähigkeiten der Bewerber/innen im Bereich „Führungs- und Beratungskompetenz“ wurde betreffend A festgehalten:

- Sucht aktiv das Gespräch mit SchulleiterInnen
- Vereinbart klare Ziele und Schwerpunkte und kontrolliert diese auch

- Erkennt Stärken anderer und delegiert Aufgaben entsprechend
- Erkennt Schwächen anderer, spricht sie konstruktiv an und zeigt Lösungswege und Maßnahmen auf
- Fördert insbesondere die Weiterbildung der LehrerInnen
- Ist selbst bemüht, sich im Bereich Führung laufend weiterzuentwickeln und reflektiert ihre Rolle als Führungskraft.

B betreffend wurde festgehalten:

- Sucht aktiv das Gespräch mit SchulleiterInnen
- Vereinbart mit seinem Team klare Ziele und Schwerpunkte, verliert diese nicht aus den Augen und justiert nach, wenn erforderlich
- Erkennt Stärken anderer und fördert diese, indem er entsprechende Aufgaben und Verantwortungen delegiert
- Sieht es als wichtig an, MitarbeiterInnen beratend und unterstützend zur Seite zu stehen und zu motivieren.

Angesichts dieser Ausführungen ist absolut nicht nachvollziehbar, dass B die Wertung „über alle Maßen erfüllt“ erhielt, während die Antragstellerin die Wertung „gut erfüllt“ erhielt. Besonders hervorzuheben ist diese Wertung, weil die Punkte für diesen Bereich für die Endreihung verdoppelt wurden.

Im Bereich „Kommunikative Kompetenz“ wurden die Punkte für die Endreihung ebenfalls verdoppelt. Hier gestaltet sich die Bewertung ähnlich intransparent. Bei B wurde festgehalten:

- Präsentiert sich im Gespräch offen, freundlich und engagiert, hält Blickkontakt und schafft rasch eine positive Gesprächsatmosphäre
- Drückt sich klar und strukturiert aus, wirkt gut vorbereitet
- Hört aktiv zu, lässt sich auf die situativen Fragen ein und antwortet strukturiert und nachvollziehbar
- Spricht die Sprache der anderen

Bei A wurde festgehalten:

- Kommuniziert klar und strukturiert, hat ein professionelles und kompetentes Auftreten
- Hält Blickkontakt und stellt rasch eine angenehme Gesprächsatmosphäre her
- Ist eloquent, versteht es, die Aufmerksamkeit auf das von ihr Gesagte zu ziehen und argumentiert nachvollziehbar

- Hört aufmerksam zu und beantwortet die situativen Fragen konkret und strukturiert
- Ist in ihrem Bereich bereits gut vernetzt und erkennt die Wichtigkeit dieses Netzwerks.

Die Antragstellerin erhielt die Wertung „gut erfüllt“, während B mit „über alle Maßen erfüllt“ bewertet wurde.

Sehr ähnlich wurden B und A im Bereich „Soziale Kompetenz“ beschrieben, jedoch wurde B wiederum besser bewertet. So wurde betreffend B festgehalten:

- Legt Wert auf Ideen, Meinungen und Ratschläge anderer, und bezieht diese auch in seine eigenen Gedankengänge ein
- Begegnet anderen auf der menschlichen Ebene und schafft eine gute Balance zwischen Sach- und Beziehungsebene
- Sucht gute Gesprächsbasis zu SchulleiterInnen, LehrerInnen, Behörden und außerschulischen Institutionen.

Nahezu ident klingen die Feststellungen betreffend A:

- Geht offen auf andere zu und informiert aktiv
- Legt Wert auf Ideen, Meinungen und Interessen anderer, bezieht diese in ihre eigenen Gedankengänge ein
- Erkennt die Wichtigkeit der Beziehungsebene im Gespräch und hat einen sehr wertschätzenden Zugang
- Sucht eine gute Gesprächsbasis zu SchulleiterInnen, LehrerInnen, SchülerInnen, Eltern, Behörden und außerschulischen Institutionen.

Angesichts dieser Ausführungen ist wiederum nicht nachvollziehbar, warum B die Wertung „über aller Maßen erfüllt“, die Antragstellerin jedoch die Wertung „gut erfüllt“ erhielt.

Im Bereich „Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement“ wurde B auch mit „über alle Maßen erfüllt“ bewertet, obwohl die Beschreibungen nahezu wortgleich, betreffend A aber etwas ausführlicher waren.

So wurde bei A festgehalten:

- Moderiert aufgabenbezogen Gesprächsprozesse und findet dabei eine gute Balance zwischen Sach- und Beziehungsebene
- Zeigt einen gemeinsamen Weg auf, sodass andere ihn mitgehen
- Nimmt in Konflikten eine neurale Haltung ein, spricht Konflikte aktiv an und versucht einen Kompromiss zu finden

- Unterstützt und agiert verständnisvoll, zeigt aktiv mögliche Lösungswege auf
- Trifft gegebenenfalls auch eigenständige Entscheidungen

Betreffend B wurde festgehalten:

- Moderiert aufgabenbezogenen Gesprächsprozesse, holt aktiv andere Meinungen ein und kann diese zu einem Konsens zusammenführen
- Versucht andere für seine Ziele zu begeistern und dadurch zur Zusammenarbeit zu motivieren
- Nimmt in Konflikten eine neutrale Rolle ein, spricht Positives an und versucht einen gemeinsamen Lösungsweg aufzuzeigen
- Legt auch in Konfliktsituationen Wert darauf, motivierend zu agieren.

Nicht nachvollziehbar ist der Umstand, dass die Punkte aus gewissen Teilbereichen im Endergebnis verdoppelt wurden und andere nicht, denn aus dem Anforderungsprofil der Ausschreibung ist nicht erkennbar, welche Teilbereiche eine stärkere Gewichtung haben als andere. Beispielsweise suchte man laut Ausschreibung „Organisationstalent und Kompetenzen und Praxis im Projektmanagement“. Der Teilbereich „Planung, Organisation, Administration“ wurde im Ergebnis von D. aber nicht verdoppelt. Zu bemerken ist, dass dies ein Teilbereich ist, in dem die Antragstellerin ausgesprochen viel an Erfahrung mitbringt, wie bereits aus ihren Bewerbungsunterlagen hervorgeht. In diesem Teilbereich des Assessments erhielt die Antragstellerin auch die Wertung „über alle Maßen erfüllt“. Außerdem wurde laut Anforderungsprofil ein hohes Maß an Sozialkompetenz gefordert. Die Punkte aus diesem Teilbereich sind ebenso wenig verdoppelt worden. Der Vertreter des LSR für X gab an, dass er nicht sagen könne, aus welchen Überlegungen heraus D. die Gewichtung der Eignungskriterien festlegte. Dahingehend habe es keine Vorgaben an D. gegeben. Es entspricht nicht dem Grundsatz der Transparenz, dass der LSR für X aber keine klare Festlegung der Gewichtung der Eignungskriterien vorgenommen hat. Vom Grundsatz der Objektivität betrachtet ist es aus Sicht des Senates auch bedenklich, dass das Bewertungsgespräch mit den Bewerber/innen ausschließlich von einer einzigen, für den Fachbereich X fachfremden Person durchgeführt worden ist.

Aus der Befragung des Vertreters des LSR für X geht klar hervor, dass das Ergebnis von D. ausschlaggebend war für die Nichtaufnahme der Antragstellerin in den Dreivorschlag des LSR für X. Sie war mit einem Rückstand von 1 Punkt zum Drittge-

reichten knapp an 4. Stelle gereiht. Die fachliche Eignung hat für den LSR für X nach der ersten Vorprüfung der formalen Kriterien überhaupt keine Rolle mehr gespielt. Die schriftliche Stellungnahme der vorigen FI ..., die laut dem Vertreter des LSR für X zur Vorprüfung der fachlichen Qualifikation hinzugezogen wurde, wurde dem Senat nicht vorgelegt. Eine vergleichende Darstellung und Bewertung der fachlichen Qualifikationen basierend auf den bisherigen Tätigkeiten, absolvierten Ausbildungen und besonderen Kenntnissen fehlte ebenso. Dabei ist z.B. der in der Ausschreibung genannte Anforderungsbereich „Aus- und Weiterbildung im Bereich Schulmanagement“ ein Bereich, auf dessen Erfüllung nicht aufgrund einer „Grundeignung“ aufgrund des Lehramtsstudiums geschlossen werden kann. Ebenso verhält es sich mit der in den gesetzlichen Ernennungserfordernissen vorgesehenen mehrjährigen Unterrichtstätigkeit mit hervorragenden Leistungen. Der Senat geht daher davon aus, dass ein Vergleich der Qualifikationen im oben genannten Sinn, nämlich dass die einzelnen Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerberin und des Bewerbers gegenübergestellt und im Hinblick auf die Anforderungen für die Funktion einer/eines FI bewertet werden, nicht angestellt wurde. Dies kommt auch in der Aussage des Vertreters des LSR für X zum Ausdruck, wonach er „pauschal“ nicht sagen könne, was der Drittgereimte in fachlicher Hinsicht der Antragstellerin voraus habe.

Losgelöst von der Frage der fachlichen Eignung kann allein das Ergebnis der Unternehmensberatung kein qualitativer Gesichtspunkt für die Auf- bzw. Nichtaufnahme eines Bewerbers/einer Bewerberin sein. Weil im gegenständlichen Fall das Ergebnis von D. noch dazu nicht nachvollziehbar ist und nicht auf seine Schlüssigkeit überprüft wurde, besteht kein sachlicher Grund für die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin im Dreivorschlag des LSR für X.

Der Vertreter des BMUKK betonte, die Sachlichkeit des Dreivorschlages sei sehr wohl geprüft worden und man habe die Bewerbungsunterlagen der drei erstgereihten Kandidaten erhalten. Auch die Beurteilungen der Bewerber/innen durch D. seien schlüssig gewesen. Ein Dreivorschlag könne außerdem nur dann zurückgeschickt werden, wenn der Vorschlag rechtswidrig erstellt worden sei.

Nach der Rechtsprechung des VwGH zu Art. 81b B-VG ist es bei der Erstellung des Dreivorschlages erforderlich, die im Rahmen der Beurteilung der einzelnen KandidInnen herangezogenen Argumente möglichst umfassend und präzise zu erfassen und miteinander zu vergleichen, um die Entscheidung transparent und nachvollzieh-

bar zu machen. Die/der zuständige Minister/in hat die Rechtmäßigkeit des Dreivorschlags daran zu messen, ob die herangezogenen Argumente in der Begründung dargelegt und die Bewertung des Abschneidens der KandidatInnen bei den einzelnen Kriterien und im Vergleich untereinander im Einklang mit Denkgesetzen, Erfahrungssätzen und - gegebenenfalls - Erkenntnissen der Wissenschaft sind (vgl. VwGH 23. Oktober 2012, 2011/10/0193).

Um die Rechtmäßigkeit des Dreivorschlages festzustellen, ist demnach die Bewertung des Abschneidens der KandidatInnen auf ihre Schlüssigkeit und Sachlichkeit zu prüfen. Weil das BMUKK nicht die gesamten Unterlagen aller Bewerber/innen zur Verfügung hatte, kann nicht davon ausgegangen werden, dass das sachliche Zustandekommen des Dreivorschlages kontrolliert wurde. Der Dreivorschlag umfasste außerdem keine der Bewerberinnen, sondern war erst an 4. Stelle eine Bewerberin gereiht. In Anbetracht des Frauenförderungsgebotes wäre es jedoch geboten gewesen, eine sorgfältige Abwägung der Gründe, die für die Nichtaufnahme von Kandidatinnen sprechen, durchzuführen.

Dass das BMUKK eine solche Abwägung nicht vornahm, kommt insbesondere in den Aussagen des Vertreters des BMUKK zum Ausdruck: Wesentlich sei die operative Tätigkeit gewesen, und der Erstgereichte habe an vielen schulischen Projekten mitgearbeitet. Weiters sei B auch auf der wissenschaftlichen Ebene sehr gut. Der Zweit- und der Drittgereichte seien im operativen Bereich auch sehr umfassend tätig gewesen, sie ... in ...gruppen und haben auch starke Verbindungen zur universitären Landschaft. Diese Überlegungen vermögen jedoch nicht zu klären, warum die Antragstellerin nicht in den Dreivorschlag aufgenommen wurde. Dass auch die Antragstellerin operativ tätig war und in vielen schulischen Projekten mitarbeitete, wie ihren Bewerbungsunterlagen zu entnehmen ist, sowie dass sie auch Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen hat, wurde offensichtlich nicht berücksichtigt.

Da also der Vertreter des LSR für X nicht darlegen konnte, dass ein anderes (sachliches) als das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war, stellt der Senat fest, dass die Nichtaufnahme der Antragstellerin in den Dreivorschlag eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A darstellt.

Empfehlungen:

Dem LSR für X wird empfohlen,

- a) objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
- b) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
- c) die an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GIBG vertraut zu machen,
- d) die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren (beratend) miteinzubeziehen.

Wien, November 2014