

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 idgF, festzustellen, dass sie durch die Reihung an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages des Landesschulrates (LSR) für X zur Besetzung der Stelle einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors für ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auch auf Grund ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Reihung von A an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages des LSR für X zur Besetzung der Stelle einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors für ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 B-GIBG konnte nicht glaubhaft gemacht werden.

B e g r ü n d u n g

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

A führte aus, dass sie vom Kollegium des LSR für X in der Sitzung am ... an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages gereiht worden sei, obwohl die an die erste und zweite Stelle gereihten Bewerber keine höheren Qualifikationen aufweisen. Vor dem Hearing am ... seien auf Basis der Bewerbungsunterlagen Personaldatenblätter aller Bewerber/innen an alle Kollegiumsmitglieder übermittelt worden. Ihre Personaldaten seien im Vergleich zu den ihr vorgezogenen Mitbewerbern „ungenau, unvollständig bzw. sogar unrichtig dargestellt“ worden. So sei etwa ihr akademischer Abschluss durch den Zusatz „Studium in Österreich nicht nostrifiziert“ als nicht gleichwertig dargestellt worden. Ihre Ernennung zur Berufsschullehrerin sei nicht angeführt, sondern sei ihre Tätigkeit als Berufsschullehrerin mit Vertragslehrerin bezeichnet worden. Es sei festgehalten worden, dass eine Leistungsfeststellung nicht erfolgt sei, richtig sei, dass keine bescheidmäßige Leistungsfeststellung erfolgt sei. Da sie nicht beurteilen habe können, ob diese Versäumnisse auf einem Irrtum beruhen, aber anzunehmen gewesen sei, dass sich diese Darstellung ihrer Person nachteilig im Meinungsbildungsprozess auswirken werde, habe sie sich an den Präsidenten des LSR für X gewandt und es sei eine Richtigstellung zur Anerkennung ihres Doktorates und eine Aufklärung zum Nachweis von hervorragenden pädagogischen Leistungen unmittelbar vor der Abstimmung erfolgt.

Ein weiterer Grund für ihre Diskriminierung sei „wohl auf weltanschauliche Aspekte“ zurückzuführen. Als ... habe sie bildungs- und gesellschaftspolitische Positionen vertreten, welche sich von jenen im politisch zusammengesetzten Kollegium des LSR deutlich unterscheiden dürften. Dies sei auch dadurch deutlich geworden, dass ihr im Rahmen des Hearings ihre politische Positionierung während ihrer ...tätigkeit vorgehalten worden sei. Es habe sich dabei um Positionierungen zu den Themen Verwaltungsreform, Abschaffung der Landesschulräte und Neugestaltung der Schulaufsicht gehandelt.

Weiters führte A aus, dass ein Objektivierungsverfahren in X nicht vorgesehen sei, und es seien ihr die Entscheidungskriterien nicht zugänglich gemacht worden. Im Rahmen ihrer Akteneinsicht habe sie feststellen können, dass in der zusammenfassenden Begründung für die Reihung „sehr subtil“ die Vorzüge der männlichen Mitbewerber als nachgewiesen und dokumentiert dargestellt worden seien, während ihre

Person betreffend festgehalten worden sei, dass „sie angebe, über die erforderlichen Kompetenzen zu verfügen“, was so klinge, als ob sie keine Bewerbungsunterlagen abgegeben hätte.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: die Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle, die Bewerbung von A, die Stellungnahme des Dienststellenausschusses der „...“ vom ..., das Personaldatenblatt sowie ihre Stellungnahme vom ... zum Besetzungsverfahren an den Landesschulratsdirektor Z.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der LSR für X mit ... nachstehende Stellungnahme zum Antrag.

„... Das Kollegium des Landesschulrates für X hat in einem objektiven Hearingverfahren den bestgeeigneten Kandidaten ausgewählt und als Erstgereihten dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur zur Bestellung als Landesschulinspektor für ... vorgeschlagen. Es gibt nach Ansicht des Landesschulrates für X durchaus Unterschiede in der Qualifikation der drei Kandidaten, welche Ihnen im Folgenden ausführlich dargelegt werden:

1. Dienstrechtliche Stellung:

Die Leistungsfeststellung des Erstgereihten B lautet seit dem Schuljahr ... auf „erheblich überschritten“. Ebenso lautet die Leistungsfeststellung von C seit dem Schuljahr ... „erheblich überschritten“. Bei A ist bisher keine formelle Leistungsfeststellung erfolgt, sie lautet daher auf „aufgewiesen“. Da der Landesschulrat für X nicht personalführende Stelle ist, wurde in dieser Angelegenheit mehrfach Kontakt mit dem dafür zuständigen Sachbearbeiter beim Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur aufgenommen und nachgefragt. Ausdrucke des Mailverkehrs liegen diesem Bericht bei. Ein bescheidmäßig festgestelltes Ergebnis einer Leistungsfeststellung gemäß BDG liegt nicht vor und wurde von der Kandidatin auch nicht vorgelegt.

B weist als jüngster Bewerber die längste Dienstzeit ... auf.

C hat die zweitlängste Dienstzeit mit ...

A ist die älteste Bewerberin mit einer Dienstzeit vom ...

2. Besondere Kenntnisse und Qualifikationen laut Ausschreibung:

a) Leitungskompetenzen:

B leitet seit ... die Fachberufsschule für ... in Seit ... wurde er zusätzlich noch mit der Leitung der Fachberufsschule für ... in ... betraut. ... Beide Schulen leitete der Bewerber bisher äußerst erfolgreich, was auch die Stellungnahme der ... (siehe Protokoll der Kollegiums-sitzung) beweist.

C ... (Anmerkung: die Qualifikationen von C werden nicht wiedergegeben, da bei der Prüfung der behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes ein Vergleich mit dem erstgereihten Bewerber anzustellen ist).

A war von ... bis ... Abteilungsleiterin für die Abteilung Berufsschulen an der Pädagogischen Akademie und ist seit dem ... als Institutsleiterin an der Pädagogischen Hochschule X tätig. Ihre Position war bzw. ist dem Direktor der Berufspädagogischen Akademie und jetzt dem Rektor/Rektorin der Hochschule untergeordnet. Sie hat nie eine Berufsschule geleitet.

b) Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen

Alle Bewerber weisen zahlreiche Beispiele im Projekt- und Qualitätsmanagement nach (siehe Unterlagen – insbesondere das beiliegende Journalblatt)

A hat (bedingt durch ihre Tätigkeit ...) jedoch keine Erfahrungen in Planung und Organisation von Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen, da sie von ... bis ... und seit ... nicht mehr an Berufsschulen unterrichtet hat, sondern ausschließlich in der Lehrerbildung tätig ist.

An dieser Stelle sei zusätzlich erwähnt, dass auch B seit ... als Lehrbeauftragter für ...bzw. Pädagogischen Hochschule X unterrichtet.

c) Konkrete Stellungnahme zur Beschwerde von A:

Zu a) Studium „nicht nostrifiziert“

Für die Position eines Landesschulinspektors ... ist kein Hochschulabschluss erforderlich. Die Beschwerdeführerin hat ihren, an der Universität ... erworbenen Dokortitel in Österreich nicht nostrifizieren lassen. Auf Grund der gegenseitigen Anerkennung von Diplomen in der EU ist dies auch nicht nötig – sie ist berechtigt, ihren Dokortitel in Österreich zu führen. Für eine dienstrechtliche Anerkennung des Studiums in Österreich (...) wäre ... ein Anerkennungsverfahren beim BMUKK nötig, welches von A aber nie beantragt wurde.

Das Datenblatt, welches an alle Kollegiumsmitglieder vor dem Hearing versendet wurde, wurde auf Grund einer Beschwerde von A für die Kollegiumssitzung ausgetauscht und die Bemerkung „Studium nicht nostrifiziert“ entfernt.

Zu b) Leistungsfeststellung

Bezüglich der Leistungsfeststellung von A wird auf die obigen Ausführungen verwiesen. ...

Zu c) Personalunterlagen:

Die Beschwerdeführerin hat ihrer Bewerbung keinerlei Personalunterlagen mit dem Hinweis: „...wird auf die Übermittlung diverser Kopien (Personaldokumente) verzichtet, zumal diese in meinem Personalakt als Bundesbeamtin ohnehin erfasst sind“ beigelegt. Der Personalakt wird beim Bundesministerium geführt. Hinsichtlich der wichtigsten Daten wurde ein Mail- und Telefonverkehr mit dem Ministerium geführt. Aus den Angaben der Bewerberin auf dem Bewerbungsbogen wurde das Datenblatt zusammengestellt. Dass die Angaben unvollständig und unklar waren, ist der Bewerberin selbst zuzuschreiben.

d) Bericht im Kollegium und Zusammenstellung der Unterlagen – Schreiben an den Direktor des Landesschulrates:

Wenn A der Meinung ist, dass ihre Bewerbung diskriminierend bearbeitet wurde, so wird angeführt, dass der zuständige Landesschulinspektor D, der in den vergangenen Jahren schwere Differenzen mit der Beschwerdeführerin hatte, in das gesamte Bewerbungsverfahren um seine Nachfolge nicht eingebunden war. Er wurde von Herrn Landesschulinspektor E vertreten, der eine neutrale Position eingenommen hat.

Die Unterlagen für das Kollegium (Datenblätter) wurden von Frau F zusammengestellt, die – selbst Frau – keine diskriminierende Stellung auf Grund des Geschlechtes einnehmen würde.

Zuletzt berichtet der Landesschulrat für X, dass im ... fünf leitende Positionen in der Schulaufsicht zu besetzen waren: Zwei LandesschulinspektorInnen und drei BezirksschulinspektorInnen. Vier dieser fünf Positionen wurden an Frauen vergeben – nicht weil sie Frauen waren, sondern weil sie die besten BewerberInnen waren. In diesem Fall fiel die Wahl auf einen Mann, weil das Kollegium der Ansicht war, dass A eben nicht die beste (und auch keine gleichwertige) Bewerberin war.

...“

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: die Bewerbungsunterlagen der Bewerber B und C, die Bewerbung von A, das Personaldatenblatt, Unterlagen zur Leistungsfeststellung, ein Auszug aus dem Protokoll zu Sitzung des Kollegiums des LSR vom ..., der „Bestellantrag des LSR für X an das BMUKK“.

Im Bestellantrag führte der LSR für X Folgendes aus: Die Bewerberinnen und Bewerber seien am ... einem Hearing unterzogen worden. Ergebnisse des Hearings und der Verlauf der Abstimmung des Kollegiums seien im Protokoll des Kollegiums des LSR dargestellt.

Am ... sei der Dreivorschlag erstellt und um Bestellung des Erstgereihten B ersucht worden. Die Begründung lautete:

„Ernennungserfordernisse:

Hinsichtlich der Auswahlkriterien gemäß § 207f Abs. 1 und 2 BDG 1979 bzw. die Ernennungserfordernisse des Punktes 28.3 der Anlage 1 zum BDG 1979 wird dargelegt:

B besitzt die Lehramtsprüfung für ... und hat zusätzlich die Erweiterungsprüfung aus ... für Berufsschulen abgelegt. Seit Aufnahme seiner Unterrichtstätigkeit am ... ist er ununterbrochen im Schuldienst an Berufsschulen tätig. Seit dem Jahr ... ist er auch als Lehrbeauftragter an der Berufspädagogischen Akademie bzw. an der Pädagogischen Hochschule X für ... tätig. Seine Leistungsfeststellung lautet seit dem Schuljahr ... „erheblich überschritten“.

C ...

A besitzt die Lehramtsprüfung der Fachgruppe ... und hat zusätzlich die Erweiterungsprüfung aus ... für Berufsschulen abgelegt. Sie ist seit dem Jahr ... im Schuldienst tätig, konsumierte 1 Jahr Karenz nach dem Mutterschutzgesetz und wurde... Jahre für ihre Tätigkeit als ... vom Dienst freigestellt. Seit dem Studienjahr ... ist sie als Professorin an der Berufspädagogischen Akademie bzw. an der Pädagogischen Hochschule X für ... und ... tätig. Obwohl der Bewerbung ausgezeichnete Beschreibungen von Vorgesetzten beigelegt wurden, ist eine formelle Leistungsfeststellung gemäß § 81 ff BDG bisher unterblieben – ihre Leistungsfeststellung lautet daher „aufgewiesen“.

A. Angaben über besondere Tätigkeiten im Hinblick auf die fachliche Eignung

B ist seit ... bis heute in der aktiven Lehrerfortbildung neben seiner Tätigkeit als Lehrer und Direktor tätig:

....

An passiver Lehrerfortbildung kann neben dem laufenden Besuch von ... Fortbildungsveranstaltungen der Besuch folgender Veranstaltungen für die Bewerbung als LSI besonders herausgestrichen werden:

...

Weiters war B außerschulisch als Lehrbeauftragter für ... im Rahmen der BerufsschullehrerInnenbildung in X tätig. Mehrere Jahre hat er an der Volkshochschule in ... unterrichtet. Für die Arbeiterkammer führte er immer wieder Schulungen für die ... durch. Für das Berufsförderungsinstitut hielt er Vorbereitungskurse für den ... ab.

B besitzt ausgezeichnete EDV-Kenntnisse. Als Schulleiter verwendet er das Schulverwaltungsprogramm SOKRATES und pflegt die Schulwebseiten selbst. Als Lehrer erstellt er laufend Power-Point-Präsentationen. Mit neuen Lernansätzen wie e-learning oder blended-

learning setzt er sich laufend auseinander und entwickelte selbst Lernprogramme für die Schüler.

Folgende einschlägige Veröffentlichungen seien angeführt: ... (Anmerkung: Auf die Wiedergabe kann verzichtet werden, da die Veröffentlichungen im gegenständlichen Fall für die Reihung keine besondere Relevanz hatten.)

An folgenden Projekten der Schulentwicklung hat B mitgewirkt:

...

C ...

A ist als Institutsleiterin an der Pädagogischen Hochschule X ständig in der aktiven Lehrerfortbildung tätig. Sie unterrichtet ... und

In der passiven Lehrerfortbildung wird ebenfalls der persönliche Fortbildungswille von A hervorgehoben:

- ...

Auch A leistete bis ... außerschulisch zusätzliche Lehrtätigkeiten:

- ...

A hat in ihrer Bewerbung keine zusätzlich im Unterricht einzusetzenden Qualifikationen angeführt. Nicht unerwähnt bleiben soll jedoch ihre Tätigkeit als, die im Fach ... praxisnah umgesetzt werden kann.

An einschlägigen Veröffentlichungen als Autorin und Mitautorin wurde angeführt: ...

An folgenden Projekten der Schulentwicklung hat A teilgenommen:

- ...ten bzw. Bachelorarbeiten.

B: Aktivitäten im Rahmen der Schulpartnerschaft

B ist seit ... Schulleiter einer Berufsschule mit Jahrgangsunterricht und leitet zusätzlich seit ... eine Berufsschule mit Lehrgangsunterricht äußerst erfolgreich. Mit beiden Berufsschulen hat er an zahlreichen Projektwettbewerben teilgenommen und schulinterne Kooperationsprojekte mit den Lehrfirmen sowie auch Sozialprojekte organisiert: ... (die diversen Projekte sind angeführt)

C ...

A ist Institutsleiterin an der Pädagogischen Hochschule X. Die Erfüllung von administrativen Aufgaben kann daher vorausgesetzt werden, wenngleich ihre Tätigkeit nicht mit jener der

beiden Mitbewerber direkt vergleichbar ist. Planung und Organisation von Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen können nicht angeführt werden.

C. Zusammenfassung:

Das Kollegium des Landesschulrates für X hat sich in seiner Sitzung vom ... mit einem eindeutigen Votum für B entschieden. B ist der jüngste Bewerber im Dreivorschlag, weist aber die längste Dienstzeit auf.

B verfügt neben seiner außerschulischen Berufserfahrung über eine langjährige Erfahrung als Lehrer von verschiedenen Ausbildungsrichtungen, ist seit vielen Jahren in die Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung aktiv eingebunden und hat eine ...jährige Berufserfahrung als Schulleiter mit zwei Schulstandorten. Er ist der einzige Kandidat, der in allen drei Bereichen der Berufsschule tätig ist und war. Beim Aufbau eines neuen Ausbildungsstandortes hat er Organisationstalent, Entwicklungs- und Führungskompetenz bewiesen. Seine Kompetenzen im Bereich Personalentwicklung, Projekt- und Qualitätsmanagement sowie Soziales sind in den Bewerbungsunterlagen bestens dokumentiert. Er hat klar nachvollziehbare Vorstellungen für die Ausübung der Funktion eines Landesschulinspektors und die Weiterentwicklung der Fachberufsschule X aufgezeigt. Seine Fähigkeit, nicht nur neue Konzepte für die Schulentwicklung zu erstellen, sondern diese an den Standorten umzusetzen, ist an beiden Schulen deutlich erkennbar. Er ist Schulbuchautor und hat für und im Auftrag von LSI D immer wieder Projekte durchgeführt.

Die gute und fruchtbare Zusammenarbeit mit ..., die wichtige Partner in der Lehrlingsausbildung sind, wird durch deren eindeutige Stellungnahme im Rahmen der Kollegiumssitzung noch unterstrichen. Auch die zuständige Personalvertretung hat sich für B ausgesprochen.

Im direkten Vergleich der besonderen Tätigkeiten im Hinblick auf die fachliche Eignung konnte B in jeder Hinsicht voll entsprechen.

...

A wurde vom Kollegium für die dritte Stelle vorgeschlagen. Sie ist die älteste Bewerberin und hat von den Dreien die kürzeste Gesamtdienstzeit aufzuweisen. Ein bescheidmäßig festgestelltes Ergebnis einer Leistungsfeststellung gemäß BDG liegt nicht vor und wurde von der Kandidatin auch nicht vorgelegt. Die personalführende Stelle (BMUKK), bei der rückgefragt wurde, hat das Vorhandensein einer ausgezeichneten Leistungsfeststellung verneint.

Sie besitzt mehrjährige Erfahrungen als ... an der ... und jetzt als Leiterin des Instituts für ...der Pädagogischen Hochschule X. Sie hat sich wissenschaftlich mit der Reform der ... in Österreich beschäftigt und damit an der Universität ... promoviert.

Ihr Rollenverständnis als Landesschulinspektorin und die Darstellung der künftigen Aufgaben als LSI beziehen sich einerseits auf die Professionalisierung der Lehrer und andererseits auf die Schaffung von Bedingungen als Voraussetzung für Qualitätsprozesse.

Bedingt durch ihre Tätigkeit an der PH X fehlt ihr die Nähe zu den Schülern, sie konnte daher auch keine schulbezogenen Projekte in ihrer Bewerbung anführen. Ein intensiver Kontakt zur Wirtschaft und den Berufsvertretungen wurde nicht aufgezeigt.

Bemerkt wird, dass sich A bereits mit einer Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission gewandt hat (Kopie liegt bei). Die Auswahl des Kollegiums erfolgte aber bewusst in Abwägung der geforderten Kriterien laut Ausschreibung.

...“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, sie glaube, dass ihre Qualifikationen diskriminierend bewertet worden seien. Sie habe in ihrer Bewerbung ausreichend dargestellt, dass sie über die in der Ausschreibung geforderten Kompetenzen, nämlich Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklung und soziale Kompetenz, verfüge. Sie habe bereits Leitungsfunktionen inne gehabt. Die Leitung von Studiengängen im Bereich der ... sei organisatorisch besonders aufwendig. Die berufsbegleitend geführten Studiengänge bedürfen eines besonders großen organisatorischen Aufwandes, jedenfalls wenn qualitätsvolle Lehrveranstaltungspläne umzusetzen seien und wenn nur mit teilbeschäftigten oder mitverwendeten Lehrern und Lehrerinnen gearbeitet werde. Sie habe auch Maßnahmen zur Personalentwicklung und zur Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern gesetzt. Sie habe sich im besonderen Maße mit der ...beschäftigt. Seit dem Jahr ... habe sie verschiedene Forschungsprojekte theoretisch abgehandelt und auch praktisch durchgeführt. Alle hätten das Ziel gehabt, die Kompetenzen der Lehrer und Lehrerinnen zu fördern. Es habe sich dabei um Projekte des BMUKK gehandelt, die in der Praxis projektartig umgesetzt und auch evaluiert worden seien. Die Ergebnisse daraus habe sie in ihrer Dissertation „verdichtet“. Es gebe Bestätigungen für ihre pädagogischen, administrativen und sozialen Kompetenzen. Dennoch finde sie im Protokoll des LSR dazu die Formulierung: „A führt aus, dass sie über die erforderlichen Kompetenzen für die Ausübung der Funktion eines LSI verfüge.“ Man habe sich also der Möglichkeitsform bedient. Sie verweise in diesem Zusammenhang auf ihre Dienstbeschreibung vom ehemaligen Direktor der BPA, auf die Stellungnahme des Dienststellenausschusses, auf die Kompetenzbeschreibung von ..., auf die Beurteilung ihrer pädagogischen Leistungen als Berufsschullehrerin durch ..., auf

den Bericht des ... über ihren Arbeitserfolg und auf das Gutachten über ihre Dissertation. Obwohl ihr in vielen Bereichen ihre hohe organisatorische Kompetenz bestätigt worden sei, habe der LSR ihre Kompetenz als ungeprüfte Behauptung dargestellt. Der Kompetenzen ihrer Mitbewerber seien anders formuliert worden, es habe geheißen, sie hätten diese „bewiesen“. Ihre intensive Auseinandersetzung mit dem österreichischen Berufsschulwesen seien nicht bewertet worden. Wenn man das Inhaltsverzeichnis ihrer Dissertation oder auch die zusammenfassende Darstellung gelesen hätte, hätte man gesehen, dass das Hauptgewicht der Dissertation auf der ... gelegen sei. Es gehe dabei nicht nur um die Ausbildung, sondern auch um das lebenslange Lernen als Lehrer und als Lehrerin. Genau da sehe auch das BMUKK die Aufgabe eines LSI, nämlich in der Begleitung der Qualitätsprozesse, und das sei auch in der Verordnung über die Aufgaben der LSI so festgelegt. Nicht bewertet worden sei auch ihre Tätigkeit als ... einer Parlamentspartei. Als ... wisse sie natürlich über das gesamte Bildungssystem gut Bescheid. Sie habe in dieser Funktion bildungspolitische Fragen mit Vertretern der verschiedenen Interessensvertretungen diskutiert. Es sei also nicht richtig, dass sie keine Beziehungen zur Wirtschaft habe. Sie habe diese Beziehungen noch immer, sie werde von Bundes- und Landesinnungen eingeladen, ... zu schulen und bei der Entwicklung von Prüfungskonzepten mitzuarbeiten. Derzeit betreue sie Projekte mit der ..., die die Kooperation zwischen den Ausbildungspartnern verbessern sollen. Diskriminierend bewertet worden seien auch ihre Kompetenzen im Bereich der Lehrer- und Lehrerinnenbildung. Es sei ihr vorgehalten worden, dass sie keine Kontakte zu Schülerinnen und Schülern habe. Das sei unrichtig, denn sie habe über viele Jahre als Fachdidaktin und als Schulpraktikerin viele Unterrichtsstunden mitentwickelt, beobachtet und evaluiert, und diese Tätigkeit finde selbstverständlich in Schulklassen statt. Sie habe über die Jahre ... ausgebildet, viele der derzeit tätigen ... hätten bei ihr studiert. Es sei ihrer Meinung nach nicht richtig, dass nur jemand der eine Berufsschule geleitet habe LSI werden könne. Abgesehen davon, dass das noch bei keinem der Vorgänger der Fall gewesen sei, habe sie durch ihre Tätigkeit als Lehrer- und Lehrerinnenbildnerin Einblick in so gut wie alle Die berufsbegleitend Studierenden würden an die berufspädagogische Akademie bzw. an die berufspädagogische Hochschule herantreten, sodass sie im Grunde gut über die individuellen Problemlagen an den einzelnen Fachberufsschulen Bescheid wisse. Es sei kritisiert worden, dass sie nicht ausreichend Veranstaltungen an Berufsschulen nachweisen könne. Das sei insofern nicht richtig, als sie als Be-

rufsschullehrerin Projekte und Veranstaltungen durchgeführt habe. Deshalb sei auch mehrfach in Feststellungen über ihren Arbeitserfolg und in Dienstbeschreibungen festgestellt worden, dass sie besondere pädagogische Kompetenzen besitze. Ihre qualitätsvolle pädagogische Arbeit habe ja auch dazu geführt, dass sie Professorin der Berufspädagogischen Akademie (BPA) geworden sei. Natürlich könne sie seit diesem Zeitpunkt nicht mehr auf Schulveranstaltungen verweisen. Als Lehrende betreue sie aber entsprechende Projekte zu Schulveranstaltungen an Berufsschulen. Da gehe es nicht nur um Konzeption, sondern auch um Durchführung und Begleitung und Evaluierung.

Im Zusammenhang mit der Feststellung des LSR, dass B „als jüngster Bewerber die längste Dienstzeit“ habe, merkte A an, dass nicht berücksichtigt worden sei, dass sie als Frau, die zwei Kinder bekommen habe, karenziert gewesen sei. Sie habe daher die Tätigkeit einer Berufsschullehrerin erst nach der Geburt ihrer beiden ... aufgenommen. Als ausgesprochen diskriminierend empfinde sie es auch, dass ihre Leitung einer Abteilung und ihre Leitung eines Instituts nicht als leitende Tätigkeiten gewertet worden sei. Die Abteilungsleitung sei aber gemäß dem Akademienstudienengesetz und den dienstrechtlichen Bestimmungen eine in hohem Maße eigenverantwortliche. Im Übrigen gebe es auch für Schuldirektoren und Schuldirektorinnen eine zweite Instanz, es haben also auch diese Vorgesetzte. Als Institutsleiterin arbeite sie auch mit Landesschulinspektor/innen zusammen, etwa auch im Rahmen diverser Projekte. Es bestehe auch eine Kooperation mit den Direktor/innen der Berufsschulen. Befremdlich finde sie es, dass in der Stellungnahme des LSR an die B-GBK darauf hingewiesen worden sei, dass es Differenzen mit dem LSI gegeben habe, sie wolle aber nicht näher darauf eingehen, da es sehr persönliche Differenzen gewesen seien.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, dass die Beschreibung der Bewerberin und der Bewerber durch den LSR teilweise tendenziös sei. Zum Beispiel finde sich einmal die Formulierung, A sei „als Abteilungsleiterin beschäftigt“ gewesen, bei den Bewerbern sei diese Diktion nicht zu finden, es habe nicht geheißen, dass sie als Direktoren „beschäftigt“ seien. Es sei vermerkt worden, dass für A keine formelle Leistungsfeststellung erfolgt sei, was richtig sei, doch man hätte die positiven Leistungsbeschreibungen in die Wertung mit einbeziehen können. Man hätte auch anführen können, dass A die ...-Academy abgeschlossen habe, sie habe diese von ... bis ... besucht. Unter dem Punkt „Zusätzlich erworbene Lehrbefä-

higungen oder zusätzlich erworbene, im Unterricht einzusetzende Qualifikationen (...)“ sei bei B angeführt, dass er Layout und Webdesign der Website übernommen habe, bei A sei dieses Kästchen leer. Hier hätten ihr Studium und ihre Tätigkeit als ... und ... zum ... angeführt werden können, denn der LSR habe an anderer Stelle selbst festgehalten, dass sie durch diese Tätigkeiten für das Fach „...“ eine zusätzliche Qualifikation erworben habe. Auch unter dem Punkt „Planung und Organisation von Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen“ gebe es keine Angaben was A betreffe. Sie habe aber – und das habe sie auch heute näher ausgeführt – Schulveranstaltungen organisiert, und sie betreue heute Berufsschullehrer/innen, die Schulveranstaltungen durchführen. Unter dem Punkt „Sonstiges“ hätte man vermerken können, dass A Mitglied des DA ..., Mitglied der Österreichischen Gesellschaft ... und Mitglied der ...kommission der PH war. Zur Bemerkung des LSR in der Stellungnahme an die B-GBK, dass die Unterlagen von einer Bediensteten des LSR, also von einer Frau, zusammengestellt worden seien, weshalb eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ausgeschlossen sei, bemerkte die stellv. Gleichbehandlungsbeauftragte, dass ihr nicht bekannt sei, dass nur Männer Frauen diskriminieren können.

Die Vertreterin des LSR für X, F, führte aus, dass es „beinahe grotesk“ sei, den LSR für X als frauendiskriminierend zu bezeichnen, denn es seien im Herbst letzten Jahres fünf Stellen im Schulaufsichtsbereich besetzt worden, vier davon mit Frauen. Sie selbst sei im vergangenen Jahr zur stellvertretenden Landesschulratsdirektorin ernannt worden. Sie habe die Unterlagen zusammengestellt und sich dabei auf die Bewerbungen gestützt, denn die Personalakten der Bewerberin und der Bewerber seien nicht zur Verfügung gestanden. Der Akt von A werde vom BMUKK geführt und das Ministerium gebe solche Akten „nicht heraus“. Das Dienstalter errechne sich nach dem Vorrückungstichtag, und danach habe sich ergeben, dass A ... Dienstjahre habe und der zum Zug gekommene Bewerber ... Dienstjahre. Ein wesentliches Kriterium sei auch die ausgezeichnete Leistungsfeststellung, und eine solche sei für A nicht erstellt worden. Man habe die Unterlagen über die Leistungen von A sehr wohl gesehen, doch sei offensichtlich jedes förmliche Leistungsfeststellungsverfahren „auf halber Strecke stecken geblieben“. Ausschlaggebend für die Bewertung des Kollegiums sei gewesen, dass die beiden Bewerber Schulleiter gewesen seien, wobei B noch eine zweite Schule als Schulleiter mitbetreut habe. Eine Schule sei eine Lehrgangsschule gewesen, was ihm sehr positiv angerechnet worden sei. C habe

zwei Direktionen zusammengeführt, er sei jetzt Direktor der größten Berufsschule in X. A sei Abteilungsleiterin und - seit es die PH gebe – Institutsleiterin. Diese Funktionen habe man nicht an oberster Stelle stehend gesehen, denn A habe immer noch einen Vorgesetzten, nämlich den Direktor der BPA bzw. der PH. Was die absolvierte ...-Academy betreffe, sei zu sagen, dass man sich nur an den vorgelegten Unterlagen orientieren könne, und wenn man keine Nachweise habe, könne man die Absolvierung der ...-Academy auch nicht anführen. Aufgrund der persönlichen Differenzen zwischen dem mittlerweile pensionierten LSI D und A sei D die Zusammenstellung der Unterlagen und die Teilnahme an der Kollegiumssitzung untersagt worden. Das habe dazu geführt, dass er „mit großem Groll“ aus dem Dienst geschieden sei. Die Unterlagen habe ein „nicht beteiligter LSI zusammengestellt“. Sie habe diesen LSI nicht gefragt, wie er zu seiner Zusammenstellung bzw. Zusammenfassung gekommen sei. Die Unterlagen von A seien sehr umfangreich, würden sich aber größtenteils auf ihre Forschungstätigkeit in Bezug auf die Dissertation beziehen. Die beratenden Mitglieder im Kollegium, die Wirtschaftskammer und die Landwirtschaftskammer, haben sich sehr für B ausgesprochen. Wie die Meinungsbildung in den Gremien der politischen Parteien im Kollegium erfolge sei ihr nicht bekannt.

Auf die Frage, ob die Verwendung des Konjunktivs in den Zusammenfassungen vom LSI oder von ihr stamme, antwortete F, diese stamme vom LSI. Ihrer Meinung handle es sich da um eine „Reiterei auf einem einzelnen Buchstaben“.

A führte aus, sie habe in ihrer Bewerbung ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie, um den Umfang ihrer Unterlagen nicht zusätzlich zu erhöhen, ein Inhaltsverzeichnis erstellt und auf die Übermittlung diverser Unterlagen verzichtet habe, und dass sie selbstverständlich auf Nachfrage jedes Dokument nachreichen könne. Es habe also keine Notwendigkeit bestanden, mit dem Ministerium Kontakt aufzunehmen, um Details aus ihrem Lebenslauf zu erfahren. Außerdem werde ihr Personalakt auch, und zwar komplett, an der PH X geführt. Zum Leistungsfeststellungsverfahren sei zu sagen, dass ihre Berufung an die BPA sehr überraschend gekommen sei, und sie sehr rasch entscheiden habe müssen, ob sie die Stelle annehme. Das förmliche Leistungsfeststellungsverfahren nehme ein halbes bis ein dreiviertel Jahr in Anspruch. Nachdem sie nicht mehr Landeslehrerin gewesen sei, habe der LSI keine bescheidmäßige Leistungsfeststellung mehr machen können, deshalb habe er ihr in einem einfachen Schreiben außerordentliche Leistungen attestiert.

A führte weiters aus, dass die ÖVP, die seit Jahrzehnten im Land die Mehrheit habe, die Funktionen vergebe. Seitens der WK sei ihr ihre Haltung in ihrer politischen Tätigkeit vorgehalten worden, auch was den Bereich der Bildung angehe. Es sei also nicht verwunderlich gewesen, dass gerade von der WK die Frage nach ihrer politischen Positionierung in den 90er Jahren gekommen sei. Es sei auch nicht überraschend gewesen, dass die Landwirtschaftskammer B besonders unterstützt habe, da dieser eine landwirtschaftliche Berufsschule geleitet habe. „Die „...“ hätten ihr ihre politische Tätigkeit „nicht ganz verziehen“. Der Umstand, dass sie eine Frau sei, verstärkte dieses Problem zusätzlich.

Unter Hinweis auf den vom LSR übermittelten Zeitungsartikel, demnach A als ... für die Abschaffung der LSR und auch der LSI gewesen wäre, stellte der Senat die Frage, weshalb sich A trotz ihrer Einstellung um die gegenständliche Stelle beworben habe. A antwortete, dass derzeit gerade die Verwaltungsvereinfachung im Bildungsbereich diskutiert werde. Es sei damals nicht um die Abschaffung der Schulaufsicht gegangen, sondern um eine Änderung der Aufgaben. Diese Änderung sei mittlerweile auch verordnungsmäßig erfolgt. Sie habe sich beworben, weil es die Funktion noch gebe und sie überzeugt sei, dass sie für diese sehr gute Qualifikationen habe. Die Verbesserung der Unterrichtsqualität habe den überragenden Teil ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit ausgemacht.

Auf die Frage, welchen Qualifikationsunterschied es machen sollte, ob jemand x , $x+1$ oder $x+2$ Jahre im Schuldienst verbracht habe, antwortete F, das Journalblatt sei vom Ministerium entwickelt worden und müsse vom LSR ausgefüllt werden, für die Qualifikation würden die Dienstjahre sicher keine Rolle spielen.

Auf die Frage, ob eine formelle Leistungsfeststellung eine Voraussetzung für die Funktion LSI sei, antwortete F, selbstverständlich sei sie erforderlich. Fehle diese, müsste man „an und für sich“ eine Bewerbung zurückweisen, der LSR für X tue dies aber generell nicht, weil es immer wieder vorkomme, dass ein Leistungsfeststellungsverfahren „verabsäumt“ worden sei. Außerdem könnten sich auch Vertragsbedienstete bewerben, die eine bescheidmäßige Leistungsfeststellung natürlich nicht vorweisen können.

Auf die Anmerkung des Senates, dass daher der Umstand der nicht vorliegenden formellen Leistungsfeststellung A wohl nicht zum Nachteil gereichen dürfe, antwortete F, dass man eine Bewerbung von allen Seiten bewerten müsse. Wenn man nur

das Leistungsfeststellungsverfahren heranziehe, müsse man die Bewerber mit Leistungsfeststellungsverfahren vorreihen, aber die Leistungsfeststellung sei ja nicht das einzig Ausschlagende, jedes „kleine Körnchen Wissen“ trage dazu bei, die Kandidatinnen und Kandidaten zu reihen.

Unter Hinweis auf die in der Ausschreibung als gewünscht genannten Führungserfahrungen in einer leitenden Funktion des Berufsschulwesens fragte der Senat, ob die Leitung einer Berufsschule und die Leitung einer Abteilung bzw. eines Institutes der PH als gleichwertig anzusehen sei, oder ob es eine Abstufung gebe.

F antwortete, wesentlich sei die leitende Funktion und die Tätigkeit in der Lehre und in der Ausbildung gewesen. Diese Voraussetzung erfülle B ganz besonders, er sei Lehrer an der PA und Direktor einer Berufsschule gewesen, das sei höher bewertet worden.

Die stellv. Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, dass laut Frauenförderungsplan die Frauenquote zum Stichtag 2009 Null betragen habe. Auch wenn es – wie F eingangs ausgeführt habe – in der Zwischenzeit einige Besetzungen von Leitungsfunktionen mit Frauen gegeben habe, sei dadurch vermutlich die Quote von 40 Prozent noch nicht erfüllt.

A gab an, dass die Frauenquote 25 Prozent betrage.

Die stellv. Gleichbehandlungsbeauftragte bemerkte, dass also das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre. Die gleiche Eignung der Bewerberin und der Bewerber hätte also zur Reihung an die erste Stelle des Besetzungsvorschlages „ausreichen“ müssen.

Auf die Frage, ob es im Bereich des LSR für X überhaupt weibliche LSI gebe, antwortete F, es gebe mittlerweile sogar drei und auch drei Bezirksschulinspektorinnen. Die (bloß) betrauten Kolleginnen würden aber nicht in der Statistik aufscheinen.

Die stellv. Gleichbehandlungsbeauftragte sagte abschließend, dass Bezirksschulinspektorinnen und Landesschulinspektorinnen anders besoldet werden. Wie immer man die Sache sehe, die Frauenquote im Bereich der LSI betrage keine 40 Prozent.

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 hö-

her 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 LSR für X für die Reihung im Dreivorschlag 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 40% 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.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltgeheimen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

Die Qualifikationen der Bewerber/innen sind an den Erfordernissen der Ausschreibung zu messen. Diese waren (neben den gesetzlichen Ernennungserfordernissen):

- 1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz
- 2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement ...

- 3. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen
 - 4. Aus-/Weiterbildung im Bereich Management
 - 5. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung.
- Führungserfahrungen in einer leitenden Funktion des Berufsschulwesens und eine mehrjährige Lehrpraxis an Berufsschulen waren laut Ausschreibung erwünscht.

Der LSR für X leitete seine Stellungnahme an den Senat mit den Worten ein, es gebe durchaus Unterschiede in der Qualifikation der drei Kandidaten, diese würde er im Folgenden darlegen. Als ersten Punkt seiner Argumentation führte der LSR die dienstrechtliche Stellung der Bewerber und der Bewerberin an und verwies auf die ausgezeichnete Leistungsfeststellung für B und auf das Fehlen einer formellen Leistungsfeststellung für A. Anschließend wurde festgehalten, dass B als jüngster Bewerber die längste Dienstzeit und A als älteste Bewerberin die kürzeste Dienstzeit habe. Das Anführen dieser Umstände als erster Punkt der Stellungnahme lässt den Schluss zu, dass es sich dabei entweder um maßgebliche Kriterien für die Beurteilung der Qualifikationen handelt, oder dass der präferierte Bewerber hervorgestrichen werden soll. Die Erklärung, nämlich dass das vom Ministerium erstellte Journalblatt vom LSR ausgefüllt werden müsse, die Dienstjahre für die Qualifikation aber keine Rolle spielen, ist nicht sehr überzeugend, denn das Journalblatt enthält keine Spalte, in der das Dienstalder bzw der Vorrückungstichtag anzugeben wäre. Das Journalblatt enthält eine Spalte „Stammanstalten (von ... bis ...)“, und aus diesen Angaben ist selbstverständlich der Beginn des Dienstverhältnisses ersichtlich. Gefragt wird aber nicht nach dem Dienstalder, sondern nach den Schulen, an denen die Bewerber und Bewerberinnen tätig waren. Das Lebensalter wird ebenfalls nicht nachgefragt, sondern die Sozialversicherungsnummer.

Auf den Umstand, dass der jüngste Bewerber die längste und die älteste Bewerberin die kürzeste Dienstzeit hat, wurde auch ausdrücklich in der zusammenfassenden Begründung für die Reihung („C. Zusammenfassung“) im Dreivorschlag an das BMUKK hingewiesen. -B sei „... der jüngste Bewerber im Dreivorschlag, weist aber (!) die längste Dienstzeit ... auf“, A sei „... die älteste Bewerberin und hat von den Dreien die kürzeste Gesamtdienstzeit ...“.

Sowohl in der Stellungnahme an die B-GBK als auch im Dreivorschlag wurde darauf hingewiesen, dass A keine formelle ausgezeichnete Leistungsfeststellung vorweisen könne. Laut F weist der LSR für X eine Bewerbung nicht wegen Fehlens ei-

ner formellen Leistungsfeststellung zurück, weil 1.) es öfter vorkommt, dass ein Leistungsfeststellungsverfahren „verabsäumt“ wurde und 2.) sich auch Vertragsbedienstete bewerben können, für die keine bescheidmäßige Leistungsfeststellung erfolgt. F führte weiters aus, dass, wenn man nur das Leistungsfeststellungsverfahren heranziehe, man die Bewerber mit Leistungsfeststellungsverfahren vorreihen müsse, die Leistungsfeststellung sei aber nicht das einzig Ausschlagende, jedes „kleine Körnchen Wissen“ trage dazu bei, die Kandidatinnen und Kandidaten zu reihen. Diese kryptische Erklärung lässt nicht erkennen, ob der LSR positive oder ausgezeichnete formlose Leistungsbeurteilungen überhaupt in seine Beurteilung mit einbezieht. A wurde als Berufsschullehrerin vom zuständigen LSI ausgezeichnet beurteilt, die Durchführung einer förmlichen Leistungsfeststellung war aus zeitlichen Gründen, wegen des überraschenden Wechsels von A an die BPA nicht mehr möglich. Auch der Direktor und der Abteilungsvorstand der BPA beschrieben ihre dienstlichen Leistungen sehr positiv. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass die A attestierten besonderen Leistungen vom LSR als ein weiteres „Körnchen Wissen“ bei der Eignungsbeurteilung mitberücksichtigt worden wären.

Zur Erfüllung der in der Ausschreibung genannten Kriterien hält der Senat fest, dass der Dreivorschlag diesbezüglich keinen konkreten, strukturierten Vergleich der jeweiligen Kenntnisse und Qualifikationen enthält. Punkt „C. Zusammenfassung“ enthält lediglich kursorische und lapidare Feststellungen. -So wurde etwa bezüglich B ausgeführt, er habe beim Aufbau eines neuen Ausbildungsstandortes Organisations-talent, Entwicklungs- und Führungskompetenz bewiesen, seine Kompetenzen im Bereich Personalentwicklung, Projekt- und Qualitätsmanagement sowie Soziales seien in den Bewerbungsunterlagen bestens dokumentiert. Feststellungen über Organisationstalent, Führungskompetenz und über Kompetenzen im Bereich Personalentwicklung, Projekt- und Qualitätsmanagement von A sind im Dreivorschlag nicht zu finden.

Auf die Erfüllung der Anforderungen der Punkte 3 bis 5 (Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen, internationale Erfahrungen, Aus-/Weiterbildung Managementbereich, Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick, Serviceorientierung) durch die Bewerberin und den Bewerber wurde überhaupt nicht eingegangen.

Der Dreivorschlag enthält also keine Feststellung darüber, wer über welche der in der Ausschreibung verlangten besonderen Fähigkeiten und Qualifikationen in welchem Maß verfügt, eine sorgfältige Prüfung der jeweiligen Fähigkeiten und Qualifika-

tionen und ein anschließender Vergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber (im Sinne des 11c B-GIBG, aber auch des allgemeinen Sachlichkeitsgebotes) ist offensichtlich nicht vorgenommen worden.

In der Stellungnahme der LSR für X an den Senat wurde ausgeführt, dass B mit seiner erfolgreichen Tätigkeit als Direktor zweier Berufsschulen Leitungskompetenz bewiesen habe. A betreffend wurde festgehalten, dass sie nie eine Berufsschule geleitet habe und in ihrer Position als Abteilungsleiterin der BPA und als Institutsleiterin der PH dem Direktor bzw dem Rektor/Rektorin untergeordnet (gewesen) sie. Dazu hält der Senat Folgendes fest: Gemäß der Ausschreibung war Leitungskompetenz verlangt, Führungserfahrung in einer leitenden Funktion des Berufsschulwesens(!) war erwünscht. Die Ausschreibung enthielt weder das Erfordernis der Leitung einer Berufsschule, noch wurde diese als erwünscht genannt. Die für die Ausübung der Tätigkeit des LSI erforderliche Leitungskompetenz kann also offenbar auch in anderen Funktionen als der des Direktors/der Direktorin einer Berufsschule erworben werden. A leitete mehrere Jahre eine Abteilung der BPA und seit ... ist sie Leiterin eines Institutes der PH. B ist seit ... Schulleiter, seit ... leitet er auch eine zweite Fachberufsschule. Der Homepage für die beiden Schulstandorte ist zu entnehmen, dass insgesamt ... beschäftigt sind. Inwiefern die Leitung dieser Schulen ein höheres Maß an Leitungskompetenz erfordern soll als die Leitung der Abteilungen der BPA bzw der PH wurde vom LSR nicht dargelegt. Nicht nachvollziehbar ist auch, dass der LSR anführt, dass A als Abteilungs- bzw Institutsleiterin einen Vorgesetzten hatte bzw hat, denn dies trifft auch auf Schulleiter/innen zu. Der Senat stellt daher fest, dass die geringe Bewertung der Leitungskompetenz/Führungserfahrungen von A keine sachliche Grundlage hat.

Das Argument, dass die Leitung einer Schule höher zu bewerten sei als die Abteilungs- bzw Institutsleitung wurde auch im Zusammenhang mit der administrativen Eignung verwendet. -Unter Punkt „B. Aktivitäten im Rahmen der Schulpartnerschaft“ des Dreivorschlages wurde (zum wiederholten Male) darauf hingewiesen, dass B als Schulleiter „äußerst erfolgreich“ sei, und A betreffend wurde ausgeführt, dass die Erfüllung von administrativen Aufgaben „vorausgesetzt“ werden könne (auf Grund ihrer Institutsleitung), „wenngleich ihre Tätigkeit nicht mit jener der beiden Mitbewerber direkt vergleichbar“ sei. Diese Formulierung ist ausgesprochen tendenziös. Der LSR trifft keine eindeutige Aussage über die jeweiligen administrativen Kompetenzen (dafür wäre im Übrigen auch ein Vergleich der administrativen Aufgaben einer Schul-

leiterin/eines Schulleiters mit jenen einer Abteilungs- bzw Institutsleiterin/eines Abteilungs- bzw Institutsleiters erforderlich gewesen), gibt aber eindeutig zu verstehen, dass die Schulleitung höher bewertet wird, und das ohne sachliche Gründe anzuführen.

In der Stellungnahme des LSR an den Senat wurde festgehalten, dass A keine Erfahrungen in der Planung und Organisation von Schulveranstaltungen habe, da sie von ...bis ... und seit ... nicht mehr an Berufsschulen unterrichtet(e). Dazu ist festzuhalten, dass A in ihrer Zeit als Berufsschullehrerin Projekte und Veranstaltungen durchführte. Als Lehrende an der BPA bzw der PH ist sie in die Durchführung, Begleitung und Evaluierung von Projekten eingebunden. Einen nennenswerten „Vorsprung“ von B in Bezug auf die Funktion einer/eines LSI kann der Senat jedenfalls nicht erkennen.

Nicht nachvollziehbar ist für den Senat, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung A's mit der „...“, die immerhin zur Erlangung eines akademischen Grades geführt hat, in keiner Weise in die Beurteilung der Qualifikation mit eingeflossen ist.

Zu den Ausführungen in der Stellungnahme des LSR an den Senat, nämlich dass A ihrer Bewerbung mit dem Hinweis, ihre Personaldokumente seien ohnehin in ihrem Personalakt enthalten, keinerlei Personalunterlagen beigelegt habe, hält der Senat fest, dass A in ihrer Bewerbung ausdrücklich festhielt, dass „selbstverständlich ... auf Nachfrage alle Dokumente nachgereicht werden“ könnten. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, weshalb der LSR die Bewerberin nicht aufforderte, Dokumente (oder auch sonstige Informationen) nachzureichen, sondern Kontakt mit dem BMUKK aufnahm.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass sich weder im Dreierorschlag noch in der Stellungnahme der LSR an den Senat eine sachlich nachvollziehbare Begründung für die behauptete bessere Eignung von B für die Funktion der/des LSI findet. Der LSR legte in keiner Weise dar, inwiefern die von A im Laufe ihres Berufslebens erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten und ihre ausgeübten Tätigkeiten geringer zu bewerten wären als die Kenntnisse, Fähigkeiten und Tätigkeiten Bs. Die hohe Wertigkeit, die der LSR der Schulleitung beimaß, hat keine sachliche Grundlage. Auf Grund der bisher wahrgenommenen Aufgaben ist zumindest gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers gegeben.

Da die gesetzliche Frauenquote im Bereich der Funktion LSI nicht erfüllt ist, hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen und A an die erste Stelle des Dreivorschlages gereiht werden müssen. Die Reihung an die dritte Stelle stellt einen Verstoß gegen das Frauenförderungs- und das Gleichbehandlungsgebot der §§ 11c und 4 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung von A auf Grund ihrer Weltanschauung konnte nicht glaubhaft gemacht werden.

Empfehlung:

Dem LSR für X wird empfohlen,

- sachlich begründete Qualifikationsvergleiche vorzunehmen
- der Verpflichtung zur Einhaltung des Frauenförderungsgebotes nachzukommen.

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur LSI zu bestellen.

Wien, im August 2010