

**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 durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung des BG/BRG X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung der BG/BRG X 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 Folgendes aus: „... Ich unterrichte am BRG Z in

So übernahm ich im Laufe der letzten ... Jahre parallel zu meiner Unterrichtsarbeit eine große Zahl von Aufgaben und Tätigkeiten in den Bereichen ..., viele in leitender Funktion. Ebenso absolvierte ich in diesen Gebieten entsprechende Aus- und Weiterbildungen. Da ich dadurch ... für die Leitung einer Schule notwendiges Know-how erwerben konnte ... bewarb ich mich im ... um die Planstelle einer Direktorin am BG/BRG X in Im Ausschreibungstext wurden Frauen, wie vom Gesetzgeber vorgesehen, ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen.

Im vorangegangenen Jahr hatte ich mich bereits um die Leiterinnenstelle an einem anderen Gymnasium (...) beworben und war, obwohl vom Amtsvorschlag her erstgereiht, meiner Information nach rein politisch motiviert vom Kollegium des LSR mit ... Stimmen an die zweite Stelle gesetzt worden.

In den Monaten, nachdem ich meine Bewerbungsunterlagen ... eingereicht hatte, hörte ich unabhängig voneinander von mehreren maßgeblichen Personen Bedenken darüber, was meine Chancen betraf. Alle Aussagen zielten darauf ab, dass die Schule unter keinen Umständen eine Frau wolle, so gut meine anderen Voraussetzungen auch wären. Von stimmlichen und körperlichen Unzulänglichkeiten bis hin zur mangelnden Autorität gegenüber Buben und Kindern mit Migrationshintergrund war die Rede. Da sowohl die Administration, als auch die PV von Frauen besetzt sei, müsse als Leitung ein Mann her. Dies wäre nur mit einem starken Schulvotum gegen mich zu erreichen. Auch nach dem Schulhearing wurde mir von mehreren Seiten mitgeteilt, dass die Entscheidung gegen eine Frau bereits lange zuvor gefallen war. Obwohl ich auch im Vorfeld schon erlebt hatte, dass man als Frau mit Führungsambitionen mit gewissen Vorurteilen und Hürden zu kämpfen hat, stand ich dem ganzen doch sehr überrascht gegenüber. Ich wollte nicht wahrhaben, dass ich nur aufgrund meines Geschlechtes und willkürlich zugeordneter Eigenschaften abgelehnt werde. Meine Mitbewerber Herr ... und vor allem B sind sicher sehr gute Kandidaten für die Leitung einer österreichischen Schule. Im Gegensatz zu ihnen bin ich jedoch seit Jahren zum Teil seit Jahrzehnten mit viel Engagement in der ..., im ..., bei der Entwicklung von ..., als ..., in der ..., als ..., Projektleiterin, als Leiterin der ..., in der Lehrerinnenausbildung etc. tätig. Ich habe mich dabei nachweislich in der Praxis bewährt und dabei jahrelang konkrete Leitungserfahrungen gesammelt.

I. Zu den ... Auswahlkriterien nach §207f Abs 2 Z 1 möchte ich festhalten, dass einige Punk-

te fehlen bzw. nicht im vollen Ausmaß Berücksichtigung fanden. Interessant ist auch, dass der Amtsvorschlag nicht, wie eigentlich vorgesehen, von der zuständigen Landesschulinspektorin C unterschrieben wurde.

Ad 1) Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz sowie hohes Maß an sozialer Kompetenz:

Ich bin seit ... Mitglied des ... und seit einigen Jahren Obfrau-Stellvertreterin. Ebenso agiere ich seit ... als Lehrer/innenvertreterin im Die Leitung der Schulentwicklung am BRG Z hatte ich jahrelang inne. In diesem Zusammenhang leitete ich Konferenzen und bin maßgeblich in die Erstellung ... und in alle personellen Entscheidungen involviert. Die Leitung der ... hat B ziemlich zeitgleich mit der Bewerbung um die Leiterstelle am BG/BRG X übernommen, sodass ihm hier die langjährige Erfahrung fehlt. Er ist im Besetzungsvorschlag als Mitglied der ... ausgewiesen. Das ist eine Funktion, die er meinem Wissen nach nicht ausübt. Ebenso war er, soviel ich weiß, nie im ... vertreten.

Die von mir im ... ausgearbeiteten ... Themenkörbe für die neue mündliche RP im Fach ... wurden mit geringen Abweichungen von der ARGE als Vorschlag für die ... übernommen. Ich bin nicht nur als Betreuungslehrerin im Unterrichtspraktikum tätig, sondern habe auch die Ausbildung als Mentorin im Schulpraktikum absolviert (...) und in Zusammenarbeit mit der Universität ... als Mentorin allein in den letzten beiden Jahren .. Studentinnen und Studenten in ... betreut.

Die Arbeit als Schüler- und Berufsberaterin erfordert in hohem Maße Organisationstalent und Feingefühl. Die Vermittlung zwischen Eltern, Kolleginnen und Kollegen und den Schülerinnen und Schülern sowie die unterschiedlichen sozialen und gesellschaftlichen Aspekte stellen eine große Herausforderung dar. Die Zusammenarbeit mit allen Schulpartnern, der Schulpsychologie, sozialen Einrichtungen, Behörden und den tertiären Bildungseinrichtungen bereitet mir große Freude.

Im Gegensatz zu B, der erst im Schuljahr ... erstmals als Administrator-Stellvertreter eingesetzt wurde und vor der Bewerbung keine entsprechende Ausbildung absolvierte, bin ich seit ... durchgängig als Administrator-Stellvertreter tätig und vertrete seitdem regelmäßig wöchentlich an einem Tag und im Verhinderungsfall den ... Entsprechende Weiter- und Ausbildungen begann ich im Schuljahr ... und schloss sie ... ab.

Ad 2) Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement:

Exemplarisch zu den im Besetzungsvorschlag genannten Gebieten und Projekten möchte ich das Projekt „...“ anführen, das ich ... in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium, der ... und dem LSR als Projektleiterin am BRG Z initiierte und erstmals durchführte. Ebenso koor-

diniere und leite ich seit Jahren den zur Begabungsförderung dienenden ...Bewerb „...“ an unserer Schule.

Ad 3) Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen:

Angeschnitten wurde bereits, dass ich vor allem im Rahmen der Problemlösung, Studien-, Schullaufbahn- und Berufsberatung starke Kooperationen und viele Kontakte zur Wirtschaft, Behörden, Institutionen, zu anderen Schulen und tertiären Bildungseinrichtungen pflege. Ich habe mich sehr intensiv mit der neuen Reifeprüfung und Bildungsstandards auseinandergesetzt. Für die Studie „...“ war ich als Testleiterin im Einsatz.

Ad 4) Aus-/Weiterbildung im Bereich Management:

Als einzige Bewerberin kann ich auf eine aus ... Modulen bestehende konkrete **...ausbildung** und eine ...ausbildung (..) verweisen.

II: Stellungnahmen des SGA und der Personalvertretungen:

Die wohl eher unqualifizierte Begründung in der Stellungnahme von Seiten des ... des BG/BRG X, in dem die Begriffe „unnahbar“ und „streng nach Lehrbuch“ fielen, entspricht so gar nicht meinem Wesen, meinen bisherigen Erfahrungen und meiner Berufsbiografie. Ich bin seit Jahren LehrerInnenvertreterin und abgesehen von vielen anderen Rückmeldungen werde ich bei den jährlich stattfindenden SchülerInnenumfragen an meiner Schule unter etwa ... Schülerinnen und Schülern und rund ... Lehrerinnen und Lehrern immer wieder unter den drei beliebtesten und fairsten Lehrerinnen genannt (...).

Hervorzuheben ist, dass der FA mich gemeinsam mit B an die erste Stelle reihte. Der FA schreibt in seiner Zusammenfassung unter anderem, dass Begründungen in der Stellungnahme des BG/BRG X nicht völlig mit den eigenen Beobachtungen des FA bei der Präsentation zusammenpassen.

Zusammenfassung: Mir wurden auf Grund meines Geschlechtes Eigenschaften zugeordnet, die in keiner Weise den Tatsachen entsprechen und in hohem Ausmaß diskriminierend sind. Aus den mir bekannten Unterlagen kann ich eine Gleichwertigkeit in der Eignung nicht nachvollziehen. Auf Basis meiner langjährigen Erfahrungen in allen für die Leitung einer Schule relevanten Bereichen, aufgrund meiner vielfältigen pädagogischen und administrativen Tätigkeiten und in diesem Zusammenhang erworbenen besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten scheint gegenüber meinen Mitbewerbern eine bessere Eignung vorzuliegen. Da die anderen Bewerber männlich sind kommt nach § 207f Abs. 2 Z 4 sogar bei gleicher attestierter Eignung gemäß § 11c das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zum Tragen. ...“

A's Antrag war ihr Lebenslauf angeschlossen. Die „Berufsbiografie“ stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar: Lehrerin für ... am BRG Z seit 1989; Universität ...: Mentorin für ...; Betreuungslehrerin für das ...; Fachkoordinatorin für ...; Kustodin für ...; Begutachterin für ...-Schulbücher; Testleiterin für die Studie „...“ – Pilotierung ... Projektleiterin; ...; Koordinatorin ...; Schülerberaterin seit ...; Mitglied der ...; LehrerInnenvertreterin im ...; Mitglied des ... seit ...; Verantwortliche für die ...; Hauptverantwortliche für den Tag der offenen Tür seit ... Klassenvorständin seit ...; Assessment-Center „Sehr gut geeignet“; Bestellung zur Betreuungslehrerin für das ...; Kustodin für ...

Als Tätigkeiten im Bereich „...“ waren im Wesentlichen angeführt:

Als „Tätigkeit in ...Einrichtungen“ waren u. a. genannt:

Folgende Ausbildungen waren angeführt: ...; weiters wurden die Weiterbildungen zu diversen Themenbereichen (...) dargestellt.

Auf Ersuchen der B-GBK, zum Antrag eine Stellungnahme abzugeben und die Bezug habenden Unterlagen zu übermitteln, übermittelte der LSR für ... am ... die Ausschreibung, die Bewerbung von B, das „Bewertungsschema für SchulleiterInnenbestellungen im höheren Schulbereich“, den Besetzungsvorschlag des amtsführenden Präsidenten des LSR für ... D sowie eine „Gegenüberstellung“ und einen „Leistungsvergleich“ der Bewerberin und des Bewerbers. D teilte Folgendes mit: „Die von mir vorgelegte Punktebewertung ergibt sich aus dem begründeten Amtsvorschlag, der entsprechenden Berücksichtigung der Bewerbungsunterlagen und der Stellungnahme der Schulpartner. Die Punktevergabe wurde mit der Schulaufsicht (LSI C) akkordiert.“

Dem Lebenslauf von B ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass er das Lehramtsstudium für ... abschloss. Von ... bis ... absolvierte er den Universitätslehrgang „...“ für Fachdidaktik ... an der Universität

An Zusatzqualifikationen waren angeführt: ...

Als (Neben-) Berufliche und sonstige Tätigkeiten waren genannt: ...

Folgende schulische Aktivitäten wurden genannt: ...

Weiters stellte der Bewerber ausführlich seine „...“ und seine Publikationen dar.

Der „Leistungsvergleich“ lautete wie folgt:

1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz

...

2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, ...-Grundkompetenzen

...

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

...

Die „Gegenüberstellung“ des amtsführenden Präsidenten des LSR lautete:

„...“

Auswahlkriterien des bmukk laut Ausschreibung:

Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz (max. 10 Punkte)

B

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

A

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, ...-Grundkompetenzen (max. 10 Punkte)

B

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

A

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen (max. 10 Punkte)

B

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

A

...

(siehe auch Beilage) 5 Punkte

Aus- und Weiterbildung im Bereich Management (max. 10 Punkte)

B

...(siehe auch Beilage) 10
Punkte

A

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientiertheit (max. 10 Punkte)

B

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

A

...

(siehe auch Beilage) 10 Punkte

Auswahlkriterien nach § 207f BDG

§ 207f Abs. 2 Ziffer 2 BDG

a) pädagogische Aufgaben (Erfolge im Unterricht und Erziehung) (max. 15 Punkte)

B – ausgezeichnete Dienstbeurteilung 12 Punkte

A – ausgezeichnete Dienstbeurteilung 12 Punkte

b) administrative Aufgaben (max. 10 Punkte)

B – Ausbildung Administrator – Administrator-Stellvertreter 8 Punkte

A – Ausbildung Administratorin – Administrator-Stellvertreter 8 Punkte

§ 207f Abs. 2 Ziffer 3 BDG (max. 5 Punkte)

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die noch nicht in der Ausschreibung
angeführt und somit noch keine Berücksichtigung gefunden haben 0 Punkte

Auswahlkriterien nach § 207f Abs. 3 – Verordnung des Landesschulrates

Berufsbiografie (max. 5 Punkte)

B (siehe Beilage) 5 Punkte

A (siehe Beilage) 5 Punkte

AC (max. 15 Punkte)

B – 1,6 – sehr gut geeignet 11 Punkte

A – 1,5 – sehr gut geeignet 12 Punkte

Qualitative Bewertung

Tätigkeitsbereiche an der Schule (max. 5 Punkte)

B (siehe Beilage) 5 Punkte

A (siehe Beilage) 5 Punkte

a) Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule (max. 5 Punkte)

B (siehe Beilage) 5 Punkte

A (siehe Beilage) 3 Punkte

Stellungnahme der Schulpartner nach § 207e BDG

Stellungnahme des ... (max. 20 Punkte)

B – 81,8% 16 Punkte

A – 13,6% 3 Punkte

Stellungnahme des ... (max. 10 Punkte)

B – 1. Rang 10 Punkte

A – 1. Rang 10 Punkte

B 122 Punkte

A 103 Punkte

...“

Der Amtsvorschlag des amtsführenden Präsidenten des LSR lautete:

„... Alle Bewerberinnen und Bewerber erfüllen die Erfordernisse des § 207f Abs. 1 Z 1 und
Z 2.

Auswahlkriterien nach § 207f BDG

Absatz 1

Gemäß den Auswahlkriterien nach § 207f Abs. 2 BDG erfüllen die drei Bewerber/innen ... die Erfordernisse nach Ziffer 1.

Absatz 2

In der Ausschreibung des BMUKK werden nach § 207f Abs. 2 Z 1 als zusätzliche besondere Kenntnisse und Qualifikationen angeführt:

1. Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz sowie hohes Maß an sozialer Kompetenz
2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, ...-Grundkompetenzen
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

Im Folgenden werden in alphabetischer Reihenfolge die Qualifikationen und Aktivitäten der einzelnen Bewerberinnen aufgelistet.

...

B

Ad 1) B ist seit dem Schuljahr ... Mitglied des ...teams und seit dem Schuljahr ... Leiter der Arbeitsgruppe „...“.

Seit dem Schuljahr ... ist er ... Fachkoordinator für ..., Vorsitzender des ... und Mitglied der

Seit vier Jahren vertritt er im ... den Fachbereich ..., seit diesem Schuljahr hat er zusätzlich die finanzielle Abwicklung dieses Projekts zu verantworten. Diese administrativen Tätigkeiten erfordern ein hohes Maß an Organisationstalent. Hohe fachliche und soziale Kompetenz weist B als Betreuungslehrer im Schulpraktikum für seine Fächer ..., als Klassenvorstand und als Leiter des ...-Kurses nach. Die administrative und organisatorische Leitung der „...“, die er seit ... innehat, erfordert sowohl Leitungs- als auch Sozialkompetenz,

Ad 2) Zahlreiche Unterrichtsprojekte vorwiegend aus dem ... Fachbereich wurden unter der Leitung von B erfolgreich durchgeführt. ... An der ... absolvierte B eine zweisemestrige ...-Ausbildung. In seinem Unterricht arbeitet er mit Einsatz von ..., wodurch die geforderten ...Grundkompetenzen mehr als nachgewiesen einzustufen sind.

Ad 3) Seit mehr als ... Jahren ist B aktives Mitglied der ..., er gehört dem ... an und

ist zusätzlich in unterschiedlichen Bereichen aktiv. Vor Beginn seiner schulischen Berufstätigkeit arbeitete er zeitweise als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für ... und des Weiteren war er als freier Mitarbeiter in der Vertriebsorganisation der ... tätig. Mit der Universität ..., speziell mit dem Institut ..., kooperierte B im Rahmen seiner unterschiedlichen ... Projekte.

Ad 4) Als Absolvent des Universitätslehrganges „...“ hat sich der Bewerber professionell Kompetenzen im Projekt- und Qualitätsmanagement angeeignet. B absolvierte außerdem den Ausbildungslehrgang für ... und übt in seiner Schule die Funktion des ... aus.

Ad 5) Bei zahlreichen schulischen, außerschulischen und schulübergreifenden Tätigkeitsbereichen konnte der Bewerber seit vielen Jahren seine Kommunikationskompetenz unter Beweis stellen. Gerade als Leiter der ... sind außerdem Verhandlungsgeschick und Konfliktregelungskompetenz gefragt.

A

Ad 1) A verfügt durch ihre Koordinations- und Leitungstätigkeit in der ... neben ihrer engagierten Tätigkeit als ... über nennenswerte Qualifikationen im Bereich Leitungskompetenz. Als ... trägt sie seit vielen Jahren die Hauptverantwortung für Organisation und Gestaltung des ... am BRG Z. Ihre verantwortungsvolle und sensible Koordinationstätigkeit für Berufsorientierung erfordert ein hohes Maß an Organisationstalent.

Als Betreuungslehrerin hat sie im Laufe der Jahre mehrere Unterrichtspraktikantinnen beim Einstieg in das Berufsleben sehr kompetent betreut. Hohe fachliche und soziale Kompetenz weist A als Fachkoordinatorin für ... nach.

A ist ... und konnte bereits in ihrer Jugend als ... ihre sozialen Fähigkeiten wahrnehmbar machen.

Ad 2) Zahlreiche Schulprojekte konnten unter der Leitung von A erfolgreich abgewickelt werden. Federführend war sie an der ... beteiligt. Am Vorbereitungsprojekt ... zur Zentralmatura in ... hat A in der ... Regionalgruppe aktiv mitgearbeitet. Schulinterne Studieninformationstage ... werden von ihr durchgeführt. Ein besonderes Anliegen ist ihr das Schulklima, dessen Qualität sie seit ... als Koordinatorin von ...-Projekten zur Mediation nachhaltig sichern und verbessern konnte. Ihre jahrelangen Aktivitäten als Koordinatorin und Organisatorin von Projekten im Bereich ... haben am BRG Z ebenso nachhaltige Spuren hinterlassen. Im ...-Unterricht arbeitet A computerunterstützt, wodurch sie deutlich mehr als nur ...-Grundkompetenzen nachweisen kann.

Ad 3) Die Erfahrungen von A mit außerschulischen Einrichtungen sind weit gestreut und

reichen von Gutachtertätigkeiten über ...arbeiten bis zur Mitgliedschaft in einer ... und in einer Durch ihre Funktion als Schülerberaterin hat sie u.a. mit der ... Gesellschaft, den Fachhochschulen, der ... Universität und der ... Universität Seminare und Projekte veranstaltet.

Ad 4) Bei den Aus- und Weiterbildungen im Bereich Schulmanagement ist A im Vergleich mit ihren Mitbewerber/innen eine sehr gute Qualifikation zu bescheinigen. Sie kann die Ausbildung „...“ und die Ausbildung zur ... nachweisen. Als Leiterin der ... und als Stellvertreterin des ... kann sie ihr theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen,

Ad 5) Bei allen Projekten, die von A federführend initiiert und begleitet wurden, konnte sie ihre hohe Kommunikationskompetenz unter Beweis stellen. Gerade als Leiterin der ... und als ... waren ihr Verhandlungsgeschick und ihre Konfliktregelungskompetenz gefragt. Serviceorientierung hat sie in vielfacher Weise als Schülerberaterin gezeigt.

Gemäß § 207f Abs. 2 Ziffer 2 BDG gibt es bei der Erfüllung der pädagogischen Aufgaben keine Unterschiede zwischen den Kandidat/innen, da nach lit. a) die Bewerberin A und der Bewerber B über eine ausgezeichnete Dienstbeurteilung verfügen

Bei der Erfüllung der administrativen Aufgaben ergeben sich jedoch Unterschiede (Anmerkung: diese beziehen sich auf den 3. Bewerber):

A und B haben die Ausbildung zum/zur ... vollständig absolviert und sind in ihren Schulen als ... eingesetzt. ... Alle ... haben die Funktion des Klassenvorstandes erfolgreich ausgeübt.

Nach § 207f Abs. 2 Z 3 BDG ... Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die nicht in der Ausschreibung angeführt sind und die bislang nicht zu berücksichtigen waren, liegen bei keine/m/r Bewerber/in vor.

§ 207f Abs. 3 BDG

Verordnung des Landesschulrates für ...

Die in der Verordnung des Landesschulrates für ... vom ... geforderten Verfahrensbestimmungen wurden eingehalten und ergaben folgende Ergebnisse:

1. Berufsbiografie

Die Berufsbiografiebögen der ... Bewerber/innen wurden überprüft und in einer Tabelle (s. Anhang) vergleichend gegenübergestellt. Dieses Ranking sieht, wenn nur die Anzahl der angekreuzten Tätigkeiten betrachtet wird, Mag. ... recht eindeutig als Erstgereihten, die Bewerber/innen B und A folgen ihm gleichgereiht.

2. Assessment-Center

Alle BewerberInnen haben sich um Aufnahme in den Kandidatenpool beworben und sich einem Assessment-Center unterzogen. Das Gesamtkalkül „Sehr gut geeignet“ konnten Frau A und B erreichen:

	AC-Bewertung	Gesamtkalkül
B	1,6	Sehr gut geeignet
A	1,5	Sehr gut geeignet

3. Qualitative Bewertung:

Die ... qualitative Beurteilung der bisherigen pädagogischen und administrativen Leistungen ergibt die angefügte vergleichende Darstellung der Bewerberin A und des Bewerbers B, bei der beide zunächst als gleichgereiht aufscheinen.

4. Stellungnahme des Schulgemeinschaftsausschusses

Entsprechend der Verordnung des LSR f. wurde am ... das Anhörungsverfahren an der Schule durchgeführt. Der Schulgemeinschaftsausschuss legt eine konsensuale Stellungnahme aller Schulpartner vor. ...

1. B
2. ...
3. A

5. Stellungnahmen der Personalvertretungen

a) Dienststellenausschuss

Der Dienststellenausschuss des BG/BRG X legt eine Reihung vor und betont ausdrücklich die Eindeutigkeit des Votums für Herrn B, der ...% der Stimmen aufweist, A erhielt ...% ...

b) Fachausschuss

Der Fachausschuss hat sich ... ausführlich mit den Bewerbungen ... befasst und übermittelt folgenden ex-aequo Vorschlag:

1. B
2. A

Bezugnehmend auf die Verordnung des Landesschulrates für ist festzuhalten, dass Herrn B bei der Erfüllung der vorgegebenen fünf Objektivierungskriterien eindeutig der Vorzug zu geben ist. Bei den drei Säulen betreffend Berufsbiografie, Assessment-Center und Qualitative Analyse kann dem Bewerber B und der Bewerberin A jedenfalls Gleichwertigkeit attestiert werden. Die beiden Säulen SGA und Personalvertretungen weisen eine eindeutige Besserreihung von B nach. Die Verordnung intendiert eine gleichwertige Berücksichtigung jeder der fünf Säulen, daher ist B bei Zugrundelegung der vorliegenden Objektivierungskriterien an erste Stelle zu reihen. ...“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Kurz Senat) am ... wiederholte A zusammenfassend das Vorbringen ihres Antrages und betonte, dass sie besser geeignet sei als der erstgereichte Bewerber.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, die diversen Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers seien in unfairer Weise gegenüber gestellt worden. Bezüglich des Bewerbers sei jede „kleinste Kleinigkeit“ aufgezählt worden, während man bei der Bewerberin die Tätigkeiten pauschal dargestellt habe. Ihrer Ansicht nach sei die Bewerberin besser geeignet.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass B erst seit ..., also ungefähr seit dem Zeitpunkt der Bewerbung, Erfahrung mit der Administratorentätigkeit habe, antwortete die Vertreterin des LSR, LSI E, ja, das gehe aus ihren Unterlagen hervor.

Auf die Fragen, ob tatsächlich die Mitgliedschaft in einem ... als Kooperation mit einer außerschulischen Einrichtung gesehen werde, welche Tätigkeit von B als wissenschaftliche Mitarbeit am Institut für ... angesehen werde, und was die Tätigkeit als freier Mitarbeiter einer ... mit der Schulleitung zu tun habe, antwortete E, das wisse sie nicht. Sie führte aus, dass ihrer Information nach das Hearing ausschlaggebend gewesen sei, man habe B höhere Authentizität attestiert. Bei den übrigen Säulen habe A nicht schlechter abgeschnitten. Ihr sei das Plus von fünf Punkten für B bei den außerschulischen Tätigkeiten auch nicht erklärlich.

A führte aus, dass – soweit ihr bekannt – die Schule selbst einer Leitung durch eine Frau sehr skeptisch gegenüber gestanden sei, und soweit sie wisse sei das auch im LSR bekannt gewesen. Unter diesem Blickpunkt sei auch das Ergebnis des Schulhearings zu sehen. Zur Bewertung ihrer sozialen Kompetenz sei zu sagen, dass sie auch an der ... Hochschule unterrichte und ihre Tätigkeit dort regelmäßig evaluiert werde. Heuer seien fünf ihrer Lehrveranstaltungen evaluiert worden und die Sparten Kooperation und Arbeitsklima seien in allen fünf Fällen mit 1 bewertet worden. Zu ihrer stellvertretenden Tätigkeit als ... sei zu sagen, dass sie die ... jedenfalls einmal wöchentlich mache.

E führte aus, nach dem Studium der Unterlagen meine sie, dass gleiche Eignung von A und B vorliege. Es falle allerdings auf, dass es für verschiedene Tätigkeiten von A keine Punkte gegeben habe.

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 amtsführenden Präsidenten des LSR für die gegenständliche Reihung 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.

Einleitend hält der Senat fest, dass die vom LSR übermittelten Unterlagen zum Auswahlverfahren, nämlich die „Gegenüberstellung“, aus der die Punktevergabe für die Bewerberin und den Bewerber für die einzelnen Kriterien ersichtlich ist, und der „Leistungsvergleich“ insofern verwirrend sind und eine Prüfung der Eignungsbeurteilung erschweren, als nicht klar ist, wer den „Leistungsvergleich“ erstellte und warum bestimmte Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers in der „Gegenüberstellung“ nicht ausgewiesen sind. Auf Grund der Hinweise in der „Gegenüberstellung“ „siehe auch Beilage“ ist nicht klar, ob nun auch im „Leistungsvergleich“ angeführte

Tätigkeiten mitbewertet wurden oder nicht. Es ist wohl davon auszugehen, dass die in der „Gegenüberstellung“ aufgezählten Tätigkeiten jedenfalls die sind, die als wesentlich für die Beurteilung erachtet wurden, denn nur auf diese wurde auch im Amtsvorschlag Bezug genommen.

Zur Punktevergabe für das Ausschreibungskriterium „1. Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz“ hält der Senat fest, dass aus den Unterlagen nicht ersichtlich ist, ob und gegebenenfalls wie die 10 Jahre lange Tätigkeit von A als ... bewertet wurde. Diese Tätigkeit scheint zwar im „Leistungsvergleich“, nicht aber in der „Gegenüberstellung“ auf, und im Amtsvorschlag wird sie überhaupt nicht erwähnt. Der Administratorentätigkeit wird bei allen Besetzungen von Schulleitungen (bundesweit) großes Gewicht im Hinblick auf Leitungs-, Organisations- und administrative Kompetenz beigemessen, und im Bereich des Bundesdienstes haben auch Stellvertretungsfunktionen eine Wertigkeit. Auch die Dauer der Ausübung einer (stellvertretenden) Funktion ist in der Regel nicht unwesentlich. Aus den Unterlagen ist nicht ersichtlich, ob – falls die ... überhaupt gewertet wurde (im Rahmen des 1. Kriteriums) - der Umstand, dass A die Jahre und jedenfalls einmal wöchentlich ausübte und B erst seit dem Schuljahr ..., bei der Punktevergabe berücksichtigt wurde. Das Gleiche gilt für die Mitgliedschaft und die Leitung im Schulentwicklungsteam.

Da die Tätigkeiten im ... und in der Personalvertretung in einem anderen Verfahren zur Besetzung einer Schulleitungsfunktion hervorgehoben wurden, scheint es angebracht festzuhalten, dass diesen Tätigkeiten im gegenständlichen Verfahren offenbar nur untergeordnete Bedeutung beigemessen wurde. Der Schluss, dass dies möglicherweise deshalb der Fall war, weil sich ein Plus für die Bewerberin ergeben hätte (im anderen Auswahlverfahren brachte es ein Plus für den Bewerber), ist wohl nicht ganz von der Hand zu weisen.

Zur Beurteilung des Kriteriums „2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, ...-Grundkompetenzen“ hält der Senat fest, dass jedenfalls bemerkenswert ist, dass im „Leistungsvergleich“ an erster Stelle die ...-Kompetenzen genannt wurden, obwohl diese nach der Formulierung des Kriteriums nicht die wesentlichsten sein dürften. Dieser Umstand erweckt zumindest den Verdacht, dass B ...-Studium gegenüber A's „...unterstützen ...unterricht“ hervorgehoben werden soll. Nicht nachvollziehbar ist weiters, dass die „finanzielle(!) Abwicklung des regionalen

Netzwerkes ...“ durch B vermerkt wurde, aber - z. B. - nicht A's Projekt „...“, das sie in Zusammenarbeit mit dem Ministerium, dem LSR usw. durchführte, oder der ...-Wettbewerb.

Im Amtsvorschlag ist B betreffend lediglich von „zahlreichen Unterrichtsprojekten vorwiegend im ... Bereich“ und seiner „...-Ausbildung“ die Rede, ohne dass die „Unterrichtsprojekte“ (beispielhaft) genannt wurden. A betreffend wurde ausgeführt, sie habe zahlreiche Schulprojekte durchgeführt, genannt wurden Mit dem „Leistungsvergleich“, der „Gegenüberstellung“ und den Ausführungen im Amtsvorschlag ist jedenfalls nicht dargelegt, dass die Vergabe von jeweils ... Punkten auf einer objektiven Grundlage beruht.

Zur Vergabe der Punkte – 10 für B und 5 für A – für das Kriterium „3. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen“ hält der Senat fest, dass sich diese (ebenfalls) weder aus der „Gegenüberstellung“, noch aus dem Amtsvorschlag nachvollziehen lässt. Im Amtsvorschlag wurde eingangs hervorgehoben, dass B seit mehr als ... Jahren in unterschiedlichen Bereichen ... aktiv sei, und anschließend wurde festgehalten, dass er vor(!) Beginn seiner schulischen Berufstätigkeit zeitweise wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für ... und freier Mitarbeiter ... gewesen sei. Weiters habe er im Rahmen seiner unterschiedlichen ...-Projekte mit der Universität ... kooperiert. Inwiefern es sachlich gerechtfertigt sein soll, dass A's – laut Amtsvorschlag - „weit gestreute Erfahrungen mit außerschulischen Einrichtungen“ nur mit der Hälfte der Punkteanzahl bewertet wurde, ist für den Senat absolut nicht nachvollziehbar, und im Übrigen auch nicht für E. Immerhin veranstaltete A als ... seit ... (also offenbar bis dato) Seminare und Projekte in Zusammenarbeit mit der ... Gesellschaft, den Fachhochschulen, der ... Universität und der ... Universität und ist Mitglied der Gutachterkommission für ...

Betreffend das Kriterium „4. Aus- und Weiterbildung im Bereich des Managements (beide ... Punkte)“ hält der Senat fest, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb auch die stellvertretende Tätigkeit als ... – und nicht „nur“ die Ausbildung dazu – im Rahmen dieses Kriteriums bewertet wurde (im vorhin angesprochenen „anderen“ Auswahlverfahren wurde die Tätigkeit als ... jedenfalls nicht im Rahmen dieses Kriteriums bewertet). Zur Ausbildung für die ... ist festzuhalten bzw zu wiederholen, dass B diese erst vor einem Jahr begann, also in engem zeitlichen Zusammenhang mit sei-

ner Bewerbung, während A die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen schon im Schuljahr ... begann und ... abschloss.

Für die Erfüllung administrativer Aufgaben (Auswahlkriterium nach § 207f Abs. 2 Z 2 BDG) bekamen die Bewerberin und der Bewerber jeweils ... Punkte, und zwar für: „...“. Es ist bemerkenswert, dass es keinen Unterschied macht, ob die Tätigkeit schon seit ... Jahren oder erst seit einem Jahr ausgeübt wird.

Ein Minus von ...Punkten für A ergab sich auch beim Kriterium „Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule“ (Beurteilung gemäß der Verordnung des LSR), und wurde dazu auf die „Beilage“ verwiesen. Vermutlich ist mit „Beilage“ der „Leistungsvergleich“ gemeint. Zur Beurteilung der Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers „... in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen“ verweist der Senat auf seine Ausführung zum 3. Ausschreibungskriterium und hält darüber hinaus fest, dass die Darstellung in diesem „Leistungsvergleich“ (siehe Seite 9) ausgesprochen tendenziös ist. B betreffend wurden Tätigkeit bei ..., Aktivitäten im ... Bereich, Tätigkeiten im ... Bereich (...) penibel aufgelistet, während A's Kooperationen mit außerschulischen Einrichtungen zusammengefasst dargestellt wurden. Die Vergabe von ... Punkten an den Bewerber und von ... Punkten an die Bewerberin auf der Basis dieses „Leistungsvergleichs“ kann nur als unsachliche Bevorzugung des Bewerbers angesehen werden.

Das Anhörungsverfahren an der Schule ergab laut Amtsvorschlag die Reihung von B an die 1. und von A an die 3. Stelle. Der Dienststellenausschuss (DA) reihte B an die 1. und A an die 2. Stelle. Der Fachausschuss (FA) reihte die Bewerberin und den Bewerber ex-aequo an die 1. Stelle. Der FA führte in seiner Begründung für die Reihung aus, dass einzelne Begründungen des DA „nicht völlig mit den Beobachtungen (Anmerkung: der Vertreter des FA) bei der Präsentation übereinstimmen“. Der Senat hält zur Reihung der „Schulpartner“ fest, dass es mangels einer vorgelegten Begründung für die Reihungen (abgesehen von jener des FA) und auf Grund des glaubwürdigen Vorbringens der Antragstellerin, nämlich sie habe schon zu Beginn des Auswahlverfahren gehört, dass „die Schule“ einen Direktor bevorzugen würden, da einer Frau nicht zugetraut werde, mit „Buben und Kindern mit Migrationshintergrund“ zurechtzukommen und dass „körperliche Unzulänglichkeiten“ ins Treffen geführt wor-

den seien, kein Indiz dafür gibt, dass die Reihungen nach rein sachlichen Kriterien erfolgten.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die vorliegende Eignungsbeurteilung auf einer Großteils sachlich nicht nachvollziehbaren Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungskriterien, der administrativen Kompetenzen, der „Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule“ sowie auf einer ebenfalls sachlich nicht nachvollziehbaren Reihung der Bewerberin und des Bewerbers durch ... beruht.

Die Begründung für die Reihung von B an die 1. und von A an die 2. Stelle des Dreivorschlags ist in keiner Weise geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die Eignungsbeurteilung nicht auf geschlechtsspezifischen Motiven beruht.

Der Senat stellt daher fest, dass die Reihung von A an die 2. Stelle des Dreivorschlags des LSR für ... zur Besetzung der Leitung des BG/BRG X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Empfehlung:

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, dem Dreivorschlag nicht zu folgen, sondern A mit der Leitung des BG/BRG X zu betrauen.

Wien, im September 2012