

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „einer Direktorin/eines Direktors am BG/BRG X, ...“, auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „einer Direktorin/eines Direktors am BG/BRG X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

**Begründung**

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Sie habe sich fristgerecht für die Planstelle „einer Direktorin/eines Direktors am BG/BRG X“ beworben. Nach dem Einreichen ihrer Unterlagen beim Landesschulrat für X (LSR X), nach Durchlaufen des Assessment-Centers (AC), nach dem Hearing und allen anderen erforderlichen Bewerbungsmaßnahmen habe sie bei der Akteneinsicht beim LSR X, erfahren, dass sie trotz ihrer eindeutig besseren Berufsbiographie und höheren Qualifikationen im Reihungsvorschlag des politisch besetzten Kollegiums des LSR X, für die Leitung des BG/BRG X nur Zweitgereichte sei.

Hinsichtlich dieses Reihungsvorschlages sei dem Kollegium des LSR X nach Betrachtung aller angeführten Kriterien und nachgewiesenen Kompetenzen der beiden Bewerberinnen Folgendes vorzuwerfen: dass der Reihung unsachliche Überlegun-

gen in Richtung Ämterpatronage zugrunde liegen, objektiv belegte Fakten seien ignoriert oder kleingeredet worden, um das gewünschte Ergebnis irgendwie herleiten zu können.

Es liege der Verdacht nahe, dass es sich bei diesem Reihungsvorschlag des politisch besetzten Kollegiums des LSR X um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung handle, denn bei den vorletzten Personalvertretungswahlen (PV-Wahlen) im Jahr ... habe sie mittels einer von ihr angeführten Gegenliste am ... Bundesrealgymnasium X die damals amtierende, von der Österreichische Professoren Union (Die ÖPU ist ein Wahlbündnis für die Personalvertretungswahlen im Bereich der Allgemein bildende höhere Schule (AHS)) gestellte Dienststellenausschuss-Vorsitzende zur Abwahl gebracht und zwar mit einer ...%igen Mehrheit (... zu ... Stimmen). Da diese abgewählte Kollegin auch auf der AHS-Fachausschuss (FA) X-Liste für die ÖPU kandidiert habe, habe der damalige ÖPU-AHS-FA Vorsitzende ... alles andere als eine Freude mit ihr gehabt. Dieses offensichtlich parteipolitisch motivierte Ressentiment habe sich ebenso auf seine Nachfolgerin ... übertragen, welche genauso vehement wie ihr Vorgänger sowohl im AHS-FA X als auch im Kollegium des LSR X massiv gegen ihre Bestellung am BG/BRG X eingewirkt habe.

Des Weiteren verweise sie auf das in der Ausschreibung angeführte Ende der Einreichfrist von Unterlagen. Dieses sei bis längstens ... gewesen. Ihrer Mitbewerberin sei es dennoch möglich gewesen nach Ablauf dieser Frist Qualifikationen zu erwerben. Im Gegensatz dazu sei ihr die Teilnahme an einer solchen PH-Leiterqualifikationsausbildung von der Präsidentin des LSR X quasi verwehrt worden. Dem Antrag angeschlossen waren neben der Ausschreibung, der Reihungsvorschlag des LSR X, ein E-Mail von A an den LSR betreffend des Schulmanagementkurses, eine Stellungnahme von A betreffend dem Reihungsvorschlag und ein Zeitungsartikel der „...“.

Auf Ersuchen der B-GBK nahm die Amtsführende Präsidentin des LSR X ... mit ... wie folgt Stellung: „Für das Auswahlverfahren für die Besetzung der Stelle einer Direktorin/eines Direktors am BG/BRG X wurden die im § 207 BDG genannten Auswahlkriterien und angeforderten Ernennungserfordernisse herangezogen und gesetzeskonform abgehandelt. Die im Schreiben vom ... von A aufgestellten Behauptungen entbehren jeglicher sachlicher Grundlage....“

Mit der Stellungnahme des LSR X wurde u.a. der Reihungsvorschlag der Amtsführenden Präsidentin des LSR X vom ... an die B-GBK übermittelt. Darin wurde darauf hingewiesen, dass die dritte Bewerberin ihre Bewerbung zurückgezogen habe, da sie mit einer Leitungsfunktion in einer anderen Schule betraut worden sei. Somit habe es für die ausgeschriebene Planstelle nur zwei Bewerberinnen gegeben A und B. Der Reihungsvorschlag erhielt eine tabellarische Gegenüberstellung der erforderlichen besonderen Kenntnisse und Qualifikationen der Kandidatinnen:

**„1.: Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie hohes Maß an sozialer Kompetenz**

**Table 1 Leitungskompetenz**

<b>B</b>	<b>A</b>
<i>Leitung von SCHILFs an verschiedenen Schulen</i>	<i>Leitung von Arbeitsgruppen SKRDP und VWA</i>
<i>Leitung von Schulveranstaltungen im Ausland</i>	<i>Leitung von Projektwochen</i>
<i>Leitung der Nachmittagsbetreuung</i>	<i>Leitung: Tag der offenen Tür</i>
<i>Leitung von Projektwochen</i>	<i>Personalvertretungsobfrau</i>
<i>Jugendleiterin beim ...verein</i>	
<i>Leitung Festprogramm ...</i>	

**Table 2 Organisationstalent**

<b>B</b>	<b>A</b>
<i>Fachkoordinatorin für Französisch</i>	<i>Organisation Tag der offenen Tür</i>
<i>Fachkoordinatorin für Musik</i>	<i>Organisation von schulischen Projekten</i>
<i>Organisation Veranstaltungen beim ...verein</i>	<i>Organisation Arbeitsgruppen SKRDP und VWA</i>
<i>Organisation des Festprogramms an der Schule</i>	<i>Mitgestaltung diverser Ausstellungen</i>

**Table 3 Personalentwicklungskompetenz**

<b>B</b>	<b>A</b>
<i>Ausbildung von Jugendlichen beim ...verein</i>	<i>Leadership: Frauen — Führen — Schulen</i>
<i>Personalentwicklungsstrategie für Führungskräfte</i>	<i>Lehrgang Mentorinnenausbildung</i>
<i>Lehrgang Betreuungslehrer im UP</i>	<i>Lehrgang Betreuungslehrer im UP</i>
<i>Lehrgang Mentorinnenausbildung</i>	
<i>Lehrgang: Train the Trainer</i>	

**Table 4 Hohe soziale Kompetenz**

<b>B</b>	<b>A</b>
<i>Klassenvorstand</i>	<i>Klassenvorstand</i>
<i>Fachkoordinatorin für Musik</i>	<i>Tätigkeit in der Personalvertretung</i>
<i>Fachkoordinatorin für Französisch</i>	<i>Mitglied im SGA</i>

## 2.: Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen

Tabelle 5 Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement

<b>B</b>	<b>A</b>
Arbeitsgruppe zur SKRDP und VWA	Mitglied Steuerungsgruppe
Arbeitsgruppe zur Stundenplanerstellung	Leitung von Projektwochen
Projekt Schulung zur VWA an anderen Schulen	ÖKS — Projekte über drei Jahre
Leitung von Projektwochen	Organisation von schulischen Projekten
Projekt Aufbau der Nachmittagsbetreuung	Projekte mit Volksschulen und BHS
Mitglied im Qualitätsteam der Schule	
Projekt Festprogramm an der Schule	
Organisation von Trekkingreisen weltweit	
Organisation Schüleraustausch mit franz. Schule	
Organisation Schüleraustausch mit ital. Schule	

Tabelle 6 IKT-Grundkompetenz

<b>B</b>	<b>A</b>
Keine Angaben	Keine Angaben

## 3.: Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen

Tabelle 7 Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen

<b>B</b>	<b>A</b>
Jugendleiterin beim österreichischen ...verein	Kooperationspartnerin KF Universität X
Lehrtätigkeit in der außerschulischen Erwachsenenbildung	Berufserfahrung als Textildruckzeichnerin
Organisation von Trekkingreisen weltweit	Mitarbeit bei ProTalent
Zusammenarbeit mit Reisebüros	Lektorin an ...universität
Zusammenarbeit mit Reiseveranstalter	Referentin an Kunsthochschule X
Zusammenarbeit mit Konsulaten	Ausstellungsbeteiligungen

## 4.: Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management

Tabelle 8 Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management

<b>B</b>	<b>A</b>
Konfliktmanagement	Lehrgang Training for the Job
Gender & Diversity Management	Leadership: Frauen — Führen — Schulen
Dialogische Führung - Kommunikation und Dialog im Schulalltag	Einführung in das systemische Coaching
Personalentwicklungsstrategie für Führungskräfte	Stärke statt Macht (Workshop mit ...)
Burnout-Stressmanagement	Früherkennung und Krisenintervention
NLP Basisseminar	Selbstvertrauen und soziale Kompetenz

<i>Train the Trainer Lehrgang</i>	<i>Selbstmanagement nach dem Zürcher — Ressourcen-Modell</i>
<i>Lehrgang: Systemische Schulentwicklungsberatung</i>	<i>Lehrgang für Betreuungslehrer im UP</i>
<i>Mentorinnenausbildung</i>	<i>Mentorinnenausbildung</i>
<i>Lehrgang für Betreuungslehrer im UP</i>	
<i>Selbstmanagement nach dem Zürcher — Ressourcen-Modell</i>	

### **5.: Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung**

**Tabelle 9 Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung**

<b>B</b>	<b>A</b>
<i>Leitung des Festprogramms ...</i>	<i>Leitung: Tag der offenen Tür</i>
	<i>Personalvertretungsobfrau</i>

**Tabelle 10 Kompetenzen als**

<b>B</b>	<b>A</b>
<i>Mentorin</i>	<i>Mentorin</i>
<i>Betreuungslehrerin für UP</i>	<i>Betreuungslehrerin für UP</i>
<i>Systemische Schulentwicklerin</i>	<i>Expertin für Kriseninterventionen</i>
<i>Konfliktmanagerin</i>	<i>Expertin für systemisches Coaching</i>
<i>Kommunikatorin</i>	<i>Medienkompetenz</i>
<i>Personalentwicklerin</i>	<i>Expertin für Drogen- und Gewaltprävention</i>
<i>Expertin für NLP</i>	
<i>Expertin für Suizidprävention</i>	
<i>zertifizierte Glückslehrerin</i>	

Gemäß der Aufzählung nach § 207 f Abs. 2 Ziffer 1 Beamtendienstrechtsgesetzes (BDG) erfüllt B die angeführten fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten im weitergehenden Ausmaß als die Mitbewerberin, weshalb gemäß den Bestimmungen des BDG eine Erstreihung von B zu erfolgen hat.

Eine vergleichende Analyse der weiteren Auswahlkriterien gemäß § 207 f BDG ergäbe folgendes Ergebnis: Hinsichtlich der im § 207 f Absatz 2 Ziffer 2 und 3 zu Grunde gelegten Kriterien wird festgestellt, dass beide Bewerberinnen gemäß:

§ 207 f Absatz 2 Ziffer 2 lit. a über eine ausgezeichnete Dienstbeurteilung verfügen.

§ 207 f Absatz 2 Ziffer 2 lit. b sich in der Erfüllung administrativer Aufgaben bestens bewährt haben.

Die erbrachten Leistungen können wie folgt dargestellt werden:

Zu Ziffer 2: Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben:

- In pädagogischer Hinsicht verfügen beide Kandidatinnen über ausgezeichnete Dienstbeurteilungen, die ihnen überdurchschnittliche Erfolge in Unterricht und Erziehung attestieren. Alle Beurteilungskriterien des Berichts der Dienstlichen Leistungen wurden bei beiden Kandidatinnen erheblich überschritten.
- Administrative Tätigkeiten der Gegenüberstellung:

Anmerkung: Nachdem sich Tätigkeiten beider Kandidatinnen (Mitarbeit bei Stundenplanerstellung, Mithilfe Lehrfächerverteilung etc.) in verschiedenen Bereichen widerspiegeln, wird auf eine erneute Aufzählung verzichtet und weitere wesentliche Tätigkeiten aufgezählt:

<b>B</b>	<b>A</b>
... — ... Leitung der Nachmittagsbetreuung	Klassenvorstand
Klassenvorstand	Kustodentätigkeit
Fachkoordinatorin	Organisation Kunstvermittlungsprojekten
Leitung von Sportwochen	Kooperationspartnerin mit ... Universität
Organisation Schüleraustausch	Seit ... Fachkoordinatorin BE
... — ... Fachkoordinatorin für Musik und Französisch	Mitglied verschiedener Arbeitsgruppen
Mitarbeit und Organisation von schulischen Großprojekten	Mitarbeit und Organisation von schulischen Großprojekten

**Resümee:** Gemäß dieser Aufstellung nach BDG § 207 f Abs. 2 Ziffer 2 lit, b sind beide Kandidatinnen hervorragend geeignet, allerdings hat B durch die Implementierung und Leitung der Nachmittagsbetreuung in diesem Bereich höhere Kompetenzen bewiesen.

Weitere Kenntnisse und Fähigkeiten, die gemäß § 207 f Absatz 2 Ziffer 3 BDG zu subsumieren sind, finden gemäß Verordnung des Landesschulrates Berücksichtigung und werden im folgenden Punkt aufgelistet:

Gegenüberstellung der Kandidatinnen in tabellarischer Form:

<b>B</b>	<b>A</b>
	Arbeit in der Interessensvertretung als Vorsitzende des DA am X
Zertifizierte Glückslehrerin	Mitglied im SGA
NLP Basis Seminar	Lehramtsprüfung für Hauptschulen für Bildnerische Erziehung
Studienabschluss Hochschule für Musik und darstellende Kunst und Romanistik an der ... Universität	Studienabschluss an der ... Universität für Kunstgeschichte und Deutsche Philologie
Erweiterungsstudium Italienisch Lehramt an der Romanistik der ... Universität	Studienabschluss an der ... Universität
Leitung von SCHILF-Veranstaltungen zur VWA an zahlreichen ... Gymnasien	Lektorentätigkeit an der ... Universität für Pädagogische Professionalisierung

**Resümee:**

In der Gegenüberstellung der besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht in der Ausschreibung angeführt wurden und gemäß Z1 nicht zu berücksichtigen waren, ergibt sich folgendes Bild:

B hat ein vollständiges Lehramtsstudium und ein Erweiterungsstudium absolviert, hat sich in ihrer Führungskompetenz professionalisiert und eine breite Erfahrung in der Lehrtätigkeit an der AHS. A hingegen hat eine Berufsausbildung, eine Ausbildung als Hauptschullehrerin, ein Diplomstudium und ein Lehramtsstudium. Beide Kandidatinnen sind in der Lehrerfortbildung tätig. In Hinblick auf eine Leitungsfunktion **sind beide Bewerberinnen gleich geeignet**, beide haben im Bereich Leadership Fortbildungen besucht. A hat in ihrer Tätigkeit als Personalvertreterin Erfahrung gesammelt und Kompetenz bewiesen.

## II.) Verordnung des Landesschulrates für X

Die in der Verordnung des Landesschulrates für X vom ... geforderten Verfahrens Bestimmungen wurden eingehalten.

Auswahlkriterien, welche lt. Verordnung anzuwenden sind, Darstellung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, welche für die angestrebte Leitertätigkeit relevant sind:

### 1. **Berufsbiografie**

Die Angaben zur **Berufsbiografie** wurden überprüft und für richtig befunden.

Die Aufstellung hält fest, dass beide Bewerberinnen in allen wesentlichen Tätigkeitsfeldern (Schulmanagement, Pädagogik, Qualitätsmanagement, Fortbildung/Ausbildung, und schulnahe Tätigkeitsbereiche) im Bereich Schule Aktivitäten entwickelt und Erfahrungen gesammelt haben.

Im direkten Vergleich zeigt sich, dass beide Bewerberinnen beinahe gleichauf liegen. Im Fortbildungsbereich liegt B vor allem durch den Abschluss eines Lehrgangs zur Schulentwicklung vorne (siehe zusätzliche Ausbildungen unter „besondere Kenntnisse und Qualifikationen“), während hingegen A durch die Tätigkeit in der Personalvertretung Erfahrungen und Kompetenzen gesammelt hat.

### 2. **Assessment-Center**

<b>Name</b>	<b>Datum</b>	<b>AC-Bewertung</b>	<b>Gesamtkalkül</b>
<b>B</b>	...	1,6	Sehr gut geeignet
<b>A</b>	...	1,3	Sehr gut geeignet

Beide Kandidatinnen sind sehr gut geeignet.

### 3. **Anhörungsverfahren an der Schule**

Entsprechend der Verordnung wurde am ... das Anhörungsverfahren an der Schule durchgeführt. Nach dem Hearing haben Lehrer/innen, Eltern und Schüler in einem eigenen Meinungsbildungsprozess eine Stellungnahme erarbeitet und dem LSR übermittelt

Zu folgenden Themen wurden Fragen gestellt:

1. Führungsstil und Schulklima
2. Vorstellungen zur weiteren Entwicklung der Schule
3. Spezifische Schwerpunkte der Schule

B hat konkretere Vorstellungen von der Zukunft der Schule, wobei sie als „Hauskandidatin“ hier sicher einen Vorteil hat. A hat die Schule vor dem Anhörungsverfahren besucht und konnte einen Eindruck von Schulleben gewinnen. Ihre Vorstellungen sind eher allgemein gehalten und in der Beantwortung der Fragen blieben konkrete Punkte offen. In der Präsentation und Vorstellung der eigenen Person gelang es B ihre Präsentations- und Kommunikationskompetenz deutlich zu zeigen: Im Eingangsstatement wurden die Begriffe Begeisterung, Wertschätzung, Leistung, Zielorientiertheit und Training in einer kreativen Art und Weise angesprochen. A sprach von ihrer reichen Erfahrung, ihrem kreativen Denken, von Empathie, strategischem Denken und der Bedeutung der Schulpartnerschaft. Im Vergleich der Kandidatinnen präsentierte sich B eindeutig kreativer, konkreter, strukturierter und führungskräftiger als A.

### 4. **Stellungnahmen der Personalvertretungsgremien**

#### **a) Dienststellenausschuss der Lehrerinnen**

Beim Hearing am ... waren 39 von 52 Kolleginnen und Kollegen anwesend, Etliche Kolleginnen und Kollegen waren krankheitshalber entschuldigt oder Begleiter/innen auf einer Sprachwoche. Bei der Abstimmung der Lehrer/innen stimmte eine klare Mehrheit der Anwesenden, nämlich 28 Personen (72%) für B, 10 Personen stimmten für A (26 %) und eine Person stimmte ungültig. 25% der Kolleginnen und Kollegen waren aus den genannten Gründen nicht anwesend.

Die Stellungnahme begründet die Entscheidung folgendermaßen:

1. Führungsstil: B beschreibt ihren angestrebten Führungsstil als dialogisch und situativ, wichtige Grundelemente für sie sind Fördern und Fordern, ein positiv besetzter Leistungsbegriff, Freiräume, Eigenständigkeit und menschliche Wärme. Besonders hervorgehoben werden die Klarheit und Transparenz in B Führungsvorstellungen, die glaubhaft vermittelt wurden.
2. Vorstellungen zur weiteren Entwicklung der Schule und zukünftige spezifische Schwerpunkte  
B hält einen spezifischen Schwerpunkt, der sich vom Angebot der umliegenden Schulen abhebt, für wichtig. Die ... beginnende Semestrierung könnte zum Nachschärfen des Schulprofils genutzt werden. Als Ansatz für einen möglichen, noch gemeinsam zu erarbeitenden Schwerpunkt würden sich ihrer Meinung nach Gesundheit und Sport anbieten.

Verstärkte Sporteinheiten (mehr Sportangebote vor oder nach der Schule, ev. Sportklasse, „...“-Einheiten in den Unterricht einbauen ...), gesunde Ernährung und Lebensweise sowie Mentaltraining (sich Ziele setzen, Stressbewältigung, Resilienz...) sollen Schüler/innen zur mehr Leistungsfähigkeit verhelfen und sie zu ausgewogenen Persönlichkeiten heranreifen lassen.

Das vergrößerte Angebot für Schüler/innen macht es notwendig, dass die Verteilung der Werteinheiten mit allen Betroffenen besprochen und im Konsens beschlossen wird.

B ist sehr klar auf alle vom SGA und dem Publikum gestellten Fragen eingegangen und hat diese konkret, einerseits mit Weitblick und andererseits mit Einblick in die örtliche Schullandschaft, beantwortet, B hat ihre fachliche Kompetenz und ihre Führungsqualitäten nicht nur außerschulisch, z.B. als Bergführerin und Koordinatorin beim ...verein, sondern auch innerschulisch vielfach unter Beweis gestellt, z.B.:

- durch ihre Mitarbeit am Entwicklungsplan der Schule sowie in der Steuergruppe
- durch den Aufbau und die langjährige Leitung der Nachmittagsbetreuung
- durch ihre Tätigkeit als Multiplikatorin für Fortbildungen zur VWA und ihren Einsatz für eine optimale Vorbereitung der NRP
- durch Leitung von Sprach- und Sportwochen und Schikursen
- durch ihre Betreuer Tätigkeit für Unterrichtspraktikant/inn/en
- durch ihre langjährige Tätigkeit als Fachkoordinatorin

B wird in unserem Kollegium für ihre Kommunikations- und Vermittlungsfähigkeit, ihr Eintreten für klare Werte und Transparenz, ihren Fleiß, ihre Begeisterungsfähigkeit, ihren klaren Blick, ihre teilnehmende Ruhe und Gelassenheit und ihre absolute Unbestechlichkeit sehr geschätzt.

Auf A wird in der Stellungnahme nicht eingegangen.

#### b.)Stellungnahme der Elternvertretung

Der Elternverein des BG/BRG X hat hinsichtlich der Bewerbung von A und B für das Amt der Direktorin am ... beraten und einstimmig für B gestimmt. Die Elternvertreter halten fest, dass sich beide Kandidatinnen bei ihrer Bewerbung für das Amt der Schulleiterin hervorragend präsentiert haben und dass beide aus Sicht des Elternvereines auf Grund ihrer beruflichen Kenntnisse und Zusatzausbildungen auch alle fachlichen Qualitäten dazu haben. Die Wahl fand öffentlich im Kreis der Vorstandsmitglieder statt. Begründet wird die Entscheidung für B mit der von B präsentierten Klarheit und der Vielfalt der Ideen in ihrer Darstellung zur Zukunft der Schule. Positiv vermerkt wird, dass B konkrete und realistische Lösungsansätze dargestellt hat. Auf A wird in der Stellungnahme nicht weiter eingegangen.



*c.) Stellungnahme der Schülerinnenvertretung*

*Die Schülerinnenvertretung des BG/BRG X hat nach interner Diskussion B als geeignetere Kandidatin für Schulleitung an der AHS X befunden.*

*Folgende Argumente waren ausschlaggebend für die Entscheidung:*

- *Ihre Vision eines schulspezifischen Schwerpunktes in Richtung Sport/Gesundheit*
- *B ist unter den Schülerinnen für ihre hohe Zielstrebigkeit und ihr Engagement auch außerhalb des Regelunterrichts bekannt.*
- *Ihr selbstbewusstes Auftreten und ihre hervorragenden Präsentationsfähigkeiten sind von hoher Relevanz für kommende Schulveranstaltungen.*

*Auf A wird in der Stellungnahme nicht näher eingegangen.*

*d) Fachausschuss für Bundeslehrer an AHS*

*Der Fachausschuss hat sich in seiner Sitzung am ... ausführlich mit der Bewerbung um die Stelle eines Direktors/einer Direktorin am BG/BRG X befasst und übermittelt folgende Stellungnahme zu den Bewerberinnen B und A und reiht die Kandidatinnen wie folgt:*

1. B
2. A

*In der Zusammenfassung wird die Reihung folgendermaßen begründet:*

*Laut Bewerbungsunterlagen erscheinen beide Bewerberinnen für die Leitung einer Schule in etwa gleichermaßen qualifiziert. B verfügt über Erfahrungen mit dem deutschen Schulwesen, A mit dem Berufs- und Pflichtschulwesen in Österreich. A erfüllt die Anstellungserfordernisse für Höhere Schulen seit ... durch den Abschluss der Studien für Kunstgeschichte und Deutsch sowie Bildnerische Erziehung. B unterrichtet seit dem Abschluss des Lehramtsstudiums für Französisch und Musikerziehung ... am BG/BRG X und beendet ... ihr Erweiterungsstudium für Italienisch. Beide engagieren sich außerschulisch - A im künstlerisch-kreativen Bereich, B im sportlichen Bereich und als Reiseleiterin. Beiden wird ... durch eine Dienstbeurteilung attestiert, dass sie den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten haben. Beide erreichen im AC-Verfahren im Rahmen der Entscheidungshilfen ein sehr gut geeignet. Die Präsentation und Diskussion der Vorstellungen über die angestrebte Leitungstätigkeit im Rahmen des Hearings an der Schule ist daher aus der Sicht des Fachausschusses in diesem Fall von entscheidender Bedeutung. Das Lehrerkollegium am BG/BRG X hat bis zum Hearing Offenheit gegenüber beiden Bewerberinnen signalisiert und spricht sich nach den Präsentationen mit 28 Stimmen mit deutlicher Mehrheit für B aus. A erhielt 10 Stimmen, eine Stimme war ungültig. Für den Fachausschuss ist dieses Ergebnis sehr gut nachvollziehbar. B hat im Umgang mit den Vorgaben mehr Kreativität und Präzision gezeigt. Bezogen auf die angestrebte Leitungsfunktion stellt sie damit deutlich wahrnehmbar mehr Kompetenz unter Beweis.*

**3. Reihungsvorschlag:**

*Nach Betrachtung aller angeführten Kriterien und nachgewiesenen Kompetenzen ist dem Kollegium des LSR X folgende Reihung der Bewerberinnen für die Leitung des BG/BRG X vorzuschlagen:*

1. B
2. A

Laut Ausschreibung der Stelle einer Direktorin/eines Direktors am BG/BRG X sind neben den allgemeinen Voraussetzungen (Unbescholtenheit, eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen,...) für die Bewerbung folgende besondere Kenntnisse und Qualifikationen gefordert: Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie hohes Maß an sozialer Kompe-

tenz, Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen, Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen, Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management, Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte die Antragstellerin (AS) ergänzend zum Antrag Folgendes aus: Das Verfahren laufe seit beinahe ... Jahren und der Sachverhalt sei relativ komplex und rechtlich problematisch. Die fehlenden Qualifikationsnachweise der Mitbewerberin könnten ein Grund dafür sein, warum das Bestellungsverfahren bereits im ... Jahr sei und somit eine Nachqualifizierung der Mitbewerberin erwirkt werden sollte. Das sei ein bewusster Eingriff in ein laufendes Bestellungsverfahren. Der Reihungsvorschlag sei diskriminierend. Bei den vorletzten PV-Wahlen sei sie (die AS) die DA-Vorsitzende an ihrer jetzigen Schule, dem ... Bundesrealgymnasium in X, gewesen und habe mittels einer von ihr unparteilich geführten Gegenliste die damals amtierende und von der ÖPU gestellte DA-Vorsitzende mit ... prozentiger Mehrheit zur Abwahl gebracht. Auf Nachfrage der Vorsitzenden, antwortete die AS, dass die ÖPU eine ÖVP-Lehrer Organisation sei. Die AS führte weiters aus, dass diese abgewählte Kollegin auch im AHS-FA der Liste X für die ÖPU kandidiert habe. Der damalige FA Vorsitzende ..., Vorgänger von ..., sei gleichzeitig AHS-FA Vorsitzender gewesen und habe mit der Abwahl keine Freude gehabt. Dieses offensichtlich parteipolitisch motivierte Ressentiment habe sich auf die Nachfolgerin, ..., welche jetzt FA Vorsitzende sei, übertragen. An diesem Gymnasium, wo jetzt ... Direktorin sei, sei der Vorgänger somit gleichzeitig Direktor und FA Vorsitzender gewesen.

Die Frage der Vorsitzenden, ob die Leitung des FA der ÖPU angehöre, bejahte die AS. Das sei immer so gewesen. Im vorliegenden Reihungsvorschlag der amtsführenden Präsidentin des LSR X vom ... seien die allgemeinen Anstellungserfordernisse und die besonderen Erfordernisse laut Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) nicht gesetzeskonform berücksichtigt worden. Sie sei in den Bewertungen hinsichtlich ihrer besonderen Kenntnisse und Qualifikationen diskriminiert worden. Laut BDG sei es so, dass wenn man bereits nach Prüfung des Punkt eins (Leistungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie hohes Maß an sozia-

ler Kompetenz) feststellen könne, dass die/der andere BewerberIn besser geeignet sei, der nächste Punkt (Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement) nicht mehr zum Tragen komme. Direktorin ... habe Kenntnisse und Qualifikationen angeführt, die B gar nicht habe.

Betreffend der Stellungnahme des LSR, in welcher die E-Mails betreffend des Schulmanagementkurses vom ... und die dazugehörige Detailansicht der Lehrveranstaltung enthalten sind, führte die AS folgendes aus: B habe im Februar einen Schulmanagementkurs begonnen, welcher eigentlich nur für bereits mit einer Schulleitung betrauten DienststellenleiterInnen vorgesehen sei. Sie (AS) habe sich deshalb an die Präsidentin, die Vizepräsidentin und die Personalchefin gewandt, da sie vermutet habe, dass bereits eine Entscheidung hinsichtlich der LeiterInnenbestellung in X gefallen sei und wollte im Sinne einer Gleichbehandlung der Bewerberinnen ebenfalls zu dem Schulmanagementkurs zugelassen werden. Laut Präsidentin sei das Seminar ein Angebot für LehrerInnen, Abteilungsvorstände, Klassenvorstände und DirektorInnen aller höheren Schulen gewesen. Laut Programm des Schulmanagementseminares von damals, sei die Lehrveranstaltung allerdings nur für eingeladene DirektorInnen zu buchen gewesen. Bei einem anderen Seminar habe sie (AS) die zuständige Vortragende darauf angesprochen und diese habe ihr gesagt, dass für B ein Platz geschaffen worden sei. Im Reihungsvorschlag sei vermerkt worden, dass sie beide (B und die AS) im direkten Vergleich beinahe gleichauf liegen, B jedoch durch den Abschluss des Lehrganges zur Schulentwicklung im Fortbildungsbereich vorne liege. Laut der Vortragenden habe B danach an keinem weiteren Lehrgang mehr teilnehmen dürfen. Viele der angeführten Qualifikationen von B würden nicht stimmen und dafür habe sie Belege.

Die Frage, ob der Schulmanagementkurs eine Voraussetzung für diese Planstelle gewesen sei, verneinte die anwesende Dienstgebervertreterin.

Die AS entgegnete, dass es nicht herangezogen werden dürfte und dass auf Seite sechs in der Stellungnahme dezidiert stehe, dass es herangezogen worden sei und das sei das Problem.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... stimmte zu, dass man betreffend des Anmeldevorganges einen Kurs nur buchen könne, wenn man dazu berechtigt sei und insgesamt seien Kurse nur innerhalb eines bestimmten Zeitfensters buchbar.

Auf die Frage, ob der Lehrgang, der dem Senat mit der Stellungnahme vorgelegt worden sei und jener, den die AS zuvor vorgelegt habe ein anderer sei, antwortete die Dienstgebervvertreterin, B habe am ... den Lehrgang „Schul- und Dienstrecht für AHS/BMHS“ besucht. Dieser sei offen für alle LehrerInnen und sei auch nicht für die Reihung ausschlaggebend gewesen.

Die AS entgegnete, es stehe aber so im Reihungsvorschlag.

Auf die Frage, ob B den Schulmanagementlehrgang im ... besucht habe, antwortete die AS, dass ihr die Seminarleiterin des Schulmanagementlehrgangs bestätigt habe, dass B dabei gewesen und für sie ein Platz geschaffen worden sei.

Ein Senatsmitglied replizierte, man habe hier zwei unterschiedliche Unterlagen zu Lehrveranstaltungen. Erstens, den „Schulmanagementkurslehrgang Modul 1“ vom ..., wo als Zielgruppe DirektorInnen angegeben seien, und zweitens, die mit der Stellungnahme übermittelte Lehrveranstaltung „Schul- und Dienstrecht für AHS/BMHS“, welche für alle LehrerInnen offen sei. Der einzige Bezug zum Schulmanagement sei, dass unter Organisation das Institut für Schulentwicklung und Schulmanagement angeführt sei.

Die AS meinte, dass so ein Lehrgang mehrere Termine beinhalte und sie vermute, dass es sich hier um eine nicht richtige Darstellung des Sachverhaltes handle.

Das Senatsmitglied fragte, ob die AS vermute, dass die Unterlage zur Lehrveranstaltung nie die offizielle gewesen sei und im Nachhinein geändert worden sei.

Die AS antwortete, das wisse sie nicht, aber es könnte eine andere angegeben worden sein.

Die Dienstgebervvertreterin erklärte, dass es im Zuge der Ausbildung für SchuldirektorInnen in X den Schulmanagementkurs gebe. An diesem dürfen ausschließlich Direk-

torInnen teilnehmen und dazu gebe es weitere buchbare Module. Die Lehrveranstaltung „Schul- und Dienstrecht für AHS/BMHS“ sei ein Modul der Schulmanagementausbildung, welche jedoch für alle offen sei. Der Schulmanagementkurs selbst, könne wirklich nur von DirektorInnen gebucht werden.

Auf Frage eines Senatsmitgliedes, welchen Kurs nun B besucht habe, antwortet die Dienstgebervertreterin, „Schul- und Dienstrecht für AHS/BMHS“.

Ein Senatsmitglied sagte ein, man könne niemandem verbieten sich weiter zu qualifizieren, nur weil ein Verfahren laufe.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, es tue ihr sehr leid, dass das Verfahren so lange dauere und es so viele Schwierigkeiten gebe. Die Schule sei mittlerweile seit ... Jahren mit einer provisorischen Leitung besetzt. Am ... sei die DirektorInnenstelle in X ausgeschrieben worden, am ... sei der Kompetenztermin gewesen und es habe drei Bewerberinnen gegeben. Die Bewerberin neben der AS und B habe ihre Bewerbung zurückgezogen. Aufgrund der ... Besonderheit beim Besetzungsverfahren konnte das Schulhearing nicht stattfinden, da die AS die Voraussetzungen noch nicht gehabt habe. Sie habe noch das Assessmentverfahren abwickeln müssen und es sei zu einem ... monatigen Stillstand im Verfahren gekommen, in denen die Schule gewartet habe. Dass sich die andere Kandidatin in dieser Zeit fortbilde könne man nicht verbieten. Sie habe einen Gutachtensentwurf erstellt und durch einen Irrtum sei ihr Entwurf in einem elektronischen Akt des LSR gelandet. Am nächsten Tag sei die Direktorin der AS im Besitz dieses Entwurfes, der eigentlich ein internes Papier war, gewesen. Am ... habe die AS in einem Telefonat massive Vorwürfe erhoben und sei auch im Besitz des Entwurfes gewesen. Am ... sei ihre offizielle Stellungnahme an die Präsidentin übergeben worden und am ... hätte die Beschlussfassung im Kollegium stattfinden sollen. Das sei dann kurzfristig zurückgezogen worden und ihr Entwurf sei mit ihrem Namen in der „...“ veröffentlicht worden. Der Entwurf sei ein internes Papier gewesen, das nicht für die Öffentlichkeit bestimmt gewesen sei. Am ... sei in der Sitzung des LSR der Reihungsvorschlag mit 14 Stimmen für B abgeschlossen worden. Es sei eine massive Unterstellung, dass man bewusst manipuliert und nachjustiert und ungesetzlich gehandelt habe. Von der zuvor angesprochenen PV-Wahl ... habe sie nichts gewusst und dies sei auch in keinster Weise in den Amtsvorschlag

eingeflossen. Ihre (Dienstgebervertreterin) Motive, wieder zurück nach ... zu gehen, haben sich auf das Pendeln und die Lebensqualität bezogen. Zu dem Schulmanagementkurs am ... habe es keine Einladung seitens des LSR an B gegeben. Das sei in der Zeit gewesen, als man noch gewartet habe, dass die AS zum AC antreten könne.

Die Vorsitzende merkte an, dass es für eine externe Kandidatin schwieriger sei als für eine interne Kandidatin, die bereits jahrelang an einer Schule tätig sei und die alle persönlich kennen würden.

Die Dienstgebervertreterin stimmte dem zu und erklärt, die AS habe im Vorfeld die Möglichkeit gehabt die Schule zu besuchen und sei sehr freundlich empfangen worden. B sei an der Schule eine sehr anerkannte Lehrpersönlichkeit. Die Elternvertreter seien für B gewesen und B sei in ihren Aussagen beim Hearing konkreter gewesen. Man könne auch als Außenstehende gewisse Konzepte konkreter vorlegen. Insgesamt sei die AS sehr gut vorbereitet und souverän gewesen.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob man bei Besetzungen immer auf BewerberInnen warte, wenn diese die Voraussetzungen noch nicht erfüllen, bejahte die Dienstgebervertreterin. Persönlich finde sie das unmöglich, dass ein Dienstgeber warte, bis alle sich qualifiziert haben.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum das mit dem AC so gewesen sei, gab die Dienstgebervertreterin an, es gebe zwei AC im LSR, eines im Herbst und eines im Frühling.

Auf Nachfrage antwortete die Dienstgebervertreterin, dass B ... das AC mit „sehr gut geeignet“ abgeschlossen habe.

Die AS erklärte, dass das AC eine ... Besonderheit sei. Sie habe mit 1,3 und B mit 1,6 abgeschlossen. 1,7 sei bereits „gut“. Komisch sei, dass man rein mathematisch ab 1,5 aufrunde, hier sei man mit 1,6 noch „sehr gut“. Das AC sei nicht verpflichtend, das habe sie an ihrer jetzigen Schule „hautnah“ miterlebt. Einem damaligen Bewerber an ihrer Schule sei das AC sogar erlassen worden.

Der Senat hielt fest, dass die AS im gegenständigen Verfahren dadurch aber nicht schlechter gestellt worden sei, denn man habe auf sie gewartet.

Die AS erwiderte, dass man das AC früher ansetzen hätte können, dann hätte sich B nicht weiter qualifizieren können. Mit dem Eingang der Bewerbungsunterlagen und Ablauf der Bewerbungsfrist darf man sich nicht mehr weiter qualifizieren bzw. dürfte es nicht mehr angerechnet werden.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, welche Weltanschauung sie mit der unabhängigen Liste verbinde und warum sie glaube, dass diese gegenüber der Weltanschauung von B ausschlaggebend gewesen sei, antwortete die AS, dass für sie die Institution Schule als Bildungsanstalt für Kinder und Jugendliche frei von parteipolitischen Gesinnungen zu gestalten sei. Aus diesem Grund habe sie eine parteiunabhängige Liste geführt.

Auf die Frage, welcher parteipolitischen Linie B angehöre, antwortete die AS, der ÖVP, das ließe sich jedoch schwer beweisen. Sie (AS) vermute auch, dass sie diskriminiert worden sei, weil sie ohne Bekenntnis und die Dienstgebervertreterin Theologin sei.

Die AS führte weiter aus, hinsichtlich der Leitungskompetenz sei bei B die „Leitung von schulinternen Veranstaltungen in verschiedenen Schulen“, die Leitung von Schulveranstaltungen im Ausland“ sowie die „Leitung der Nachmittagsbetreuung“ vermerkt. B sei Sprachenlehrerin und deshalb gehören Schulveranstaltungen im Ausland somit zu ihrer ganz normalen Tätigkeit. ... sei die Nachmittagsbetreuung mit zwölf SchülerInnen aufgenommen worden. ... seien 16 SchülerInnen und ... 21 SchülerInnen angemeldet gewesen. Zwischendurch sei wegen Erfolglosigkeit überlegt worden, die Nachmittagsbetreuung wieder einzustellen. Wie man die Leitung der Nachmittagsbetreuung mit ihren Tätigkeiten, zum Beispiel als Personalvertretungsobfrau, wo sie 850 SchülerInnen und 86 LehrerInnen zu vertreten habe, vergleichen könne, sei für sie nicht nachvollziehbar. B sei dazwischen auf Sabbatical gewesen und habe die Leitung der Nachmittagsbetreuung nicht mehr. Bei B sei auch mehr als einmal die Leitung des Österreichischen ...vereins erwähnt worden. Sie frage sich, was diese Funktion mit Leitungskompetenz, Organisationstalent und Personalvertre-

tungskompetenz zu tun habe. B sei nicht, wie angegeben, Sprachkoordinatorin für Französisch und sei das auch nie gewesen. Das könne man im Jahresbericht nachlesen und dies sei ihr auch von KollegInnen von B bestätigt worden. B sei auch nur einmal Fachkoordinatorin für Musik gewesen und nicht wie angegeben von ... bis .... In der Auflistung ihrer (AS) Leitungskompetenzen fehle die Tätigkeit als LehrerInnen-ausbildnerin an der ...Universität im Ausmaß von vier Wochenstunden, ein Arbeitskreis an der pädagogischen Hochschule im Ausmaß von zwei Wochenstunden, sowie ihre Arbeit als Mitglied in der Steuerungsgruppe. Das seien ausschlaggebende Funktionen.

Auf Frage des Senates, wer die Zuteilung zu den einzelnen Kriterien vornehme, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie habe als Grundlage das Gutachten erstellt, welches letztendlich dann im Büro der Präsidentin überarbeitet und unterschrieben worden sei. Sie sei in ihrem Gutachten nach den Vorgaben des BDG vorgegangen. B sei Trainerin für die Arbeitsgruppe „...“ und habe SCHILFs (schulinterne bzw. schulübergreifende Lehrer/innenfortbildung) an vielen verschiedenen ... Schulen gehalten. Bezüglich der Leitung von Veranstaltungen im Ausland sei zu sagen, dass bei der AS auch die Leitung von Projektgruppen stehe. Zur Leitung der Nachmittagsbetreuung erklärte die Dienstgebervertreterin, dass in X der Bedarf ursprünglich nicht gegeben gewesen sei, trotzdem gehöre es dazu, eine Nachmittagsbetreuung zu installieren. Relevant sei die Qualität der Betreuung. Dass der ...verein so oft genannt werde sei sicher nicht in Ordnung, zeige aber, dass B vielfach Erfahrungen in außerschulischen Institutionen mit Leitungsfunktionen und Führen von Gruppen habe. Dass B nicht Fachkoordinatorin für Französisch gewesen sein soll sei ihr neu. Es bestehe ein Unterschied zwischen der Arbeitsgemeinschaft Französisch und der Fachkoordinatorin für die Fachgruppe. Auch sei B momentan die einzig geprüfte Musikerin in X. Die Tätigkeiten der AS an der ...Universität und der pädagogischen Hochschule seien unter „Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen“ angeführt. Zur Personalentwicklerkompetenz sei zu sagen, dass B den Lehrgang „Train the Trainer“ absolviert habe. Ausschlaggebend sei ebenso gewesen, dass B im Bereich Management die Lehrgänge „Dialogische Führung“, „Personalentwicklungsstrategie für Führungskräfte“, „NLP Basisseminar“, „Systemische Schulentwicklungsberatung“ sowie beide MentorInnenausbildungen, den Lehrgang



für „Betreuungslehrer im UP“ und den Lehrgang „Selbstmanagement nach dem Zürcher-Ressourcen-Modell“ absolviert habe.

Dem gegenüber stehe bei der AS beispielweise „Einführung in das systematische Coaching“, welches nur drei Tage gedauert habe sowie der eintägige Workshop „Stärke statt Macht“ mit Haim Omer. Unter dem Punkt „Kompetenzen als“ stehe bei B unter anderem, dass sie Systemische Schulentwicklerin, Personalentwicklerin, Expertin für NLP, Expertin für Suizidprävention und zertifizierte Glückslehrerin sei. Die AS sei unter anderem Expertin für systemisches Coaching, was eine Ausbildung im Ausmaß von drei Tagen gewesen sei. Bei B seien das Lehrgänge gewesen.

Die AS merkte an, sie glaube, die Dienstgebervertreterin wende hier unlautere Mittel an.

Die Dienstgebervertreterin führte weiter aus, dass sie von den Behauptungen sehr betroffen sei. Sie habe nicht gewusst, dass die AS „ohne Bekenntnis“ sei. In ihrer dienstlichen Tätigkeit sei es ihr egal, wer welche Religion habe.

Die AS replizierte, unter „Personalentwicklungskompetenz“ fehle bei ihr die Steuerungsgruppenarbeit und das vierteilige Ausbildungsseminar „Training for the job“, bei welchem die Dienstgebervertreterin Trainerin gewesen sei. Die Dienstgebervertreterin habe sie damals persönlich angesprochen und ihr gesagt, dass sie für das Amt einer Direktorin gut geeignet sei. Es sei klar, dass kürzere und längere Fortbildungen stattgefunden haben. Hinsichtlich des früher angesprochenen Zeitungsartikels in der „...“ gibt die AS an, dass sie mehr als betroffen gewesen sei. Der Behörde sei vorzuwerfen, dass man sogar die Namen der betroffenen Personen lesen könne.

Die AS liest aus dem Zeitungsartikel vor: „...“. Diese Gegenüberstellungen im Gutachten der Dienstgebervertreterin seien unhaltbar.

Auf Frage der Vorsitzenden, was ausschlaggebend dafür gewesen sei, dass B vor der AS gereiht worden sei, antwortet die Dienstgebervertreterin, dass sie nach wie vor der Meinung sei, dass die AS für eine DirektorInnenstelle geeignet sei und die Qualifikationen habe. In diesem gesamten Verfahren sei B aufgrund ihrer Kompeten-

zen einfach besser geeignet, weil sie mehr Ausbildungen in Richtung Schulmanagement, Personalentwicklung und Schulentwicklung habe. Sie sei im Schulhearing viel klarer und konkreter gewesen und sei von allen Gremien eindeutig an die erste Stelle gereiht worden. Das Kollegium sei im Vorfeld sehr offen gewesen und nicht eindeutig für die Hauskandidatin. B sei hervorragend aufgetreten und konnte überzeugend ihre Anschauungen und Vorstellungen darlegen. Zu dem Zeitungsartikel möchte sie nichts sagen, denn das sei eine Schlammschlacht sondergleichen. Sie sei mit der AS einer Meinung, dass das nicht hätte passieren dürfen.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob sie den Entwurf des Gutachtens der Dienstgebervertreterin auch gehabt habe, verneinte die AS.

Die Dienstgebervertreterin wirft ein, dass das nicht stimme. In einem Telefonat mit der AS habe diese ihr unter anderem vorgeworfen, dass sie die Stellungnahme umgeschrieben habe und parteipolitisch handle.

Auf die Frage, warum die AS im Besitz ihres Entwurfes gewesen sei, habe sie geantwortet, dass man sich ja informieren müsse. Sie habe auch gesagt, dass sie „X wolle“ und besser geeignet sei.

Die AS entgegnete, dass sie den Entwurf nie gehabt habe und auch nie gesagt habe, dass sie „X haben müsse“. Das weise sie aufs Schärfste zurück. Von KollegInnen aus X wisse sie, dass die Dienstgebervertreterin sehr häufig in der Schule gewesen sei und einen engen Kontakt mit B gehalten habe. Etliche Leute haben gesagt, dass es da nicht mit rechten Dingen zugehe.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Senat lediglich die Kompetenz habe, eine Diskriminierung festzustellen und ersucht um Konkretisierung, warum sie der Meinung sei, dass man B aufgrund der Weltanschauung genommen habe beziehungsweise die AS schlechter beschrieben habe.

Die AS antwortet, weil sie in dieses Konzept nicht reinpasse. Der FA Vorsitzende habe sogar zu ihr gesagt, dass wenn sie bei „ihnen“ wäre, würde sie mehr erfahren. Sie finde, Parteipolitik sollte mit Schule nichts zu tun haben.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass der LSR ein parteipolitisch zusammengesetztes Gremium sei.

Die AS kritisierte, dass B keine SQA-Beauftragte (Schulqualität Allgemeinbildung) gewesen sei und nicht in der Steuerungsgruppe mitgearbeitet habe. Erst seit .../... sei B SQA-Beauftragte geworden.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, B sei nicht die Verantwortliche für SQA gewesen, aber sei in diesem Team immer sehr aktiv dabei gewesen. Sie sei nur namentlich nicht genannt worden.

Die AS monierte, die ganze Gruppe sei namentlich im Gremium genannt, nur B nicht. Das entbehre jeglicher Grundlage. Hier werde einfach irgendwas behauptet. B sei nicht Fachkoordinatorin für Französisch gewesen und für Musik nur im Jahr .../....

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie die Reihungen generell vorgenommen werden, antwortete die Dienstgebervertreterin, in der Verordnung des LSR X sei vermerkt, dass auf die Stellungnahme Bedacht zu nehmen sei. Erst müsse der §207 BDG abgehandelt werden und dann das AC. Danach erfolge die qualitative Bewertung der bisherigen pädagogischen und administrativen Leistungen. Auf die Mitwirkung der Schulgemeinschaft und Personalvertretung sowie auf deren Stellungnahmen sei Bedacht zu nehmen. Das Wesentliche sei im ersten Schritt die Gegenüberstellung, also das Gutachten des LSR. Das Schulhearing sei ein schulpartnerschaftliches Gremium, in welchem die Meinung der Schulpartner gehört werde. Alle Schulpartner haben sich für B ausgesprochen und das sei für sie als LSI eine wichtige Aussage gewesen. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung weise sie abermals zurück.

Die AS sagte, im Gutachten auf Seite sieben stehe, dass beim Hearing nur 39 von 52 KollegInnen anwesend gewesen seien. Bei der Abstimmung stimmten 28 Personen, laut Aussage 72%, für B und 10 Stimmen für die AS. Eine Person habe ungültig gestimmt. 25 % der KollegInnen seien nicht anwesend gewesen. Wer Prozentrechnen könne, sehe gleich dass das nicht stimme. In Wahrheit habe B 54 % der KollegInnen hinter sich gehabt. Das sei ein erstaunlich schlechtes Ergebnis für eine Hauskandida-

tin. Zum Vorwurf, dass sie ihre Vorhaben und Vorstellungen nicht konkret dargestellt habe, habe sie beim Hearing gesagt, dass es ihr geradezu vermessen erscheine, als von außen kommende Kandidatin ein fertiges Konzept vorlegen zu wollen und sie es gewöhnt sei, in einem dialogischen Stil zu arbeiten und auch das Gremium des SGA besonders einzubinden.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, man wisse, wenn nur 20% zu einer Wahl gehen, könne trotzdem jemand mit 100% gewählt werden. Und immerhin haben sich über 50%, obwohl viele nicht da gewesen seien, für B ausgesprochen.

Die GBB führte aus, dass die Leitung der Nachmittagsbetreuung eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe sei. Gerade zu Beginn, wenn man so etwas neu aufbaue, sei das ein hoher organisatorischer Aufwand. Man habe sehr zu kämpfen, dass das auch wertgeschätzt und abgegolten werde. B sei ein Jahr Fachkoordinatorin für Musik gewesen, deshalb sei es auch gerechtfertigt, dass es im Vergleich aufgelistet werde. Die GBB ergänzte, dass sich die AS im Vorfeld nicht an die AG für Gleichbehandlungsfragen gewandt habe und betont nochmals, dass die Leitung der Nachmittagsbetreuung ein wichtiger Punkt sei. Sie habe den Eindruck gehabt, dass die AS in vielen Fällen nur Vermutungen ausgesprochen habe. Dass die Fachkoordination für Französisch nicht verifiziert werden konnte, dürfe nicht passieren.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis –u.a.- aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche Systeme, sondern Deutungsuffassungen in der Form persönlicher Über-

zeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus ...).“

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 X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der LSR X begründete die Entscheidung zugunsten von B damit, dass gemäß der Aufzählung nach § 207 f Abs. 2 Ziffer 1 BDG B die angeführten fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten im weitergehenden Ausmaß als die Mitbewerberin erfülle, weshalb gemäß den Bestimmungen des BDG eine Erstreichung von B erfolgt sei. B habe durch die Implementierung und Leitung der Nachmittagsbetreuung in diesem Bereich höhere Kompetenzen bewiesen. Im Fortbildungsbereich liege B vor allem durch den Abschluss eines Lehrgangs zur Schulentwicklung vorne. B habe konkrete Vorstellungen von der Zukunft der Schule. Im Anhörungsverfahren an der Schule habe sich B kreativer, konkreter, strukturierter und führungskräftiger als A präsentiert. Ein weiterer Grund für die Reihung von B an die erste Stelle seien auch die Stellungnahmen der Personalvertretungsgremien (Dienststellenausschuss der Lehrer/innen, FA für Bundeslehrer an AHS, Schülerinnenvertretung und Elternvertretung) gewesen. B sei von den Gremien erstgereiht worden bzw. sei man in der Stellungnahme nicht auf A eingegangen. Zusammenfassend gehe der LSR X von einer besseren Eignung von B aus.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist (Seite 12).

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen ihnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungs-

prüfung hat auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Im Reihungsvorschlag des LSR X wurde festgehalten, dass in pädagogischer Hinsicht beide Kandidatinnen über ausgezeichnete Dienstbeurteilungen verfügen, die ihnen überdurchschnittliche Erfolge in Unterricht und Erziehung attestieren.

In der Gegenüberstellung der besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse des LSR X sind in Hinblick auf eine Leitungsfunktion beide Bewerberinnen als gleich geeignet beschrieben worden. Insgesamt geht aus dem Reihungsvorschlag des LSR hervor, dass sich die Personalvertretungsgremien eindeutig für eine Besetzung der Planstelle mit B ausgesprochen haben und diese Präferenz bei der Reihung berücksichtigt worden ist.

Festgehalten wird, dass es eine Präferenz der „Hauskandidatin“ gab. Generell ist es für externe KandidatInnen schwieriger als für interne KandidatInnen bei der Bewerbung um die Leitung einer Schule, da diese bereits jahrelang an einer Schule tätig sind und alle persönlich kennen würden.

Von Seiten des Senates wird kritisch angemerkt, dass B lediglich an einem Modul der Schulmanagementausbildung teilgenommen hat, aber nicht wie im Reihungsvorschlag falsch dargestellt, dass sie einen Lehrgang zur Schulentwicklung abgeschlossen hat. Festgehalten wird, dass das Modul der Schulmanagementausbildung „Schul- und Dienstrecht für AHS/BMHS“ von allen LehrerInnen gebucht werden kann und nicht nur DirektorInnen zugelassen sind.

Für den Senat nicht nachvollziehbar sind die Gegenüberstellungen der Qualifikationen der Kandidatinnen. Dies betrifft die mehrmalige Auflistung der Kompetenz von B als Leiterin und anderen Tätigkeiten beim österreichischen ...verein. Weiters das Anführen der Leitung des Tages der offenen Tür bzw. die Tätigkeit als Personalvertretungsobfrau als Leitungskompetenz bei A.

Es wird festgehalten, dass A im gegenständlichen Bewerbungsverfahren durch das „Warten des Dienstgebers auf das Durchlaufen des AC“ nicht schlechter gestellt worden ist.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber/eine Bewerberin auf Grund der Weltanschauung besteht. Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

A behauptete, dass der Verdacht nahe liege, dass es sich bei diesem Reihungsvorschlag des politisch besetzten Kollegiums des LSR X um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung handle, denn bei den PV-Wahlen im Jahr ... habe sie mittels einer von ihr angeführten Gegenliste die damals amtierende, von der ÖPU gestellte Dienststellenausschuss-Vorsitzende zur Abwahl gebracht und zwar mit einer ...%igen Mehrheit. Da diese abgewählte Kollegin auch auf der AHS- FA X-Liste für die ÖPU kandidiert habe, habe der damalige ÖPU-AHS-FA X Vorsitzende alles andere als eine Freude mit ihr gehabt. Dieses offensichtlich parteipolitisch motivierte Ressentiment habe sich ebenso auf seine Nachfolgerin übertragen, welche genauso vehement wie ihr Vorgänger sowohl im AHS-FA X als auch im Kollegium des LSR X massiv gegen ihre Bestellung am BG/BRG X eingewirkt habe.

A behauptete weiters, dass B der ÖVP angehöre und dass sich das aber schwer beweisen ließe. Betreffend ihrer Weltanschauung gab sie an, dass sie es als Aufgabe sehe, die Institution Schule als Bildungsanstalt für Kinder und Jugendliche frei von parteipolitischen Gesinnungen zu gestalten. Aus diesem Grund habe sie eine partei-unabhängige Liste geführt.

Festgehalten wird, dass es kein Indiz dafür gab, dass der Ausgang der PV-Wahl aus dem Jahr ... ausschlaggebend für die Erstreichung von B war.

Auch wenn die Personalentscheidung für den Senat im Allgemeinen nicht aufgrund nachvollziehbarer, objektiver Kriterien getroffen wurde, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass die Weltanschauung als Motiv ausschlaggebend war.

Somit ist es der Dienstbehörde gelungen darzulegen, dass andere als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Der Senat stellt daher fest, dass A bei der Besetzung der Planstelle nicht aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde, da diesbezüglich keine Anhaltspunkte im Bewerbungsverfahren feststellbar waren.

Empfehlung:

Dem LSR X wird empfohlen, Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

Wien, Jänner 2018