

**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.F. 165/2005, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der Direktorin/des Direktors des Bundesgymnasiums/Bundesrealgymnasiums (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 Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Direktion des BG/BRG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A (eingebracht durch die Rechtsanwälte), die Bundes-Gleichbehandlungs-kommission (B-GBK) möge in einem Gutachten gemäß § 23a B-GIBG feststellen, dass sie durch die Übertragung der Leitung des BG/BRG X an B (= bestellter Mitbewerber) aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, langte am bei der B-GBK ein.

Der Antrag lautet:

„.... Ich bin seit Lehrerin am Bundesgymnasium Am wurde die Planstelle eines Direktors/einer Direktorin am Bundesgymnasium/Bundesrealgymnasium X mit der Verwendungsgruppe L1 bzw. Entlohnungsgruppe II, ..., ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibung habe ich mich am beworben. Die in der Ausschreibung angeführten Ernennungserfordernisse habe ich ebenso wie das Erfordernis der 6-jährigen erfolgreichen Lehrpraxis erfüllt. Darüber hinaus habe ich mir im Rahmen von Seminaren jene Qualifikationen erworben, die laut geänderten Bedingungen des BDG zur Objektivierung der Leiterernennung genannt werden. Zusätzlich verfüge ich über die notwendigen Kenntnisse zur wirtschaftlichen Führung eines Unternehmens. Ich war unter anderem für die Stundenplanerstellung verantwortlich und an der Erarbeitung eines neuen Schulprofils beteiligt. Seit einigen Jahren bin ich auch

Noch vor meiner schriftlichen Bewerbung, am, berichtete Direktor, dass ich im Schuljahr/.... den im Hinblick auf die dienstliche Stellung zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten habe und beantragte eine diesbezügliche Leistungsfeststellung.

Für den war eine Anhörung vor dem Landesschulrat für vorgesehen. Ich erfuhr, dass zu diesem „Hearing“ auch mein Kollege B geladen war. Dieser hat sich auf den ausgeschriebenene Direktorenposten erst nach persönlicher telefonischer Einladung durch Landesschulinspektor LSI beworben. Nach diesem Hearing wurde mir mitgeteilt, dass ich am nächsten Tag anrufen könne, mir würde dann mitgeteilt werden, ob ich den Posten erhalte. Obwohl mir am darauf folgenden Tag mitgeteilt wurde, dass man sich noch nicht entschieden hätte, wurde mir seitens meines Kollegen B bekannt gegeben, dass er erstgereiht sei. Er war am Abend des „Hearings“ telefonisch informiert worden und hatte schon gefeiert. Bei einem weiteren Anruf meinerseits wurde mir wiederum mitgeteilt, dass man sich noch nicht entschieden habe.

Ich wandte mich schließlich an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, die mir im September 2002 bekannt gab, dass noch keine Unterlagen an das Ministerium übermittelt worden seien.

Mit Bescheid vom (!) des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Geschäftszahl, wurde ich schließlich darüber in Kenntnis gesetzt, dass meine Ernennung zur Direktorin des Bundesgymnasiums und Bundesrealgymnasiums X abgelehnt wurde.

Ich fühle mich durch die Erstreichung des B diskriminiert. Ich wäre für den Posten (wesentlich) qualifizierter gewesen. B hatte laut eigener Aussage keine zusätzlichen Qualifikationen. Ich glaube, dass Kollege B den Posten nur auf Grund seines Geschlechtes erhalten hat. Ich habe von Beginn an – als mir Kollege B mitteilte, dass er telefonisch ersucht wurde, sich zu bewerben – den Eindruck gehabt, dass für die Stelle des Direktors (BG/BRG X) ein Mann gewünscht wurde und ich als Frau dem Anforderungsprofil – dies trotz besserer, mindestens gleichwertiger Qualifikationen – nicht entspreche.

Beim „Hearing“ legte ich dem Kollegium einen Folder über meine Person vor, in dem ich unter anderem auf meine zusätzlichen Ausbildungen/Seminare verwies. Ich hatte auch eine Mappe mit Zeugnissen mit. Auf meine Frage, ob ich diese zur Ansicht vorlegen könnte, erhielt ich die Antwort, dass sich damit die Rechtsabteilung beschäftigen könne. Bereits diese Aussage kam mir merkwürdig vor und vermittelte mir den Eindruck, dass ich ohnehin keine „Chance“ auf den ausgeschriebenen Direktor/innenposten habe.

Bei einer Akteneinsicht im Juli musste ich feststellen, dass der für das Hearing vorgesehene Fragenkatalog nicht meinen tatsächlichen Fragen entsprach.

Bei den zusätzlichen Ausbildungen/Seminaren handelte es sich um eine Vorbereitung auf eine Leitertätigkeit; ich absolvierte Seminare in den Bereichen Von Kollegen B erfuhr ich kurz vor dem Hearing, dass dieser keine derartigen einschlägigen Vorbereitungen (Seminare) aufweisen konnte. Meine Zusatzausbildungen wurden von der Kommission in keinster Weise berücksichtigt.

Dem Ablehnungsbescheid vom musste ich entnehmen, dass B ein überdurchschnittliches Leistungskalkül („Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten“) aufwies, während meine Leistungsfeststellung mit durchschnittlichem Kalkül („zu erwartender Arbeitserfolg aufgewiesen“) angenommen wurde. Der Bericht/Antrag von Direktor vom, ich hätte im Schuljahr/. den Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten, wurde nicht berücksichtigt. In der KW ../.... habe ich beim derzeitigen Landesschulratspräsidenten vorgesprochen und hier in Erfahrung gebracht, dass in meinem Bewerbungsakt ein Aktenvermerk, datiert mit, liegt. LSI vermerkte, dass er sich

dem Antrag des Schulleiters nach seinem derzeitigen Wissens- und Wahrnehmungsstand nicht anschließen könne – hiezu ist auszuführen, dass mich LSI beim „Hearing“ am zum allerersten Mal sah. In einem weiteren Aktenvermerk in meinem Akt, datiert mit – nach dem Hearing – vermerkte Frau nach Rücksprache mit LSI : „Das Leistungsfeststellungsverfahren wird verschoben.“

Weder Herr Direktor noch ich erhielten die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Mitteilung. Auch mündlich wurde mir nichts mitgeteilt. Der Verdacht liegt nahe, dass bei der Entscheidung über meine Leistungsfeststellung bewusst das „Hearing“ abgewartet wurde. Mag. B und ich wiesen für den Posten des/der Direktors/in des Bundesgymnasiums und Bundesrealgymnasiums beide das Erfordernis der 6-jährigen erfolgreichen Lehrpraxis, sowie die Ernennungserfordernisse auf. Auf meine zusätzlichen Qualifikationen habe ich bereits hingewiesen. Der Vorsprung von Kollegen B wird im Wesentlichen mit seinem überdurchschnittlichen Leistungskalkül, begründet. Dieses wurde seitens Direktor für mich rechtzeitig beantragt, aber nicht erledigt.

Die Ernennung B erfolgte unter Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Nachdem ich erst mit Bescheid des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom, ..., mir zugestellt am, Kenntnis über die Diskriminierung meiner Person erhielt, ist der gegenständliche Antrag rechtzeitig eingebracht.“

In der Ausschreibung vom sind folgende Voraussetzungen für die Planstelle genannt: Unbescholtenheit, Erfüllung der einschlägigen Verwendungserfordernisse der Z 23.1. Abs. 1 und 6 der Anlage 1 zum BDG 1979 sowie eine mindestens 6-jährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen. Auf die Anwendung des Frauenförderungsgebotes des B-GIBG ist ausdrücklich verwiesen.

Dem Antrag ist die Bewerbung von A vom angeschlossen. Daraus geht hervor, dass sie das Studium der und der absolviert hat und seit am Gymnasium in unterrichtet. Sie hat die Zusatzprüfung aus abgelegt. Im Folgenden sind Ausbildungen und Tätigkeiten, die für eine Leitungsfunktion „dienlich“ sein können sowie zusätzliche fachliche Kompetenzen angeführt. Schließlich beschreibt A ihr Verständnis von der Funktion Schulleiter/in und ihre diesbezüglichen Ziele.

Als weitere Beilage ist der die Bewerbung von A ablehnende Bescheid des BMBWK vom dem Antrag angeschlossen.

Mit Schreiben vom wurde das damalige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) um eine Stellungnahme ersucht, und nach Ur-
genzen vom und vom und einigen telefonischen Nachfragen
langte am die Stellungnahme des Ministeriums ein. Diese lautet:

„Zulässigkeit des Antrages

Die Antragstellerin hat ... nachweislich am beim Landesschulrat für Akten-
einsicht genommen und Kopien ausgefolgt erhalten. Dabei hat sie Kenntnis von ihrer Reihung
im Ernennungsvorschlag des Kollegiums und den maßgeblichen Begründungen erhalten. Es
ist daher davon auszugehen, dass sie ab diesem Zeitpunkt Kenntnis von der behaupteten Dis-
kriminierung („Ich fühle mich durch die Erstreichung des B diskriminiert.“) hatte, sodass ein
Gutachtensantrag gemäß § 23a Abs. 5 B-GIBG wegen des Ablaufs der Sechsmontatsfrist nicht
mehr zulässig ist. Auf den späteren Zeitpunkt der Erlassung des (von der Antragstellerin nach
ho. Kenntnisstand nicht bekämpften) ablehnenden Bescheides der Bundesministerin für Bil-
dung, Wissenschaft und Kultur, der dem Ernennungsvorschlag des Kollegiums folgte, kommt
es in dem Zusammenhang nicht mehr entscheidend an. Der vorliegende Antrag erweist sich
daher als unzulässig. Vorsorglich wird jedoch in der Folge dem Antrag auch inhaltlich entge-
gengetreten.

Ausschreibung und Bewerbung

Die Ausschreibung ... erfolgte am

Es bewarben sich neben der Antragstellerin drei weitere Personen, darunter der schließlich
ernannte B (Bewerbung siehe Beilage 2).

Auf Frage, auf wessen Initiative eine Bewerbung erfolgt, kommt nach ho. Einschätzung keine
Bedeutung zu. Es läge jedenfalls keine Unregelmäßigkeit darin, dass ein - ... - Schulauf-
sichtsorgan ihm für eine Leitungsfunktion geeignet erscheinende Person zu einer diesbezüglichen
Bewerbung anregt. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur kann
sich der persönlichen Einschätzung der Antragstellerin, dass von Beginn an für die Stelle ein
Mann gewünscht wurde, nicht anschließen.

Verfahren vor der Anhörungskommission

Die Personen, ..., wurden ... dem Verfahren vor der Anhörungskommission unterzogen, das
allgemein wie folgt gestaltet ist:

Den Vorsitz ... führt das für die vakante Stelle zuständige Inspektionsorgan. Die Kommission
setzt sich aus sechs stimmberechtigten Mitgliedern zusammen (2 Inspektionsorgane, 2 Perso-
nen in Schulleitungsfunktion, Vorsitz des zuständigen Fachausschusses, Landeselternver-

band). Alle Mitglieder ... führen mit den Personen, die sich beworben haben, ein „strukturiertes Interview“.

Aufgabe der Anhörungskommission ist es, die Abfrage des gesamten festgelegten Fragenkataloges bei allen Bewerberinnen und Bewerbern (einschließlich deren Selbstdarstellung) vorzunehmen und aufgrund der Ergebnisse der Anhörung ein Gutachten ... zu erstellen (...).

Dieses Gutachten enthält eine zusammenfassende Beurteilung mit „sehr geeignet“, „geeignet“, „wenig geeignet“ und „nicht geeignet“; die Beurteilung darf keine Reihung enthalten, es erfolgt eine alphabetische Auflistung. Die Beurteilung hat für jede ... Bewerberin und jeden ... Bewerber in einer Gegenüberstellung der Entscheidungskriterien zu erfolgen; ferner muss für das Kollegium die Nachvollziehbarkeit der Beurteilung gewährleistet sein.

Die Anhörungskommission legt unmittelbar vor Beginn des Hearings den genauen Ablauf des Hearings fest. Insbesondere werden die zu stellenden Fragen erst unmittelbar vor dem Hearing nach dem Zufallsprinzip aus 7 thematisch unterschiedlichen Fragenpools ausgewählt, denen je eine Fragenstellung entnommen wird. Die im Hearing zu stellenden Fragen sind daher auch den Mitgliedern der Kommission und den beobachtenden Personen erst unmittelbar vor Beginn des Hearings bekannt. Der Fragenkatalog wird von der Präsidialabteilung des Landesschulrates für zur Verfügung gestellt. ...

Das Hearing wird in Form eines strukturierten Interviews durchgeführt. Die Dauer ... beträgt je 30 – 45 Minuten. ... Der Interviewer stellt die Fragen, auf die sich die Kommission vorab geeinigt hat. Jeder Bewerberin und jedem Bewerber werden die gleichen Fragen gestellt.

Nach Durchführung aller Interviews werden die begründeten Bewertungen der Kommissionsmitglieder durch den Vorsitz erfasst. Der Vorsitz verfasst gemeinsam mit dem zweiten Inspektionsorgan den Abschlussbericht

Der Abschlussbericht umfasst:

1. Alphabetische Zuordnung der Bewerberinnen und Bewerber zu den einzelnen Kalkülen (...)
2. Variable Begründung (Stärke-Schwächen-Profil)

.....

Ergebnisse der Anhörung im gegenständlichen Fall

Stärken- und Schwächenanalyse im Vergleich (festgestellt bei der Anhörung):

Besetzungsvorschlag

Im gegenständlichen Verfahren hat das Kollegium des Landesschulrates für ... nachvollziehbar beraten und einstimmig einen Besetzungsvorschlag ... erstellt, in dem die Antragstellerin an dritter Stelle, der in der Folge ernannte B an erster Stelle gereiht war. Aufgrund des Vor-

schlages und seiner eingehenden Prüfung hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit Zl. ... eine Entschließung des Bundespräsidenten erwirkt, mit der B zum Direktor des BG/BRG X ernannt wurde. Parallel dazu wurde die Ernennung der Antragstellerin mit dem im Antrag angeführten Bescheid abgelehnt. ...

Der Stellungnahme ist die Bewerbung von B angeschlossen. Daraus geht hervor, dass er das Studium der und der absolviert hat. Er ist seit Lehrer am Bundesgymnasium in Als zusätzliche Tätigkeiten sind ua angegeben: Die berufliche Fortbildung ist in Form von Besuchen von PI-Seminaren wahrgenommen worden. Als Tätigkeiten außerhalb der Schule sind sportliche Aktivitäten und ein Gastlektorat am angeführt. Abschließend präsentiert B seine Zielvorstellungen.

Als weitere Beilage zur Stellungnahme des BMBWK ist der „Bericht über das Hearing für die Schulleiterbestellung am BG/BRG X“ von Landesschulinspektor angeschlossen. Die Ausführungen müssen hier nicht wiedergegeben werden, weil sie bereits Bestandteil der Stellungnahme sind.

Laut Protokoll zur Sitzung des Kollegiums des LSR vom ist folgende Reihung vorgenommen worden: 1. B, 2. ..., 3. A. Die Begründung für die Reihung ist ident mit der „Stärken- und Schwächenanalyse“ der Anhörungskommission, sie muss daher hier nicht wiedergegeben werden. Festgehalten ist weiters, dass der Dienststellenausschuss des BG/BRG X mit .. Stimmen (.. %) für B gestimmt habe; Vom SGA habe B Stimmen erhalten, A keine Stimme.

Am ist der Dreivorschlag im BMBWK mit der bekannten Reihung eingelangt. Unter den Unterlagen befindet sich ein Blatt „Zeitraster und dienstrechtliche Daten der Bewerber/innen“. Auf diesem sind neben den die berufliche Laufbahn betreffenden Daten der Bewerber/in auch der Familienstand und die Anzahl der Kinder eingetragen.

In der Sitzung der B-GBK am führt A aus, sie habe vor ihrer Bewerbung mit ihrem Vorgesetzten Direktor gesprochen und dieser habe ihre Absicht, sich für die Stelle zu bewerben, LSI mitgeteilt. Dieser sei, so die Auskunft von Direktor, sehr überrascht gewesen, dass sich eine Frau bewerben wolle. Kurz vor dem Hearing habe sie erfahren, dass er persönlich ihren Kollegen B aufgefordert habe, sich zu bewerben. Da sei für sie klar gewesen, dass man die Stelle lieber mit einem Mann besetzen wollte. Das habe sie noch nicht beunruhigt, denn sie habe

gewusst, dass sie mehr Ausbildungen als B absolviert habe, sie erfülle alle Voraussetzungen, die seit für die Besetzung eines Direktorenpostens verlangt werden. Zur beantragten Leistungsfeststellung führt A aus, LSI habe zwei Tage nach Einlangen des Antrages in einem Aktenvermerk festgehalten, dass die Beurteilung verschoben werde.

Als sie beim Hearing ihre Unterlagen habe vorlegen wollen, habe sie zu hören bekommen, mit den zusätzlichen Ausbildungen könne sich ja die Rechtsabteilung befassen, was ihr sehr eigenartig vorgekommen sei. Noch am Tag des Hearings habe ihr eine Kollegin erzählt, B sei bereits mitgeteilt worden, dass er für die Stelle vorgeschlagen werde. Sie selbst habe sich telefonisch erkundigen wollen, jedoch keine Information vom LSR bekommen. Auch am übernächsten Tag habe sie keine Auskunft bekommen, obwohl Kollege ... zu diesem Zeitpunkt bereits gewusst habe, dass er nicht Erstgereihter sei. Insgesamt habe sie aufgrund des Verhaltens und der Vorgangsweise das Gefühl gehabt, dass sie als Frau für die Funktion nicht erwünscht sei. Man habe versucht, sie zu verunsichern, sie sei zB beim Hearing unterbrochen worden, und es seien Zusatzfragen gestellt worden. Laut eigener Aussage seien B keine Zusatzfragen gestellt worden, er habe einfach seine Vorstellungen von der Tätigkeit dargelegt. Da sie wegen ihrer nicht berücksichtigten Zusatzausbildungen etwas unternehmen habe wollen, habe sie Kontakt mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen aufgenommen und immer wieder die Auskunft bekommen, der LSR liefere keine Unterlagen. Es sei kein Zufall, dass man die Leistungsbeurteilung nicht durchgeführt, die Akten nicht weitergeleitet und erst nach 4 Jahren über die Besetzung der Funktion entschieden habe. Sie glaube nicht, dass man einen männlichen Bewerber so behandelt hätte.

Auf die Frage, ob LSI sie gekannt habe, antwortet A, nein.

Auf die Frage, ob sie glaube, dass sich B ohne Aufforderung nicht beworben hätte, antwortet A, da sei sie sicher. - Bei der Besetzung der Leitung desgymnasiums sei die Bewerbung von B nicht berücksichtigt worden, es sei eine Frau ernannt worden, und er habe damals gesagt, wenn die Frauen so gute Voraussetzungen haben, brauche man sich gar nicht mehr zu bewerben. Die damals zum Zug gekommene Kollegin habe ähnliche zusätzliche Qualifikationen wie sie vorweisen können.

Auf die Frage, wann der Dreivorschlag offiziell bekannt gegeben werde, antwortet der Vertreter des BMBWK D (=Dienstgebervertreter), der erste formale Schritt sei die Beschlussfassung über den Dreivorschlag im Kollegium. Danach werden die in

den Dreivorschlag aufgenommen Bewerber schriftlich verständigt und über die Möglichkeit der Einsichtnahme in den Akt informiert. Die provisorische Bestellung sei eine vorübergehende Maßnahme des LSR wie sie z.B. auch im Krankheitsfall gesetzt werde.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (=GBB) führt aus, nach Prüfung der Unterlagen sei sie zu dem Ergebnis gekommen, dass jedenfalls gleiche Eignung von A und B vorliege. Ihrer Ansicht nach sei A im gegenständlichen Besetzungsverfahren aufgrund des Geschlechtes diskriminiert und der Frauenförderungsplan verletzt worden, die Frauenquote im AHS-Bereich betrage nur 16 %. Die Einladung von LSI an B, sich zu bewerben, sei selbstverständlich zulässig, aber man könne die Aufforderung durchaus als Indiz dafür werten, dass man einen Direktor und keine Direktorin gewollt habe. Zur Anhörungskommission sei zu bemerken, dass diese nicht gemäß § 10 B-GIBG zusammengesetzt gewesen sei. Zur Feststellung des BMBWK in der Stellungnahme, nämlich es sei zwar richtig, dass das Leistungsfeststellungsverfahren von A nicht zu Ende geführt worden sei, die Antragstellerin habe aber auch „von den ihr ... zur Verfügung stehenden Mitteln in keiner Weise Gebrauch gemacht“, merke sie an, dass die Behörde das Verfahren von Amts wegen abwickeln müsse. Auf die Frage, ob die Besetzung der Anhörungskommissionen für alle Bundesländer gleich geregelt sei, antwortet die GBB, sie glaube schon, zB unterscheide sich die Verordnung für nicht von jener für Sie bzw. die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen seien noch nie zur Teilnahme an einer Anhörung eingeladen worden.

Auf die Frage, weshalb das Auswahlverfahren so lange gedauert habe, antwortet D, der Vorschlag des LSR sei im erstattet worden. Die Verzögerungen haben innerorganisatorische Gründe gehabt, in der Abteilung und auch im LSR habe es personelle Veränderungen gegeben.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass seitens der Geschäftsführung der B-GBK die Unterlagen dreimal angefordert worden seien und es immer geheißen habe, die Unterlagen seien nicht vorhanden, geht D nicht ein.

Auf die Frage, ob der Vorschlag im Ministerium geprüft und vor der definitiven Entscheidung Rückfragen beim LSR gestellt worden seien, antwortet D, geprüft werde in jedem Fall. Im konkreten Fall sei der Vorschlag im Großen und Ganzen übernommen

worden, man hätte sich nur eine etwas anders strukturierte Darstellung des LSR gewünscht, was aber keine inhaltliche, sondern eine formale Frage sei.

Auf die Frage, ob er glaube, dass es Zufall sei, wenn der selbe LSI, der den Leistungsfeststellungsantrag einer Bewerberin nicht behandelt, gleichzeitig eine andere Person zur Bewerbung auffordert, antwortet D, er könne das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin nicht nachvollziehen, doch sehe er nichts Verwerfliches darin, wenn ein Schulaufsichtsorgan eine seiner Meinung nach geeignete Person zur Bewerbung anregt. Zum Leistungsfeststellungsverfahren sei zu sagen, dass dieses mit dem Bericht des Schulleiters eingeleitet werde, und das sei im gegenständlichen Fall eine Woche vor Ende der Bewerbungsfrist gewesen, zum Bewerbungszeitpunkt sei eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung jedenfalls nicht vorgelegen.

Auf die Frage, wann das Leistungsfeststellungsverfahren tatsächlich beendet gewesen sei, antwortet A, im Jahr.... , rückwirkend mit..... , nach der Ernennung von B mit, dessen provisorische Betrauung mit erfolgt sei.

Auf die Frage, weshalb das Leistungsfeststellungsverfahren so lange gedauert habe, antwortet D, die zuständige Behörde sei der LSR, er kenne die Gründe für die Verzögerung nicht. Jedenfalls könne man nicht davon ausgehen, dass ein Leistungsfeststellungsverfahren innerhalb einer Woche durchgeführt wird. Die Leistungsfeststellung sei nur ein Element im Besetzungsverfahren, und das Ergebnis der Anhörung sei in einer durchaus nachvollziehbaren Weise dargestellt worden. Darüber hinaus liege im gegenständlichen Fall eine „ungewöhnlich eingehende Stellungnahme der Schulpartner“ vor.

Auf die Frage, ob LSI Mitglied der Anhörungskommission gewesen sei, antwortet die Antragstellerin mit Ja, und D ergänzt, dies sei grundsätzlich so vorgesehen.

A führt aus, ihre schulische Situation sei nach dem Hearing und nach ihren diversen Einsprüchen sehr schwierig. -LSI habe ihrem Direktor gesagt, er solle sie nicht mehr zu Seminaren fahren lassen, sie habe daher nur mehr in der Freizeit Seminare besucht. Diese Vorgangsweise könne sie nur als Mobbing bezeichnen.

Auf die Frage, was mit der erwähnten Zusatzausbildung, die angeblich verlangt sei, gemeint sei und ob es diesbezüglich eine Richtlinie oder einen Erlass gebe, antwortet A, in der Zeitschrift „Österreichische Professorenunion“ habe sie gelesen, dass seit 1998 bei Bewerbungen um Direktorenstellen zusätzliche Ausbildungen im pädagogischen Bereich und im Bereich Geschäftsführung einer Schule usw Vorausset-

zung sind. Diese Ausbildung sei mit 60 Stunden veranschlagt, keiner der drei Mitbewerber habe eine solche Ausbildung.

D führt dazu aus, es handle sich wohl um ein Missverständnis. -Es gebe einen berufsbegleitenden Lehrgang für Führungskräfte, einen der „Akademielehrgänge“, für die eine bestimmte Anzahl an Stunden vorgesehen sei. Es handle sich dabei um die so genannte Schulmanagementausbildung. Für eine Bewerbung um eine Schulleitungsfunktion sei aber keine Zusatzausbildung mit einer bestimmten Stundenanzahl verlangt. Im gegenständlichen Auswahlverfahren haben alle Bewerber Seminare in den unterschiedlichen Bereichen absolviert. Der Besuch von bestimmten Seminaren und gar in einer bestimmten Anzahl von Stunden sei jedenfalls keine formale Voraussetzung für eine Bewerbung.

Auf die Frage, inwiefern sich aus dem Umstand, dass B im SGA und als Personalvertreter tätig gewesen ist und sich bei der Planung und Neugestaltung des Turnsaaltraktes administrativ bewährt hat, während A an der Stundenplanerstellung und der Garderobenverwaltung mitgearbeitet hat, ableiten lasse, B könne die administrativen Aufgaben besser erfüllen (Bescheid des BMBWK), antwortet D, Tätigkeiten im SGA und in der Personalvertretung gehören zum „Kernbereich des Schulbetriebes“, die beiden Gremien seien in alle Fragen des Dienstbetriebes eingebunden.

A führt dazu aus, sie könne noch weitere administrative Tätigkeiten vorweisen, man habe wahrscheinlich nur drei herausgenommen, weil B nur drei administrative Tätigkeiten vorzuweisen habe.

Auf die Frage, bezogen auf Beilage 3 „Zeitraster und dienstrechtliche Daten der Bewerber/innen“, weshalb es für den Dienstgeber wesentlich sei zu wissen, ob die Bewerber/innen verheiratet oder geschieden sind und wie viele Kinder sie haben, antwortet D, es handle sich um ein gängiges Formular, dessen Inhalt keinen Einfluss auf die Entscheidung gehabt habe.

D verweist abschließend bezüglich der Rechtzeitigkeit des Antrages auf die Ausführungen in der Stellungnahme an die B-GBK.

Die B-GBK hat erwogen:

Zur Zulässigkeit des Antrages: Allein aus der Formulierung im Antrag, A fühle sich durch die Erstreichung von B diskriminiert, kann nicht geschlossen werden, dass sich die Antragstellerin nur durch die Reihung im Dreivorschlag, nicht aber durch die endgültige Auswahlentscheidung diskriminiert erachtet (was übrigens auch unlogisch wäre). Auf Seite 3 des Antrages ist zuerst ausgeführt: „Mit Bescheid vom wurde ich schließlich darüber in Kenntnis gesetzt, dass meine Ernennung zur Direktorin ... abgelehnt wurde“, darauf folgt der Satz: „Ich fühle mich durch die Erstreichung des B diskriminiert. Ich wäre für den Posten (wesentlich) qualifizierter gewesen. ...“ Abschließend heißt es: „Die Ernennung“ (!) „B(s) erfolgte unter Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und stelle ich daher ... den Antrag auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 23 a Bundesgleichbehandlungsgesetz“. Von der Ernennung des Mitbewerbers hat A mit Zustellung des ihre Bewerbung ablehnenden Bescheides Kenntnis erlangt. Mit dem am 9. Juni 2006 eingelangten Antrag wird eindeutig eine Diskriminierung durch die endgültige Auswahlentscheidung geltend gemacht.

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

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungspla-

nes 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.

In der „Stärken- und Schwächenanalyse“ stellt die Anhörungskommission die Ergebnisse der Befragungen dar, und sie stellt fest, B sei „sehr geeignet“ für die Leitungsfunktion, A sei „geeignet“ . Zu den Ausführungen ist Folgendes festzuhalten:

Es ist ua ausgeführt, B zeige genaue Kenntnis der schulischen Situation und sehe auf Grund dieser „Analyse“ dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Schulprofilbildung und im Abbau gewisser Spannungen im Lehrerkollegium.

Die Analyse selbst wird nicht dargelegt, und es erscheint der B-GBK höchst zweifelhaft, dass Lehrer/innen derart „genaue Kenntnis“ der Situation einer anderen Schule erlangen können, sodass sie eine seriöse Analyse vornehmen können. Das Profil einer Schule und allfällige Spannungen im Lehrer/innenkollegium sind meist vom Hören-Sagen bekannt, vor allem naturgemäß Eltern und auch Lehrer/innen anderer Schulen. Zu erkennen, dass bei diversen Mängeln oder Unstimmigkeiten Handlungsbedarf besteht, stellt noch keine Qualifikation dar.

B, so die Anhörungskommission, könne sich eine konstruktive und effiziente Zusammenarbeit mit der Wirtschaft vorstellen und auch konkrete Vorschläge zur Umsetzung seiner Ideen an der Schule präsentieren, auch im Bereich Konfliktmanagement zeige er kreative Lösungswege auf, die herkömmliche Ansätze in den Schatten stellen. Die Vorstellungen von der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und konkrete Vorschläge zur Umsetzung seiner Ideen sind nicht einmal beispielhaft genannt. Ebenso wenig werden die, herkömmliche Ansätze in den Schatten stellende, Lösungswege für Konflikte aufgezeigt.

B hat laut Anhörungskommission Vorstellungen über die Neugestaltung von Leitbild und Schulprofil präsentiert, und er sei auch bereit, diese durch intensive PR-Tätigkeit der Öffentlichkeit bewusst zu machen. Wieder werden keine Angaben über Inhalte gemacht, ebenso wenig werden B's „klare“(!) Vorstellungen und Prioritäten betreffend die Verwaltung der Ressourcen dargelegt.

Zu den Ausführungen A betreffend ist festzuhalten:

Zu welchem Zweck einleitend festgehalten ist, die Bewerberin habe erklärt, schon vor einigen Jahren auf Grund ihrer Qualifikation an eine Bewerbung gedacht zu haben, ihre familiäre Situation erlaube dies aber erst jetzt, ist nicht nachvollziehbar.

In der Folge ist ausgeführt, die Bewerberin habe sich zur Zusammenarbeit mit der Wirtschaft bekannt, bei der konkreten Umsetzung werden aber sehr sprunghafte und wenig koordinierte Ansätze offenbar. Welche Vorstellungen von der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft A präsentiert hat wird nicht dargelegt, sodass im Dunkeln bleibt, inwiefern die Ansätze sprunghaft und wenig koordiniert sind.

Die übrigen Feststellungen, nämlich die Bewerberin rechne in Konfliktsituationen mit dem gegenseitigen Verständnis der Beteiligten und lasse handlungsorientierte Entscheidungen zur Beendigung von Störfällen vermissen, sie zeige eine positive Grundeinstellung zu Unterrichtsprojekten und die Förderung von vernetztem Denken erscheine ihr wünschenswert, sie habe aber keine konkreten Möglichkeiten zur Realisierung präsentiert, erwecken den Eindruck, A habe keine Lösungsvorschläge präsentiert. Dies ist für die B-GBK schon deshalb nicht glaubwürdig, weil die Anhörungskommission A doch bescheinigt, für die Schulleitung geeignet zu sein. Überdies ist für die B-GBK nicht nachvollziehbar, dass eine Lehrerin/ein Lehrer mit langjähriger Berufserfahrung und zahlreichen Zusatzausbildungen, die/der bereits an der Erarbeitung eines neuen Schulprofils ihrer/seiner Schule beteiligt gewesen ist, nicht in der Lage sein sollte, konkrete Vorschläge zur Realisierung diverser Vorhaben zu präsentieren. Es ist wohl davon auszugehen, dass sich Personen, die kein Interesse an Neuerungen bzw Verbesserungen und/oder keine Ideen zu deren Umsetzung haben, nicht um eine Schulleitung bewerben.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass weder für die ausgesprochen positiven Feststellungen B betreffend noch für die tendenziell großteils negative Beurteilung der Antragstellerin Nachweise vorgelegt worden sind.

Das Ergebnis der „Stärken- und Schwächenanalyse“, nämlich B sei „sehr geeignet“, A sei „geeignet“, ist auf formelhafte Behauptungen gestützt und nicht auf sachlich nachvollziehbare Bewertungen der Antworten und Ausführungen der Bewerberin und des Bewerbers. Im Zusammenhang damit erwecken die Formulierungen den Eindruck, dass von Vorneherein eine Präferenz für B bestanden hat.

Eine Gegenüberstellung und Bewertung der von der Bewerberin und vom Bewerber wahrgenommenen pädagogischen Aufgaben ist offenbar im Bereich des LSR für nicht erfolgt, jedenfalls findet sich in der Begründung des Dreivorschlages des Kollegiums des LSR kein diesbezüglicher Qualifikationsvergleich, und auch in der Stellungnahme des BMBWK an die B-GBK wird auf diesen Bereich der Eignung nicht eingegangen. Nur in dem die Bewerbung von A ablehnenden Bescheid des BMBWK vom ist festgehalten, B habe aufgrund seines überdurchschnittlichen Leistungskalküls einen Vorsprung im Bereich Erfüllung pädagogischer Aufgaben (§ 207f Abs. 2 Z 2 lit.a BDG 1979). Nach der Formulierung im Bescheid, nämlich „... er ist ein erfahrener Pädagoge (...) und bewährter Klassenvorstand. Sie nehmen Ihre pädagogischen Aufgaben (...) als Lehrkraft und Klassenvorständin umsichtig wahr; im Hinblick auf die Leistungsfeststellung gilt für Sie das durchschnittliche Kalkül (...). In vergleichender Sicht ist von einem Vorsprung des Erstgereihten gemäß § 207f Absatz 2 Ziffer 2 lit.a BDG 1979 auszugehen.“, muss geschlossen werden, dass bei Außerachtlassung des Leistungskalküls gleiche Eignung in diesem Bereich besteht, und das „bessere“ Kalkül den Ausschlag gegeben hat. Es wird allerdings nicht dargelegt, wie die Oberbehörde zu diesem Ergebnis gekommen ist.

Auch auf die Erfüllung der administrativen Aufgaben geht erst die Oberbehörde im Bescheid an A ein: „ Im Hinblick auf § 207f Absatz 2 Ziffer 2 lit.b BDG 1979 ist festzuhalten, dass B und Sie als Kustoden für die Erfüllung administrativer Aufgaben ... einschlägige Kenntnisse erworben haben. B konnte sich darüber hinaus im Rahmen seiner Tätigkeit ... im Schulgemeinschaftsausschuss, als Personalvertreter sowie im Zuge seines Engagements bei der Planung und Neugestaltung des Turnsaaltraktes einschlägig administrativ bewähren; für Sie ist in diesem Zusammenhang zusätzlich auf Ihre Mithilfe bei der Stundenplanerstellung, Wahlorganisation und Gardarobenverwaltung zu verweisen. Resümierend liegt ein Vorsprung des Erstgereihten gemäß § 207f Absatz 2 Ziffer 2 lit.a BDG 1979 vor.“ Da dieses Resümee für die B-GBK nicht nachvollziehbar ist, wird D in der Sitzung am um eine entsprechende Erklärung ersucht, und er antwortet, Tätigkeiten im SGA und in der Personalvertretung gehören zum „Kernbereich des Schulbetriebes“, die beiden Gremien seien in alle Fragen des Dienstbetriebes eingebunden. Diese Aussage beantwortet nicht die Frage nach der Wertigkeit der Planung und Neugestaltung des Turnsaaltraktes und der Stundenplanerstellung im Vergleich zur Wertigkeit der Wahlorganisation und Gardarobenverwaltung. Man kann aus der Aussage allenfalls schließen, dass die Mitgliedschaft in die-

sen Gremien einen Vorteil bei der Beurteilung der administrativen Kompetenz verschafft. Dies ist für die B-GBK nicht nachvollziehbar, weil unklar ist, welche für den Schulbetrieb nennenswerten administrativen Aufgaben SGA oder PV erfüllen. Eine nachvollziehbare Bewertung fehlt auch bezüglich der zusätzlich erworbenen Qualifikationen. Aufgrund der diesbezüglichen Ausführungen im Bescheid des BMBWK, nämlich „Gemäß § 207f Absatz 2 Ziffer 3 BDG 1979 ist festzuhalten: Die in den Vorschlag Aufgenommenen sind umfassend fortgebildete Lehrkräfte. B und Sie sind Betreuungslehrkräfte, haben an Projekten mitgewirkt. B verfügt überdies über ausgeprägte Erfahrung in der Lehrkräftebildung. Sie haben sich zusätzlich im Bereich des offenen Lernens qualifiziert.“, vermutet die B-GBK, dass man Gleichwertigkeit angenommen hat.

Zusammenfassend hält die B-GBK fest, dass weder der behauptete Vorsprung von B im pädagogischen und administrativen Bereich, noch die „Stärken- und Schwächenanalyse“ der Anhörungskommission und ihre Schlussfolgerung, B sei „sehr geeignet“ für die Direktorenstelle und A sei „geeignet“, nachvollziehbar sind. Ein Vergleich der Qualifikationen nach sachlichen Gesichtspunkten ist im Bereich des LSR nicht vorgenommen worden. Die Zentralstelle hat offensichtlich versucht, diesen Mangel in der Begründung des ablehnenden Bescheides zu sanieren, nämlich der Vorschlag sei im Großen und Ganzen übernommen worden, man hätte sich nur eine etwas anders strukturierte Darstellung des LSR gewünscht, deutet jedenfalls darauf hin), doch ist auch von der Oberbehörde kein sachlich nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikationen angestellt worden. Es ist daher offensichtlich, dass sachfremde Erwägungen im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben.

Die B-GBK kommt aufgrund der Unterlagen zu dem Ergebnis, dass A jedenfalls in gleichem Maß für die Leitung der Schule geeignet ist wie B.

Da die Dienstgebervertreter nicht im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GIBG darlegen konnten, dass ein anderes als das von der Antragstellerin behauptete Motiv für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung ausschlaggebend war, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die gegenständliche Personalentscheidung aus geschlechtsspezifischen Gründen getroffen worden ist. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle der Direktorin des BG/BRG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 3 Z 5 B-GIBG dar.

Da jedenfalls gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers vorliegt und der gesetzlich vorgesehene Frauenanteil in Führungspositionen nicht erfüllt ist, hat die Dienstbehörde mit der gegenständlichen Personalentscheidung auch gegen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verstoßen.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass - neben den dargelegten Mängeln des Auswahlverfahrens – noch andere Umstände darauf hindeuten, dass die Personalauswahl nicht nach rein sachlichen Kriterien erfolgt ist und von Anfang an eine Präferenz für den Bewerber bestanden hat. - Es kann sich wohl kaum um einen Zufall handeln, wenn der Vorsitzende der Anhörungskommission einen Lehrer zur Bewerbung auffordert und den Leistungsfeststellungsantrag der Bewerberin beinahe 4 Jahre lang, bis zur definitiven Entscheidung über die Stellenbesetzung, schlicht nicht behandelt. Weiters ist anzumerken, dass die Anhörungskommission nicht gemäß § 10 B-GIBG besetzt gewesen ist. § 10 B-GIBG normiert, dass die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine/ein von ihr/ihm namhaft gemachte Bedienstete/r das Recht hat, an den Sitzungen teilzunehmen, wenn keine Vertreterin des Dienstgebers zum Mitglied der Kommission bestellt ist. Laut GBB ist die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMBWK, nicht zur Teilnahme an der Anhörung eingeladen worden.

Abschließen darf auf das Blatt „Zeitraster und dienstrechtliche Daten der Bewerber/innen“ hingewiesen werden. - Für die B-GBK ist die Angabe von Familienstand und Anzahl der Kinder der Bewerber/innen, und damit der Hinweis auf Kriterien, die gemäß § 5 B-GIBG bei der Personalauswahl nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen, sachlich nicht nachvollziehbar.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen,

- 1.) Auswahlverfahren transparent zu gestalten, nämlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.
- 2.) darauf hinzuwirken, dass die Landesschulräte bei der Besetzung der Auswahlkommissionen § 10 B-GIBG beachten.

3.) ausdrückliche Hinweise auf den Familienstand, die Anzahl der Kinder und auf andere mit der Qualifikation nicht in Zusammenhang stehende Umstände zu unterlassen.

Wien, April 2007