

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 idgF, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors für berufsbildende Pflichtschulen 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 Stelle einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors für berufsbildende Pflichtschulen stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

A führte aus, dass die per Bescheid des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) vom ... erfolgte Ablehnung ihrer Ernennung zur Landesschulinspektorin eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstelle. Der Bescheid sei offenbar auf den Dreivorschlag des Landesschulrates (LSR) von X gestützt.

Der Senat I der B-GBK habe im Gutachten vom ... festgestellt, dass sie durch die Reihung an die dritte Stelle des Dreivorschlages auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Die Ablehnung ihrer Bewerbung (und Ernennung eines im Besetzungsvorschlag höher gereihten Mitbewerbers) stelle daher ebenfalls eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes dar.

Dem Antrag war der Bescheid des BMUKK angeschlossen. Die Begründung für das Ergebnis des Auswahlverfahrens, nämlich B sei „bei einer Gesamtsicht“ der am besten geeignete Bewerber, lautete im Wesentlichen, B verfüge über eine durchgehende Lehrpraxis an der Berufsschule und er habe über ein Jahrzehnt zwei Berufsschulen sehr erfolgreich geleitet. Auf Grund dieser Leitungstätigkeit verfüge er über Sozialkompetenz, einen umfassenden Einblick in alle wesentlichen Bereiche des Berufsschulwesens in X, über vielfältige Erfahrungen in der Personalführung und der Durchführung von Schulentwicklungsprozessen sowie über Erfahrungen in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Firmensponsoring. Er kenne die Qualifikationen, Stärken und Schwachpunkte der an seinen Schulen verwendeten Lehrkräfte sowie den Wissensstand und das Ausbildungsniveau der Schülerinnen und Schüler. Aus dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit den übrigen Leiterinnen und Leitern der Berufsschulen in X wisse er auch über das Wissens- und Erfahrungspotential der Lehrkräfte und über die Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler an anderen Berufsschulen bestens Bescheid. Auf Grund seiner Erfahrungen als Schulleiter und der täglichen Arbeit an der Schule kenne er auch die Fortentwicklungen des Wirtschaftsprozesses und die damit verbundenen Neuerungen in der Ausbildung der Lehrkräfte. B habe auch im Hearing am besten überzeugt, die Abstimmung im Kollegium des LSR habe eine deutliche Mehrheit für B ergeben.

A habe administrative Erfahrungen und Leitungskompetenz als ...leiterin an der Pädagogischen Hochschule (PH) X und als „...leiterin an der Berufspädagogischen Aka-

demie (BPA) in ... erworben. Ihre Arbeit weise zwar auch viele Bezugnahmen zum Berufsschulwesen auf, beschränke sich aber doch auf die Aus- und Fortbildung der Lehrenden und auf die Wahrnehmung organisatorischer Aufgaben im Rahmen der Tätigkeit als ...- bzw. als ...leiterin. Als ...vorständin habe sie nur eine geringe Unterrichtsverpflichtung gehabt, als ...leiterin sei sie von der Unterrichtsverpflichtung befreit. Ihre unmittelbare Arbeit im Berufsschulwesen und der Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern sowie ihre Lehrpraxis an der Berufsschule liegen schon zwei Jahrzehnte zurück. Ihre Tätigkeiten als ...leiterin und alsleiterin seien auf die fachliche Leitung beschränkt (gewesen), dieser Funktionsbereich sei weniger auf Kontakte mit den Schülerinnen und Schülern, den Lehrbetrieben und der Wirtschaft ausgerichtet als die Leitung einer Berufsschule. Weiters sei die Bewerberin in diesen beiden Funktionen dem Leiter der BPA bzw. dem Rektor der PH unterstellt (gewesen) und habe keine Personalhoheit (gehabt). In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die von A geleiteten Lehrenden (60 an der BPA und mehr als 100 an der PH) vielfach nur teilbeschäftigt (gewesen) seien und daher nur in zeitlich beschränktem Ausmaß ihrer Betreuung bedürfen (bedurft haben). (Externe) Lehrbeauftragte hätten kein Lehrerdienstverhältnis zum Bund, ihre Bestellung obliege dem Rektorat. Dem Leiter/der Leiterin eines ...obliege die strategische und operative Planung und demnach die Prüfung der Qualifikation der Lehrbeauftragten, die Abstimmung der zu vergebenden Lehrtätigkeiten, die Besprechung inhaltlicher Schwerpunkte und Prüfungserfordernisse und -modalitäten mit den Lehrenden sowie die Vorbereitung der Abrechnungen. Das seien zwar wichtige Aufgaben, eine Diensthoheit über die Lehrenden und Lehrbeauftragten resultiere daraus nicht. Ebenso wenig sei aus diesen Tätigkeiten ein wesentlicher einschlägiger Arbeitsbezug zu der angestrebten Tätigkeit als Schulaufsichtsorgan gegeben.

Auf Grund ihres Ausscheidens aus dem Berufsschuldienst im Jahr ... fehle ihr mittlerweile der Praxisbezug. Sie kenne weder den aktuellen Bildungsstand der Schülerinnen und Schüler, noch die für die Einbindung der Lehrbetriebe in die Arbeit an den Berufsschulen aktuell geltenden Erfordernisse. Ebenso mangle es A an Erfahrung bei der Führung der Lehrkräfte an einer Berufsschule sowie bei der Arbeit am Schulprofil und an der Schulentwicklung. Die Begleitung von Berufsschullehrkräften bei der Abwicklung von Projekten stehe der eigenständigen Organisation von Projekten nicht gleich. Ihrer in den letzten beiden Jahrzehnten eher einseitig auf Fragen der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften ausgelegten Tätigkeit stehe der seit dem Jahr ...

durchgehend im Berufsschuldienst stehende und in seiner praktischen Arbeit im Berufsschulwesen in X hervorragend vernetzte und im Bereich des Berufsschulwesens überaus erfahrene B gegenüber. Über seine Tätigkeit als Lehrer hinaus habe er mehr als ein Jahrzehnt eine Berufsschule geleitet und überdies in vielen weiteren Funktionen (Leiter von Lehrerarbeitsgemeinschaften, Entwicklung von Lehrplänen, laufenden Kontakten mit der Wirtschaft etc.) an der Gestaltung des Berufsschulwesens mitgewirkt.

Den Beamtinnen und Beamten der Schulaufsicht komme ferner im Rahmen des an den Schulen künftig einzurichtenden Qualitätsmanagements als Qualitätsmanagerinnen und -manager eine tragende Rolle zu. In dem von den Organen der Schulaufsicht mit zu erstellenden Qualitätsrahmen, bei dessen Erstellung die Leiterinnen und Leiter beizuziehen seien, könne B seine umfangreichen Erfahrungen als Leiter in optimierter Form einbringen.

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zum Antrag von A abzugeben, teilte das BMUKK mit, der gegenständlichen Auswahlentscheidung sei eine umfassende Überprüfung der Eignung der in den Kollegiumsvorschlag des LSR für X aufgenommenen Bewerber und der Bewerberin unter Einbeziehung der im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ... gegebenen Begründungen vorangegangen und die betreffende Entscheidung sei ausführlich begründet worden. Es werde auf den der Beschwerdeführerin zugegangenen ablehnenden Bescheid vom ... verwiesen.

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) beschloss in der Sitzung am ..., keine mündliche Befragung durchzuführen, da die vorgelegten Unterlagen (inkl. jener, die bereits im mit dem Antrag vom ... eingeleiteten Verfahren zur Prüfung der behaupteten Diskriminierung durch den Dreivorschlag des LSR für X zur Verfügung standen) zur Beurteilung der behaupteten Diskriminierung ausreichten.

Der Senat hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMUKK für die Nichtberücksichtigung von A's Bewerbung um die Funktion einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors für berufsbildende Pflichtschulen im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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

- 1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz
 - 2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement ...
 - 3. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen
 - 4. Aus-/Weiterbildung im Bereich Management
 - 5. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung.
- Führungserfahrungen in einer leitenden Funktion des Berufsschulwesens und eine mehrjährige Lehrpraxis an Berufsschulen waren laut Ausschreibung erwünscht.

Die Ablehnung von A's Bewerbung ist im Wesentlichen auf die längere Berufsschullehrertätigkeit von B und vor allem auf seine Tätigkeit als Leiter einer Berufsschule gestützt. Diese Wertung kritisierte der Senat bereits im ersten Verfahren vor der B-

GBK, und zwar weil die Ausschreibung weder das Erfordernis der Leitung einer Berufsschule enthielt, noch eine solche gewünscht wurde. Als erwünscht wurde die Führungserfahrung in einer leitenden Funktion des Berufsschulwesens genannt, und eine solche hat A. Sie war jahrelang Leiterin einer ... der BPA und danach Leiterin eines der PH X. Anders als der LSR im ersten Verfahren vor der B-GBK ging das BMUKK auf A's Leitungsfunktionen näher ein, doch ist die Schlussfolgerung ebenso wenig nachvollziehbar wie die (damalige) lapidare Feststellung des LSR, A habe noch nie eine Berufsschule geleitet. Der Senat kann nicht nachvollziehen, inwiefern für die Leitung von 60 bzw. 100 Lehrenden und Lehrbeauftragten, die „vielfach“(?) nur teilbeschäftigt waren bzw. sind, weniger Führungskompetenzen erfordert bzw. im Laufe der Zeit mit sich bringt als die Leitung der beiden Schulstandorte ... und ..., an denen im Jahr ... insgesamt ... Lehrpersonen, ... Sekretärin und ... Schulwart beschäftigt waren. Nicht nachvollziehbar ist weiters, was mit der Bemerkung, A sei in beiden Funktionen dem Leiter der BPA bzw. dem Rektor der PH unterstellt (gewesen) und habe keine Personalhoheit (gehabt), im Vergleich zu B's Schulleitungsfunktion zum Ausdruck gebracht werden soll. Immerhin obliegt laut den Ausführungen im Bescheid des BMUKK der Leiterin/dem Leiter eines I... der PH die Prüfung der Qualifikation der Lehrbeauftragten, die Abstimmung der zu vergebenden Lehrtätigkeiten, die Besprechung inhaltlicher Schwerpunkte und der Prüfungserfordernisse und -modalitäten mit den Lehrenden. Es wurde vom BMUKK nicht ausgeführt, inwiefern die Erfahrungen aus diesen Tätigkeiten weniger wesentlich für die Übernahme der Funktion einer/eines LSI sind als die Tätigkeit einer Schulleiterin/eines Schulleiters, oder die Personalhoheit, oder eine „Betreuung“ (welche?) der Lehrenden. Angesichts des Umstandes, dass A vier Jahre die ... Berufsschulen und technisch-gewerblicher Fachunterricht an der BPA leitete und laut der Dienstbeschreibung des Direktors der BPA vom ... wesentlich zur Weiterentwicklung einer kompetenzorientierten Lehrer/Innenausbildung beitrug und sie anschließend die Leitung des ... an der PH übernahm, sind die Feststellungen, es mangle ihr im Vergleich zu B als Berufsschuldirektor an einschlägigem Arbeits- bzw. Praxisbezug - sie sei u.a. nicht so vertraut mit den Neuerungen in der Ausbildung der Lehrkräfte und mit dem Wissensstand der Schülerinnen und Schüler - nicht nachvollziehbar.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen des Senates im Gutachten vom 27. August 2010 verwiesen.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass (auch) das BMUKK keine überzeugende sachlich nachvollziehbare Begründung für die behauptete bessere Eignung von B für die Funktion der/des LSI lieferte. Insbesondere konnte nicht dargelegt werden, inwiefern die hohe Wertigkeit, die der Schulleitungsfunktion im Vergleich zu den Leitungsfunktionen an der BPA und der PH beigemessen wurde, sachlich gerechtfertigt wäre. Auf Grund der bisher wahrgenommenen Aufgaben wäre zumindest von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen gewesen und hätte A in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zum Zug kommen müssen. Die gegenständliche Personalentscheidung stellt daher einen Verstoß gegen das Frauenförderungs- und das Gleichbehandlungsgebot der §§ 11c und 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlung:

Dem BMUK wird empfohlen, der Verpflichtung zur Einhaltung des Frauenförderungsgebotes nachzukommen.

Wien, im August 2012