chung - Klassenvorständin. Seit Herbst ……. sei sie Mitglied der Prüfungskommission für die Lehrämter an allgemein bildenden Pflichtschulen, vom ,,,,,,,,,,,,,, bis ,,,,,,,,,,,,,. sei sie Mitglied der Leistungsfeststellungskommission gewesen. Von …….. bis……. sei sie Obfrau des Dienststellenausschusses gewesen. Sie sei Mitglied des Landesvorstandes der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) und Vorsitzende der GÖD-Frauen in …….. Zu den geforderten Erfahrungen im Bereich Projektmanagement führt die Antragstellerin aus, sie habe von …….. bis …….an der Erarbeitung des Stundenplanes mitgearbeitet und diverse Projekte (sind im Antrag näher bezeichnet) geplant und betreut. Ihre Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft habe sie ebenfalls bewiesen, nämlich durch die Planung und Abwicklung diverser Projekte mit Betrieben und Behörden aus der Region und dem Bundesland. Zum Nachweis „besonderer Erfolge in Unterricht und Erziehung“ führt A die Organisation und Durchführung von kulturellen Veranstaltungen, von Sportwochen und die Durchführung von Projektarbeiten an (Einzelheiten sind der Bewerbung zu entnehmen). Abschließend führt die Antragstellerin aus, sie erachte sich aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten wesentlich besser für die Leitung der Schule geeignet als der an die erste Stelle gereihte Bewerber, ihre Reihung an die zweite Stelle des Dreiervorschlages könne nur aufgrund des Geschlechtes erfolgt sein. Sie halte es auch für möglich, dass ihr Alter entscheidend gewesen sei, ihr Kollege sei nämlich wesentlich jünger als sie.

Mit Schreiben der B-GBK vom ……. wird der Antrag von A der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur übermittelt und ersucht, von der Stellenbesetzung bis zur Beendigung des Verfahrens vor der B-GBK abzusehen.
Mit gleichem Schreiben wurde der Amtsführende Präsident des LSR ersucht, bis zum ……. eine Stellungnahme zur Beschwerde abzugeben sowie die für die Personalentscheidung relevanten Unterlagen, nämlich Bewerbungsunterlagen des erstgereihten Bewerbers (Kopie), Sitzungsprotokoll des Kollegiums des LSR und Gutachten der Anhörungskommission zu übermitteln. Da diesem Ersuchen nicht nachgekommen wurde, wurde im …….. die Übermittlung der Unterlagen bis …… urgiert. In einer Sitzung der B-GBK am ……, an der der Präsident des LSR in einer anderen Causa teilgenommen hat, hat er zugesagt, die angeforderten Unterlagen zu übermitteln. Da diese auch in den folgenden 14 Tagen nicht einlangten, erging mit ……. eine neuerliche Aufforderung an den Amtsführenden

Präsidenten des LSR. Am …… langten die Bewerbungsunterlagen der im Dreiervorschlag genannten Bewerberinnen und des Bewerbers ein. Mit Mail vom …… wurde der Amtsführende Präsident des LSR ersucht, auch die übrigen für die Personalentscheidung wesentlichen Unterlagen, wie Sitzungsprotokoll des Kollegiums des LSR und Gutachten der Anhörungskommission, zu übermitteln. Am …….. langten der Ausschreibungstext, ein Auszug aus dem Protokoll des Kollegiums des LSR vom …….. (als TOP 5 wurde die Besetzung der gegenständlichen Stelle behandelt), der „Amtsbericht“ über die Bestellung eines Direktors/einer Direktorin der HBL …… sowie der Besetzungsvorschlag an das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) ein.

Den Bewerbungsunterlagen von B ist zu entnehmen:
Er habe im Rahmen seiner ..-jährigen Lehrtätigkeit an der HLW …. durch fächerübergreifende Unterrichtsprojekte, die Koordination des Tages der offenen Tür, Projektwochen mit der Partnerschule in ……., Präsentationen der HLW ……. in verschiedenen Hauptschulen (Elternabende) und auf der BIM…….. Erfahrung im Bereich Projektmanagement gemacht. Er habe die Ausbildungsschwerpunkte „Eventmanagement“ (Fachschule) und „Marketing und Kommunikation“ (im Aufbaulehrgang) erarbeitet. Als von ihm wahrgenommene administrative Aufgaben gibt B an: Seit dem Schuljahr …… Administrator und Stellvertreter des Direktors der HLW ……; vom …….. bis ……Leiter die HLW ….. (als Vertretung); Klassenvorstand von …….. bis ……..; Kustos für G./G. seit ……..; Schulbuchreferent; Erstellung des Stundenplanes seit ……; Administrator seit ……
Als sonstige Kenntnisse/Fähigkeiten, die nicht in der Ausschreibung angeführt sind, sind Erfahrungen in der Erwachsenenbildung als Vortragender beim Grundlehrgang für Zivildienstleistende in „Politische Bildung und Konfliktlösungsmöglichkeiten“ genannt.

Im Sitzungsprotokoll des Kollegiums des LSR vom …… ist festgehalten:
…
„Zu TOP 5:
LSI Mag. Dr. L. berichtet über die Neubesetzung der Stelle eines Schulleiters/einer Schulleiterin an der HBLA „……..“. … In dieser Frist sind sechs gültige Bewerbungen von …., Prof. Mag. A, … und Prof. Mag. B. eingelangt. Die Bewerber/innen erfüllen die … Ernennungser-

fordernisse. Am ……. wurde den Bewerberinnen/dem Bewerber die Gelegenheit eingeräumt, im Zuge eines Anhörungsverfahrens ihre Qualifikation … unter Beweis zu stellen. Die Mitglieder der Anhörungskommission haben im Anschluss an das Hearing die Bewerberinnen/den Bewerber in offener Abstimmung mit folgendem Kalkül versehen:
…., A „Sehr geeignet“, …, B„Sehr geeignet“. ….
Reihungsvorschlag:

1. B
2. A
3. …

Begründung:
B, Vorrückungsstichtag ……., Qualifikation: den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten. Nach dem Probejahr an der HAK …….. und seiner Lehrtätigkeit an der HAK …….. unterrichtet B seit ……. an der HLW die Gegenstände Geographie sowie Geschichte und Sozialkunde. Seit dem Schuljahr ……. fungiert er als Administrator und stellvertretender Direktor an der HLW …….. In den Jahren von ……. bis …….. war B Mitglied des Schulgemeinschaftsausschusses und Personalvertreter. Zwischen ….. und …….. war er der Vorsitzende des Dienststellenausschusses am Schulstandort. …….. übernahm er die Funktion eines Referenten für Geistige Landesverteidigung, …….. jene eines Kustos für G. und G.. Für die Umsetzung und das Gelingen vieler Schulveranstaltungen hat er sich nachdrücklich engagiert, wofür Sprachwochen in ……. und Projektwochen in ……. als Beispiele angeführt seien. Schulpartnerschaften mit der Hotelfachschule ……..gehen auf seine Initiative zurück. B vermochte die Anhörungskommission des Landesschulrates durch seine realistischen und umfassenden Antworten sowie durch ebensolche Zukunftsperspektiven für die HBLA……. am stärksten zu überzeugen.
A, Vorrückungsstichtag ……., Qualifikation: den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten. A befindet sich seit …. als Lehrkraft für wirtschaftspädagogische Unterrichtsgegenstände im Schuldienst , dzt. unterrichtet sie an der HAK/HAS ……. Dort ist sie seit …… Stellvertreterin der Direktorin. Sie fungierte zwischen …….. und ……. als Vorsitzende des Dienststellenausschusses. Von …….. bis …….. war sie Mitglied/Schriftführerin des Fachausschusses für Lehrkräfte an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Frau A oblag die Organisation und Durchführung kultureller Veranstaltungen (Musikaufführungen, Theater, … usw.). Es gelang ihr wiederholt, ausgezeichnete Projektarbeiten im Rahmen des Ausbildungsschwerpunktes zu

initiieren und entsprechende Partnerfirmen zur Mitarbeit zu gewinnen. Erwähnt sei ferner die Organisation und Abwicklung eines ……..Kurses im Zuge der Alternativtage ……... Im Rahmen ihrer administrativen Aufgaben erfüllte sie seit ihrem Dienstantritt Tätigkeiten als Klassenvorstand sowie später als Administratorin mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Außenbeziehungen und PR (…). Außerdem wirkte sie als Kustodin für Betriebswirtschaft und baute eine facheinschlägige Bibliothek auf, die sie auch laufend betreute.
Für Aktivitäten im Sinne der Schulpartnerschaft sorgte sie durch wiederholte Organisation … von Alternativtagen mit verschiedensten Workshops. Frau A wurde für die prov. Leitung der HAK/HAS ……. im Wintersemester …….. durch den zuständigen Landesschulinspektor sowie durch den Amtsführenden Präsidenten des Landesschulrates für X belobigt. … Sie gehört auch dem Landesvorstand der Gewerkschaft öffentlicher Dienst an. A beantwortete mehrere Fragestellungen der Anhörungskommission des Landesschulrates eher aus der Sicht der Personalvertreterin und überzeugte dadurch weniger als der erstgereihte Bewerber B. …
Diskussion:
…
HR Ing. Dr. M. betont, dass in Hinblick auf die gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Frauen genau zu dokumentieren ist, warum B als einziger männlicher Bewerber an die erste Stelle gereiht wird. …
Prof. Mag. H. bedauert, dass es ihm nicht möglich war, das Anhörungsverfahren zu beobachten. Er zweifle die Ergebnisse dieses Verfahrens nicht an, könne es aber nicht gutheißen, wenn das Hearingsergebnis als einziges Reihungskriterium herangezogen werde, das zuerst erwähnte Ausschreibungskriterium einer mindestens dreijährigen Tätigkeit am einschlägigen Schultyp aber gänzlich unter den Tisch falle. Er weist darauf hin, dass Prof. X das Ausschreibungsprofil zu hundert Prozent erfülle. …
Der Antrag von Fraktionsvors. HR Mag. Dr. T.. gelangt zur Abstimmung und wird mehrheitlich angenommen (1 Gegenstimme: H..).“

Im „Amtsbericht“ ist festgehalten:

…

„Nach der Selbstdarstellung wurden den Kandidat/innen folgende 7 Fragen gestellt:

1. Was ist für Sie „Qualität in der Schule“ und wie haben Sie vor, diese Qualität zu sichern bzw. gegebenenfalls zu steigern? …
   Erwartung:
   - Erziehung und Unterricht als Kernprozess

- QlBB
- Transparente Leistungsbeurteilung
- Qualitätsziele nennen
- Schulklima – alle Schulpartner
- Ergebnisse der Evaluation
- Verbindlichkeit schaffen
- Kommunikation mit der Schulaufsicht
- SQBM

2. Gegenüber den Lehrer/innen sind Sie als Leiter/in Dienstgebervertreter/in. Wie schätzen Sie in dieser Position Ihre Möglichkeiten, Anliegen der Lehrer/innen und der Schule nach oben zu vertreten, ein? …

   Erwartung:

   - Gesetzliche Rahmenbedingungen
   - Wohlwollende Unterstützung im Sinne der Fürsorgepflicht

3. Es häufen sich Schülerbeschwerden über eine Lehrerin/einen Lehrer. Wie reagieren Sie als Schulleiter/in darauf? Welche Vorgangsweise schlagen Sie ein?

   Erwartung:

   - Mit der Sachlage vertraut machen – Situation objektiver einschätzen
   - Alle Seiten anhören – Einzelgespräche
   - Gemeinsames Gespräch – Konsens? Vereinbarungen
   - Wenn kein Konsens mit Lehrerin
   - Sind Schüler leistungsbereit?
   - Handelt es sich um eine/n Lehrer/in – wie bearbeite ich das?
   - Hilfe anbieten
   - Vertrauenlehrer/in einschalten
   - Klassenvorstand kontaktieren
   - Unterrichtsbesuch

4. Wie ist Ihre Vorgangsweise, um zu einem Konsens über Verhaltensvereinbarungen zu kommen? Welche Bestimmungen sollten Verhaltensvereinbarungen Ihrer Meinung nach beinhalten, welche würden Sie ablehnen? Nennen Sie je ein Beispiel! ...

   Erwartung:

   - Kennt Bewerber/in die rechtliche Basis?
   - Deklaration des guten Willens „Wiedergutmachung“
   - Ersatz für Disziplinarverfahren

5. Die Evaluation nach QHUM bzw. QlBB hat ergeben, dass ein großer Prozentsatz der Schüler/innen einer Klasse sich nicht fair beurteilt fühlt. Was tun Sie mit dieser Information? …

   Erwartung:

   - Handelt es sich um einen statistischen Ausreißer?
   - Wer unterrichtet in Klasse?
   - Wer sind die Schüler/innen? Leistungsbereitschaft?
   - Das Gesamtergebnis in Konferenz vorstellen und Rückmeldungen einholen
   - Klassenkonferenz
   - Einzelgespräche mit Lehrer/innen
   - Einzelevaluation
   - Nicht Schuldige suchen
   - Klassenvorstand
   - Elternabend

6. Wie stellen Sie sich die Zusammenarbeit Schule – Wirtschaft vor? …

   Erwartung:

   - Projekte
   - Vorträge und Exkursionen
   - Partnerschaften mit Betrieben
   - Abschlussarbeiten
   - Informationstag Schule - Wirtschaft

7. Eine engagierte Projektgruppe in Ihrer Schule hat sich für Qualitätsmanagement und die Evaluierung des Unterrichts – auch durch Schüler/innen – entschieden. Wie stehen Sie dazu? Wie wollen Sie die Durchsetzung im Lehrerkollegium sicherstellen? …

   Erwartung:

   - Zustimmung
   - QHUM
   - Einzelevaluation
   - Information an Lehrer/innen
   - Abbau von Ängsten
   - Lehrer/innen motivieren
   - Mit gutem Beispiel vorausgehen

<u>Ergebnis des Hearings:</u>

Nach der Diskussion wurden die Bewerber/innen von der Kommission wie folgt bewertet: ….

A - Sehr geeignet

B - Sehr geeignet

Die einzelnen Punkte des Hearings:

Selbstdarstellung

…

A:

Sie stellt ihren Werdegang dar und verweist darauf, dass sie auch eine musikalisch-künstlerische Ausbildung absolviert hat. Sie hat ein Semester lang die Leitung der Handelsakademie ……. innegehabt und hat Erfahrungen als Mitarbeiterin in einer Steuerberatungskanzlei. Ebenso hat sie Erfahrungen als Mitarbeiterin in der Administration, wo sie für Public relations verantwortlich war. In diesem Zusammenhang gelang es ihr, die Schülerzahl der Handelsakademie…….. zu vergrößern, sie hat die Teilnahme der Schule an der Berufsinformationsmesse mit organisiert und mehrere Tage der offenen Tür gestaltet. Dabei arbeitete sie auch mit Künstlern zusammen. Die Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft ist ihr ein großen Anliegen. Sie bemüht sich, in ihrem Fach immer auf dem neuesten Stand zu sein. Nebenberuflich arbeitet sie als Rechnungsprüferin für den Verein …….. Sie spricht sich explizit gegen eine Politik der verbrannten Erde aus, Gesprächskultur ist ihr ein großes Anliegen. Dann führt sie sehr breit ein Hochwasserhilfsprojekt aus, das leider nicht durchgeführt werden konnte, weil ihre Klasse aufgelöst wurde. Sie stellt dann die Vorzüge der humanberuflichen Schulen dar. Abschließend verweist sie noch darauf, dass es wichtig ist, wenn Lehrerinnen und Lehrer zumindest Grundkenntnisse in Türkisch und Serbokroatisch haben. Sie regt daher einen Kurs an. Grund für diese Überzeugung ist, dass viele ausländische Eltern die deutsche Sprache nicht beherrschen und die Kommunikation damit nur über die Kinder laufen kann. …

B:

Er stellt seinen Lebenslauf kurz dar. Er ist seit ……. an der HBLW ….. tätig und war immer bereit, für die Schule zu arbeiten…. Jahre ist er jetzt in der Administration tätig und war im laufenden Schuljahr als vertretender Leiter der Schule tätig. Die Bewerbung für die HBLWM ……. empfindet er als große Herausforderung, die aber für ihn machbar ist. Er verfügt über große Erfahrung, er möchte den Schulstandort sichern und ausbauen. … Er sieht eine große Schule auch als Wirtschaftsbetrieb, er setzt auf Motivation und Teamarbeit, möchte die Gemeinschaft im Kollegium stärken und einen projektorientierten Unterricht. Das fächerübergreifende Projekt „…….“ erscheint ihm wichtig, ebenso Schulpartnerschaften für kulturelles Lernen. Er kann die Erfahrungen der Partnerschaft mit einer Schule in …… ein-

bringen. Abschließend verweist er auf persönliche Eigenschaften. Er sei konsequent, zielorientiert, genau und könne strukturiert arbeiten. …

Stärken-/Schwächenanalyse der Bewerber/innen:

…

A hat ebenfalls die Redezeit deutlich überschritten, stellte aber dauernd den Kontakt zur Kommission her. Die ausführliche Beschreibung des Hochwasserprojektes wurde von der Kommission als nicht passende Aufarbeitung einer erlittenen Kränkung (Klassenauflösung) interpretiert. ….

B: Seine Darstellung war überzeugend. Er sieht als einziger die Schule auch als Wirtschaftsbetrieb. Seine Selbsteinschätzung war sehr ehrlich. Sein Blickkontakt war gut.

Vergleichend kann gesagt werden, dass die Präsentation von B und X den besten Kontakt zur Zuhörerschaft zeigten. A und Y waren ebenfalls interessant, zeigten aber deutlich mehr Nervosität. …

Frage 1:

…

A:

Qualität ist für sie funktionierende Gemeinschaft der Schüler/innen, Eltern und Lehrer/innen. Wichtig ist ihr der respektvolle Umgang. Sie möchte Strukturen schaffen, die Ausbildung der Schüler/innen hat erstklassig zu sein, Methodenfreiheit hat die gegebenen wissenschaftlichen Voraussetzungen zu berücksichtigen, die Rahmenbedingungen müssen verbessert werden. Sie zitiert dann aus dem Leitbild der humanberuflichen Schulen. Evaluation erscheint ihr erst ab den 3. Klassen sinnvoll. ….

B:

Er geht zuerst auf den Qualitätsbegriff ein und definiert ihn: „Das System Schule erfüllt, was Kunden und Abnehmer erwarten“. Wichtig ist ihm das Schulklima, aber es geht um Lehren und Lernen und die Qualität des Unterrichtes. Die Kooperation der Schulpartner ist von großer Bedeutung. Er verweist auf den Schulgemeinschaftsausschuss. Klare Strukturen des Schulmanagements, der Output für die Abnehmer muss klar sein. Die Eltern müssen zufrieden sein, mit dem was erlernt wird. Er ist für ständige Evaluation. Das Q-HUM muss auf die Standorte abgestimmt werden. Arbeitsklima, Kommunikationskultur und Transparenz sind wichtig. Es geht um einen Konsens in der Schule.

Vergleichend wird festgestellt, dass die Begrifflichkeit der Qualitätsinitiative QlBB allen Bewerber/innen bekannt ist, … Alle Bewerber/innen (mit Ausnahme von … gehen auf die Wichtigkeit der Evaluation ein. … Die Bedeutung des Schulklimas für den Kernprozess „Lehren und Lernen“ wurde nur von B herausgestellt. Er war auch der Einzige, der die Bedeutung des Leitbildes für die Schulentwicklung und für die Evaluation hervorhob. …

Frage 2:

…

A:

Sie würde die Personalvertretung nutzen. Sie betont, dass die Gesetze einzuhalten sind und eventuelle Vorgaben abmildern. …

B:

Er äußert sich ebenfalls sehr ausführlich. Er geht als einziger darauf ein, dass viele Dinge auch an der Schule geklärt werden können und nicht unbedingt nach „oben“ weiter delegiert werden müssen. Er spricht davon, dass analysiert werden muss, was WER (Schüler/Eltern/Lehrer) braucht. Für ihn ist Kommunikation und Konfliktkultur wichtig.
Vergleichend kann festgestellt werden, dass B die beste Antwort gegeben hat. Alle Bewerber/innen haben die gesetzlichen Rahmenbedingungen angesprochen. … Die Personalvertretung – die als solche eigentlich nicht gefragt war – wurde von A und … ins Spiel gebracht.

…

Frage 3:

…

A:

Sie würde mit dem Lehrer und dem Schüler reden, um die Sichtweise und die Fakten zu erheben. Eventuell würde sie auch mit den Eltern sprechen. Sie betont, dass Schüler oft Verständnis für Probleme der Lehrer haben. Ein Lehrerwechsel käme eventuell auch in Frage. Coaching für den Lehrer und Treffen mit Lehrer und Schülern wäre eine weitere Möglichkeit.

B:

Er betont zuerst, dass es wichtig sei, die Schüler/innen ernst zu nehmen und für sie Zeit zu nehmen, dann das Problem zu analysieren und mit den Kontrahenten ein Gespräch zu führen und damit die Positionen ausgetauscht werden könnten. Es seien Ziele zu setzen, eventuell die Schritte mit Zeitvorgaben zu begleiten. Wichtig sei es, keine Wand aufzubauen und eine Verhaltensänderung sowohl von Lehrern als auch Schülern anzustreben. Es sei die Frage zu stellen, ob der Lehrer die Vorschriften eingehalten hat und alle Schritte zu dokumentieren.

Vergleichend wird festgestellt, dass B die Erfordernisse einer großen Schule am ehesten erkennt. …

Frage 4:

….

A:

Sie stellt fest, es handle sich um eine SGA-Angelegenheit. Themen wären Umgangston und Schulklima, ausländische Schüler sollten auch in den Pausen Deutsch sprechen. Ein abzulehnendes Thema wären Hausschuhe, weil dies ohnehin nicht durchsetzbar wäre. Es geht darum, pädagogisch sinnvolle Inhalte zu vermitteln. …

B:

Er führt aus, dass es sich um ein brisantes Thema handelt, in das er an seiner jetzigen Schule seit zwei Jahren involviert sei. Der Verhaltenskatalog soll allen dienen. Der SGA ratifiziere ihn. Es sei allerdings ein Konsens der Lehrerschaft in einer Konferenz herzustellen. Eltern und Schüler sollten den Lebensraum Schule mit gestalten können. Es gehe um Respekt, Freiheit von Gewalt; er lehnt reine Maßregeln ab. Er lehnt alles ab, was die Freiheit einschränkt.
Vergleichend kann festgestellt werden, … Wirklich aus eigener Erfahrung für die ganze Schule sprach nur B.

Frage 5:

…

A:

Sie stellt fest, dass sie mit den Lehrern der Klasse reden, die Kriterien erheben und die Gesetzeskonformität feststellen würde. Eventuell würde sie eine schulinterne Lehrerfortbildung ansetzen. …

B:

Er würde die Situation analysieren und feststellen, ob die Leistungsbeurteilungsverordnung eingehalten wurde. Er würde zu erheben versuchen, welche Mängel aufgetreten sind. Er würde mit den betreffenden Lehrern reden, Ansätze finden, um Unstimmigkeiten zu beseitigen. Auf jeden Fall würde er die Einhaltung der Gesetze sicherstellen.
Vergleichend muss festgestellt werden, dass das für das Projekt Q-HUM sehr wichtige Befragungs- bzw. Evaluierungsinstrument allen sechs Bewerber/innen unbekannt war. Die besten Antworten gaben B, X und A. …

Frage 6:

…

A:

Sie verweist ebenfalls auf die Diplomarbeiten an den Handelsakademien mit Partnerfirmen.

B:

Er sieht viele Möglichkeiten. Für ihn ist auch die Frage, wie man nach außen kommt, wichtig. Schulpartnerschaften bieten eine wichtige Möglichkeit. Auch der soziale Bereich und der Projektunterricht sind ihm wichtig. Es ist eine große Chance, die Kontakte der an der Schule befindlichen Personen zu nutzen.

Vergleichend kann festgestellt werden, dass alle sechs Bewerber/innen relativ unkonkret blieben. … Die Nutzung bestehender Kontakte wird von den Bewerber/innen A, … und B angesprochen.

Frage 7:

…

A:

Sie fragt sofort, ob die Projektgruppe durch Werteinheiten unterstützt wird und es ein Eigeninteresse der Gruppe gäbe. Sie würde fragen, wie die Lehrer/innen dazu stehen, dazu eine Dienststellenversammlung einberufen. Sie würde die Gefahren und Chancen aufzeigen, die Information und die Sicherheit der Daten ist ihr wichtig. Es geht um einen Lernprozess bei den Kolleg/innen. Die Personalvertretung muss eingebunden werden. Auf Nachfrage stellt sie fest, dass nach einer Dienststellenversammlung eine Konferenz durchgeführt werden sollte.

…

B:

Er definiert, was er unter Qualität versteht. Er erklärt den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdevaluation. Fortschritt ist für ihn ein Qualitätsmerkmal. Er würde die Wichtigkeit der Evaluation darstellen und die Kollegenschaft ermutigen. Er würde mit positivem Beispiel vorangehen, um die Selbstkritik zu fördern.

Vergleichend kann festgestellt werden, dass alle Bewerber/innen den Vorschlag der angenommenen Projektgruppe unterstützen würden. Einzig B hat dies aber explizit ausgesprochen. A sah das Projekt sehr aus der Sicht der Personalvertretung. B bot eine sehr realistische Sicht.

Bericht über die Diskussion

A und … bewiesen solide Kenntnisse im Bereich der Administration und eine breite Variation von Ideen. A sah sehr viele Dinge aber aus der Sicht der Personalvertretung, … Detailkenntnisse über die angestrebte Schule waren ebenfalls nicht vorhanden. Sie wurden trotzdem als Sehr geeignet beurteilt.
B zeigte eine offene Kommunikation, … Im Gegensatz zu … bewies er mehr realistischen Blick für die Möglichkeiten. Er zeigte auch, dass er bemüht ist, viele Dinge an der Schule selbst zu regeln. Seine Erfahrung als Administrator und kurzzeitiger Schulleiter zeigte sich auch im Vergleich zu A und … Ihnen hat er auf jeden Fall eine wesentlich genauere Kenntnis der Schulart und der Schule selbst voraus. Er wurde ebenfalls mit Sehr geeignet beurteilt."

Mit Schreiben vom …….. erstattet der Amtsführende Präsident des LSR X den Besetzungsvorschlag: 1. B,
2. A und er „… ersucht das BMUKK, die ausgeschriebene Stelle eines Direktors/einer Direktorin an der HBLA „……., ehestmöglich mit Herrn B zu besetzen."

In der Sitzung der B-GBK am ……. führt A aus, B sei an ihrer Schule Probelehrer gewesen und um einiges jünger als sie. Sie habe schon im Vorfeld gehört, dass ein Mann „in diese Funktion gehört, damit an dieser Schule Ruhe ist", denn der Administrator könne keine Frau als Vorgesetzte akzeptieren. Dass auch das Alter eine Rolle gespielt haben könnte, glaube sie deshalb, weil man ihr bei ihrer Bewerbung um die Funktion der Landesschulinspektorin gesagt habe: „ Je jünger, desto besser", damit der Landesschulrat nicht so oft ausschreiben müsse.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte führt aus, ihrer Meinung nach hätte Mag.[a] A zum Zug kommen müssen, sie habe - vor allem auch im Hinblick auf das Leitbild - die Qualifikation für die Leitung der Schule. Es hätte das Frauenförderungsgebot jedenfalls zur Anwendung kommen müssen, denn von 14 Schulen dieses Typs würden nur 5 von Frauen geleitet.

Die Vorsitzende des Senates ersucht den Vertreter des LSR X, darzulegen, worin konkret die bessere Eignung von B bestehe. Er führt aus, das Kollegium des LSR sei zu dem Ergebnis gekommen, dass B bei der Anhörung durch realistische und umfassende Antworten und durch eben solche Zukunftsperspektiven für die HBLA…..

am stärksten zu überzeugen vermocht habe. Bezüglich A habe die Anhörungskommission festgestellt, dass sie die Fragen „mehr aus der Sicht der Personalvertreterin“ beantwortet habe, sie habe weniger überzeugend gewirkt. Die Hearings (im Allgemeinen) werden von der Anhörungskommission unter dem Vorsitz des zuständigen Landesschulinspektors (LSI) durchgeführt. Als Beobachter nehmen von den vier Fraktionen des LSR bestellte Personen teil. Im Vorfeld des Hearings werden die Fragen und die Fragesteller bestimmt und die Antworten festgelegt, die man sich in etwa erwarte. Die Antworten der Bewerber/innen werden protokolliert, damit nachvollziehbar sei, inwiefern jemand die erwartete Antwort gegeben habe. Berücksichtigt werden aber auch andere Antworten, wenn sie als wesentlich erachtet werden. Nach dem Hearing sei festgestanden, dass drei Bewerber sehr gut geeignet seien. Die Hearingkommission stelle nur fest, wer in welchem Ausmaß geeignet sei, sie nehme keine Reihung vor, das obliege dem Kollegium des LSR.

Auf die Frage, ob nur das Hearing entscheidend sei, oder ob auch die Berufslaufbahn eine Rolle spiele, antwortet der Vertreter des LSR X, die Kollegiumsmitglieder erhielten für jeden Bewerber ein Datenblatt mit den dienstrechtlichen Daten sowie den „Amtsbericht“, in dem das gesamte Verfahren zusammenfassend dargestellt sei, er beinhalte die Ausschreibung, die Bewerbungen, die Prüfung der Bewerbungen, die Stellungnahmen des Dienststellenausschusses und des Schulgemeinschaftsausschusses, dienstrechtliche Daten und eine Zusammenfassung des Hearings.

Auf die Frage, in welchem Ausmaß die bisherigen beruflichen Kenntnisse, Erfahrungen und Leistungen gewürdigt werden, antwortet der Vertreter des LSR X, das Kollegium des LSR habe alle Aspekte in die Bewertung mit einzubeziehen. Das Hearing diene nicht dazu, bestimmte Kenntnisse abzuprüfen, im Hearing komme es auf andere Aspekte an.

Auf die Frage, worin nun konkret der Eignungsvorsprung von B gegenüber A bestehe, verweist der Vertreter des LSR X auf den Beschluss des Kollegiums des LSR vom ……., das sei „das maßgebliche Dokument“.

Auf die Fragen, 1.) welche Fragen A wie beantwortet habe, sodass man sagen könne, sie seien aus der Sicht einer Personalvertreterin beantwortet worden und weniger überzeugend und 2.) aufgrund welcher Ausführungen von B man zu dem Ergebnis gekommen sei, dass seine Antworten am überzeugendsten seien, antwortet der Vertreter des LSR X, es sei „schon relevant“, ob man die Leitung einer Schule aus dem

Blickwinkel eines Personalvertreters sehe, oder ob man einen anderen Blickwinkel habe, ob man auch „übergeordnete Ziele im Auge“ habe.
Die Kommission wiederholt ihre Fragen, und der Vertreter des LSR X antwortet, das Protokoll der Hearingkommission sei sehr umfassend, wenn es noch nicht vorliege, könne man es der Kommission übermitteln.

Die B-GBK bezieht sich auf die Frage 6 des Hearings „Wie stellen Sie sich die Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft vor?“- Die Anhörungskommission habe zur Antwort von B Folgendes festgehalten: „Er sieht viele Möglichkeiten. Für ihn ist auch die Frage, wie man nach außen kommt, wichtig. Schulpartnerschaften bieten eine wichtige Möglichkeit. Auch der soziale Bereich und der Projektunterricht sind ihm wichtig. …“. Auf die Frage der Kommission, was diese Feststellungen mit der gestellten Frage zu tun haben, antwortet der Vertreter des LSR X, er könne diese Frage nicht beantworten, denn er sei nicht beim Hearing gewesen, dazu müsste man den Vorsitzenden der Hearingkommission befragen. Er könne nur allgemein sagen, dass Lehrer aus einer kaufmännischen Schule natürlich einen „anderen Input bringen“ als Lehrer aus einer AHS.
Auf den Hinweis, dass B auch Frage 2 nicht im Sinne der Erwartung beantwortet habe und dennoch festgestellt worden sei, er habe die beste Antwort gegeben und auf die Frage, ob die Widersprüche der Behörde nicht aufgefallen seien, antwortet der Vertreter des LSR X, im Großen und Ganzen seien die Bewertungen nachvollziehbar gewesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führt aus, es sei auffällig, dass B bei allen sieben Fragen am besten abgeschnitten habe. -Er soll der Einzige gewesen sein, der die Bedeutung des Leitbildes für die Schulentwicklung und die Evaluation hervorgehoben habe usw. Wenn man sich die Zusammenfassung der Fragebeantwortungen ansehe, gewinne man den Eindruck, dass B hervorgehoben werden sollte. Es sei ihr in ihrer langjährigen Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte noch nie untergekommen, dass ein Bewerber/eine Bewerberin alle gestellten Fragen sehr gut beantwortet haben sollte.
Der Vertreter des LSR X führt dazu aus, es gebe eine „tabellarische Auswertung“ zu den einzelnen Fragestellungen, die dokumentiere, wie die Bewerberinnen und der Bewerber bei den einzelnen Beantwortungen bewertet worden seien, und aus dieser

Tabelle gehe – anders als aus der verbalen Zusammenfassung der Antworten – klar hervor, dass B nicht durchgehend am positivsten beurteilt worden ist. Der Vertreter des LSR X legt die „Zusammenfassung Hearing HBLA …… Erwartungskatalog“ vor.

Auf die Frage, ob der Altersunterschied zwischen A und B ein Thema gewesen sei, oder ob generell das Alter von Bewerber/innen ein Thema im Landesschulrat sei, antwortet der Vertreter des LSR X, grundsätzlich gebe es keine „Leitlinien“ zum Alter bei Direktorenbestellungen.

Auf die Frage, ob die Gleichbehandlungsbeauftragte bei den Hearings anwesend oder Mitglied der Begutachtungskommission gewesen sei, antwortet der Vertreter des LSR X, die LSI Mag.[a] …. sei anwesend gewesen, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte nicht.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG 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-GlBG 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.

Gemäß § 11c B-GlBG („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, Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe 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 Aufgabe der B-GBK ist nicht, die Eignung der Bewerber/innen zu prüfen, sondern zu hinterfragen, ob das die Eignung prüfende Gremium und die für die Personalauswahl zuständige Behörde bei der Prüfung und Feststellung der Eignung und bei der Entscheidung über die Reihung im Dreiervorschlag von sachlichen Erwägungen geleitet waren.

Zusammenfassend können die in der Ausschreibung verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten von A und B in Bezug auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben und in den Bereichen Projektmanagement und Kooperation mit der Wirtschaft wie folgt dargestellt werden:
A unterrichtet kaufmännische Fächer, B G. G. A hat die HAK …….. ein Semester geleitet und ist seit ……. stellvertretende Leiterin der Schule. B ist seit …….. stellvertretender Direktor der HLW …… und hat die Schule für 6 Wochen geleitet. Sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber sind seit vielen Jahre Klassenvorständin bzw Klassenvorstand und haben „klassische“ administrative Aufgaben an ihren Schulen (Administrator/in, Kustos/Kustodin, (Mit)Arbeit an der Erstellung des Stundenplans) wahrgenommen.
Erfahrungen im Bereich Projektmanagement können beide vorweisen, beide haben diverse schulische Projekte und Veranstaltungen organisiert und betreut. Konkrete Angaben zur „Kooperation mit der Wirtschaft“ macht B in seiner Bewerbung nicht, A führt die Tätigkeit der Rechnungsprüferin in einem Verein an und verweist auf Kontakte zu Unternehmen, die sie im Rahmen der von ihr organisierten Projekte geknüpft hat.
A ist laut ihrer Bewerbung jahrelang Mitglied des Dienststellenausschusses (DA) und ….. Jahre Mitglied des Fachausschusses für berufsbildende mittlere und höhere Schulen gewesen. Sie ist weiters Mitglied der Leistungsfeststellungskommission gewesen und gehört seit ……. der Prüfungskommission für die Lehrämter an allge-

mein bildenden Pflichtschulen an. B war drei Jahre lang Vorsitzender des DA an der HLW ……...

Aus den Angaben in den Bewerbungen ist für die B-GBK nicht erkennbar, dass die für die Leitung der HBLA erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bei B in höherem Maße gegeben wären als bei A. Eher besteht aufgrund der Ausbildung und der schultypenspezifischeren Aktivitäten von A – Zusammenarbeit mit Betrieben und kulturellen Organisationen im Rahmen von Projekten gegenüber der Durchführung von vorwiegend rein schulischen Projekten wie Sport- und Sprachwochen – ein Qualifikationsvorsprung der Antragstellerin.

Zur Feststellung der Eignung wurde ein Hearing abgehalten, die Bewerberinnen und der Bewerber mussten sich vor der Anhörungskommission präsentieren (“Selbstdarstellung“) und Fragen beantworten. In der „Stärken-/Schwächenanalyse“ nach erfolgter „Selbstdarstellung“ ist B betreffend festgehalten, seine Darstellung sei überzeugend gewesen, und hervorgehoben wird, dass er als einziger die Schule auch als Wirtschaftsbetrieb sehe. Was B zum Thema Schule als Wirtschaftsbetrieb ausgeführt hat, ist der Analyse allerdings nicht zu entnehmen. An der Präsentation von A wird positiv bewertet, dass sie „dauernd den Kontakt zur Kommission hergestellt“ habe, kritisiert wird, dass sie das „Hochwasserprojekt“ ausführlich beschrieben habe.

Nach den Selbstdarstellungen waren 7 Fragen der Anhörungskommission zu beantworten, wobei für jede Frage erwünschte Elemente der Antwort („Erwartung“), festgelegt gewesen sind. Die jeweiligen Antworten der Bewerberinnen und des Bewerbers sind zusammengefasst worden, die Beurteilung hat sich darin erschöpft, dass die zusammengefassten Antworten wieder zusammengefasst worden sind („Vergleichend kann festgestellt werden…“) und anschließend festgestellt worden ist, B habe die „beste“ Antwort gegeben hat. Das Bemerkenswerte ist – wie auch die Gleichbehandlungsbeauftragte sagt -, dass B zu jeder Frage die „besten“ Antworten gegeben haben soll. Zum diesbezüglichen Vorbringen vom Vertreter des LSR X, aus der „tabellarischen“ Bewertung (= „Zusammenfassung Hearing gehe hervor, dass B nicht durchgehend am positivsten beurteilt worden sei, ist festzuhalten, dass dies nichts daran ändert, dass B im Rahmen der verbalen Beurteilung für jede Fragebeantwortung das beste Zeugnis ausgestellt worden ist (im Übrigen ist B auch in der Tabelle

bei keiner Frage schlechter bewertet als A oder eine andere Bewerberin). Bemerkenswert ist vor allem, dass die Antwort von B auch in den Fällen als die Beste dargestellt worden ist, in welchen sie offensichtlich nicht der „Erwartung“ entspricht. -So habe B zu Frage 2, „Einschätzung der Möglichkeiten einer Direktorin/eines Direktors, Anliegen der Lehrer/innen und der Schule nach oben zu vertreten“, ausgeführt, dass viele Dinge auch an der Schule geklärt werden können und nicht unbedingt „nach oben“ delegiert werden müssen, und dass analysiert werden müsse, was wer (Schüler/Eltern/Lehrer) brauche. Diese Antwort kann nicht als Antwort auf die Frage und als der „Erwartung“ („Gesetzliche Rahmenbedingungen, Wohlwollende Unterstützung im Sinne der Fürsorgepflicht) entsprechend bezeichnet werden. Das Gleiche gilt für die Beantwortung der Frage 6 nach der Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft. B hat laut Amtsbericht im Zusammenhang mit dieser Frage von Schulpartnerschaften, vom sozialen Bereich und vom Projektunterricht gesprochen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass er für diese Antwort 3 „+“ bekommen hat, ebenso wie A, die immerhin auf mehrere einschlägige Projekte verweisen konnte.
Die Zusammenfassungen der Antworten insgesamt (auch die übrigen Bewerberinnen betreffend) sind wenig aufschlussreich. Es heißt zB, es gehe ihr/im um …, er/sie verweise auf, … er/sie hebe hervor …, er/sie stelle heraus …, er/sie betone … usw. Die einzelnen Komponenten der Antworten (Erwartung) sind zwar in der Tabelle „Erwartungskatalog“ bewertet, indem ein „+“ verzeichnet ist oder eben nicht, doch fehlen die entsprechenden Begründungen. Aus dem Amtsbericht geht nämlich nicht hervor, weshalb die Ausführungen von B die „besseren“ Antworten sind, es heißt schlicht, „vergleichend“ werde festgestellt, dass

- er der Einzige gewesen sei, der die Bedeutung des Leitbildes für die Schulentwicklung … hervorgehoben (!) habe (Frage1; Was B in inhaltlicher Hinsicht ausgeführt hat, fehlt.)
- er die Erfordernisse einer großen Schule am ehesten erkannt habe (Frage 3; Was haben Beschwerden von Schülern/Schülerinnen über Lehrer/innen mit der Größe einer Schule zu tun?)
- nur B aus eigener Erfahrung für die ganze Schule gesprochen habe (Frage 4; Eigene Erfahrung war nicht gefragt, dass (zufällig) an der Schule von B ein „Verhaltenskatalog“ ein Thema ist, kann ihm wohl nicht als Pluspunkt angerechnet werden)

- er die Unterstützung einer Projektgruppe Qualitätsmanagement „explizit ausgesprochen“ habe (Frage 7; Die Bewerberinnen würden sie aber auch unterstützen, welche Besonderheit liegt also im expliziten Aussprechen?)
- B das Qualitätsmanagement-Projekt betreffend eine „sehr realistische Sicht geboten“ habe (ebenfalls Frage 7; Inwiefern waren die Ausführungen von A weniger realistisch?)

Zum Vorbringen der Vertreters des LSR X auf die Frage der B-GBK nach der Begründung für die Feststellungen, nämlich dass die Antworten protokolliert worden seien, und falls das Protokoll der B-GBK noch nicht vorliege, könne man es übermitteln, er könne nichts Näheres sagen, er sei nicht beim Hearing anwesend gewesen, ist festzuhalten, dass der LSR X mehrfach um die Übermittlung der Bezug habenden Unterlagen ersucht worden ist und weiters, dass zur Sitzung der B-GBK ein informierter Vertreter des LSR eingeladen worden ist.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die vergleichenden Feststellungen im Amtsbericht zumindest tendenziell sind und der Bericht der Anhörungskommission über die Diskussion - obwohl sowohl A als auch B als „sehr gut geeignet“ beurteilt wurden - eindeutig eine Präferenz für B erkennen lässt. Diese ist (wie zu erwarten) ebenso wenig begründet wie die Feststellungen zu den einzelnen Fragebeantwortungen. Lapidar ist festgehalten, A habe „solide Kenntnisse im Bereich der Administration und eine breite Variation von Ideen bewiesen“, sie habe aber „sehr viele Dinge aus der Sicht der Personalvertretung“ gesehen. „Trotzdem“ sei sie als „sehr geeignet“ beurteilt worden. B habe einen „realistischen Blick für die Möglichkeiten bewiesen“, er habe sich bemüht gezeigt, viele Dinge an der Schule selbst zu regeln, seine Erfahrung als Administrator und kurzzeitiger Schulleiter zeigte sich auch im Vergleich zu A, und er habe ihr auf jeden Fall eine wesentlich genauere Kenntnis der Schulart und der Schule selbst voraus, er sei „sehr geeignet“.

Das Kollegium des LSR hat die Präferenz für B in der Form übernommen, dass es B an die erste Stelle des Dreiervorschlages gereiht hat. Die Ausführungen der Anhörungskommission über die Antworten der Bewerberinnen und des Bewerbers seien, so der Vertreter des LSR X, großteils nachvollziehbar gewesen.

Für die B-GBK sind sie es nicht. Es ist, wie teilweise schon gesagt, nicht dargelegt (oder auch nur aus den Zusammenfassungen zu den Fragebeantwortungen ersichtlich), weshalb die Antworten von B als realistischer und seine Zukunftsperspektiven als umfassender zu werten sind als jene von A.
Es ist nicht dargelegt, woraus zu schließen wäre, dass B über eine wesentlich genauere Kenntnis der Schulart und der Schule verfügt als die Antragstellerin. Was soll mit der nebulosen Formulierung, B's Erfahrung als Administrator und kurzzeitiger Schulleiter zeige sich auch im Vergleich zu A, ausgedrückt werden? Inwiefern hat A „sehr viele Dinge" aus der Sicht der Personalvertreterin gesehen und weshalb sind ihre Antworten deshalb weniger überzeugend? Schließlich ist auch nicht dargelegt, ob und gegebenenfalls mit welcher Gewichtung die im Laufe der Berufsausübung erworbenen und erwiesenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Beurteilung mit eingeflossen sind.

Die Feststellungen der Anhörungskommission, die Begründung des Kollegiums des LSR für die Reihung im Dreiervorschlag und das mündliche Vorbringen des Vertreters der LSR lassen nicht erkennen, aufgrund welches Kriteriums/welcher Kriterien und Erwägungen man zu dem Ergebnis gekommen ist, dass B doch - trotz des gleichen Kalküls „sehr geeignet" - besser geeignet sei für die Leitung der HBLA …….. als A. Auf der Basis der vorgelegten Unterlagen ist nach Ansicht der B-GBK zumindest gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers gegeben. Da die „Frauenquote" im Bereich der berufsbildenden Schulen in S. nicht erfüllt ist (5 von 14 Schulen des gegenständlichen Schultyps werden von Frauen geleitet), hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen müssen. Die Reihung von B an die erste Stelle des Dreiervorschlages und das konkrete Ersuchen an das BMUKK, „die ausgeschriebene Stelle eines Direktors/einer Direktorin an der HBLA ……in……. ehestmöglich mit B zu besetzen", stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch den LSR X dar.

Die B-GBK empfiehlt,
Mag.[a] A mit der Leitung der Schule zu betrauen.
Wien, im Mai 2008