

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

in der Sitzung am 26. Jänner 2005 über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle der Leiterin/des Leiters ... beim Landesschulrat für ... 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 Leitung ... beim LSR für ... 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 langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A beantragt festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung ... beim LSR ... eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Der Antrag lautet:

„Nachdem mir am ... die Bestellungsgrundlagen und die Auswertung des Anhörungsverfahrens zur Kenntnis gebracht worden sind und ich am ... mittels eMail darüber in Kenntnis gesetzt worden bin, dass ein Mitbewerber, B (=betrauter Bewerber) mittels Dienstauftrag beauftragt wurde, die Leitung der ausgeschriebenen Abteilung ab ... zu übernehmen, darf ich mich zumal diese Dienstzuteilung auf eine fixe Etablierung des Herrn B schließen lässt – bereits jetzt an die Bundesgleichbehandlungskommission wenden und um die Anberaumung einer mündlichen Verhandlung ersuchen, da ich durch die gesamte Vorgangsweise bei dieser Stellenbesetzung diskriminiert worden bin.

Ich bin seit ... zunächst als Vertragsbedienstete nach absolvierter Dienstprüfung – mit Auszeichnung im Ressortfach – als Beamtin zunächst im ... in der Gruppe ... (.....) und seit ... im Landesschulrat ... als stellvertretende Leiterin des ... tätig. Im Jahre ... konnte ich mein Wissen erweitern, indem ich in die ... wechselte, aber die Agenden als Abteilungsleiter-Stellvertreterin des ... noch weiter versah. Für einen Zeitraum von etwa 6 Monaten wurde ich beauftragt die Agenden dieser Abteilung als Leiterin zu übernehmen, was ich zur vollen Zufriedenheit des Hauses erfüllte. Insgesamt war ich sohin 5 Jahre Abteilungsleiter-Stellvertreterin und ½ Jahr Abteilungsleiterin, weshalb ich mich schon deshalb für diese Abteilung für besonderes geeignet erachtete. Meine Agenden als Stellvertreterin dieser Abteilung übe ich bis heute inhaltlich aus und bin daher der Abteilung nach wie vor eng verbunden. Aber auch die schulrechtlichen Kenntnisse,, konnte ich auf höchster Ebene und in einem sehr breit gestreuten Wirkungsbereich vertiefen. Gerade diese Kenntnisse machen mich für die Leitung des ... besonders geeignet, da diese Abteilung die ... mitbeinhaltet. Somit ist auch ein Wissen auf dem Gebiet des Schulrechtes und des Rechtes überhaupt unerlässlich. Darüber hinaus erfülle ich auch die weiteren Ausschreibungskriterien in einem hohen Maße, was leider im Rahmen des Bewerbungsverfahrens nicht ausreichend berücksichtigt wurde.

.....

Ich meine besser geeignet zu sein als mein Mitbewerber B. Aber selbst bei einer nur gleich guten Bewertung hätte für mich entschieden werden müssen, zumal im Landesschulrat für ... an leitender Stelle kaum Frauen verwendet werden.

Im einzelnen führe ich nun aus, was im Verfahren nicht richtig bewertet bzw. offensichtlich übersehen wurde:

1) Zum Assessment-Verfahren:

- Im Gegensatz zu Frau... (Mitbewerberin) und mir wurde bei den anderen Bewerbern kein Beobachtungsgespräch vor dem unabhängigen Assessment-Center durchgeführt, sondern einfach die Ergebnisse vergangener ...-hearings herangezogen. Dies ist aber rechtlich nicht gedeckt. Vielmehr hätten sich auch die anderen Mitbewerber diesem Beobachtungsgespräch unterziehen müssen, um ein aktuelles und objektives Persönlichkeitsprofil zu erhalten.
- Abgesehen davon, dass das Anforderungsprofil des Leiters ... nicht mit dem eines ... verglichen werden kann, darf ich betonen, dass die Ergebnisse dieser ...-hearings teilweise sehr alt und damit unbrauchbar sind. Diesem Umstand kommt insofern große Bedeutung zu, da derartige Anforderungsprofile – wenn sie seriös im Bereich der Personalentwicklung verwendet werden sollen – nicht älter als zwei Jahre sein dürfen.

Daraus folgt aber auch, dass die Persönlichkeitsprofile der übrigen Mitbewerber alle zu alt sind, um noch sinnvoll interpretiert werden zu können.

- Ich darf hervorheben, dass bei mir aber im durchgeführten Beobachtungsgespräch ausdrücklich besondere Stärken im Bereich der Planung und Administration festgestellt worden sind. Das ist aber gerade für die ausgeschriebene Leitungsfunktion von besonderer Bedeutung, da bei dieser der ... Aspekt ja wesentlich im Vordergrund steht. Der ... Aspekt ist schon angesichts des Mitwirkens der vielen Landesschulinspektoren, die alle selbst Pädagogen sind, bei dieser Position geringer ausgeprägt.
- Ich darf erwähnen, dass ich im durchgeführten Beobachtungsgespräch dem Bereich der sozialen Kompetenz deshalb keine so große Bedeutung beigemessen habe, da es – wie schon bei der letzten Ausschreibung dieser Leitungsfunktion – Unterschriftenlisten der Mitarbeiter für mich gegeben hat. Auch ist es in einem Gespräch, dass von Seiten des Assessment-Centers mit abstrakten Beispielen geführt wird, schwer, die konkrete bekannte Situation (ich kenne die Mitarbeiter und deren Stärken und Schwächen seit vielen Jahren) völlig auszublenden.

2) Zur hausinternen Bewertung:

Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass wesentliche Tätigkeiten, absolvierte Ausbildungen und durchgeführte Projekte, die dem Landesschulrat bekannt waren leider nicht berücksichtigt worden sind:

- Im Gebiet Führungserfahrung im Personalbereich darf kritisch hinterfragt werden, warum die Dauer der Leitung bzw. Stellvertretung der ausgeschriebenen Funktion bestenfalls nur gleichwertig mit der Leitung einer Schule sein soll, obwohl diese beiden Funktionen nur bedingt vergleichbar sind. Völlig fragwürdig erscheint schließlich die überproportionale Betonung der gewerkschaftlichen Tätigkeit als Dienststellenausschussvorsitzender, da dies ja mit der ausgeschriebenen Funktion nur sehr wenig zu tun hat.
- Im Bereich der ... Erfahrung wird völlig außer Acht gelassen, dass ich am ...,, lehre. Auch bleibt der Umstand unberücksichtigt, dass ich im Bereich der Aus- und Weiterbildung folgende Vorträge und Seminare abgehalten habe.
 - o Ausbildung der Junglehrer am Pädagogischen Institut in ... mit den Schwerpunkten Schulrecht, Schulorganisation und Leistungsbeurteilung

- o Schulung der Administratoren und Direktoren im berufsbildenden Bereich anlässlich der Einführung und Umsetzung des Bildungsdokumentationsgesetzes samt Erläuterung der dazu ergangenen Verordnungen
 - o Im Bereich der Allgemein Bildenden Höheren Schulen Vorträge
 - Auf dem Gebiet der EDV-Kenntnisse wird übersehen, dass ich als einziger Bewerber in diesem Bereich schon im Rahmen meiner Dienstprüfung eine umfangreiche Prüfung abgelegt habe. Auch wird nicht berücksichtigt, dass ich sehrwohl mit der im LSR verwendeten Software betraut bin. Am schlimmsten wiegt aber der Umstand, dass meine gesamte Tätigkeit im Bereich der Bildungsdokumentation schlichtweg vergessen wurde. Gerade in diesem Bereich habe ich aber die EDV-mäßige Umstellung der Schulen mitbetreut, alle Administratoren im Rahmen eines eigenen Schulrechtstages unterwiesen die dabei anfallenden rechtlichen und organisatorischen Fragen beantwortet und behandelt. Somit bin ich ebenfalls als Multiplikator tätig gewesen. Dieses Projekt übersteigt aber mit Sicherheit die Tätigkeit als reiner Anwender einer Software.
 - Leider wurden auf dem Gebiet des Projektmanagements alle von mir ausschließlich im ... Bereich durchgeführten Projekte – obwohl sie eigentlich bekannt sein müssten – überhaupt nicht berücksichtigt:
 - o Neukonzeption und Umsetzung der Verordnung über die abschließenden Prüfungen, durch die deren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit massiv im Interesse der Schüler und Landesschulinspektoren erhöht worden ist.
 - o Umsetzung der Bildungsdokumentation in rechtlicher Hinsicht, aber auch im Bereich der Umstellung sämtlicher Schulverwaltungsprogramme an den Schulen.
 - o Vorbereitung und Mitgestaltung des „Tages des Schulrechts“ Vortrag über die Umsetzung des Bildungsdokumentationsgesetzes
 - o Vorbereitung und Durchführung der letzten Schülerversammlungswahlen
 - o Mitwirkung im Rahmen des Konzeptes „Musikschulmanagement neu“
 - o Bewilligung, rechtliche Aufbereitung und Kontrolle von an Schulen durchgeführten Wissenschaftlichen Untersuchungen und Befragungen von Diplomanden oder Dissertanten.
 - o Koordinierung und Betreuung aller Schulversuche des mittleren und höheren Bereiches, diesbezügliche Betreuung der Direktoren, Vorträge an Direktorentagungen.
- Schließlich darf ich ausdrücklich anmerken, dass ich im Rahmen meiner Berufstätigkeit bei der ... als Key Account Manager (.....) eigenverantwortlich tätig war und dort Projekte von Großkunden und Firmen betreut habe,

Meine Ausdauer, Zähigkeit und Belastbarkeit – die für jede Abteilungsleitung förderlich ist – zeigt sich alleine darin, dass ich immer voll berufstätig war, obwohl ich Mutter von ... Kindern bin. Auch hier kann man mir eine pädagogische Erfahrung übrigens auch nicht absprechen.

Daraus ergibt sich wiederum, dass auch ich einen Maturaball mitorganisiert und betreut habe, Es scheint sich also um ähnliche Projekte zu handeln, die B und ich durchführten. Der Unterschied besteht aber darin, dass ich dies im Rahmen der Bewerbung nicht als Projekt bezeichnete, weil es ja kaum mit dieser Leitungsfunktion zu tun hat.

3) Zur Nichtberücksichtigung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse:

Abschließend darf ich darauf hinweisen, dass die in der Ausschreibung geforderten betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Fertigkeiten – – in meinem Fall nicht einmal ansatzweise abgefragt bzw. beurteilt worden sind, obwohl ich im Rahmen meiner Bewerbung für diesen Posten darauf hingewiesen habe (Tätigkeiten als Account Manager), dass ich – im Gegensatz zu meinen Mitbewerbern – einschlägige und umfangreiche Vorkenntnisse besitze und mehrjährige berufliche Erfahrung in einer solchen Position aufzuweisen habe.

Auch bin ich die einzige Bewerberin, die bereits die Dienstprüfung an der Verwaltungsakademie des Bundes abgelegt hat. Somit bin ich als einziger Bewerber sofort für die Übernahme dieser Abteilungsleitung und Planstelle geeignet.

Aus diesen Gründen spreche ich mich entschieden gegen dieses Reihungsergebnis und gegen die Bestellung von B insbesondere unter dem Aspekt der Gleichbehandlung aus.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der LSR nachstehende Stellungnahme, eingelangt am 6. Dezember 2004:

„Bei der von A angesprochenen Funktion handelt es sich um die Leitung des ... beim Landesschulrat für Diese Funktion ist die einer Unterabteilungsleiterin bzw. Unterabteilungsleiters und der gegenständliche Planposten ist mit der Funktionsgruppe A1/3 bewertet. Eine Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz ist daher nicht notwendig und wurde auch nicht durchgeführt. Es erfolgte lediglich eine Bekanntgabe im Sinne des § 6 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz, bei der der Landesschulrat für ... auch jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten angeführt hat, die er für die Erfüllung der mit der gegenständlichen Funktion verbundenen Anforderungen von der Bewerberin bzw. Bewerber erwartet.

Der Amtsführende Präsident hat gem. § 11 Abs. 4 Bundes-Schulaufsichtsgesetz die Betrauung von fachkundigen Beamten zu Abteilungsleitern und Unterabteilungsleitern vorzuneh-

men. Dies erfolgte am ... und im Anschluss daran wurde allen Bewerbern mitgeteilt, dass mit der Funktion des Leiters des ... B betraut wurde.

B entspricht in fast allen der angeführten Kriterien,, deutlich besser als A.

Nachfolgende besondere Fähigkeiten und Kenntnisse wurden in der Bekanntmachung gem.

§ 6 Abs. 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angeführt:

1. Führungserfahrung im Personalbereich
2. Pädagogische Erfahrung
3. EDV-Kenntnisse in Gp-UPIS und Gp-UNTIS
4. Erfahrung in Projektmanagement
5. Studium bzw. Kenntnisse der Betriebswirtschaft

Zu 1) Der Erfahrung von A als stellvertretende Leiterin des ... und in sechsmonatiger provisorischer Leitung als Stellvertreterin zur Zeit der Vakanz, steht die 2½jährige Erfahrung von B als Leiter des BG entgegen. Vor allem auf Grund der Größe des BG wenn man dies mit der Größe des ... vergleicht, zeigt sich deutlich das größere Gewicht der Tätigkeit als Direktor. Dies vor allem, da B diese Aufgabe zur vollsten Zufriedenheit der Dienstbehörde ausgeübt hat. Vor seiner Zeit als Direktor konnte B 3½ Jahre Erfahrung als Administrator des, sammeln. B verfügt daher insgesamt über eine weit größere Erfahrung mit weit mehr unterstelltem Personal als dies bei A der Fall ist.

Zu den Angaben von A, dass sie auch jetzt noch inhaltlich die Aufgaben einer stellvertretenden Leiterin des ... ausübe:

Im Zuge des Wechsels von A in die Rechts- und Verwaltungsabteilung wurden juristische Aufgaben, die bis zu diesem Zeitpunkt von ihr als stellvertretende Leiterin des ... bearbeitet wurden, in die ... transferiert. Mit diesen Aufgaben ist aber keinerlei Führungstätigkeit im ... verbunden.

Zu 2) Im Gegensatz zu B verfügt A über nahezu keinerlei pädagogische Erfahrung. Sie verfügt über keine Lehramtsprüfung, hat keine praktische Einführung in das Lehramt und auch kein Unterrichtspraktikum absolviert. A unterrichtet lediglich in der Lehrerfortbildung. Dies nur in einem sehr geringen Ausmaß von bisher 14 Stunden. Im Vergleich von ca. 760 Unterrichtsstunden pro Jahr, die ein Lehrer durchschnittlich unterrichtet, ist das nur ein äußerst geringer Anteil, der auf eine zwanzigjährige Tätigkeit umgerechnet weniger als ein Promille im Vergleich zu B beträgt. Auch alle anderen Bewerber haben in diesem Kriterium deutlich mehr Erfahrung einbringen können, als A. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass die angesprochene Funktion bisher immer von Bewerberinnen bzw. Bewerbern mit jahrelanger pädagogischer Erfahrung besetzt war.

Zu 3) B verfügt über hervorragende EDV-Kenntnisse und ist überdies Lehrer für Er verfügt über detaillierte Kenntnisse der Schulverwaltungsprogramme GP-UPIS und GP-UNTIS. B war sogar bei der Entwicklung dieser Programme als Tester und bei der Einführung als Multiplikator tätig. Dem gegenüber verfügt A über keinerlei Anwenderkenntnisse in Gp-UPIS und Gp-UNTIS. Nachdem diese Unterrichtssoftware für die gesamte Schuladministration an sämtlichen mittleren und höheren Schulen verwendet wird, waren diese Kenntnisse im Bezug auf die zu vergebende Funktion von ganz besonderer Bedeutung.

Zu 4) In diesem Bereich hat B hervorragende Arbeit bei der Einführung neuer Schulverwaltungsprogramme geleistet. Er hat Einschulungsprogramme für alle Administratoren und Administratorinnen entwickelt, die notwendigen Kurse durchgeführt und war dann nach der Einführung als ... für diese Projekte zuständig. In seiner Tätigkeit als ... hat B ein neues Schulprofil für das Bundesgymnasium entwickelt, sowie ein EDV-Konzept für die Schule entwickelt und auch umgesetzt. Im Gegensatz dazu war A fast ausschließlich an pädagogischen Projekten verschiedener Schulen und Institutionen mitbeteiligt. Sie ist dabei meistens nicht selbständig und unabhängig, sondern im Auftrag des Amtsführenden Präsidenten, des Amtsdirektors oder der Schulaufsicht tätig gewesen.

Zu 5) Weder B noch A verfügen über ein Studium der Betriebswirtschaft. A nennt in ihrem Bewerbungsschreiben ihre Tätigkeit bei der ... als Qualifikation für ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse. Aus ihrem Bewerbungsschreiben geht jedoch nicht hervor, welche betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und in welchem Ausmaß sie solche erworben hat.

Da die meisten Bewerberinnen und Bewerber um diese Funktion sich schon einmal dem für die Vergabe von schulischen Leitungsfunktionen in ... vorgesehenen Anhörungsverfahren unterzogen haben und über diese eine Potentialanalyse der Firma ... vorgelegen ist, wurden auch die beiden Bewerberinnen, bei denen das nicht der Fall war, zu einem Anhörungsgespräch geladen. Die vergleichende Auswertung dieser Potentialanalyse zeigt ebenfalls deutlich, dass B weit besser diesem operationalisierten Anforderungsprofil entspricht als A. Er erfüllt vier der sieben Profilparameter (... vgl. Zusammenfassung Beobachtergespräch) ... zum Teil deutlich besser als A. A erfüllt nur einen Profilparameter besser als B.

Aus all den oben angeführten Gründen kann der Landesschulrat ... keine Benachteiligung bzw. Diskriminierung von A durch die Betrauung von B mit der Leitung des ... erkennen.“

Die „Zusammenfassung Beobachtergespräch“ des ... dokumentiert für die Antragstellerin und für B folgende Ergebnisse der Anhörung vom ... bzw vom ...:
Kommunikative Kompetenz:

A: Diese Anforderung ist erfüllt.

B: Die Anforderungen sind erfüllt.

Soziale Kompetenz:

A: Diese Anforderung ist zum Teil erfüllt.

B: Die Anforderungen gelten als über alle Maßen erfüllt.

Moderation/Besprechungsleitung/Konfliktmanagement:

A: Die Anforderung ist gut erfüllt.

B: Die Anforderung gilt als erfüllt.

Führungs- und Beratungskompetenz:

A: Diese Anforderung ist erfüllt.

B: Die Anforderungen gelten als über alle Maßen erfüllt.

Strategische Planung/Delegationsfähigkeit:

A: Die Anforderung ist zum Teil erfüllt.

B: Die Anforderung gilt als erfüllt.

Planung und Organisation/Administration:

A: Diese Anforderung ist über alle Maßen erfüllt.

B: Die Anforderungen sind erfüllt.

Antrieb und Initiative zum Beruf/Kreativität:

A: Insgesamt ist die Anforderung erfüllt.

B: Die Anforderungen sind – auch unter Einbeziehung der Ausführungen im Teil B der Anhörung – über alle Maßen erfüllt.

Der Stellungnahme des LSR war auch die Bewerbung von A angeschlossen. Die darin angeführten Qualifikationen für die gegenständliche Planstelle können dem Antrag entnommen werden, darüber hinaus ist aus der Bewerbung ersichtlich, dass A von ... bis ... die Ausbildung zur Volksschullehrerin bis zur Lehramtsprüfung absolviert hat. Sie verweist darauf, dass sie infolge ihrer juristischen und pädagogischen Ausbildung, in Verbindung mit ihrer mehr als 9-jährigen Tätigkeit als rechtskundige Bedienstete der Schulverwaltung, zusätzlich auch die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppen LPA und L1 erfüllt.

Aus dem der Stellungnahme ebenfalls angeschlossenem Lebenslauf von B ist ersichtlich, dass er im ... in den Schuldienst eingetreten ist. Er hat das Studium der Naturwissenschaften und der Philosophie absolviert und die Lehramtsprüfungen aus Naturgeschichte und Chemie abgelegt. Zu seinen pädagogischen Erfahrun-

gen gibt er an, er sei seit ... Lehrer an vier höheren Schulen, sei sechs Jahre lang Klassenvorstand gewesen, habe Projektwochen geleitet und sei von ... bis ... Administrator am BG/BRG ... gewesen. Zu seinen „Führungserfahrungen im Personalbereich“ gibt B an: Danach führt der Bewerber diverse von ihm absolvierte Seminare/Schulungen am PI ... an, z. B. in den Bereichen Haushaltsrecht, Personalrecht, Recht im Schulalltag und Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeiterführung und Unterrichtsbeobachtung, Personalentwicklung und Mitarbeitermotivation. Betreffend den EDV-Bereich ist angeführt: Als Erfahrungen im Projektmanagement führt B an: Vom BMBWK ausgewählt als Software-Tester und Multiplikator neuer GP-Schulverwaltungsprogramme; Entwicklung von Einschulungsprogrammen für Administratoren in ...; Durchführung von Ausbildungskursen für die Lektoren und Administratoren für neue GP-Schulverwaltungsprogramme; Hotline-Betreuer für die neuen GP-Schulverwaltungsprogramme; Durchführung von Kursen für Klassenvorstände an ...-AHS zur Handhabung von Schülerverwaltungssoftware;

In der Sitzung der B-GBK am 26. Jänner 2005 verweist die Antragstellerin auf ihre im Antrag angeführten Qualifikationen und führt weiters aus, sie glaube, der juristische Teil der Aufgabe sei bzw. werde immer größer, es gebe immer mehr hilfeschuchende Eltern, man müsse immer umfangreichere telefonische Auskünfte erteilen. Sie habe sowohl eine juristische als auch eine pädagogische Ausbildung, und sie glaube, dass durch das Zusammenarbeiten mit der Schulaufsicht ohnehin genügend Personal mit pädagogischer Ausbildung vorhanden sei und man für die Leitung der Abteilung durchaus jemanden mit einer juristischen Ausbildung brauchen könne. Betreffend die pädagogische Seite der Tätigkeit führt A aus, sie habe an mehreren Volksschulen in Wien unterrichtet, also den praktischen Teil der Ausbildung absolviert. Außerdem sei sie seit drei Jahren am PI in ... in der Lehraus- und -fortbildung tätig. Die Ausbildung von Lehrern sehe sie als höherwertig an als die Tätigkeit als Lehrer. Außerdem, so A, sei sie Mutter von ... Kindern und wisse deshalb zu organisieren, was ihr ja auch im Hearing bestätigt worden sei. Aus diesem Grund sehe sie sich besonders als Frau diskriminiert. Betreffend den EDV-Bereich führt die Antragstellerin aus, sie habe das Bildungsdokumentationsgesetz für ... federführend betreut, wobei die Hauptaufgabe natürlich eine juristische gewesen sei, wo aber auch auf dem Gebiet der EDV umfangreiche Arbeiten angefallen seien, die im Zusammenwirken mit den ... EDV-Abteilungen des Hau-

ses bewerkstelligt werden mussten. Im EDV-Bereich gebe es laufend Neuerungen, sich diese anzueignen sei noch nie ein Problem gewesen. Zum Hearing führt A aus, sie sei nicht der Meinung, dass Fragen, die bei der Auswahl von Schulleiter/innen gestellt werden, auch für die Auswahl von Leiter/innen des ... passend seien. Zum Erfordernis der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse führt sie aus, sie habe das Rigorosum aus Betriebswirtschaftslehre absolviert und auch praktische Erfahrungen gemacht.

..., der Vertreter des LSR in der Sitzung der B-GBK, verweist auf seine schriftliche Stellungnahme vom 30. August 2004 und betont, dass A die Abteilung ... über eigenen Wunsch verlassen hatte. Zum Hearing führt er aus, bei diesem gehe es um die Feststellung der sozialen und der kommunikativen Kompetenz, um die Fähigkeiten im Bereich Konfliktmanagement und um Führungs- und Beratungskompetenz. Für die Fragestellung sei es daher gleichgültig, ob die Leitung einer Schule oder eine Stelle im Verwaltungsbereich zu besetzen sei.

Auf die Frage der Kommission, wie die Aussage in der schriftlichen Stellungnahme, nämlich dass A fast ausschließlich an pädagogischen Projekten verschiedener Schulen und Institutionen mitbeteiligt gewesen sei, und sie dabei meist nicht selbständig und unabhängig, sondern im Auftrag des Amtsführenden Präsidenten, des Amtsdirektors oder der Schulaufsicht tätig gewesen sei, zu verstehen sei, antwortet der Dienstgebervertreter, es gebe auch so etwas wie Eigeninitiative, und eine solche habe A nie gezeigt. – Sie habe nie eine Idee vorgestellt, sondern man habe ihr immer Aufträge erteilen müssen.

Auf die Frage der Kommission, weshalb B, obwohl er die Anforderung „Studium bzw. Kenntnisse der Betriebswirtschaft“ in keiner Weise erfülle, der bevorzugte Bewerber gewesen sei, antwortet der Dienstgebervertreter, die Anforderung sei in die Bekanntmachung hineingenommen worden, um auch Betriebswirten eine Bewerbung zu ermöglichen.

Auf die Frage der Kommission, weshalb den EDV-Kenntnissen, die im Aufgabenkatalog der Abteilung nicht genannt sind (Anmerkung: Laut Homepage des LSR) eine derart große Bedeutung beigemessen worden sei, antwortet der Dienstgebervertreter, dass die Abteilungsbeschreibung relativ alt sei, sich aber in den letzten sechs Jahren herausgestellt habe, dass Kenntnisse im EDV-Bereich sehr wichtig für Steuerung, also für Planung und Kontrolle, seien.

Auf die Frage der Kommission, ob man nicht zwischen Anwenden und Programmieren unterscheiden müsse, antwortet der Dienstgebervertreter, A habe nur die

Dienstprüfung für EDV abgelegt, darüber hinausgehende Kenntnisse habe sie offensichtlich nicht.

Dazu führt A aus, es habe betreffend GP-UPIS und GP-UNTIS zahlreiche Anfragen von Direktoren und von technischen Schulen gegeben, und sie habe sich deshalb selbst Kenntnisse angeeignet, um zu verhindern, dass alle Ersuchen um Auskünfte an die EDV-Abteilung gerichtet werden, die in diesem Fall überlastet gewesen wäre. Sie glaube jedenfalls, dass sie in diesen beiden Bereichen sehr gute Kenntnisse habe. Sie habe auch Administratoren an Handelsakademien geschult. Für sie sei es selbstverständlich, dass man „in EDV-Belange hineinwächst“. Die durchzuführende EDV-Umstellung sei unglaublich umfangreich gewesen, denn während man früher die Daten von Schulen abgefragt habe, könne man jetzt die Daten von Schülern bis ins kleinste Detail abfragen. Sie habe sich mit der Gesetzes- und mit der Verordnungsprüfung im Rahmen des Bildungsdokumentationsgesetzes intensiv beschäftigt, und in diesem Gesetz gehe es fast ausschließlich um EDV-Belange, die rechtliche Seite bilde nur den Rahmen. Sie hätte dieses Gesetz nicht „machen“ können, wenn sie sich im Bereich der EDV nicht auskennt hätte.

Auf die Frage der Kommission, wer in der Zeit der (interimistischen) Leitung der Abteilung durch A der Vorgesetzte gewesen sei, und weshalb er offensichtlich nicht mit ihrer Arbeit zufrieden gewesen sei, antwortet der Dienstgebervertreter, er sei der Vorgesetzte gewesen, und er sei nicht zufrieden gewesen. A habe das Leiterprofil nicht erfüllt. Sie habe zum Beispiel in sechs Monaten keinen Ansatz zu den Themen Personalentwicklung, Fortbildung, Verbesserung in der Organisation usw. vorgestellt. Sie habe die vorgeschriebenen Angelegenheiten „recht und schlecht“ erfüllt, sie habe aber die Bedeutung der Softwareentwicklung nicht erkannt.

Auf die Frage der Kommission, ob es üblich sei, für einen mit A 1/3 bewerteten Arbeitsplatz ein derart aufwendiges Auswahlverfahren durchzuführen, antwortet der Dienstgebervertreter, dies sei Gang und Gäbe, denn diese Stelle werde gerne auch von Lehrern und auch von Direktoren übernommen.

Auf die Frage der Kommission nach der Frauenquote im Bereich des ..., antwortet der Dienstgebervertreter, es gebe im Bereich des LSR ... Abteilungen, die ... von Männern geleitet werden, von den ... Unterabteilungen werde eine von einer Frau geleitet.

Auf die Frage der Kommission, ob es keine Bedeutung gehabt habe, dass A gerade die Anforderung „Planung und Organisation/Administration“ besser erfüllt als B, wo doch gerade diese Fähigkeiten im Bereich der gegenständlichen Abteilung wichtig zu sein scheinen, antwortet der Dienstgebervertreter, dass eine Überlegenheit in einem (1) Bereich die sonstige Überlegenheit des Bewerbers nicht aufwiegen könne.

Auf die Frage der Kommission, ob der Dienstgebervertreter als Vorgesetzter von A, der nicht mit ihrer Arbeit zufrieden gewesen sei, ein Mitarbeitergespräch geführt habe, antwortet der Dienstgebervertreter mit Nein. Er habe ihr gegenüber seine Unzufriedenheit nicht artikuliert, dazu sei er wohl „zu höflich“ gewesen. Als Leiter des ... habe er in die gesamte Post Einblick gehabt und daher erkannt, dass A nicht wirklich geeignet sei.

Die Antragstellerin verweist abschließend darauf, dass die ehemalige Leiterin der Abteilung ... keine pädagogische Ausbildung gehabt habe, sondern ... gewesen sei. Darauf antwortet der Dienstgebervertreter, die Vorgängerin habe zwar nicht die Lehramtsprüfung abgelegt, aber eine 20-jährige Erfahrung im Unterrichten gehabt.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des LSR für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst lautet die Begründung des LSR für seine Entscheidung zugunsten von B wie folgt:

- B habe als Direktor eines Gymnasiums mit ... Lehrer/innen und ... Verwaltungsbeamten und -beamtinnen „eine weit größere Erfahrung mit weit mehr unterstelltem Personal“ als A als (stellvertretende) Leiterin des ..., einer Abteilung, in der nur ... Verwaltungsbeamte und –beamtinnen beschäftigt sind.
- A habe beinahe keine pädagogische Erfahrungen, sie habe keine Lehr- amtsprüfung, sie unterrichte nur in der Lehrerfortbildung, und dies nur in sehr geringem Ausmaß. Die gegenständliche Funktion sei bisher immer von Personen mit jahrelanger pädagogischer Erfahrung ausgeübt worden.
- B verfüge über hervorragende EDV-Kenntnisse, insbesondere sei er mit den Schulverwaltungsprogrammen Gp-UPIS und Gp-UNTIS bestens vertraut. A hingegen habe keinerlei Anwenderkenntnisse in Gp-UPIS und Gp-UNTIS.
- Während B hervorragende Arbeit bei der Einführung der Schulverwaltungsprogramme geleistet und diesbezüglich Kurse durchgeführt habe, sei A fast ausschließlich an pädagogischen Projekten mitbeteiligt gewesen, wobei sie meist „nicht selbständig und unabhängig, sondern im Auftrag des Amtsführenden Präsidenten,, tätig“ gewesen sei.
- Schließlich habe der bevorzugte Bewerber auch im Anhörungsverfahren ein weit besseres Ergebnis erzielt als die Antragstellerin.

Diese Argumentation stellt sich für die B-GBK aus folgenden Gründen als einseitig dar:

1. Zur Bewertung der Führungserfahrungen: Die Begründung des LSR, im Rahmen der Schulleitung erworbene Führungserfahrungen übertreffen schon allein wegen der Anzahl der zu führenden Personen (...) Führungserfahrungen die im Rahmen der (jahrelangen stellvertretenden und sechsmonatigen provisorischen) Leitung der zu besetzenden Abteilung (...) erworben wurden, ist nach Ansicht der B-GBK schon deshalb kein sachliches Argument, weil nicht nachvollziehbar ist, inwiefern die „Führung“ von Lehrer/innen durch einen/eine Direktor/in mit der Leitung von Mitarbeiter/innen im Bereich einer Verwaltungsbehörde vergleichbar ist. Überdies ist nicht einsichtig, dass, wenn Führungskompetenzen aufgrund einer Schulleitung derart hoch bewertet werden, diese nicht als Bedingung oder zumindest als wünschenswerte Erfahrung in der Ausschrei-

bung/Bekanntmachung genannt werden (in diesem Fall wäre für Bewerber/innen, die Führungskompetenzen „nur“ in einer Abteilung des LSR erworben haben, von vornherein klar, dass sie im Falle der Bewerbung eines/einer Schulleiter/in chancenlos sind).

2. Betreffend die pädagogischen Erfahrungen gilt ebenfalls: Wenn pädagogische Erfahrungen nur durch eine Lehramtsprüfung und die Tätigkeit als Lehrer/in nachgewiesen werden können, hätte dieses Kriterium in der Ausschreibung/Bekanntmachung angeführt sein müssen. Es sind jedoch schlicht „pädagogische Erfahrungen“ verlangt, und dass A über solche verfügt, ergibt sich aus ihrer Ausbildung zu Volksschullehrerin und ihrer Praxis, aus ihrer Tätigkeit am PI und schließlich wohl auch aus ihrer jahrelangen Tätigkeit in der zu besetzenden Abteilung. Im Hinblick darauf, dass die vormalige Leiterin der Abteilung gewesen ist und, ebenso wie A, keine Lehramtsprüfung abgelegt hat, ist das Vorbringen des Dienstgeberversetzters in der Sitzung der B-GBK, sie habe aber 20 Jahre lang unterrichtet, nicht gerade überzeugend. Darüber hinaus wurde seitens des LSR nicht dargelegt, inwiefern die Ausübung des Lehrberufes für die Leitung der gegenständlichen Abteilung notwendig ist, zumal durch die Zusammenarbeit mit Landesschulinspektor/innen ohnehin pädagogische Erfahrungen eingebracht werden. Die Notwendigkeit der Lehrtätigkeit ergibt sich auch nicht aus den Agenden der Abteilung, denn nach den Ausführungen von A war ihre Tätigkeit in der Abteilung überwiegend juristischer Natur. Nach dem Vorbringen insgesamt scheinen die (vorgeblichen) Anforderungen an die pädagogischen Erfahrungen etwas überzogen.
3. Das Gleiche gilt für den Bereich der EDV. Die speziellen Gp-UPIS und Gp-UNTIS-Kenntnisse von B wurden ausführlich dargestellt, nicht aber in welchem Ausmaß Kenntnisse dieser „Unterrichtssoftware“, die an „sämtlichen Schulen verwendet wird“, für die Leitung der Abteilung unabdingbar sind. Die Aussage des Dienstgeberversetzters, A habe EDV-Kenntnisse bloß soweit sie für die Dienstprüfung (...) nötig waren, darüber hinaus habe sie keine Anwenderkenntnisse, ist nicht eben glaubwürdig, denn eine Tätigkeit im Bereich der Verwaltung ohne entsprechende EDV-Anwenderkenntnisse ist mittlerweile so gut wie undenkbar. Auch hat die Antragstellerin in der

Sitzung der B-GBK ausführlich (und unwidersprochen) ihren Tätigkeitsbereich dargestellt, insbesondere ihre Arbeit im Zusammenhang mit dem Bildungsdokumentationsgesetz, die ohne EDV-Kenntnisse nicht möglich gewesen wäre. Der Vollständigkeit halber sei noch angeführt, dass sich auch aus der Beschreibung der Abteilung auf der Homepage des LSR kein Hinweis auf die Bedeutsamkeit der angesprochenen Schulverwaltungsprogramme ergibt. Ein Kommentar zur Erklärung des Dienstgebervertreters, die Homepage sei schon sehr alt, erst in den letzten sechs Jahren (!) habe sich herausgestellt, wie wichtig der EDV-Bereich sei, erübrigt sich auch deshalb, weil die Homepage insofern auf dem neuesten Stand ist, als B bereits als Leiter des ... aufscheint.

4. Zur Bemerkung in der Stellungnahme des LSR, A sei fast ausschließlich an pädagogischen Projekten beteiligt gewesen (trotz mangelnder pädagogischer Erfahrung?), im Gegensatz zu B, der an zahlreichen EDV-Projekten beteiligt gewesen sei, ist festzuhalten, dass nach Punkt 4. der Bekanntmachung „Erfahrung im Projektmanagement“ verlangt war, von EDV-Projekten oder EDV-Konzepten war nicht die Rede.

Zum Vorwurf, den der Dienstgebervertreter aus Höflichkeit nie ausgesprochen hat, dass A „meist nicht selbständig und unabhängig, sondern im Auftrag ... tätig gewesen“ sei und nie Eigeninitiative gezeigt habe, stellt die B-GBK fest, dass dieser, abgesehen davon, dass es unverständlich und unfair ist, wenn ein Vorgesetzter erst im Zuge einer Bewerbung Kritik übt, nicht nachvollziehbar ist. –Es kann nämlich weder aus den Agenden der Abteilung,, auf besondere Spielräume im behördlichen Handeln geschlossen werden noch legt der Dienstgebervertreter dar, inwiefern die Leiterin/der Leiter des ... aufgerufen ist, einen „Ansatz zu Personalentwicklung, Fortbildung und Verbesserung der Organisation“ vorzustellen. Außerdem sind die Handlungsspielräume von Verwaltungsbeamten/innen generell beschränkter als die der Schulleiter/innen.

5. Auf die Ergebnisse des „Beobachtergesprächs“ muss, da diese im Auswahlverfahren offensichtlich keine entscheidende Rolle gespielt haben, nicht eingegangen werden. Das Gleiche gilt für die Anforderung „Studium bzw. Kenntnisse der Betriebswirtschaft“, wiewohl schon bemerkenswert ist, dass

die beruflichen Erfahrungen der Antragstellerin in diesem Bereich völlig ignoriert wurden.

Aus den genannten Gründen stellt die B-GBK fest, dass der LSR ... nicht im Sinne von § 25 Abs.2 2. Satz Z1 B-GIBG darlegen konnte, dass ein anderes als von der Antragstellerin glaubhaft gemachtes Motiv für die gegenständliche Personalentscheidung maßgebend war. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Empfehlung:

Dem LSR ... wird empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich der Leitungsfunktionen zu setzen.

Wien, im März 2005