

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I

in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i. d. g. F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um das Fachinspektorat für ... beim Landesschulrat (LSR) für X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden und dass auch das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Es liegt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG vor.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) per Mail eingebracht.

Die Antragstellerin führte einleitend aus, dass es im AHS-Bereich des LSR für X nur Fachinspektoren und Landesschulinspektoren gebe, die Frauenquote also null Prozent betrage.

Im ... sei bekannt geworden, dass der bisherige Fachinspektor in Pension gehen werde. Daraufhin habe sie ihr Interesse an der Stelle gegenüber dem Amtsführenden Präsidenten des LSR bekundet. Die Ausschreibung sei erst am ... erfolgt. Bereits Ende ... sei B mit zwei Stunden pro Woche als Fachinspektor eingesetzt worden. Zu Beginn des Schuljahres ..., habe Direktor ... (Anmerkung: Direktor der Schule an der die Antragstellerin unterrichtet) mitgeteilt, dass in der (soeben stattgefundenen) Direktorenkonferenz B den Direktoren als neuer Fachinspektor für ... vorgestellt worden sei. Im ... sei B den Unterrichtspraktikanten als neuer Fachinspektor vorgestellt worden.

Wie gesagt, sei die Ausschreibung am ... erfolgt, also mehr als sechs Monate nach der Pensionierung von Fachinspektor ... mit Neben ihr hätten sich zwei Kollegen beworben.

Am ... habe ein Hearing stattgefunden. B sei zu diesem Zeitpunkt bereits sechs Monate als Fachinspektor tätig gewesen, er habe somit einen Vorteil gehabt. Bis heute habe sie keine Information über das Ergebnis des Bewerbungsverfahrens erhalten. Vom Büro des Amtsführenden Präsidenten des LSR sei ihr mit Schreiben vom ... (dem Antrag angeschlossen) mitgeteilt worden, dass das BMUKK noch keine Entscheidung getroffen habe.

Am ... sei im Plenum des Kollegiums des LSR, dessen Mitglied sie sei, die Betrauung von B durch den Präsidenten des LSR bekannt gegeben worden.

Abschließend verwies die Antragstellerin auf den Frauenförderungsplan des BMUKK. Demgemäß liege im Bereich des LSR für X der Frauenanteil bei den Bediensteten des Schulaufsichtsdienstes im Funktionsbereich ... nur bei 10 Prozent. Frauenförderungsmaßnahmen wären also dringend erforderlich.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

- Ausschreibung
- Bewerbung

- Mail des LSR an A, in dem ihr mitgeteilt wurde, dass „das Gesamtprotokoll der erfolgten Anhörung noch nicht fertig gestellt“ sei. Sobald alle „Einzelstellungennahmen (der sechs Mitglieder der Hearingkommission) eingearbeitet“ seien, werde der Amtsführende Präsident seinen Betrauungsvorschlag an das BMUKK senden. Über diesen Vorschlag werde sie informiert werden.
- Schreiben einer Bediensteten des LSR vom ... mit folgendem Inhalt: „Ich darf dir ... mitteilen, dass noch immer kein Ergebnis hinsichtlich der Entscheidung des BMUKK vorliegt. Diese wird auch nicht so bald zu erwarten sein, da zwar ein Reihungsvorschlag nach Wien übermittelt wurde, allerdings das zusätzlich zu den Personalakten entscheidungsrelevante Protokoll zum Hearing immer noch nicht fertig gestellt ist. Der Grund dafür liegt leider bei uns im Haus, da es mir trotz vielzähliger Urgenzen bisher nicht gelungen ist, den einzigen noch ausstehenden Hearingsbericht von L.... zu erhalten.“

Der Bewerbung von A ist zu entnehmen, dass sie Professorin für ... ist. Von ... bis ... war sie Kustodin und Fachkoordinatorin für Mit ... wurde sie zur Betreuungslehrerin für die Unterrichtsbereiche ... bestellt. Seit ... ist sie Mitglied des Dienststellenausschusses und seit ... Mitglied des Kollegiums des LSR für X als Lehrervertreterin. Neben ihrer beruflichen Laufbahn stellte die Antragstellerin in ihrer Bewerbung auch ihre Vorstellungen über die zukünftige Tätigkeit in der angestrebten Funktion dar.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Amtsführende Präsident des LSR für X am ... eine Stellungnahme zur Beschwerde. Zum Vorbringen der Antragstellerin bezüglich der Frauenquote wurde ausgeführt, dass die gegenständliche Stelle nicht nur dem AHS-Bereich zuzuzählen sei. Zum Umstand, dass die Funktion erst sechs Monate nach der Pensionierung des Fachinspektors ausgeschrieben wurde, wurde mitgeteilt, dass der LSR nicht ausschreiben könne, der Ausschreibungstext sei ... an das BMUKK übermittelt worden. Weshalb die Ausschreibung erst im ... erfolgt sei, möge man im Ministerium nachfragen. Die Tätigkeit von B als Fachinspektor mit zwei Werteinheiten wurde mit der Notwendigkeit von „Expertisenerstellungen in sportlichen Schulbauprojekten“ begründet. Die Maßnahme sei einstimmig von allen Landesschulinspektoren vorgeschlagen worden. Zum Vorbringen der Antragstellerin, B habe aufgrund der Tatsache, dass er die Funktion bereits (mehrere) Monate provisorisch ausgeübt habe im Hearing einen Vorsprung gehabt, wurde festgehalten, dass es sich nur um X Monate gehandelt habe und eine provisorische Betrauung keine „singuläre Maßnahme“ sei. Zum Ergebnis des Anhörungsverfahrens wurde ausge-

führt, dass sich B sowohl von seiner Mitbewerberin als auch vom Mitbewerber klar abgesetzt habe. A habe sich – nach Wahrnehmung aller Mitglieder – „völlig indisponiert dargestellt“. Die Frau Bundesministerin habe bis dato noch keine Entscheidung gefällt. Eine andere als die vom LSR vorgeschlagene würde „einen massiven Schlag für den Gegenstand ...“ bedeuten.

Der Stellungnahme waren der Ausschreibungstext und das Anhörungsprotokoll (bezeichnet als „Gutachten gem. Verordnung Nr. ... des Landesschulrates ... nach dem Anhörungsverfahren ...“) angeschlossen. Daraus geht hervor, dass sich die Bewerberin und die Bewerber einleitend vorzustellen hatten („Selbstdarstellung“). Anschließend sind Fragen zu den Bereichen „Planung, Führung, Koordination“; „Organisation und Personalentwicklung“; „Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement“; „pädagogisch-administrative Fähigkeiten“; „Beratung und Konfliktmanagement“ und „Schulinspektion“ gestellt worden. Unter den übermittelten Unterlagen befand sich folgendes Papier:

„Mag. BMUKK

Gutachten zum Hearing im Bewerbungsverfahren um die Planstelle eines/einer Fachinspektors/inspektorin für ...

FRAGE 3 Kompetenzfeld Qualitätssicherung:

Ziel des Unterrichtsgegenstandes ... ist es, die Fähigkeit ...

Worin sehen Sie Ihre Rolle und Ihren Beitrag als Fachinspektor/in, um eine optimale Erreichung dieses Zieles zu gewährleisten?

Was sind Ihrer Meinung nach die wesentlichen Aspekte der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in diesem Zusammenhang?

Gesamteindruck:

B hat sich als einziger umfassend und reflektiv mit der Funktion und der Rolle als Schulaufsichtsorgan auseinandergesetzt. Er konnte überzeugend in allen Aufgabenbereichen, die im Aufgabenprofil der Schulaufsicht (vgl. Rundschreiben Nr. ... allgemeine Weisung gemäß § 18 Abs. 3 Bundesschulaufsichtsgesetz) vorgesehen sind, vermitteln, dass er sowohl über das nötige Fachwissen als auch die Organisations- und Führungskompetenzen verfügt. Den beiden anderen KandidatInnen gelang dies weder fachlich noch im organisatorischen Bereich in ausreichendem Ausmaß. ... A ging wenig auf die formulierten Fragestellungen ein und verwies nahezu ausschließlich auf die Themenfelder der ... und die Tatsache der Benachteiligung der Mädchen im Rahmen des Faches Es steht außer Zweifel, dass dem Genderaspekt durch einen reflektierten und sensiblen Umgang im Rahmen der Tätigkeit als Schulaufsichts-

organ Rechnung getragen werden muss. Die unabdingbare Voraussetzung für eine optimale Integration des Gendergedankens in die Tätigkeit als FachinspektorIn besteht allerdings u.a. darin, dass das nötige fachliche Wissen und die Führungskompetenzen für die Ausübung der Funktion in ausreichendem Ausmaß gegeben sind.

Zur Frage 3 im Detail:

Bei der Beantwortung der Frage 3 spiegelt sich ebenfalls der dargestellte Gesamteindruck wieder:

Mag. . : ...

B:

Der Kandidat stellt als einziger den Aspekt der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung aus der Perspektive eines Schulaufsichtsorgans systematisch, umfassend und anschaulich dar. Er verweist vor allem auch auf den integrativen Aspekt in der Qualitätsentwicklung am Schulstandort. Fragen der ... und der allgemeinen Arbeitsbedingungen müssen mit ... zusammengedacht und im schulischen Leitbild verankert sein. Er verweist weiters auf wichtige Instrumente wie etwa das Mitarbeitergespräch (persönlicher Kontakt mit den Lehrpersonen) und Zielvereinbarungs- und Bilanzgespräche mit der Schulleitung. B stellt weiters die Evaluation (Selbst- und Fremdevaluierung) als wirksames Mittel zur Qualitätssicherung vor.

Er antwortet auf seitens der Kommission gestellte Rückfragen präzise und kompetent und vermittelt anhand von Praxisbeispielen, dass er seine Steuerungsfunktion als Fachinspektor aktiv und effizient wahrnehmen kann.

Er sieht sowohl die Lehrerfort- und Ausbildung als auch die aktive Mitwirkung an der Lehrplangestaltung als wichtige Schlüsselfaktoren für die Qualität im Unterrichtsfach ...bzw.

Der Kandidat verweist auch auf wichtige Initiativen und Leitprojekte (z.B. ...) zur Qualitätsentwicklung im österreichischen Schulwesen und das Erfordernis, ... als wesentliche Handlungsfelder zu integrieren.

Insgesamt wurde die Frage umfassend beantwortet. Es konnte ein klarer Qualitätsbegriff sowie die gute Kenntnis der wichtigsten Aspekte und Instrumentarien zur Qualitätsentwicklung und –sicherung vermittelt werden. B stellte weiters umsetzungsorientierte Maßnahmen in der Ausübung seiner Rolle als Fachinspektor dar und brachte neue Ideen (Durchführung eines ...) für die aktive Gestaltung der Funktion ein.

A:

Die Kandidatin verweist darauf, dass der persönliche Kontakt zu den LehrerInnen in diesem Zusammenhang für sie von großer Bedeutung ist. Durch regelmäßige Treffen mit den KustodInnen und den Austausch mit anderen FachinspektorInnen soll dem Anspruch der Qualitäts-

sicherung und –entwicklung ebenfalls Rechnung getragen werden. Darüberhinausgehende allgemeine Aspekte und Instrumente der schulischen und auf das Fach bezogenen Qualitätsentwicklung werden keine genannt. Es gelingt A auch nicht, den Qualitätsbegriff im Hinblick auf die Steuerungsfunktion als Schulaufsichtsorgan darzustellen.

Auf Nachfrage nach den für sie wichtigsten Qualitätskriterien, verweist sie auf die Entwicklung der letzten Jahrzehnte in Richtung Kooperation und Koedukation und auf die Dominanz „männlich besetzter“ ... in den Medien. Auch die ... müsse gendergerecht konzipiert sein. Wie schon eingangs dargestellt, zeigt A hier einzelne Aspekte auf, es wird in ihrer Darstellung aber kein Zusammenhang zwischen „aufgezeigten Missständen“ und der Ausübung der Funktion als Fachinspektorin hergestellt.

Insgesamt wurde die Frage nicht ausreichend beantwortet, da wesentliche inhaltliche Aspekte der Qualitätssicherung und –entwicklung unerwähnt bleiben und keine klaren Vorstellungen zum Qualitätsbegriff an sich und Kenntnisse der Instrumente sowie das erforderliche Rollenverständnis vermittelt werden konnten.

Reihung:

1. B
2. ...
3. A

Mit Schreiben der B-GBK vom ... wurde die Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur ersucht, mit der Stellenbesetzung bis zur Erstellung des Gutachtens der Kommission zuzuwarten.

Mit Schreiben vom ... teilte die zuständige Abteilung des BMUKK der B-GBK mit, dass dem Ministerium nunmehr ein Vorschlag des Kollegiums des LSR für X vorliege. Derzeit würden im Rahmen des durchzuführenden Verfahrens die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber geprüft und die weiteren Verfahrensschritte abgestimmt. Über diese werde das BMUKK nach Erstprüfung gesondert berichten.

Am ... übermittelte das BMUKK (nach wiederholter Aufforderung) die Bewerbung von B. Aus den Unterlagen geht hervor, dass der Bewerber das Lehramtsstudium für ... abgeschlossen hat und seit dem Schuljahr ... im Schuldienst steht. Das „Bewerbungsformular ... für die Besetzung von Planstellen von Schulaufsichtsbeamten/innen“ füllte B handschriftlich aus, es ist in der der B-GBK vorliegenden Kopie kaum lesbar.

Gemäß Punkt 4 des Bewerbungsformulars war eine Kurzbeschreibung der Vorstellungen über die künftige Tätigkeit erwünscht. Eine solche war der Bewerbung von A und von B angeschlossen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... wiederholte A im Wesentlichen ihr schriftliches Vorbringen und ergänzte, dass sie in den zehn Jahren als Kustodin die Probleme im Bereich ... kennengelernt und sehr viel mehr gemacht habe als Lehrmittel zu verwalten. Sie habe erfahren, dass besonders den Mädchen ..., vor allem räumlich. Sie sei der Ansicht, dass eine Frau die Funktion übernehmen sollte, damit die Voraussetzungen für Mädchen jenen für die Burschen angepasst werden. Sämtliche Fachinspektoren (FI) im AHS-Bereich seien – jedenfalls laut Homepage – männlich. Zur Begründung des LSR für die Betrauung von B mit zwei Stunden, nämlich dass man „Expertisenerstellungen in ...“ benötige, sagte die Antragstellerin, es sei nicht nachvollziehbar, inwiefern B im Bereich ...besser Bescheid wissen sollte als sie. Sie glaube, von den Bewerbern die Bestqualifizierte zu sein. Dies deshalb, weil sie das Kustodiat in den zwei größten Schulen des Landes geführt habe und es viele ...tätigkeiten in dieser Zeit gegeben habe, und ihre Tätigkeit als Kustodin weit über das normale Maß hinaus gegangen sei. Weiters kenne sie die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen, da sie Personalvertreterin gewesen sei. Zum Hearing führte A aus, dass ihre Anhörung anstatt um 15.30 Uhr um ca. 17.00 begonnen habe. Als erstes sei sie aufgefordert worden, in fünf Minuten ihre Persönlichkeit darzustellen. Das sei ihr etwas eigenartig erschienen, zumal sie sehr umfangreiche Bewerbungsunterlagen übermittelt habe. Sie habe Fragen nach ihren ...Aktivitäten oder nach den beruflichen Akzenten oder konkrete Fragen erwartet wie zum Beispiel: „Was machen Sie, wenn eine muslimische Schülerin nicht am ... teilnehmen will?“ Sie sei deshalb wohl auch ein bisschen befangen gewesen und sei auf ihre Tätigkeit als Personalvertreterin und als Kustodin zu sprechen gekommen. Die zweite Frage sei vorgelesen worden. Da die Frage sehr lang gewesen sei, habe sie sie nicht spontan beantworten können.

Auf die Frage, ob sie glaube, dass ihre Qualifikationen abgewertet worden seien, weil sie eine Frau sei, antwortete A, dass ihre Vorstellungen, die sie auf neun Seiten in ihrer Bewerbung ausgeführt habe, nicht nachgefragt worden seien.

Der Vertreter des Amtsführenden Präsidenten des LSR führte zur Frage nach dem Auswahlverfahren aus, es sei auch für den LSR überraschend gewesen, dass es bis

zur Ausschreibung durch das BMUKK so lange gedauert habe. Zum Hearing sei zu sagen, dass am Tag des Hearings die Vorgehensweise besprochen werde. Jedes Mitglied der Anhörungskommission arbeite eine Frage zu einem der Ausschreibungskriterien aus. Jeder Bewerber/jede Bewerberin erhalte die gleichen Fragen. Die Fragen würden sowohl schriftlich gestellt als auch vorgelesen. Es sei bei jedem Hearing üblich, in 5 bis 7 Minuten eine Vorstellung seiner Persönlichkeit abzugeben, denn es sei schwierig, in einer schriftlichen Bewerbung persönliche Punkte darzulegen. Die Frage nach der Persönlichkeit sei bewusst offen bzw. weit gehalten, damit die Kandidatinnen und Kandidaten die Möglichkeit haben, auf Spezifika einzugehen. Das Anforderungs- und Aufgabenprofil für die gegenständliche Funktion sei dem Verordnungsblatt des LSR zu entnehmen. Der LSR gehe davon aus, dass sich die Bewerber/innen Kenntnis davon verschaffen. Die Bewerbungsunterlagen würden jedem Kommissionsmitglied zur Verfügung stehen. Beim Hearing werde zu den einzelnen Angaben in der Bewerbung nachgefragt. Über jede Anhörung werde ein Protokoll geführt, nach den Hearings würden die Bewertungen vorgenommen und Kalküle erstellt.

Auf die Frage des Senates, was neben dem Hearing bewertet werde, antwortete der Vertreter des Präsidenten des LSR, bewertet würden die Qualifikationen laut der Bewerbung, das heißt die berufliche Laufbahn, die diversen Ausbildungen und Zusatzausbildungen und das Auftreten beim Hearing.

Zur Betrauung von B als FI mit 2 Wochenstunden führte er aus, dass diese erforderlich gewesen sei, da der Wettkampfkalender für X zu erstellen gewesen sei, und das ein „zentraler Bereich“ des FI für ... sei. Es gehe dabei um die Planung von diversen schulischen Veranstaltungen. Die Betrauung werde vom Amtsführenden Präsidenten des LSR nach Zustimmung des Ministeriums vorgenommen.

Auf die Frage, ob eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen namhaft gemachte Vertreterin am Hearing teilgenommen habe, antwortete die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte, dass Mag.^a ... nicht von der Vorsitzenden beauftragt worden sei, an der Sitzung teilzunehmen. Zum Frauenanteil führte Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dass dieser – egal, ob man den AHS- oder den BHS- oder den LSR-Bereich heranziehe – jedenfalls unter 45 Prozent liege. Konkret gebe es im AHS-Bereich .. Fachinspektoren und ...Fachinspektorin und im BHS-Bereich .. Fachinspektoren und ...

Fachinspektorinnen. Das Frauenförderungsgebot wäre also jedenfalls anzuwenden gewesen.

Auf die Frage, welche Unterlagen dem Ministerium übermittelt worden seien, antwortete der Vertreter des LSR, seinem Wissen nach der Dreivorschlag und das Gutachten der Kommission.

Auf die Frage, was unter dem „Hearingbericht“ zu verstehen sei, antwortete er, dass er vermute, es sei der Bericht an das Kollegium des LSR gemeint. Bei der Betrauung von FI werde das Kollegium nicht als entscheidendes Organ befasst, sondern werde diesem vom Amtsführenden Präsidenten nur berichtet. Aus diesem Grund sei das Protokoll zur Kollegiumssitzung dem Ministerium nicht übermittelt worden.

Nachdem die Senatsvorsitzende das Schreiben des LSR vom ... verlesen hatte, führte der Vertreter des LSR aus, mit dem Hearingbericht könnte auch das „Gutachten“ gemeint sein. Er vermute – aufgrund seiner Unterlagen –, dass dieser Bericht bzw. das Gutachten im März oder April dem Ministerium übermittelt worden sei.

Auf die Frage, auf Grund welcher Qualifikationen B betraut worden sei, antwortete der Vertreter des LSR, diese Frage könne er nicht beantworten, er sei in diesen Entscheidungsprozess nicht eingebunden gewesen.

Auf die Frage, welche Kriterien in der Regel maßgebend für eine provisorische Betrauung seien, antwortet er, dass, wenn die Zeit zwischen Betrauung und Ausschreibung kurz sei, aufgrund des Dienstalters entschieden werde. Bei einem längeren Zeitraum entscheide der Amtsführende Präsident.

Auf die Frage, wie die Bewertung der einzelnen Fragen durch die einzelnen Kommissionsmitglieder erfolge, antwortete der Vertreter des LSR, dass jedes Mitglied Aufzeichnungen über die Beantwortung der Fragen führe. Die einzelnen Aufzeichnungen würden nach dem Hearing besprochen.

Die Vorsitzende führte aus, dass das BMUKK dem Senat mit Schreiben vom ... mitteilte, es könne noch keine fundierte inhaltliche Stellungnahme abgegeben werden, da noch Unterlagen des LSR fehlen würden, und zwar das Journalblatt Formular 6a und 6b. Die Frage sei, um welche Formulare es sich dabei handle.

Der Vertreter des LSR antwortete, er wisse nicht, welche Unterlagen noch fehlen sollten.

Er vermute, es handle sich bei den Formularen um „irgendwelche“ Personaldatenblätter. Mehr könne er dazu nicht sagen.

A führte dazu aus, dass sie am ... ein Schreiben des LSR mit folgendem Inhalt erhalten habe: „Im Auftrag des Bundesministeriums für ... werden Sie höflichst ersucht, Teil 2 des beiliegenden Journalblattes bis spätestens ... auszufüllen und an den Landesschulrat ... zu retournieren. Weiters werden Sie um einen Bericht ersucht, inwieweit Sie die in der damaligen Ausschreibung angeführten Fähigkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben, Erfahrungen im Projektmanagement, die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft, nachweisen können. ... Die chronologischen Bestätigungen und Dokumentationen mögen angeschlossen werden.“ Sie habe daraufhin angerufen und mitgeteilt, sie sehe keine Veranlassung zu einem Antwortschreiben, sie habe ihre Qualifikationen in ihrer Bewerbung ausführlich dargestellt.

Auf die Frage, von wem das Journalblatt zu erstellen sei, antwortete der Vertreter des LSR, nachdem das Journalblatt zu unterfertigen sei, gehe er davon aus, dass es die Bewerber und Bewerberinnen auszufüllen haben.

Auf die Anmerkung des Senates, dass es sich bei der mit „Gutachten gem. Verordnung Nr. 23 § 9 Abs. 4 des Landesschulrates ...“ nicht um ein Gutachten, sondern um ein Hearingprotokoll handle und auf die Frage, ob die offenbar von Mag.^a vorgenommene Reihung die offizielle Reihung sei, antwortete der Vertreter des LSR, davon gehe er aus.

Die Vorsitzende führte abschließend aus, dass das Hearing nur ein Teil der Eignungsprüfung sei. Dem Senat würde kein Quervergleich vorliegen, aus dem hervorgeht, inwiefern B besser qualifiziert sei als A, etwa aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit und/oder seiner Aus- und Weiterbildungen.

Der Vertreter replizierte, dass er diesbezüglich dem Senat Recht gebe. Er sehe jetzt, dass das Auswahlverfahren doch einige Mängel habe. Diese würden aber alle Bewerberinnen und Bewerber treffen.

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 hö-

her 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 LSR für X für den gegenständlichen Besetzungsvorschlag 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.

Laut Auskunft vom Vertreter des LSR werden zur Ermittlung der Qualifikationen die berufliche Laufbahn, die diversen Ausbildungen und Zusatzausbildungen und das Auftreten beim Hearing herangezogen. Den vom LSR für X vorgelegten Unterlagen ist aber nicht zu entnehmen, dass die bisherigen Tätigkeiten und absolvierten Ausbildungen beurteilt wurden, eine vergleichende Darstellung und Bewertung dieser (angeblichen) Auswahlkriterien fehlt. Bemerkenswert ist, dass B das Bewerbungsformular handschriftlich ausfüllte. Seine Angaben zu „Punkt 3. Besondere Kenntnisse und Tätigkeiten für die ausgeschriebene Planstelle“ (bisherige leitende Funktionen im Schulbereich; Angaben/Nachweise über pädagogische/administrative Tätigkeiten im Schulbereich; Angaben/Nachweise über Kenntnisse und Tätigkeiten in den Bereichen Führung, Planung, Koordination, Organisations- und Personalentwicklung, Qualitätsmanagement und Konfliktmanagement im Schulbereich) sind in der dem Senat vorliegenden Kopie nicht lesbar, und es wird bezweifelt, dass das Original lesbar ist. Laut Punkt 4 des Bewerbungsformulars wurde von den Bewerber/innen eine

„Kurzbeschreibung der Vorstellungen über (ihre) künftige Tätigkeit“ gewünscht (nicht verpflichtend). Dazu ist zu bemerken, dass B's Beschreibung seiner Vorstellungen in der wortwörtlichen Wiederholung des „Tätigkeitsprofils der Schulaufsicht“ (für ...), das auf der Grundlage der Allgemeinen Weisung gem. § 18 (3) Bundesschulaufsichtsgesetz (RS .../1999) erstellt wurde, bestand. Demgegenüber formulierte Prof. A zumindest, welchen Bereichen sie ihre besondere Aufmerksamkeit widmen würde, wobei sie vor allem die Notwendigkeit einer stärkeren Berücksichtigung der Bedürfnisse von Schülerinnen betonte.

Zum Hearing hält der Senat Folgendes fest: Laut Anhörungsprotokoll (übertitelt mit „Gutachten gem. Verordnung Nr. ... des Landesschulrates ... nach dem Anhörungsverfahren ...“) stellte jedes Mitglied der Anhörungskommission eine Frage. Nur für drei der insgesamt sechs Fragen, nämlich bezüglich „Planung, Führung, Koordination“; „Organisation und Personalentwicklung“ und „Schulinspektion“, war eine „Antworterwartung“ angeführt. Im Wesentlichen stellte jedes Mitglied der Kommission die jeweilige Beantwortung der Frage dar und formulierte abschließend eine zusammenfassende Bewertung („Fazit“).

Neben diesem Anhörungsprotokoll übermittelte der LSR für X ein weiteres Papier mit der Überschrift „Mag.^a, BMUKK Gutachten zum Hearing im Bewerbungsverfahren um die Planstelle eines/einer Fachinspektors/inspektorin für ..., ... am ...“. Dieses „Gutachten“ besteht aus der wörtlichen Wiederholung eines Teils des Anhörungsprotokolls, und zwar der Beantwortung der von Mag.^a gestellten Frage 3 (Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement) und aus Ausführungen im Umfang einer halben Seite, die mit „Gesamteindruck“ übertitelt sind. Der „Gesamteindruck“ erschöpft sich in knappen Feststellungen zur Bewerberin und den Bewerbern, die keinerlei Systematik im Hinblick auf die Fragen zu den sechs Themenbereichen erkennen lassen (betreffend B findet sich eine Feststellung zur Organisations- und Führungskompetenz, bezüglich Mag.^a zur Personal- und Organisationsentwicklung), sie erscheinen beliebig aneinandergereiht. Die lapidaren Ausführungen entsprechen nicht den Anforderungen an ein Gutachten, nämlich dass das Ergebnis einer Prüfung (Anhörung) nachvollziehbar begründet sein muss (daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beurteilungen der einzelnen Kommissionsmitglieder im Wesentlichen nachvollziehbar dokumentiert wurden). Inwiefern sich „gerade bei der Beantwortung der Frage 3 (Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement) der dargestellte Gesamteindruck widerspiegelt“ und dieser Teil des Anhörungsprotokolls (wohl deshalb) wörtlich wie-

dergegeben wurde, ist für den Senat nicht nachvollziehbar. Auch in formaler Hinsicht entspricht das „Gutachten“ den Anforderungen nicht. Die vorgelegte Unterlage ist mit „Mag.^a, BMUKK“ übertitelt, gefolgt von der Bezeichnung „Gutachten zum Hearing ...“, gefolgt von der Überschrift „Frage 3 ...“, gefolgt vom „Gesamteindruck“, gefolgt von der Wiedergabe des Anhörungsprotokolls zu Frage 3 und an- und abschließend findet sich die Reihung. Das „Gutachten“ ist nicht unterzeichnet, weder von Mag.^a, noch von den anderen Kommissionsmitgliedern. Der Senat konnte also nur vermuten, dass es sich um das Gutachten der Kommission und nicht um Mag.^a Einzelmeinung in Form eines Gutachtens handelt. Erst in der Sitzung des Senates wurde die Frage durch den Vertreter des LSR geklärt, er sagte, er „gehe davon aus“ (obwohl Mitglied der Anhörungskommission), dass es sich um das Gutachten der Kommission handle.

Die Mitglieder der Anhörungskommission kamen zu dem Ergebnis, dass B die Fragen am besten beantwortet habe, und der Amtsführende Präsident des LSR für X führte in seiner Stellungnahme an den Senat aus, A habe sich „nach Wahrnehmung aller Mitglieder völlig indisponiert dargestellt“. A sagte dazu bei ihrer Befragung durch den Senat, dass sie beim Hearing etwas befangen gewesen, da sie mit anderen Fragen gerechnet habe. Auch die Verzögerung ihrer Anhörung um mehr als eine Stunde habe sich auf ihre Verfassung ausgewirkt. Der Senat hält dazu fest, dass im Allgemeinen davon ausgegangen werden kann, dass die Absolvierung eines Hearings einem Bewerber (oder auch eine Bewerberin), der (die) bereits praktische Erfahrungen in der angestrebten Funktion sammeln konnte, leichter fällt. B übte die Funktion des Fachinspektors bereits provisorisch mehr als drei Monate aus, und schon davor sind ihm mit zwei Wochenstunden Kompetenzen eines Fachinspektors übertragen worden, und laut A wurde er im schulischen Umfeld bereits mit Beginn des Schuljahres ... als neuer Fachinspektor vorgestellt. Die Vorgehensweise des LSR im Vorfeld der Ausschreibung deutet darauf hin, dass B von Vorneherein präferiert wurde. Die Ausgangsposition von A und B war also nicht die gleiche.

Zur Besetzung der Anhörungskommission hält der Senat fest, dass gemäß § 10 Abs. 1 2. Satz B-GIBG die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK oder eine/ein von ihr namhaft gemachte/r Bedienstete/r das Recht hatte, an der Anhörung mit beratender Stimme teilzunehmen. (Soweit dem Senat aus seiner Tätigkeit bekannt, wird § 10 von den Ressorts auch Rechnung getragen). Am gegenständlichen Hearing nahm weder die Vorsitzende der Arbeitsgruppe teil, noch

entsandte diese eine Vertreterin oder einen Vertreter. Ob eine „Einladung“ durch den Amtsführenden Präsidenten des LSR erfolgte, wusste der Vertreter des LSR nicht. Zu den Ausführungen, dass Mag.^a - seinem Wissen nach auch „Frauenbeauftragte“ – in die Anhörungskommission aufgenommen wurde, um den „Genderaspekt mit hinzunehmen“ und auch um eine Person mit einzubeziehen, die nicht dem LSR angehört, ist festzuhalten, dass diese Vorgangsweise nicht der Bestimmung des § 10 B-GIBG entspricht und Mag.^a weder Gleichbehandlungsbeauftragte noch Frauenbeauftragte im Sinne des B-GIBG ist. Auch der Hinzuziehung von Mag.^a als „externes Mitglied“ kann der Senat nicht folgen, da Mag.^a Bedienstete der Zentralstelle ist.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass kein strukturierter Vergleich aller Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers vorgenommen wurde. Die Reihung stützt sich ausschließlich auf das Hearing, im Rahmen dessen nur ein Teil der Qualifikationen überprüft werden kann, wobei noch dazu B einen gewissen Vorteil hatte. Aus den in den Erwägungen des Senates dargelegten Gründen konnte der LSR für X mit seinem Vorbringen und den vorgelegten Unterlagen nicht davon überzeugen, dass ausschließlich sachliche und nicht die behaupteten geschlechtsspezifischen Motive für die vorgenommen Reihung der Bewerberin und des Bewerbers maßgebend waren.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass die Reihung von A an die 2. Stelle des Besetzungsvorschlages eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Der Vollständigkeit halber weist der Senat darauf hin, dass das Ersuchen des BMUKK vom ... an A, einen „Bericht“ darüber abzugeben, inwieweit Sie die Fähigkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben, Erfahrungen im Projektmanagement, die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft, nachweisen könne, nicht nachvollziehbar ist. Ebenso wenig ist nachvollziehbar, dass die Bewerberin erst Monate nach Übermittlung der Unterlagen zum Auswahlverfahren vom BMUKK um die Eintragungen im Journalblatt ersucht wurde.

Empfehlungen:

- Dem BMUKK wird empfohlen, den Reihungsvorschlag erst nach sorgfältiger Prüfung (auch des gesamten Auswahlverfahrens) vor allem im Hinblick auf die in diesem Gutachten dargelegten Erwägungen aufzubereiten und der Frau Bundesministerin zur Entscheidung vorzulegen.

- Dem LSR für X wird empfohlen, das allgemeine Sachlichkeitsgebot und die Vorgaben des B-GIBG einzuhalten und sachliche und transparente Auswahlverfahren durchzuführen.

Weiters wird empfohlen, der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK rechtzeitig die Termine der Anhörungen bekanntzugeben, um die Möglichkeit der Teilnahme im Sinne des § 10 B-GIBG zu gewährleisten.

Wien, am 3. März 2011