

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung am ... 2009 über den Antrag von A (=Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 97/2008, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Direktorin/des Direktors des Bundes-Oberstufenrealgymnasiums (BORG) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Direktorin/des Direktors des BORG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 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 führte aus, sie sei AHS-Lehrerin für Deutsch und Geschichte/Sozialkunde und seit ... Direktorin des BG/BRG Y. Im ... habe sie sich um die Leitung des BORG X beworben. Mit Schreiben des Landesschulrates (LSR) für Z vom ... sei ihr der ihre Bewerbung ablehnende Bescheid des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) vom ... übermittelt worden. Das BMUKK sei zu dem Ergebnis gekommen, dass ihr Mitbewerber B seine Aufgaben als Administrator und stellvertretender Leiter des Wirtschaftskundlichen Bundesrealgymnasiums ... „zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfüllt“ und sich – unter Anführung einer Reihe von unterstützenden Tätigkeiten – bezüglich der Erfüllung administrativer Aufgaben an Schulen „in besonderer Weise bewährt“ habe. Auch habe er durch seine Funktion als DA-Vorsitzender „wertvolle administrative Erfahrung erworben“. Ihr habe das BMUKK gerade einmal konzidiert, zunächst als Klassenvorständin, in Projektleitungen sowie im Zuge der Mitarbeit an der Lehrfächerverteilung und im Dienststellenausschuss (DA) und schließlich durch die Ausübung der Leitungsfunktion am BG/BRG Y „administrative Erfahrung erworben zu haben“. Durch eine bewusst gewählte differenzierende Verbalisierung sollten die administrativen Hilfstätigkeiten des Mitbewerbers als zumindest gleichwertig neben ihre mehr als ...jährige erfolgreiche Tätigkeit als Schulleiterin gestellt werden, um einen fachlichen Eignungsnachteil des Bewerbers zu kompensieren. Es könne nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass eine administrative Hilfstätigkeit unter weitgehender Aufsicht und Letztverantwortung des Schulleiters ihrer langjährigen, autonomen und von ihrer Dienstbehörde als ausgezeichnet beurteilten Tätigkeit als Leiterin des BG/BRG Y auch nur annähernd gleich zu halten wäre. Faktum sei, dass sie sich „bei der Erfüllung administrativer Aufgaben an Schulen aufgrund (ihrer) längeren, vielschichtigeren sowie innerhalb des Gremiums ebenso wie bei den übrigen Schulpartnern anerkannten und geschätzten Tätigkeit als Schulleiterin deutlich besser bewährt“ habe als B. Bei richtiger Würdigung aller maßgeblichen Kriterien wäre ihr nicht nur im Bereich der fachlichen Befähigung, sondern auch im Bereich der sozialen Kompetenzen ein klarer Eignungsvorsprung zuzubilligen gewesen. Sie habe gerade seit ihrer Ernennung zur Schulleiterin in außergewöhnlichem Umfang an persönlichkeitsbildenden Fortbildun-

gen teilgenommen (sind dem Antrag angeschlossen). Die Dienstbehörde sei bei der Feststellung der Eignung nicht nur nicht auf ihre persönliche Eignung eingegangen, sondern sie habe behauptet – im Widerspruch zur Feststellung, dass sie ihre Schule mit großem Einsatz und innovationsfreudig führe –, sie hätte „in verschiedenen Situationen die Grenzen des Konfliktmanagements erreicht“. Diese Feststellung sei nicht nur unpräzise, sondern auch tatsachenwidrig, sie sei allein in der Absicht zustande gekommen, sie persönlich als Frau zu diskreditieren. Anzumerken sei auch, dass die gegenständliche Personalentscheidung drei Jahre lang „verschleppt“ worden sei. Dadurch, dass B die Schule drei Jahre provisorisch geleitet habe, seien faktische Verhältnisse geschaffen worden, man habe B einen Eignungsvorsprung verschafft. Abschließend führte A aus, die Diskriminierung bestehe zusammenfassend gesagt darin, dass ihr trotz ihrer markant höheren fachlichen und persönlichen Eignung und der Tatsache, dass sie als Direktorin mehrere Jahre erfolgreich tätig gewesen sei, ein Administrator vorgezogen worden sei, und weiters darin, dass mit der Entscheidung über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mehr als drei Jahre zugewartet worden sei. Ihre Qualifikationen als erfolgreiche Schulleiterin seien nicht ausreichend gewürdigt worden, zudem seien Argumente der Schulaufsicht für die Ernennung von B herangezogen worden, die zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung keine Gültigkeit mehr gehabt hätten.

Zu ihren Qualifikationen als Schulleiterin führte A aus, sie habe zahlreiche Fortbildungen vorzuweisen (in der Beilage B zum Antrag übermittelt), die sie am Pädagogischen Institut (PI) für Z und an der Verwaltungsakademie des Bundes absolviert habe. Hervorzuheben sei vor allem ihre besondere Qualifizierung durch die Zertifizierung der ... und die jeweils 2-jährigen Akademielehrgänge für Projektmanagement und ihre Ausbildung in themenzentrierter Interaktion (TZI), die sie neben ihrem Engagement als Schulleiterin auch als lebenslang Lernende auszeichne. Ihre breit gefächerten Zusatzqualifikationen hätten es ihr ermöglicht, zusammen mit Kolleginnen und Kollegen beständig und nachhaltig an der Schulentwicklung des BG/BRG Y zu arbeiten.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMUKK mit ... die Unterlagen zum Besetzungsverfahren. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um das Ersuchen der zuständigen Abteilung des BMUKK vom ... an den LSR für Z, zur von A im Schreiben vom ... geübten Kritik am Ernennungsvorschlag Stellung zu nehmen (das Schreiben von A ist ebenfalls angeschlossen), den Dreivorschlag des Kollegiums des LSR,

der dem BMUKK mit Schreiben vom ... mit der Bitte übermittelt wurde, den erstgereihten Bewerber B ehestmöglich zum Direktor zu ernennen, den Besetzungsvorschlag des Landesschulinspektors (LSI) vom ..., die Bewerbungen von B und A, die Stellungnahme des SGA zu den Bewerbern/Bewerberinnen, die Stellungnahmen der Personalvertretungsorgane, die „Ergänzende(n) Überlegungen“ des LSI vom ... zum Reihungsvorschlag, eine Einsichtsbemerkung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK zur geplanten Bestellung von B, in der sie auf die Leitungserfahrung von A hinweist, die Replik von Dr. ..., aus der hervorgeht, dass aufgrund der „Ergänzenden Überlegungen zum Reihungsvorschlag“ der Vorschlag, B zu ernennen, aufrecht bleibe sowie das Ernennungsdekret für B vom

A führte in ihrer Bewerbung aus, sie leite seit fünf Jahren das BG/ BRG Y. Sie habe sich in Teamarbeit mit engagierten Kolleg/innen für ein konstruktives Arbeitsklima eingesetzt und etliche Projekte umgesetzt. Neben der pädagogischen Arbeit habe sie in der Administration und Organisation der ... Klassen umfassenden Schule einen großen Erfahrungsschatz gesammelt. Ihre kommunikativen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen hätten sich fördernd auf das Schulklima ausgewirkt, sie habe diesbezüglich positive Rückmeldungen von Eltern, Schüler/innen und Lehrer/innen erhalten. Sie habe eine Vielzahl an Fortbildungen am PI und am Zentrum für Verwaltungsmanagement (früher Verwaltungsakademie des Bundes) absolviert, darunter einen 14-tägigen Führungskräftelehrgang, weiters die Direktorenmodule des Schulmanagementkurses (Kommunikation, Führung, Moderation, Gesprächsführung, Schulentwicklung, Konfliktmanagement) und das Schul- und Dienstrechtsseminar. Der Bewerbung von B ist zu entnehmen, dass er Lehrer am Wirtschaftskundlichen Bundesrealgymnasium in ... und seit ... Administrator ist. Er wirke an der Stundenplanerstellung mit, habe ein Kustodiat und eine Assessoren-/Moderatorentätigkeit innegehabt, arbeite an der Schulentwicklung mit und sei Betreuungslehrer im UP. Seit Beginn seiner Unterrichtstätigkeit habe er die Planung von alternativen Unterrichtstagen und die Koordination von Projekten sowie von Schulfesten übernommen. In den ersten Jahren seiner Tätigkeit habe er an der Entwicklung der Nachmittagsbetreuung mitgearbeitet, über zehn Jahre sei er im Schulgemeinschaftsausschuss tätig gewesen. Er sei Mitglied des Elternvereinsvorstandes und von ... bis ... sei er Obmann des DA gewesen. Seit ... habe er mit Kolleg/innen immer wieder versucht, den Schulentwicklungsprozess zu forcieren. Neben den fachspezifischen Fortbildungen

liege sein „Fortbildungsschwerpunkt im Bereich der offenen und kreativen Lehr –und Lernformen, des sozialen Lernens sowie der Kommunikations- und Moderationstechniken. Er habe den Akademielehrgang „Mediation an Schulen“ abgeschlossen, von ... bis ... habe er 4 Seminare für Führungskräfte absolviert (die Nachweise für die Teilnahme an diversen Fortbildungsveranstaltungen liegen vor). Teil der Bewerbung von B ist die Darstellung seiner „Vorstellungen über die Arbeitsschwerpunkte als Direktor am Bundes-Oberstufenrealgymnasium ...“.

Den Unterlagen zum Verfahren ist zu entnehmen, dass das Kollegium des LSR für Z in der Sitzung am ... beschlossen hat, B an die erste Stelle und A an die zweite Stelle des Dreivorschlages zu reihen. Es ist der Antrag gestellt worden, den erstgereihten Bewerber zum Direktor zu ernennen.

Im Amtsvorschlag führt der zuständige LSI aus: Als Rechtsgrundlage für die Auswahl sei § 207f BDG heranzuziehen. Sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin erfülle die Anforderungen des § 207f Abs. 1 (Erfüllung der in der Ausschreibung angeführten Ernennungserfordernisse und eine mindestens 6-jährige erfolgreiche Lehrpraxis). Die Erfüllung der Anforderung gemäß Abs. 2 Z 1 (Erfüllung der in der Ausschreibung allenfalls angeführten zusätzlichen Fähigkeiten) sei im gegenständlichen Fall nicht gefragt gewesen. Der Bewerber und die Bewerberin würden auch die Anforderung gemäß Abs. 2 Z 2 lit.a (Bewährung bei der Erfüllung pädagogischer Aufgaben) erfüllen. Bezüglich der Erfüllung der Anforderung des Abs. 2 Z 2 lit.b (Erfüllung der administrativen Aufgaben) ist ausgeführt, dass B seit sechs Jahren sehr erfolgreich die Funktion des Administrators ausübe. Neben den administrativen und organisatorischen Arbeiten und der Unterstützung des Schulleiters sehe B „in dieser Funktion den Schwerpunkt seiner Arbeit in der kreativen und innovativen Weiterentwicklung seiner Schule“. Er habe in verschiedenen Funktionen wie Projektkoordinator, Mitglied des SGA, Mitglied des Elternvereinsvorstandes und Obmann des DA einschlägige Erfahrungen sammeln können, er sei die treibende Kraft der Schulentwicklung am Schulstandort.

Betreffend die administrativen Leistungen von A ist ausgeführt, dass sie seit ... an verschiedenen steirischen Schulen Berufserfahrungen sammeln habe können. Mit ... sei sie provisorisch zur Direktorin des BG/BRG Y bestellt worden, nach Absolvierung der Schulmanagementausbildung sei mit ... die definitive Bestellung erfolgt. Ihre bis

dahin nachgewiesenen administrativen Fähigkeiten seien im Rahmen des Bestellungsverfahrens zur Direktorin am BG/BRG Y entsprechend gewürdigt worden. Sowohl B als auch Direktorin A sei (neben anderen Kandidat/innen) als „administrativ versiert zu bezeichnen“.

Gemäß § 207f Abs. 2 Z 3 BDG seien bei gleicher Eignung nach Z 1 und 2 jene Bewerber/innen heranzuziehen, die für die vorgesehene Verwendung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten - die nicht schon gemäß Z 1 zu berücksichtigen gewesen seien – nachweisen.

Dazu ist im Besetzungsvorschlag ausgeführt, dass B seit ... Jahren sehr erfolgreich als Administrator tätig sei, und dass er in dieser Funktion für die Leitung der Schule umfassende Erfahrungen sammeln habe können. Er genieße die uneingeschränkte Akzeptanz aller Schulpartner und habe einen wesentlichen Anteil an der pädagogischen und organisatorischen Entwicklung der Schule. A leite seit 5 Jahren das BG/BRG Y mit viel Engagement, sie habe daher bereits Gelegenheit gehabt, Erfahrungen in der Funktion einer Direktorin zu sammeln. Ihr Einsatz für die Schülerinnen und Schüler und für die Schule sei von bemerkenswerter Intensität. „Wie aber auch aus der Beschreibung ihrer dienstlichen Leistungen hervorgeht, stößt sie mit ihrem Konfliktmanagement zumindest bei einem Teil des Lehrerkollegiums auf Grenzen“. Schließlich ist ausgeführt: „Die in der Verordnung des Landesschulrates für Z vom ... festgelegten Verfahrensschritte und Auswahlkriterien dienen eben dazu, die bisherige Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben in komparativer Form gegenüberzustellen und Auskünfte über besondere Kenntnisse und Fähigkeiten der Kandidaten einzuholen, die den zu erwartenden Arbeitserfolg durchwegs erheblich überschritten haben. Die in dieser Verordnung vorgesehenen Entscheidungshilfen führen resümierend zur Einsicht, dass B mit Abstand der bestgeeignete Kandidat für die ausgeschriebene Direktorenstelle ist.“

Unter Punkt II.) ist ausgeführt, dass SGA und DA B als den bestqualifizierten Kandidaten erachten. Der FA habe sich dieser Meinung angeschlossen und A an die dritte Stelle gereiht.

Unter „3. Vergleichende Zusammenfassung der Beurteilung“ ist ausgeführt: Eine vergleichende Zusammenfassung der Beurteilung muss B aufgrund des Umfangs und der Intensität an für die angestrebte Funktion relevanten Erfahrungen in jeder Hinsicht den Zuschlag erteilen: Seine effektive Administration der Schule, die er seit geraumer Zeit mit der Leitung der pädagogischen Schulentwicklung verknüpft, hat zu einem hohen Maß an Akzeptanz sowohl bei der Kollegenschaft seiner bisherigen, als auch bei der von ihm angestrebten Schule

geführt. Die Kolleginnen und Kollegen am BORG X trauen ihm eine kontinuierliche Weiterentwicklung der tadellos funktionierenden Schule zu. Auch die pädagogische Schulaufsicht setzt großes Vertrauen in seine Fähigkeit, ein effektives Konfliktmanagement zu betreiben, und traut ihm zu, einen kollegialen Führungsstil einzuhalten, ohne auf pädagogische Führung zu verzichten. Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass seine bedingungslose Identifikation mit der Schule sicherlich nicht zu einem Verzicht führt, über den Tellerrand des BORG X hinaus zu schauen, um wichtige Impulse für die Schulentwicklung der Schule zu erhalten. Vor dem Hintergrund, dass aufgrund der für ein großstädtisches ORG spezifischen heterogenen Schülerschaft die Schulleitung des BORG X vor besonderen Herausforderungen steht, wird festgehalten, dass B aufgrund seiner umfassenden Qualifikation, seines dynamischen und erfolgreichen Engagements in der Qualitätsentwicklung, seines Durchsetzungsvermögens und seiner fachlichen und sozialen Kompetenz vor seinen Mitbewerber/innen um die angestrebte Direktorenstelle zu reihen ist.“

Dem Besetzungsvorschlag ist weiters zu entnehmen, dass B das AC mit der Bewerbung ... „Gesamtkalkül sehr gut geeignet“ absolviert habe. A sei aufgrund ihrer Funktion als Direktorin von der Teilnahme am AC dispensiert gewesen.

Die qualitative Beurteilung der bisherigen pädagogischen und administrativen Leistungen (entsprechend der VO des LSR) habe Folgendes ergeben:

Betreffend den Tätigkeitsbereich von B an der Schule: „Das vielfältige Engagement ... an der eigenen Schule umfasst sowohl die eigentliche schulische Kerntätigkeit des Unterrichts und der Erziehung als auch die pädagogische Schulentwicklung, die er initiativ betreibt. Andererseits hat er bereits bislang zahlreiche pädagogische Führungsfunktionen inne, die neben seiner administrativen Tätigkeit auch die Funktion des Klassenvorstandes und des Betreuungslehrers für Unterrichtspraktikanten umfassen.“

Betreffend den Tätigkeitsbereich außerhalb der Schule: „B leistet über sein vielfältiges Engagement an der eigenen Schule hinaus im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft der Administratoren auch Beiträge zu einer landesweiten Schulentwicklung, in dem er gerade in dieser Gruppe Innovationsexport aus dem Blickwinkel der Schulverwaltung betreibt. Seine erweiterte Ausbildung als „diplomierter Mediator an Schulen“ kommt in diesem Zusammenhang besonders zum Tragen. Als Assessor bei Auswahlverfahren von Führungspersönlichkeiten leistet er für das steirische Schulwesen wertvolle Unterstützung.“

Betreffend den Tätigkeitsbereich von A an der Schule: „A leitet mit großem Einsatz das BG/BRG Y und hat bereits bewiesen, dass sie in der Lage ist innovationsfreudig eine Schule zu führen. Wenngleich sie zumindest bei einem Teil des Lehrkörpers mit ihrem Konfliktmanagement an Grenzen gestoßen ist und es ihr nicht immer gelungen ist, mit allen eine friktionsfreie Kommunikationsebene zu finden.“

Den Tätigkeitsbereich außerhalb der Schule betreffend: „A hat ihren Innovationswillen nicht nur auf schulinterne Prozesse fokussiert, sondern auch in vielen Aktivitäten die Kooperation mit anderen Schulen und Bildungseinrichtungen, außerschulischen Referenten und Experten gesucht und zur Öffnung der Schule beigetragen.“

Mit Schreiben vom ... ersuchte der Leiter der zuständigen Abteilung im BMUKK den LSR für Z, zur Kritik von A, nämlich dass ihre Leistungen als Direktorin nicht ausreichend gewürdigt und die schwierigen Rahmenbedingungen, unter denen sie die Leitung des BG/BRG Y übernommen habe (laut Stellungnahme von A zum Ernennungsvorschlag ein „ausgesprochen konservatives Umfeld“, „starre Strukturen“, „Mitglieder des Lehrerkollegiums, die ... an ihren methodischen und pädagogische Grenzen angelangt waren“ usw), nicht berücksichtigt worden seien, und dass die Kriterien, nach denen das Kalkül für den erstgereihten Bewerber gerechtfertigt wäre, nicht erkennbar seien, Stellung zu nehmen. Weiters ist ausgeführt: „Im Hinblick auf die Auswahlkriterien gemäß § 207f Absatz 2 Ziffer 2 und 3 BDG 1979 wird in der Begründung des Landesschulrates ... auf die Erfahrungen B's (Administrator, Unterstützung des Schulleiters, Projektkoordinator, Schulentwicklung, Schulgemeinschaftsausschuss, Vorsitz im Dienststellenausschuss) hingewiesen. Dem Bewerbungsschreiben von A ist zu entnehmen, dass sie für sich neben ihrer fünfjährigen Funktion als Direktorin des BG/BRG Y auch eine langjährige Mitgliedschaft im Dienststellenausschuss, Projektleitungen und Schulentwicklungsaufgaben anführt; darüber hinaus wird auf zahlreiche einschlägige Fortbildungsveranstaltungen, wie z.B. Führungskräftelehrgang, Direktorenmodule des Schulmanagementkurses, Dienst- und Besoldungsrecht etc. Bezug genommen. Vor diesem Hintergrund sind den Unterlagen des Landesschulrates ... jene Kriterien, auf die sich die Reihung stützt, nicht in ausreichendem Maße zu entnehmen. Insbesondere wären dabei die abwägenden Überlegungen zur Reihung noch näher darzulegen. ...“

In seinen „Ergänzende(n) Überlegungen zum Reihungsvorschlag BORG X vom ... führte der Landesschulinspektor aus, dass der gegenständliche Besetzungsvorschlag vor „dem Hintergrund des Schulprofils der zu besetzenden Schule und auf der

Grundlage der Berufsbiographien und Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber zu sehen“ sei. Die Schule stehe im Wettbewerb mit einem ... und mit großen höheren Schulen. Die Schülerpopulation sei sehr heterogen. Es gebe einen relativ hohen Repetentenanteil, eine hohe Absenzrate, inhomogene Klassen und schwierige didaktische Situationen. „Die äußerst schwierige und herausfordernde pädagogische Situation an der Schule hat auch im Kollegium der Lehrerinnen und Lehrer erkennbare Spuren hinterlassen. Die fast täglichen Auseinandersetzungen mit pädagogischen Problemsituationen haben bei Lehrerinnen und Lehrern, bei aller Einsatzbereitschaft, zu Ermüdungserscheinungen geführt, die nur durch sensible Führung der Schule, durch klare und haltgebende innere Strukturen und durch eine starke ausgleichende Führungspersönlichkeit aufgefangen und ausgeglichen werden können. Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass ein neuer Schulleiter oder eine neue Schulleiterin von Beginn an über eine angemessene Akzeptanz ... verfügen muss, um die an sich fragile Schulkultur nicht zu gefährden. Aus diesem Blickwinkel kommt aus der Perspektive der Schulaufsicht nur B für die Besetzung der Leiterstelle ... in Frage, weil er bereits in seiner bisherigen Tätigkeit bewiesen hat, dass er mit heiklen pädagogischen Situationen umzugehen vermag, und in der Lage ist, Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, seine Problemlösekompetenz unbestritten ist und er über eine uneingeschränkte Akzeptanz an der Schule verfügt.

A hingegen hat, bei aller Würdigung ihrer Verdienste um das BG/BRG Y, wie schon im Besetzungsvorschlag angeführt, die Grenzen ihres Konfliktmanagements in verschiedenen Situationen erreicht. Es ist ihr bis heute nicht gelungen, die Risse, die mit ihrer Bestellung zur Direktorin am BG/BRG Y entstanden sind, zu schließen. Ihre Vorgangsweise z.B. bei der Ablöse des Administrators oder im Umgang mit der Personalvertretung und ihr Führungsverhalten im Zusammenhang mit dem Recht auf Einsichtnahme in die Lehrfächerverteilung haben zu neuen Fiktionen und Polarisierungen geführt, die im Bereich der AHS Z nicht unbemerkt geblieben sind und Interventionen nach außen (Schulaufsicht, Fachausschuss ...) erforderten. Der Wunsch der Direktorin, an eine andere Schule zu kommen, könnte in diesem Zusammenhang betrachtet auch als geringe Identifikation mit der Schule interpretiert werden.“

Zur Berufsbiographie und zur Qualifikation der Bewerberin/des Bewerbers führte der Landesschulinspektor aus, dass anhand der Erhebungsbögen erkennbar sei, dass B in wesentlich mehr Berufsfeldern Erfahrungen und Qualifikationen erworben habe als A, das Verhältnis ist mit 15:8 angegeben. Hinsichtlich der Gewichtung merkte der Landesschulinspektor an, dass die von A angeführte Schulmanagementausbildung eine verpflichtende berufsbegleitende Ausbildung in den ersten Jahren nach der Be-

stellung zur Schulleiterin darstelle. Sie sei untrennbar mit der Funktion einer Direktorin/eines Direktors verbunden und könne daher neben der bereits stark gewichteten Funktionserfahrung als „amtierende Direktorin“ nicht doppelt berücksichtigt werden. Vielmehr sollte diese Ausbildung in der Amtsführung spürbar werden. Obwohl die Berufserfahrung von A in den Bestellungsüberlegungen einen hohen Stellenwert einnehmen würde, werde B im Hinblick auf die aus dem Schulprofil ableitbaren Herausforderungen als der besser geeignete Bewerber angesehen, der darüber hinaus die uneingeschränkte Akzeptanz der Schulpartner und der Personalvertretung besitze. Einer reibungslosen Amtsübernahme und einem zu erwartenden neuen Motivations Schub an der Schule stehe mit B nichts im Wege.

Aus dem Bezug habenden Akt des BMUKK geht hervor, dass sich das Ministerium dieser Begründung angeschlossen hat, B ist mit Wirksamkeit vom ... zum Direktor des BORG X ernannt worden.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... führte A aus, auffällig sei, dass die Zusatzausbildung von B, nämlich die Mediatoren-Ausbildung, hervorgehoben worden sei, während bei ihr nur lapidar vermerkt worden sei, dass sie als Direktorin im Bereich des Schulmanagements Funktionserfahrung habe. Ihre Fortbildungen und die Schulentwicklung seien überhaupt nicht erwähnt worden. In der Zeit zwischen der Erstellung des Dreivorschlages und der Entscheidung im Ministerium habe sie eine Mediationsausbildung und eine Projektmanagementausbildung absolviert, ihre Qualifikationen seien in den Jahren bis zur endgültige Besetzung der Stelle nicht nachgefragt worden. Bei B sei hervorgehoben worden, dass er Unterrichtspraktikanten betreut habe, Klassenvorstand gewesen sei, Personalvertreter sei, aber es sei nur in einem Nebensatz erwähnt worden, dass sie schon seit einigen Jahren Schulleiterin sei. Ihr Mitbewerber sei auch insofern hervorgehoben worden, als seine Tätigkeit als Administrator über 10 Zeilen beschrieben worden sei, ihre Tätigkeit sei in drei Zeilen beschrieben worden, nicht erwähnt worden sei, dass sie auch als Lehrerin eine Administrationsausbildung gemacht habe. A führte weiter aus, dass sie es als Direktorin des BG/BRG Y nicht leicht gehabt habe. Die Struktur sei patriarchal gewesen, teilweise hätten sich Eltern über den Unterricht beschwert, der Lehrkörper sei gespalten gewesen, es habe auch die Personalvertretung nicht im Interesse der gesamten Schule agiert. Nach ihrem zweiten Jahr als Direktorin habe Landesschulinspektor ... bei einer Tagung zu ihr gesagt: „Wir haben dich ins kalte Wasser gestoßen, obwohl wir gewusst haben, welche Männer dort sind und auch welche Strukturen, aber wir

haben gewusst, du wirst es schaffen.“ Es sei unfair, dass im Bescheid des BMUKK vermerkt sei, dass sie „jedoch in verschiedenen Situationen die Grenze des Konfliktmanagements erreicht“ habe. Weil die Situation so schwierig gewesen sei, habe sie die Landesschulinspektorin als Mediatorin angerufen. Sie habe immer wieder Evaluierungen durchgeführt, das heißt, die Zufriedenheit der Lehrer/innen erhoben, und sie habe immer bestens abgeschnitten. Es sei unfair, einfach von der Meinung der Personalvertreter und einiger weniger Lehrer, die Probleme haben, auszugehen, eine Beurteilung auf dieser Grundlage sei nicht objektiv. Dadurch dass die endgültige Entscheidung im Ministerium erst nach drei Jahren gefällt worden sei, also B die Möglichkeit gehabt habe, die Schule 3 Jahre provisorisch zu leiten, seien „faktische Verhältnisse geschaffen“ worden. Sie habe gegen den ablehnenden Bescheid auch Beschwerde beim VwGH erhoben. Sie kämpfe in diesem Verfahren nicht nur für sich, sondern auch für die Sache der Frauen. Sie habe als Direktorin in Y wirklich doppelt so viel leisten müssen wie ein Mann, um ihre Fähigkeiten zu beweisen. Sie habe, mit einigen Lehrern und Lehrerinnen, die auf ihrer Seite gestanden seien, nicht nur „Projektchen“ gemacht, sie habe neue Strukturen aufgebaut. Die Projekte seien auch zertifiziert worden, und es sei widersinnig, ihr - nach all den Projekten, die sie ins Leben gerufen habe - mangelhaftes Management vorzuwerfen. Sie sei die erste gewesen, die in Z ein Schulprogramm entwickelt habe. Sie habe schon früh I. als Pflichtgegenstand eingeführt. Es seien Stundenkürzungen vorzunehmen gewesen, um einen neuen Gegenstand einzuführen, und diese Vorgangsweise erfordere eine hohe Sensibilität und auch Konfliktmanagement. Für die Einführung des Pflichtgegenstandes Informatik habe es 85 % Zustimmung gegeben. Es habe 100% Zustimmung für die Einführung des Kurs-Systemes gegeben. Es sei für sie nicht nachvollziehbar, dass man ihr mehr oder weniger sage, sie sei nicht fähig, eine Schule zu leiten, obwohl sie immer wieder Lob und Anerkennung und Zertifikate des BMUKK bzw. des LSR bekommen habe.

Auf Ersuchen des Senates, darzulegen, inwiefern aufgrund der – vom BMUKK ersuchten - ergänzenden Ausführungen des LSR bzw des LSI zum Dreivorschlag die bessere Eignung von B nachvollziehbar gewesen sei, verwies der Vertreter des BMUKK auf den Bescheid des BMUKK, dem nichts hinzuzufügen sei.

Auf den Vorhalt, dass der LSI in seiner ergänzenden Stellungnahme ausgeführt habe, „der Wunsch der Direktorin, an eine andere Schule zu kommen, könnte ... auch

als geringe Identifikation mit der Schule interpretiert werden“, und auf die Frage, ob die Behörde tatsächlich der Ansicht sei, dass die Bewerbung um eine andere Stelle bedeute, man identifiziere sich nicht mehr mit seinem Arbeitsplatz, antwortete der Vertreter des BMUKK, das sei die Ansicht des LSR, und diese könne man nicht aus der Stellungnahme „herauslöschen“. Der Landesschulrat kenne die Situation besser als das Ministerium. Die Stellungnahme der Behörde werde in ihrer Gesamtheit gewertet. Inwiefern das einzelne Vorbringen gewertet werde, ergebe sich aus dem Kontext.

Auf die Frage, ob er die Qualifikationen einer Direktorin und eines Administrators als gleichwertig ansehen würde, verwies er auf die Beschwerde von A bei den Höchstgerichten.

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes 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 Z und des BMUKK für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zum Bewerbungszeitpunkt ist A Direktorin des BG/BRG Y, vor ihrer Betrauung mit der Schulleitung hat sie den Administratorenlehrgang abgeschlossen. B ist Lehrer an einem wirtschaftskundlichen Gymnasium, seine Tätigkeit als Administrator ist eine den Direktor unterstützende. Beide haben zahlreiche einschlägige Fortbildungen absolviert.

Der Begründung für die Reihung im Amtsvorschlag des Landesschulinspektors, dem sich das Kollegium des LSR angeschlossen hat, ist zu entnehmen, dass A und B im Hinblick auf die Erfüllung der pädagogischen und auch der administrativen Aufgaben als gleich geeignet erachtet wurden (§ 207f Abs. 2 Z 2 BDG). Für den Senat ist mangels eines nachvollziehbaren Vergleiches der jeweiligen administrativen Tätigkeiten bereits diese Feststellung nicht überzeugend. Die diesbezüglichen Ausführungen

(Seite 6) beschränken sich darauf, die Administratorentätigkeit von B hervorzuheben und seine Tätigkeit als Projektkoordinator und die Mitgliedschaft in diversen schulischen Gremien anzuführen. Betreffend die administrativen Leistungen von A wird auf deren Würdigung im Rahmen des Verfahrens zur Bestellung der Direktorin/des Direktors des BG/BRG Y verwiesen. Dass eine Gegenüberstellung der administrativen Leistungen „in komparativer Form“, wie sie laut dem Landesschulinspektors geboten ist, vorgenommen worden wäre, ist den Ausführungen im Amtsvorschlag nicht zu entnehmen.

Ausgehend von der gleichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbes im Sinne des § 207f Abs. 2 Z 2 BDG wurde auf die Erfüllung des Erfordernisses der Ziffer 3 eingegangen. Gemäß § 207 Abs. 2 Z 3 BDG sind nämlich bei gleicher Eignung nach Z 1 und 2 jene Bewerber/innen heranzuziehen, die für die vorgesehene Verwendung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen. Der Landesschulinspektor führte „Unter diesem Punkt“ aus, dass B seit ... Jahren sehr erfolgreich als Administrator tätig sei und in dieser Funktion für die Leitung der Schule umfassende Erfahrungen sammeln habe können, dass er die uneingeschränkte Akzeptanz aller Schulpartner genieße und wesentlichen Anteil an der pädagogischen und organisatorischen Entwicklung der Schule habe. A leite seit ... Jahren das BG/BRG Y mit viel Engagement, sie habe daher bereits Gelegenheit gehabt, Erfahrungen in der Funktion einer Direktorin zu sammeln. Ihr Einsatz für die Schülerinnen und Schüler und für die Schule sei von bemerkenswerter Intensität. „Wie aber auch aus der Beschreibung ihrer dienstlichen Leistungen hervorgeht, stößt sie mit ihrem Konfliktmanagement zumindest bei einem Teil des Lehrerkollegiums auf Grenzen“.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass unter dem Punkt „besondere Kenntnisse und Fähigkeiten“ nach § 207 Abs. 2 Z 3 BDG wieder auf die Erfüllung administrativer Aufgaben Bezug genommen wurde, obwohl diese bereits gemäß § 207f Abs. 2 Z 2 BDG zu beurteilen waren. Welcher Schluss aus der Feststellung, B habe einen wesentlichen Beitrag zur Schulentwicklung geleistet und A sei eine engagierte Direktorin, im Hinblick auf die jeweiligen „besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten“ – vor allem im Vergleich – zu ziehen wäre, bleibt unausgesprochen. Die einzige unmissverständliche Aussage ist die, dass B „uneingeschränkte Akzeptanz“ genießt, während A „mit ihrem Konfliktmanagement zumindest bei einem Teil (!) des Lehrerkollegiums auf Grenzen stößt“.

Anhand dieser Ausführungen zur Eignung der Bewerberin und des Bewerbers ist für den Senat das Resümee, Prof. B sei „mit Abstand der bestgeeignete Kandidat für die ausgeschriebene Direktorenstelle“ nicht nachvollziehbar.

Auch die zuständige Abteilung im BMUKK war der Ansicht, dass „den Unterlagen des Landesschulrates ... jene Kriterien, auf die sich die Reihung stützt, nicht in ausreichendem Maße zu entnehmen“ sind, weshalb der LSR aufgefordert worden war, „die abwägenden Überlegungen zur Reihung noch näher darzulegen“.

In den daraufhin angestellten „Ergänzende(n) Überlegungen...“ (Seite 9,10) wurde die - nicht weiter konkretisierte - „Problemlösekompetenz“ von B (er habe bereits bewiesen, dass er mit heiklen pädagogischen Situationen umzugehen vermag (?), in der Lage sei, Kolleginnen und Kollegen zu motivieren (?), er verfüge über eine uneingeschränkte Akzeptanz an der Schule) dem – behaupteten - Umstand gegenübergestellt, A habe die „Grenzen ihres Konfliktmanagements in verschiedenen Situationen erreicht“. Es sei ihr „bis heute nicht gelungen, die Risse, die mit ihrer Bestellung zur Direktorin am BG/BRG Y entstanden sind, zu schließen.“ Ihre Vorgangsweise z.B. bei der Ablöse des Administrators oder im Umgang mit der Personalvertretung und ihr Führungsverhalten im Zusammenhang mit dem Recht auf Einsichtnahme in die Lehrfächerverteilung hätten zu neuen Friktionen geführt und Interventionen „nach außen“ (Schulaufsicht, Fachausschuss ...) erfordert. Der Wunsch, an eine andere Schule zu kommen, könnte in diesem Zusammenhang auch als geringe Identifikation mit der Schule interpretiert werden.

Diesen Ausführungen steht A's Darstellung der Situation am BG/BRG Y zum Zeitpunkt der Übernahme der Leitungsfunktion gegenüber. Im Rahmen der Sitzung des Senates führte sie überzeugend aus, eine patriarchale Struktur und einen „gespaltenen“ Lehrkörper vorgefunden zu haben, Eltern hätten sich über den Unterricht beschwert, die Personalvertretung habe nicht im Interesse der gesamten Schule agiert. Weil die Situation so schwierig gewesen sei, habe sie die Landesschulinspektorin ... als Mediatorin angerufen. Die Beurteilung ihres Konfliktmanagements aufgrund der Meinung der Personalvertreter und einiger weniger Lehrer sei unfair, der Großteil der Lehrerschaft sei mit ihrer Leitung sehr zufrieden, das haben regelmäßige Evaluierungen ergeben.

Im Rahmen eines anderen von A bei der B-GBK anhängig gemachten Verfahrens wurde die für das BG/BRG Y zuständige LSI ... befragt. Sie bestätigte A's Darstellung der Situation am BG/BRG Y. –Es gebe selten eine Schule, die „aufgrund der

Zusammensetzung des Lehrerkollegiums derart konfliktträchtig“ sei. Weiters führte sie aus, sie könne A die Schulentwicklung betreffend nur das beste Zeugnis ausstellen. Seit A Direktorin sei, sei am BG/BRG Y in diesem Bereich ein „enormer Fortschritt“ zu verzeichnen.

Der Senat kommt anhand des gesamten Vorbringens zum Thema „Konfliktmanagement“ zu dem Ergebnis, dass die Feststellung, die Problemlösungskompetenz des bevorzugten Bewerbers sei ausgeprägter als jene von A, nicht nach objektiven Gesichtspunkten getroffen wurde. A ist in ihrer Stellungnahme zum Dreivorschlag (und auch im Rahmen ihrer Befragung durch den Senat) ausführlich auf die schwierigen (personellen) Rahmenbedingungen am BG/BRG bei Übernahme der Leitung eingegangen, und die zuständige LSI bestätigte ihre Ausführungen. Die Darstellung von A, dass das BG/BRG Y mittlerweile eine in pädagogischer und administrativer Hinsicht moderne Schule sei, an der zahlreiche Projekte erfolgreich durchgeführt werden, wurde weder in der Begründung des Amtsvorschlages noch vom Vertreter des BMUKK in der Sitzung des Senates in Abrede gestellt. Der Antragstellerin ist absolut zuzustimmen, wenn sie vorbringt, dass eine erfolgreiche Arbeit ohne das Engagement der Lehrer/innen als „homogenen Gruppe“, die von den Schüler/innen auch akzeptiert wird, nicht möglich ist. Die Konfliktlösungskompetenz von A als erfolgreiche Direktorin eines Gymnasiums mit ca. ... Lehrer/innen mit dem Hinweis darauf als unzureichend darzustellen, sie stoße „mit ihrem Konfliktmanagement zumindest bei einem Teil (!) des Lehrerkollegiums auf ihre Grenzen“, zeugt nicht von einer objektiven Beurteilung, sondern vielmehr davon, dass nach einem Vorwand für die „Zweit- reihung“ gesucht wurde.

Zu den Ausführungen des LSI in den „Ergänzende(n) Überlegungen“, die „Berufserfahrung“ von A habe „in den Bestellungsüberlegungen einen hohen Stellenwert“ eingenommen, ihre „Funktionserfahrung“ als „amtierende Direktorin“ sei „stark gewichtet“ worden, ist festzuhalten, dass weder dem Amtsvorschlag noch den sonstigen dem Senat zur Verfügung gestellten Unterlagen die Gewichtung von A's Erfahrung als Direktorin zu entnehmen ist.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass die dargelegten Überlegungen nicht geeignet sind, den Senat von einer sachlichen, objektiven Beurteilung der Qualifikationen von Direktorin A zu überzeugen. Dass eine „komparative Gegenüberstellung“

der Kenntnisse und Fähigkeit der Bewerberin und des Bewerbers stattgefunden hätte, ist den Unterlagen nicht zu entnehmen. Als Begründung für die Erstreichung von B wurde herangezogen (um nicht zu sagen konstruiert), dass die Konfliktmanagementfähigkeiten von A unzureichend seien. Diese Feststellung entbehrt – wie ausgeführt – jeglicher sachlicher Grundlage, sie entspricht vielmehr der typischen Beurteilung weiblicher Führungskompetenz, um die Präferenz für einen männlichen Bewerber zu rechtfertigen.

Der Senat kommt aus den dargelegten Gründen zu dem Ergebnis, dass A durch die Reihung an die 2. Stelle des Dreivorschlages und durch die Ernennung von B zum Direktor des BORG X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Empfehlungen:

- Dem LSR für Z darf dringend empfohlen werden, ein objektives und transparentes Auswahlverfahren zu entwickeln.
- Weiters sind im Führungsbereich frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Wien, im August 2009