Organisation der ... erworben, ... Auf Gr und dieser Kriterien wäre B zu reihen (Anmerkung: gemeint ist wohl: an die erste Stelle zu reihen). Der Unterschied ist jedoch nicht so deutlich, dass daraus ei ne eindeutige Entscheidung im Hinblick auf die ausgeschriebene Stelle zu begründen wäre. Die Unterschiede nach § 207f Abs. 2 Z 3 BDG sind: B hat deutlich erkennbare Fähigkeiten in der Leitung eines Bundesgymnasiums .... erworben. Er hat ausgezeichnete Arbeit mit Eltern geleistet, gute Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern. ..... (Er) hat zahlreiche Beweise seiner Fähigkeit, mit einem Team zu arbeiten erbracht, insbesondere durch seine Tätigkeit als Leiter der .... (Er) hat sich dort als ausgesprochen ausgewogene Persönlichkeit erwiesen, die mit allen Konfliktparteien gut sprechen und verhandeln und Interessensunterschi ede positiv bearbeiten konnte. A konnte in ihrer Tätigkeit im ... und bei ihrer Tätigkeit in der ... gewisse Erfahrungen sammeln, die jedoch nicht so weitreichend sind wie die von B.“
In der Stellungnahme heißt es weiter, es sei ein Anhörungsverfahren „unter der Federführung des Personalberatungsinstitutes (X)“ durchgeführt worden („im Rahmen der Richtlinie über das Verfahre n bei der Bewerbung um eine schulische Leitungsfunktion im bundeskompetenzliche n Bereich“), und B sei seinen Mitbewerbern überlegen gewesen, insbesondere was „Tätigkeitsprofil, Persönlichkeitsprofil und operationalisiertes Anforderungsprofil“ betreffe. Er erfülle „die vorgegebenen Anforderungen an seine Person über alle Maßen. Es sind diese: Kommunikative Kompetenz, Soziale Kompeten z, Antrieb und Init iative zum Beruf, Kreativität“. Die Stellungnahme der Schu le habe keinen eindeutigen Wunschkandidaten ergeben. Der Dienststellenausschu ss der Bundeslehrer habe sich für den dritten Bewerber ausgesprochen, dies ab er nicht im Sinne des BDG begründet. Aufgrund der Vergleiche und aufgrund des Ergebnisses des „Assessment-Verfahrens“ habe der LSR nur B für die erste Stelle des Dreiervorschlages vorschlagen können, das Kollegium des LSR habe diesen Vorschlag in der Sitzung vom ... einstimmig angenommen.

Aus der Bewerbung von B geht hervor, dass er1993 in den Schuldienst eingetreten ist, mit den Lehramtsprüfungen für .... Als besondere Tätigkeiten im Hinblick auf die administrative Eignung führt er an: seit 1994 Klassenvorstand, Mitwirkung im SGA und GBA, Organisation diverser schulbezogener Veranstaltungen.

Die Zusammenfassung des Beobachtergespräches des Institutes für Unternehmensberatung ergibt für A folgende Ergebnisse:
Kommunikative Kompetenz; Soziale Kompetenz; Antrieb und Initiative zum Beruf/Kreativität: ➔ Die Anforderungen sind über alle Maßen erfüllt
Moderation/Besprechungslei tung/Konfliktmanagement; Führungs- und Beratungskompetenz; Stra tegische Planung/Delegationsfähigkeit; Planung und Organisation/Administration: ➔ Die Anforderungen sind erfüllt

Die Ergebnisse für B lauten:
Kommunikative Kompetenz; Soziale Kompetenz; Antrieb und Initiative zum Beruf/Kreativität: ➔ Die Anforderungen sind über alle Maßen erfüllt
Moderation/Besprechungslei tung/Konfliktmanagement; Strategische Planung/Delegationsfähigkeit; Planung und Organisation/Administration: ➔ Diese Anforderungen sind erfüllt
Führungs- und Beratungskompetenz: ➔ diese Anforderung ist zum Teil erfüllt

In der Sitzung der B-GBK am 11. Novemb er 2004 führt die Antragstellerin aus, die Tatsache, dass Frauen in der Ausschreibung „besonders ermuntert“ wurden sich zu bewerben, sei ein Faktor gewesen, der sie zur Bewerbung motiviert habe. Sie habe „von vornherein eine schlechtere Position gehabt“, weil sie sich „aus der Karenz heraus“ beworben hatte. Sie nehme an, dass der Direktor und auch die Kollegen aus diesem Grund B mehr geschätzt haben als sie. Sie denke, sie sei mindestens gleich, wenn nicht besser qualifiziert als ihr Mitbewerber und begründet dies mit ihren schulischen und außer schulischen Tätigkei ten, durch die sie Leitungserfahrung gesammelt habe. A verweist auf ihre wesentlichsten Qualifikationen, wie sie bereits dem Antrag zu entnehmen sind.
Die in der Sitzung der B-GBK anwesende zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte, Frau ..., führt aus, sie sei ebenfalls der Meinung, dass A mindestens gleich gut geeignet sei wie B. Sie verwei st darauf, dass das Institut für Unternehmensberatung die „Führungs- und Bera tungskompetenz“ der Antragstellerin besser bewertet hat als jene von B. Betreffend den Bewerber ist festgestellt worden, er berücksichtige nicht, dass gezie lte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Probleme lösen und Schwächen beheben könnten. Somit nütze er bei der Aufarbeitung von Schwächen nicht alle Möglichk eiten aus, die man als Schulleiter zur Verfügung habe. Die Anforderung dieser Komponente der Eignung werde also

von B nur „zum Teil erfüllt“. Die GBB meint, er habe somit eine Schwäche gerade in dem Bereich, der für Schulleiter sehr wichtig ist. Die Antragstellerin sei in diesem Punkt besser beurteilt worden. Wenn man die im außerschulischen Bereich erworbenen Qualifikationen vergleiche, komme man zu dem Ergebnis, dass die Bewerberin und der Bewerber gleich gut geeignet sind. Da im Bereich des LSR X Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert sind – nur ... % der Direktorenstellen sind mit Frauen besetzt – wäre jedenfalls das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen.

Der in der Sitzung anwesende Vertreter des LSR L erklärt, der LSR habe bereits ... Verfahrensrichtlinien für schulische Leitungsfunktionen beschlossen. Aus diesen ergebe sich, dass das Anhörungsgespräch mit dem Personalberatungsunternehmen nur einen Teil der Kriterien ausmache, die für die Feststellung der Eignung heranzuziehen seien. Vom LSR werde ein Gesamtkalkül erstellt. Die vier Parameter der Eignung seien: „über alle Maßen erfüllt“, „erfüllt“, „teilweise erfüllt“ und „nicht erfüllt“. Sowohl A als auch B haben in drei Einzelbereichen die Bewertung „über alle Maßen erfüllt“ erreicht. Gemäß einem Beschluss des Kollegiums des LSR können „Einzelbewertungen durch andere, nicht so gute Bewertungen, kompensiert werden“, das Gesamtkalkül sei dann „das überwiegend Festgestellte“. Das Ergebnis von A sei: Drei Bereiche „über alle Maßen erfüllt“, vier Bereiche „erfüllt“. Bei B seien drei Bereiche „über alle Maßen erfüllt“, drei Bereiche „erfüllt“ und ein Bereich „teilweise erfüllt“. Das Gesamtkalkül sei, so L, für Beide gleich, nämlich „erfüllt“.“ Der Vertreter des LSR verweist weiters auf die Kriterien „pädagogische und administrative Aufgabenerfüllung“, welchen besondere Bedeutung zukomme. Zu den pädagogischen Qualifikationen von B führt L aus, der Bewerber habe eine Ausbildung zum ... absolviert, er sei öfter mit seiner Klasse Preisträger bei Projektbewerben gewesen, und er sei auch im Bereich der ... tätig. An der Volkshochschule ... sei er Lehrer, und schon im Rahmen seiner Ausbildung zum Lehrer sei er als Erzieher tätig gewesen. Er weise also im Bereich „pädagogische Aufgabenerfüllung“ eine höhere Qualifikation auf als A. Zur „administrativen Aufgabenerfüllung“ führt L aus, sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin seien Klassenvorstand gewesen und haben Schulveranstaltungen geleitet. Für A spreche, dass er jahrelang im ... tätig war, eine Tätigkeit in diesem prädestiniere geradezu für Führungsfunktionen im schulischen Bereich. Auch im außerschulischen Bereich könne B zahlreiche Aktivitäten vorweisen, nämlich

Chefredakteur von Jahresberichten, Medienreferent an der Schule, zahlreiche Aktivitäten in Führungsfunktionen ... . Die Qualifikationen von B seien also in den Bereichen „pädagogische und administrative Aufgabenerfüllung“ höher zu bewerten als jene von A. Hinzu käme noch das Beobachtergespräch, dessen Anforderungen von der Bewerberin und dem Bewerber - „in zusammenfassender Schau“ – „erfüllt“ worden sind.

A wendet ein, wenn die Tätigkeit von B als Gewerkschaftsvertreter und im Schulgemeinschaftsausschuss hervorgehoben werde, müsse auch ihre Tätigkeit als Personalvertreterin erwähnt werden.

Darauf repliziert L, die maßgeblichen Entscheidungen würden im SGA fallen.

Auf die Bitte der Kommission, zu erklären, wie der LSR zu der Feststellung gekommen sei, im Endergebnis hätten die Bewerberin und der Bewerber die Anforderungen des Beobachtergesprächs gleichermaßen erfüllt, obwohl die Antragstellerin das Kriterium „Führungs- und Beratungskompetenz“ „erfüllt“ habe, und B es nur „zum Teil erfüllt“ habe, erklärt L, die Kriterien, die über und unter einem „erfüllt“ liegen, „heben sich auf, das heißt, sie fallen weg“. Für B blieben demnach zwei „über alle Maßen erfüllt“ und drei „erfüllt“.

Auf die Frage der Kommission, auf welchem Weg das Kollegium des LSR zu der Einschätzung gekommen sei, B habe sich im Rahmen seiner Tätigkeit im ... als „ausgesprochen ausgewogene Persönlichkeit erwiesen, die mit allen Konfliktparteien gut sprechen und verhandeln und Interessensunterschiede positiv bearbeiten“ habe können, ob der Bewerber eine Art Fürsprecher gehabt habe, antwortet L, die Tatsache, dass er die ... geleitet habe, jahrelang, spreche für sich. Es entziehe sich seiner Kenntnis, ob „jemand aus der Region“ Informationen über diese Tätigkeit weitergeleitet hat.

Auf die Frage der Kommission, wie man im LSR zu der Feststellung gekommen sei, A habe „nicht so weitreichende Erfahrungen sammeln können“ wie B, antwortet L, dies sei eben mit der Funktion von B im ... begründet.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der

Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.
Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von 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 Reihung im gegenständlichen Dreiervorschlag im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach der schriftlichen Stellungnahme des LSR ist ein entscheidungsrelevanter Qualifikationsunterschied zwischen A und B erst bei den Erfordernissen des § 207f Abs.2 Z 3 BDG auszumachen, also bei den „... für die vorgesehene Verwendung besondere(n) Kenntnisse(n) und Fähigkeiten ..., die nicht in der Ausschreibung angeführt und damit nicht gemäß Z 1 zu berücksichtigen waren ...“. - B habe ausgezeichnete Arbeit mit Eltern und Schüler/innen geleistet, er habe also „deutlich erkennbare Fähigkeiten in der Leitung eines Bundesgymnasiums .... erworben“. Weiters habe er „zahlreiche Beweise seiner Fähigkeit, mit einem Team zu arbeiten erbracht, insbesondere durch seine Tätigkeit als Leiter der ...“, wo er sich „als ausgesprochen ausgewogene Persönlichkeit erwiesen“ habe usw. (vgl. Seite 3). A habe durch ihre Tätigkeiten am ... und in der ... gewisse Erfahrungen sammeln können, die jedoch „nicht so weitreichend“ seien wie jene von B. Darüber hinaus habe er sich im Anhörungsverfahren als den übrigen Bewerbern „überlegen“ herausgestellt.

Laut dem Vertreter des LSR in der Sitzung der B-GBK werden die Anforderungen nach dem Beobachtergespräch, „im Gesamtkalkül“, sowohl von der Bewerberin als auch vom Bewerber „erfüllt“. Hinsichtlich der „pädagogischen Aufgabenerfüllung“ könne B ein Plus gegenüber der Antragstellerin verzeichnen. Als Begründung führt L an: die Ausbildung zum ..., Preise bei Projektbewerben und die Tätigkeit in der .... Auch im administrativen Bereich liege B vorne, denn die Tätigkeit im ... prädestiniere geradezu für eine Führungsfunktion.

Seitens der B-GBK wird zum Vorbringen folgendes festgestellt:

Die Feststellung des LSR, das „Gesamtk alkül“ nach den Beobachtergesprächen laute sowohl für die Bewerberin als auch für den Bewerber: „erfüllt“, ist nicht nachvollziehbar, denn während die „Führungs- und Beratungskompetenz“ von A mit „erfüllt“ bewertet worden ist, ist jene von B nur mit „zum Teil erfüllt“ bewertet worden. Die Ergebnisse in den übrigen sechs Teilbereichen sind gleich, nämlich jeweils drei Mal „über alle Maßen erfüll t“ und drei Mal „erfüllt“ (vgl. Seite 4). Die Erklärung für das „Gesamtkalkül“, nämlich, das beste und das schlechteste Ergebnis heben einander, entsprechend eine r Richtlinie des LSR, auf, (wohl nach Art einer mathematische Kürzung) und übrig bleibe im vorliegenden Fall, dass B eben auch alle Anforderungen „erfüllt“ habe, erscheint schon per se einigermaßen abstrus. Angesichts der Auswirkung, die die Anwendung einer derartigen Methode auf das Ergebnis der Beobachtergesp räche im gegenständlichen Fall hat, aber selbstverständlich auch in anderen Auswahlverfahren haben kann, kann diese Vorgangsweise nur als unsachlich bezeic hnet werden. Es stellt sich auch die Frage, welchen Sinn die Durchführung eines Anhörungsverfahrens von einem Unternehmensberatungsinstitut macht, wenn die von diesem festgestellten Ergebnisse im Zuge einer Zusammenfassung der Behörde konterkariert werden.
Ebenso wenig überzeugend ist die Begründung des LSR für die Führungskompetenz von B, nämlich, er habe diese als . .. im ... unter Beweis gestellt. Dieser Tätigkeit stellt die Behörde die Arbeit der Antragstellerin am ... und in der ... gegenüber und kommt, ohne ein Wort der Begründung, zu dem Ergebnis, ihre Erfahrungen seien „nicht so weitreichend wie die von B“.
Interessant ist diese Feststellung auch , weil das Unternehmensberatungsinstitut gerade im Bereich „Führungs- und Bera tungskompetenz“ Schwächen des bevorzugten Bewerbers ortet. Wä hrend er nach Einschätzung des LSR im ... mit „allen Konfliktparteien gut sprechen und verhandeln und Interessensunterschiede positiv bearbeiten“ habe können, stellt das Unternehmensberatungsinstitut fest, er gehe nur teilweise auf Schwächen und Defi zite seiner Mitarbeiter/innen ein und nütze bei der Aufarbeitung von Schwäche n nicht alle Möglichkeiten eines Schulleiters aus.
Insgesamt besteht die Begründ ung des LSR für die Reihung im Dreiervorschlag in der Aufzählung diverser Aktivitäten des Bewerbers, die in der wohlwollenden Beschreibung der jeweiligen (angeblich) da bei erworbenen und auch unter Beweis gestellten Fähigkeiten mündet. Daneben sind die Aktivitäten der Bewerberin angeführt und lapidar, ohne Erklärung welc he Umstände zu dieser Einschätzung

geführt haben, wird festgehalten, die dabei erworbenen Erfahrungen seien eben „nicht so weitreichend “ wie jene von B.

Gemäß § 11c B-GlBG sind Bewerberinne n, 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 de r Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Funktions-, Gehalts- oder Bewertungsgruppe oder 2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Aus dies er Bestimmung ergibt sich die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme ei nes Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.
Ein derart sorgfältiger „Quervergleich“ ist nicht vorgenommen worden, sondern sind Aktivitäten der Bewerberin jenen de s Bewerbers mehr oder weniger wahllos gegenübergestellt worden, sodass teilweise nicht Gleiches mit Gleichem verglichen worden ist. –Zum Beispiel wird in der schriftlichen Stellungnahme des LSR die administrative Erfahrung von B mit de r Mitgliedschaft im ... und mit der Leitung des ... begründet, seine Funktion als Klassenvorstand wird an dieser Stelle nicht erwähnt. Bei A hingegen wird die Tä tigkeit als Klassenvorstand als Nachweis für ihre administrative Eignung he rangezogen. Nach Au ssage des Vertreters des LSR in der Sitzung der B-GBK wiederu m liegt B im Bereich „administrative Aufgabenerfüllung“ aufgrund seiner Tätigkeit im ..., die laut L geradezu für eine Führungsfunktion prädestinie rt (vgl. Seite 6), vor der Antragstellerin. Während also die Tätigkeit von B im SGA berücksichtigt wurde, wurde jene von A in der PV nicht einmal erwähnt.
Im Zusammenhang mit der Führungskompet enz wird bei B die „außerschulische“ Tätigkeit im ... hervorgehoben , bei A werden die ... und di e ..., nicht aber ihre Arbeit im ... (als außerschulische Aktivität) genannt.
Angesichts der schriftlichen und mündli chen Ausführungen der Dienstgeberseite zu den Unterschieden in der Eignung der Bewerberin und des Bewerbers kann nur von einem äußerst unstrukturiert en Vergleich gesprochen werden.

Jedenfalls lassen die Ausführungen der Vertreter des LSR darauf schließen, dass die Qualifikationen von B und A in den we sentlichen Bereichen in gleichem Maß vorhanden sind, denn andernfalls müssten wohl kaum Tätigkeiten wie solche in einem ... als Nachweis für Führungskompet enz und letztlich für die höhere Qualifikation für die Leitung eines S herangezogen werden. Offensichtlich ist gezielt solange „weiterdifferenziert“ worden, bis si ch schließlich - aus Sicht des LSR - ein Plus für den Kandidaten er geben hat. Diese Vorgangsweise lässt den Schluss zu, dass man im Bereich des LSR keinerlei Bereitschaft hatte, gegebenenfalls im Sinne des Frauenförderungsgebotes zu reihen, weshalb seine Anwendbarkeit durch entsprechend sophistische Diffe renzierungen ausgeschlossen werden musste.

Aus den genannten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die vom LSR dargelegte Begründung für die Reihung von B an die erste Stelle des Dreiervorschlages für die Leitung des ... nicht geeignet ist, die Kommission von der Sachlichkeit der Entscheidung zu überzeugen.
Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreiervorschlages stellt somit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechte s gemäß § 4 B-GlBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GlBG dar.

Empfehlungen:

1. Um die Anwendung des Frauenförderungsgebotes sicherzustellen bzw zu verhindern, dass die Anwendung umgangen wird, wird empfohlen, die im Bereich einiger Landesschulräte bereits bestehende Praxis, nämlich innerhalb einer gewissen, im Vorhinei n festgelegten, Bandbreite von Qualifikationen gleiche Eig nung einer Bewerberin und eines Bewerbers anzunehmen, zu übernehmen. Zu diesem Zweck sind die einzelnen Kriterien zu bewerten und in einem Punktesyst em zu erfassen, sodass ein sachlicher Vergleich der Fähigkeiten und Kenntnisse möglich und dokumentiert und damit auch nachvollziehbar ist.

2. Die Frau Bundesministerin für Bildung , Wissenschaft und Kultur wird ersucht, bei der definitiven Planstelle nbesetzung das Gutachten der B-GBK zu berücksichtigen.

3. Es wird dringend empfohlen, für Leitungsfunktionen im Bereich des LSR für X Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Wien, Dezember 2004