

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am 5. Oktober 2004 über den Antrag von Frau A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (seit

1. Juli 2004 § 23a B-GIBG, BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 66/2004), festzustellen, dass sie durch die Reihung im Dreivorschlag des Landesschulrates (LSR) für ... zur Besetzung der Planstelle einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors für den Bezirk ... und in der Folge durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) gemäß § 3 Z 5 B-GBG, seit 1. Juli 2004 § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

**G u t a c h t e n**

beschlossen:

1. Die Reihung im Dreivorschlag durch den LSR für ... und die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A für die Planstelle einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors durch das BMBWK stellen eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
2. Durch die gegenständliche Auswahlentscheidung ist auch das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG bzw § 11c B-GIBG verletzt.

**B e g r ü n d u n g**

Mit Schreiben vom 30. März 2004 (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am 5. April 2004) brachte A den Antrag ein, die B-GBK möge in einem Gutachten nach

§ 23 B-GBG feststellen, dass sie durch die Reihung im Dreivorschlag des LSR für ... und durch die Ernennung von Herrn B (= betraute Person) zum Bezirksschulinspektor für den Bezirk ... durch das BMBWK aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

Die Antragstellerin führt aus, sie erfülle die Ausschreibungskriterien, sie habe das Lehramt für ..., sei ... und sie besitze die Befähigung für .... Zwei Drittel der Volksschullehrerausbildung habe sie mit dem Sonderschulstudium mitabsolviert. Sie habe das ... und eine Ausbildung zur ... abgeschlossen. Seit Jahren unterrichte sie an der ... und sei hier auch als Referentin und Leiterin für das Berufsvorbereitungsjahr tätig. Vor dem Eintritt in den Schuldienst habe sie die „Wartezeit“ mit verschiedenen Tätigkeiten, z.B. im Einzelhandel und in der Tourismusbranche, überbrückt.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist habe sie mit Landesschulinspektor (LSI) ... ein Gespräch geführt und den Eindruck gehabt, dass ihm die Darstellung ihrer Motive und Perspektiven für das Amt gefallen haben. Dennoch habe sie zwischen den Zeilen herausgehört, dass B der Favorit sei, weil er seit kurzer Zeit eine ... leite und dadurch mehr Diensterfahrung habe. Sie selbst habe zwar keine Schule geleitet, aber das Berufsvorbereitungsjahr im Bezirk ... aufgebaut und diese Klasse einige Jahre geleitet. Sie habe in diesem Schultyp mehrere Schulstufen und unterschiedliche Fächer parallel in einer Stunde unterrichtet, was ein hohes Maß an organisatorischen, methodischen und didaktischen Fähigkeiten erfordert habe. A führt weiters aus, als ... für Sonderschulen habe sie Erfahrungen im Umgang mit Eltern, Schüler/innen, Vertreter/innen der Wirtschaft und Beratungseinrichtungen sammeln können.

Beim Hearing am ... vor dem Kollegium des Landesschulrates habe sie „gut abgeschnitten“, trotzdem sei sie ohne Begründung an die zweite Stelle des Dreivorschlages gesetzt worden. Sie habe (inoffiziell) erfahren, dass es im LSR eine Diskussion wegen ihres Alters gegeben habe, das anscheinend auch ein Grund für die Reihung an die zweite Stelle gewesen sei. Abschließend weist A darauf hin, dass es im Bereich des LSR für ... derzeit nur eine Bezirksschulinspektorin gibt.

Aus den Bewerbungsunterlagen geht hervor, dass die Antragstellerin im ... in den Schuldienst eingetreten ist. Mit Bescheid vom ... ist festgestellt worden, dass sie den Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat.

Die Voraussetzungen für die Ernennung auf die Planstelle waren: Die Lehrbefähigung für eine Allgemein Bildende Pflichtschule und eine mehrjährige Tätigkeit an einer solchen Schule mit hervorragenden pädagogischen Leistungen. Weitere Anforderungen waren in der Ausschreibung in der Wiener Zeitung vom ... nicht genannt.

Aufgrund des Antrages wurde der LSR für ... um Stellungnahme ersucht, welche am 28. April 2004 bei der B-GBK einlangte. Daraus geht hervor, dass sich B bisher im Schulwesen bestens bewährt habe. Aufgrund seiner Fähigkeiten im Bereich Konfliktmanagement, seiner pädagogischen Kompetenz und Teamfähigkeit sei er für den Posten eines Bezirksschulinspektors (BI) ausgezeichnet geeignet. Neben seiner langjährigen Tätigkeit als Lehrer und als Direktor sei er auch Vortragender am Pädagogischen Institut gewesen. Er sei Mitglied der bundesweiten Koordinationsgruppe für Berufsorientierung im BMBWK sowie Mitglied diverser Arbeitskreise und Mitglied der Prüfungskommission für Pflichtschulen. Er entspreche den Anforderungen an einen BI bezüglich Schulentwicklung und Lehrer/innen/fortbildung. Aufgrund seiner bisherigen Schulleitertätigkeit entspreche er auch hinsichtlich Qualitätssicherung und Schulmanagement. In der Stellungnahme sind zahlreiche Lehrer/innen/fortbildungsveranstaltungen, an denen B, aktiv oder passiv, teilgenommen hat, aufgezählt.

Der Stellungnahme sind die Bewerbungsunterlagen von B mit der detaillierten Darstellung seiner schulischen und außerschulischen Aktivitäten beigelegt.

Betreffend A ist in der Stellungnahme festgehalten, sie habe sich bisher im Schulwesen bewährt und habe Einsatz und pädagogische Kompetenz gezeigt. Sie habe ebenfalls (aktiv und passiv) an zahlreichen Veranstaltungen zur Lehrer/innen/fortbildung teilgenommen.

Der direkte Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers ergebe klare Vorteile für B, was auch am einstimmigen Ergebnis der geheimen Abstimmung der Kollegiumsmitglieder zu erkennen sei.

In der Stellungnahme ist festgehalten, dass über das durchgeführte Hearing kein Protokoll geführt worden ist.

Aus dem Protokoll zur Sitzung des Kollegiums des LSR am ... geht hervor, dass sich der LSI für B ausgesprochen hat und der Antrag gestellt wurde, B an die erste Stelle zu reihen. Der Antrag ist damit begründet, dass B im Anhörungsverfahren einen „äußerst souveränen und kompetenten Eindruck vermittelt“ habe. Er habe dabei „klar und strukturiert seine Vorstellungen“ über die angestrebte Tätigkeit präsentiert. Alle an ihn gestellten Fragen habe er zufriedenstellend beantwortet. Abgesehen davon, dass er ein ausgezeichneter Schulleiter sei, sei er auch in der Schülerberatung und der Berufsorientierung österreichweit als Fachmann anerkannt. Schließlich habe er auch die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung bewiesen und sei in der Kollegenschaft hoch anerkannt. Der Antrag wurde einstimmig angenommen. Bei der Abstimmung über die zweite Stelle erreichte A 15 von 18 abgegebenen Stimmen.

Der Stellungnahme des BMBWK (eingelangt am 6. Mai 2004) zu vorliegender Beschwerde ist zu entnehmen, dass die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Frau ..., im Rahmen des Besetzungsverfahrens im BMBWK darauf aufmerksam gemacht habe, dass A über mehr Lehramtsprüfungen verfügt als der zur Ernennung vorgesehene Mitbewerber. Bei der Überprüfung der Entscheidung des Kollegiums des LSR durch das BMBWK habe sich ergeben, dass die Entscheidung des LSR sachlich und rechtlich richtig sei und auch kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot vorliege. Die bessere Qualifikation von B ergebe sich insbesondere aus seiner Erfahrung als Schulleiter einer ... und aus seinen umfangreichen Aktivitäten in der aktiven und passiven Lehrerfortbildung. In der Vergangenheit sei immer wieder die Frage der Erfahrung in schulischen Leitungsfunktionen im Verhältnis zu einer größeren Anzahl an Lehramtsprüfungen aufgetaucht. Dabei sei stets festgehalten worden, dass die Managementenerfahrung von Schulleitern höher zu bewerten sei als die größere Zahl an Lehramtsprüfungen. Die zuständige Abteilung im BMBWK habe also keine Bedenken gegen den Beschluss des Kollegiums des LSR gehabt.

In der Sitzung der B-GBK am 5. Oktober 2004 führt A aus, eine Kollegin habe ihr zwar nach dem Hearing erklärt, sie habe sich sehr gut präsentiert, doch habe sie den Eindruck gehabt, dass die in der Mehrzahl männlichen Mitglieder der Kommission nicht zu ihren Gunsten gestimmt waren. Nach dem Hearing sei ihr

mitgeteilt worden, dass sie beide gut geeignet seien, doch sei die Entscheidung zu Gunsten von B ausgefallen, weil dieser mehr Führungserfahrung habe. A führt weiters aus, in ... gebe es nur eine Bezirksschulinspektorin und überhaupt wenige Frauen in Führungspositionen (im Schulbereich), und man könne daran schon erkennen, dass die Tendenz in Richtung des männlichen Bewerbers gehe. Es wäre schon „etwas Besonderes“ gewesen, wenn sie die Stelle bekommen hätte.

Der Vertreter des LSR für ..., Herr ..., führt aus, den Behauptungen von A müsse er entgegenhalten, dass es im gegenständlichen Verfahren objektive Kriterien gegeben habe. Zur Qualifikation der Antragstellerin erklärt er, diese habe ihr erstes einschlägiges Lehramt an der Pädagogischen Akademie ... gemacht. Die Lehramtsprüfungen für Hauptschulen und für Polytechnische Schulen habe sie in den Jahren ... und ... absolviert. Ihre Dienstzeit und Berufspraxis betragen also derzeit fünf Jahre. Demgegenüber habe B die Lehramtsprüfungen bereits ... abgelegt und ... eine Zusatzprüfung für Berufsorientierung, was aber nicht das Ausschlaggebende gewesen sei. Wesentlich seien die Dienstzeiten und Erfahrungswerte, die man im Berufsleben gesammelt hat. Sie habe zwar viele passive Lehrerfortbildungen und Zusatzqualifikationen vorzuweisen, doch könne dies auch B. Sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber seien in der aktiven Lehrerfortbildung tätig gewesen. B habe außerdem mehrere Arbeitsgemeinschaften geleitet, er sei Mitglied der Koordinierungsgruppe für Berufsorientierung gewesen usw, und schließlich habe er, und das sei besonders wichtig, Erfahrungen in der Leitung einer Schule. Er habe also schon Führungsaufgaben wahrgenommen und Kompetenzen im Konfliktmanagement erworben. Weiters habe er eine abgeschlossene Schulmanagementausbildung. Wenn man also die Berufsbiographien gegenüberstelle, also sowohl Ausbildung als auch Praxis, dann könne der bevorzugte Bewerber eindeutig mehr Erfahrungen vorweisen. Es liege also nicht einmal gleiche, sondern eindeutig bessere Eignung von B vor.

In der Folge zitiert der Vertreter des LSR aus dem Protokoll über die Sitzung des Kollegiums des LSR, aus dem hervorgeht, dass die Kollegiumsmitglieder darauf hingewiesen bzw. besprochen haben, dass Frauen im Bereich des LSR berücksichtigt werden müssten. Auf die Frage, ob in dieser Kollegiumssitzung ein Beschluss gefasst worden ist, eine Frau an die erste Stelle eines

Dreiervorschlag zu reihen, muss der Vertreter des LSR allerdings mit Nein antworten.

Auf die Frage der Kommission, ob in die Entscheidung nicht miteingeflossen sei, dass A die Bereiche ... und auch ... kenne, B jedoch nur Erfahrungen im ... habe, antwortet der Vertreter des LSR, es sei eben noch nicht lange her, dass A diese Lehramtsprüfungen absolviert habe, außerdem habe sie diese Fächer auch noch nicht unterrichtet, es fehle ihr also an praktischen Erfahrungen in den genannten Schularten. Hauptsächlich habe die Antragstellerin an einer Sonderschule unterrichtet.

A wendet an dieser Stelle ein, dass sie bereits ein Jahr an einer ...schule unterrichtet habe, worauf der Vertreter des LSR repliziert, zu diesem Zeitpunkt habe sie noch kein Lehramt für Pflichtschulen gehabt.

Auf die Frage der Kommission, ob das Alter von A ein Thema gewesen sei, antwortet der Vertreter des LSR, nein, soweit er wisse, sei es nur auf den Erfahrungsschatz angekommen, ein Zusammenhang mit dem Alter sei höchstens indirekt gegeben.

Auf den Hinweis der Kommission, dass die Qualifikationen von B eher „breit“ dargestellt seien (jedenfalls in der Stellungnahme an die B-GBK), jene von A eher „knapp“, und es auffällig sei, dass eine Qualifikation wie die Erstellung eines Leitfadens „Einführung in das Volleyballspiel“ eigens hervorgehoben wird, antwortet der Vertreter des LSR, die Kollegiumsmitglieder könnten sich einen unmittelbaren Eindruck von den Bewerberinnen und Bewerbern im Hearing verschaffen.

Dazu erklärt A, man habe beim Hearing maximal 15 Minuten Zeit gehabt, sich zu präsentieren.

Auf die Frage, wie das zahlenmäßige Verhältnis von Bezirksschulinspektorinnen zu Bezirksschulinspektoren in ... sei, antwortet der Vertreter des LSR, es gebe derzeit ... Bezirksschulinspektorin und ... Bezirksschulinspektoren.

Auf die Frage, wie hoch das Durchschnittsalter dieser Funktionsträger sei, antwortet der Vertreter des LSR: cirka 50 Jahre.

Auf den Hinweis der Kommission, dass man offensichtlich schon ungefähr 50 Jahre alt werden müsse, um das geforderte besondere Maß an Vorkenntnissen und Praxiszeiten zusammen zu bekommen, erklärt A, das sei richtig. Andere Tätigkeiten, zum Beispiel in der freien Wirtschaft, würden nicht herangezogen, nicht bewertet und natürlich auch nicht anerkannt. Sie habe acht Jahre in der

freien Wirtschaft gearbeitet und die Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie hier erworben habe, seien im schulischen Bereich wichtig, zum Beispiel bei der Berufsorientierung, in der Lebenskunde und in der Schülerberatung, aber das zähle trotzdem nicht.

An dieser Stelle weist der Vertreter des LSR darauf hin, dass die Antragstellerin im Verkauf und im Fremdenverkehrsbereich tätig gewesen sei, also nicht facheinschlägig.

An dieser Stelle führt die in der Sitzung anwesende zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte, ..., aus, sie glaube, dass im konkreten Auswahlverfahren die Tätigkeiten außerhalb der Schule zu wenig berücksichtigt worden seien. Da eine Bezirksschulinspektorin/ein Bezirksschulinspektor ua auch für Polytechnische Schulen zuständig sei, und gerade Jugendliche aus diesem Schultyp Berufe im Verkauf oder im Bereich Fremdenverkehr ergreifen, sei es positiv, wenn jemand eigene praktische Erfahrungen habe.

An dieser Stelle erklärt der Vertreter des BMBWK, Herr ..., praktische Vorerfahrungen seien zwar wichtig, aber eher für Direktorenstellen. Im Bereich der Schulaufsicht brauche man vor allem Personen, die auch dienstrechtliche Fragen lösen können.

Auf die Frage der Kommission, weshalb die Lehrtätigkeit als Vorerfahrung so wichtig für ein Schulaufsichtsorgan sei, antwortet der Vertreter des BMBWK, weil pädagogische Kompetenz und die Fähigkeit, Managementaufgaben wahrzunehmen gegeben sein müssen. Der Vertreter des BMBWK führt weiter aus, das Problem im vorliegenden Fall sei die Gewichtung der höheren Anzahl an Lehramtsprüfungen und der Schulleitererfahrung gewesen. Er sei der Meinung, dass Schulleitererfahrung den Lehramtsprüfungen vorgehe. Im Bereich der Schulaufsichtsbehörden seien die Hauptaufgaben eben Personalmanagement und Personalführung, und dafür brauche man Personen mit praktischen Erfahrungen. B habe einfach mehr überregionale Erfahrungen.

Auf die Frage der Kommission, weshalb man diese Erfordernisse denn nicht in der Ausschreibung nenne, antwortet der Vertreter des BMBWK, dass man Ausschreibungstexte äußerst ungern verändere, weil es dann Diskussionen gebe, weshalb man für ein bestimmtes Verfahren eine Änderung vorgenommen habe.

Auf die Frage der Kommission, ob es seitens des Ministeriums Bestrebungen gebe, den Frauenanteil in Führungsfunktionen im Bereich der Landesschulräte etwas zu heben, antwortet der Vertreter des BMBWK, es sei schwierig, Frauen in

höhere Positionen „zu heben“, denn die Postenbesetzungen in den einzelnen Regionen würden danach erfolgen, „wer wo mitarbeitet bzw. eingebunden ist“. Die Entscheidungen in diesem Bereich basieren auf informellen Strukturen, abseits vom Ministerium.

Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte erklärt zu diesem Punkt, es gebe Landesschulräte, die sich bemühten, Frauen für Bewerbungen zu motivieren. Man könne Frauen durchaus dadurch fördern, dass man sie schon im Vorfeld in bundesweiten Gremien einsetze. Dies bedeute noch nicht, dass man für eine bestimmte Frau eine bestimmte Planstelle vorsehe, sondern nur, dass Frauen die Möglichkeit haben Vorerfahrungen zu sammeln.

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 waren also die Begründungen des LSR für ... und des BMBWK für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Argumentation der Dienstgeberseite lautet zusammengefasst:

Die im Vergleich zu A längere Berufspraxis von B und der Umstand, dass er bereits Schulleiter war, haben im gegenständlichen Auswahlverfahren den Ausschlag gegeben.

Dazu ist festzuhalten, dass sich die längere Berufspraxis von B schon aus seinem höheren Lebensalter (er ist 12 Jahre älter als die Antragstellerin) ergibt. Hinzu kommt, dass die Position eines Schulaufsichtsorganes offensichtlich erst mit einem gewissen Alter, der Vertreter des LSR gibt das Durchschnittsalter mit 50



bis 55 Jahren an, erreicht werden kann. Der längeren Lehrtätigkeit von B steht die praktische Erfahrung von A gerade in solchen Berufen gegenüber, auf die Absolvent/innen der Pflichtschulen vorbereitet werden.

Wenn der Vertreter des LSR anführt, die Antragstellerin habe ihre erste Lehramtsprüfung erst im Jahr ... abgelegt und davor, d.h. seit ..., ohne entsprechende Lehramtsprüfung als Arbeitslehrerin unterrichtet, so ist dem entgegen zu halten, dass es wohl nicht gerechtfertigt ist, tatsächlich erworbene praktische Erfahrungen im Unterricht unbeachtet zu lassen bzw nur in Kombination mit abgelegten Prüfungen zu bewerten.

Zur Bewertung der Schulleitungsfunktion ist zu bemerken, dass nicht nachvollziehbar ist, dass ein Kriterium, obwohl in der Ausschreibung nicht einmal als erwünschte (Zusatz)Qualifikation genannt, auswahlentscheidend sein kann. Das diesbezügliche Vorbringen des Vertreters des BMBWK, dieses Zusatzkriterium in der Ausschreibung würde die Landesschulräte zur Vorlage einer langen Liste von Erfordernissen animieren und die Ausschreibungskriterien wären dann in jedem Bezirk (!) andere, ist insofern nicht glaubwürdig, als schwer vorstellbar ist, dass es nicht möglich sein soll, jene zusätzlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, die allgemein für die Wahrnehmung der Aufgaben von Schulaufsichtsorganen vorteilhaft sind, zu definieren und in einen einheitlichen Ausschreibungstext aufzunehmen.

Unverständlich ist weiters das apodiktische Urteil: Schulleitung schlägt Anzahl der Lehramtsprüfungen, insbesondere wenn wie im vorliegenden Fall, die Erfahrungen aus dieser Position nicht in langjähriger Tätigkeit (auf die sonst viel Wert gelegt wird) sondern erst sei zwei Jahren gesammelt wurden.

Die Vertreter der Dienstbehörden vermochten also weder darzulegen, inwiefern die organisatorischen und sozialen Kompetenzen des bevorzugten Bewerbers tatsächlich jene von A, die zwar noch keine Schule geleitet, aber durch andere Aktivitäten bewiesen hat, dass sie in der Lage ist, Managementaufgaben (z.B. Aufbau des Berufsvorbereitungslehrganges) zu erfüllen und mit Schülern, Eltern und Lehrern (Tätigkeit als Schülerberaterin, Unterricht an der Pädagogische Akademie) zusammenzuarbeiten, übertreffen.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens hat auch ein Hearing stattgefunden. Die Tatsache, dass darüber nicht einmal ein Resümeeprotokoll verfasst wurde, spricht für sich. Die Ausführungen im Antrag für die Reihung von B an die erste Stelle des Dreivorschlags (zu entnehmen dem Protokoll zur Kollegiumssitzung), nämlich, er habe „einen äußerst souveränen und kompetenten Eindruck vermittelt,, er habe „klar und bestens strukturiert seine Vorstellungen ... präsentiert“ und schließlich er habe „alle an ihn gestellten Fragen () – ohne abzuschweifen – schlüssig, konkret und zufrieden stellend beantwortet“, sind, da sie sich 1. mangels Aufzeichnungen einer Überprüfung bzw. Wertung überhaupt entziehen und 2. da mangels an Informationen über die Präsentation der Antragstellerin beim Hearing auch kein Vergleich mit B angestellt werden kann, als bloße Feststellungen für die B-GBK unbeachtlich.

Auf der Grundlage der Berufslaufbahnen wäre nach Ansicht der B-GBK zumindest von der gleichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen gewesen. § 11c B-GIBG besagt, dass Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber .... entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen sind, bis der Anteil der Frauen in den betreffenden Verwendungen (Funktionen) im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Da im Bereich des LSR für ..... Bezirksschulinspektorin und ... Bezirksschulinspektoren tätig sind und der Frauenförderungsplan des BMBWK also bei weitem nicht erfüllt ist, wäre A der Vorzug zu geben gewesen.

Aus den genannten Gründen stellt die B-GBK eine Verletzung des Gleichbehandlungs- und auch des Frauenförderungsgebotes im gegenständlichen Auswahlverfahren fest.

#### Empfehlungen:

1. Aufgrund der Aussagen des Vertreters des BMBWK im gegenständlichen Verfahren wird dringend empfohlen, den weiblichen Führungskräftenachwuchs im Bereich des LSR für ... zu fördern, damit der gesetzliche Frauenförderungsplan samt 40%-Quote erfüllt werden kann.

2. Weiters wird darauf zu achten sein, dass Frauen in allen schulischen Gremien stark vertreten sind, um entsprechende Erfahrungen sammeln und Netzwerke bilden zu können.
3. Die Ausschreibungen von Leitungsfunktionen sollten jene Kriterien enthalten, die für die Besetzung der Funktion notwendig, wichtig und letztendlich entscheidungsrelevant sind.

Wien, am November 2004