on/Administration sowie Antrieb und Initiative zum Beruf/Kreativität mit „über alle Maßen erfüllt“ bewertet worden, A nu r mit „erfüllt“. Diese Beurteilung sei teilweise von Allgemeinfloskeln getragen und teilweise werde „positive Kompetenz (…) als scheinbar positive Kompetenz beurteilt“. Es seien „subtile Abwertungen“ enthalten, entweder absichtlich oder aufgrund des Unvermögens der Personalberaterin, mit der Sprache umzugehen.

Zum Dreiervorschlag des Kollegi ums des LSR ist ausgeführt:
„In der Sitzung des Kollegiums ….. am … wurde – entgegen der sonst geübten Praxis – die Erstattung eines Dreiervorschlages für die ausgeschriebene Planstelle …. nicht in die vorab versendete Tagesordnung aufgenommen und auch keine diesbezüglichen Unterlagen versendet. Vielmehr ist die Besetzung dieses Postens per Tischvorlage (…) zur Abstimmung gekommen. Erst bei Sitzungsbeginn konnten die Kollegiumsmitglieder erkennen, worüber sie vorbereitungslos abzustimmen hatten. Der Antrag auf Erweiterung der Tagesordnung wurde mit Stimmenmehrheit beschlossen. A, die selbst Kollegiumsmitglied ist, hat – wie dies die Geschäftsordnung vorsieht – während der Behandlung dieses Topics den Saal verlassen. Die Präsentation samt Abstimmung hat keine 5 Minuten in Anspruch genommen. Eine sachliche Meinungsbildung kann daher nicht erfolgt sein. Fragen wurden zu dieser Besetzung von den Kollegiumsmitgliedern keine gestellt, wie A dem Protokoll dieser Sitzung entnehmen konnte. Auch die politisch fraktionelle Komponente dieser eigenartigen Abstimmung verdient Beachtung. …. Auch ist erwähnenswert, dass die überfallsartige Anberaumung dieser Abstimmung keinerlei sachliche Grundlage hatte. Es gab keinen Zeitdruck. Der Direktor war längst in Pension und ein interimistischer Leiter bestellt. Bereits zuvor war dem LSR … die Notwendigkeit der Nachbesetzung klar. Die Stellungnahmen der/des LSI, des Schulgemeinschaftsausschusses und des Dienststellenausschusses lagen im … vor. Das Hearing war im …. Danach geschah monatelange nichts, bis ohne Anlass am … diese eigenartige Abstimmung „zackig eingeschoben“ wurde. Nach der Abstimmung ist wiederum „Erschlaffung“ eingetreten. Weitere Monate sind ins Land gezogen, bis dann plötzlich das … gerade beginnende „Sommerloch“ … zur sogar rückwirkenden Bestellung des B genutzt wurde.

Zur Begründung der Entscheidung des Kollegiums des LSR ist ausgeführt:
„Als Plus für B wird angeführt, dass er erkennbare Fähigkeiten in der Leitung einer S erworben hat. Worin diese Fähigkeiten bestehen und wie dies von der Anhörungskommission erkannt wurde, wird nicht begründet. Weiters wird ihm bescheinigt, dass er ausgezeichnete Ar-

beit mit den Eltern geleistet hat, gute Arbeit mit den SchülerInnen. Worin diese ausgezeichnete bzw. gute Arbeit besteht, wird nicht angeführt, auch nicht wie dies die Anhörungskommission erkannt hat. Eine vergleichende Qualifizierung der Beschwerdeführerin wurde (sicherheitshalber) gar nicht gemacht. Es bleibt offen, ob ihre Arbeit mit Eltern und SchülerInnen auch ausgezeichnet war bzw. was an der Arbeit von B besser war. Als weiteres Plus werden die Tätigkeiten des B als Seminarleiter und Lehrbeauftragter … und seine Tätigkeit als … genannt. Dann wird B gleich noch bescheinigt, dass er in diesen Tätigkeiten sich als ausgesprochen ausgewogene Persönlichkeit erwiesen hat und Konflikte gut bearbeiten konnte. Woher dieses Wissen der Anhörungskommission kommt, ist nicht nachvollziehbar.
All das außerberufliche Engagement der Beschwerführerin – wie oben ausgeführt – (wird) hier nur mit einem Nebensatz abgetan (…). Besonders unangenehm fällt auf, dass die Tätigkeit von A für das …, die Organisation aller Veranstaltungen und auch die verantwortliche jahrelange Präsidentschaft offenkundig nicht wichtig genommen wird, wenn es darum geht, Management-Skills zu beurteilen. Noch mehr fällt dabei auf, dass als Managementqualität beim Konkurrenten B die Tätigkeit als … als erwähnenswert positiv empfunden wurde. … Inwiefern die Bewachung eines kleinen …, ….. , Managementqualität erfordert, wird nicht erklärt, … . Inwiefern ein vielleicht erlerntes Fachwissen aus dem … einen besonderen Vorteil für die Leitung einer Schule mit sich bringen soll, ist nicht erklärt, … . Inwiefern es irgendeine „Umwegrentabilität“ für eine Schule geben soll, deren Direktor in einem weit entfernten Dorf … ist, wie z.B.: Medienpräsenz, internationale Kontakte etc. ist nicht erklärt, … . Dass andererseits durch die Präsidentschaft der Beschwerdeführerin ein reger …, die Möglichkeit … persönlich zu erleben, gegeben war und auch die SchülerInnen internationalen Umgang auf Niveau des … erlernen und üben konnten, ist tatsächlich viel wichtiger und besser für die Schule und die SchülerInnen. … .“
Auch die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin ab der „ersten Stunde“ der Schule in Pionierarbeit an deren Aufbau und Erweiterung mitgewirkt hat, bleibt in der Bewertung unerwähnt. Der Beginn war eine ….. . Diese Fähigkeit ein Projekt zu planen, umzusetzen und beharrlich weiterzuentwickeln, damit viele Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern, ist aus dem Lebenslauf des Kontrahenten nicht erkennbar und wurde daher offenkundig bei A „sicherheitshalber“ unerwähnt gelassen. Nicht bewertet wurde: Ein weiteres Asset der Beschwerdeführerin, nämlich die genaue Kenntnis der Schule, der Bedürfnisse der SchülerInnen und vor allem der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, auf dem die Absolventen ja dann Fuß fassen sollen, wurde gar nicht erwähnt. Es ist für einen Schulfremden nicht nur deshalb schwieriger die Leitung zu übernehmen, weil er die dort tätigen Menschen noch nicht (so gut) kennt und die

gewachsene Organisation erst erlernen muss. Es ist auch schwierig, weil er in einen fremden Schultyp und damit in ein fremdes … Arbeitsmarktsegment, das es zu bedienen gilt, wechselt. Nicht bewertet wurde: Die Beschwerdeführerin verfügt über Sprachkenntnisse, die ihr bisher schon auf internationaler Ebene die Zugänge wesentlich erleichtert haben. Mit den – sicherlich auch wichtigen - Fachkenntnissen in Informatik und Buchhaltung wird die Repräsentation der Schule nach außen, die Werbetätigkeit und die Pflege der internationalen Kontakte nicht zu bewältigen sein. Nicht bewertet wurde: Die … von A aufgebauten persönlichen Kontakte mit den Entscheidungsträgern der Gemeinden, der Universität, der Fachhochschulen, des Landes … und des Bundes. (Sie) sind eine geeignete Hilfe, die Schule nach außen gut zu repräsentieren und immer wieder notwendige Mittel an Land zu ziehen … . A war Mitglied des … und … . Eine (erfolgreiche)PR-Arbeit des Konkurrenten B ist aus den Bewerbungsunterlagen und –ergebnissen nicht erkennbar."

Im Antrag ist weiters ausgeführt, dass im „abweisenden Bescheid" weder vergleichend noch bewertend auf die einzelnen Entscheidungskriterien eingegangen worden sei. Es sei „nur mit einer Leerfloskel behauptet (worden), dass die Erfahrungen des Ernannten in einigen Bereic h überwiegen." Die Qualifikationen der Beschwerdeführerin seien nicht erwähnt worden. Als Entscheidungskriterien zugunsten von B seien aufgezählt: Abhalt ung von EDV-Kursen für Firmen, Vorbereitungskurse für Versicherungskaufleute , Organisation von Sportveranstaltungen, Leitung einer Übungsfirma, Tätigkeit in Verwaltungs- und Aufsichtsgremien im Bankbereich, Koordination des Au sbildungsschwerpunktes Medieninformatik, Betreuung und Koordination der Proj ektgruppe zur Umsetzung des Internet-Auftrittes humanberuflicher Schulen, stel lvertretende ARGE-Leitung für kaufmännische Fächer, Tätigkeit als Seminarleiter/Lehrbeauftragter am Pädagogischen Institut, Vorsitzender des Dienststellenausschusses.

Zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ist ausgeführt, A sei, „wesentlich besser geeignet für die Position der Direktorin/des Direktors", dennoch sei ihr ein männlicher Mitbewerber vorgezogen worden . Dies könne „nur mit einer grundsätzlichen Neigung, Frauen im Zusammenhang mit deren beruflichen Fortkommen benachteiligend zu behandeln, erklärt werden". Es gebe keinen sachlichen Grund für die Bevorzugung von B. Auch wenn A nur gleich geeignet wäre wie ein

allenfalls bestgeeigneter Mitbewerber, hätte sie entsprechend den Bestimmungen über Frauenförderungsmaßnahmen ernannt werden müssen.

A sei aber auch aufgrund ihrer Weltanschauung diskri miniert worden. Dazu ist Folgendes ausgeführt:
„Die S ist – wie dies für den gesamten Einflussbereich des … Landesschulrates gilt – vorrangig und fast ausschließlich mit … MitarbeiterInnen besetzt. Selbiges gilt auch für das Kollegium des Landesschulrates … . Der rechtswidrig bevorzugte Mitbewerber, B, ist ebenfalls der … zuzuordnen und für diese auch als Funktionär tätig.
A gehört zwar keiner politischen Partei an, ihre weltanschauliche Nähe zur … ist allerdings sowohl an der Schule (…) als auch im Landesschulrat bekannt. Dies sowohl auf Grund der Tatsache, dass ihr Ehegatte seit Jahrzehnten …-Funktionär ist, von ihr in seiner politischen Tätigkeit unterstützt wird, als auch aufgrund der Tatsache, dass A in das Kollegium des Landesschulrates … von der … entsendet wurde.
Offenkundig waren alle im Zusammenhang mit dieser Beförderung befassten Personen, die auch samt und sonders der politisch-ideologischen Gruppe der … zuzuordnen sind, darauf bedacht, eine Frau, die einer anderen Weltanschauung „frönt“, auf keinen Fall in eine Führungsposition kommen zu lassen.“

Auf Ersuchen der B-GBK üb ermittelt das BMBWK eine Stellungnahme zu gegenständlicher Beschwerde, den Ausschreib ungstext, die Bewerbungsunterlagen von B sowie die „Zusammenfassung Beobachtergespräch“, den Dreiervorschlag des LSR sowie das Protokoll zur Sitzung des Kollegiums am ….

Die Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle lautet:
„…… Für die Besetzung dieser Stelle kommen nur Bewerber/Bewerberinnen in Betracht, welche die einschlägigen Verwendungserfordernisse der Anlage 1, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 …, erfüllen, sowie eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen nachweisen können.
Die Fähigkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben, Erfahrungen im Projektmanagement, die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft und eine mindestens dreijährige Verwendung an Sozialakademien, Lehranstalten f. … ist erwünscht. ……
Auf die Bestimmungen des § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 in der derzeit geltenden Fassung wird verwiesen.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ist bemüht, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt Frauen nachdrücklich zur Bewerbung ein."

Die Stellungnahme des BMBWK lautet:

„…… Die Entscheidung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zugunsten des ernannten Bewerbers … erfolgte im Wesentlichen aus nachstehenden, ….. Überlegungen:

Sachverhalt:

…

Am … fand durch eine … Personalberatungsfirma ein Beobachtergespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern statt, das als Teil des Auswahlverfahrens vor allem die fachunabhängigen Management- und Sozialfähigkeiten zum Gegenstand hatte. Darin wurden die kommunikative Kompetenz, die soziale Kompetenz, Moderation/Besprechungsleitung/ Konfliktmanagement, Führungs- und Beratungskompetenz, strategische Planung/Delegationsfähigkeit, Planung und Organisation/Administration und Antrieb und Initiative zum Beruf/Kreativität überprüft und ein Gutachten erstellt (…).

Der Dienststellenausschuss … reihte A an die dritte, B an die fünfte … Stelle. Der Schulgemeinschaftsausschuss übermittelte … einen Reihungsvorschlag mit B an erster, A an zweiter … Stelle.

Mit Schreiben vom … berichtete LSI hinsichtlich der besonderen fachlichen, pädagogischen und organisatorischen Tätigkeiten und Fähigkeiten, die administrative Eignung, die Ideen und Visionen für die Schule und die Wirtschaftskompetenz der Bewerberinnen und Bewerber.

Mit Beschluss des Kollegiums des Landesschulrates vom … wurde der Dreiervorschlag … festgelegt. Gleichzeitig wurde eine Reihung mit B an erster, A an zweiter …Stelle vorgenommen. …

Der Besetzungsvorschlag wurde mit Schreiben des Landesschulrates … vom … … an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur übermittelt.

Der Zentralausschuss erhob …. keinen Einwand.

Mit Entschließung des Bundespräsidenten vom …. wurde B mit Wirksamkeit vom … zum Direktor ….. ernannt. …

I. Zum Bewerbungsverfahren:

Die vom Landesschulrat …. dem Bundesministerium …. vorgelegten Dreiervorschläge werden nach einem im Verordnungsblatt des Landesschulrates veröffentlichten und nachvollziehbaren Verfahren erstellt (Richtlinien über das Verfahren bei der Bewerbung um eine

schulische Leitungsfunktion …). Ziel der … Richtlinien ist es, eine Entscheidungshilfe und eine freiwillige Selbstbindung des Kollegiums bei der Vorschlagserstattung … zu schaffen. …..

Das beim Landesschulrat durchgeführte Anhörungsgespräch ist Teil des Bewerbungsverfahrens … .

Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten die Möglichkeit, ihren beruflichen und persönlichen Werdegang darzulegen und können danach auf die … beschriebenen Motive und Vorstellungen eingehen und ihre Vorgehensweise in der angestrebten Funktion beschreiben. Die anschließend gestellten Fragen beziehen sich auf die Praxis der Leitungsfunktion, … . Auf diese Fragen kann sich der Kandidat nicht vorbereiten.

Nach Beendigung des Anhörungsgespräches befindet das Bewertungsteam … über die Qualifikation des Bewerbers … in den einzelnen Teilbereichen und beschließt das Gesamtkalkül. Das Personalberatungsbüro verfasst einen zusammenfassenden Bericht … . In diesem Bericht wird auf die einzelnen Anforderungen und auf den persönlichen Eindruck eingegangen.

Mit den getroffenen Persönlichkeitsbeschreibungen ist auch eine – im Sinne des § 4 Absatz 3 BDG auch abschließend für das Verfahren zu treffenden – Prognose verbunden, wie die … anstehende Aufgaben von den Bewerberinnen und Bewerbern auf Grund dieser Wahrnehmungen der Beurteilerkommission bewältigt werden könnten. …

Die Ergebnisse ….. wurden vom Kollegium …. berücksichtigt, stellten jedoch nicht die alleinige Grundlage für den … Besetzungsvorschlag des Kollegiums aber auch nicht für die Personalauswahlentscheidung des Bundesministeriums dar.

Zudem ergibt sich das Kriterium der Erfüllung der pädagogischen Führungskompetenz aus den vorliegenden … Leistungsfeststellungen und den Feststellungen zu § 207f Absatz 2 Ziffer 2 lit.a BDG, … .

Zur Thematik der Mitbefassung ist festzuhalten, dass § 207 e BDG die Befassung des Schulgemeinschaftsausschusses (…) und des Dienststellenausschusses … festlegt. …. Der Schulgemeinschaftsausschuss (…) und der Dienststellenausschuss(…) haben das Recht, binnen drei Wochen ab Erhalt der Bewerbungen eine begründete Stellungnahme abzugeben. … Unabhängig von … der Frage der Beachtlichkeit… der Stellungnahmen ist festzuhalten, dass die Verantwortung für das rechtzeitige und gültige Zustandekommen einer Stellungnahme bei den Ausschüssen liegt. …

…

Das Bundesministerium … richtet seine Entscheidung nach den Vorgaben der BDG-Kriterien aus und kann dabei eine allgemeine Abstimmung und Reihung der Bewerberinnen und Be-

werber allenfalls zur Kenntnis genommen werden, aber inhaltlich weder zum Vor- aber auch nicht diskriminierend zum Nachteil einer Bewerberin oder eines Bewerbers gewertet werden.
…
Die im Rahmen der Sitzung des Kollegiums am … erstellte Stellungnahme des Kollegiums … fasst die Gründe, die … zum Dreiervorschlag geführt haben, zusammen. (…) auch hier haben unterschiedliche Personen und Begutachter persönliche Wahrnehmungen, Berufsbiographien und Lebensläufe „zusammenzufassen“, was mitunter für einzelne Bewerberinnen und Bewerber den Eindruck vermitteln mag, dass bewusst Aspekte in Wegfall gebracht worden sind, was aber zumeist auf die Notwendigkeit einer kurzen, tabellarischen und eben „zusammenfassenden“ Darstellung zurückzuführen ist. …
Die Mitglieder des Kollegiums ….. haben gemäß der Geschäftsordnung vor dem Sitzungsbeginn Akteneinsicht (…) welche auch in diesem Falle möglich war. Für die Mitglieder des Kollegiums war jedenfalls erkennbar, worüber abgestimmt wurde. Die Abstimmung entsprach der Geschäftsordnung … .
…
Die Ergebnisse des Vorverfahrens wurden nicht begründungslos übernommen, vielmehr hat sich das Bundesministerium … aus allen vorliegenden und als relevant zu bezeichnenden Unterlagen ein eigenes Bild gemacht und daraufhin die gegenständliche Entscheidung getroffen, möglichst ohne dabei „Einzelausbildungs- und Kurs- oder Seminarvergleiche“ anzustellen.
II. Zu den Entscheidungsgrundlagen für die Ernennung:
§ 4 Absatz 3 BDG sieht vor, dass von mehreren Bewerbern, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der ernannt werden darf, von dem auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.
Die Auswahlkriterien zur Besetzung von Planstellen für leitende Funktionen sind im § 207f BDG 1979 festgelegt. Für die Auswahl kommen nur Bewerber in Betracht, die

1. die in der Ausschreibung angeführten Ernennungserfordernisse erfüllen und
2. eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen haben. Erfüllen mehrere Bewerber die in Absatz 1 angeführten Erfordernisse, so sind gemäß Absatz 2 leg.cit. für die Besetzung der Planstelle … heranzuziehen

1. zunächst jene, die in der Ausschreibung gemäß § 207b Absatz 2 allenfalls angeführten zusätzlichen fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten im weitestgehenden Ausmaß erfüllen,
2. bei gleicher Eignung nach Z 1 sodann jene, die sich bisher bei der Erfüllung

a) pädagogischer Aufgaben (Erfolge im Unterricht und in der Erziehung) und
b) administrativer Aufgaben an Schulen am besten bewährt haben,

3. bei gleicher Eignung nach den Z 1 und 2 sodann jene, die für die vorgesehene Verwendung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen, die nicht in der Ausschreibung angeführt und damit nicht gemäß Z 1 zu berücksichtigen waren, und
4. bei gleicher Eignung nach den Z 1 bis 3 sodann jene, die gemäß § 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bevorzugt zu bestellen sind.

...

Aus den vorgelegten Unterlagen, die der Frau Bundesministerin zur Entscheidung … dienten, geht hervor, dass der Ernannte in der Gesamtbeurteilung … das beste Ergebnis erzielen konnte. Als Entscheidungsgrundlage … waren die anhand der Personalakten und der Bewerbungen ersichtlichen Lebensläufe und beruflichen Werdegänge der Bewerber, das aufgrund des durchgeführten Beobachtergesprächs seitens der Unternehmensberatung erstellte Gutachten, sowie die Entscheidungsbegründung des Kollegiums entsprechend heranzuziehen.

…

Die Ernennung ist, …, aufgrund einer Gesamtbeurteilung der Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgt. Mit der vorliegenden Begründung ist aber implizit auch zum Ausdruck gebracht, dass damit alle anderen Qualifikationen der Mitbewerber/Innen die Prognoseentscheidung eben nicht zu ihren Gunsten beeinflussen konnten. Dies insbesondere deswegen, da jeweils nur vergleichbare Dinge zu vergleichen sind und eben etwa eine Tätigkeit in einem … oder … gerade nicht mit einer Leitung eines … vergleichbar ist.

…

Zusammenfassend wird daher, zu den im Schreiben der Bundes-Gleichbehandlungskommission an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur erwähnten, seitens der Antragstellerin relevierten, Punkten ausgeführt:
Nach Ansicht der …. Behörde war der Ernannte als der Geeignetste unter den Bewerbern … zu sehen. Diese Bewertung … erfließt aus einer Zusammenschau aller für das Bewerbungs- und Ernennungsverfahren relevanten Unterlagen. Im Besonderen wird auf die Ergebnisse des Assessment-Centers, zusammen mit den entsprechenden schriftlichen Zusammenfassungen verwiesen. Daneben waren auch die bisherigen Berufsbiographien und Erfahrungen (ersichtlich u.a. aus den Bewerbungsunterlagen, den Personalakten und den Berichten des Landesschulrates) der Bewerber heranzuziehen und dementsprechend zu berücksichtigen. Im Bescheid wurde auf die einzelnen Kriterien eingegangen, mit dem Ergebnis, dass (die vom ernannten Bewerber aufgewiesenen) Kontakte mit der (regionalen) Wirtschaft im Rahmen der

Organisation von verschiedenen Kursen für Firmen und der … sowie die vorliegende Projektmanagement- und Führungserfahrung als für die ausgeschriebene Leitungsfunktion besonders relevant angesehen wurde. Nach Ansicht der Behörde lagen diese Erfahrungen bei der Antragstellerin … nicht im gleichen Maße vor, sodass von keiner Gleichrangigkeit, sondern einer vorrangigen Eignung von Prof. B auszugehen war. Daher konnte § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), der bei gleicher Eignung von Bewerberinnen eine vorrangige Bestellung … vorsieht, nicht zur Anwendung kommen.
Zur seitens der Antragstellerin angeführten Diskriminierung gemäß § 13 B-GlBG ist zu bemerken, dass sich das „Vorverfahren“ beim Landesschulrat, wie bereits erwähnt, nach Einschätzung des Bundesministeriums …, innerhalb des rechtlich möglichen Ermessenspielraumes, die Dreiervorschlagsentscheidung zu begründen, bewegt.
Die Kollegiumssitzung des Landesschulrates ….. erfolgte unter Beachtung der maßgeblichen Bestimmungen der … Geschäftsordnung. Dazu wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.
Die vorliegenden Akten des „Vorverfahrens“ beim Landesschulrat als auch die Unterlagen des beim Bundesministerium ….. durchgeführten Ernennungsverfahrens lassen keinen Schluss zu, dass eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung im Sinne des § 13 B-GlBG erfolgt wäre.
Auf Grund der obigen Ausführungen kann die Abweisung der Bewerbung von A weder als willkürlich und somit dem Gleichheitssatz gemäß Artikel 7 B-VG bzw. noch den Bestimmungen des B-GlBG (§§ 11c, 13) widersprechend gewertet werden und es liegen auch sonst keine gravierenden Verletzungen von Rechts- oder Verfahrensvorschriften vor. …..
Zur übermittelten Tagesordnung wird bemerkt, dass nach Information des Landesschulrates … eine Ergänzung der Tagesordnung vorgesehen wurde (mit der entsprechenden Verschiebung der nachfolgenden Tagesordnungspunkte); aufgrund eines Redaktionsversehens wurde der vorgesehene TOP „…“ angeführt.
Beilagen: …“

Aus den Bewerbungsunterlagen von B geht hervor, dass er an zahlreichen Lehrerfortbildungsveranstaltungen teilgenommen hat, im Rahmen von Seminaren referiert und auch Seminare geleitet und Exkursionen und Lehrausgänge organisiert hat. Im Schuljahr … war B an der … Administrator und von … EDV-Kustos. Als sonstige Tätigkeiten/Funktionen gibt B an: Seit … Vorsitzender des DA und des gewerkschaftlichen Betriebsausschusses an der S …; Erfahrung in der Pla-

nung, Organisation und Umsetzung von EU -Projekten; Tätigkeiten im Rahmen der Erwachsenenbildung; ED V-Kurse für Firmen; … .

Aus der „Zusammenfassung Beobachtergespräch“ für B geht hervor, dass er bei sechs von sieben Parametern die Anforder ungen „über alle Maßen erfüllt“ hat.

In der Begründung des LSR für den Dreiervo rschlag ist ausgeführt, dass alle Bewerber/innen die Kriterien gemäß § 207f Abs. 1 Z 1 und Z 2 des BDG erfüllen. Es gebe geringfügige Unterschiede nach Z 2, nämlich habe B wertvolle Erfahrung als „vorübergehender Administrator“ gesammelt, und A bei der Organisation von Projektwochen im Ausland. Zu den Unters chieden nach § 207f Abs. 2 Z 3 BDG ist ausgeführt:

„B hat deutlich erkennbare Fähigkeiten in der Leitung einer S erworben. Er hat ausgezeichnete Arbeit mit den Eltern geleistet, gute Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern. Dies vor allem im Laufe seiner Tätigkeit bei verschiedenen … Veranstaltungen. B hat auch zahlreiche Beweise seiner Fähigkeit, mit einem Team zu arbeiten erbracht, insbesondere durch seine Tätigkeit als Seminarleiter und Lehrbeauftragter am … . Dabei standen Projektmanagement, die Fachdidaktik für … Fächer sowie die Übungsfirmenleitung im Mittelpunkt seiner Tätigkeit. In der Privatwirtschaft konnte B solche Erfahrungen als … sammeln. B hat sich dort als ausgesprochen ausgewogene Persönlichkeit erwiesen, die mit allen Konfliktparteien gut sprechen und verhandeln und Konflikte positiv bearbeiten konnte. A konnte ebenfalls solche Erfahrungen als Leiterin des … sammeln. Diese sind aber nicht so spezifisch im Hinblick auf die zu besetzende Planstelle wie die Erfahrungen von B. … B hat in vielen Tätigkeiten seine Führungsqualitäten unter Beweis gestellt. Vor allem als Vorsitzender des Dienststellenausschusses … aber auch als EDV-Kustos und bei der Neugestaltung des Lehrganges für … konnte er seine Qualifikationen hervorheben. ….“

In der Begründung des LSR ist weiters auf das Ergebnis des Assessment-Verfahrens hingewiesen, in welchem B „s einen Mitbewerbern in vielen Bereichen (…) überlegen“ gewesen sei. Die Stellungnahme der Schule habe eindeutig ergeben, dass B der Wunschkandidat wäre. Au fgrund der angeführ ten Vergleiche und des Ergebnisses des „Assessment-Verfahre ns“ habe der LSR nur B an der ersten Stelle im Dreiervorschlag vorschlagen können. Dies sei in der Sitzung vom … im Kollegium des LSR einstimmig beschlossen worden.

Aus dem Protokoll zur Sitzung des Kollegiums geht hervor, dass der Antrag auf Erweiterung der Tagesordnung um den Tagesordnungspunkt „Erstattung eines Dreiervorschlages für die … Planstelle eines Direktors/einer Direktorin an der S“ mit … Stimmen angenommen worden sei. A habe daraufhin den Sitzungssaal verlassen.

In der Sitzung der B-GBK am … führt A aus, sie sei seit … im Kollegium des LSR für …, deshalb habe sie auch Erfahrungen mit der Bestellung von Schuldirektor/innen. Sie sei bei der Bestellung eindeutig benachteiligt worden, denn sie glaube, besser qualifiziert zu sein als B. Sie glaube, dass in erster Linie die … eine Rolle gespielt habe. Bei der Kollegiumssitzung sei sie für einige Minuten hinausgebeten worden, was auch in Ordnung gewesen sei, denn selbstverständlich sei sie als Bewerberin befangen gewesen. Es sei eine Tischvorlage präsentiert worden, was absolut unüblich sei, Usus sei, dass die Mitglieder des Kollegiums rechtzeitig die Unterlagen bekommen, in der Regel zwei Wochen vor der Kollegiumssitzung, und es gebe auch die Möglichkeit, in die Akten der Bewerber/innen Einsicht zu nehmen. Das alles sei im gegenständlichen Besetzungsverfahren nicht möglich gewesen. Der Dreiervorschlag sei einstimmig vom Kollegium angenommen worden. Der SGA habe einen Dreiervorschlag erstellt, ihrem Wissen nach, habe aber von dieser Erstellung niemand an der Schule gewusst. Interessanterweise sei dieser Vorschlag ident mit dem Dreiervorschlag des Landesschulrates. Interessant sei auch, dass im Vorschlag des SGA zwei Personen genannt worden seien, nämlich B und Dr. X , die mit der Schule „nie etwas zu tun gehabt haben“. Im … habe der DA eine Präsentation der Kandidat/innen organisiert. Interessant sei, dass das Ergebnis der Abstimmung im DA den Lehrer/innen der Schule nicht präsentiert worden sei. Sie habe in Gesprächen erfahren, dass der Beschluss zum Dreiervorschlag eine gefälschte Unterschrift aufgewiesen habe, der betroffene Kollege selbst habe ihr gesagt, die abgegebene Unterschrift sei nicht seine. Zu diesen Vorfällen komme hinzu, dass nirgends ihre persönlichen Kompetenzen erwähnt worden seien, schon gar nicht seien sie berücksichtigt worden. Sie sei in der Schule am längsten tätig, vor … Jahren habe sie sie zusammen mit ihrem damaligen Vorgesetzten aufgebaut. Es sei aber offensichtlich egal gewesen, wie lange die Bewerber/innen an der Schule tätig gewesen seien, was unüblich sei, denn normalerweise spiele der Vorrückungsstichtag bei Stellenbesetzungen eine sehr große Rolle, das wisse sie aus ihrer Tätigkeit im Kolle-

gium. Es habe auch keine Rolle gespielt, dass sie 18 Jahre lang das … geleitet habe. Im Rahmen dieser Tätigkeit habe sie im Semester „eine Unmenge“ an … organisiert, für Kinder, Jugendliche und auch für Berufstätige. Ihre Tätigkeit als Kollegiumsmitglied sei auch nicht mitberücksichtigt worden. Nicht berücksichtigt worden sei weiters, dass sie im … tätig gewesen sei, dass sie ein zweites Studium an der … absolviert habe, dass sie im Laufe ihrer Tätigkeit sehr viele Auslandskontakte gepflegt habe, und dass sie 5 Sprachen spreche. Gerade Fremdsprachenkenntnisse seien aber für eine S wichtig.
Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung führt A aus, diese habe bei ihrer Tätigkeit an der Schule nie eine Rolle gespielt, aber es sei eben eine Weltanschauung, die mit der im … vorherrschenden nicht übereinstimme.

Die in der Sitzung anwesende Gleichbehandlungsbeauftragte (= GBB) führt aus, sie sei selbst … Jahre an einer Schule tätig gewesen und finde die Vorgangsweise des SGA und des DA auch etwas eigenartig. Diese Gremien haben gemäß dem BDG das Recht, eine begründete Stellungnahme abzugeben, haben das aber nicht getan, sondern nur eine Reihung vorgenommen. Eigenartig erscheine ihr auch die kurzfristige Anberaumung der Abstimmung im Kollegium des LSR.

Der Vertreter des LSR führt dazu aus, es sei zwar üblich, dass eine 14-tägige Vorlauffrist eingehalten werde, in der die Unterlagen übermittelt werden, doch sei es auch nicht unüblich, Unterlagen nicht auszuschicken. Es gebe Umstände, die ein rascheres Handeln notwendig machen, er könne sich aber nicht mehr an den Grund für die Nichteinhaltung der Frist erinnern. Fakt sei jedenfalls, dass die Geschäftsordnung des LSR dieses Prozedere zulasse. Zur Weltanschauung halte er fest, dass diese bzw. die Zugehörigkeit zu einer Partei keine Rolle gespielt habe und in keinem Besetzungsverfahren eine Rolle spiele. Zum Auswahlverfahren sei zu sagen, dass das Kollegium eine Fülle von Unterlagen gehabt habe, aufgrund welcher die Reihung erstellt worden sei. Teil dieser Unterlagen seien die Äußerungen des SGA und der Dienststellenausschüsse gewesen, diese Gremien haben eine Reihung vorgenommen und auch eine kurze Begründung abgegeben.
Die Unterlagen seien augenscheinlich auch richtig unterfertigt gewesen, es sei bis jetzt nicht erkennbar, dass es beim Zustandekommen der Beschlüsse Mängel gegeben habe.

Auf die Frage der Kommission, wie das Kollegium zu einem Qualifikationsvergleich und zu einem Ergebnis bezüglich der Eignung gekommen sei, antwortet der LSR-Vertreter der Qualifikationsvergleich ergebe sich aus den Bewerbungsunterlagen. Unbestritten sei, dass A für die Stelle geeignet sei, doch sei B aufgrund seiner bisherigen schulischen und außerschulischen Tätigkeiten etwas besser. Auch habe er beim Hearing ein besseres Ergebnis erzielt, er habe bei 6 von 7 Parametern ein „über alle Maßen erfüllt“ attestiert bekommen, A habe diese Bewertung nur in 4 Fällen bekommen.

Auf die Frage, weshalb in der Ausschreibung „Die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft“ verlangt sei, antwortet der Vertreter des BMBWK, …, weil es im berufsbildenden Schulwesen „Überlappungsbereiche zur Wirtschaft hin“ gebe. Es gehe auch um Sponsoring und darum, Schulveranstaltungen abzuwickeln. Deswegen seien auch Projekterfahrung und Wirtschaftskompetenz verlangt gewesen.

Auf die Frage, welche Qualifikationen konkret den Ausschlag für die Entscheidung zu Gunsten von B gegeben haben, antwortet der Vertreter des BMBWK, für das Ministerium ergebe sich die Beurteilung aus einem „Gesamtpaket“. Dieses setze sich im Wesentlichen aus den Anforderungsprofilen im Hearing zusammen. Aus dessen Ergebnis könne man schon die Prognoseentscheidung ableiten. Das Ergebnis des Hearings spreche eindeutig für B. Er habe außer in einer Kategorie in allen anderen die Erwartungen „über alle Maßen erfüllt“. A habe bei vier Kriterien ein „über alle Maßen erfüllt“ erhalten und bei drei Kriterien „nur“ ein „erfüllt“.
Neben dem Anhörungsverfahren sei die Berufsbiographie zu beachten. Eine Tätigkeit wie die im … käme da zum Beispiel zum Zug.

Auf die Anmerkung der Kommission, es sei die Tätigkeit von B im … hervorgehoben worden und es stelle sich die Frage, inwiefern diese Tätigkeit eine wesentliche Rolle für die Leitung einer S spiele und besser qualifiziere als die Leitung des …, antwortet der Vertreter des BMBWK, die Entscheidung zu Gunsten von B sei nicht allein aus der Tätigkeit im … abgeleitet worden, sie sei nur ein Teil der Begründung. Für B habe in den Bereichen Wirtschaftskooperation und Projekterfahrung gesprochen, dass er Leiter der … gewesen sei, die die Aufgabe habe, mit der Wirtschaft Projekte der Schule abzuwickeln.

Dazu merkt RA an, eine … sei im Rahmen des Unterrichtsplanes eine „ganz normale Projektarbeit“, bei der die Schüler/innen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Rechnungswesen usw. unterrichtet werden, indem das Bestehen eines Unternehmens fingiert und entsprechende Handlungen gesetzt werden.
Der Vertreter des BMBWK führt dazu aus, jedenfalls sei die Leitung der … ein Teil der Projekterfahrung. B sei weiters in Arbeitsgruppen zur Qualitätssicherung im … Schulwesen tätig gewesen, er habe also neben den schulischen auch außerschulische Projekte geführt. Weiters könn e er im Bereich der Weiterbildung sowohl aktiv als auch passiv mehr vorweise n als A. Er habe EDV-Kurse und Weiterbildungsveranstaltungen organisiert und diverse Seminare geleitet, er habe die Arbeitsgruppe kaufmännischer Unterricht gelei tet und im IT-Bereich an Projekten des Unterrichtsministeriums für … Schule n mitgewirkt. Als „außerberufliche Praxis“ könne B Erfahrungen im … und auch im Bereich der Pr ojektplanung vorweisen. Für die Beurteilung der Projektm anagementerfahrung sei von Bedeutung, dass jemand Seminare gele itet und organisiert habe. Die inhaltliche Komponente spiele natürlich auch eine Rolle, deren Beurteilung sei jedoch ausgesprochen schwierig.

Auf die Frage der Kommission, in welchen Bereichen A gegenüber B Defizite habe, antwortet der Vertreter des BMBWK, bei den Qualifikationsunterschieden zwischen B und A handle es sich um Nuancen. Bei A sei die Leitung des … bei der Beurteilung der Projekterfahrung und der Wirtschaftskompetenz miteingeflossen. Die Behörde sei aber auf die Informationen der Bewerberinnen und Bewerber angewiesen, und er sage ganz offen, dass aus den Unterlagen nur rudimentär hervorgehe, was mit dieser Tätigkeit genau verbunden gewesen sei. Berücksichtigt worden sei auch, dass A Präsidentin der … und Mitglied im … gewesen sei. Auch die Organisation von …wettbewerben sei berücksichtigt worden. Einzelne Schulveranstaltungen, Exkursionen, Tagungen usw. werden nicht eigens gewertet, sondern im Rahmen des „Gesamtpaketes“ berücksichtigt. Was die unterrichts- und die administrative Tätigkeit betreffe, können sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin auf eine langjährig e Erfahrung verweisen, beide seien mehrere Jahre hindurch Klassenvorstand gew esen. B sei darüber hinaus Administrator und Kustos für … gewesen. In Summe betrachtet bedeute das einen leichten Überhang für B. Im Bereich der Weiterbi ldung habe man zu Gunsten von A ihre …-Ausbildung gezählt. Auch die zahlreiche n Seminare am … seien berücksichtigt

worden. B könne längerfristige Teilnahmen an Weiterbildungen vorweisen und er sei auch öfter aktiv tätig gewesen. Es sei schwierig, inhaltlich unterschiedliche Seminare zu vergleichen, es könne daher immer nur im Hinblick auf den Bezug zum Unterricht bzw. zur Schulleitung bzw. nach der Dauer der Seminare verglichen werden. Auch die Berufspraxiszeiten seien gegenübergestellt worden. Die Gesamtbeurteilung ergebe sich aus den Berufsbiographien und aus den Ergebnissen der Personalberatungsfirma.

Auf die Frage nach den …kenntnissen von B und danach, ob diese für die Leitung einer S nicht von Belang seien, antwortet der Vertreter des BMBWK, doch, sie seien wichtig, das Ministerium orientiere sich aber an den Kriterien des BDG, und in diesem seien die … nicht explizit angeführt. Sprachkenntnisse fließen in die Beurteilung mit ein, aber in der Gesamtbeurteilung geben sie nicht den Ausschlag. Bei der Besetzung einer Schulleitungsfunktion käme es nicht nur auf die „unterrichtliche“ Komponente an, sondern auch auf „nach außen zielende Tätigkeiten und auf Verwaltungstätigkeiten“. Ein Schulleiter/eine -Leiterin habe auch das Lehrer- und das Verwaltungspersonal zu führen, er/sie habe sich um Organisatorisches wie z.B. die Schneeräumung zu kümmern. Deshalb werde in die Ausschreibung nicht hineingenommen, dass unbedingt pädagogische Kenntnisse und Sprachkenntnisse erforderlich sind.

Auf die Frage der Kommission, ob seitens des Ministeriums bezüglich der Dringlichkeit der Kollegiumssitzung nachgefragt worden sei, antwortet der Vertreter des BMBWK, ja, aber er könne sich jetzt an die Begründung nicht mehr erinnern. Man habe überprüft, ob die Gestaltung der Tagesordnung und der Beschluss rechtskonform gewesen seien. Er betone, dass es sich bei Schulleitungsbesetzungsverfahren um zweistufige Verfahren handle, wobei nicht unbedingt die Abstimmung im Kollegium relevant sei, sondern es zähle die Summe der Einzelergebnisse, also das Hearing und die Berufsbiographien.

Die GBB führt aus, dass die Sektion „…“ ein Aufgabenprofil für Direktor/innen erstellt habe, wonach unter anderem folgende Aufgaben von einem Direktor/einer Direktorin zu erfüllen seien: „Planung, Steuerung und Kontrolle der Materialbewirtschaftung; Budget- und Investitionsplanung und Controlling, Planung und Finanzierung von Projekten durch Schulraumüberlassung und sonstige

Drittmittel sowie Sponsoring; Planung und Kontrolle von Sicherheitsmaßnahmen, Planung und Kontrolle von Baumaßnahmen“. Zusätzliche Kenntnisse je nach Schultyp seien natürlich erwünscht.

Auf die Frage nach der Frauenquote im Bereich des LSR …, antwortet die GBB, im Bereich der… besetzt.

A führt zum Thema Weltanschauung abschließend aus, ihr Mann …, und diese Tätigkeit habe es ihr ermöglicht, viele Personen aus der Politik und der Wirtschaft kennen zu lernen, und es habe immer eine gute Kommunikation gegeben, und ihr Mann werde auch von den Vertretern anderer Parteien geschätzt. Offensichtlich sei die grundsätzliche Haltung die, Personen mit einer Zugehörigkeit zu einer anderen Partei bei Stellenbesetzungen nicht zu berücksichtigen.

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.
Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis-ua-aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufsteg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Im B-GlBG fehlt eine Definition des Begriffes „Weltanschauung“. Den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr.I 65/2004, mit welcher ua der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung in das Gesetz aufgenommen wurde, ist zu entnehmen: „Der Oberbegriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen

Standortes für das individuelle Lebensv erständnis. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern De utungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstrukt ur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus…)“.

§ 11c B-GlBG besagt, dass Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeign et 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. Aus dieser 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 eines Wertungsver gleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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 ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK waren also die Begründungen des LSR und des BMBWK für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Ausführungen des Kollegiums des LSR zur Reihung im Dreiervorschlag (Seite 14) bestehen im Wesentlichen in den Feststellungen, B habe „deutlich erkennbare Fähigkeiten in der Leitung einer S erworben“, er habe ausgezeichnete Arbeit mit Eltern und Schüler/innen geleist et, am … Institut seine Fähigkeit, mit einem Team zu arbeiten bewiesen, er habe sich als … als ausgewogene Persönlichkeit erwiesen, und er habe „in vielen Tätigkeiten seine Führungsqualifikationen unter Beweis gestellt“. Bezüglich A is t ausgeführt, sie habe „solche Erfahrungen“ als Leiterin des … gesammelt, sie seien „aber nicht so spezifisch im Hinblick auf die zu besetzende Planstelle wie die Erfahrungen von B“. Es ist der Antragstellerin zuzustimmen, wenn sie moniert, dass weder ausgeführt ist, worin die

Fähigkeiten und die ausgezeichnete Ar beit mit Eltern und Schüler/innen von B konkret bestehen noch wie das Kollegium des LSR diese erkannt hat. Es ist erstaunlich und kühn, dass die …tätigkeit in … und vor allem die (angeblich) dabei zu Tage gekommene „ausgewogenen Persönlichkeit“ als Begründung für die Eignung zur Schulleitung herangezogen wird. Die Frage, auf wessen Einschätzung die Feststellung zur Persönlichkeit ber uht und auf welchem Weg sie dem Kollegium des LSR zur Kenntnis gelangt ist, bleibt unbeantwortet.
Betreffend A wird die Leitung des … angeführt und werden ihr ohne jeden Kommentar – immerhin - Erfahrungen attest iert und wird ebenso kommentarlos die Wertung vorgenommen, diese seien weniger spezifisch als jene von B. Die Arbeit von A mit Schüler/innen und Eltern wird – obwohl sie seit … Jahren an der Schule unterrichtet und an ihrem Aufbau maßgebli ch beteiligt war - überhaupt nicht erwähnt, ebenso wenig andere schulische und außerschulische Aktivitäten, und es bleibt vollkommen unklar, ob diese Arbeit überhaupt in die Bewertung eingeflossen ist und wenn ja, worin allfällige Defizi te im Vergleich zur Arbeit von B bestehen.
Die vorliegenden Erläuterungen des Koll egiums des LSR zur Reihung im Dreiervorschlag stellen keine sachliche Begr ündung dar, sondern beinhalten bloße Feststellungen für die die entsprechen den Nachweise fehlen. Aus den Ausführungen muss geschlossen werden, dass ein Vergleich der Qualifikationen im oben genannten Sinn, nämlich dass die einzel nen Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerberin und des Bewerbers gegenübergestellt und im Hinblick auf die Anforderungen für die Leitung einer Schule bewertet werden, nicht angestellt worden ist.

In der Stellungnahme des BMBWK an die B-GBK ist ausgeführt (Seite 11, 12), die Ergebnisse des Vorverfahrens beim LS R seien „nicht begründungslos übernommen“ worden, sondern habe man sich ein eigenes Bild gemacht, die Ernennung sei aufgrund einer Ge samtbeurteilung der Kenntn isse und Fähigkeiten erfolgt, die Bewertung habe sich aus eine r „Zusammenschau“ aller relevanten Unterlagen, nämlich berufliche Werdegänge, Gutachten des Institutes für Unternehmensberatung, Entscheidungsbegründung des Kollegiums des LSR, ergeben.
Als besonders relevant seien die Kontakte des Bewerbers mit der (regionalen) Wirtschaft, hergestellt durch die Organi sation von Kursen für Firmen und durch die Tätigkeit im …, sowie die Projektmanagement- und Führungserfahrung ange-

sehen worden. Nach Ansicht der Behörde lagen diese Erfahrungen bei der Antragstellerin nicht im gleichen Maß vor.

Auf die gezielten Fragen in der Sitzung der B-GBK (Seite 16-20) nach den konkreten Qualifikationsunterschieden und somit nach der sachlichen Begründung für die getroffene Personalentscheidung wiederholen die Dienstgebervertreter im Wesentlichen die schriftlichen Ausführungen, der Vertreter des BMBWK spricht von einem „Gesamtpaket“, bestehend aus schulischen und außerschulischen Tätigkeiten und den Ergebnissen des Hearings, aus dem sich die Beurteilungen ergeben haben.

Für die B-GBK stellt sich die Frage, wie vorgegangen wird, wenn Fähigkeiten und Kenntnisse in einer „Zusammenschau“ (?) aller relevanten Unterlagen bzw. nach einem „Gesamtpaket“ (?) beurteilt und verglichen werden. Unter einer „Gesamtbeurteilung“ versteht man im Allgemeinen nicht den Modus des Auswahlverfahrens, sondern das Ergebnis von Einzelbeurteilungen, das am Ende eines Verfahrens in der Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung zum Ausdruck gebracht wird.

Sinn und Zweck eines Auswahlverfahrens ist, zu einer objektiven und transparenten Personalentscheidung zu gelangen. Dieses Ziel kann nicht dadurch erreicht werden, dass sich die Behörde in einer Art abgekürztem Verfahren einen - mehr oder weniger groben - Überblick über die Qualifikationen verschafft und danach die Personalentscheidung trifft, sondern ist, wie bereits gesagt, ein sorgfältiger Vergleich der Qualifikationen der Bewerber/innen anzustellen. Dies ist im gegenständlichen Verfahren offensichtlich nicht geschehen, es sind bloß die Organisation und/oder Leitung von Seminaren/Veranstaltungen in den Bereichen IT und „Kaufmännischer Unterricht“ und die … von B als Nachweis für Projektmanagementerfahrungen und für die „Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft“ bzw. für „Wirtschaftskontakte“ bzw. für „Wirtschaftskompetenz“ hervorgehoben worden. Inwiefern die Organisation/Leitung dieser Kurse/Seminare mehr Managementfähigkeiten verlangt als z.B. die Organisation von „unzähligen …“ (A in der Sitzung der B-GBK, Seite 16) im Rahmen der 18-jährigen Leitung des … oder die Mitarbeit am Aufbau der Schule wird in der Stellungnahme des BMBWK und von den Dienstgebervertretern in der Sitzung der B-GBK ebenso wenig dargelegt wie zuvor in der „Begründung“ des Kollegiums des LSR für die Reihung im Dreiervorschlag. Ebenso wenig vermögen die Dienstgebervertreter darzulegen, inwiefern die … die „Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft“ - was immer damit gemeint ist – belegt und inwiefern diese Fähigkeit überhaupt wesentlich für die Leitung einer S ist. Wenn der Vertreter des

BMBWK dazu anmerkt, die Entscheidung zu Gunsten von B beruhe nicht allein auf dieser Tätigkeit (Seite 18), stellt sich die Frage, mit welcher anderen oder weiteren Tätigkeit B diese Fähigkeit, die immerhin als eine von zwei Anforderungen ausdrücklich in der Ausschreibung genannt is t, bewiesen hat. Der Vertreter des BMBWK führt schließlich in diesem Zusammenhang die Leitung der „…“ an und bemerkt dann, auf den Einwand der Antragstellerin (R A …), dass es sich dabei nur um einen Teil des betriebswirtschaftlichen Unterrichtes handle, die Leitung der Übungsfirma sei jedenfalls Teil der Projektmanagementerfahrung. Aufgrund dieser Aussage vermag die B-GBK nun nicht zu erkennen, aufg rund welcher Tätigkeit(en) die Fähigkeit zur „Kooperation mit der Wirtschaft“ bzw. die „Wirtschaftskompetenz“ festgestellt worden ist.

Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass die schriftlichen und mündlichen Ausführungen der Dienstgeberseite insgesamt zw ar ausgesprochen umfa ngreich, großteils aber vage formuliert sind und die Argumentation wenig differenziert und strukturiert ist und nicht klar zum Ausdruck gebr acht wird, mit welchen Tätigkeiten welche Anforderungen erfüllt sind und schon gar nicht in welchem Ausmaß. (Diese allgemeine Undifferenziertheit der Argumentat ion der Auswahlentscheidung macht im Übrigen auch deutlich, dass kein Vergleich der Qualifikationen im Sinne des B-GlBG durchgeführt worden ist, sondern eben nur eine „Zusammenschau“).

Zur Anforderung „Kooperation mit der Wirtsc haft“, die mitunter auch „Wirtschaftskompetenz“ genannt worden ist, darf angemerkt werden, dass es sich dabei nicht um dieselben Fähigkeiten handelt.

Im Hinblick darauf, dass als Nachweis für die Anforderung „Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft“ in den schriftlichen Unterlagen ausschließlich die … erwähnt ist und A eine solche Erfa hrung tatsächlich nicht vorw eisen kann, könnte man meinen, diese Anforderung ist in die Ausschreibung aufgenommen worden, um dem präferierten Bewerber einen Vorteil zu verschaffen.

Zum Hinweis der Dienstgeberseite (Seite 11, 19), es seien nicht alle Einzelausbildungen, Kurse und Seminare vergleichen worden, da ein Vergleich unterschiedlicher Inhalte schwierig ist, ist festzuhalten, dass dies zweifellos richtig ist, doch sind auch die wesentlichen und miteinander verg leichbaren Qualifikationen nicht vergleichen worden.

Zum Vorbringen, dass B beim Hearing besser abgeschnitten habe, ist festzuhalten, dass die Beurteilung der „fachuna bhängigen Managementqualitäten“ durch das Institut für Unternehmensberatung nur einen Teil der Gesamtbeurteilung

ausmacht. Dieses Teilergebnis des Auswahlverfahrens kann selbstverständlich für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend sein, doch kann sich dies erst nach der Beurteilung der übrigen Komponente n der Eignung und nach einer Wertung aller Teilergebnisse ergeben.
Zum Vorbringen betreffend die Abstimmungen des SGA und des DA ist festzuhalten, dass sich ein Eingehen darauf erübrigt, weil das Kollegium des LSR und das BMBWK unabhängig von den Beschlüssen dieser Gremien die Qualifikationen zu prüfen haben.

Zusammenfassend kann festgestellt werd en, dass die Fähigkeiten und Erfahrungen von B im Hinblick auf die Schulleitun gsfunktion nur wenig differenziert und jene von A so gut wie gar nicht dargestellt worden sind. Ein Vergleich der Qualifikationen nach sachlichen Gesichtspunkte n ist nicht vorgenommen worden, es ist offensichtlich, dass sachfremde Erwägungen im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben.
Mangels einer sachlich nachvollziehbare n Begründung für die Feststellung, der bevorzugte Bewerber sei für die Leitungsf unktion besser geeignet als die Antragstellerin, kommt die B-GBK zu dem Ergebni s, dass die gegenständliche Personalentscheidung aus geschlec htsspezifischen Gründen ge troffen worden ist.
Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreiervorschlages und die Ernennung von B stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch den LSR und durch das BMBWK dar.

Die Unsachlichkeit des Auswahlverfahrens ist auch an der Vorgangsweise bei der Abstimmung im Kollegium des LSR zu erkennen. Die Dienstgebervertreter konnten keinen Grund für die kurzfristige Anberaumung der Abstimmung über den Dreiervorschlag nennen. Der Vertreter des LSR führt aus (Seite 16), es sei nicht unüblich, „Unterlagen nicht auszuschicken“, es gebe „Umstände, die ein rasches Handeln notwendig machen“, er könne sich aber nicht mehr an den Grund für die Nichteinhaltung der üblichen 14-tägigen Frist erinnern. Das BMBWK hat den Grund für eine Abstimmung, ohne dass die Mitglieder des Kollegiums des LSR die Möglichkeit gehabt haben, sich mit den Qualifikationen der Bewerber/innen auseinanderzusetzen - durch „Aktenseinsich t vor Sitzungsbeginn“ kann wohl keine Beurteilung von Qualifikationen für die Le itung einer S erfolgen -, nicht hinterfragt, es hat genügt, dass „für die Mi tglieder des Kollegiums erkennbar war, wor-

über abgestimmt wurde“ (Seite 10). Es ist durchaus denkbar, dass die kurzfristige Anberaumung der Abstimmung erfolgt ist, um die Teilnahme eines Ersatzmitgliedes für A, …, an der Sitzung zu verhindern.
Eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Weltanschauung kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlungen:

1.) Dem LSR für … darf empfohlen werden, künftighin die Gründe für eine kurzfristige Anberaumung (ohne Vo rbereitungsmöglichkeit für die Kollegiumsmitglieder) eines Beschlusses üb er einen Dreiervorschlag so zu dokumentieren, dass sie bei einer späteren Überprüfung transparent und sachlich nachvollziehbar sind.

2.) Dem LSR und dem BMBWK wird zum wiederholten Male empfohlen, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Wien, im Juli 2006