

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle der Bezirksschulinspektorin/des Bezirksschulinspektors für den Schulbezirk X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Vorschlag des amtsführenden Präsidenten des LSR, B mit der Funktion des Bezirksschulinspektors für den Schulbezirk X zu betrauen und die Entscheidung des BMUKK, diesem Vorschlag Folge zu leisten, stellen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 5 B-GIBG und des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich aufgrund der Ausschreibung vom ..., in der Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen worden seien, um die Planstelle der Bezirksschulinspektorin (BI) für den Schulbezirk X beworben. Obwohl sie für die Stelle „besser ausgebildet und qualifiziert“ sei als B, sei dieser mit der Stelle betraut worden. Sie sei ausgebildete Hauptschullehrerin für ... und ..., und sie habe im Laufe ihrer jahrelangen Unterrichtspraxis in allen Schultypen des Bezirkes vielfältige Zusatzausbildungen absolviert (sind dem angeschlossenen Lebenslauf zu entnehmen). Aufgrund der breitgefächerten Zusatzqualifikationen habe sie jahrelang landesweit in der Lehrer/innenfortbildung und in der Schulentwicklung gearbeitet. Seit ... sei sie als Netzwerkkoordinatorin der L. Academy für die ... für das Fortbildungsangebot der Schulleiter/innen zuständig. Auf Bezirksebene sei sie in der Lehrer/innenfortbildung und als Sprecherin aller ... sowie ehrenamtlich als Bezirksleiterin des ... tätig. Aufgrund dieser Tätigkeiten habe sie intensiven Kontakt zu allen Schulleiter/innen und Lehrer/innen und kenne die Probleme und Sorgen des Alltags an den einzelnen Schulen sehr gut.

Das Hearing für die gegenständliche Planstelle habe am ... stattgefunden und sie habe von allen Kandidaten die beste Bewertung erhalten. Mit Schreiben vom ... sei ihr vom LSR für ... mitgeteilt worden, dass „ein Mitbewerber mit dieser Stelle betraut“ worden sei.

Dem Antrag sind die Ausschreibung und die Bewerbung von A angeschlossen.

Die Ausschreibung lautete:

„Im Bereich des Landesschulrates für ... gelangt mit Wirksamkeit vom ... die Planstelle eines/einer Bezirksschulinspektors/Bezirksschulinspektorin der Verwendungsgruppe SI 2 für den Schulbezirk X zur Nachbesetzung. Für die Besetzung ... kommen nur ... Bewerber/Bewerberinnen in Betracht, die die in der Ziffer 29 der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 vorgesehenen Ernennungserfordernisse erfüllen und eine mehrjährige Tätigkeit an allgemein bildenden Pflichtschulen mit hervorragenden pädagogischen Leistungen nachweisen können.

...

Um den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen, werden Frauen nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen.

Die Bewerber/innen haben sich einem strukturierten Interview zu unterziehen. ...“

In ihrer Bewerbung gab A an, dass sie vom ... bis ... Lehrerin gewesen sei. Seit ... sei sie Schulleiterin Angeführt ist weiters, dass ihr zwischen ...und ... sowohl vom Bezirksschulrat X als auch vom Landesschulrat (LSR) ... mehrfach „Dank und Anerkennung“ ausgesprochen worden sei.

Als Zusatzausbildungen sind angegeben:

...

Im Folgenden sind die von A besuchten Seminare und ihre Arbeit in der Lehrer/innenfortbildung und der Schulleiter/innenqualifizierung angeführt . Weiters sind die außerschulischen Weiterbildungen angegeben und schließlich „weitere schulische und organisatorische Qualifikationen

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der amtsführende Präsident des LSR mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag.

Einleitend wurde ausgeführt, dass gemäß dem Erlass des Ministeriums bezüglich Betrauungen von Schulaufsichtsbeamten der Dreierorschlag für eine Betrauung nicht durch das Kollegium beschlossen werden müsse, sondern vorgesehen sei, dass der Präsident des LSR den Dreierorschlag erstellt, wobei er sich Entscheidungsgrundlagen liefern lassen könne. Im gegenständlichen Fall sei kein Anhörungsverfahren, sondern ein strukturiertes Interview durchgeführt worden.

Für die zu besetzende Stelle hätten sich drei Bewerber, darunter B und die Antragstellerin beworben. Der Dreierorschlag an das Ministerium habe gelautet:

B

A

...

B sei mit Wirksamkeit vom ... von der Bundesministerin mit der Funktion des BI betraut worden.

Die Stellungnahme lautet:

„Beurteilende Gegenüberstellung

1) Strukturiertes Interview:

Bei diesem Interview wurde die fachliche Kompetenz der Bewerber/innen ebenso auf den Prüfstand gestellt, wie deren soziale Kompetenz und ihr Führungsverhalten. Die Fragestellungen bezogen sich vor allem auf die Bereiche des fachlichen Wissens (Schuleingang, Neue Mittelschule) sowie der pädagogischen Schwerpunktthemen des LSR und des BMUKK (Individualisierung, Gesundheitsförderung).

Die angeführte Beurteilung in diesem Auswahlverfahren zeigt keine allzu deutliche Trennschärfe, was allerdings auf die unterschiedlichen Zugangsweisen der Assessor/innen zurückzuführen ist.

Für mich war der Zugang auf die Einzelbeurteilung über weite Strecken nicht nachvollziehbar, allerdings war mir der Gesamteindruck, den die Assessor/innen von den Kandidat/innen gewonnen hatten, wichtig genug, um das Interview in meine Entscheidungsfindung einzubeziehen. Aus den Ausführungen der Abteilungsleiterin der ... Abteilung für ..., die mit der Durchführung des Interviews beauftragt war, geht folgende Charakteristik der Bewerber/in hervor:

... B stellte seine Kreativität, sein Wissen im pädagogischen, vor allem aber auch im bezirksinternen Bereich, seinen Perspektivenreichtum, seine Fähigkeit, das schulische Umfeld einzubeziehen, und seine Ideenvielfalt genauso unter Beweis wie seine konturierte Zugangsweise auf die Problemfelder des schulinternen Systems.

In der Präsentation, die durchaus abgerundet war, zeigte der Kandidat allerdings kleine Schwächen in der pointierten Zugangsweise auf die Fragestellung, wodurch seine ambitionierten Visionen nicht im entsprechenden Rahmen zum Ausdruck gebracht werden konnten.

... A konnte verdeutlichen, dass sie im Bereich der ... federführend in das Netzwerkgetriebe eingebunden ist, sie überaus gute fachspezifische Kompetenzen im Bereich der ...schulen verfügt und eine realistische Zugangsweise zu den aktuellen Problemstellungen des Systems hat. Ihre Lösungsorientierung und ihre versierte Präsentation rundeten ihre Vorstellung gut ab.

Bei allen Vorzügen sind allerdings randständige Zweifel an ihrer Führungsqualität nicht gänzlich auszuklammern, da ihr eher direkter Kommunikationsstil, der vor allem auch eigene Interessen einschließt, ein wenig auf Kosten der Zugewandtheit gehen mag.

2) Berufsbiografie

Im Gegensatz zu den Ergebnissen des strukturierten Interviews unterstreichen die Berufsbiografien der Kandidatin und des Kandidaten die getroffene Wahl eindrucksvoll und nachvollziehbar:

...B hat in seiner Unterrichtspraxis seit ... pädagogische und bildungspolitische Erfahrungen erworben, die er in schülerorientierten Unterricht, in einen transparenten Kommunikationsstil und in die Realisierung von Projekten umsetzt.

Er verfügt nicht nur über die Lehramtsprüfung für ...schulen, ...schulen und ...Schulen, sondern er hat auch in allen drei Schularten unterrichtet.

Seit ... leitet B die ... in X und zeichnet sich durch umsichtige Administration der sechs Fachbereiche sowie durch eine intensive Kontaktnahme mit der W. aus. Durch diese Kooperation bringt er nicht nur einen globaleren Zuschnitt in die Funktion ein, sondern sichert damit auch 80% seiner Schüler eine Lehrstelle.

Seine unterrichtliche Tätigkeit, die aus der Klassenzahl seiner Schule resultiert, gab ihm die Möglichkeit, bis zur Betrauung mit der Funktion des Bezirksschulinspektors in engstem Kontakt mit den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler zu stehen und pädagogische Schulentwicklung aus dem Blickwinkel aller Schulpartner hautnah zu erleben und zu gestalten.

Für die Funktion des Bezirksschulinspektors scheinen neben seinem engagierten und methodenreichen Unterricht auch die Erarbeitung von Projekten und die Initiierung der Schulentwicklung von Bedeutung, die auch seine Organisationsfähigkeit unter Beweis stellen. Neben seiner schulischen Tätigkeit fungiert B auch als Leiter des ... in X und als Vorsitzender des ...ausschusses. In der Fort- und Weiterbildung machte er sich vor allem im IT Bereich stark und ist auch federführend bei der Schaffung eines IT-Raumes für den Bezirk X eingesetzt.

Seine Vorstellungen für die Funktion eines BI umfasst vor allem die Anregung einer intensiven Zusammenarbeit aller am System Beteiligten, wobei B seine außerordentliche Teamfähigkeit sehr zugute kommt. Seine Aufgabe sieht er nicht nur in der Mitarbeitermotivation, sondern vor allem in einer nachhaltigen Entwicklung des Schulsystems, die nur erfolgen kann, wenn Schule „neu gedacht“ wird. Die Ausführungen liegen im Motivationsschreiben bei.

Aus der Beschreibung des zuständigen Bezirksschulinspektors über die dienstlichen Leistungen von B geht hervor, dass sein besonderes Interesse der Vernetzung der drei Schularten gilt sowie der Bewältigung der Problematik der Nahtstellen.

...A begann ihre Berufslaufbahn in der ... in ... und unterrichtete bis zur Ernennung zur Schulleiterin ... im Jahr ... in der ...sowie in den in Die im Motivationsschreiben angesprochene Unterrichtstätigkeit in allen Schularten geht aus dem Lebenslauf nicht hervor, ein Umstand, der auch dadurch belegt ist, dass nur die Lehramtsprüfung für ...schulen am ... abgelegt wurde.

A hat sich in ihrer Unterrichtstätigkeit etliche pädagogische Erfahrungen erworben, ihr hauptsächliches Anliegen liegt aber in ihrer berufsbegleitenden Fortbildung. A hat verschiedenste Lehrgänge und Seminare absolviert und sich vor allem in der Netzwerkarbeit derA engagiert.

In dieser Funktion fungiert sie auch als Lehrer/innen/fortbildnerin, die auch in der außerschulischen Weiterbildung einen Blick über den Tellerrand geworfen hat. Zu ihren Kernanliegen gehören ihre persönliche Weiterentwicklung sowie die Weiterentwicklung ihrer Schule zum Wohle der Kinder genauso wie die Organisations- und Unterrichtsentwicklung mit den entsprechenden Evaluierungsstrategien.

Als Leiterin einer ... Schule ist A vom Unterricht freigestellt, was zwar einerseits mehr Raum für administrative Tätigkeiten lässt, andererseits aber auch eine bestimmte Distanz zum Unterrichtsgeschehen mit sich bringt.

Ein Bericht über die dienstlichen Leitungen liegt im Falle von A nicht vor.

3) Zusammenfassende vergleichende Gegenüberstellung

Eine zusammenfassende vergleichende Gegenüberstellung der beiden Bewerber/innen, ergibt zahlreiche vergleichbare Punkte und etliche Differenzen in Persönlichkeitszuschnitt, Ausbildung und Zielsetzungen:

Zu den vergleichbaren Kriterien gehört, dass beide Bewerber/innen ambitionierte Schulleiter/innen sind, die eine schülerorientierte und innovative Schule leiten.

Einen messbaren Unterschied ergeben hingegen Führungsstil und Leitererfahrung, außerunterrichtliche Erfahrungen und persönliche Zielsetzungen:

Während A nur die Lehramtsprüfung der HS hat, verfügt B über die Prüfung in allen drei Bereichen, was für den Bezirk X besonders notwendig erscheint. A verfügt auch über weniger Leitererfahrung und ist zudem seit Beginn ihrer Leitertätigkeit vom Unterricht freigestellt.

Ihre Stärken scheinen vor allem in der Koordinationstätigkeit sowie in der Lehrer/innenfortbildung zu liegen.

Der direktivere Führungsstil von A steht in einem spürbaren Gegensatz zu einer Anteil nehmenden ... von B.

Resümierend scheint B durch seine vielfältigen Schulerfahrungen, seine lange Leitertätigkeit, seine Schülernähe und seine ausgeprägte Teamfähigkeit eher ein Garant für qualitätsvolle Kontinuität und verträgliche Innovation zu sein, die gerade in einer Modellregion für die Neue Mittelschule unumgänglich ist.“

Der Stellungnahme ist die Bewerbung von B angeschlossen. Aus dieser geht hervor, dass er die Lehramtsprüfungen für ... , ... und ... absolviert hat. Seit ... ist er Leiter der ... X.

Folgende relevante Qualifikationen sind angegeben:

...

Unter dem Titel „Funktionen und Tätigkeiten, Auszeichnungen und Belobigungen“ ist angeführt:

...

Der Stellungnahme angeschlossen ist weiters eine Stellungnahme des BSR X zur Bewerbung von B. Darin wird auf dessen Qualifikationen und bisherige Tätigkeiten hingewiesen und festgehalten, dass seine Bewerbung unter diesen Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der Schulstandorte und deren Vernetzung in der Region X als außerordentlich positiv bewertet werden könne.

Seitens des BMUKK wurde mit Schreiben vom ... die Betrauung von B damit begründet, dass der amtsführende Präsident des LSR seine Reihung mit einer „Gegenüberstellung der formalen Qualitäten der Bewerberinnen und Bewerber“ begründet habe. B sei der einzige Bewerber mit drei Lehramtsprüfungen und der mit Abstand erfahrenste Bewerber, da er mit ... Jahren die längste Unterrichtspraxis aufweisen könne und seit mehr als ... Jahren als Schulleiter tätig sei. Weiters sei er für die Koordination der Fortbildung im Bereich X tätig gewesen und weise damit auch die notwendige Erfahrung für die ... auf.

In der Sitzung der B-GBK am ... führte die Antragstellerin aus, sie sei die einzige Bewerberin um die gegenständliche Stelle gewesen, mit ihr hätten sich noch drei Kollegen beworben. Es habe ein „strukturiertes Interview“ stattgefunden, und den Rückmeldungen nach habe sie das beste Ergebnis erzielt. Sie glaube aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, weil sie die bessere Ausbildung habe,

aber selbst wenn man nur von gleicher Eignung ausgehe, hätte sie nach dem Frauenförderungsgebot die Stelle bekommen müssen.

Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK führte aus, A habe sich bereits im Vorfeld an sie gewandt. Nach Durchsicht der Unterlagen sei sie zu dem Ergebnis gekommen, dass jedenfalls gleiche Eignung vorliege. Da im Bereich des LSI für ... auf der Ebene der BI die Frauenquote von 40% nicht erfüllt sei, hätten sie sich entschlossen, den Antrag einzubringen. A habe im strukturierten Interview besser abgeschnitten und könne mehr Lehrerfortbildungen vorweisen als der Bewerber B. Wenn man seine drei Lehramtsprüfungen in den Qualifikationsvergleich mit einbeziehe, sei jedenfalls von gleicher Eignung auszugehen.

Die Vertreterin des LSR für ... führte einleitend aus, A sei eine sehr anerkannte Kollegin, die getroffene Personalentscheidung stelle also in keiner Weise eine Abwertung dar. Nach dem strukturierten Interview seien dem Landesschulratspräsidenten drei geeignete Kandidaten vorgeschlagen worden, wobei keine Reihung vorgenommen worden sei. Man könne daher nicht sagen, dass A an erster Stelle gereiht gewesen sei, richtig sei aber, dass sie „die meisten Hakerl“ für ihre Präsentation bekommen habe. Das Frauenförderungsgebot komme ihrer Meinung nach nicht zum Tragen, weil die Qualifikation von B höher zu bewerten sei. Dies deshalb, weil er drei Lehramtsprüfungen vorweisen könne, und er sei auch länger Schulleiter.

Auf die Frage, weshalb, wenn die Lage aufgrund der Lehramtsprüfungen ohnehin klar gewesen sei, ein strukturiertes Interview durchgeführt worden sei, antwortete die Vertreterin des LSR, dieses Interview habe den Zweck gehabt, drei Personen „herauszufiltern“, danach sollte der Präsident aufgrund der Berufsbiographien entscheiden.

Auf die Frage, inwiefern in der Ausschreibung zum Ausdruck gekommen sei, dass die Anzahl der Lehramtsprüfungen ein Entscheidungskriterium sei, antwortete LSI ..., das sei „ein ungeschriebenes Gesetz“. Es sei klar, dass man nicht die pädagogische Akzeptanz habe, wenn man z.B. eine Volksschule prüfe, ohne selbst die Lehramtsprüfung für Volksschulen zu haben. Sie habe das selbst erlebt, sie habe alle Lehramtsprüfungen abgelegt, und ihre Vorschläge seien von den Kolleginnen und Kolle-

gen in höherem Maß akzeptiert worden als Vorschläge von BI ohne entsprechende Lehramtsprüfung.

Auf die Frage, was der Präsident des LSR mit der Formulierung in seiner Stellungnahme, nämlich A habe einen „eher direktiven Kommunikationsstil, der vor allem auch ihre eigenen Interessen einschließt ...“ gemeint habe, antwortete die Vertreterin des LSR, diese Beobachtung habe sie auch gemacht. Sie schätze A seit vielen Jahren und glaube daher, dass sie sich „ein bisschen unglücklich präsentiert“ habe. Es sei auch anderen aufgefallen, dass sie sehr stark ihre eigenen Leistungen präsentiert und die Notwendigkeit der Arbeit im Team nicht zum Ausdruck gebracht habe. A leite ihre Schule gut und sie wolle gar nicht unterstellen, dass sie auf Teamarbeit keinen großen Wert lege, aber es sei beim strukturierten Interview anders hervorgekommen. Im Gegensatz dazu habe B immer betont, dass er die Aufgaben zusammen mit seinem Team erfüllen wolle.

Auf die Frage, was mit dem Satz: „Der direktive Führungsstil von A steht in einem spürbaren Gegensatz zu einer Anteil nehmenden ...auffassung von B“ gemeint sei, antwortete die Vertreterin des LSR, sowohl die Kollegin als auch der Kollege hätten die ...Academy besucht. Da sie selbst diese nicht besucht habe, könne sie den Unterschied nicht „herausarbeiten“. Wie bereits gesagt, habe A ihre eigene Leistung in den Vordergrund gestellt und die Teamarbeit in ihrer Präsentation nicht so sehr miteinbezogen. Dies sei vermutlich auch der Nervosität zuzuschreiben, aber es habe einen etwas „dominanten Eindruck“ gemacht. Da sie nicht die zuständige Aufsichtsbeamtin für A sei, könne sie nicht sagen, wie sie ihre Führungsrolle wahrnehme.

Bezugnehmend auf die Anmerkung in der Stellungnahme, dass ein „Bericht über die dienstlichen Leistungen“ von A nicht vorliege, fragte der Senat nach dem Grund dafür, und die Vertreterin des LSR antwortete, der zuständige BI habe offenbar keinen Anlass für so einen Bericht gesehen, A müsse aber eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung haben, denn sonst hätte sie die Leitung der ...schule gar nicht übertragen bekommen.

Auf die Frage, weshalb aber B, für den das ebenso gelte, vom BSR beurteilt worden sei, führte die Vertreterin des LSR aus, das könne sie nicht sagen (Anmerkung: Es ist offensichtlich, dass die „Stellungnahme Bewerbung B“ von ... der LSI nicht bekannt ist, und es kann nicht geklärt werden, auf wessen Initiative diese Stellungnah-

me abgegeben worden ist und weshalb eine solche betreffend A nicht vorliegt bzw. nicht eingeholt worden ist).

Auf die Frage, was mit der Bemerkung, B habe „... gute Kontakte zu Institutionen, Vereinen und zur Politik in der Region X ...“, zum Ausdruck kommen sollte, antwortete die Vertreterin des LSR, das hauptsächliche Verdienst des Kollegen B sei die jahrelange Arbeit im pädagogischen Ausschuss. Er habe die Lehrerfortbildungsveranstaltungen des Bezirkes organisiert und große Events wie die Lehrerfortbildungsmessen veranstaltet. A habe aber in diesem Bereich ebenfalls viel getan.

Die Antragstellerin merkte an, dass sie im Team von B im ... gewesen sei.

Auf die Frage, ob es – wie in der Stellungnahme des LSR indirekt zum Ausdruck komme – ein „Minus“ sei, wenn ein Direktor/eine Direktorin vom Unterricht freigestellt sei, antwortete die Vertreterin des LSR, „nein, grundsätzlich nicht“.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nahm zum bisherigen Vorbringen wie folgt Stellung: 1.) Auf die Freistellung könne man selbst keinen Einfluss nehmen, sie erfolge je nach Größe der Schule. 2.) Die Präsentation von Bewerberinnen bei Interviews oder Hearings würden verschieden interpretiert. Präsentiere sich eine Bewerberin nicht sehr selbstbewusst, heiße es, sie habe keine Führungsqualifikationen, trete sie selbstbewusst auf, heiße es, sie sei dominant.

Die Vertreterin des LSR bemerkte dazu, diesem Vorbringen könne sie zustimmen, doch sei der alleinige Grund für die Entscheidung zugunsten von B der Umstand gewesen, dass er drei Lehramtsprüfungen habe. Der Präsident des LSR habe sich die Entscheidung nicht leicht gemacht.

A führte zu ihrer Freistellung an, dass sie zwar „auf dem Papier freigestellt“ sei, aber Supplierstunden in der Woche halte. Zu den Lehramtsprüfungen führte sie aus, dass B „noch aus der alten Ausbildungsschiene kommt“. Nach diesem System habe man, wenn man als ...lehrer/in in einer ...schule unterrichtet habe, die entsprechenden Prüfungen nachgemacht. Für die ... Schulen werde das Lehramtszeugnis „umgeschrieben“. Ihre eigene Ausbildung sei so gewesen, dass sie nur eine Lehramtsprüfung für ...schulen gemacht habe, sie habe aber jahrelang an ... Schulen unterrichtet, der ...schule ... sei eine ... Schule angegliedert gewesen und sie habe auch an dieser Schule unterrichtet. Es sei ihr angeboten worden, ihr ...lehrerinnenzeugnis für die ... Schulen umschreiben zu lassen, was sie – aus heutiger Sicht – leider nicht getan

habe. Als junge Lehrerin in ... sei sie in der „Personalreserve“ gewesen und habe auch an ...schulen unterrichtet. Außerdem habe sie viele Zusatzausbildungen gemacht, die sie mit einer Lehramtsprüfung abgeschlossen habe. Der von ihr absolvierte Lehrgang zur ... beinhalte ..., das sei ausdrücklich im Zeugnis für diesen Lehrgang festgehalten.

Die Vertreterin des LSR merkte an, dass sich in den letzten ... Jahren vieles geändert habe, heute würden ...lehrer/innen nicht mehr in Volksschulen unterrichten. Zum sogenannten „Umschreiben“ von Lehramtszeugnissen führte sie aus, auch in diesem Fall habe man Prüfungen ablegen müssen, das „Umschreiben“ habe nur für bestimmte Fachgruppen erfolgen können.

A replizierte, wenn man argumentiere, dass ihre Tätigkeit in einer ...schule schon lange zurück liege und sie daher nicht auf dem aktuellen pädagogischen Stand sei, merke sie an, dass das auch für B gelte, denn dessen Erfahrung in einer ...schule stamme aus seinem ... Dienstjahr.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wies darauf hin, dass sich die B-GBK bereits mit Lehramtszeugnissen durch „Umschreiben“ befasst habe. Es bedürfe Ihrer Meinung nach in diesem Punkt einer Positionierung des BMUKK betreffend die Wertigkeiten der Lehramtszeugnisse. Diese sollten auch in den Ausschreibungen angeführt werden, denn andernfalls werde es immer wieder Probleme geben. Die Anzahl der Lehramtsprüfungszeugnisse werde immer wieder für die Begründung von Personalentscheidungen „aus dem Hut gezaubert“. Wenn man drei Lehramtszeugnisse für erforderlich halte, sollte dies auch in den Ausschreibungen festgehalten werden.

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 ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Der amtsführende Präsident des LSR hat die Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers durch Assessor/innen nach einem Interview in seine Entscheidungsfindung einbezogen, ausschlaggebend sind aber die Berufsbiografien gewesen, konkret dass B ... Lehramtsprüfungszeugnisse habe und länger als A eine Schule leite. Voraussetzung für die Betrauung war laut Ausschreibung die Erfüllung der Ernennungserfordernisse gemäß Ziffer 29 der Anlage 1 zum BDG sowie eine mehrjährige Tätigkeit an allgemein bildenden Pflichtschulen mit hervorragenden pädagogischen Leistungen. Anlage 1 Z 29 lit. a des BDG legt als Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe SI 2 fest: Reife- und Diplomprüfung einer höheren Schule und das Diplom gemäß AStG (Akademien-Studiengesetz 1999) für eine allgemein bildende Pflichtschule (sowie eine mehrjährige Tätigkeit an allgemein bildenden Pflichtschulen mit hervorragenden pädagogischen Leistungen). Das Gesetz verlangt also eindeutig nur ein Diplom bzw nur eine Lehramtsprüfung, und diese Voraussetzung erfüllt A. Auch in der Ausschreibung ist ein weiteres Diplom nicht verlangt, es wird nicht einmal als erwünschte Zusatzqualifikation angeführt.

Die gegenständliche Personalentscheidung stützt sich auf ein „ungeschriebenes Gesetz“ und nicht auf die Erfüllung eines Erfordernisses des BDG oder der Ausschreibung. Es mag sein, dass – wie die Vertreterin des LSR ausführt – ein Schulaufsichtsorgan eine höhere „pädagogische Akzeptanz“ genießt, wenn es die dem jeweiligen Schultyp entsprechende Lehramtsprüfung absolviert hat, es entspricht allerdings nicht dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot, bei einer Auswahlentscheidung Kriterien heranzuziehen, die in der Ausschreibung nicht bekannt gemacht wurden. Auch das zweite Argument für die Entscheidung zu Gunsten von B, nämlich er könne eine längere Erfahrung als Schulleiter vorweisen, vermag nicht zu überzeugen. Es kann nämlich nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass Erfahrungen aus einer ...-jährigen Leitungsfunktion derart weit über Erfahrungen aus einer ...-jährigen Leitungsfunktion hinausgehen, dass sie tatsächlich einen Qualifikationsunterschied ausmachen, und der LSR hat auch nicht dargelegt, worin das nennenswerte und damit zu Recht entscheidungsrelevante „Plus“ an Erfahrungen von B bestehe.

Da die Anzahl der Lehramtsprüfungen und die Dauer der Verwendung als Schulleiter/in als ausschlaggebend für die Personalentscheidung genannt wurden, muss auf die „Charakteristik“ der Bewerberin und des Bewerbers im Detail nicht eingegangen werden. Zur Feststellung („Zusammenfassende vergleichende Gegenüberstellung“), es gebe einen „messbaren Unterschied“ im „Führungsstil“ ist Folgendes festzuhalten: Unbestritten ist, dass A die größere Zustimmung der Assessor/innen bekommen hat, auch wenn sie dadurch zum Ausdruck gekommen ist, dass A – wie die Vertreterin des LSR es ausdrückt – „die meisten Hakerl bekommen hat“. Vor diesem Hintergrund ist die Feststellung, dass „randständige Zweifel“ an ihrer „Führungsqualität“ „nicht gänzlich auszuklammern (sind), da ihr eher direkter Kommunikationsstil, ..., ein wenig auf Kosten der Zugewandtheit gehen mag“, nicht recht nachvollziehbar. Fragwürdig ist sie aber auch deshalb, weil in der „Beurteilende(n) Gegenüberstellung“ nicht dargelegt ist (die in der Stellungnahme des amtsführenden Präsidenten des LSR erwähnten „Einzelbeurteilungen“ wurden der B-GBK nicht übermittelt), wie sich A präsentiert habe, sodass der Eindruck entstehen konnte, ihr Kommunikationsstil sei direktiv. Die Vertreterin des LSR, die beim Interview anwesend war, erklärte, dass A ihre eigene Leistung in den Vordergrund gestellt und die Teamarbeit in ihrer Präsentation nicht so sehr miteinbezogen habe, was einen „etwas dominanten Eindruck“ gemacht habe. Die Vertreterin des LSR meinte aber selbst, dass dies auf die

Nervosität der Kandidatin zurückzuführen sei, sie habe sich „ein bisschen unglücklich präsentiert“. Betreffend B ist festgehalten, er habe eine „Anteil nehmende ...auffassung“, und was damit gemeint ist, vermag auch die Vertreterin des LSR nicht zu sagen, jedenfalls aber habe er betont, die Aufgaben zusammen mit dem Team erledigen zu wollen. Zusammengefasst bringt sie zum Ausdruck, dass B's Präsentation etwas besser geglückt ist. Wie also aufgrund der beiden Präsentationen ein „messbarer“ Unterschied im tatsächlichen Führungsverhalten ausgemacht werden konnte, ist für die B-GBK nicht nachvollziehbar.

Der Hinweis auf die Freistellung von A vom Unterricht, der eine „bestimmte Distanz zum Unterrichtsgeschehen mit sich bringt“, dient offenbar dazu, ein weiteres Manko der Bewerberin zu konstruieren. Abgesehen davon, dass (laut Gleichbehandlungsbeauftragte) Freistellungen auf Grund der Größe der Schule verfügt werden und Direktor/innen darauf keinen Einfluss haben, ist die Relevanz für die Qualifikation nicht nachvollziehbar, denn es kann wohl nicht davon ausgegangen werden, dass Freistellungen im Allgemeinen qualifikationsmindernd wirken und daher vom Unterricht freigestellte Direktor/innen von Vorneherein geringere Chancen bei Bewerbungen um die Stelle eines Schulaufsichtsorganes haben.

Nicht nachvollziehbar ist weiters der ausdrückliche Hinweis, dass ein „Bericht über die dienstlichen Leistungen“ der Bewerberin nicht vorliege, zumal betreffend A ohnehin eine ausgezeichnete Leitungsfeststellung vorliegen muss, andernfalls – so die Vertreterin des LSR – hätte sie nicht zur Direktorin ernannt werden können. Im Übrigen liegt auch B betreffend kein „Bericht über die dienstlichen Leistungen“ vor, sondern eine „Stellungnahme zu Bewerbung“, die eher den Charakter einer Empfehlung hat.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein Vergleich der Qualifikationen im Sinne des § 11c B-GIBG nicht vorgenommen worden ist, die Zusatzausbildungen, Teilnahmen an Seminaren, Tätigkeiten in der Lehrer/innenfortbildung, die schulischen und organisatorischen Qualifikationen und die außerschulischen Weiterbildungen der Bewerberin und des Bewerbers sind nicht nach sachlichen Kriterien bewertet und dann verglichen worden. Die „beurteilende Gegenüberstellung“ erschöpft sich in der Zusammenfassung der bisherigen Tätigkeiten und der in den „Motivationsschreiben“ dargelegten Vorstellungen über die Ausübung der angestrebten Funktion. Diese Vorgangsweise entspricht durchaus der Entscheidungs begründung, dass eben im

Wesentlichen nur 2 Kriterien relevant gewesen seien. Bezieht man jedoch die Zusatzausbildungen, die A teilweise auch mit Prüfungen abgeschlossen hat, die Tätigkeiten in der Lehrer/innenfortbildung, die Weiterbildungen usw. in die Beurteilung mit ein, zeigt ein Vergleich eindeutig, dass A mehr Qualifikationen erworben hat. Selbst wenn man die... Lehramtsprüfungszeugnisse von B dagegen hält, hätte die Entscheidung zu ihren Gunsten ausfallen müssen, da in diesem Fall jedenfalls gleiche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben einer/eines BI vorliegt.

Die gegenständliche Personalentscheidung stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungs- und des Gleichbehandlungsgebotes des B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

- in Fällen, in denen die Anzahl der Lehramtsprüfungen ein Kriterium für die Auswahlentscheidung ist, dieses auch in der Ausschreibung bekannt zu machen,
- die Wertigkeit von Lehramtsprüfungszeugnissen, die durch sogenanntes „Umschreiben“ erworben wurden, festzulegen.

Wien, im März 2009