

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. 97/2008, festzustellen, dass sie durch die Reihung an die dritte Stelle des Dreiervorschlages des Landesschulrates (LSR) für X zur Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors des Bundesgymnasiums und Wirtschaftskundlichen Bundesrealgymnasiums (BG/BRG) Y aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Reihung an die dritte Stelle des Dreiervorschlages des LSR für X zur Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors des BG/BRG Y, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte aus, sie unterrichte seit ... am BG/BRG Y und habe sich im ... um die Leitung der Schule beworben. Aus dem am ... an der Schule durchgeführten Hearing sei sie als Erstgereichte hervorgegangen, und auch im Rahmen des Assessment-Centers (AC) am ... beim LSR für X habe sie sich gut präsentiert. Mit Schreiben vom ... sei ihr mitgeteilt worden, dass sie in den Dreivorschlag aufgenommen worden sei, gleichzeitig habe sie ihre Bewerbungsunterlagen retourniert bekommen. Es stelle sich daher die Frage, nach welchen Kriterien oder Informationen seitens des BMUKK eine Entscheidung getroffen werden könne. Auf ihre Nachfrage habe sie am ... von der zuständigen Stelle im LSR zwar Auskunft über ihre beim AC erreichten Punkte erhalten, aber keine Information über ihr Abschneiden im Vergleich zu den Mitbewerbern. Ab ... habe eine Kollegin, die sich nicht um die Leitung beworben habe, die Schule provisorisch geleitet, im Rahmen der Schlusskonferenz am ... sei die provisorische Leitung dem im Dreivorschlag Erstgereichten mit Wirkung vom ... übertragen worden.

A führte weiters aus, dass das BG/BRG Y in den vergangenen acht Jahren in Bezug auf Schülerzahlen, Schulklima und Ansehen einen beständigen Aufschwung genommen und sich aufgrund der erarbeiteten Profile in der Reihe der mitwerbenden Schulen außergewöhnlich gut positioniert habe. Sie habe diese Entwicklung aktiv mitgestaltet. Als erste größere Aufgabe habe sie die Neugestaltung des schulischen Jahrbuches übernommen, sie sei alleinverantwortlich für Finanzierung, Redaktion und Gestaltung. Ihr Arbeitsaufwand für dieses Projekt betrage jährlich mehr als 100 Stunden, die sie, von einer Ausnahme abgesehen, unentgeltlich geleistet habe und leiste. Diese Leistung finde im Rahmen der Bewertung der Berufsbiographie mit jeweils 10 Punkten für maximal 5 Jahre relativ geringen Niederschlag. Die Überarbeitung und Mitgestaltung diverser Schulfolder, ausführliche Vorarbeiten zum noch nicht abgeschlossenen Prozess des Entwurfs eines Schulleitbildes, die Herausgabe der ...broschüre, die Organisation verschiedener Druckwerke würden ebenso auf ihr Konto gehen wie die Herausgabe des „...-Kalenders“ als Klassenprojekt, dessen Reinerlös gespendet werde. Seit dem Schuljahr ... sei sie zur 2. Bildungs- und Schülerberaterin der Schule bestellt. Mehrere Jahre sei sie im Schulgemeinschaftsausschuss tätig gewesen. Sie arbeite an der Entwicklung des Schulprofils mit. Sie habe

das „Modell ...“ entworfen, das „einzigartig“ in der „umliegenden Bildungslandschaft“ sei. Auf ihren Vorschlag hin, auch wirtschaftliche Fächer einzuführen, sei das Wirtschaftskundliche Gymnasium in einen gesundheitsorientierten humanwissenschaftlichen und in einen neuen wirtschaftsorientierten Zweig geteilt worden. In diesem würden die Wahlpflichtgegenstände Wirtschaftsenglisch, Wirtschaftsmathematik und Politik und Wirtschaft angeboten. Seit dem Schuljahr ... organisiere und leite sie die Wirtschaftsgespräche, im Rahmen derer prominente Wirtschaftstreibende zu Gesprächen mit den Schüler/innen eingeladen würden. Seit dem Schuljahr ... leite sie die Arbeitsgemeinschaft der ...lehrer an der Schule, im Schuljahr ... habe sie mit der Ausbildung zur ...Lehrerin begonnen. Sie sei zudem Klassenvorständin und Leiterin von Projektwochen. Die Y-schule sei ihr seit nun ... Jahren vertraut, sie kenne die persönlichen Stärken ihrer Kolleginnen und Kollegen und wisse um ihre Verdienste. Dieses Wissen sei ein enorm wichtiger Faktor, wenn es darum gehe, Mitarbeiter/innen möglichst effizient einzusetzen. Schließlich habe sie ein solides Grundwissen in Kostenrechnung und Buchhaltung erworben.

A führte weiters aus, dass sie sich als Mutter einer Tochter nicht zusätzlich zu ihrer sehr engagierten schulischen Arbeit außerschulisch engagieren habe wollen. Punkte aus diesem Bereich – entsprechend dem Punktesystem des Objektivierungsverfahrens zur Leiterbestellung in X – würden daher in ihrer Biographie fehlen. In ihrer Freizeit habe sie jedoch diverse Jugendgruppen betreut, und sie sei lange Jahre auch im Elternverein tätig gewesen.

Abschließend führte die Antragstellerin aus, dass der Anteil der Schülerinnen in der „Y-schule“ bei ca. 75 % liege. Die letzte Direktorin sei – soweit ihr bekannt – die einzige Direktorin in der Geschichte des Hauses gewesen, sie sei vor mehr als ... Jahren pensioniert worden. Der Frauenanteil im Bereich der Direktor/innenstellen der X-Gymnasien und Realgymnasien liege lediglich bei 12 %.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen angeschlossen.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK übermittelte der LSR für X mit ... eine Stellungnahme zur Beschwerde, den Ausschreibungstext, eine Auflistung der von den Bewerbern und Bewerberinnen in den Bereichen Berufsbiographie, Mitbestimmung, AC, Schul- und Dienstrecht erzielten Punkte, die Erhebungsbögen zum Bewertungskatalog von A und B sowie die Verordnung des LSR für X über die Auswahlkriterien.

In der Stellungnahme war ausgeführt, dass der LSR für X gemäß § 207f Abs. 3 BDG 1979 nähere Bestimmungen zu Abs. 2 Z 1 bis 3 leg.cit festgelegt habe. Die Verordnung sehe ein 4-teiliges Verfahren vor, wobei die einzelnen Bereiche mit nachfolgend angeführten Prozentsätzen in die Gesamtbeurteilung einfließen:

1. Berufsbiographie: 40 %;
2. Mitbestimmung: 20 %;
3. Assessment-Center: 30 %;
4. Überprüfung der Kenntnisse im Schul- und Dienstrecht: 10 %.

Die Verordnung sehe vor, dass Bewerber/Bewerberinnen, die im Objektivierungsverfahren ein Gesamtpunkteergebnis erreichen, das innerhalb einer Bandbreite von 3 % liege, als gleichwertig anzusehen seien. Bei gleicher Eignung einer Bewerberin mit dem bestgeeigneten Mitbewerber werde im Sinne der Frauenförderung die Bewerberin an die 1. Stelle des Besetzungsvorschlages gereiht.

Im gegenständlichen Objektivierungsverfahren habe der Bewerber M. Punkte erzielt, B Punkte und A Punkte. B und M. hätten ein Gesamtpunkteergebnis erreicht, das innerhalb einer Bandbreite von 3 % liege. Da es sich um Bewerber gleichen Geschlechtes handle, sei an der Schule „eine Dirimierung“ durchgeführt worden. Aufgrund des Ergebnisses der Dirimierung sei B vom Landesschulratskollegium an die 1. Stelle gereiht worden. Hätte A ein Gesamtergebnis erreicht, das innerhalb von 3 % zum bestgeeigneten Bewerber M. gelegen wäre, wäre sie ohne Dirimierung an die 1. Stelle gereiht worden. Der LSR für X sehe keine Benachteiligung von A aufgrund ihres Geschlechtes. Das Objektivierungsverfahren sehe im Gegenteil eine großzügige Regelung im Sinne der Frauenförderung vor.

In der Stellungnahme ist weiters ausgeführt, dass die Betrauung von B der beim LSR für X geübten Praxis entspreche.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... führte A ergänzend zu ihrem Antrag aus, es gebe in X 46 Gymnasien, und nur 8 Leitungsfunktionen würden von Frauen ausgeübt. In ... gebe es 15 Gymnasien, und nur 2 würden von Frauen geleitet, wobei die Direktorin der ... vom Orden bestellt worden sei. Aus dem Erhebungsbogen zum Bewertungskatalog sei ersichtlich, dass für „pädagogisch-wissenschaftlich-administrative Leistungen“ und Kinderbetreuung insgesamt maximal 1.440 Punkte vergeben werden können. Für die Kinderbetreuung allein würden bloß – maximal - 240 Punkte angerechnet. Das sei ihrer Ansicht nach viel zu wenig, denn mit dieser

Punkteanzahl hätten Frauen mit Kinderbetreuungspflichten gegen männliche Bewerber keine Chance. Sie sei ...Jahre ... Monate und ... Tage im Karenzurlaub und ... Jahre ... Monate und ... Tage teilzeitbeschäftigt gewesen. Ziehe man von ihren unter Punkt 2 und 3 erreichten 787 Punkten die 203 Punkte für die Kinderbetreuung ab, blieben 584 Punkte, und diese habe sie in der Zeit der Vollbeschäftigung erreicht. Sie habe errechnet, wie viele Punkte sie erreicht hätte, wäre sie nicht jahrelang im Karenzurlaub gewesen. Wenn sie von ihrer Gesamtpunkteanzahl von 3116,5 Punkten die Punkte für die Kinderbetreuung abrechne und dann durch die Anzahl der Jahre, in denen sie unterrichtet habe, dividiere, komme sie auf einen Durchschnittswert von 164 Punkten pro Jahr. Wenn sie noch die Zeit der Teilzeitbeschäftigung hinzurechne, würde sie auf über 200 Punkte kommen. Ihr Mitbewerber komme hingegen nur auf 133 Punkte. Sie habe sämtliche Tätigkeiten, für die Punkte vergeben worden seien, „typischerweise“ während der Zeit der Vollbeschäftigung ausgeübt. Den wesentlichen Teil der erreichten Punkte habe sie komprimiert in rund 58 % ihrer Gesamtdienstzeit erarbeitet, wohingegen die männlichen Bewerber während der gesamten Dienstzeit die Möglichkeit gehabt haben, für die Bewertung relevante Tätigkeiten auszuüben. Sie sei nur ... Jahre Klassenvorständin gewesen, hätte aber ... Jahre Klassenvorständin sein können, es würden ihr also bei der Bewertung 30 Punkte fehlen. Sie habe diese Aufgabe in der Zeit der Teilzeitbeschäftigung nicht übernommen, weil ihr dies nicht seriös erschienen sei. Eine Diskriminierung liege (auch) in der Bewertung gemäß Punkt Dies deshalb, weil sie mit Ausnahme eines einzigen Jahres in allen „ganzen“ Schuljahren der Vollbeschäftigung Ordinarie gehabt und hierfür 70 von 100 Punkten erhalten habe. Es sei - aufgrund „dieses persönlichen Merkmals“ - davon auszugehen, dass sie auch in den Zeiten der Kinderbetreuung zumindest ... weitere Schuljahre Ordinarie gehabt hätte, sodass ihr bei diskriminierungsfreier Betrachtung weitere 30 Punkte gebührt hätten. Ihrer Ansicht nach wäre es richtiger, einen Durchschnitt zu berechnen und sich anzusehen, wie viele Punkte eine Frau erzielen hätte können, wenn sie nicht Karenzurlaub in Anspruch genommen hätte bzw. nicht teilzeitbeschäftigt gewesen wäre.

A legte die dargestellten Berechnungen auch in Form einer schriftlichen „Stellungnahme“ vor.

Zu den unter Punkt ... anzurechnenden „administrativen Hilfstätigkeiten“ Sicherheitsvertrauensperson, Strahlenschutzbeauftragter, Brandschutzbeauftragter führte die Antragstellerin aus, es handle sich bei diesen - nach traditionellem Rollenbild - um

eher typisch männliche Tätigkeiten. Weshalb gerade diese 3 taxativ angeführten Tätigkeiten bewertet würden, nicht aber die für die alltägliche Praxis in der Schule viel wesentlichere Tätigkeit einer Jugend-Rot-Kreuz-Referentin sei nicht nachvollziehbar. Es hätten ihr also richtigerweise 20 Punkte gebührt. Auffällig sei, dass kein einziger Punkt für soziale Projekte, die überwiegend von Frauen betreut würden, vergeben werde. Sie betreue seit vier Jahren das „Christkindl in X“ mit, es gebe eine „...kalender-Aktion“, diese Arbeit koste sie sicherlich 30 bis 40 Stunden, werde aber nicht bewertet. Nicht richtig sei weiters, dass die Seminare über Kostenrechnung und Buchhaltung sowie PC-Schulungen, die sie während der Karenz besucht habe, als „außerhalb der Ferien“ besuchte Seminare angerechnet worden seien (Anmerkung: der Besuch von Seminaren in den Ferien wird höher bepunktet). Ihrer Meinung nach sollten Weiterbildungen während der Karenz gesondert angerechnet werden. Zur Punktevergabe für die Lehrplanerstellung führte die Antragstellerin aus, dass sie nur 10 Punkte bekommen habe, obwohl an ihrer Schule zwei Schultypen geführt würden, nämlich ein Gymnasium und ein Wirtschaftskundliches Realgymnasium, und sie beide Schulprofile „erfunden“ habe. Das sei eine Arbeit für ein halbes Jahr gewesen, mit Mediation, Innovation und mit Verhandlungen zwischen verschiedenen Fachgruppen. Man sei ganz neue Wege gegangen, das „Gymnasium neu“ gebe es in X kein zweites Mal. Im Übrigen seien 10 Punkte schon für ein Schulprofil zu wenig. Auf die Frage, ob sich ihre Kritik in erster Linie darauf beziehe, dass der Erhebungsbogen ihrer Meinung nach auf eine männliche Berufslaufbahn abgestimmt sei, antwortete A mit Ja.

Der Vertreter des LSR für X führte zum Vorwurf, dass der Erhebungsbogen nach den Kriterien einer „männlichen Berufslaufbahn“ erstellt worden sei und „weibliche Kompetenzen“ keine Berücksichtigung finden würden, aus, der Erhebungsbogen zum Bewertungskatalog sei vom Kollegium des LSR beschlossen worden. A hätte den Kontrollrat anrufen können. Gerade wenn bestimmte „Sachen“ nicht angerechnet würden, sei das eine Angelegenheit des Kontrollrates. Aus dem Pflichtschulbereich sei ihm bekannt, dass immer wieder angeregt werde, die sozialen Tätigkeiten in die Bewertung miteinzubeziehen. Durch Beschluss des Kollegiums könne der Katalog immer wieder erweitert werden, der Erhebungsbogen gelte also so lange, bis er durch Beschluss geändert werde. Im Übrigen müsse, wenn der Kontrollrat angerufen werde, das Kollegium des LSR mit der Eingabe befasst werden. Dem gegenständlichen Kollegiumsbeschluss habe er nichts hinzuzufügen.

A replizierte, dass die Lehrer/innen der Schule im Dezember von der bevorstehenden Pensionierung des Direktors informiert worden seien und die Bewerbungsfrist bereits im Jänner abgelaufen sei, sie habe ihre Bewerbung in den Weihnachtsfeiertagen geschrieben. Sie sei keine Fachfrau für Strukturen im LSR, sie müsse gestehen, sie habe gar nicht gewusst, dass es einen Kontrollrat gibt. Im Rahmen des AC habe sie die Information erhalten, dass sich die Bewerber/innen über ihr Abschneiden erkundigen könnten. Das habe sie zweimal versucht, und zweimal sei ihr gesagt worden, sie solle abwarten. Sie habe nur gehört, sie sei weit hinter den beiden Mitbewerbern, sonst habe sie keine Mitteilungen erhalten. An einem Freitag habe sie ihre gesamten Bewerbungsunterlagen auf ihrem Tisch vorgefunden, und es sei ihr schriftlich mitgeteilt worden, dass sie eine Stellungnahme abgeben könne, wenn sie sich ungerecht behandelt fühle. Das habe sie nicht getan, weil sie die Unterlagen ihrer Mitbewerber nicht gekannt habe.

Auf die Frage, ob die Bewerber und Bewerberinnen auf die Möglichkeit, den Kontrollrat anzurufen hingewiesen würden, antwortete der Vertreter des LSR X, soweit er wisse, erfolge dies nicht direkt, aber man könne diese Möglichkeit der Verordnung des LSR entnehmen.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte wies darauf hin, dass A von Direktor ... ausgezeichnet beurteilt worden sei, und dass aus dem „Bericht zur Leistungsfeststellung“ herauszulesen sei, dass sie als Direktorin geeignet wäre.

Der Vertreter des LSR X führte aus, dass man von gleicher Eignung ausgehe, wenn die Differenz der von den Bewerber/innen erzielten Punkte nicht mehr als 3 % betrage. Der Abstand zwischen A und ihrem Mitbewerber sei aber größer, deshalb habe sie nicht an die erste Stelle gereicht werden können.

Auf die Frage, ob dem Unterrichtsministerium nur der Dreivorschlag übermittelt werde oder auch die Bewerbungsunterlagen, antwortete er, seines Wissens würden auch die Unterlagen übermittelt, zumindest die wesentlichsten, und außerdem könnten auf Nachfrage die entsprechenden Unterlagen nachgereicht werden.

Auf die Frage, in welcher Form die Überprüfung der Kenntnisse im Schul- und Dienstrecht erfolge, antwortete A, es sei eine Prüfung beim LSR zu absolvieren. In einem 1-stündigen Test seien 5 Fragen aus dem Schul- und 5 Fragen aus dem Dienstrecht zu beantworten. Sie habe 6 Fragen richtig beantwortet, der Kollege alle 10 Fragen.

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) 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 des LSR für X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Im Bereich des LSR für X erfolgt die Eignungsbeurteilung der Bewerber/innen um die Funktion eines Direktors/einer Direktorin einer allgemein bildenden höheren Schule anhand der in der entsprechenden Verordnung des LSR festgelegten Auswahlkriterien. Die Beurteilung erfolgt in Form einer Punktevergabe für die Bewertungsgruppen Berufsbiographie, Mitbestimmung, Assessment-Center, Kenntnisse im Schul- und Dienstrecht. Die Beschwerde von A richtet sich gegen die Punktevergabe im Bereich Berufsbiographie, wobei die Antragstellerin dem LSR nicht vorwirft, speziell ihrer Leistungen aus einem geschlechtsspezifischen Motiv anders bewertet zu haben als gleiche oder vergleichbare Leistungen ihres Mitbewerbers, sondern richtet sich ihre Kritik gegen die Festlegung der für „pädagogisch-wissenschaftlich-administrative Leistungen“ und für die Kinderbetreuungszeiten zu vergebenden Punkte. Bereits darin liege nach Ansicht der Antragstellerin eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes, es sei nämlich der „Erhebungsbogen“ auf eine männliche Berufslaufbahn abgestimmt.

Zum Vorwurf, dass für die „klassisch männlichen“ Tätigkeiten Sicherheitsvertrauensperson, Strahlenschutz- und Brandschutzbeauftragter Punkte vergeben werden, nicht aber für die Tätigkeit einer Jugend-Rot Kreuz-Referentin und für soziale Projekte ist Folgendes festzuhalten: Laut der Formulierung der „administrativen Hilfstätig-

keiten“ im Erhebungsbogen, nämlich „Sicherheitsvertrauensperson, Strahlenschutz- und Brandschutzbeauftragte/r“, sind weibliche Lehrkräfte von diesen Hilfstätigkeiten nicht ausgeschlossen. Der Senat kann daher nicht erkennen, dass in der Punktevergabe für diese Tätigkeiten eine generelle Benachteiligung von Lehrerinnen im Vergleich zu Lehrern liegt. Eine Diskriminierung von Frauen würde allerdings vorliegen, wenn sie in der Praxis von der Übernahme der Aufgaben „Sicherheitsvertrauensperson, Strahlenschutz- und Brandschutzbeauftragte/r“ ausgeschlossen würden. Im LSR ist man offenbar bei der Punktevergabe für „administrative Hilfstätigkeiten“ „streng“ nach dem „Katalog“ vorgegangen. Für Tätigkeiten, die in der Verordnung des LSR nicht als „administrative Hilfstätigkeiten“ qualifiziert sind (offenbar ist die Aufzählung taxativ), sind keine Punkte vergeben worden. Ebenso wenig wie A ihre Tätigkeit als Jugend-Rot Kreuz-Referentin angerechnet wurde, wurde B seine Tätigkeit als „Buchklubreferent“ angerechnet, und zwar mit dem Hinweis, diese Tätigkeit sei „nicht im Katalog“. Die Festlegung von Eignungskriterien ist grundsätzlich den Dienstbehörden vorbehalten, wobei allerdings die Auswahl der Kriterien nach sachlichen und eben nicht nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten vorzunehmen ist. Der Senat vermag nicht zu beurteilen, ob es sich bei der Tätigkeit „Jugend-Rot Kreuz-Referent/in“ (der Senat geht davon aus, dass Männer von dieser Tätigkeit nicht prinzipiell ausgeschlossen sind) um eine für die Beurteilung der Eignung zur Schuldirektorin/zum -direktor relevante „administrative Hilfstätigkeit“ handelt oder nicht, weshalb es sich erübrigt, Überlegungen darüber anzustellen, ob die Nichtanrechenbarkeit der Tätigkeit „Jugend-Rot Kreuz-Referent/in“ eine Diskriminierung von Bewerberinnen um die Stelle einer Direktorin darstellt. Es wird dem LSR jedenfalls empfohlen, den „Katalog“ der „administrativen Hilfstätigkeiten“ im Hinblick auf seine Vollständigkeit und auf allfällige der Aufnahme in den „Katalog“ zu Grunde liegende Differenzierungen zwischen „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Tätigkeiten zu prüfen.

Im Zusammenhang mit der Überlegung von A, sie habe den wesentlichen Teil der erreichten Punkte „komprimiert in rund 58% ihrer Gesamtdienstzeit erarbeitet, wohingegen die männlichen Mitbewerber während der gesamten Dienstzeit die Möglichkeit hatten, Tätigkeiten auszuüben, die bei der Bewertung von Relevanz sind“, weist der Senat darauf hin, dass dies auch für Frauen gilt, die keine Kinderbetreuungspflichten haben. Die Möglichkeiten, Punkte „zu sammeln“, reduzieren sich für

Frauen und Männer, die Karenzurlaub zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, gleichermaßen je nach der Dauer des Karenzurlaubes.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie habe errechnet, dass sie auf einen Durchschnittswert von 164 Punkten bzw. bei Einrechnung der Teilzeitbeschäftigung auf über 200 Punkte pro Jahr komme, ihr Mitbewerber hingegen nur auf 133 Punkte, es wäre richtiger, einen Durchschnitt zu berechnen und sich anzusehen, wie viele Punkte eine Frau erreichen hätte können, wenn sie nicht Karenzurlaub in Anspruch genommen hätte bzw. nicht teilzeitbeschäftigt gewesen wäre, ist festzuhalten, dass das Verfahren zur Ermittlung der Punkte im gegenständlichen Auswahlverfahren auf der Basis der geltenden Verordnung für Männer und Frauen gleichermaßen angewandt worden ist.

Zu den weiteren Beschwerdepunkten, nämlich dass die Arbeit am schulischen Jahrbuch im Rahmen der Bewertung der Berufsbiographie mit jeweils 10 Punkten für maximal 5 Jahre relativ geringen Niederschlag finde und für die Mitgestaltung diverser Schulfolder und Broschüren sowie für die Herausgabe eines Kalenders überhaupt keine Punkte vergeben worden seien, und dass auch die Vorarbeiten zum Entwurf eines Schulleitbildes nicht berücksichtigt worden seien, muss ebenfalls darauf verwiesen werden, dass für die genannten Aktivitäten in der Verordnung – für Männer und Frauen gleichermaßen geltend - keine Punkte vorgesehen sind.

Zum Vorbringen von A, sie hätte auch während ihrer Teilzeitbeschäftigung Klassenpräsidentin sein können, habe dies aber abgelehnt, nun würden ihr bei der Bewertung 30 Punkte fehlen, sowie zum Vorbringen, es wäre davon auszugehen gewesen, dass sie ohne Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes zur Kinderbetreuung 3 weitere Schuljahre Ordinariate gehabt hätte, es hätten ihr daher weitere 30 Punkte „gebührt“, stellt der Senat fest, dass die Nichtanrechnung von Tätigkeiten, die aller Wahrscheinlichkeit nach ausgeübt worden wären, nicht als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes angesehen werden können.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Punktevergabe in der Bewertungsgruppe Berufsbiographie entsprechend der geltenden Verordnung des LSR vorgenommen wurde. Es ergab sich im Verfahren vor der B-GBK kein Hinweis darauf, dass die diversen Tätigkeiten von A nach anderen Maßstäben beurteilt worden

wären als die Tätigkeiten ihrer Mitbewerber. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A im Rahmen des Verfahrens zur Erstellung des Dreivorschlages für die Besetzung der Stelle der Direktorin/des Direktors des BG/BRG Y liegt daher nicht vor.

Die im Zuge des Verfahrens vor der B-GBK von A geäußerten Bedenken betreffend die Punktevergabe für „typisch männliche“ bzw die Nichtberücksichtigung „typisch weiblicher“ Tätigkeiten sowie betreffend die – nach Meinung der Antragstellerin - zu geringe Punkteanzahl für Kinderbetreuungszeiten werden vom Senat zum Anlass für folgende Empfehlungen genommen:

Es wird dem LSR für X empfohlen,

- 1.) den „Katalog“ der „administrativen Hilfstätigkeiten“ im Hinblick auf allfällige der Aufnahme in den „Katalog“ zu Grunde liegende Differenzierungen zwischen „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Tätigkeiten zu prüfen und allenfalls im Sinne der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu ergänzen;
- 2.) die gegenständliche Verordnung im Hinblick auf die Berücksichtigung weiblicher Berufsbiographien zu prüfen, dh, sich speziell mit der Frage zu befassen, ob nicht auch durch „soziale“ Tätigkeiten Kompetenzen für das Amt der Direktorin/des Direktors einer Schule erworben werden und daher eine Punktevergabe geboten wäre;
- 3.) die Bewerberinnen und Bewerber um Leitungsfunktionen im Bereich des LSR über die Möglichkeit der Anrufung des Kontrollrates zu informieren.

Wien, im August 2009