

**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 bei der Reihung im Dreivorschlag zur Bestellung des Direktors/der Direktorin des BORG X, aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, jedenfalls aber das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages des Landesschulrates für ... (LSR) stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes 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. Die Antragstellerin führte aus, sie habe, nachdem sie Akteneinsicht genommen habe, festgestellt, dass sie an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Direktorenstelle am BORG X gereiht worden sei. Sie sei der Ansicht, dass sie zumindest gleich qualifiziert sei wie der erstgereimte Bewerber B. Das Frauenförderungsgebot wäre anzuwenden gewesen, da der Anteil der Schulleiterinnen im AHS-Bereich lediglich 18 % betrage, der Anteil der Lehrerinnen liege bei 61 %. Auf die Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes angesprochen habe ihr ... im Landtag geantwortet, dass dieses „im Land nicht zählt, sondern nur beim Bund“. Zur Beurteilung ihrer Eignung aufgrund der Bewerbungsunterlagen führte A aus, dass viele ihrer Aktivitäten nicht berücksichtigt oder nicht entsprechend bewertet worden seien, im Falle von B seien alle Aktivitäten angeführt worden. Sie habe in vielen Bereichen Führungserfahrung erworben. Sie sei seit 30 Jahren Klassenvorständin, B sei nur wenige Jahre Klassenvorstand gewesen. Sie sei Mitglied des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses (GBA), Mitglied des Schulgemeinschaftsausschusses (SGA) und Mitglied des Dienststellenausschusses (DA) gewesen, und sie habe zwei Elternvereine geleitet. Ihre Erfahrungen im schulpolitischen Umfeld seien wesentlich umfassender als jene von B. Weiters sei sie die Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit an ihrer Schule gewesen, habe Sport- und Projektwochen geleitet, im Rahmen der Schulpartnerschaft mit dem Gymnasium Y die Organisation der Projekte und die gegenseitigen Besuche gemanagt, Theaterfahrten organisiert. Sie sei für die Redaktion des Jahrbuches zuständig, führe als Kustos die Klassenbibliothek, bei zahlreichen schulübergreifenden Projekten habe sie die Initiative und die Durchführung übernommen. In vielen Bereichen habe sie auch die budgetäre Verantwortung getragen, wodurch sie Erfahrungen, die für einen Direktor/eine Direktorin von großer Bedeutung seien, erworben habe. Zusammenfassend könne gesagt werden, dass sie im administrativen Bereich wesentlich mehr geleistet habe als B.

Bezüglich der pädagogischen Aufgaben führte die Antragstellerin aus, dass sie Deutsch, Geschichte und politische Bildung, Bühnenspiel, die Wahlpflichtfächer Deutsch und Geschichte und Kommunikation und Präsentation unterrichte, während B ausschließlich Religion unterrichte. Aufgrund ihrer vielfältigen Unterrichtstätigkeit habe sie einen besonders guten Einblick in die pädagogischen Probleme – im Zu-

sammenhang mit Schularbeiten, der Matura, der Leistungsfeststellung und der Schülermotivation - der Schule bekommen. Sie unterrichtete jedes Jahr vier oder fünf Schularbeitsklassen in Deutsch, und zwar ausschließlich in der Oberstufe. Sie könne daher 12.000 korrigierte Schularbeiten, ebenso viele Verbesserungen von Hausübungen, 1.000 Klausurarbeiten und 500 Maturanten/Maturantinnen bei der mündlichen Matura vorweisen. Sowohl in Geschichte, als auch in Deutsch habe sie zahlreiche Projekte und Projektwochen organisiert und Projektarbeiten initiiert. Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen im pädagogischen Bereich seien deutlich größer als jene von B, der nie Probleme, die sich im Zusammenhang mit einem schriftlichen Gegenstand ergeben, lösen und nie Schüler/Schülerinnen zu einer schriftlich Matura führen habe müssen.

Sie habe die Schüler/Schülerinnen sogar motivieren können, sich in ihrer Freizeit zu engagieren. Im Bereich des Unterrichtsfaches Bühnenspiel habe sie die Schüler und Schülerinnen soweit begeistern können, dass sie in ihrer Freizeit für zahlreiche Aufführungen geprobt haben. Sie habe die Ausbildung für das Unterrichtsfach „Kommunikation und Präsentation“ abgeschlossen und dieses Fach mit großem Erfolg unterrichtet.

Zu ihrer Beurteilung durch den Landesschulinspektor (LSI) führte A Folgendes aus: Der LSI habe die Aussage getroffen, dass gruppendedynamische Prozesse zu wenig berücksichtigt worden seien, wobei er nicht ausgeführt habe, worauf sich die Feststellung beziehe. Abgesehen davon stehe diese Feststellung im Widerspruch zur Abstimmung des DA. Die Kolleg/innen hätten nämlich festgehalten, dass sie teamfähig sei, über sachliche und menschliche Kompetenz verfüge, zielorientiert und dynamisch sei und Innovationsbereitschaft und gute Schulkenntnis habe. Vom SGA sei sie an die erste Stelle gereiht worden.

Zum Anhörungsverfahren führte die Antragstellerin aus, dass bei der Beschreibung der Kriterien „kommunikative Kompetenz“ und „strategische Planung, Organisation, Administration“ nicht klar sei, was zur Erfüllung der Anforderung „über alle Maßen“ gefehlt habe. Bezüglich des „Konfliktmanagements“ habe man die Aussage getroffen, „Es bleibt ... offen, wie sie ihr Wissen in konkreten Situationen umsetzen würde“. Diese Feststellung verstehe sie insofern nicht, als nicht klar sei, wie sie dieses Wissen ohne konkrete Situation nachweisen hätte sollen. Zur Feststellung zum Punkt „Mitarbeiterführung und Beratungskompetenz“, nämlich sie finde es nicht notwendig, „andere Personenkreise“ heranzuziehen, wenn das Problem im Umfeld der Schule

gelöst werden könne, könne sie nur sagen, dass sie sehr wohl Eltern, Schüler und den LSI mit einbeziehe.

Dem Antrag von A waren folgende Unterlagen angeschlossen: Die Reihung des SGA und das Votum des DA (beide zu Gunsten von A); „ergänzende Bemerkungen“ vom LSI zu den Stellungnahmen des SGA und des DA; eine „grundsätzliche Information zum Auswahlverfahren für schulische Leitungsfunktionen im bundeskompetenzlichen Bereich in ...“ des Institutes für Unternehmensberatung

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der LSR für ... mit ... die Ausschreibung für die gegenständliche Funktion, die Bewerbungen von A und B inklusive der Erhebungsbögen, die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers durch den LSI, die Zusammenfassung des „Beobachtergesprächs“ (Unternehmensberatung D.) mit der Bewerberin und dem Bewerber, das Protokoll zur Sitzung des Kollegiums des LSR für ... am ... inkl. Dreivorschlag sowie die Stellungnahme vom LSI zum Antrag. Zum Vorbringen von A bezüglich des Anhörungsverfahrens, nämlich dass aus der Beschreibung der Teilaspekte „kommunikative Kompetenz“ und „strategische Planung, Organisation, Administration“ nicht hervorgehe, was für eine Bewertung „über alle Maßen erfüllt“ gefehlt habe, führte der LSI aus, dass „bei offenen Fragestellungen eine katalogartige Auflistung von möglichen individuellen Antworten nicht zu leisten“ sei. Die Beschreibung „ihre Ausführungen sind zum Teil sehr ausführlich“ deute jedenfalls darauf hin, dass A in ihrer 32-minütigen Fragebeantwortung (vorgegebener Zeitrahmen 20 Minuten) eine klare Strukturierung und Gewichtung ihrer Antworten, die sie zudem zum großen Teil aus einer Unterlage vorgelesen habe, vermissen habe lassen. Bei der Frage zur Administration habe A „konfus“ gewirkt, z. B. habe sie „sich in Widersprüche bezüglich gesetzlicher Grundlagen und ‚Usus an Schulen‘ verwickelt“. Ihr Vorschlag, in stressigen Zeiten die Administration „zuzusperren“, erfülle die Vorgabe, administrative Aufgaben so effizient wie möglich zu organisieren und Prioritäten zu setzen nicht hinreichend.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, dass bei der Beantwortung der Frage zum Konfliktmanagement keine konkrete Situation vorgelegen habe, führte der LSI aus, dass dies nicht richtig sei, es sei konkret die Frage gestellt worden, wie sie als Direktorin reagieren würde, wenn sie zwei Halbtagssekretärinnen hätte, die beide nur am Vormittag eingesetzt werden wollten.

Zusammenfassend sei zum Anhörungsverfahren zu sagen, dass A nur einmal mit dem Kalkül „über alle Maßen“ versehen worden sei, B dagegen fünfmal. A habe von 21 möglichen 13 Punkte erzielt, B 19 Punkte.

Zum Vorbringen von A, dass viele ihrer Aktivitäten nicht gewertet worden seien, führte der LSI Folgendes aus: Wenn A argumentiere, sie habe die Funktion eines Klassenvorstands länger ausgeübt als B und sei „darin deutlich besser geeignet“, so sei dazu festzuhalten, dass „die Ansprüche an die Qualität einer Schulleitung nicht mit jenen des sicher verantwortungsvollen Postens eines Klassenvorstands zu vergleichen“ seien.

A habe weiters ausgeführt, dass sie „leitend“ tätig gewesen sei, sie habe dann aber drei Bereiche erwähnt, in denen sie nur Mitglied eines Gremiums gewesen sei. Diese Verwechslung von Leitungsfunktion und Funktion in einem Gremium sei ihr auch bei der Anhörung passiert, wo sie davon gesprochen habe, den SGA bzw. die Schulpartnerschaft „geleitet zu haben“, die Leitung sei aber „per legem Aufgabe des Schulleiters“.

Zur Behauptung der Antragstellerin, ihre Erfahrungen „im schulpolitischen Umfeld seien wesentlich umfassender als die des Kollegen B“, sei darauf hingewiesen, dass B ebenfalls Mitglied des SGA und des DA gewesen sei und er drei Jahre den GBA geleitet habe. Zudem sei „die wesentliche Verantwortung zu betonen, die B als Leiter der AG für Religionslehrer seit fast 15 Jahren übernommen hat“.

Zur Behauptung der Antragstellerin, im administrativen Bereich wesentlich mehr geleistet zu haben als Kollege ..., führte der LSI aus, dass sich B im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zumindest in gleichem Maße verdient gemacht habe wie A, v. a. durch die Organisation der Feiern am Schulschluss und Schulanfang. Weiters habe auch er schulrelevante Publikationen, z.B. im Jahresbericht der Schule, vorzuweisen. Wie A habe auch B Projektwochen geleitet. Was die Führung eines Kustodiats betreffe, so sei jenes der „Klassenbibliothek“ (nicht Schulbibliothek!) vom Aufwand und auch von der finanziellen Verantwortung her klar unter jenes zu stellen, das B seit mehr als zehn Jahren betreute, nämlich die „Audiovisuelle Sammlung“ (Verantwortung für den gesamten Bereich der elektronischen Medien).

Zusammenfassend sei zum Bereich „Führungsaufgaben/Administration“ festzuhalten, dass „B zumindest ebensoviel Engagement aufbringt wie A. Durch die Führung einer schul- und schulstandortübergreifenden AG seit fast 15 Jahren und die Betreuung des umfangreichen fachfremden Kustodiats „AV“ über 10 Jahre hat er jedoch mehr (auch budgetäre)

Verantwortung übernommen und größere Erfahrungen gesammelt als A durch ihre im Wesentlichen auf ihre Schule und ihre Fächer beschränkten Aktivitäten.“

Zum Vorbringen von A, dass die Feststellung, sie nehme manchmal zu wenig Rücksicht auf gruppensdynamische Prozesse, nicht nachvollziehbar sei, führte der LSI aus, dass sich seine Aussage auf die von A während der Anhörung gemachten Äußerungen beziehe, bei der sie bei verschiedenen Fragestellungen ihre eigene Person in den Vordergrund gestellt und auf die für die Bewältigung von Problemen und Durchführung von komplexen Aufgaben notwendige und zielführende Zusammenarbeit mit anderen verzichtet habe. So habe sie etwa gesagt: „i c h leitete Schulgemeinschaftsausschuss“; „i c h habe Wettbewerbe gewonnen“; „i c h habe Schulen vorgestellt“; „w i r haben Schulumbau gemacht“; „ich möchte omnipräsent sein“. Eine ähnliche Beobachtung habe im Übrigen auch die Leiterin der Anhörung gemacht, wenn sie schreibe „A geht nicht darauf ein, dass für die Bearbeitung der Probleme im Lehrerteam auch andere Personen und Personengruppen mit einbezogen werden sollten. Ihre Hilfestellung konzentriert sich auf einen eng umrissenen Personenkreis“.

Zur von A „implizit getätigten Aussage“, nur Personen, welche Schularbeitsfächer unterricht(et)en, seien für Leitungsaufgaben prädestiniert, führte der LSI aus, dass diese „eine Herabwürdigung der Leistungen von zahlreichen verdienten Direktorinnen und Direktoren darstellt, die wie B ‚nur‘ Religion u. Ä. unterrichten!“ Auch die Aussage betreffend die vielen Maturantinnen und Maturanten gehe ins Leere, da auch B praktisch jedes Jahr zahlreiche Schüler/innen zur und durch die Reifeprüfung geführt habe. Ähnliches gelte für die Betreuung von Wahlpflichtfächern.

Zusammenfassend sei zu sagen, „dass B seinen pädagogischen Aufgaben mit mindestens ebenso großem Engagement und Einsatz nachgekommen ist wie A. Die von A getätigte Aussage, ein Schulleiter/eine Schulleiterin müsse „sich mit allen pädagogischen Problemen auseinandersetzen“, ist richtig. Wenn sie diese „Probleme“ aber ... auf die Korrektur von Hausübungen und Schularbeiten und auf das Rekrutieren von Maturantinnen und Maturanten sowie die Installierung von Wahlpflichtfächern reduziert, zeigt sie eine sehr mangelhafte Vorstellung von den Anforderungen an einen Schulleiter/eine Schulleiterin.“

Zu den „besonderen Fähigkeiten“ sei zu sagen, dass A die Unterrichtsfächer („eigentlich unverbindliche Übungen“) „Bühnenspiel“ sowie „Kommunikation und Präsentation“ ins Treffen geführt habe. Dem sei entgegenzuhalten, dass B die mehrsemestrige Ausbildung „E...“ absolviert und damit ein wichtiges und für das Profil der AHS neues Unterrichtsfach abdecken könne.

Zusammenfassend hielt der LSI Folgendes fest: „Die Vorwürfe der Ungleichbehandlung, ..., gründen sich zum größten Teil auf verkürzte, verzerrte, zum Teil auch unrichtige Aussagen. In keinem Bereich und in keiner Teilkompetenz ist erkennbar, dass A über größere Fähigkeiten als Herr B verfügt, in den für die Führungsqualität relevanten ist B klar überlegen. Im Zuge des Anhörungsverfahrens bzw. in der Bewertung von befugten Personen und Institutionen kommt deutlich zum Ausdruck, dass Herr B für die Leitung des BORG X geeigneter ist als A.“

Die Beurteilung vom LSI (vom ...) betreffend B lautete:

„...B unterrichtet seit seinem Eintritt in den Schuldienst ... mit größtem pädagogischem Erfolg das Fach „Katholische Religion“ am BG/BRG X. Parameter dieser ertragreichen Unterrichtstätigkeit ist zunächst innerschulisch der Umstand, dass es B gelingt, eine große Anzahl von Schülerinnen und Schülern für das Wahlpflichtfach „Religion“ zu begeistern und eine hohe Rate an Maturantinnen und Maturanten zu rekrutieren. Von Seiten des Dienstgebers wurde dem durch eine ausgezeichnete Dienstbeurteilung im Jahre ... Rechnung getragen. Außerschulisch wird auf diese überdurchschnittliche Fähigkeit seit nunmehr ... Jahren durch die Übertragung der Leitung der AG der Religionslehrer an höheren Schulen in der Diözese ... zurückgegriffen. Dass B hier keine starre dogmatische Haltung einnimmt, beweist der Umstand, dass er seit ... Teilnehmer des Ausbildungslehrgangs für Ethiklehrer ist und immer den Dialog zwischen den einzelnen Gruppierungen des Lehrgangs sucht und forciert.

Aufgrund seiner außergewöhnlichen Fähigkeiten ist B seit vielen Jahren in weiterem Umfeld der Schule in die Aus- und Weiterbildung der Lehrerschaft eingebunden: Er unterrichtete am Seminar für kirchliche Berufe in ..., lehrt an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule in X, ist Betreuungslehrer für Unterrichtspraktikanten und seit fast zwei Jahrzehnten Mitglied der Interdiözesanen Lehrbuchkonferenz.

Sein umfassendes Engagement innerhalb der Schulgemeinschaft äußert sich in verschiedenen zusätzlichen Funktionen. Er übte die Funktion des Vorsitzenden des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses aus, war Mitglied des Dienststellenausschusses und als Lehrervertreter Mitglied des Schulgemeinschaftsausschusses. Größte Verdienste für das Funktionieren der Infrastruktur seiner Schule erwarb sich B durch die jahrelange kompetente Leitung des Kustodiats für AV-Medien.

Administrative Erfahrungen konnte sich B in der Ausübung des Amtes als Klassenvorstand, als Organisator von zahlreichen Schulfeiern und v.a. als langjähriger Ballobmann aneignen.

Führungsqualitäten legte er in verschiedenen schulischen, studentischen wie religiösen Vertretungen ebenso an den Tag wie als Obmann der

All die genannten Aktivitäten von B sind ausgehend von einem tiefgehenden humanen Menschenbild geprägt durch größtes Verständnis für die ...te, Wünsche und Sorgen des Einzelnen, aber auch durch die Fokussierung auf das Wohl der Gemeinschaft. In diesem Sinne war und ist B in kritischen Situationen im schulischen wie persönlichen Bereich ein gesuchter Ansprechpartner und ein erfolgreicher Mittler zwischen Schulpartnern. In den Mittelpunkt seiner Bestrebungen stellt B den Menschen: So initiierte er an seiner Schule die Schulsozialarbeit als fixe Einrichtung und trägt außerschulisch als Mitglied des Kuratoriums der Caritas ... Verantwortung für die Schwerpunkte und Zielsetzungen dieser Organisation.

Was Schulentwicklung betrifft, steht B einerseits voll und ganz hinter dem Bildungsideal eines Gymnasiums und konkret hinter einem BORG als „Schule der Vielfalt“. Andererseits sieht er die aktuelle Diskussion um das Bildungssystem als spannende Herausforderung, konkret auf das BORG und den Schulstandort X bezogen auch in Hinblick auf die beginnende Kooperation mit der HS ... im Rahmen des Schulmodells der ... Mittelschule. Seine langjährigen Erfahrungen im Bereich der Kommunikation und Menschführung sollten im dabei ebenso behilflich sein wie seine authentisch wirkende Begeisterungsfähigkeit und hohe Sozialkompetenz.

Vor diesem beruflichen und persönlichen Hintergrund erscheint B als Leiter einer Allgemeinbildenden Höheren Schule als hervorragend geeignet....“

Die Beurteilung des LSI (vom ...) betreffend A lautete:

„... A unterrichtet seit ... mit großem persönlichem Engagement und erkennbaren Erträgen für ihre Schülerinnen und Schüler die Fächer Deutsch sowie Geschichte und Sozialkunde/Politische Bildung am BORG X. Um ihren Unterricht auf den letzten fachlichen und methodischen Stand zu bringen, besucht sie regelmäßig einschlägige Veranstaltungen zur Lehrerfortbildung. Ihre unterrichtlichen Erfahrungen gibt sie seit Jahren erfolgreich im Rahmen des Schul- und Unterrichtspraktikums an junge Lehrkräfte weiter. Der Dienstgeber würdigte diese vorbildliche pädagogische Arbeit auf mehreren Ebenen durch eine ausgezeichnete Dienstbeschreibung im Jahre ... sowie durch die Verleihung des Berufstitels „Oberstudienrätin“ im Jahre ...

Auch außerschulisch stellt A ihre fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten und Erfahrungen in den Dienst der Allgemeinheit: Seit ... ist sie Kontaktfrau und besucht regelmäßig die öster-

reichweiten Seminare, sie ist mit großem Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung (Berufsreifeprüfung) tätig und setzte verschiedene Initiativen auf literarischem Gebiet.

Verdienstvolle Tätigkeiten von A im Rahmen der Schulpartnerschaft äußerten sich in ihrem Engagement als Mitglied der Lehrervertretung im Schulgemeinschaftsausschuss sowie in ihrer umfassenden Arbeit als Mitglied der Impulsgruppe zur Schulentwicklung. Sie war beteiligt an der Initiative einer bis heute bestehenden Schulpartnerschaft mit dem Gymnasium Yund leistete immer wieder wertvolle Beiträge in der Öffentlichkeitsarbeit (wie durch das schulübergreifende Projekt „...“).

Wichtige Erfahrungen im administrativen und organisatorischen Ablauf einer Schule erwarb sich A in ihrer jahrzehntelangen Funktion eines Klassenvorstands, bei der Leitung und Durchführung div. Projektwochen und Schulveranstaltungen, v.a. aber durch ihre hervorragende und erfolgreiche Organisation zahlreicher Schulbälle. Sie gab auch den Startschuss zur Einführung eines „Jahrbuches“ und betreut zusammen mit anderen Kolleginnen und Kollegen den „Tag der offenen Tür“.

Was den Führungsstil von A betrifft, so scheut sie bei Teamaktivitäten nicht davor zurück, Verantwortung zu übernehmen. Auch wenn im Fokus ihrer Bemühungen dabei immer sowohl der Nutzen für die Schule als auch die Interessen der beteiligten Partner, bes. jene der Schülerinnen und Schüler stehen, so nimmt sie auf gruppensdynamische Prozesse manchmal zu wenig Rücksicht.

As Beiträge zur Schulentwicklung sind vielfältig: Neben der bereits erwähnten intensiven Mitarbeit an der Impulsgruppe sind positiv hervorzuheben die Initiative für „Soziales Lernen“, ihr Einsatz im Zusammenhang mit der Etablierung der Übergangsklasse sowie vielfältige Ansätze zu einer gemeinsamen Schärfung des Schulprofils. In diesem Sinne möchte A auch die Schulentwicklung nach innen (Vielfalt der Zweige) als auch nach außen (Verankerung im öffentlichen Bewusstsein) weiterführen.

Durch ihre vielfältigen Aktivitäten und Erfahrungen in verschiedensten Bereichen des schulischen Lebens erscheint A als Schulleiterin gut vorstellbar. ...“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, sie habe sich nach dem Hearing nach der Reihung erkundigt und der zuständige Klubobmann habe ihr mitgeteilt, dass sie beim Hearing gut gewesen sei, dass es aber einen noch besseren Bewerber gegeben habe. Auf ihren Hinweis auf das Frauenförderungsgebot habe sie die Antwort bekommen, diese Regelung möge für die Ministerin gelten, nicht aber für den LSR. Es erscheine ihr diskriminierend, dass

Frauen zwar zur Bewerbung eingeladen werden, es dann aber heiÙe, das Frauenförderungsgebot gelte nicht. Nachdem sie Akteneinsicht genommen habe, sei sie zu dem Ergebnis gekommen, dass sie jedenfalls gleich geeignet sei wie der erstgereichte Bewerber, in manchen Bereichen glaube sie, besser geeignet zu sein.

Der Vertreter des Dienstgebers Landesschulratsdirektor V führte aus, dass A aufgrund des Dreiervorschlages des Kollegiums nicht diskriminiert sein könne, denn die Ministerin/der Minister sei an den Vorschlag des Kollegiums nicht gebunden. Vor dem Kollegiumsbeschluss würden Anhörungsgespräche zur Beurteilung von 7 Kompetenzen geführt. Die Anhörung finde vor der Bewerbergruppe, bestehend aus dem amtsfhrenden Präsidenten des LSR, dem Vizepräsidenten, je einem Vertreter der Politik, dem Landesschulratsdirektor, dem zuständigen LSI und dem Vorsitzenden des Fachausschusses, und vor der Zuhrergruppe, bestehend aus Vertretern des SGA und des DA, statt.

Auf die Frage, ob auch eine Vertreterin/ein Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen teilnehme, antwortete V mit nein.

Auf die Feststellung des Senates, dass das Assessmentcenter (AC) sehr hoch bewertet worden sei, und auf die Frage, wie die anderen Teile, also die Berufsbiographie und die daraus ableitbaren organisatorischen, administrativen und pädagogischen Aufgaben beurteilt würden, antwortete V, dass alle Kollegiumsmitglieder die Unterlagen bekämen. Die Schulaufsicht erstatte ein Gutachten aus pädagogischer Sicht. Aufgrund der Unterlagen würden die sonstigen Tätigkeiten der Bewerber und Bewerberinnen geprüft. Die Kollegiumsmitglieder würden sich aus den gesamten Unterlagen ein Bild machen, wie sie die Erfüllung der Kriterien gewichten, sei nicht Sache des LSR.

Auf die Frage, ob es keine vorgegebene prozentmÙige Gewichtung des AC, der Berufsbiographie und der Beurteilung des SGA gebe, antwortete V, so eine Gewichtung gebe es nicht. Auf die Frage, ob es richtig sei, dass daher in einem Auswahlverfahren die Berufsbiographie entscheidend sein könne, in einem anderen die Stellungnahme des SGA, und wieder in einem anderen das Ergebnis des AC, antwortete V, so könne man das nicht sehen. Es gebe ja das Gesetz, und der Verwaltungsgerechtshof habe ein striktes Punktesystem, wie es der LSR für ... gehabt habe, für nicht zulässig erklärt.

Auf die Frage, ob er eine Gleichwertigkeit von A und B im Bereich der administrativen Kompetenzen sehe, führte V aus, er könne dazu nichts sagen, er sei nicht

stimmberechtigtes Mitglied des Kollegiums, er sei nur für die Aufbereitung der Unterlagen zuständig. Die Unterlagen würden so aufbereitet, dass eine Entscheidung gemäß § 207f BDG möglich sei.

A führte aus, sie meine, dass in der Beschreibung ihrer administrativen Kompetenzen einiges übersehen worden sei. Bei B sei angeführt worden, dass er im DA gewesen sei, bei ihr nicht, obwohl sie diesen sogar ‚geleitet‘ habe. Bei B sei angeführt worden, dass er im GBA gewesen sei, bei ihr nicht. Es sei nicht angeführt gewesen, dass sie Obfrau von zwei Elternvereinen gewesen sei. Sie habe in ihrer Bewerbung angeführt, dass sie schon sehr lange die Fachgruppe Deutsch und die Klassenbibliothek leite, diese Punkte würden aber in ihrer Beschreibung nicht aufscheinen. Bei B sei angeführt worden, dass er mit größtem pädagogischem Erfolg unterrichte. B unterrichte Religion, und dieses Fach sei schwer mit ihren Fächern zu vergleichen. Bei B sei angeführt worden, er könne die Schüler so begeistern, dass sie bei ihm maturieren, sie aber müsse die Schüler zur Matura führen, und sie habe auch sehr viele mündliche Maturanten. Betreffend B sei angeführt worden, er führe die Schüler ins Wahlpflichtfach, dass sie im Wahlpflichtfach ebenfalls sehr viele Schülerinnen und Schüler habe, sei nicht angeführt worden. Weiters sei nicht erwähnt worden, dass sie die Ausbildung „Kommunikation und Präsentation“ absolviert und in diesem Fach auch sehr viele Schüler und Schülerinnen habe. Es handle sich um ein wesentliches Fach, denn es sei wichtig, dass sich die ... Leute im späteren Berufsleben gut präsentieren können. Dass B noch in der Ausbildung zum Ethiklehrer sei, sei angeführt worden. Die beiden Ausbildungen seien zwar nicht direkt vergleichbar, weil die Ethikausbildung länger dauere, sie setze aber ihre Kenntnisse aus ihrer Ausbildung bereits um. Bei der Rede zur Verleihung des Titels Oberstudienrätin habe sie der LSI in den höchsten Tönen gelobt, und der Direktor habe sich dem Lob angeschlossen und gesagt, dass sie seit 30 Jahren „der Motor dieser Schule“ sei. Sie habe vieles vorangetrieben, ein Problem sei wahrscheinlich, dass sie öfter „quer denke“, das werde vor allem bei Frauen als Problem angesehen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, nach Durchsicht der Unterlagen habe sie den Eindruck, dass die Eignungskriterien nicht gleich gewichtet worden seien. Im AC habe zwar B in einigen Teilen etwas besser abgeschnitten, es hätte aber auch berücksichtigt werden müssen, dass die Schulpartner eine klare Präferenz für A zum Ausdruck gebracht haben.

V replizierte darauf, dass nicht jedes Detail im Gutachten erwähnt werden könne. Wenn der LSI sage, dass B pädagogischen Erfolg habe, könne man darin keine Diskriminierung von A sehen. Zu den SGA-Beschlüssen sei zu sagen, dass in der Form abgestimmt werde, dass man einfach zum Ausdruck bringe, wer einem am liebsten sei, es werde nicht nach den Kriterien des BDG abgestimmt. Der LSR sei auch nicht an eine Abstimmung über die Beliebtheit einer Kandidatin/eines Kandidaten gebunden bzw. könne er nicht darauf Rücksicht nehmen.

Auf die Frage, ob man von einer „gleichen Gewichtung“ der Qualifikationen sprechen könne, wenn bei B vermerkt sei, dass er in seiner Tätigkeit als Klassenvorstand usw. und als Obmann der „ganz spezifische Kenntnisse im Führungsbereich erworben“ habe, und bei A die Formulierung laute, sie habe als Klassenvorständin usw. „gewisse Führungsaufgaben erledigt“, antwortete V, B habe über die Tätigkeit als Klassenvorstand hinaus noch andere Führungsaufgaben wahrgenommen, er sei auch noch Leiter der ARGE Religionslehrer gewesen usw.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte merkte an, dass Kompetenzen, die jemand aus einer politischen Tätigkeit habe, nicht als Qualifikation für die Leitung einer Schule herangezogen werden sollten. Dieser Umstand sei aber im gegenständlichen Verfahren explizit angeführt worden.

Auf den Hinweis, dass verschiedene Tätigkeiten von A nicht angeführt worden seien, replizierte V, dass man, wenn man alle Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers durchgehe, noch einige Tätigkeiten finden werde, die sich nicht in der Bewertung wiederfinden. Auch bei B sei nicht alles vermerkt, was er gemacht habe. Es sei einfach aus administrativen Gründen notwendig, alles zusammenzufassen, und zwar aufgrund des Gutachtens der Firma D. und aufgrund der Stellungnahme des LSI. Das Kollegium des LSR habe sich damit beschäftigt und sei zu der Entscheidung gekommen, dass B der besser geeignete Bewerber sei. Die Entscheidung sei einstimmig ausgefallen, darauf weise er ausdrücklich hin.

Auf die Frage von Gleichbehandlungsbeauftragten, ob im Kollegium auch die Meinung der Schulpartner diskutiert werde, antwortete V, selbstverständlich. Er weise darauf hin, dass die Schulpartner ihre Stellungnahmen ohne Begründung abgegeben haben.

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 des LSR für ... 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.

Gemäß § 207f Abs 1 BDG kommen für die Auswahl von Bewerber/innen um eine Schulleitungsfunktion jene in Betracht, die

1. die in der Ausschreibung angeführten Ernennungserfordernisse erfüllen und
2. eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen haben.

Gemäß § 207f Abs 2 BDG sind im Falle, dass mehrere Bewerber/innen die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllen, folgende Bewerber/innen für die Besetzung der Planstelle heranzuziehen:

1. zunächst jene, die die in der Ausschreibung 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 Schulenam 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 jene, die gemäß § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bevorzugt zu bestellen sind.

Gemäß dem Erlass des Kollegiums des LSR für ... vom 3... hat eine Anhörung stattgefunden, im Rahmen der sich das Bewertungsteam einen Eindruck über die fachübergreifenden Managementfähigkeiten der Bewerber/innen bildet.

In der Ausschreibung war die Erfüllung der allgemeinen Anstellungserfordernisse und der besonderen Erfordernisse der Ziffer 23.1 Abs. 1 und 7 der Anlage 1 zum BDG verlangt sowie eine mindestens 6-jährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen. Diese Voraussetzungen erfüllen die Bewerberin und der Bewerber. Weiters war die Fähigkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben verlangt, Erfahrungen im Projektmanagement und eine mindestens 3-jährige Verwendung an einer AHS waren gewünscht.

Laut Erhebungsbogen hatten die Bewerber/innen folgende Angaben zu machen (neben Angaben zur Motivation, zu den Stärken und Schwächen, zu ihren Vorstellungen über die Funktionsausübung): Unter Punkt II: besondere Tätigkeiten im Hinblick auf die fachliche, pädagogische und organisatorische Eignung; unter Punkt III: besondere Tätigkeiten im Hinblick auf die administrative Eignung; unter Punkt VII: Führungserfahrungen; unter Punkt VIII: Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten.

Der LSI wertete (in seinen Ausführungen vom ..., die im Wesentlichen mit den Ausführungen im Dreivorschlag übereinstimmen) die pädagogischen Fähigkeiten von B im Wesentlichen aufgrund dessen „sehr erfolgreichem“ Unterricht im Fach Religion als sehr positiv. Einen Nachweis der pädagogischen Fähigkeiten sah der LSI auch in dem Umstand, dass B im „weiteren schulischen Umfeld“ (an kirchlichen Institutionen) „in die Aus- und Weiterbildung der Lehrerschaft eingebunden“ ist.

Auch die pädagogischen Fähigkeiten von A beurteilte der LSI sehr positiv. Er führte ihr großes Engagement im Unterricht der Fächer Deutsch und Geschichte und Sozialkunde/Politische Bildung an und ihre erfolgreiche Tätigkeit im Rahmen des Schul- und Unterrichtspraktikums. An außerschulischen Aktivitäten nannte der LSI A's Engagement im Bereich der Erwachsenenbildung (Berufsreifeprüfung), die Tätigkeit der Kontaktfrau sowie Initiativen auf literarischem Gebiet.

Diesen Ausführungen ist nicht zu entnehmen, dass sich die Bewerberin und der Bewerber hinsichtlich ihrer fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten unterscheiden würden. Wohl aber ist bereits aus der Beurteilung dieses Kriteriums eine gewisse Präferenz für B erkennbar. Während nämlich die Tätigkeiten von A zwar würdigend, aber wertneutral aufgezählt sind, ist die Aufzählung der Tätigkeiten von B mit einer positiven Beurteilung seiner Persönlichkeit verbunden. So heißt es etwa, dass A ihre fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten und Erfahrungen auch außerschulisch in den Dienst der Allgemeinheit stelle, während die Fähigkeiten von B als „außergewöhnlich“ bezeichnet werden. Weiters ist festgehalten, dass B „keine starre dogmatische Haltung einnimmt“ und „immer den Dialog zwischen den einzelnen Gruppierungen (des ...lehrgangs) sucht und forciert“.

Im Zusammenhang mit den Aktivitäten im Rahmen der Schulpartnerschaft führte der LSI an, dass B Vorsitzender des GBA sei und er weiters Mitglied des DA und des SGA gewesen sei. A betreffend hieß es, dass sie Mitglied des SGA und der Impulsgruppe zur Schulentwicklung gewesen und an der Initiative der Schulpartnerschaft mit dem Gymnasium Kromeriz beteiligt gewesen sei (A nimmt noch immer Aufgaben im Rahmen dieser Schulpartnerschaft wahr und sie wahr auch Vorsitzende des DA), weiters habe sie Beiträge in der Öffentlichkeitsarbeit geleistet. B betreffend wurde weiters angeführt, dass er „durch die jahrelange kompetente Leitung des Kustodiats für AV-Medien größte(!) Verdienste für das Funktionieren der Infrastruktur seiner Schule“ erworben habe. Diese Anmerkung an dieser Stelle ist insofern bemerkenswert als laut Erhebungsbogen die Innehabung eines Kustodiats in den administrativen Bereich fällt und der LSI auf diesen im Folgenden auch eigens einging. Bemerkenswert ist aber auch die Formulierung. In den zahlreichen Verfahren der B-GBK im Zusammenhang mit der Besetzung von Schulleitungsfunktionen wurde noch nie ein Kustodiat mit dem Funktionieren der Infrastruktur einer (ganzen) Schule in Verbindung gebracht. Es ist also nicht zu übersehen, dass B's Tätigkeiten gegenüber jenen der Antragstellerin hervorgehoben werden.

Zu diesen Ausführungen, die – wie gesagt – eine Präferenz für B erkennen lassen, aber keine konkrete (vergleichende) Aussage über die jeweilige Eignung in fachlicher, pädagogischer und organisatorischer Hinsicht enthalten, ist überdies noch Folgendes festzuhalten: Die Eignung von A und B war selbstverständlich anhand der Angaben unter Punkt II, der wiederum in die Ziffern a bis I unterteilt war, des Erhebungsbogens zu beurteilen. Zum Wesen eines objektiven und transparenten Auswahlverfahrens gehört es, dass die jeweiligen Fähigkeiten und Kenntnisse bewertet und miteinander verglichen werden, und danach ist festzustellen, wer das jeweilige Eignungskriterium am besten erfüllt bzw dass die Eignung als gleichwertig angesehen werden kann. Im vorliegenden Fall ist eine solche Beurteilung offensichtlich nicht vorgenommen worden. Es ist nicht erkennbar, ob bzw inwiefern in die Beurteilung eingeflossen ist, dass die Antragstellerin im Rahmen von Lehrerfortbildungsveranstaltungen sowohl an Seminaren mit Bezug zu ihren Unterrichtsfächern (Literatur, politische Bildung, Umsetzung des neuen Lehrplanes, Bildungsstandards und Lesescreenings) als auch an Seminaren zu den Themen Kommunikation und Konfliktlösung, Medien und Öffentlichkeitsarbeit für Schulen sowie an diversen weiteren Fachtagungen teilnahm, B hingegen ausschließlich fach einschlägige Tagungen besuchte. Ebenso wenig ist erkennbar, wie der LSI den Umstand wertete, dass A an 5 Projekten der Schulentwicklung (Impulsgruppe zur Schulentwicklung, Lehrplanentwicklung für einen Schulversuch, „Offenes Lernen“ als Projektunterricht, Einführung einer Übergangsklasse, Lehrplanerstellung für das Fach „Chemie im Kontext“) mitwirkte, und B unter dem Punkt Schulentwicklung angab, Mitglied der Interdiözesanen Lehrbuchkonferenz zu sein, an diversen Seminaren zur gesellschaftlichen Positionierung und zur Entwicklung des Religionsunterrichtes teilgenommen(!) und Arbeitskreise zur Umsetzung des Lehrplanes geleitet zu haben, wobei dem Senat nicht klar ist, inwiefern diese Aktivitäten in den Bereich „Schulentwicklung“ fallen. Den „vielfältigen Beiträgen“ As zur Schulentwicklung (Formulierung des LSI) steht also gegenüber, dass „Was Schulentwicklung betrifft, (...) B voll und ganz hinter dem Bildungsideal eines Gymnasiums und konkret hinter einem BORG als „Schule der Vielfalt“ steht (ebenfalls Formulierung vom LSI).

Eine (vergleichende) Bewertung der Außerschulischen Bildungsarbeit, in deren Bereich (Leitungs)Tätigkeiten von A (Berufsreifeprüfungskurs Deutsch, „Literaturclub“, Veranstaltungen des Alpenvereins für Kinder und Jugendliche, Deutschkurse für ausländische Kinder, Vorträge beim „Literaturforum“) dem Firmunterricht und der Refe-

rententätigkeit B's beim „Katholischen Bildungswerk“ gegenüberstehen, wurde ebenfalls nicht vorgenommen. Schließlich fehlt auch eine Bewertung der Aktivitäten von A im Rahmen der Schulpartnerschaft mit dem Gymnasium in Y sowie eine Bewertung der Planung und Organisation schulischer Veranstaltungen durch A und B. A organisierte nicht nur – wie B auch – Schulbälle, sondern darüber hinaus auch den „Tag der offenen Tür“, Theaterfahrten, Sommersportwochen, Selbstverteidigungskurse für Schülerinnen, Kommunikationsworkshops und Redewettbewerbe, und sie leitete eine Schultheatergruppe, Projekte zur Suchtprävention usw.

Gemäß § 207f BDG war auch die administrative Eignung zu beurteilen. In diesem Bereich wären laut Erhebungsbogen (vergleichend) zu bewerten gewesen: die Klassenvorstandstätigkeiten, die Kustodiate und die Planung und Organisation von Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen (die auch im Rahmen der organisatorische Eignung zu beurteilen waren). Zur Beurteilung dieser Komponente der Eignung ist zu sagen, dass der LSI lediglich die Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers zusammenfasste.

Zu den Ausführungen vom LSI in der Stellungnahme zum Antrag, nämlich dass die Ansprüche an eine Schulleiterin/einen Schulleiter nicht mit jenen an einen Klassenvorstand/eine Klassenvorständin (KV) zu vergleichen seien und sich daher A auf ihre längere Tätigkeit als KV nicht berufen könne, ist festzuhalten, dass mit der Funktion der/des KV laut SchUG viele administrative Aufgaben verbunden sind und daher die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit keineswegs irrelevant ist.

Zu erheben waren schließlich auch die Führungserfahrungen. B betreffend wurde bloß – seinen Angaben folgend – festgehalten (in den Ausführungen des LSI vom ...), dass er „Führungsqualitäten“ (in schulischen, studentischen und religiösen Vertretungen und als Obmann der) „an den Tag legte“, eine Bewertung wurde nicht vorgenommen. Was A betrifft, beurteilte der LSI ihren Führungsstil. -Zuerst traf er die positive Feststellung, dass sie Verantwortung übernehme und zum Nutzen der Schule agiere, die er anschließend durch die Feststellung relativierte, dass sie „auf gruppendynamische Prozesse zu wenig Rücksicht“ nehme, ohne dass eine Begründung oder Erläuterung für diese Feststellung angeführt worden wäre. Erst in der Stellungnahme zum Antrag von A führte der LSI aus, dass sich diese Aussage auf die von A während der Anhörung gemachten Äußerungen beziehe, bei der sie bei verschiede-

nen Fragestellungen ihre eigene Person in den Vordergrund gestellt und auf die Zusammenarbeit mit anderen verzichtet habe.

Der Senat stellt dazu fest, dass A durch diverse Tätigkeiten bewiesen hat, dass sie teamfähig ist, was auch in der Zusammenfassung über das Beobachtergespräch zum Ausdruck kommt. Sie hat also in der Praxis nicht auf die Zusammenarbeit mit anderen verzichtet. Weiters hält der Senat fest, dass es sachlich nicht gerechtfertigt ist, Ergebnisse des Anhörungsverfahrens (hier die Führungskompetenz) in die Beurteilung der Erfahrungen anhand der Berufsbiografie (Führungserfahrungen) wertend einfließen zu lassen. Schließlich stellt das Anhörungsverfahren eine „eigene Schiene“ zur Ermittlung der Managementfähigkeiten dar, und es erfolgt eine eigene Auswertung der Ergebnisse der Anhörung.

Im Dreivorschlag lautete die Formulierung übrigens, B habe in seiner Tätigkeit als Klassenvorstand, Leiter der AG der Religionslehrer, Vorsitzender des GBA, Mitglied des DA und des SGA, Kustos und als Obmann der „ganz spezifische(!) Kenntnisse im Führungsbereich erworben“. Bezüglich der Führungserfahrung von A war im Dreivorschlag ausgeführt, dass sie als Klassenvorständin, Mitglied des SGA und Mitglied der Impulsgruppe zur Schulentwicklung „gewisse(!) Führungsaufgaben erledigt(!)“ habe. Bemerkenswerter Weise waren die vergleichbaren Tätigkeiten von A als Leiterin der „Fachgruppe Deutsch“, als Obfrau des DA, und als Kustos nicht angeführt. Es fällt schwer, zu glauben, dass – wie V in der Sitzung des Senates ausführte – diese Auslassung quasi zufällig ist, weil eben nicht alle Tätigkeiten angeführt werden können.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass es sich bei den Ausführungen über die fachliche, pädagogische, organisatorische und administrative Eignung und über die Führungserfahrungen großteils nicht um eine sachlich fundierte Beurteilung handelt, sondern um eine kursorische Beschreibung der diversen Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers (wobei eine Präferenz für den Bewerber deutlich erkennbar ist), die mit der (aus diesem Grund sachlich auch nicht nachvollziehbaren) Feststellung endet, B erscheine „hervorragend geeignet“, A erscheine als Schulleiterin „gut stellbar“.

Zur Beurteilung der Managementfähigkeiten aufgrund der Beobachtergespräche stellt der Senat Folgendes fest: Zu beurteilen waren: kommunikative Kompetenz; soziale Kompetenz; Moderation/Besprechungsleitung/Konfliktmanagement; Führungs-

und Beratungskompetenz; strategische Planung/Delegationsfähigkeit; Planung und Organisation/Administration; Antrieb und Initiative zum Beruf/Kreativität. Dem Senat wurde eine „Zusammenfassung“ über die Beobachtergespräche mit A und B übermittelt. Die Zusammenfassung enthält – für jede der 7 „Kategorien“ – eine kurze Beschreibung der Bewerberin und des Bewerbers (z. B.: wirkt überzeugend, ist authentisch, drückt sich klar aus; bindet Mitarbeiter/innen in welcher Form ein; ist bemüht, einen Konsens zu erzielen; bietet Hilfestellungen an; geht auf bestimmte Personen oder Gruppen ein; legt in administrativen Dingen Wert auf ein Netzwerk; geht zielorientiert an administrative Aufgaben heran usw) und die Feststellung, ob die jeweilige Anforderung „erfüllt“, teilweise erfüllt“ oder „über alle Maßen erfüllt“ ist. Um dem Anspruch der Nachvollziehbarkeit und der Transparenz (wie in der „... grundsätzlichen Information zum Auswahlverfahren ...“ festgehalten ist) zu genügen, sollten die Feststellungen über das Maß der Erfüllung der Anforderungen anhand der Beschreibungen der Bewerber/innen nachvollziehbar sein. Mangelnde Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse von Anhörungsverfahren ist im Allgemeinen schon aufgrund der verklausulierten Formulierungen gegeben, und dieser Mangel besteht auch im vorliegenden Verfahren. Als absolut nicht nachvollziehbar müssen aber (beispielhaft) die Feststellungen bezüglich der Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers im Bereich „Planung und Organisation/Administration“ bezeichnet werden: B betreffend wurde u. a. festgehalten, dass insgesamt aus seinen Antworten deutlich werde, dass er mit den administrativen Aufgaben eines Schulleiters noch nicht im Detail vertraut sei und bei der Beantwortung lediglich auf die groben Aspekte eingehe. Diese Anforderung wurde aber als erfüllt angesehen. A betreffend wurde u. a. festgehalten, dass sie zielorientiert und effizienzorientiert an administrative Aufgaben herangehe, sie gebe klare Strukturen vor, Sorge dafür, den Gesamtüberblick über die Administration zu behalten, und sie Sorge für laufende Evaluierungen und führe Kontrollmechanismen ein. Angesichts dieser Ausführungen ist absolut nicht nachvollziehbar, dass A die gleiche Wertung wie B („Anforderung erfüllt“) erhalten hat.

Der „Grundsätzliche(n) Information zum Auswahlverfahren für schulische Leitungsfunktionen ...“ ist zu entnehmen, dass als „Entscheidungsgrundlagen“ heranzuziehen sind: „Rechtskriterien“, Ergebnis des Anhörungsverfahrens, bisherige Dienstleistung und bisheriger Arbeitserfolg, die persönliche Darstellung der „Bewerber“(!) in ih-

ren Bewerbungsunterlagen, allfällige Berichte der Schulaufsicht, allfällige Stellungnahmen des SGA und der Personalvertretung. Eine Gewichtung dieser Kriterien gibt es laut V nicht. Dazu hält der Senat fest, dass es nicht den Grundsätzen der Objektivität, Sachlichkeit und der Transparenz entspricht, wenn Behörden in jedem Auswahlverfahren die Gewichtung der Eignungskriterien neu festlegen (können), oder gar eine klare Festlegung überhaupt nicht besteht, sondern sich das die Auswahl betreffende oder vorbereitende Gremium (oder auch eine Person), hier das Kollegium des LSR, „aus den gesamten Unterlagen ein Bild macht“, wie V ausführte. Es kann wohl nicht von einer objektiven, sachlichen, transparenten Auswahl von Schulleiter/innen gesprochen werden, wenn in einem Auswahlverfahren das größere Gewicht auf die bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse gelegt wird und in einem anderen auf die anhand der Anhörungsgespräche festgestellten Managementfähigkeiten (worauf im Übrigen auch ein Kollegiumsmitglied hinwies).

Abschließend verweist der Senat auf die Erstreichung von A durch den SGA und den DA. Ein näheres Eingehen darauf ist nicht erforderlich, da sich dadurch an der Beurteilung der Frage der Diskriminierung nichts ändern würde.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen und des mündlichen Vorbringens kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Reihung von B vor A weder aufgrund der Ausführungen über die Fähigkeiten (pädagogische, administrative/organisatorische und im Bereich Führung) der Bewerberin und des Bewerbers, die sich aus der Berufslaufbahn ergeben, noch aufgrund der Beurteilungen der Anhörungsgespräche sachlich nachvollziehbar ist. Die „Beurteilung“ anhand der Berufsbiografien ist nicht objektiv, nach rein sachlichen Gesichtspunkten, erfolgt, und es wurden auch die sich aus den Bestimmungen des § 207f BDG und des § 11c B-GIBG ergebenden Vorgaben für eine Eignungsprüfung nicht beachtet.

Da also die Vertreter des LSR nicht darlegen konnten, dass ein anderes (sachliches) als das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war, stellt der Senat fest, dass die Reihung an die 2. Stelle des Dreivorschlages eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A darstellt.

Empfehlungen:

1. Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Leiterin des BORG X zu bestellen.

2. Dem LSR für ... wird empfohlen,
 - a) objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
 - b) den an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GIBG vertraut zu machen,
 - c) die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren (beratend) mit einzubeziehen.

.April 2010