

**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.g.F., festzustellen, dass sie durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung des BG/BRG X 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 von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung des BG/BRG X stellt eine 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 (per Mail) am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich im ... um die Leitung des BG/BRG X beworben, und das Kollegium des Landesschulrates (LSR) habe sie an die zweite Stelle und einen männlichen Bewerber an die erste Stelle gereiht. Bei der Einsichtnahme in den Akt seien ihr der Amtsvorschlag des LSR sowie die Stellungnahmen von SGA, Dienststellenausschuss (DA) des BG/BRG X und des Fachausschusses

(FA) ausgehändigt worden. Einsicht in das Gutachten des zuständigen Landesschulinspektors (LSI) C und in das Sitzungsprotokoll des Kollegiums sei nicht gewährt worden.

Ihrem Wissen nach habe sie der LSI erstgereiht, diese Reihung sei aber vom Präsidenten des LSR zu ihren Ungunsten geändert worden. Die Beurteilung des LSI sei zwar im Amtsvorschlag des LSR ... als Grundlage angeführt, finde sich aber nicht im Akt. Die Diskriminierung finde in der Darstellung und Bewertung ihrer Berufsbiographie ihren deutlichen Niederschlag. Ihre mehr als ...-jährige Tätigkeit als Administratorin der Schule, die erfolgreiche Absolvierung der ... und der Abschluss des 6-semesterigen Hochschullehrgangs für ..., welchen sie nun mit einem Master-Studium an der Universität ... fortsetze, seien mit der gewerkschaftlichen Tätigkeit ihres Mitbewerbers de facto gleichgesetzt worden. Des Weiteren sei die entsprechende Bewertung ihrer Tätigkeit als pädagogische Leiterin der ...schule nicht berücksichtigt worden. Das seien die wichtigsten Punkte, für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gebe es aber noch eine Reihe weiterer Anhaltspunkte, die sie in ihrer Stellungnahme zur Reihung im Dreivorschlag dargestellt habe.

Dem Antrag war A's Bewerbung angeschlossen. Sie führte darin aus, dass sie nach dem Studium für ... und ...(...) den Hochschullehrgang „...“ an der ... absolviert habe (...). Zwischen ... und ... habe sie die ... .. absolviert. Mit ... habe sie ihr Master-Studium für „...“ fortgesetzt.

Seit ... sei sie Lehrerin für ... am BG/BRG X. Von ... habe sie an der „... der Universität ...“ unterrichtet. Von ...habe sie am Projekt „...“ des PI ... mitgearbeitet. Seit ... sei sie Administratorin und seit ... Leiterin der Arbeitsgemeinschaft ... am BG/BRG X. Seit ... sei sie die pädagogische Leiterin der ... ..schule X (ehrenamtlich).

Als weitere Tätigkeiten könne sie vorweisen: Regelmäßige Betreuung von Unterrichtspraktikanten in ... und ...; Tätigkeit als Mentorin für Studierende im Unterrichtspraktikum; kontinuierliche berufliche Fortbildung an der PH (PI) bzw. regelmäßige Teilnahme an Bundesseminaren; Mitgliedschaft im Team für ...; Abwicklung verschiedener Wettbewerbe (z.B. im Bereich „...“); Organisation von Schüler-Auslandsreisen; Erstellung eines Förderkonzeptes für den Standort BG/BRG X; Mitarbeit am ... als Testadministratorin für ... und ...

Im Rahmen ihrer Bewerbung stellte A auch ihre Vorstellungen betreffend Menschenführung, inhaltliche Perspektiven für das BG/BRG X und die „gemeinsame Schule“ dar.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens nahm A Einsicht in die Akte des LSR zum Bestellungsverfahren und gab mit ... zur Vorgangsweise des LSR eine Stellungnahme ab. Sie monierte, dass das Gutachten des zuständigen LSI nicht im Akt enthalten sei. Bezüglich ihrer Qualifikationen führte sie Folgendes aus:

„1. Amtsvorschlag des amtsführenden Präsidenten

Zusätzlich zu meiner Tätigkeit als Administratorin habe ich besonders Initiativen zur Stärkung des modernen Fremdsprachenunterrichts ... gesetzt. Auf mein Betreiben wurde ... eingeführt und die Vorbereitungskurse für den Erwerb des ... durchgesetzt.

Als Selbstverständlichkeit - und daher unerwähnt bei der Aufzählung meiner pädagogischen Aktivitäten in meiner Bewerbung - sehe ich meine vielfältigen Aktivitäten für die Organisation von ... an. Dies gehört ohnedies zu meinen Aufgaben als Lehrerin.

Selbstverständlich und fast alltäglich ist für mich auch die Abwicklung von Wettbewerben an der Schule (...) wie auch die Teilnahme mit Schülerinnen und Schülern an ...

Die Aufnahme in den Anwärterstatus als ... wurde von mir initiiert und mittlerweile arbeiten mehrere Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit mir an der Erreichung der Zertifizierung.

...

Ich war jahrelang für die Planung und Umsetzung der „...“ zuständig, die als integrativer Bestandteil von Wahlpflichtgegenständen in Zusammenarbeit mit dem ... geführt wurde.

Die Kooperation mit dem ... wie auch meine Tätigkeit als ... für die Einführung der ... dokumentiert.

Internationale Erfahrungen hängen unmittelbar mit den von mir durchgeführten Projekten, ... (...), zusammen und sind in den Jahresberichten unserer Schule gut dokumentiert.

ad „Vergleichendes Resümee“ ...

Die Administration unserer Schule (...) stellt neben meiner Unterrichtstätigkeit meine berufliche Position dar, welche in keiner Weise mit administrativen und organisatorischen Tätigkeiten in Zusammenhang mit Schul- oder Sportveranstaltungen, wie sie für B ins Treffen geführt werden, verglichen, schon gar nicht damit gleichgesetzt werden können. Diese völlig anders gelagerten Tätigkeitsfelder lassen keinen wie immer gearteten qualitativen Vergleich zu meinem Nachteil zu.

2. Stellungnahme des SGA:

Der Ausgang der Abstimmung unter Eltern und Schülern ist vor dem Hintergrund der Tatsache zu bewerten, dass B als ... pädagogisch eine sicher legerere Haltung einnimmt, als dies mir als ... möglich ist. Als Lehrerin einer als schwierig klassifizierten Fremdsprache mit

Schularbeiten und Matura stehe ich oft Schülern und Eltern gegenüber, denen ich Mitteilungen über nicht entsprechende Leistungen geben muss.

Das Abstimmungsergebnis unmittelbar nach dem Hearing unter den anwesenden Lehrern war äußerst knapp (...). Das Ergebnis unter allen Lehrern, also auch jenen, die das Hearing nicht verfolgt haben, lag bei .... Da es nur zwei Bewerber aus derselben Schule gab, konnte das Ergebnis nur eine Quasi-Halbierung der Stimmberechtigten hervorbringen.

Als Administratorin der Schule habe ich natürlich oft auch die Aufgabe, den Kolleginnen und Kollegen unangenehme Nachrichten zu überbringen und vielleicht unpopuläre Entscheidungen der Schulleitung mitzutragen. Für mich war daher die Zustimmung von ... aus meiner speziellen Situation heraus sehr wohl ... ein präziser Auftrag, die Leiterposition anzustreben.

...

### 3. Stellungnahme der PV:

Wie aus dieser Stellungnahme hervorgeht, kann bei diesem Abstimmungsergebnis ‚... davon ausgegangen werden, dass vor allem persönliche und individuelle Überlegungen für die Stimmabgabe ausschlaggebend waren‘. Das lässt darauf schließen, dass die Kollegenschaft nicht von objektiven oder pädagogischen Kriterien geleitet wurde. ...

### 4. Stellungnahme des FA:

Die Stellungnahme des FA bezüglich meines Standpunktes zum Thema „...“ ist aus dem Gesamtzusammenhang gerissen und daher inhaltlich falsch. Mein Standpunkt ... ist in meiner Bewerbung ... differenziert dargestellt ...

Die Stellungnahme des FA verzichtet bei mir - im Gegensatz zu B - auf eine lückenlose Auflistung unter dem Punkt „...“ (...). Diese „...“, die mir zugeordnet werden, werden zwar einen Absatz vorher mit insgesamt ... beziffert, verschwinden jedoch bis auf ... aus der gelisteten Gegenüberstellung. Dies spiegelt die Absicht des FA wider, ihren Kandidaten B in besonderem Glanz erstrahlen zu lassen und meine höherwertigen Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten minder erscheinen zu lassen oder überhaupt wegzulassen. Absolut nicht nachvollziehbar und unverständlich ist das Zustandekommen der Bezifferung

...

### 5. Reihungsvorschlag

Die fachliche Beurteilung einer Bewerberin oder eines Bewerbers obliegt dem zuständigen Landesschulinspektor. Dieser ... kennt und schätzt meine Qualifikationen und mein Engagement für unsere Schule ... Der ... Reihungsvorschlag des amtsführenden Präsidenten, der mich abgesehen von einer kurzen, unverbindlichen Begegnung gar nicht kennt, berücksichtigt offenkundig völlig andere, nicht in der fachlichen Sphäre

liegende Intentionen, über die ich mich nicht äußern werde.

Der Reihungsvorschlag ... widerspricht eindeutig den Bestimmungen des § 207 f BDG und - sofern sich die Frage überhaupt stellt - dem Gleichbehandlungsgesetz ...“

Der ebenfalls dem Antrag angeschlossenen Amtsvorschlag des amtsführenden Präsidenten des LSR D lautete:

”...

### **Besetzung der Planstelle eines Direktors/einer Direktorin am BG/BRG X**

In Anlehnung an das Gutachten des zuständigen Landesschulinspektors wird folgender Besetzungsvorschlag dem Kollegium des Landesschulrates zur Beschlussfassung vorgelegt:

### **Bewerber/Bewerberinnen**

Die Ausschreibung dieser Planstelle ... erfolgte am ... im Amtsblatt der Wiener Zeitung.

Folgende Bewerber (in alphabetischer Reihenfolge) haben sich ... gemeldet:

- B, Lehrer und ... am BG/BRG X
- A, ... und Lehrerin am BG/BRG X

### **Auswahlverfahren**

Als Grundlage für das Auswahlverfahren dienen der § 207f des BDG, der die grundsätzlichen Auswahlkriterien festhält, und darüber hinaus die in der Verordnung des Landesschulrates vom 27. Februar 2002 (...) verlangten Verfahrensbestimmungen, die zu den Bestimmungen der Absätze 2 und 3 des § 207f BDG Stellung beziehen:

#### I. Auswahlkriterien nach § 207f BDG

##### **Absatz 1:**

Gemäß den Auswahlkriterien nach § 207f Abs. 2 BDG erfüllen beide ... Kandidat/innen die Erfordernisse nach Ziffer 1.

##### **Absatz 2:**

In der Ausschreibung des BMUKK werden nach § 207f Abs. 2 Z1 als zusätzliche besondere Kenntnisse und Qualifikationen angeführt:

1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz
2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen
3. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen
4. Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management

5. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung  
Qualität und Anzahl der Aktivitäten, die in den fünf aufgelisteten Bereichen gesetzt wurden, erfahren in der folgenden alphabetischen Gegenüberstellung eine Gewichtung:

### **1. B**

#### Ad 1) Leitungskompetenz

B stellte sein Organisationstalent, seine kommunikative Kompetenz und sein Talent zur Menschenführung als ... ebenso unter Beweis wie als ... der Arbeitsgemeinschaft für ... und in etlichen anderen Funktionen an seiner Schule: als ... oder als langjähriger Vorsitzender ....

Die dadurch gezeigten Eigenschaften Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit und Initiative sind nachgewiesene Kriterien, die dem Kompetenzprofil eines Direktors exakt entsprechen.

#### Ad 2) Projekt- und Qualitätsmanagement

Seine berufliche Biografie enthält zahlreiche Anhaltspunkte dafür, dass B imstande ist, mit Umsicht und Durchsetzungsvermögen Projekte zu managen: die beispielhafte Organisation eines Großschikurses an seiner Schule, die Ausrichtung ... oder ein ... gehören zu diesen Indizien.

#### Ad 3) Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen

Unter diese Überschrift lässt sich neben seiner langjährigen Tätigkeit als Obmann der bundesweit tätigen Vereinigung aller Leibeserzieher/innen vor allem die Organisation mehrerer Bezirkssporttage sowie seine Tätigkeit als stellvertretender Vorsitzender des ... rubrizieren. Aber auch ein Gesundheitsprojekt in Kooperation mit der ... Gebietskrankenkasse oder das soziale Engagement in seiner Heimatgemeinde ... weisen auf sein Geschick hin, Verbindungen mit außerschulischen Einrichtungen zu knüpfen und Kooperationen einzugehen.

#### Ad 4) Aus- und Weiterbildung im Bereich Management

B absolvierte die ersten beiden Teile des Administratorenlehrgangs.

#### Ad 5) Kommunikationskompetenz

Sein vielfältiges Engagement und seine schulpolitische Aktivität attestieren B Kommunikationskompetenz, und seine Funktion als ... unterstreicht seine Serviceorientierung für die Lehrerinnen und Lehrer.

### **2. A**

#### Ad 1) Leitungskompetenz

A fungiert als loyale Administratorin ..., die eng mit der Schulleitung kooperiert und damit neben den administrativen Belangen auch eine Führungsaufgabe übernommen hat.

Sie hat darüber hinaus die ... absolviert ...

Ihr Führungskonzept weist einen dialogischen Führungsstil auf, der die Kollegenschaft ein-

bindet, ohne ... zu verzichten.

Sie verfügt bestimmt über etliche Kernkompetenzen, die als wiederkehrende Erfordernisse für die Aufgabenbewältigung einer Direktorin ausgedeutet werden dürfen: ...

Ad 2) Projekt- und Qualitätsmanagement

A hat ... als Administratorin die pädagogische Schulentwicklung an ihrer Schule federführend mitgestaltet, welche ein Leitbild der Schule ebenso inkludiert wie die autonome Gestaltung des Schulprofils und die Erstellung eines Schulprogramms, das als Regiebuch der Schulentwicklung dient.

Ad 3) Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen

Ihre Kooperation mit außerschulischen und schulnahen Einrichtungen schließt ihre jahrelange Lehrtätigkeit an der ... ebenso ein wie ihre Funktion als pädagogische Leiterin der ... X oder ihre Mitarbeit an den Unternehmungen ....

Ad 4) Aus und Weiterbildung im Bereich Management

In dieser Spalte darf neben der oben angeführten erfolgreichen Teilnahme an der ... auch ihr Master-Studium für „...“ ... angeführt werden, das in einem weiteren Sinn auch Managementelemente enthält, die sie im Rahmen ihrer Administratorentätigkeit auf den schulischen Prüfstand stellt.

Ad 5) Kommunikationskompetenz

Zu ihren Anliegen gehört eine aufmerksame und Wert schätzende Kommunikation mit den Lehrerinnen und Lehrern, die auf pädagogische Grundhaltungen der Lehrerinnen und Lehrer und auf ihre Emotionen Rücksicht nimmt, ohne jedoch die Gesamtinteressen der Schule zu vernachlässigen.

**Vergleichendes Resümee**

Ein Vergleich zwischen den beiden Kandidaten, die einen gänzlich unterschiedlichen Zugschnitt aufweisen und eine divergierende Auffassung von Schulleitung vertreten, ist schwer anzustellen: Während A auch in ihrer Funktion als ... eine pädagogische Schulentwicklung betreibt, die eine umfassende Qualitätsauffassung reflektiert, hält B strikt an der Perspektive der ... fest, die oftmals mit einer effektiven Schulentwicklung kollidiert. Andererseits darf beiden Kandidat/innen ein hohes Maß an Identifikation mit der Schule attestiert werden, und ihre Vorstellungen von der pädagogischen Weiterentwicklung ihrer Schule stimmen weitgehend überein ... Während A freilich einem reflexionsorientierten Führungsstil verpflichtet ist, schlägt B auch konkrete und rasch und billig zu organisierende Maßnahmen zum Wohle der Schule als innovative Schritte vor.

Eine penible Auflistung gemäß den Kriterien des BDG sollte eine objektive Gegenüberstel-

lung erleichtern:

Gemäß § 207f Abs. 2 Ziffer 2 BDG gibt es bei der Erfüllung der pädagogischen Aufgaben keine Unterschiede zwischen den Kandidat/innen, da nach lit.a beide ... über eine ausgezeichnete Dienstbeurteilung verfügen ...

Bei der Erfüllung der administrativen Aufgaben ergeben sich jedoch durchaus Unterschiede zwischen den Kandidat/innen: Während A eine gewissenhafte und umsichtige Administration der Schule attestiert werden darf, hat B seine administrativen und organisatorischen Erfahrungen in unterschiedlichen Funktionen innerhalb und außerhalb der Schule und im In- und Ausland gesammelt.

Nach § 207f Abs. 2 Ziffer 3 BDG sind besondere Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen, die nicht in der Ausschreibung angeführt sind und somit noch keine Berücksichtigung gefunden haben. Die umfassende Auflistung besonderer Kenntnisse und Qualifikationen, die in der Ausschreibung des BMUKK vorliegt, lässt wenig Platz für besondere Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf eine Schulleitung, die noch über diese Aufzählung hinausgingen.

... Die Verordnung des Landesschulrates, mit der Entscheidungshilfen für die Besetzung von leitenden Funktionen erlassen werden, enthält nähere Bestimmungen zu den Auswahlkriterien gemäß § 207f Abs. 2 BDG und legt die Verfahrensschritte für das ... Assessment-Center sowie die Schulhearings fest. Die im Anhang vorliegende komparative berufsbiografische Gegenüberstellung der Kandidat/innen sowie das Ergebnis des Assessment-Center, das beiden eine ausgezeichnete oder wenigstens gute Eignung attestiert, unterstreichen das gänzlich unterschiedliche Persönlichkeitsprofil der beiden Kandidat/innen und ihre unterschiedliche Auffassung von Schulleitung.

## II Befassung des Schulgemeinschaftsausschusses und des Dienststellenausschusses

### **1. Stellungnahme des Schulgemeinschaftsausschusses**

Das nicht weiter kommentierte Abstimmungsergebnis ... enthält eine deutliche Mehrheit für B bei Eltern und Schülern, während sich die Fraktion der Lehrerinnen und Lehrer mit einer Mehrheit für B ausspricht.

### **2. Stellungnahme des Dienststellenausschusses**

... enthält ein deutliches Übergewicht für B.

### **3. Stellungnahme des Fachausschusses**

Die ausführliche Stellungnahme ... führt sinngemäß die zahlreichen organisatorischen Aktivitäten ... B's ins Treffen, die seine administrative Eignung außer Zweifel stellten. Die Stellungnahme unterstreicht seine ... Fähigkeiten für schulische Leitungsaufgaben, die er beim



Schulhearing deutlich und strukturiert hervorgehoben habe. Die Stellungnahme befasst sich anschließend mit den Leitungsvorstellungen ... As, denen die Zuhörer jedoch nicht genügend Überzeugungskraft zugebilligt hätten.

Eine tabellarische Übersicht befestigt den Vorschlag des Fachausschusses, dass B der besser geeignete Bewerber ... sei.

**Amtsvorschlag: 1. B**

2. A

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme zum Antrag übermittelte der amtsführende Präsident des LSR per Mail vom ... folgendes Schreiben: „... Unmissverständlich sei hier festgehalten, dass die pädagogische Schulaufsicht im Zuge einer Leiterbestellung lediglich eine Expertise erstellt, die der Präsident des LSR für den Amtsvorschlag heranzieht, der dem Kollegium zur Abstimmung vorgelegt wird. Im konkreten Fall ist das pädagogische Gutachten von LSI C in einer Form interpretierbar, welche die vorgeschlagene Reihung legitimiert (...). ...“

In der Anlage wurden die Bewerbung und der Lebenslauf von B übermittelt. Diese müssen nicht wiedergegeben werden, da die Tätigkeiten im „Leistungsvergleich B-A“ angeführt sind. Dieser „Leistungsvergleich“ stellt sich wie folgt dar:

**„Leistungsvergleich B - A im Besetzungsverfahren ...**

**1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz**

...

**2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen**

...

**3. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen**

...

**4. Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management**

...

**5. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung**

...

In der „Gegenüberstellung“ von B und A erfolgte die Punktevergabe für die einzelnen Auswahlkriterien anhand des „Bewertungsschema für SchulleiterInnenbestellungen im höheren Schulbereich“:

„...“

**I. Auswahlkriterien des bmukk laut Ausschreibung:**

1. Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz (max. 10 Punkte)

---

2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen (max. 10 Punkte)

---

3. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen (max. 10 Punkte)

---

4. Aus- und Weiterbildung im Bereich Management (max. 10 Punkte)

---

5. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientiertheit (max. 10 Punkte)

...

**II. Auswahlkriterien nach § 207f BDG**

§ 207f Abs. 2 Ziffer 2 BDG

a) Pädagogische Aufgaben (Erfolge im Unterricht und Erziehung) (max. 15 Punkte)

...

b) Administrative Aufgaben (max. 10 Punkte)

...

§ 207f Abs. 2 Ziffer 3 BDG (max. 5 Punkte)

...

**III. Auswahlkriterien nach § 207f Abs. 3 - Verordnung des Landesschulrates**

**Berufsbiografie (max. 5 Punkte)**

...

**AC (max. 15 Punkte)**

...

**Qualitative Bewertung:**

**a) Tätigkeitsbereiche an der Schule (max. 5 Punkte)**

...

**b) Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule (max. 5 Punkte)**

...

**Stellungnahme der Schulpartner nach § 207e BDG**

**Stellungnahme des SGA (max. 20 Punkte)**

...

**Stellungnahme des Fachausschusses (max. 10 Punkte)**

...

Das Endergebnis lautete: B 115 Punkte, A 99 Punkte

In der Unterlage „Entscheidungshilfen für die Besetzung von leitenden Funktionen“ wurde die Beurteilung der Kriterien gemäß der Verordnung des LSR wie folgt begründet:

**„1. Berufsbiografie**

Die Berufsbiografie wurde überprüft und für richtig befunden. Eine Reihung nach der Anzahl der Bereiche, in denen Aktivitäten gesetzt wurde, ergibt jedoch kein eindeutiges Ranking:

...

In dieser berufsbiografischen Gegenüberstellung weist A in der Kategorie „Schulmanagement“ infolge ihrer Administrationstätigkeit ein Übergewicht auf, und ihre qualitativ hochwertigen Fortbildungen empfehlen sie zusätzlich für eine Leitungsstelle. Andererseits sind die zahlreichen Funktionen B's in der Interessensvertretung eine eindeutige Empfehlung für die Leitung einer Schule auf der Basis hoher Akzeptanz.

**Assessment Center**

...

	Gesamtdurchschnitts-	Kalkül	Rangplatz
B	1,46	sehr gut geeignet	1
A	1,81	gut geeignet	2

## 2. Qualitative Bewertung

Die entsprechend der Verordnung des LSR durchgeführte qualitative Beurteilung der bisherigen pädagogischen und administrativen Leistungen, die Tätigkeitsbereiche an der Schule und Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule unterscheidet, gelangt zu folgenden Eindrücken:

### a) Tätigkeitsbereiche an der Schule

Die Bewertungsbögen weisen übereinstimmend darauf hin, dass beide Bewerber/innen engagierte Pädagog/innen sind, sich mit ihrer Tätigkeit in überdurchschnittlichem Ausmaß identifizieren und klare persönliche Zielvorstellungen vom Bildungsauftrag der Schule haben.

### b) Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule

Auch in der Rubrik „Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule“ weisen beide Bewerber/innen maßgebliche Eintragungen auf, die ihr Kontaktvermögen und ihre Kooperationsfähigkeit mit außerschulischen Einrichtungen unter Beweis stellen. ...“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass einige Punkte aus ihrer Berufsbiographie weggelassen oder nicht entsprechend gewürdigt worden seien. § 207f BDG, der die Basis für die Erstellung des Dreivorschlages sein sollte, beinhalte ein „k. o.-System“, das heißt, wenn ein Punkt erfüllt sei, kämen die nachfolgenden Punkte nicht mehr zur Anwendung. Der amtsführende Präsident des LSR habe den Amtsvorschlag erstellt, und zwar so, dass § 207f Abs. 2 Z4 – die Anwendung des Frauenförderungsgebotes des B-GIBG – eben nicht zur Anwendung kommen könne.

Ihr Vorbringen im Antrag zusammenfassend führte A weiters aus, dass ihren Tätigkeiten die Tätigkeiten des Mitbewerbers gleichgesetzt worden seien, die nicht einmal annähernd gleichwertig seien. Es sei überhaupt nicht gewürdigt worden, dass sie als Administratorin einen „mittleren Großbetrieb“, nämlich eine Schule mit ... Schülerinnen und Schülern, ... Klassen und über ... Lehrerinnen und Lehrern durchwegs alleine geführt habe, dass sie in den letzten ... Jahren auch massiv die Schulentwicklung vorangetrieben habe und gemeinsam mit dem Direktor Dinge in die Wege geleitet habe, die sich im Leitbild niedergeschlagen haben. Sie habe den Hochschullehrgang für ... absolviert und dieses Fach natürlich auch unterrichtet. Sie habe dann ein Masterstudium begonnen, das derzeit „ruhe“, weil sie wieder voll im Lehrberuf stehe. Ihr

Mitbewerber könne im Bereich berufliche Fort- und Weiterbildung nur „Peanuts“ vorweisen, er habe Fortbildungen gemacht, die zu einem „Lehrerleben“ gehören, die alltäglich seien und ohnehin zu den Dienstpflichten zählen. LSI C habe sie bei ihrer Bewerbung sehr bestärkt, sie kenne sein Gutachten, er sei auch auf die von ihr vorgebrachten Qualifikationen eingegangen und habe sie an die erste Stelle gereiht, im Amtsvorschlag des LSR seien diese Qualifikationen aber nicht mehr enthalten. Im Amtsvorschlag stehe auch nichts über die frauenfeindlichen Äußerungen ihres Mitbewerbers, die er im Rahmen des Hearings getätigt habe. Aufgrund dieser Äußerungen haben sogar Kolleginnen aus dem Lehrkörper einen Beschwerdebrief an den LSR geschrieben. C habe in seinem Gutachten sehr wohl auf diese Bemerkung Bezug genommen. Zu bemerken sei, dass sie immer betont habe, in keiner Partei Mitglied und auch nicht engagiert zu sein, wahrscheinlich wäre das ihrer Bewerbung dienlich gewesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte E führte aus, sie sei erstaunt über die Abqualifizierung einiger Tätigkeiten von A bzw über die Gleichsetzung einiger Tätigkeiten des Mitbewerbers. So sei z. B. nicht nachvollziehbar, wie man eine begonnene Ausbildung zum Administrator einer ...-jährigen Tätigkeit als Administratorin gleichsetzen könne. Teilweise seien die Formulierungen des LSI im Amtsvorschlag umgedreht worden. Der LSI habe z. B. ausgeführt, dass der Bewerber B in seinem Führungsstil mitunter aktionistisch sei, und im Amtsvorschlag habe es dann geheißen, er könne rasch und billig Maßnahmen für die Schule umsetzen. Es sei insgesamt offensichtlich, dass „zwanghaft“ versucht worden sei, A's Eignung schlechter darzustellen, damit sie nicht einmal als gleich geeignet dastehe. A betreffend seien diverse Tätigkeiten pauschal abgehandelt worden, bei B sei jede Kleinigkeit angeführt worden.

Die Vertreterin des amtsführenden Präsidenten des LSR, LSI F, führte einleitend aus, dass sie erst seit ... LSI und mit der gegenständlichen Angelegenheit nicht befasst gewesen sei, sie könne sich daher nur formal auf die ihr übermittelten Unterlagen zurückziehen. Sie habe A erst heute kennengelernt. Aus Anlass der heutigen Sitzung habe sie sowohl mit D als auch mit LSI C kurz gesprochen. Gutachten von LSI seien „nur“ Expertisen für einen Amtsvorschlag des LSR und nichts Bindendes. Aufgrund der Unterlagen könne sie sagen, dass A aufgrund des AC ‚gut geeignet‘ sei, B habe mit ‚sehr gut geeignet‘ abgeschnitten. Sie meine, dass As Ausbildungen und Tätigkeiten unterbewertet worden seien, man könne nicht eine teilweise Ausbildung zum

Administrator mit der ... vergleichen, oder mit einem sechssemestrigen Lehrgang an einer Universität.

Auf die Frage, ob sie erklären könne, weshalb A im Bereich Administration weniger Punkte bekommen habe als B, antwortete F, sie könne dazu leider nur Vermutungen aussprechen, was natürlich auch ihre Teilnahme an dieser Sitzung relativiere. Sie vermute, dass B's außerschulische organisatorische Tätigkeiten im sportlichen Bereich als administrativ hochwertig angesehen worden seien.

Zur Anmerkung des Senats, dass es sich bei der Sportveranstaltung ,..., um eine Veranstaltung im Jahr ... handle, äußerte sich F nicht. Sie führte weiter aus, dass die Abstimmung der Schulpartner und die Stellungnahme des Fachausschusses wichtige Elemente gewesen seien.

Die Frage, ob sie wisse, weshalb der B-GBK das Gutachten des LSI nicht übermittelt worden sei, beantwortete F mit nein.

Auf die Frage, ob die angeblichen frauenfeindlichen Äußerungen B's beim Schulhearing gefallen seien und wie sie gelautet hätten, antwortete A, ihr sei die Situation so dargestellt worden, dass beim Hearing in den Raum gestellt worden sei, dass es an der Schule eine Sekretärin gebe, eine Administratorin und möglicherweise auch eine Direktorin. Dazu hätte B gesagt, dass es ohnehin nur Krieg gebe, wenn mehr als zwei oder drei Frauen in einem Raum seien, deshalb würde er einen Administrator bevorzugen. Einige Kolleginnen hätten dann eben diesen Beschwerdebrief geschrieben. Daraufhin hätten sich auch Anhängerinnen von B geäußert und zwar in die Richtung, dass er nie frauenfeindlich sei usw.

Zur Abstimmung an der Schule führte A aus, dass sie als ...-Lehrerin in einer anderen pädagogischen Situation sei als ein ...lehrer. Die Tatsache, dass mehr Schüler und Schülerinnen für B gestimmt haben, sei auch damit begründet, dass sie ... sei und nur ... Klassen unterrichte, sie habe also viel weniger Schüler/innen als er. Zum Votum der Eltern sei zu sagen, dass sie keinen Wahlkampf geführt habe. Sie habe nicht „herumerzählt“, was unter ihrer Leitung nicht alles toll werden würde. Es habe auch keine Abstimmung unter den Eltern gegeben, sondern es sei eine Abstimmung der Elternvertreter gewesen. Sie habe es als eindeutiges Votum für sie empfunden, dass knapp die Hälfte aller beim Hearing anwesenden Lehrer und Lehrerinnen für sie gewesen sei. Das habe ihr deshalb viel bedeutet, weil man als Administrator/in immer wieder Konfliktsituationen mit Lehrern und Lehrerinnen zu bewältigen habe und nicht jedermanns lieb' Kind sein könne. Die Sinnhaftigkeit so eines Hearings sei ihrer

Meinung nach ohnehin in Frage zu stellen, weil den Beteiligten vorgegaukelt werde, dass sie irgendetwas mitentscheiden könnten, was aber nicht der Fall sei. Das Gleiche gelte für das AC, das eine sehr kostspielige und für die Bewerber und Bewerberinnen sehr anstrengende Sache sei. Dabei wäre zu bedenken, dass in diesem Gremium Elternvertreter/innen und Gewerkschaftsvertreter/innen usw. sitzen, die unterschiedliche Interessen haben. Sie persönlich sei schon längst nicht mehr davon überzeugt, dass das AC zur Objektivierung der Auswahlentscheidung beitrage.

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 amtsführenden Präsidenten des LSR für die gegenständliche Reihung 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 45% 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.

Einleitend hält der Senat fest, dass die vom LSR übermittelten Unterlagen zum Auswahlverfahren, nämlich die „Gegenüberstellung der BewerberInnen ...“, aus der die Punktevergabe für die Bewerberin und den Bewerber für die einzelnen Kriterien ersichtlich ist, und der „Leistungsvergleich B – A“ insofern verwirrend sind und eine Prüfung der Eignungsbeurteilung erschweren, als nicht klar ist, wer den „Leistungsvergleich“ erstellt und warum bestimmte Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers in der „Gegenüberstellung“ nicht ausgewiesen sind. Auf Grund der Hinweise in der „Gegenüberstellung“ „siehe auch Beilage“ ist nicht klar, ob nun auch im „Leistungsvergleich“ angeführte Tätigkeiten mitbewertet wurden oder nicht. Es ist wohl davon auszugehen, dass die in der „Gegenüberstellung“ aufgezählten Tätigkeiten jedenfalls die sind, die als wesentlich für die Beurteilung erachtet wurden, denn nur auf diese wurde auch im Amtsvorschlag Bezug genommen.

Der Senat hält weiters fest, dass (auch) ihm das Gutachten des LSI C nicht zur Verfügung gestellt wurde, wozu zu bemerken ist, dass in einem Verfahren im Jahr ... der „Reihungsvorschlag“ des zuständigen LSI (der allerdings vom Kollegium des LSR nicht übernommen wurde) sehr wohl übermittelt wurde.

Zur Punktevergabe und zur verbalen Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungskriterien im Amtsvorschlag hält der Senat Folgendes fest:

Auf Grund der bisher wahrgenommenen Aufgaben der Bewerberin und des Bewerbers die dem Bereich Leitung und Organisation zugerechnet werden können ist die Differenz von nur 2 Punkten (A 10, B 8 Punkte) beim Kriterium „Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen, ... soziale Kompetenz“ nicht nachvollziehbar. A war ... Jahre lang ... und übte damit eine Funktion aus, der bei allen Besetzungen von Schulleitungen (bundesweit) großes Gewicht im Hinblick auf Leitungs-, Organisations- und administrative Kompetenz beigemessen wird. A's ...tätigkeit und der absolvierten ...-... wurden im Amtsvorschlag B's Tätigkeiten als Obmann ... und als ... sowie die Mitgliedschaft im ...und der Vorsitz ... gegenübergestellt. Inwiefern die Kompetenz zur Leitung und Organisation eines ... und einer ... nur annähernd an die Leitungskompetenz und das Organisationstalent heranreichen, die für die Administration einer Schule mit ...Schülerinnen und Schülern und ...Lehrerinnen und Lehrern erforderlich sind, ist absolut nicht nachvollziehbar. Die Tätigkeiten im ... sollen keineswegs herabgesetzt werden, es darf aber bezweifelt werden, dass besondere Leitungs- und Organisationsfähigkeiten dafür erforderlich sind oder daraus resultieren. Das Gleiche gilt für die Anforderungen an die soziale



Kompetenz. Es ist per se nicht nachvollziehbar, dass A's Organisation von ..., die Durchführung von ...-Projekten, die Abwicklung der ...-Teilnahme und von diversen Wettbewerben, die Vorbereitungskurse für den Erwerb des ... und die Organisation von ... nicht in die Beurteilung einbezogen wurde. Im Zusammenhang mit dem Umstand, dass sogar die Tätigkeiten im ... im Rahmen des Kriteriums „Leitungskompetenz und Organisationstalent ...“ Berücksichtigung fanden, kann die Außerachtlassung der organisatorischen Arbeit A's nur als grob unsachlich bezeichnet werden. Nicht nachvollziehbar ist weiters, dass A's pädagogische Leitung der ...-schule (einer Schule mit Öffentlichkeitsrecht) nur im Rahmen des Kriteriums „... Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen ...“ beurteilt wurde und nicht auch im Rahmen des Kriteriums „Leitungskompetenz ...“, während z. B. B's Zusammenarbeit mit der ... im Jahr ... („...“) sehr wohl im Rahmen zweier Kriterien beurteilt wurde („...“ im Rahmen des Kriteriums „Projekt- und Qualitätsmanagement“ und „Kooperation ...“ im Rahmen des Kriteriums „Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen“). Angesichts der zahlreichen schuleinschlägigen Tätigkeiten von A, die organisatorische und/oder Leitungskompetenzen erfordern, aber bei der Beurteilung nicht genannt wurden, ist die Nennung von B's Funktion als Obmann eines ...vereins an erster Stelle der Tätigkeiten, die im Rahmen des Kriteriums „Leistungskompetenz, Organisationstalent ...“ beurteilt wurden, ein Indiz für die mangelnde Objektivität bei der Beurteilung. Schließlich zeigen die Schlussbemerkungen bei der Beurteilung des Kriteriums „Leitungskompetenz und Organisationstalent ...“ im Amtsvorschlag, nämlich B verfüge über Eigenschaften (...), „die dem Kompetenzprofil eines Direktors exakt(!) entsprechen“ und A verfüge über „etliche Kernkompetenzen für die Aufgabenbewältigung (...)“ bereits eine Präferenz für den Bewerber, auch wenn A 2 Punkte mehr zugestanden wurden.

Zur Beurteilung des Kriteriums „Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement ...“ hält der Senat fest, dass B betreffend bis auf das „...projekt mit der ...“ alle angeführten Aktivitäten sportlicher Natur sind (...). Bezüglich A wurde die Mitgestaltung der pädagogischen Schulentwicklung, welche laut Amtsvorschlag das Leitbild der Schule, die autonome Gestaltung des Schulprofils und die Erstellung eines Schulprogrammes inkludieren, angeführt. Bezüglich B wurde festgehalten, dass seine berufliche Biografie zahlreiche „Anhaltspunkte“ dafür enthalte, dass er imstande sei Projekte zu managen, anschließend wurden die diversen Sportveranstaltungen genannt. Die Vergabe von jeweils 10 Punkten ist angesichts der aufgelisteten

Tätigkeiten und der Ausführungen dazu im Amtsvorschlag in keiner Weise nachvollziehbar.

Bei der Beurteilung von B's „Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen“ wurden in der „Gegenüberstellung“ dessen Tätigkeit als Obmann der ... – eine Funktion, die B laut seiner Bewerbung bereits im Jahr ... zurücklegte -, sein Vorsitz im ..., seine Kooperation mit der ... und sein nicht näher beschriebenes soziales Engagement in seiner Heimatgemeinde angeführt. Der Bewerbung von B ist zu entnehmen, dass er in seiner Heimatgemeinde im Bereich „...“ unterschiedliche Aktivitäten gesetzt habe, so habe er die Verantwortlichen von der Sinnhaftigkeit eines ... überzeugen können. Der Amtsvorschlag enthält eine Wiederholung dieser Tätigkeiten, eine Erläuterung, die dem näheren Verständnis der Punktevergabe – nämlich die Höchstpunktzahl 10 - dienen könnte, findet sich nicht. Inwiefern es im Vergleich zu den angeführten Kooperationen B's sachlich gerechtfertigt sein sollte, dass A für ihre jahrelange Lehrtätigkeit an der ..., für ihre Funktion als pädagogische Leiterin der .... und für ihre Mitarbeit an den Unternehmungen des ... als ... nur 6 Punkte bekam, ist für den Senat nicht im Geringsten erkennbar.

Zur Beurteilung des Kriteriums „Aus- und Weiterbildung im Bereich Management“ – B 6 Punkte, A 10 Punkte – hält der Senat fest, dass ihm die Punktevergabe – soweit sie den vorliegenden Unterlagen nach beurteilt werden kann - zumindest nicht krass unobjektiv, allerdings B überbewertend erscheint. B absolvierte im Jahr ... zwei Teile des Lehrgangs für ..., A die ...-... im Jahr ... und den sechssemestrigen Hochschullehrgang ... von ... -..., der zur Mitarbeit in der Lehrer/innenbildung befähigt. Darüber hinaus ist B's Bewerbungsunterlagen zu entnehmen, dass er „fortlaufend Fortbildungsveranstaltungen in den Gegenständen ... und ... und „...“ besucht habe, welche, ist nicht angeführt. A's Bewerbungsunterlagen ist die Teilnahme an einigen „Pflichtseminaren“ und auch an einigen konkret bezeichneten „Wahlseminaren“ zu entnehmen.

Zur Beurteilung von „Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientiertheit“ hält der Senat fest, dass wieder nicht nachvollziehbar ist, inwiefern das Plus von 2 Punkten von B sachlich gerechtfertigt sein sollte. Der Administratorentätigkeit der Bewerberin wurden „...“ des Bewerbers gegenübergestellt. Der Amtsvorschlag enthält bloße Feststellungen, nämlich dass B seine Kommunikations-

kompetenz eben durch „...“ und seine Serviceorientierung als Obmann des ... bewiesen habe und A auf eine Wert schätzende Kommunikation mit den Lehrer/innen Wert lege. Der Senat kann in diesen Ausführungen keine Begründung für eine höhere Kommunikationskompetenz, größeres Verhandlungsgeschick und/oder mehr Serviceorientiertheit des Bewerbers erkennen.

Am „Vergleichenden Resümee“ (...) ist die Feststellung bemerkenswert, A betreibe als loyale ... eine ..., die eine umfassende Qualitätsauffassung reflektiere, während B strikt an der ... festhalte, die oftmals mit einer effektiven Schulentwicklung kollidiere. Diese Ausführungen, die nicht gerade auf ein Plus von B gegenüber A hindeuten, wurden im nächsten Satz relativiert (mussten im Hinblick auf das Punkteergebnis relativiert werden). So wurde ausgeführt, dass A einem reflexionsorientierten Führungsstil verpflichtet sei, während B auch konkrete, rasch und billig zu organisierende Maßnahmen zum Wohle der Schule als innovative Schritte vorschlage. Welche Maßnahmen/innovative Schritte zum Wohle der Schule(!) das gewesen seien, wurde nicht festgehalten.

Für die Erfüllung administrativer Aufgaben erhielt B 10, A 8 Punkte. Zur Feststellung, dass es bei der Erfüllung der administrativen Aufgaben durchaus Unterschiede gebe, nämlich A sei eine gewissenhafte und umsichtige ... und B habe seine ... Erfahrungen in unterschiedlichen Funktionen innerhalb und außerhalb der Schule und im In- und Ausland gesammelt, kann der Senat nur wiederholen, dass auch diese Wertung jeder sachlichen Grundlage entbehrt. Die von B wahrgenommenen administrativen und organisatorischen Aufgaben sind – wie der „Leistungsvergleich“, die „Gegenüberstellung“ und die Ausführungen des amtsführenden Präsidenten des LSR zur Erfüllung der einzelnen Kriterien zeigen - auf den Bereich ... fokussiert. Die Behauptung, dass auf Grund dieser Aktivitäten und der Tätigkeiten im ... und im ... mehr organisatorische bzw administrative Kompetenzen für die Leitung eines BG/BRG gegeben sind als sie im Laufe von ... Jahren als ... eines BG/BRG und durch die Organisation von ..., Projekten, Wettbewerben und Kursen erworben wurden, war nicht nur für den Senat und die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht nachvollziehbar, sondern auch für LSI F.

Zur Punktevergabe für die Erfüllung der Kriterien entsprechend der Verordnung des LSR hält der Senat fest, dass die Begründung für die Vergabe von 5 Punkten an B

und von 4 Punkten an A für den Bereich Berufsbiografie, nämlich A weise in der Kategorie „Schulmanagement“ infolge ihrer Administratorentätigkeit ein Übergewicht auf und ihre Fortbildungen würden sie zusätzlich für eine Leitungsstelle empfehlen, andererseits seien die zahlreichen Funktionen B's in der Interessensvertretung eine eindeutige Empfehlung für die Leitung einer Schule auf der Basis hoher Akzeptanz, die hohe Wertigkeit der Tätigkeit in der Interessensvertretung bestätigt, was - wie bereits festgestellt - sachlich nicht nachvollziehbar ist.

Zur Punktevergabe für die „Stellungnahme der Schulpartner“ hält der Senat fest, dass die angeführte Anzahl der Stimmen – 70 für B und 28 für A - unter der Überschrift „...“ nicht nachvollziehbar ist.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die vorliegende Eignungsbeurteilung auf einer grob unsachlichen Bewertung der bisher im schulischen Bereich ausgeübten Tätigkeiten und wahrgenommenen Aufgaben von A basiert.

Die Begründung für die Reihung von B an die 1. und von A an die 2. Stelle des Dreivorschlages ist in keiner Weise geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die Eignungsbeurteilung nicht auf geschlechtsspezifischen Motiven beruht.

Der Senat stellt daher fest, dass die Reihung von A an die 2. Stelle des Dreivorschlages des LSR für ... zur Besetzung der Leitung des BG/BRG X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Empfehlung:

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, dem Dreivorschlag nicht zu folgen und A mit der Leitung des BG/BRG X zu betrauen.

Wien, im September 2012