

# TE Vwgh Erkenntnis 2008/4/28 2007/12/0064

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 28.04.2008

## Index

E3L E05200500;  
001 Verwaltungsrecht allgemein;  
40/01 Verwaltungsverfahren;  
63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;

## Norm

31997L0080 Beweislast-RL Art4 Abs2;  
32002L0073 Nov-31976L0207;  
AVG §39 Abs2;  
AVG §56;  
AVG §66 Abs4;  
BGBG 1993 §15 idF 1999/I/132;  
BGBG 1993 §3;  
B-GIBG 1993 §18a Abs2 Z1;  
B-GIBG 1993 §18a Abs2 Z2;  
B-GIBG 1993 §20a;  
B-GIBG 1993 §4;  
B-GIBG 1993 §47 Abs12;

VwRallg;

## Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bumberger und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Zykan, über die Beschwerde der Mag. Dr. I Z in B, vertreten durch die Gheneff-Rami-Sommer Rechtsanwälte KEG in 1040 Wien, Floragasse 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 7. Februar 2007, Zl. BMBWK-4191.011244/0003-III/8/2006, betreffend Schadenersatz nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, zu Recht erkannt:

## Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

## **Begründung**

Die im Jahre 1944 geborene Beschwerdeführerin steht seit 1. September 2000 als Professorin in einem öffentlich-rechtlichen Ruhestandsverhältnis zum Bund.

Am 5. Juni 1998 war im Amtsblatt zur Wiener Zeitung die Planstelle eines Direktors/einer Direktorin der Verwendungsgruppe L1 am Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium B (im Folgenden: BG und BRG B) ausgeschrieben worden, um die sich neben der Beschwerdeführerin weitere vier Lehrerinnen und sechs Lehrer bewarben. Der vom Kollegium des Landesschulrates für Niederösterreich in seiner Sitzung vom 4. Dezember 1998 erstattete Ernennungsvorschlag umfasste keine der Bewerberinnen. Mit Entschließung vom 2. August 1999 ernannte der Bundespräsident den erstgereihten Bewerber auf die ausgeschriebene Planstelle.

Laut einem in den vorgelegten Verwaltungsakten festgehaltenen Aktenvermerk vom 21. Oktober 1999 seien die nicht zum Zug gekommenen Bewerber um die obgenannte Planstelle vom Büro des Präsidenten (des Landesschulrates für Niederösterreich) von der Erfolglosigkeit ihrer Bewerbung verständigt worden.

Die Beschwerdeführerin wandte sich mit ihrer Eingabe vom 22. Dezember 1998 an die Gleichbehandlungskommission des Bundes mit dem Antrag auf Feststellung, dass sie durch die Nichtaufnahme in den Dreivorschlag des Landesschulrates (für Niederösterreich) betreffend die Besetzung der obgenannten Planstelle im Sinn des § 3 Z. 5 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG) diskriminiert worden sei und auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 43 B-GBG vorliege.

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes gelangte am 15. September 1999 zu folgendem Gutachten:

"Die Entscheidung des LSR f. NÖ, die Beschwerdeführerin nicht in den Dreivorschlag zur Besetzung der Planstelle des Direktors/der Direktorin des Bundesgymnasiums und Bundesrealgymnasiums in B aufzunehmen, weist grobe Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Durch die Nichtberücksichtigung der Beschwerdeführerin wurde sowohl das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als auch das Frauenförderungsgebot nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verletzt.

## **B e g r ü n d u n g**

Mit Schreiben vom 22. Dezember 1998 (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am 23. Dezember 1998) stellte die Beschwerdeführerin, vertreten durch die Rechtsanwälte Dr. Dieter Böhmendorfer und Mag. Huberta Gheneff-Fürst, den Antrag, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23 G-GBG feststellen, dass sie durch die Nichtaufnahme in den Dreivorschlag des LSR f. NÖ zur Besetzung der Planstelle eines Direktors/einer Direktorin am Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium (BG und BRG) in B im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG diskriminiert worden sei und dass auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 43 B-GBG vorliege.

Die Funktion des Direktors/der Direktorin am BG und BRG B war im Amtsblatt zur Wiener Zeitung wie folgt ausgeschrieben:

### **"Ausschreibung**

Im Bereich des Landesschulrates für Niederösterreich gelangt am Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium B die Planstelle eines Direktors/einer Direktorin der Verwendungsgruppe L1 mit dem nach den gesetzlichen Bestimmungen für die Leitung solcher Lehranstalten vorgesehenen Wirkungsbereich zur Besetzung. Für die Besetzung dieser Stelle kommen nur unbescholtene Bewerber/Bewerberinnen in Betracht, welche die einschlägigen Verwendungserfordernisse der Ziffer der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333/1979, in der derzeit geltenden Fassung, erfüllen sowie eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen nachweisen können.

Die Gesuche sind .... einzubringen, wobei eine Darlegung der Vorstellungen des Bewerbers/der Bewerberin über die künftige Tätigkeit in dieser Funktion erwünscht ist. ...

Auf die Bestimmungen des § 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wird verwiesen. Das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten ist bemüht, den Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt Frauen nachdrücklich zur Bewerbung ein."

Aufgrund der Ausschreibung bewarben sich elf Personen, davon

fünf Frauen.

Der Dreierorschlag lautete:

1.

Professor Mag. R. M.

2.

Professor Mag. G. H.

3.

Professor Mag. R. F.

In ihrem Antrag führt die Beschwerdeführerin aus, sie sei aufgrund ihrer besonderen beruflichen Fähigkeiten die bestgeeignete Mitbewerberin, jedenfalls verfüge sie - bei strengster Betrachtungsweise ihrer Qualifikationen - über die gleiche Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber. Ihre Ansicht begründet die Beschwerdeführerin damit, dass sie befugt sei, vier Fächer zu unterrichten, nämlich Geschichte, Geographie, Deutsch als Fremdsprache sowie Englisch. Sie habe in den Jahren 1975 bis 1976 ein pädagogisches Hochschulstudium an der Universität D. (Anm.: Irland) absolviert und sei von 1978 bis 1983 Schulleiterstellvertreterin an der Deutschen Schule in D. (Anm.: Irland) gewesen. Weiters führt die Beschwerdeführerin aus, sie übe an der Pädagogischen Akademie in B. eine Lektorentätigkeit aus und befasse sich bezüglich der Arbeitssprache Englisch auch mit Lehrerfortbildung im AHS-Bereich. Derzeit sei sie im vierten Jahr provisorische Leiterin des Gymnasiums und Realgymnasiums des Institutes S. C. der Erzdiözese Wien in P..

Aus den Bewerbungsunterlagen der Beschwerdeführerin geht hervor, dass sie im Rahmen der Lehrerfortbildung Seminare für Anglisten und Historiker in England und Malta geleitet hat. Seit dem Schuljahr 1993/94 hat sie an Lehrerfortbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themenkreisen, zum Beispiel: Geographie, Geschichte, EU-Einrichtungen, Orientierung für Schulleiter, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit für Schulen teilgenommen. Seit Februar 1993 übt die Beschwerdeführerin an der Pädagogischen Akademie in B. eine Lehrtätigkeit im Fach Englisch aus. In den letzten drei Jahren hat sie als Leiterin des S. C. mehrere Schulversuche initiiert. In der Schulzeitschrift S. C. hat die Antragstellerin zu schulischen und pädagogischen Themen Stellung genommen. Die von der Beschwerdeführerin geleistete außerschulische Bildungsarbeit umfasst die Organisation und Betreuung von fremdsprachlichen Fortbildungskursen im Ausland für Jugendliche und Erwachsene.

Aus den Bewerbungsunterlagen des im Dreierorschlag des LSR f. NÖ Erstgereihten, Herr Professor Mag. R. M., geht folgendes hervor:

Im Rahmen der Lehrerfortbildung war er Leiter und Referent bei Veranstaltungen zum Themenkreis Chemie. Herr Professor Mag. M. hat 1996 und 1998 an Orientierungsseminaren für Schulleiter teilgenommen sowie jährlich die Fortbildungsseminare für Chemie des Pädagogischen Institutes St. besucht. Der Bewerber hat weiters an der Technischen Universität W. Fachdidaktik Chemie unterrichtet und an der Pädagogischen Akademie in B. in den Fächern Physik und Chemie Hauptschullehrer ausgebildet. Herr Professor M. hat die Ausbildung zum Betreuungslehrer für das Schulpraktikum absolviert. An Projekten der Schulentwicklung war er insofern beteiligt, als er am Gymnasium in Z. unterrichtet und auch einen Lehrplan für Chemie erstellt hat. Herr Professor Mag. M. ist Autor von Lehrbüchern für Chemie und Physik. Zur außerschulischen Bildungsarbeit ist den Bewerbungsunterlagen zu entnehmen, dass der Bewerber als Umweltgemeinderat Vorträge im Rahmen der Umwelterziehung gehalten hat. Seit dem Schuljahr 1979/80 ist Herr Professor Mag. M. Mitglied des Dienststellenausschusses am BG und BRG M.. Durch drei Perioden hindurch war er Vorsitzender dieses Dienststellenausschusses.

In der schriftlichen Stellungnahme vom 15. Jänner 1999 (eingelangt am 21. Jänner 1999) erklärt der LSR f. NÖ, das Kollegium des LSR sei ein verfassungsrechtlich weisungsfrei gestelltes Kollegialorgan, das in eigenständiger Bewertung der vorliegenden Unterlagen und Fakten durch Abstimmung zu einer Entscheidung gelange. Bei der Besetzung einer Direktorenstelle treffe das Kollegium keine Vergabeentscheidung, sondern erstatte einen Dreierorschlag an das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten. Im gegenständlichen Fall sei das Kollegium des LSR der Auffassung gewesen, dass aufgrund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, der aufliegenden Personalakte und der Ergebnisse der Anhörungsgespräche andere Bewerber, die in den Dreierorschlag aufgenommen worden seien, in Summe als geeigneter anzusehen seien als die Antragstellerin oder andere Mitbewerber/Mitbewerberinnen.

Festgehalten wird weiters, dass das Gleichbehandlungsgebot, das "sonst unter gleichen Voraussetzungen wirksam wird, was im gegenständlichen Verfahren aufgrund der gesamten Unterlagen nicht der Fall ist, nicht rechtskonform wirksam werden kann." In der Stellungnahme wird weiters festgehalten, dass das Amt des LSR und der Präsident des LSR keine direkte Einflussmöglichkeit auf den Inhalt eines rechtsgültig gefassten Beschlusses nehmen können.

Der LSR f. NÖ übermittelte die "Richtlinien des LSR f. NÖ über das Verfahren bei der Bewerbung um eine schulische Leitungsfunktion". Gemäß dem darin enthaltenen operationalisierten Anforderungsprofil für Schulleiter/Schulleiterinnen an Bundesschulen wurden vom Institut für Unternehmensberatung, W.-H., Anhörungsgespräche mit den Bewerbern/Bewerberinnen durchgeführt. Diese Gespräche stellen eine Potentialanalyse dar, deren Aufgabe es ist, vor allem die fachunabhängigen Managementfähigkeiten festzustellen.

Die Zusammenfassung des Beobachtergespräches mit der Beschwerdeführerin lautet:

"Kommunikative Kompetenz

Die Beschwerdeführerin erzählte ihren Werdegang sehr strukturiert .... Nachvollziehbar formulierte sie auch die Gründe ihrer Bewerbung. Sie bot eine gute Darstellung. Die Anforderung ist erfüllt.

Soziale Kompetenz

Aus der Antwort wird erkennbar, dass die Beschwerdeführerin im Wissen um die Wichtigkeit einer Beziehungsebene agiert. Sie versucht, durch Gespräche Meinungen aufzunehmen und ist durchaus in der Lage, diese im Hinblick auf ihre eigenen Einstellungen zu berücksichtigen. Sie agiert mit sehr viel Verständnis und legt Wert darauf, sowohl Pro- als auch Contra-Stellungnahmen zu berücksichtigen. Die Anforderung ist über alle Maßen erfüllt.

Moderation - Besprechungsleitung -

Konfliktmanagement

Obwohl sie mit sehr viel Verständnis an die Situation herangeht, gelingt es ihr nicht wirklich, unterschiedliche Interessen klar .... herauszuarbeiten und davon abgeleitet Maßnahmen zu setzen. Zu vorsichtig ist ihr Herangehen . ... Diese Art ... des Agierens schließt aber auch aus, dass sie eine definitive Entscheidung trifft. Die Anforderung ist nicht erfüllt.

Mitarbeiterführung und Beratungskompetenz Sie agiert sehr fördernd, kann konstruktiv jene Dinge ansprechen, die letztlich einer Änderung bedürfen und unterstreicht in ihren Aussagen ihre Beratungskompetenz. Die Anforderung ist über alle Maßen erfüllt.

Strategische Planung - Delegationsfähigkeit

Die Beschwerdeführerin bringt zum Ausdruck, dass sie versteht, Informationen zunächst für sich selbst zu verarbeiten, .... und bestrebt ist, .... die wichtigsten Punkte .... weiterzugeben. Die Anforderung ist erfüllt.

Planung und Organisation - Administration

... Die Anforderung ist erfüllt.

Antrieb/Initiative zum Beruf/Kreativität Konnte sie im ersten Teil der Anhörungen noch jene Punkte, die sie veranlassten, sich zu bewerben, den Zuhörern deutlich machen, fiel die Antwort in diesem Teil der Anhörung auf die situative Frage weniger überzeugend aus. Eher sehr allgemein formulierte sie Absichten ohne aber konkrete Maßnahmen auch detaillierter zu beschreiben. Inwieweit sie in dieser Funktion dann auch gestalterisch tätig sein würde, blieb deshalb unbeantwortet. Die Anforderung ist nur teilweise erfüllt."

Die Zusammenfassung des Beobachtergespräches mit Herrn Professor Mag. M. lautet:

## "Kommunikative Kompetenz

Auffällig über die gesamte Anhörung hinweg war, dass Mag. M. sich sehr bemühte, bereits auf die erste Fragestellung hinsichtlich seiner beruflichen Entwicklung, alle Bereiche ... ausführlich darzustellen... Diese Reaktion ging teilweise an der Aufmerksamkeit der Zuhörer vorbei, da die Schilderung sich einerseits zu sehr im Detail verbreiterte, auf der anderen Seite auch zu wenig analytisch vorgebracht wurde. ... (Es) entstand auch der Eindruck, dass sich seine Fragen nicht unmittelbar auf die Antworten bezogen. Die Anforderung ist deshalb nur teilweise erfüllt.

## Soziale Kompetenz

In der Antwort fokussiert Herr Mag. M., dass er aktiv das Gespräch suchen würde um Hintergründe für eine Situation zu erforschen. Dabei legt er Wert darauf, die einzelnen Meinungen zu erfahren und macht deutlich, dass ihm an einer guten Gesprächsbasis zu allen Personen liegt. Die Anforderung ist erfüllt.

## Moderation - Besprechungsleitung - Konfliktmanagement

Obwohl er zunächst mit seiner Aussage die Notwendigkeit einer Entscheidung erklärt, gelingt es im Verlauf der Beantwortung dieser Frage nicht zu verdeutlichen, dass er auch tatsächlich eine Entscheidung im positiven Sinne herbeiführen kann. Er versucht zwar, die unterschiedlichen Meinungen zu verdeutlichen, würde sich auch in einem Gespräch bemühen, das von ihm ins Auge gefasste Ergebnis zu erreichen, nur die von ihm aufgezeigten Maßnahmen scheinen das fraglich zu machen. Die Anforderung ist nur teilweise erfüllt.

## Führungs- und Beratungskompetenz ... Im Vordergrund steht für ihn eine zu treffende

Maßnahme, inwieweit er aber den beteiligten Personen Unterstützung angeeignet lässt..., bleibt fraglich. Die Anforderung ist nur teilweise erfüllt.

## Strategische Planung - Delegationsfähigkeit... Herr Mag. M. ... ist sehr wohl in der Lage,

Informationen in entsprechendem Maße weiterzugeben. Was zu kurz kommt, ist die Klärung, inwieweit er für die relevante Position Visionen entwickeln kann, die in Teilplänen umgesetzt werden können. Die Anforderung ist nur teilweise erfüllt.

## Planung und Organisation/Administration ... Die Anforderung ist erfüllt.

## Antrieb - Initiative zum Beruf - KreativitätWie schon im ersten Teil der Anhörung, wo er sehr bemüht

war, die ihm wichtig scheinenden Informationen den Zuhörern nahezubringen, konnte er auch im Hinblick auf diese situative Frage durchaus einige Details davon wiedergeben. Unzweifelhaft hat er selbst konkrete Vorstellungen, die er im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten umsetzen würde. Für seinen Aufgabenbereich hat er sich selbst auch konkrete Maßnahmen überlegt, deren Realisierung er vorantreiben würde. Die Anforderung ist erfüllt."

Den Bewerbungsunterlagen ist zu entnehmen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch Herr Professor Mag. M. eine ausgezeichnete Leistungsfeststellung vorweisen können.

Der Landesschulinspektor Hofrat Mag. Dr. Sch. führt in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von Herrn Professor Mag. M. aus, dass er diesen aufgrund der bisher erbrachten Leistungen für geeignet hält, die gegenständliche Schule zu leiten. Die Reihung an die erste Stelle des Dreivorschlages sei daher zurecht erfolgt.

In der Sitzung der B-GBK am 20. April 1999 führt der Amtsführende Präsident des LSR f. NÖ, Herr Hofrat St., aus, es gäbe Objektivierungsrichtlinien für Bewerbungsverfahren. Der Kern dieser Richtlinien sei ein operationalisiertes Anforderungsprofil, wobei es weniger um sachliche Inhalte gehe als um persönlichkeitsbezogene Parameter. Die Gespräche zur Beurteilung der Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber und die Bewertungen dieser Gespräche würden von einem Personalberatungsbüro durchgeführt. Die Beurteilung der fachlichen Qualifikation obliege dem Präsidenten des LSR, dem Vizepräsidenten und den Mitgliedern des Kollegiums des LSR sowie dem Landesschulinspektor und den Vertretern des Fachausschusses. Im gegenständlichen Fall sei so ein Verfahren durchgeführt worden. Aufgrund der Bewerbungsunterlagen, der Personalaktenunterlagen, der Berichte der Schulaufsicht, der Anhörungsergebnisse und allfälliger Stellungnahmen der Schulgemeinschaften werde dann im Kollegium ein Reihungsvorschlag erstattet. Einen Amtsvorschlag gäbe es nicht. Im Vorfeld erstatte der Berichterstatter den sachlichen Bericht und lege einen Reihungsvorschlag. Dieser Vorschlag werde zur Diskussion gestellt. Danach käme es zur Abstimmung.

Zur Bewertung des Anhörungsverfahrens erklärt Herr Hofrat St., dieses Verfahren sei ein wesentlicher, aber nicht der einzige Teil des Bewerbungsverfahrens. Es gäbe auch noch den Bericht der Schulaufsicht und die Dienstbeurteilungen, wobei "von den einzelnen Blöcken, die entscheidungsrelevant sind, in einer gewissen Bandbreite eine Substituierung erfolgen" könne.

Herr Hofrat St. führt weiters aus, es habe im Zusammenhang mit der Bewerbung der Antragstellerin die Überlegung gegeben, dass diese an einer gleichwertigen Schule bestellte Direktorin, also personalrechtlich gesehen bereits in der Funktion einer Direktorin, sei. Es sei auch eine Überlegung gewesen, die Kontinuität an einer Schule zu bewahren.

Zu diesem Punkt merkt die Beschwerdeführerin an, sie sei nur dienstzugeteilt, - ihre Stammschule sei noch B.. Das Schulamt der Erzdiözese Wien sei mit ihrer Bewerbung einverstanden gewesen, da diese Schule immer ihre Wunschschule gewesen sei und sie sich deshalb auch für keine andere Schule beworben habe.

Zum Ergebnis der Anhörungsgespräche erklärt Herr Hofrat St., "erfüllt" bedeute, dass alle Unterparameter zu den einzelnen Parametern eindeutig erfüllt seien; "teilweise erfüllt" bedeute, dass mehr als die Hälfte der Unterkriterien erfüllt sei; "über alle Maßen erfüllt" bedeute, dass "das Ganze in einer besonders umfassenden und komplexen Art und Weise über die Rampe gebracht wurde".

Auf die Frage des Anwaltes der Beschwerdeführerin, Herrn Dr. Rami, ob das Kriterium der geringeren Eignung der Antragstellerin im Vergleich zum bestgeeigneten Mitbewerber diskutiert worden sei, antwortet Herr Hofrat St., es habe in dieser Richtung keine Diskussionsbeiträge gegeben. - Nach Abwägung aller Kriterien sei der Dreivorschlag erstattet worden; es habe keine nennenswerte inhaltliche Diskussion gegeben.

Auf die Frage, ob vor der Abstimmung die beste weibliche Bewerberin und der beste männliche Bewerber ermittelt worden seien, gibt Herr Hofrat St. an, das sei nicht der Fall gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen das Maß der Eignung festzustellen.

Die Anforderungen an den Direktor/die Direktorin einer Bundesschule sind in den "Richtlinien über das Verfahren bei der Bewerbung um schulische Leitungsfunktion im bundeskompetenzlichen Bereich in Niederösterreich" aufgrund eines Beschlusses des Kollegiums des LSR f. NÖ festgehalten. Bestandteil dieser Richtlinien sind ein Tätigkeitsprofil, ein Persönlichkeitsprofil und ein operationalisiertes Anforderungsprofil für Schulleiter in Bundesschulen.

Zur Prüfung der Eignung hält die B-GBK fest:

Der LSR für Niederösterreich hat keinerlei Unterlagen vorgelegt, die die Prüfung der fachlichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbers und eine Gegenüberstellung der Qualifikationen dokumentieren. Aus den genannten Richtlinien des LSR f. NÖ und aus der Aussage von Herrn Hofrat St. vor der B-GBK (Seite 6) geht hervor, dass es bei der Auswahl einer geeigneten Person für die Stelle eines Direktors/einer Direktorin in erster Linie auf die persönlichen Fähigkeiten ankommt. Aus diesem Grund und vor allem deshalb, weil der Dienstgeber die bessere fachliche Eignung von Herrn Prof. Mag. M. ohnehin nicht behauptet hat, kann die B-GBK von einer Gegenüberstellung der Fachkenntnisse Abstand nehmen, da davon ausgegangen werden darf, dass dieses Qualifikationsmerkmal eine eher untergeordnete Rolle spielt. Am Rande sei erwähnt, dass nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen der Beschwerdeführerin und von Herrn Professor Mag. M. und nach einem Vergleich der diversen Lehrtätigkeiten jedenfalls von der gleichen fachlichen Eignung der Antragstellerin wie Herrn Professor Mag. M. in fachlicher Hinsicht auszugehen ist.

Die persönliche Eignung wurde vom LSR für Niederösterreich anhand des operationalisierten Anforderungsprofils in einem Anhörungsgespräch (Seiten 4,5,6) ermittelt. Es ging darum, fachunabhängige Managementfähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen, wobei sieben Kriterien beurteilt wurden.

Im Ergebnis stellt sich die Beurteilung der Beschwerdeführerin folgendermaßen dar:

Moderation-Besprechungsleitung-Konfliktmanagement:

Anforderung nicht erfüllt.

Antrieb/Initiative zum Beruf/Kreativität: Anforderung

teilweise erfüllt.

Kommunikative Kompetenz, strategische

Planung-Delegationsfähigkeit, Planung

und Organisation-Administration:

Anforderungen erfüllt.

Soziale Kompetenz, Mitarbeiterführung

und Beratungskompetenz:

Anforderungen über alle Maßen

erfüllt.

Die Bewertung für Herrn Professor Mag. M. lautet:

Kommunikative Kompetenz,

Moderation-Besprechungsleitung,

Konfliktmanagement, Führungs- und

Beratungskompetenz, strategische

Planung-Delegationsfähigkeit: Anforderungen

teilweise erfüllt.

Soziale Kompetenz, Planung und

Organisation, Antrieb/Kreativität:

Anforderungen erfüllt.

Herr Professor Mag. M. erfüllt also die Anforderungen in drei

Bereichen, in vier Bereichen erfüllt er sie nur teilweise.

Die Beschwerdeführerin erfüllt die Anforderungen in

drei Bereichen, in einem Bereich erfüllt sie sie teilweise und in zwei Bereichen erfüllt sie die Anforderungen über alle Maßen. Im Punkt Moderation/Konfliktmanagement erfüllt die Beschwerdeführerin die Anforderung nicht, Herr Professor Mag. M. erfüllt diese Anforderung aber auch nur teilweise. Vergleicht man die verbalen Ausführungen des Institutes W.-H. zu diesem Kriterium erscheinen die Ergebnisse unverständlich (Seiten 5,6). Nach Ansicht des Institutes weisen beide Bewerber in diesem Bereich Defizite auf. Die Nuance, die das unterschiedliche Ergebnis rechtfertigen könnte, wird jedoch vom Institut nicht herausgearbeitet.

Die Tatsache, dass Herr Professor Mag. M. die Anforderungen in vier Bereichen nur teilweise erfüllt und es überhaupt keinen Bereich gibt, in dem er die Anforderungen über alle Maßen erfüllt lässt, nach Meinung der B-GBK nicht eben den Schluss zu, Herr Professor Mag. M. sei der (aufgrund der persönlichen Eignung) bestgeeignete Bewerber.

Die B-GBK kommt nach einem Vergleich der Anhörungsergebnisse und der Erfahrungen im schulischen Bereich insgesamt, vor allem wegen der erfolgreichen Tätigkeit der Antragstellerin als provisorische Leiterin einer vergleichbaren Schule und der diesbezüglich auch im Ausland gesammelten Erfahrung, zu dem Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin für die Leitung der gegenständlichen Schule in fachlicher und persönlicher Hinsicht jedenfalls gleich geeignet ist wie Herr Professor Mag. M..

Aus den dargestellten Gründen stellt die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Beschwerdeführerin im Dreivorschlag des LSR f. NÖ eine Verletzung des § 43 B-GBG dar.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG 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. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 2. Satz B-GBG hat derjenige, der die diskriminierende Maßnahme anwendet, insbesondere darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren. Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung für die Nichtaufnahme der Beschwerdeführerin in den Dreivorschlag bzw. für die vorgenommene Reihung insgesamt zu prüfen.

Bei der Überprüfung dieser Entscheidung kommt der schriftlichen Stellungnahme des LSR f. NÖ und dem mündlichen Vorbringen von Herrn Hofrat St. in der Sitzung der B-GBK am 20. April 1999 besondere Bedeutung zu.

Die B-GBK hält fest, dass weder in den Unterlagen zum Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren noch in der schriftlichen Stellungnahme des LSR f. NÖ eine Begründung für die im Dreivorschlag vorgenommene Reihung bzw. für die Nichtaufnahme der Antragstellerin in diesen Vorschlag enthalten ist.

In der Sitzung der B-GBK am 20. April 1999 erklärt der Präsident des LSR f. NÖ, es sei ein Verfahren entsprechend den Richtlinien durchgeführt worden, das heißt, es sei die fachliche Seite beurteilt worden und vom Personalberatungsbüro W.-H. seien Gespräche geführt und dann Bewertungen vorgenommen worden. Die Berichte seien erstattet worden. Der Reihungsvorschlag des Kollegiums sei aufgrund der Bewerbungsunterlagen, der Personalaktenunterlagen, der Berichte der Schulaufsicht zu jedem Bewerber und aufgrund der Anhörungsergebnisse gefasst worden. Herr Hofrat St. betont ausdrücklich, dass weder vom Personalberatungsbüro noch vom Amt ein Reihungsvorschlag gemacht wird, sondern dass dies Aufgabe des Kollegiums ist.

Weiters führt Herr Hofrat St. aus, es habe im Spitzenfeld vier oder fünf Bewerber gegeben, was auch vom Berichterstatter festgehalten worden sei. Nach Abwägung aller Kriterien sei der Dreivorschlag ohne nennenswerte inhaltliche Diskussion aufgrund eines einstimmigen Beschlusses erstattet worden.

Auf die Frage, ob vor der Abstimmung die beste weibliche Bewerberin und der beste männliche Bewerber ermittelt worden seien, antwortet Herr Hofrat St., das sei nicht der Fall gewesen.

Zum Anhörungsverfahren erklärt der Präsident des LSR, dieses sei ein wesentlicher, aber nicht der einzige Teil des Bewerbungsverfahrens. Es gäbe noch Berichte der Schulaufsicht und die Dienstbeurteilungen, und es könne bei den einzelnen entscheidungsrelevanten Blöcken in einer gewissen Bandbreite eine Substituierung erfolgen. Eine Überlegung des Kollegiums sei gewesen, dass die Antragstellerin als bestellte Direktorin an einer gleichwertigen Schule personalrechtlich in der Funktion einer Direktorin sei und dass man die Kontinuität an einer Schule bewahren wollte.

Die B-GBK stellt fest, dass alle ihr gegenüber abgegebenen Erklärungen bloß allgemeiner Natur sind und keinerlei Begründung für die vorgenommene Reihung darstellen. Wie bereits erwähnt, wären im gegenständlichen Verfahren der bestgeeignete Bewerber und die bestgeeignete Bewerberin zu ermitteln gewesen. Dies ist nach der Aussage von Herrn Hofrat St. nicht geschehen, was bedeutet, dass auch keinerlei Wertungsvergleich zwischen der Qualifikation der Antragstellerin und jener von Herrn Professor Mag. M. angestellt werden konnte.

Wenn Herr Hofrat St. ausführt, dass "bei den einzelnen entscheidungsrelevanten Blöcken in einer gewissen Bandbreite eine Substituierung erfolgen kann", so darf erwartet werden, dass im Rahmen eines ordnungsgemäßen Bewerbungsverfahrens auch dokumentiert wird, wie diese Substituierung im konkreten Fall erfolgt ist. Wenn von Dienstgeberseite von "Abwägung aller Kriterien" vor Erstellung eines Dreivorschlages gesprochen wird, dann muss im Rahmen eines dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechenden Verfahrens dargelegt werden, welche Kriterien überhaupt ausschlaggebend sind und in der Folge, welche Kriterien von welchem Bewerber/welcher Bewerberin im Vergleich zu den Mitbewerbern/Mitbewerberinnen erfüllt sind.

Zum Argument der Bewahrung der Kontinuität an einer Schule und damit indirekt zur Überlegung, die Antragstellerin könne doch Direktorin an dieser Schule bleiben, hält die B-GBK fest, dass diese Überlegung zwar verständlich, aber irrelevant ist. Die Bewerbung der Beschwerdeführerin wäre, ebenso wie jede andere Bewerbung, ausschließlich im

Hinblick auf die fachliche und persönliche Qualifikation zu prüfen gewesen.

Zum Vorbringen des Dienstgebervertreters, das Kollegium des LSR habe keine (endgültige) Vergabeentscheidung getroffen, sondern nur einen Vorschlag für die Entscheidung des Ministeriums erstattet, wird festgehalten, dass die Landesschulräte Dienststellen im Sinne des § 2 Abs. 1 B-GBG und als solche an die Bestimmungen des B-GBG gebunden sind, wobei es keine Rolle spielt, ob eine Entscheidung vom LSR für das Ministerium vorbereitet oder ob eine endgültige Entscheidung getroffen wird.

Mangels einer sachlichen Begründung für die Entscheidung des Kollegiums des LSR kommt die B-GBK zu dem Schluss, dass bei der Erstellung des gegenständlichen Vorschlages offenbar sachfremde Erwägungen ausschlaggebend gewesen sind.

Die Nichtaufnahme der Beschwerdeführerin in den Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle des Direktors/der Direktorin des BG und BRG B. stellt eine Diskriminierung im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG dar."

In ihrer mit 16. Februar 2000 datierten, am 17. d.M. bei der belangten Behörde eingelangten Eingabe beantragte die Beschwerdeführerin, nachdem eine Verletzung des § 3 Z. 5 B-GBG festgestellt worden sei, gemäß § 15 B-GBG den Ersatz eines Schadens von insgesamt S 1,345.928,-- . Begründend führte sie hiezu zusammengefasst aus, im Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes sei eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 B-GBG und des Frauenförderungsgebotes nach § 43 B-GBG näher festgestellt worden. Die "Entscheidung" dieser Kommission sei der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin am 17. September 1999 zugestellt worden, weshalb die Frist nach § 19 B-GBG gewahrt sei. Zur Höhe des von ihr bezifferten Schadens führte sie aus, dass sich dieser aus der Differenz ihres Bezuges gegenüber jenem als Direktorin des Gymnasiums in B unter Zugrundelegung des Zeitraumes vom 1. Jänner 1999 bis 1. Dezember 2009 "(Antritt der Pension)" berechne. Hinzu träten der Differenzschaden aus ihrer geringeren Pension, den sie vorerst mit S 100.000,-- veranschlage, sowie für die Zeit bis 1. Dezember 2009 erhöhten Fahrtkosten für die Fahrt von B nach P im Betrag von S 958.080,-- . Auf Grund der Vorgangsweise des Landesschulrates für Niederösterreich seien auch Kredit und Ruf der Beschwerdeführerin massiv geschädigt worden, weshalb sie aus dem Titel der Kreditschädigung einen Schadenersatz von pauschal S 200.000,-- geltend mache.

Mit Bescheid vom 20. Juni 2001 versagte die belangte Behörde das Ersatzbegehren. Dieser Bescheid wurde mit hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2001/12/0163, auf das gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG verwiesen wird, in seinem ersten Spruchabschnitt (betreffend den Ersatz der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, der bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung und dem tatsächlichen Monatsbezug gebühren würde) wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben, im Übrigen wurde die Beschwerde (betreffend den zweiten Spruchabschnitt des Bescheides über die Geltendmachung einer höheren Pensionsleistung, von Fahrtspesen und den Ersatz für die behauptete Kreditschädigung) als unbegründet abgewiesen.

Der Verwaltungsgerichtshof führte im genannten Erkenntnis tragend aus, dass eine vom Bund zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG hinreichend sei, um eine Ersatzpflicht des Bundes nach § 15 B-GBG zu begründen. Entgegen der Ansicht der belangten Behörde sei es für den Ersatzanspruch dem Grunde nach nicht maßgeblich, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Setzung des Ernennungs- oder Betrauungsaktes selbst oder bereits vorgelagert "im Verfahren für den beruflichen Aufstieg" erfolgt sei. Schließlich sei auf die Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 22. April 1997, C-180/95 - Draehmpaehl, Slg. 1997, I-02195) zu verweisen, wonach die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen nicht auf ein Verschulden des Dienstgebers abstelle. Abschließend stellte der Verwaltungsgerichtshof fest, § 15 Abs. 1 B-GBG sei richtlinienkonform dahingehend auszulegen, dass für eine Haftung des Bundes nach dieser Bestimmung ein Verschulden seines Organwalters nicht erforderlich sei.

In weiterer Folge brachte die Beschwerdeführerin eine Säumnisbeschwerde zur Zl. 2005/12/0118 ein, die mit hg. Beschluss vom 30. Mai 2006, auf den zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, zurückgewiesen wurde.

In einer Erledigung vom 9. Dezember 2005 brachte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin "Ermittlungsergebnisse" - im Wesentlichen Ergebnisse des Anhörungsverfahrens der Bewerber - zur Stellungnahme

binnen Frist zur Kenntnis, zu denen sich die Beschwerdeführerin in ihrem Schriftsatz vom 17. Jänner 2006 inhaltlich äußerte.

Mit Bescheid vom 19. Juli 2006 wies der Landesschulrat für Niederösterreich den Antrag der Beschwerdeführerin "hinsichtlich des Ersatzes der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, der bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung und dem tatsächlichen Monatsbezug gebühren würde, gemäß § 18a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 in der geltenden Fassung" ab. Es werde - so die Dienstbehörde erster Instanz begründend - "Nachfolgendes festgestellt:" Die Beschwerdeführerin habe mit den übrigen Bewerbern und Bewerberinnen um die gegenständliche Stelle an der Anhörung durch das Kollegium des Landesschulrates teilgenommen. Das damals angewandte "operationalisierte Anforderungsprofil Schulleiter/in AHS/HAK/HTL" habe sieben (näher definierte) Parameter umfasst, die jeweils in weitere Unterpunkte (zwischen drei und neun) gegliedert gewesen seien. Die Beschwerdeführerin habe in der Gesprächssituation drei Profilparameter erfüllt, zwei habe sie über alle Maßen erfüllt, einen Parameter teilweise erfüllt und beim Parameter "Moderation - Besprechungsleitung - Konfliktmanagement", der aus sechs Unterpunkten bestehe, die Anforderungen nicht erfüllt. Zu den Kandidaten, die in den Dreivorschlag aufgenommen worden seien, werde ausgeführt, dass diese in ihrer Bewertung jede der Anforderungen zumindest teilweise erfüllt hätten und in einer Gesamtschau daher insgesamt - was den Teilbereich der Potentialanalyse betreffe - besser geeignet seien. In den Dreivorschlag seien nur Personen aufgenommen worden, die im Assessment in keinem der sieben Parameter das Kalkül "nicht erfüllt" aufgewiesen hätten. Sämtliche in den Dreivorschlag aufgenommene Bewerber wiesen mit Leistungsfeststellung des Landesschulrates das Kalkül "Arbeitsersfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten" auf. Dass es sich um geeignete Personen für die Funktion eines Schulleiters handle, sei auch dadurch dokumentiert, dass sämtliche im Dreivorschlag aufgenommene Bewerber mittlerweile Schulleiter an AHS in Niederösterreich seien. Abschließend könne festgestellt werden, dass bei der Besetzung der Leitungsfunktion am BG und BRG B keine vom Bund zu vertretende geschlechtsspezifische Diskriminierung bestanden haben. Geeignere Bewerber seien zur Bestellung vorgeschlagen worden, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sei somit nicht vorliegend.

Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe vom 8. August 2006 Berufung. Sie brachte vor, dass von der Behörde bisher keineswegs nachgewiesen worden sei, ob und gegebenenfalls welche - sachlichen - Motive dem Ernennungsvorschlag des Kollegiums des Landesschulrates für Niederösterreich, insbesondere im Hinblick auf die Beschwerdeführerin, zugrunde gelegen seien. Welche Differenzierungen vorgenommen worden seien, habe sie ebenfalls nicht angegeben. Die Behörde verschweige hier offenbar, was bereits die Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten erkannt habe: Vergleiche man die verbalen Ausführungen des Institutes W H zu dem dritten Profilparameter (Moderation, Besprechungsleitung und Konfliktmanagement) zwischen der Beschwerdeführerin und dem Erstgereihten, erschienen die Ergebnisse unverständlich. Im Ergebnis wiesen beide Bewerber in diesem Bereich Defizite auf. Die Nuance, die das unterschiedliche Ergebnis rechtfertigen könnte, sei jedoch vom Institut nicht herausgearbeitet worden. Die Behörde hätte daher die einzelnen verbalen Ausführungen des Instituts W H zu diesem Profilparameter erheben und anführen müssen. Ebenso habe die Behörde nicht "bewiesen", dass die Beschwerdeführerin die zu besetzende Verwendung/Funktion auch dann nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte. Der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte (restliche) Schadenersatzanspruch in der Höhe von EUR 28.186,01 (ÖS 387.848,00) bestehe daher zu Recht. Auch dahingehend habe die Behörde keine Ermittlungen vorgenommen. Aus dem Bescheidspruch sei nicht deutlich erkennbar, über welche Ansprüche die Behörde entschieden habe. Verfahrensgegenständlich sei ja nicht nur die Bezugsdifferenz der Beschwerdeführerin (insgesamt ATS 87.848,- = EUR 6.384,16), sondern auch der restliche Verdienstentgang (ATS 300.000,- = EUR 21.801,85), insgesamt EUR 28.186,01. Aus anwaltlicher Umsicht werde daher geltend gemacht, dass die Behörde nicht über den gesamten Antrag der Antragstellerin, sondern lediglich über ihre geltend gemachte Bezugsdifferenz (ATS 87.848,- = EUR 6.384,16) abgesprochen habe. Aus all diesen Gründen stelle die Beschwerdeführerin an die belangte Behörde den Antrag, den Bescheid dahingehend abzuändern, dass "dem Antrag ... auf Ersatz des angemessenen Schadens nach § 18a B-GIBG (ehemals § 15 B-GBG) stattgegeben" werde.

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde "die Berufung betreffend Ersatzansprüche ... gemäß § 18a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2004," ab. Begründend bemerkte sie nach Darstellung des Verwaltungsgeschehens vorerst zum Vorbringen der Beschwerdeführerin betreffend das Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes vom

15. September 1999, dass diesem lediglich die Bedeutung eines Beweismittels zukomme. Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als provisorische Leiterin einer Schule und die dabei erworbene Erfahrung habe sie - im Gegensatz zu anderen Bewerbern und Bewerberinnen, die auf derartige Erfahrungen nicht hätten zurückblicken können - in die Bewältigung der Aufgabenstellung des Assessment unmittelbar einfließen lassen können. Die verbalen Ausführungen zu Punkt 3. der Potentialanalyse der Firma W H (Institut für Unternehmensberatung) ließen den Schluss zu, dass sie diese Anforderung nicht erfüllt habe, während der Erstgereichte sie zumindest teilweise (gemessen an den angeführten Unterpunkten) erfüllt habe. Stelle man die Ergebnisse des im Ernennungsvorschlag Zweitgereichten - die der Gleichbehandlungskommission des Bundes nicht vorgelegen seien - jenen der Beschwerdeführerin und denen des Erstgereichten gegenüber, werde ersichtlich, dass der Zweitgereichte - der in fünf Profilparametern die Anforderung über alle Maßen erfüllt habe, in einem Parameter die Anforderung erfüllt habe und in einem Parameter teilweise erfüllt habe - im Bereich der Managementfähigkeiten deutlich am besten abgeschnitten habe. Auch der im Ernennungsvorschlag Drittgereichte habe im Bereich der Managementfähigkeiten besser als der Erstgereichte und die Beschwerdeführerin - in zwei Profilparametern habe er die Anforderung über alle Maßen erfüllt, in zwei Profilparametern habe er sie erfüllt und in drei Profilparametern habe er sie teilweise erfüllt - abgeschnitten. Im Sinne der durch das Kollegium des Landesschulrates getroffenen näheren Bestimmungen seien die führungspositionsrelevanten Eigenschaften in einem Assessment abgetestet worden, um für die Zwischenentscheidung (Ernennungsvorschlag) diejenigen Personen zu finden, die die mit der Leitungsfunktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen (§ 4 Abs. 3 BDG 1979). Vor diesem Hintergrund sei es nicht unsachlich, nur jene Personen in den Ernennungsvorschlag des Kollegiums des Landesschulrates für Niederösterreich aufzunehmen, die im Bereich der Managementfähigkeiten alle vorgegebenen Profilparameter zumindest teilweise erfüllten. Dieses Ergebnis stehe mit den Ausführungen des (damaligen) Amtsführenden Präsidenten des Landesschulrates nicht im Widerspruch, der anlässlich der Sitzung der Gleichbehandlungskommission des Bundes vom 20. April 1999 ausgeführt habe, dass dieses Verfahren einen wesentlichen - aber nicht den einzigen - Teil des Bewerbungsverfahrens bildete. Dazu komme noch der Bericht der Schulaufsicht und die dienstliche Beurteilung. Die einzelnen Blöcke seien entscheidungsrelevant, aber in einer gewissen Bandbreite könne eine Substituierung erfolgen. Das habe auch im Reihungsvorschlag des Kollegiums des Landesschulrates seinen Niederschlag gefunden.

Zum Einwand der Beschwerdeführerin, dass eine konkrete (Detail-)Fähigkeit nicht Teil der Ausschreibung und somit nicht sachlich Teil des weiteren Auswahlverfahrens habe werden können, weil in der Ausschreibung kein sogenanntes "K.O."-Kriterium definiert worden sei, was der anzuwendenden "Gesamtschau" widerspräche, führte die belangte Behörde aus: Vor dem Hintergrund des § 4 Abs. 3 BDG 1979 sei es bei der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht unsachlich zu verlangen, dass sämtliche Profilparameter im Bereich der Managementfähigkeiten zumindest teilweise erfüllt sein müssen. Die vom (damaligen) Amtsführenden Präsidenten referierten personalrechtlichen Überlegungen betreffend die provisorische Leitungsfunktion der Beschwerdeführerin am S C P implizierten jedenfalls keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, da diese nicht auf die jeweilige Person, sondern auf deren Funktion abgestellt hätten. Das Argument träfe für einen Mann in derselben Funktion ebenso zu.

Dem Aspekt Kontinuität in der Leitung - die Beschwerdeführerin sei mit Wirksamkeit vom 1. September 1995 mit der Leitung des S C P betraut worden und habe sich nach weniger als drei Jahren um die Leitungsfunktion am BG und BRG B beworben - komme, auch wenn ihm weniger Gewicht beizumessen sei, keine diskriminierende Wirkung im Sinne der Maßstäbe des Gleichbehandlungsrechts zu.

Gemäß § 18a Abs. 1 B-GBG sei der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet, wenn eine Beamtin wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werde. Nach den getroffenen Feststellungen sei die Nichtaufnahme in den Reihungsvorschlag des Kollegiums des Landesschulrates - die eine Zwischenentscheidung bzw. einen Zwischenschritt in Form einer Vorschlagerstellung darstelle - nicht aus unsachlichen Motiven erfolgt. Vielmehr sei diese Nichtaufnahme richtig gewesen und nicht auf Gründe zurückzuführen, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen würden. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Sinne des § 18a Abs. 1 B-GIBG liege daher nicht vor, ein Ersatzanspruch nach § 18a Abs. 2 Z 2 B-GIBG sei daher zu verneinen und die Berufung spruchgemäß abzuweisen gewesen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die Beschwerdeführerin erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in ihrem "gesetzlich gewährleisteten Recht auf Gleichbehandlung (§ 4 Z 5, § 13 Abs 1 Z 5 B-GBG) und auf Schadenersatz wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 18a B-GBG)" verletzt.

Durch die - teilweise - Aufhebung des Bescheides der belangten Behörde vom 20. Juni 2001 durch das zitierte hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004 trat die Rechtssache gemäß § 42 Abs. 3 VwGG - im Umfang der Aufhebung - in die Lage zurück, in der sie sich vor Erlassung dieses Bescheides befunden hatte. Wie im eingangs zitierten Beschluss vom 30. Mai 2006, Zl. 2005/12/0118, auf den gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, näher dargelegt ist, beurteilt sich die Zuständigkeit zur Entscheidung über den geltend gemachten Schadenersatzanspruch für das fortgesetzte Verfahren an Hand des § 2 Abs. 2 und 6 DVG in der Fassung des Deregulierungsgesetzes - Öffentlicher Dienst 2002 sowie der mit 1. Jänner 2004 in Kraft getretenen § 1 Z. 1, § 2 DVPV-BMBWK 2003. Gegen die Zuständigkeit der Behörden im fortgesetzten Verfahren bestehen daher keine Bedenken.

Hinsichtlich der maßgebenden Rechtslage ist vorerst gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das im ersten Rechtsgang ergangene hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2001/12/0163, zu verweisen.

Die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993 - B-GBG, in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 132/1999 waren zum Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Ersatzbescheides bereits außer Kraft getreten. Zu diesem Zeitpunkt galt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 65/2004 - B-GIBG, das nach seinem § 47 Abs. 12, angefügt durch die genannte Novelle, am 1. Juli 2004 in Kraft getreten ist.

Die Rechtsmittelbehörde hat - dies gilt in gleicher Weise auch für jede andere behördliche Entscheidung - im Allgemeinen das im Zeitpunkt der Erlassung ihres Bescheides geltende Recht anzuwenden (vgl. das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 4. Mai 1977, Zl. 898/75 = Slg. 9315/A). Eine andere Betrachtungsweise ist dann geboten, wenn der Geset

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSTLINE

JUSTLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.justline.at](http://www.justline.at)