B weist ein besonders hohes Maß an organisatorischer Erfahrung sowohl im Berei der … obgenannten schulinternen, aber auch landes- und bundesweiten Arbeitsgru pen in den Bereichen … oder auch … nach. Sowohl im Bereich des Mittleren Mana ments der HLW Y als auch im … für die standardisierte Reife- und Diplomprüfung kann er sein organisatorisches Talent in vielfältigen Bereichen nachweisen. Er weist sein Organisationstalent in vielschichtigen, organisatorisch relevanten Feldern in schul schen Bereichen umfangreich nach. Für den Fachinspektor ist er eine wesentliche Stütze bei der Koordination und Entwicklung des Fachbereiches.
Ad c) Personalentwicklungskompetenzen ..
A kann neben der Tätigkeit im Dienststellenausschuss noch die Tätigkeit als Betre ungslehrerin im Schulpraktikum (Betreuung von Studierenden im Ausmaß von rd. 1 Semester während des …-Studiums) nachweisen. Außerdem kann sie auch noch die Tätigkeit der diesbezüglichen Koordinatorin anführen. ...
B weist ebenfalls die Tätigkeit im Dienststellenausschuss nach und kann auf seine T tigkeit als …leiter und seine Tätigkeit im Mittleren Management verweisen. Seine T tigkeit als Betreuungslehrer im Unterrichtspraktikum (Betreuung von Unterrichtspra tikantinnen nach Abschluss des Hochschulstudiums für das gesamte Schuljahr) ist ebenfalls anzuführen.
Ad d) Als Maßstab für den Nachweis von hoher sozialer Kompetenz können wohl ebenfalls die Tätigkeit im Dienststellenausschuss, aber auch die Leitung von Fac gruppen bzw. gewählte …-ARGE-Leitungen und Tätigkeiten im Mittleren Management herangezogen werden. Tätigkeiten im Schulgemeinschaftsausschuss oder für das BIFIE als … sind ebenso heranzuziehen, wie Vortragstätigkeiten bzw. Trainertätigke ten für die Pädagogische Hochschule oder andere Institutionen. Eine Mediation- ausbildung ist ebenfalls diesem Bereich zuzurechnen wie eine Coachingausbildung. A und B weisen hier durch die Vielfalt der von ihnen bereits oben angeführten übernomm nen Aufgaben im schulischen Bereich die soziale Kompetenz in einem höherem Maß nach als die drei anderen Bewerberinnen. Insbesondere sei hier auch noch die Cool und Mediationsausbildung von A und die Erzieherinnentätigkeit an Schulinternaten von A und B angeführt ….

In der Gesamtbetrachtung … lässt sich festhalten, dass Leitungskompetenz und in weiterer Folge … A durch eine große Relevanz von Aufgaben im humanberuflichen Blickfeld in höherem Ausmaß zuzuschreiben ist als … Aus den vorgelegten Unterlagen sind auch die Bereiche Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz und s ziale Kompetenz bei … B in einem höherem Ausmaß nachweislich zu nehmen, als *bei …* A, wobei der Unterschied hier vor allem in der breiteren Abdeckung der schula tenbezogenen Bedeutung und nicht so stark standortbezogenen Affinität festzum chen ist. … Als Maßstab für den Nachweis von hoher sozialer Kompetenz sind, nebe

den unterschiedlichen *Tätigkeiten … auch die AC*-Ergebnisse ein. Betrachtungsfaktor. *Vier KandidatInnen haben das Ergebnis „gut geeignet" erzielt*. B weist mit dem Kalkül von *… das beste Ergebnis auf …* A *erzielte von den vier „gut geeigneten" Be*werberInnen mit *…* das geringste Kalkül *…*
Im Gesamtresümee *… ist* B aufgrund des großen Umfangs und der schulischen Relevanz der nachgewiesenen Kompetenzen für die angestrebte Funktion vor A zu reihen.
…

Zweites Betrachtungsfeld: Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen
… A weist einen Akademielehrgang Projektmanagement nach. Als „Key User' der Buchhaltungssoftware BMD, Nutzerin der SchülerInnenverwaltungssoftware und die Wartung von Netzauftritten der Übungsfirma sowie der Einsatz von Moodle dienen zum Nachweis von IKT-Grundkom*petenzen. …*
B weist durch seine Mitarbeit im Mittleren Management als einziger BewerberIn Erfahrungen in QIBB-Abwicklung und somit dem Qualitätsmanagement einschließlich -Schulung nach. Als ARGE-Leiter begleitet er federführend die Qualitätsentwicklung in musischen Bereich an Schulen … Diverse Projekte sowohl schulintern, als auch in Kooperation mit den u.a. Organisationen mit einer Vielzahl von außerschulischen Kooperationspartnern sind zu nennen. Der Nachweis von IKT-Grundkompetenz wird durch den Bereich und … erbracht. Die breite Streuung der Tätigkeitsfelder sowie *der Umfang der vorgelegten Nachweise lassen in der Gesamtbetrachtung … den* Schluss zu, dass B insbesondere im Qualitätsmanagementbereich die umfangreichsten Kompe*tenzen nachweist. …*
Resümee *… Im Hinblick auf die Bedeutung des Qualitätsmanagementfeldes (QIBB) für* die künftige Schulentwicklung von Standorten und die B diesbezüglich nachgewiesenen Kompetenzen in Zusammenschau mit den anderen erbrachten Nachweisen lassen den Schluss zu, ihn auf Rang eins zu sehen. A und Mag. X folgen aufgrund der erbrachten Nachweise im Projektmanagement und Informationstechnologiebereichs.
…

Drittes Betrachtungsfeld: Erfahrung in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen
Alle fünf BewerberInnen weisen (diese) Erfahrungen … auf. Während der Fokus bei X … liegt, stehen bei A regionale Wirtschaftskontakte im Zentrum. … B forciert Kooperationen im Bereich Wirtschaft u.a. mit … A … *und* … B können auf Kontakte mit Erwachsenenbildungseinrichtung (im Rahmen von Lehrbeauftragungen) verweisen.
Resümee *…* Im Hinblick auf die Bedeutung von Kooperationen mit der jeweiligen Schule lassen sich die Wirtschaftskontakte und Bildungskontakte von A und … B im

Hinblick auf die Bedeutung für die Leitung eines Standortes als gleichwertig festm
chen …

Viertes Betrachtungsfeld: Aus- und Weiterbildungen im Bereich Management
A hat *das „Training for the job" und das Seminar „Frauen-Führen-Schulen"* als schu
leitungsrelevantes Training besucht. Sie kann ebenfalls durch ihr Wirtschaftsstudium
und ihre Leitungstätigkeit in der Privatwirtschaft eine Basis im Management
nachweisen. … B erbringt den Nachweis in diesem Bereich durch die Schulung im
Rahmen des Pilotprojektes des BMBF (*„Modell des „Mittleren Managements"* mit dem Ziel
der Entwicklung einer zeitgemäßen Führungsstruktur an Schulstandorten und der
Fortbildung „Umfassender Respekt im System Schule".
Resümee: A belegt durch ihr mehrjähriges Wirtschaftsstudium von dem auf ein h
hes Ausmaß an theoretischer Ausbildung im Bereich Management geschlossen we
den kann sowie durch das „Trainings for the job" die Schulleitungs-
Managementkompetenzen in zeitlich höherem Ausmaß als die Kandidaten und …

Fünftes Betrachtungsfeld: Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und
Serviceorientierung
Alle KandidatInnen haben ein Assessmentcenter … absolviert, wobei folgende Beurtei-
lung vorgenommen wurde:

A	… Gut geeignet
B	… Gut geeignet

Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung erscheinen schwer messbar. Hier kö
nen als mögliche Hilfsgrößen ReferentInnentätigkeiten, Vernetzungstätigkeiten im
Rahmen von Arbeitsgemeinschaften landes- und bundesweit, unterschiedliche auße
schulische Kontakte und Tätigkeiten wie z.B. Leitungen, Mediationstätigkeit usw. o-
der auch Tätigkeiten in der Privatwirtschaft sowie die Tätigkeit im DA oder ÖSGA g
nannt werden. Diese wurden bereits ausführlich dargestellt.
Resümee: B (ist) aufgrund seiner vorgelegten Unterlagen wie bereits in den vorau
gegangenen Punkten ausgeführt insbesondere seiner Vernetzungstätigkeiten inne
halb der Schule, des Bundeslandes und auch des Bundesgebietes und seiner Komp
tenz im …-Bereich für die Reife- und Diplomprüfung u.a. und ergänzt durch das AC E
gebnis … *auf Rang 1 zu werten.* … A folgt in der Zusammenschau *auf Rang 3.* …

Sechstes Betrachtungsfeld: Eine mindestens dreijährige Verwendung an Lehranstal
ten für Tourismus, Mode-, Sozial- und wirtschaftliche Berufe
… A ist seit 2… … *und* B seit 1… im humanberuflichen Schulsystem. A und X sind an der
ausgeschriebenen Schule … tätig. B unterrichtet an der HLW (… Klassen), der Bun-
desschule des Aufsichtsbe*reiches.* …

Resümee: „... Festzuhalten ist, dass B die längste und vielfältigste Lehrpraxis an berufsbildenden Schulen im Ausmaß von mehr als 16 Jahren vorliegt. Er erfüllt damit am deutlichsten das Kriterium der mindestens dreijährigen Verwendung an einer berufsbildenden Schule. ... A kann ebenfalls 12 Jahre erfolgreiche Lehrpraxis an berufsbildenden Schulen aufweisen. ...

Gesamtresümee der Betrachtungsfelder 1 bis 6
Zusammenfassende Beurteilung nach § 207 f Abs. 2 BDG
„... A weist durch ihr Studium und durch ihre Fortbildungen einen breiten Aus- und Weiterbildung im Bereich Management Kompetenzen nach, die durch andere Kompetenzen von B wie z.B. Leitungs- oder Qualitätsmanagementkompetenzen z.B. durch seine *mehrjährige Funktion im Rahmen des „Mittleren Managements" mit dem Ziel „Entwicklung einer zeitgemäßen Führungsstruktur an Schulstandorten"* zumindest gleichzuhalten ist. Die Erfahrungen im Bereich Leitungskompetenz, Organisationstalent sowie Projekt- und Qualitätsmanagement und die Kooperation mit Wirtschaftspartnern und Organisationen wird von B in höherem Ausmaß nachgewiesen als von A. Das besondere Ergebnis im Assessmentcenter und seine Vernetzungstätigkeiten innerhalb der Schule, des Bundeslandes und auch des Bundesgebietes und seine Kompetenz im Bereich für die Reife- und Diplomprüfung u.a. herangezogen für den Bereich Kommunikationskompetenz und Serviceorientiertheit führen in der Gesamtbetrachtung ... zur Reihung von B auf Rang 1, A kann ... die von B nachgewiesenen Kompetenzen nicht ausgleichen und ist somit auf Rang 2 zu sehen. Die in den beiliegenden Journalblättern angeführten Tätigkeiten stützen diese Beschreibungen. Da somit keine Gleichwertigkeit der Eignung der BewerberInnen vorliegt, werden die im BDG § 207f Abs. 2 Z. 2-4 angeführten weiteren Kriterien nur überblicksmäßig und rudimentär ausgeführt."

Nachdem die überblicksmäßigen Ausführungen über die Erfüllung der pädagogischen und administrativen Aufgaben (Z 2) und die nicht in der Ausschreibung angeführten Kenntnisse und Fähigkeiten keine zusätzlichen, zur Beurteilung der Qualifikationen hilfreichen Informationen enthalten, kann auf eine Wiedergabe der Ausführungen verzichtet werden.

Die LSI hielt in ihrem Gutachten weiters fest, dass laut der Verordnung des LSR bei der Gesamtbeurteilung auf die begründeten Stellungnahmen des SGA und der Organe der Personalvertretung Bedacht zu nehmen sei. Der SGA habe nach einem Hearing die Reihung 1. X, 2. A, 3. B vorgenommen. Der Stellungnahme des SGA sei nicht zu entnehmen, ob und wenn ja, wie die Bewerbungsunterlagen in die Stellungnahme eingeflossen seien. Es haben unterschiedliche Bewertungen von Eltern, SchülerInnen und LehrerInnen gegeben, die Reihung sei nach einem internen Diskussionsprozess erfolgt. Der DA habe nach dem Hearing X an die 1. Stelle und A an die 2. Stelle

gereiht, wobei ausschließlich seine im Hearing gezeigten Kompetenzen beschrieben worden seien. Eine Begründung für die Reihung von A •] v] e Z š c h ^ gewesen, auf die übrigen Bewerberinnen sei der DA nicht eingegangen. Die LSI hielt fest, dass sowohl SGA als auch DA die Lehrenden der HLW X vor den externen Bewerberinnen gereiht haben. Der FA habe sich der Reihung des DA in Bezugnahme auf die ihm vom DA übermittelte Meinung der Kollegenschaft, nämlich W Y
Der Reihungsvorschlag an das Kollegium des LSI für X lautete dennoch:
1. B, 2. A und 3. X
Die Einwendungen der Antragstellerin zur Gegenüberstellung der LSI waren im Wesentlichen:

- Im Betrachtungsfeld 1 (Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz, soziale Kompetenz) sei der einzige Unterschied zu B sei die Bewertung im A C nach Punkten (bei gleichem Kalkül).
- Im Betrachtungsfeld 2 (Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen) seien etwa die Einführung von C Cool^ (Cooperatives Offenes Lernen) an der HLW X, die Koordination der Übungsfirmen sowie die Schülerprojekte in Kooperation mit Y, Y, der Y firma Y, Y usw. nicht entsprechend gewertet worden. Das gelte auch für den Abschluss des Akademielehrgangs Projektmanagement, für die Mitgliedschaft im Kernteam von Web Untis, ESS und Sokrates, für den Unterricht in Angewandter Informatik und für die c] l š] • Z v š Á] l o µ v P • Œ] š µ v • µ l µ v (š • } Œ] v š] Œ µ v Y ^ A merkte an, dass sie ebenfalls im Leitungsteam und somit im Qualitätsmanagement tätig wäre, wenn die HLW X u W] o } š ‰ Œ } i l š a] š " Œ • D beteiligt wäre. Auch ihre Tätigkeiten in den Bereichen ESS, Web Untis und Sokr š • •] v Œ] Z • Y µ o] š š • u v P u v š • U] t i } Z v leres Management" nicht so benannt würden. Während B im Qualitätsmanagement besser bewertet worden sei, habe sie eine bessere Bewertung im Projektmanagement. Im Resümee sei auf die bedeutendere Rolle von Qualitätsmanagement verwiesen und demnach B vorgereiht worden. Aus dem Titel und der Beschreibung des Betrachtungsfeldes sei jedoch nicht erkennbar, dass Qualitätsmanagement mehr Bedeutung habe als Projektmanagement. Nachweise für Qualitätsmanagement im außerschulischen Bereich habe sie.
- Betrachtungsfeld 3 (Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen, internationale Erfahrungen) A verwies wieder auf ihre Kontakte zu den diversen W Wirtschaftseinrichtungen Y (Y Y • und monierte, dass ihre internationalen Erfahrungen, die sie im Rahmen der Zusammenarbeit mit diversen Unternehmen Y (U, Y) gemacht habe, völlig außer Acht gelassen worden seien. Sie meine, sie hätte in diesem Betrachtungsfeld eine bessere Beurteilung als ihre Mitbewerberin bekommen müssen.

- Betrachtungsfeld 5 (Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung): Im Bereich Kommunikationskompetenz wären nochmals die Schulung der Lehrer an der HLW im Bereichen wie ESS, Web Untis usw sowie ihre Referententätigkeit an der PH und die Vernetzungstätigkeiten im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften im Landes- und Bundesbereich anzuführen gewesen.
- Betrachtungsfeld 6 (mindestens 3-jährige Verwendung an Lehranstalten für Tourismus, Mode, Sozial- und wirtschaftlichen Berufe): Sie monierte, dass ihre 3-jährige Lehrtätigkeit an den Tourismusschulen und HLW Y ~ -YY völlig außer Acht gelassen worden sei, womit sich eine Lehrpraxis von 16 Jahren ergebe. Laut ihrer Information habe Ä } v - Y Y am Y gymnasium Y unterrichtet, und da es sich bei dieser Schule um keine humanberufliche handle, könne erst eine Lehrpraxis von 16 Jahren an humanberuflichen Schulen vorweisen, womit sie dieses Kriterium besser erfülle. Die Größe der Schule dürfe ihres Erachtens nicht als Kriterium für die Dauer der Verwendung herangezogen werden. Es gebe nicht nur große Schulen in X und vor allem die Tätigkeit an kleineren Schulen verlange manchmal mehr Organisationstalent, Kommunikationskompetenz und Verhandlungsgeschick vom unterrichtenden Lehrkörper. Der Vorteil, den eine ortsansässige und schulinterne Direktorin mit sich bringen würde, sei im Gutachten der LSI völlig außer Acht gelassen worden.

Insgesamt ergebe sich - so die Antragstellerin - bei genauerer Betrachtung im schlechtesten Fall eine Gleichwertigkeit zwischen ihr und ihr, und es wäre somit das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen.

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme zum Antrag übermittelte der LSR für X am 9 Y die Stellungnahme der LSI. Sie beschrieb einleitend das (bekannte und auch ihrem Reihungsvorschlag zu entnehmende) Procedere des Auswahlverfahrens, wiederholte die Ausführungen ihres Gutachtens über die Qualifikationen der

Á Œ Œ] v v v µ v Á Œ Œ] v v c š Œ Z š µ v e P • (o Œ v ^

rien) und ging auf die Einwände gegen den Reihungsvorschlag wie folgt ein:

„Die von A urgierte Betreuung des Schulpraktikums einschließlich Koordination fand sehr wohl ... seine Aufnahme. Es ist sogar anzumerken, dass dieser Bereich A bei zweimal (Leitungskompetenz und Personalentwicklungskompetenz) erfahrung wurde, wohingegen bei z. B. diese Aufgabe nur einmal angeführt wurde (Personalentwicklungskompetenz). ... Eine Benachteiligung von A ist ... daher auszuschließen. ... Unerwähnt soll ... nicht bleiben, dass viele Tätigkeiten der Bewerberin wie Leitungsbereiche im BFI, Mentorentätigkeit, Leistungen in der Privatwirtschaft etc. ebenfalls gewürdigt wurden. Diese und diverse andere Tätigkeiten (z.B. EDV-Kompetenz wie: ESS - hier gilt anzumerken, dass ESS für Employee Self Service steht und alle Lehrer*innen geschult wurden, damit sie das „Self Service" durchführen kön-

nen-, Web UNTIS, Sokrates, Bibliotheksprogramme u.a.) wurden jeweils kurz zusammenfassend erwähnt, wo ihnen die größte Bedeutung zukommt. Andernfalls ist eine kriterienorientierte Zuordnung nur schwer möglich. Es ist korrekt, dass viele von A... und ... X angeführten breitgefächerten Tätigkeiten diverse Kompetenzen abdecken, allerdings ist eine wiederholte Bewertung derselben nicht zielführend, um keine Abgrenzung zwischen mehreren sehr gut geeigneten Kandidaten treffen zu können, da eine Trennschärfe sonst nicht mehr gegeben ist. Im ersten Betrachtungsfeld insbesondere der sozialen Kompetenz verweist A auf die erzielten Gesamtkalküle im Assessmentverfahren, *die allesamt „gut geeignet" lauten* und aus ihrer Sicht daher keine Abgrenzungsrelevanz (da nur geringe Punkteunterschiede im Dezimalbereich) *zeigen. Nicht erwähnt hat sie, dass sie von allen „gleichlautenden" Ergebnissen, das schlechteste Kalkül der vier „gut geeigneten" Kandidat*Innen erzielt hat. Die Durchschnittsbewertung von 5 Assessoren erfolgt mit einem Punktekalkül und nicht nur *verbal, um auch kleine Unterschiede im großen Gesamtfeld des „gut geeignet" fest*zumachen...

Eine Gleichwertigkeit von A mit B •] µ Z] u Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompeš v Ì v ^ v] ebš n. Die von der Antragstellerin ins Treffen geführten Kooperationen u.(a.) seien umfassend berücksichtigt und im Hinblick auf die Vielfältigkeit daher gleichwertig festgemacht worden.

Die LSI führte weiters aus, aus dem Anforderungsprofil für die Schulleitung gehe hervor (§ 56 SchUG sowie § 45 BDG), dass der Schwerpunkt in der internen Leitung im Hinblick auf die pädagogische Ausrichtung und die personelle und organisatorische Entwicklung liege. Darüber hinaus beinhaltet die Tätigkeit die Außenvertretung und die Wahrnehmung der Verpflichtungen nach den schulrechtlichen und dienstrechtlichen Bestimmungen. Gemäß § 56 Abs. 4 SchUG habe die Schulleitung außer dem unterrichtlichen, erzieherischen und administrativen Aufgaben für die Einhaltung aller Rechtsvorschriften zu sorgen. In diesem Zusammenhang sei die Funktion einer Person des Mittleren Managements bzw. eines Administrators zu sehen und sei die Ausübung dieser Funktion bei der Abwägung der Qualifikationen für eine schulische Leitungsfunktion zu bewerten. Mit dieser Tätigkeit seien die Lehrfächerverteilung, der Personaleinsatz und die Stundenplangestaltung verbunden. Die Schulentwicklung und die Schulverwaltung würden in der Organisation einer Schule einen wesentlichen Faktor für reibungslose Abläufe darstellen, die sich letztendlich auch auf das Schulklima auswirken und die Mitarbeiterführung beeinflussen würden. In dieser Kategorie sei ein wesentlicher Vorteil für B festzustellen, da er die Funktion eines Mittleren Managers erfolgreich ausgeübt und als Ansprechpartner an der HLW einen Dreh- und Angelpunkt gebildet habe. Dies sei insbesondere im ersten Betrachtungsfeld berücksichtigt und somit in diesem Betrachtungsfeld nicht nochmals aufgegriffen worden, solle

hier aber zur Klarstellung angeführt werden.
Zur Behauptung der Antragstellerin, ihre Lehrtätigkeit an den Tourismusschulen Y und der HLW Y sei nicht berücksichtigt worden (Betrachtungsfeld 6), führte die LSI aus, dass A vom Y bis Y an der HLT Y als Vertragslehrerin Y unterrichtet habe, was der Einstufung als Maturantin entspreche, da sie über kein abgeschlossenes Studium verfügt habe. Die Schulgröße sei nicht - wie von A angesprochen - als Kriterium für die dreijährige Verwendung herangezogen worden.
Abschließend führte die LSI aus, dass A viele pädagogische Erfahrungen, Projekttätigkeiten, Funktionen wie Kustodin, Klassen- und Jahrgangsvorständin etc. vorzuweisen habe, die nicht alle ausführlich bei jedem einzelnen Punkt wiederholt worden seien. Würde man dem Wunsch nach wiederholter Betrachtung der diversen Aktivitäten der Bewerber/innen nachkommen, müsste das auch für die anderen Kandidatinnen gelten. In Bezug auf B hätte das bedeutet, dass z. B. seine Tätigkeit im Mittleren Management und seine Y-ARGE-Leitung in jedem Kompetenzbereich zu berücksichtigen gewesen wäre, und das hätte zu dem Ergebnis geführt, dass in allen der Betrachtungsfelder eindeutig im weitest gehenden Ausmaß (3 Fälle).
Zu As Vorbringen, nämlich ein ortsansässiger und schulinterne Direktorin hätte bestimmte Vorteile, sei zu sagen, dass diese weder gesetzlich gefordert, noch nachvollziehbar sei. Konkrete Beispiele für derartige Vorteile seien seitens der Bewerberin auch nicht angeführt worden.
/v]Z Zusammenfassend die Beurteilung unter Berücksichtigung der Eingaben von A führte die LSI aus, dass sich alle drei Bewerberinnen bei der Erfüllung der pädagogischen Aufgaben an den jeweiligen Schulen bewährt haben. Die Bewährung bei administrativen, schulischen, organisatorischen Aufgaben insbesondere auch der betreffenden Schulart und der zu besetzenden Schule sei bei B durch die Funktionen bzw. Tš]P l]š v]u Z Zu v •D cv D]Pš šuo vŒ• v– und Y-ARGE-Leitungen, im Rahmen des Qualitätsmanagements nachgewiesen. B habe durch diese Funktionen den weitest gehenden Einblick und die meiste praktische Erfahrung in schulischen Entscheidungsabläufen gewinnen können. Die Eingabe von A gegen die Reihung habe keine Aspekte beinhaltet, die aus Sicht der Schulaufsicht die Reihung und damit die Schlüssigkeit des Kollegiumsbeschlusses in Zweifel ziehen könnte.

In der Sitzung des Senates I der GBK kam Y wiederholte A ihre Kritik, nämlich dass einige Umstände ihrer Berufsbiografie im Gutachten der LSI nicht vorgekommen seien. ^} l }u u šÁ cv]Z š P ssv sie durch ihr Wirtschaftspädagogikstudium die Berechtigung erworben habe, Wirtschaftsinformatik zu unterrichten. Dass sie drei Jahre lang in der Tourismusschule Y unterrichtet habe, sei überhaupt nicht erwähnt worden. Es sei auch nicht herausgekommen, dass sie internationale Erfahrungen habe, nämlich durch die Beschäftigung in der Entwicklungsabteilung der Firma Y,

was auch etwas mit Qualitätsmanagement zu tun habe. Im wirtschaftlichen Bereich habe sie auch durch die Leitung der Y-firma Y über mehr als drei Jahre hinweg und durch die Tätigkeit in einer Bank Erfahrungen gesammelt. Sie sei Stellvertreterin der Administratorin der Schule gewesen, sie sei sowohl in der Leitung der Y-ARGE als auch der Y-ARGE tätig, sie habe viele Schulungen absolviert und auch an der PH Seminare geleitet. Das CA habe sie schon einige Zeit vor der Bewerbung absolviert. Nachdem ihr der Dreiervorschlag bekannt gegeben worden sei, habe sie eine Stellungnahme abgegeben, und sie habe um Kontaktaufnahme zur Erklärung der Reihung ersucht, es sei aber niemand an sie herangetreten.

Die LSI führte aus, dass nach der Prüfung der allgemeinen Ernennungserfordernisse die Prüfung der Erfüllung der Ausschreibungserfordernisse erfolge. Dabei gehe sie so vor, dass sie die diversen Tätigkeiten der Bewerber/innen in jedem Betrachtungsfeld berücksichtige, z. B. werde der Umstand einer Geschäftsführung bei den Kriterien Leitungskompetenz, Organisation, Personalentwicklungskompetenz und Kommunikation berücksichtigt. Die einzelnen Tätigkeiten würden pro Kandidat oder Kandidatin gebündelt dargestellt, weil sonst der Rahmen gesprengt werden würde. Bei gleicher Eignung nach den genannten Kriterien seien die jeweiligen pädagogischen und administrativen Aufgaben zu vergleichen. Wenn auch dann noch gleiche Eignung bestehe, sei gemäß dem Frauenförderungsgebot der Frau der Vorzug zu geben. Sie sei schon bei der Z 1 zu dem Ergebnis gekommen, dass gleiche Eignung nicht gegeben sei, dennoch habe sie die Qualifikationen weiter geprüft. A habe moniert, dass ihre Führungs- und Organisationsaufgaben nicht ausreichend gewürdigt worden seien, und dazu sei zu sagen, dass organisatorischen Aufgaben und Führungsaufgaben in der Privatwirtschaft ein wichtiger, aber kein hoher Stellenwert zukomme, weil das wichtige schulspezifische Element fehle. Beim 4. Betrachtungsfeld, nämlich Aus- und Weiterbildung im Bereich Management, habe sie das Wirtschaftsstudium als eine wesentliche Managementqualifikation gewertet, obwohl der schulische Kontext fehle, und aufgrund des Wirtschaftsstudiums habe sie A auch vor den Bewerber B gereiht. B sei seit Jahren in der Führungsstruktur einer Y-klassigen HLW, übrigens CE in Y, eingebunden. Die entsprechenden Fortbildungen dazu seien auch zu berücksichtigen. Im Bereich der Kommunikationskompetenz sei das AC mit zu berücksichtigen, weil im AC gruppendynamische Aspekte abgefragt würden. Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung seien Hilfsgrößen, es gehe um die Mitarbeit im DA oder im SGA usw. Sie habe bei diesem Betrachtungsfeld auf Rang 1 gereiht, weil er Y-ARGE-Leiter sei. A sei Co-ARGE-Leiterin gewesen, seit Jahren sei sie nicht mehr in der Leitung, sondern liege diese bei ... und ... Die ARGE bestehe aus X Mitgliedern, es gebe Werteinheiten für die Tätigkeit. Die geforderte mindestens 3-jährige Verwendung an Lehranstalten für Tourismus, MO usw. erfülle alle Bewerber/innen. Zu As

Einwand, ihre Zeit in Tourismusschulen sei nicht berücksichtigt worden, sei zu sagen, dass laut Personalabteilung A in der Zeit zwischen Y und Y zwar unterrichtet, ihr Studium aber noch nicht abgeschlossen gehabt habe, sie sei als Maturantin mit Sondervertrag eingestuft gewesen. A replizierte, sie habe drei Jahre lang unterrichtet, weil es damals keine Wirtschaftspädagogen gegeben habe.

Auf die Frage des Senates, ob die Stellvertretung des Administrators bzw. der Administratorin nicht zu werten sei, antwortete die LSI, es gebe nur einen (1) Administrator oder eine (1) Administratorin, zumindest in einer (nur) Y-klassigen HLW. A bemerkte, diese Stellvertretung sei in der Schule intern geregelt, sie bekomme nichts dafür bezahlt.

Auf die Frage, inwiefern in der Praxis die Stellungnahme von SGA und DA in die Entscheidung des Kollegiums des LSR einfließen könnte, antwortete der Vertreter des Bundesministeriums für Bildung Y dass das Stellungnahmerecht gesetzlich vorgesehen sei und die Meinung des SGA dann in das Ergebnis einfließen könne, wenn sie mit einem anderen Ergebnis korreliere. Wenn z. B. das AC ergeben habe, dass es der betroffenen Person an sozialer Kompetenz mangle oder die Persönlichkeit für den Schulstandort nicht geeignet sei und der SGA im Rahmen des Hearings das Gleiche festgestellt habe.

Auf die Anmerkung des Senates, dass jedenfalls A vor B gereiht worden sei, führte die LSI aus, dass Lehrer, Schüler und Eltern nicht einer Meinung gewesen seien und man sich dann auf das vorliegende Ergebnis geeinigt habe. Die Schüler und die Eltern hätten B vor A gereiht und die Lehrer/innen A vor B.

A bemerkte dazu, X (vom SGA Erstgereihte) sei bei der Klassenvorstandwahl von allen Y Schülern gewesen. Zu den vorhin erwähnten Werteinheiten für Leitung der Y-ARGE führte sie aus, [illegible] genommen worden seien. Im Nachhinein betrachtet glaube sie, dass das mit der Absicht geschehen sei, sagen zu können, sie könne keine leitende Tätigkeit in der ARGE vorweisen. Sie habe im Jahr Y die Y-ARGE übernommen und eine Werteinheit dafür gehabt. Nach einiger Zeit habe sie von der Administratorin gehört, dass keine Bestätigung für die Einrechenbarkeit der Werteinheit vorliege. Daraufhin habe sie sich erkundigt und die Antwort bekommen, dass jedes Jahr ein anderer Leiter der ARGE eine Werteinheit bekomme. Sie seien insgesamt Y Personen in der ARGE gewesen. Zur Größe der Schule sei zu sagen, dass es sich in der HLW X um eine kleine Schule handle. Sie sei X aufgewachsen und in diesem Schulzentrum auch zur Schule gegangen. Sie kenne im Bezirk sämtliche Organisationen und auch die Wirtschaft treibenden. Sie glaube, dass an einer kleineren Schule mehr Organisationstalent gefragt sei, weil man sich mehr um die Vernetzung kümmern müsse.

Auf die Frage, ob die Schule vorher von einem Direktor oder eine Direktorin geleitet worden sei, antwortete er, von einem Direktor. Im Schulzentrum gebe es bereits eine Direktorin und einen Direktor, und sie habe das Gefühl, man denke, eine weitere Direktorin bräuchte es nicht.

Die Senatsvorsitzende fragte die Gleichbehandlungsbeauftragte, ob sie in irgendeiner Phase des Verfahrens eingebunden gewesen sei, und diese verneinte dies. Sie habe erst mit der Einladung zur heutigen Sitzung Kenntnis vom Besetzungsverfahren erlangt. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen werde im Aktenweg vom Vorschlag des LSR informiert und vor Entscheidung im Ministerium eingebunden.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Vertreter des BMB, ob er sich zum Verfahren äußern wolle, antwortete er, dass die Unterlagen einmal grob geprüft worden seien und man sich entschlossen habe, mit der Entscheidung zuzuwarten bis dieses Verfahren vor der BGBK abgeschlossen sei. Ganz allgemein meine, dass letztendlich die persönliche und fachliche Eignung die wesentlichsten Komponenten seien. Im Bereich der fachlichen Eignung sei eine differenzierte Beurteilung vorzunehmen, nämlich je nachdem, ob sie einen schulischen Bezug haben oder nicht. Leitungsfunktionen in schulischen Bereichen hätten zum Beispiel einen höheren Stellenwert als Leitungsfunktionen in der Privatwirtschaft, die fachliche Nähe zur Schule und zum Bildungswesen sei ein wesentlicher Aspekt. Die Dauer einer Tätigkeit allein sei nicht ausschlaggebend. Ein wesentlicher Parameter für die Beurteilung sei, ob eine Tätigkeit schulstandortspezifisch, bundeslandspezifisch oder bundesweit sei. Natürlich habe es einen anderen Stellenwert, wenn jemand in einer bundesweiten Arbeitsgruppen, z. B. bei Lehrplanentwicklungen, mitarbeite, als wenn jemand nur innerhalb eines Bundeslandes aktiv sei. Die Größe einer Schule sei bei der Beurteilung der Qualifikationen zur Leitung schon relevant. Es mache einen Unterschied, ob man Administrator/in in einer Schule mit 10 oder mit 20 Klassen sei. Zu beachten sei, dass an Schulen mit ungefähr 400 Lehrern/Lehrerinnen und 2.000 bis 3.000 Schülern/Schülerinnen das sogenannte mittlere Management gebe, in den Höheren technischen Lehranstalten sei es auf der Ebene der Abteilungsvorstände angesiedelt, z. B. habe die HTL Y Abteilungsvorstände.

Die Vorsitzende führte aus, es sei nachvollziehbar, dass der Dienstgeber eine Person präferiere, die Erfahrungen an einer großen Schule gemacht habe, wenn es um die Leitung einer großen Schule gehe. W. o Z • c M[illegible] ein Bewerber oder eine Bewerberin aus einer großen Schule für die Leitung einer kleinen Schule? Der Vertreter des BMB antwortete, Œ s } Œ š] o •] U •• i u v µ •] u v Œ P Œ } ~ sagen schon das Maximum v ^] š µ š] } v v Œ o š ^ Z U] À } Œ l } u u v

zu komme, dass eine Schule möglichst wachsen, oder ein Schulstandort zumindest erhalten bleiben solle.
Auf die Frage, wie groß der Lehrkörper der gegenständlichen Schule sei, antwortet die LSI, er bestehe aus Y > Z Œ Œ] v v Lehrern.
Auf die Frage, wie die persönliche Eignung beurteilt werde, antwortete der Vertreter des BMB, diese werde im AC festgestellt. Bei einem Bewerber oder einer Bewerberin, der/die das AC noch nicht absolviert habe, würden bisherigen organisatorischen und administrativen Leistungen und die Meldungen der Schulleiter/innen der Bewerber und Bewerberinnen einbezogen.

Die GBB führte aus, sie komme aus dem Bereich der technischen Schulen und die Kontaktpflege zur Industrie und zur Wirtschaft sei sehr wichtig, und zwar für die Weiterentwicklung der Schule, für die Neuauflage der Lehrpläne, für die Orientierung der Schüler und Schülerinnen und für neue Fachrichtungen.
Die LSI bemerkte, sie habe in ihrem Gutachten die Regionalität von A erwähnt. B könne überregionale Aktivitäten aufgrund seiner Tätigkeiten in Y und der Y-ARGE vorweisen.
A bemerkte, sie sei in der ARGE für Wirtschaftspädagogik gewesen. Sie habe den Eindruck, dass ausführlich aufgezählt werde, was ihr Mitbewerber vorzuweisen habe, wohingegen ihre Tätigkeiten eher beiläufig genannt werden.
Der Vertreter des BMB stellte klar, dass im Zusammenhang mit Arbeitsgemeinschaften nicht nach Unterrichtsfächern differenziert werde. Das heiße, die Tätigkeiten in einer ARGE für Y und in einer ARGE für Y seien gleichwertig.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 7 B-GlBG 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-GlBG 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 GBK war also die Begründung des LSR für X für die Reihung im Dreiervorschlag zur Besetzung der Leitung der HLW X im Hinblick auf die Sachlichkeit zu überprüfen.

Gemäß § 11c-B o ' ~ c s } Œ Œ v P] u Œ µ (o] Z v eine(n) [illegible] die P ^ • •] v 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 50% 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.

Die Beurteilung der in der Ausschreibung geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgte in der Form, dass zunächst für den Bereich jedes Betrachtungsfeldes jene ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen aufgezählt wurden, die als Nachweis für die (im jeweiligen Betrachtungsfeld) geforderten Qualifikationen gewertet wurden. Im Rahmen der Gesamtbetrachtung bzw. des Resumees für das Betrachtungsfeld erfolgte dann die Reihung auf die Plätze 1 bis 3 und wurde diese auch kurz begründet. Was auffällt ist, dass im Fall von A (und der übrigen BewerberInnen) die qualifikationsrelevanten Aktivitäten ohne zusätzliche (be)wertende Äußerungen gezählt wurden, während die Darstellungen der Tätigkeiten von B auch wertende Feststellungen enthielten. So wurde etwa im Bereich Leitungskompetenz A betreffend ausgeführt, sie könne Tätigkeiten als Jahrgangsvorständin und Fachgruppenleiterin, die (Co) Leitung in der Y-ARGE und die Mitgliedschaft in der Y-ARGE c v (º Z Œ und die Koordination für das Schulpraktikum und Cool^ • } Á]] D] šaft in] D A • und im SGA c s • v •] Z v v v Geschäftsführung in der Baubranche und Tätigkeiten in einer v l µ v] v] v u h v š Œ v Z u v •] v B [illegible]] Z Œ v ^ o] š U • } v m Œ v Z Á ätzlich darauf hingewiesen, dass damit eine Koordinationsfunktion verbunden sei (was sich bei der Leitung von Gremien von selbst versteht). Es hieß weiter, er sei als Trainer für das Y im Hinblick auf die standardisierte Reife- und Diplomprüfung für Y cY^tätig. Worin die Leitungstätigkeit in dieser Funktion bestand und inwiefern (gegebenenfalls) daraus auf die für eine Schulleitung erforderliche Leitungskompetenz zu schließen wäre, wurde nicht ausgeführt.

Der Mitarbeit(!) im Leitungsteam der HLW Y maß die LSI besondere Bedeutung zu. Sie führte aus, die mehrjährige Mitarbeit im Leitungsteam der HLW Y [illegible] der offiziellen & µ v l š] } v] u Z Z u v • D] š š o Œ v D v P u v u š • ^ ma g) Á •] u u Œ runde das Bild im Hinblick auf Leitungskompetenz ab und sie wies darauf hin, dass es sich bei der HLW Y um die Y HLW in X und beim [illegible] Pro i l š Mittleres Management '^

um das mit Y begonnene und mit finanziellen Ressourcen ausgestattete Pilotprojekt des BMBF handle, und sie erklärte auch noch das Ziel des Projektes (Entwicklung einer zeitgemäßen Führungsstruktur an Schulstandorten) sowie die von den am Projekt teilnehmenden Schulen zu bewerkstelligenden Aufgaben (Entwicklung von Aufgabenprofil und Projektstruktur für ein pädagogisches mittleres Management). Schließlich hielt sie auch noch fest, dass die Pädagogische Hochschule dieses Projekt begleite und B in diesem Bereich offiziell eingesetzt sei. Mit welchen Inhalten und in welchem Ausmaß B an diesem Projekt beteiligt war und jetzt als mittlerer Manager fungiert, war den Ausführungen allerdings nicht zu entnehmen. Der in der Senatssitzung von der Antragstellerin geäußerte Eindruck, nämlich dass die Tätigkeiten/Aktivitäten von B ausführlich eingegangen worden sei, während ihre Tätigkeitsbereiche eher beiläufig behandelt worden seien, ist angesichts dieser Ausführungen nicht von der Hand zu weisen, andere organisatorische und pädagogische Aufgaben wurden nicht derart breit erläutert. Die Bedeutung von B's Tätigkeit im Bereich des Mittleren Managements strich die LSI auch im Rahmen ihrer Stellungnahme zu den Einwänden von A (und einem weiteren Bewerber) gegen den Dreiervorschlag hervor. ^] (º Z Œ š µ • ~ Ì µ u ð X š - Œ Ende Zitat. Weiters wird ausgeführt (im Bereich A v P u v š ^ U] v Z o š o] Z Œ Ì µ u ï X ; vgl. Seite 10/11), dass P die Schulleitung u.a. für die Einhaltung aller Rechtsvorschriften zu sorgen habe und in diesem Zusammenhang sei die Funktion einer Person des Mittleren Managements bzw. eines Administrators zu sehen und daher sei diese Funktion bei der Abwägung der Qualifikationen für eine schulische Leitungsfunktion zu bewerten. B habe die Funktion eines Mittleren Managers erfolgreich ausgeübt und als Ansprechpartner an der HLW Y einen (Dreh- und Angel‰ µ v j š) l det. Zu den Einwänden von A (und X), nämlich es sei die eine oder andere ihrer Tätigkeiten/Aktivitäten in einem bestimmten Betrachtungsfeld nicht berücksichtigt worden, führte die LSI aus, dass die diversen Erfahrungen, Projekttätigkeiten, Funktionen etc. nicht ausführlich bei jedem einzelnen Punkt wiederholt würden, denn das müsste für alle Kandidat/innen gelten und würde den Rahmen sprengen. Im Bezug auf B hätte das bedeutet, dass z. B. seine Tätigkeit im Mittleren Management und die Y-ARGE Leitung in jedem Kompetenzbereich zu berücksichtigen gewesen wäre, was zu dem Ergebnis geführt hätte, dass B jedes der Betrachtungsfelder eindeutig im weitest gehenden Ausmaß erfülle. Dazu hält der Senat fest, dass sie Ausführungen über B's Tätigkeitsbereiche dem Leser/der Leserin vermitteln, von zentrale Bedeutung sind die Arbeit im Mittleren Management und die Leitung der ARGE, und diese Aktivitäten, etwas erweitert noch um die Zusammenarbeit mit den YX, sind quasi nicht zu übertreffen. Es war für das Endergebnis nicht erforderlich, B in jedem Betrachtungsfeld als den am besten geeigneten Kandidaten darzustellen.

Am Rande sei erwähnt (da nicht davon ausgegangen wird, dass bewusst unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht wurden), dass aus den dem BKA vorliegenden Unterlagen nicht hervorgeht, dass [redacted] mehrere Jahre, wie wiederholt angegeben, im Mittleren Management der HLW tätig war. Diese Tätigkeit wird sowohl im Jou
v o o š š o • µ Z] u > v. 20. µ ^ (u] š P •] š U î Á • Ì µ us- Á Œ µ v
zeitpunkt nicht mehrere Jahre ausmachte, und im erwähnten seit Y laufenden Projekt des BMBF findet sich keine Angabe des Bewerbers.

Auf As Kritik, nämlich die Betreuung des Schulpraktikums habe nicht die entsprechende Bewertung erfahren, erwiderte die LSI, dass dieser Bereich sogar zweimal (für
] < Œ] š Œ] v >] š µ v P • l } u ‰ š v Ì µ v W Œ • } v o v š Á] l o µ v P
worden sei. Weshalb letztlich trotz zwei o] P u c v (º ZÆ Aktivitäten des Mitbewerbers höher zu bewerten waren, blieb unerklärt.
Nicht nachvollziehbar ist für den Senat die Feststellung, [redacted] verfüge in höherem Ausmaß über Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz und soziale Kompetenz als A, wobei der Unterschied hier vor allem in der breiteren Abdeckung der schulartenbezogenen Bedeutung und nicht so stark (wie der) standortbezogenen Affinität festzumachen ist. Der Senat kann anhand der ihm vorgelegten Unterlagen und anhand des Gutachtens der LSI nicht erkennen, welche der organisatorischen und der Personalentwicklungstätigkeiten von B v µ v c • Z µ o Œ š v Ì } P ew ^ µ v Á o wahrgenommene Aufgaben lediglich als standortbezogen zu betrachten wären.
Auch ist aus den Ausführungen zum Bereich Personalentwicklungskompetenz (vgl. Seite 4) weder ein Plus für A noch ein Plus für B herauslesen.
Wie im Zusammenhang mit der Beurteilung der sozialen Kompetenz von Personen À } v] v Œ c l µ v P ^ } Œ o c h (v] š ^ und eine Differenzierung nach Schularten, Schulstandorten oder sonstigen sachlichen oder geografischen Kategorien vorgenommen werden kann ist dem Senat gänzlich unverständlich
Zur Anmerkung in der abschließenden Beurteilung zum 1. Betrachtungsfeld, nämlich dass für die Beurteilung der sozialen Kompetenz auch die AC-Ergebnisse o • Betrachtungsfaktor ^ heranzuziehen seien und A mit Y Punkten das schlechteste Ergebnis (der BewerberInnen mit dem Kalkül c P µ š P] e r v l t š ^ t e (B Y.), ist festzuhalten, dass der SI bzw dem LSR nicht zuzustimmen ist, wenn sie/er meint, die Beurteilung nach Punkten (und nicht bloß verbal) sei sehr wohl relevant, denn sie erfolge,
c µ u µ Z l o] v h v š Œ • Z]] u P Œ } ~ v ' • u š (o a- • c P µ š P
chen. Der Senat I der BKA sprach in einem (nicht den Schulbereich betreffenden Gutachten) im Jahr Y aus (nach Einholung einer Expertise der legistisch zuständigen Abteilung des Bundeskanzleramtes), dass innerhalb eines Eignungskalküls <u>nicht</u> nach Punkten (oder Prozenten) zu differenzieren ist, da eine solche Differenzierung die Umgehung des Frauenförderungsgebotes erleichtern könnte. Näheres ist dem Gutachten

Nr. 128/2013 aus der Sammlung der anonymisierten Gutachten auf der Homepage des Bundeministeriums für Gesundheit und Frauen zu nehmen).

Dass es im gegenständlichen Verfahren zur Erstellung des Dreiervorschlages an nachvollziehbaren Eignungsbeurteilungen mangelt, zeigt sich auch an den Beurteilungen] u š Œ Z š µ v P • (o c < } u ‰ š v Ì v - und Qualitätsmanagement] u W Œ } i l š u v š ^ X] > ^ / Z] B o n s b e s o n d e r e i n • Qualitätsmanagement, die umfangreichsten Kompetenzen nachweisen (und ein weiterer Bewerber c Œ Œ] P v u] š u W Œ } i l š u v P u v š] P Œ , ˜ š v E Z Á] • µ ( ] Grund dieser Feststellungen war für die Antragstellerin nicht nachvollziehbar, weshalb eine Erstreihung von B vorgenommen wurde (und keine ex aequo Reihung). Dies ist auch für den Senat unverständlich, denn das Resümee im Hinblick auf die Bedeutung des Qualitätsmanagementfeldes (QIBB) für die künftige Schulentwicklung von Standorten und die von B diesbezüglich nachgewiesenen Kompetenzen in Zusammenschau mit den anderen *Betrachten Nachweisen lassen den Schluss zu, ihn … auf* Rang eins zu sehen beinhaltet keine nachvollziehbare Erklärung für die Gesamteignung im Betrachtungsfeld.

Zusammengefasst hält der Senat I der GBK fest, dass die Eignungsbeurteilungen in wesentlichen Punkten nicht nachvollziehbar sind, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Reihung von A an die 2. Stelle des Dreiervorschlages des LSR für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin/eines Direktors der NMS X aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgte und die Bestellung von B zum Direktor eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin im Sinne des § 4 Z 3 GBG darstellen würde.

Der Senat I der GBK empfiehlt daher dem BMB, den vorliegenden Besetzungsvorschlag vor allem auch im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und des Frauenförderungsgebotes zu prüfen.

Wien, April 2017