

# TE Bvwg Erkenntnis 2020/12/11 W122 2206205-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.12.2020

## Entscheidungsdatum

11.12.2020

## Norm

BDG 1979 §2  
BDG 1979 §207  
BDG 1979 §207a  
BDG 1979 §207b  
BDG 1979 §207c  
BDG 1979 §207d  
BDG 1979 §207e  
BDG 1979 §207f  
BDG 1979 §4  
B-VG Art133 Abs4

## Spruch

W122 2206205-1/24E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Dr. Martin RIEDL Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5/DG, gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 09.04.2018, GZ BMBWF-712/0010-III/4/2018, betreffend Bewerbung um eine Schulleitungsstelle, zu Recht:

A) Die Beschwerde wird abgewiesen.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

## 1. Bisherige Verfahren vor dem Landesschulrat und dem Bundesministerium

1. Mit Ausschreibung vom XXXX wurde nach Antrag des Landeschulrates vom XXXX die Suche eines Direktors bzw. einer Direktorin am genannten Bundesrealgymnasium und einer weiteren Schule im Amtsblatt der Wiener Zeitung (zur Veröffentlichung am XXXX ) bekannt gemacht. Es handle sich um die Planstelle eines Direktors bzw. einer Direktorin der Verwendungsgruppe L 1 bzw. I 1. Unter den allgemeinen Voraussetzungen für die Bewerbung wurde festgehalten, dass für die Besetzung nur unbescholtene Bewerberinnen und Bewerber in Betracht kommen würden, die die allgemeinen Anstellungserfordernisse und die besonderen Erfordernisse der Z. 23.1 Abs. 1 und 7 der Anl. 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 erfüllen und eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen nachweisen können. Eine mindestens dreijährige Verwendung an einer allgemeinbildenden höheren Schule wäre erwünscht.

An besonderen Kenntnissen und Qualifikationen wurde angeführt:

Leistungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz sowie hohes Maß an sozialer Kompetenz

Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT Grundkompetenzen

Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (zB Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen

Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management

Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung

2. Der Mitbeteiligte XXXX wurde durch den damaligen zuständigen Landesschulrat mit Wirkung vom XXXX mit der provisorischen Leitung des gegenständlichen Bundesrealgymnasiums betraut.

3.1. Mit Bericht des Personalberatungsunternehmens XXXX vom 04.03.2016 wurden die Ergebnisse des Assessments festgehalten. Der Beschwerdeführer hätte kommunikative Kompetenz, soziale Kompetenz, Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement, Führungs- und Beratungskompetenz, strategische Planung, Delegationsfähigkeit, Planung und Organisation, Administration, Antrieb, Initiative zum Beruf, Kreativität jeweils gut erfüllt.

3.2. In seiner Sitzung vom XXXX hat das Kollegium des Landeschulrates für XXXX beschlossen, den Mitbeteiligten an die erste Stelle im Dreivorschlag für die Besetzung des Schulleitungspostens am genannten Bundesrealgymnasium zu reihen.

3.3. In einem Schreiben vom XXXX an den damaligen Landesschulratsdirektor führte der Beschwerdeführer an, dass er sich aufgrund der Begründungen des Kollegiums benachteiligt sehe. Die Wertung, wonach der Beschwerdeführer auch Erfahrung im Projektmanagement hätte, wäre irreführend und unrichtig. Der Beschwerdeführer hätte drei Genannte Projekte entwickelt, organisiert und vermarktet sowie mithilfe des Kollegiums und der Schulpartner realisiert. Der Satz „engagiert sich bei diversen Charity Veranstaltungen“ wäre lapidar und würde den Beschwerdeführer benachteiligen. Die in der Begründung des Kollegiums angeführten Fähigkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben durch die provisorische Leitung der Schule wären unzulässig.

In diesem Schreiben moniert der Beschwerdeführer weiters, die höherwertige Qualifikation der Tätigkeit als Zugführer beim Roten Kreuz im Vergleich zur Tätigkeit als Trainer einer Sportmannschaft. Dem Beschwerdeführer würde eine 40 bis 45-minütige Anhörung als zweifelhaft erscheinen. Auf die Kritik seines schwächeren Blickkontakts replizierte der Beschwerdeführer, in dem er seine unverbindliche Übung „Kommunikation und Präsentation“ anführte. Um zur Beurteilung „Gut erfüllt“ zu gelangen müssten nach Ansicht des Beschwerdeführers auch negativ beeinflussende Faktoren dargestellt werden. Weiters stellte der Beschwerdeführer den Verdacht einer „Pseudoobjektivierung“ in den Raum.

Dem Beschwerdeführer wäre es ein Anliegen, Einsicht in die Aufzeichnungen der Anhörung erhalten. Der Beschwerdeführer erachtet sich durch die Formulierung „sucht Möglichkeiten der Gestaltung“ als abgewertet. Mehr als einige Ideen und Vorstellungen zu nennen, hätte den Zeitrahmen gesprengt. Der Beschwerdeführer vermisst abwertende Äußerungen in der Beurteilung des Personalberaters.

Zur Arbeits- und Leistungsbeurteilung einer Landesschulinspektorin nahm der Beschwerdeführer insoweit Stellung, als

der mit dieser Landesschulinspektorin noch nie ein persönliches Gespräch geführt hätte. Der Beschwerdeführer sieht in der Feststellung, dass sein Hauptinteresse der Leistungssport wäre und gewesen wäre, eine inakzeptable Reduktion seiner bisherigen Laufbahn als Lehrer. Der Beschwerdeführer würde „seit nunmehr fast XXXX Jahren auch bzw. jahrelang vor allem als anerkannter und wertgeschätzter Germanist“ unterrichten.

Die Wichtigkeit seines Engagements für das Bundesrealgymnasium im Rahmen von Charity Veranstaltungen werfe nur einen oberflächlichen Blick auf sein soziales Engagement bzw. seinen Beitrag im Rahmen der Schulgemeinschaft, da seit mehr als zehn Jahren alle großen sozialen Events an der Schule vom Beschwerdeführer initiiert, organisiert und mit großer Unterstützung durch das Kollegium und die Schulgemeinschaft sowie dem außerschulischen Umfeld abgewickelt worden wären. Der Beschwerdeführer würde nicht den sozialen Schwerpunkt der Schule unterstützen sondern es handle sich um seine Initiativen, die das Gros der sozialen Initiativen des Bundesrealgymnasiums darstellen würden. Diese hätten einen finanziellen Output von mehr als € 100.000 für Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Der Beschwerdeführer wäre es gewohnt, an der Zielerreichung gemessen zu werden. Der Verweis auf seine Funktion als Koordinator im mittleren Management werde dem Engagement, Zielstrebigkeit, Arbeitsaufwand und Kreativität des Beschwerdeführers nicht gerecht. Die Schule verstärkt als UNESCO Schule sichtbar zu machen hätte der Beschwerdeführer nicht gesagt. Er hätte lediglich darauf verwiesen, dass viele der schulischen Aktivitäten dem UNESCO Leitbild entsprechen würden. Der Beschwerdeführer wisse er hätte keinerlei Probleme mit einem ausgleichenden Kontakt zu anderen Fachgruppen, wie von der Landesschulinspektorin formuliert, dass er aber sicherlich Probleme damit haben könne, wenn er offen und sehr direkt auf Personen zugehe und seine Position vertrete, wie er dies auch in seiner Bewerbung dargelegt hätte. Es bereite dem Beschwerdeführer auch Probleme, dass Menschen, ohne ihn näher zu kennen oder auch nur ein persönliches Gespräch mit ihm geführt zu haben, ein Urteil oder eine Beschreibung seines Arbeits- und Leistungsverhaltens abgeben, die darüber hinaus maßgeblichen Entscheidungsträgern zugänglich wäre. Formulierungen wie geschätzter Leibeserzieher oder seine Schule vertrete er nach außen hin freundlich würden ganz wesentlich dazu beitragen, dass sich der Beschwerdeführer in keinsten Weise wertgeschätzt fühlte, dass er aber durchaus nachvollziehen könne, dass eine derartige Beschreibung seiner Person einer besseren Reihung zumindest wenig bzw. nicht förderlich wäre. Deshalb würde der Beschwerdeführer in der Beschreibung seines Arbeits- und Leistungsverhaltens eine grobe Benachteiligung seiner Person sehen. Untermauert werde dies durch die Beurteilung der grundsätzlichen Gesprächsbereitschaft oder der Anführung, dass sich der Beschwerdeführer dennoch gut zu präsentieren wisse, obwohl er sicher in einigen Tätigkeitsbereichen eines Direktors noch Lernfelder hätte. Der Beschwerdeführer fühle sich falsch beurteilt, da bei ihm der Eindruck entstehe, dass weder seine Bewerbung, noch die seiner Kollegin nicht unbedingt die Bewerbungen von Wunschkandidaten gewesen wären. Abschließend stellte sich der Beschwerdeführer Fragen, mit welcher Intention ein aufwändiges Verfahren durchgeführt werde, wenn es erwünschte und weniger erwünschte Bewerber gebe, wieso die Bewerber der Amtsverschwiegenheit unterliegen würden, wie groß das Interesse der Entscheidungsträger an Schulqualität wäre, wie sich zeitliche gedankliche und emotionale Aufwendungen aller Beteiligten rechtfertigen lassen würden, wie sich Ungereimtheiten im Zusammenhang mit dem Bestellungsverfahren erklären lassen würden und was mit fünf fehlenden Umfragezetteln wäre.

3.4. Mit Schreiben vom 22.08.2016 replizierte die vom Beschwerdeführer genannte Landesschulinspektorin. Es wäre für ein formalisiertes Bestellungsverfahren unerheblich, ob es im Vorfeld ein persönliches Gespräch mit ihr gegeben hätte oder nicht. Sie stelle in Abrede, dass sie dem Beschwerdeführer ein solches ausdrücklich verweigert hätte. Alle Formulierungen der Beschreibung des Arbeits- und Leistungsverhaltens der Bewerberinnen und Bewerber hätte die Landesschulinspektorin nach bestem Wissen und Gewissen als Schulreferentin gemacht, wobei es sich um eine Momentaufnahme gehandelt hätte. Die bisherigen Tätigkeiten als Lehrer seien aufgrund der Relevanz für die Funktion eines Leiters beschrieben worden. Zwischen den Aufgaben und der Rolle eines Lehrers und einer Potenzialanalyse für einen Leiterposten einer bestimmten Schule wäre zu unterscheiden. Die Gewichtung aller Einschätzungen unterläge dem Kollegium. Verbale Formulierungen wären aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber nie taxativ vollständig oder würden sich nicht zur Gänze mit der Selbstwahrnehmung decken. Es wäre das Wesen einer Außensicht, dass das Selbstbild der Bewerberinnen und Bewerber ergänzt werden solle, damit der Dienstgeber eine entsprechende Personalauswahl treffen könne. Ein Teil ihrer Einschätzung basiere darüber hinaus auf Gesprächen zur Personalentwicklung und zur Arbeit in den Fachbereichen mit dem langjährigen Leiter der Schule als direkten Vorgesetzten des Bewerbers.

3.5. In einer Stellungnahme vom 14.11.2017 führte das Personalberatungsunternehmen an, dass eine Potenzialanalyse immer eine Momentaufnahme wäre, die es ermögliche, eine Aussage darüber zu treffen, über welche Kompetenzen und Potenziale eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt im Vergleich zu bestimmten Anforderungen verfüge. In der Anhörung würden die Inhalte von Präsentationen und die Herangehensweise an die Lösung der situativen Fragen bewertet werden. Die Bewertung orientiere sich an klar definierten Anforderungen an Schulleiterin und Schulleiter und erfolge stets in Abstimmung und nach Diskussionsprozess mit der Kommission. Alle Kandidatinnen und Kandidaten würden im Rahmen der Anhörung mit den gleichen Fragestellungen konfrontiert werden und entlang eines definierten Anforderungsprofils beurteilt werden. Häufig wären auch Vertreterinnen und Vertreter des Schulgemeinschaftsausschusses oder andere Personen als Zuhörerinnen und Zuhörer anwesend, die der Schweigepflicht unterliegen würden.

Der Bericht fasse die in der Kommission abgestimmten Beurteilungen zusammen, basierend auf den im Verfahren getätigten Aussagen. Im Rahmen der Beurteilungen könne nicht auf bisher gemachte Erfahrungen im Rahmen der Lehrtätigkeit und auf tatsächliche Umsetzung in der beruflichen Realität Bezug genommen werden, wenn diese im Rahmen der Fragenbeantwortung von Seiten des Kandidaten nicht entsprechend dargestellt werden würden. Die Anhörung könne und solle keine Bewertung der bisherigen erfolgreichen Lehrtätigkeit darstellen. Der Beschwerdeführer hätte im Rahmen der Anhörung teilweise mit den in der Kommission vertretenen Personen Blickkontakt gehalten und hätte dadurch punktuell aber nicht durchgängig die Aufmerksamkeit der Personen an sich binden können. Die angesprochene Durchführung der unverbindlichen Übung „Kommunikation und Präsentation“ über die letzten zehn Jahre könne nicht ergänzend bewertet werden. Alle Kandidatinnen und Kandidaten könnten nur anhand der Präsentation im Zeitraum der Anhörung bewertet werden. Der vom Beschwerdeführer angesprochene zeitliche Rahmen der Anhörung wäre für alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich bemessen und werde auch in der Einleitung zum Gespräch ausgesprochen. Es läge im Ermessen der Kandidatinnen und Kandidaten wie dieser Zeitrahmen und Darstellung der Beantwortung der einzelnen Fragestellungen genutzt werde. Hinsichtlich der Anforderung Führungs- und Beratungskompetenz sei in der Bewertungskommission eine gute Erfüllung der Kompetenz ausgesprochen worden. Für eine Bewertung mit über alle Maßen erfüllt hätte der Beschwerdeführer in der Anhörung nicht ausreichend Inhalte nennen können.

3.6. Mit E-Mail vom 17.11.2017 übermittelte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer die oben angeführte Stellungnahme der Schulreferentin bzw. Landesschulinspektorin vom 22.08.2016 und die Stellungnahme des Personalberatungsunternehmens vom 14.11.2017. Zu den vom Beschwerdeführer gestellten Fragen hätte der Landesschulrat geantwortet, dass dem Bestellungsverfahren ein Beschluss des Landesschulrates zugrunde läge, in dem dieser festgelegt hätte, bei der Vergabe von schulischen Leitungsfunktionen die angewendeten Grundsätze vorzuschreiben. Die Mitglieder des Kollegiums des Landesschulrates hätten vor Beschlussfassung keine Kandidaten, die weniger oder mehr erwünscht gewesen wären. Aufgrund der Amtsverschwiegenheit hätte die vom Beschwerdeführer behauptete Kommunikation nicht möglich gewesen sein sollen. Der Beschwerdeführer wäre aufgefordert mitzuteilen, welche Personen das Ergebnis kommuniziert hätten. Der Beschwerdeführer hätte keine Personen genannt. Die Mitglieder des Kollegiums hätten, bei ihrer Auswahl die Bestimmungen des § 207f BDG 1979 anzuwenden. Die Schulqualität wäre darin nicht als Kriterium festgelegt und hätte daher nicht berücksichtigt werden können. Das Kollegium hätte die Kosten und den Zeitaufwand als berechtigt betrachtet. Der Beschwerdeführer hätte Ungereimtheiten betreffend den Zeitpunkt der Kommunikation der Reihung an die Bewerber nicht konkretisiert. Zum Verbleib einzelner Umfragezettel könne keine Auskunft erteilt werden.

3.7. Hierauf replizierte der Beschwerdeführer insoweit, als er mit Schreiben vom 14.12.2017 Freude und Verwunderung zum Ausdruck brachte, weil er 18 Monate nach der Stellungnahme zu seiner Stellungnahme Gelegenheit erhalten hätte, zum Bestellungsverfahren außerhalb des unmittelbaren Einflussbereichs des Landesschulrates Stellung zu nehmen. Auf die Anmerkung, dass es vor Beschlussfassung keinen mehr oder weniger erwünschten Kandidaten gegeben hätte, wie angemerkt werde, brauche der Beschwerdeführer nicht näher einzugehen, da ein derartiges Eingeständnis jegliches Bestellungsverfahren obsolet machen würde. Der Beschwerdeführer hätte keine Namen genannt, da ihm die Information vertraulich weitergegeben worden wäre. Unter dem Begriff der Schulqualität verstehe der Beschwerdeführer auch den Prozess der Personalauswahl. Zu Umfragezetteln verwies der Beschwerdeführer auf den Kollegiumsbeschluss vom XXXX.

Der Beschwerdeführer vermeinte, die Bewertung des Erstgereihten und seiner Person im Zusammenhang mit

Projektmanagement widerlegt zu haben. Die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Projektmanager im Rahmen des mittleren Managements würde zeigen wie subjektiv bewertet worden wäre. Dies würde den nicht zu beweisenden Verdacht nahelegen, dass der erstgereichte Kandidat der Wunschkandidat gewesen wäre. Der Beschwerdeführer erachtete sich als willkürlich bewertet. Weiters kritisierte der Beschwerdeführer das Unterlassen einer audiovisuellen Aufzeichnung des Assessmentverfahrens. Zu den einzelnen Kompetenzen führte der Beschwerdeführer an, dass seine Anmerkungen nicht bzw. nicht ausreichend gewürdigt worden wären. Beispielsweise müsse jeder Lehrer auf Nachfrage die Beurteilung einer Schularbeit in der ersten Klasse fundierter begründen und inhaltliche Argumente für seine Begründung vorbringen. Der Beschwerdeführer sei der festen Überzeugung, dass dies bei einem international tätigen Unternehmen unabdingbar wäre dies umso mehr bei der Besetzung einer Leitungsfunktion im Schuldienst gelten müsse, um Willkür zu vermeiden.

Hinsichtlich eines unterlassenen Gesprächs unterschied der Beschwerdeführer zwischen ausdrücklicher Verweigerung und Ausschlagung eines Wunsches. Der Beschwerdeführer stellte das Prinzip der Momentaufnahme infrage. Er vermisse ein transparenteres Bestellungsverfahren und die Involvierung von unabhängigen Experten. Der Beschwerdeführer empfinde das Bestellungsverfahren als scheinheilig und für sich und die Mitbewerberin als herabwürdigend. Zuletzt kritisierte der Beschwerdeführer politischen Einfluss auf die Postenbesetzung in Schulen. In diesem Zusammenhang vermeinte der Beschwerdeführer in den Behauptungen von nicht genannten Entscheidungsträgern Widerspruch zur Realität zu erkennen und er hätte dies als „Lüge“ empfunden.

## 2. Bescheid

Mit dem oben angeführten Bescheid wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass der Mitbeteiligte XXXX mit Entschließung des Bundespräsidenten vom XXXX mit Wirksamkeit vom XXXX auf die Planstelle eines Direktors am genannten Bundesrealgymnasium in XXXX ernannt wurde. Die Ernennung wäre zunächst für einen Zeitraum von vier Jahren wirksam. In diesen Zeitraum werde die Zeit des Mitbeteiligten als provisorischer Leiter eingerechnet. Als Rechtsgrundlage wurde genannt: §§ 2 Abs. 1, 3, 4, 207f, 207h Abs. 1 und 2 in jeweils unterschiedlichen Fassungen des Beamtendienstrechtsgesetzes 1979.

Begründend angeführt wurde aufs Wesentlichste zusammengefasst, dass der genannte Mitbeteiligte am besten geeignet wäre. Der Beschwerdeführer wäre in allen Profilparametern mit dem Kalkül „gut erfüllt“ zu beschreiben. Der genannte Mitbeteiligte wäre in drei Profilparametern als „über alle Maßen erfüllt“ und in den vier anderen Profilparametern als „gut erfüllt“ zu bewerten.

## 3. Beschwerde

Gegen den oben angeführten Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und beantragte, den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass anstelle des Beteiligten der Beschwerdeführer auf die Stelle eines Direktors ernannt werde; in eventu, den angefochtenen Bescheid aufzuheben und zur neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Begründend führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen an, dass er aufgrund seiner Führungserfahrung als Sporttrainer eine höhere Eignung hätte. Der Beschwerdeführer hätte Charity Projekte mit Erlösen von € 100.000 und bis zu 300 Gästen organisiert. Das Assessment hätte wegen Mängeln nicht behandelt werden dürfen. Der Beschwerdeführer monierte, dass er die Aufmerksamkeit der Kommission punktuell aber nicht durchgängig erreichen hätte können. Es wäre für jedermann ersichtlich, dass der Beschwerdeführer „nicht mindestens so sehr, ja sogar noch mehr als alle damals anwesenden Personen die Fähigkeit aufweise, die Aufmerksamkeit von Personen“ an ihn und an das zu binden, was der Beschwerdeführer zu sagen hätte.

Im Detail führte der Beschwerdeführer aus wie folgt:

„Der belangten Behörde ist zuzugestehen, dass sie einige der Unrichtigkeiten nicht übernommen hat, die im vorangegangenen Verfahren geäußert worden sind. Das gilt insbesondere dafür, dass sie richtig zugrunde gelegt hat, dass die provisorische Leitungstätigkeit des Beteiligten samt damit zusammenhängenden Qualifikationsfragen keine Rolle spielen darf. Weiters hat sie richtig erkannt, dass ich puncto Projekt- und Qualitätsmanagement die besten Voraussetzungen aufweise. Die ganze Bescheidebegründung enthält allerdings kein Wort darüber, welche Bedeutung die belangte Behörde diesem Qualifikationskriterium beigemessen hat. Prinzipiell ist ihr zwar auch darin Recht zu geben, dass die „Leitungskompetenz“, also die Fähigkeit zur Ausübung einer führenden Tätigkeit, ganz wesentliche

Bedeutung hat, sie hat aber anscheinend nicht erkannt, dass diese Befähigung auch beim Projekt- und Qualitätsmanagement einen entscheidenden Faktor darstellt, Gemäß der Bescheidebegründung billigt die belangte Behörde dem Beteiligten nur puncto Leitungskompetenz einen Vorsprung zu, in allen ändern Belangen wird er mir gegenüber von ihr nicht als höher qualifiziert eingestuft. Ich gehe dabei davon aus, dass sie der zugunsten des Beteiligten ergangenen besonderen Leistungsfeststellung im Hinblick darauf richtigerweise keine selbständig ins Gewicht fallende Relevanz bei gemessen hat, dass im gegenständlichen Rahmen selbst alles für die relativen Qualifikationen Maßgebliche zu erheben ist und das dabei erzielte Ergebnis nicht dadurch beeinflusst werden kann, dass bei anderer Gelegenheit nach anderen Kriterien die besagte Leistungsfeststellung getroffen worden ist. Schon gar nicht kann es selbstverständlich von irgendeiner Relevanz sein, dass dem Beteiligten der Titel Oberstudienrat verliehen worden ist. Ich verstehe dementsprechend die Bescheidebegründung in Bezug auf diese Belange dahingehend, dass sie von der belangten Behörde zwar beachtet, nicht aber als entscheidungswesentlich behandelt worden sind. Alles andere wäre verfehlt und würde gerade auch dazu im Widerspruch stehen, dass die Leitungskompetenz als das ausschlaggebende Kriterium behandelt worden ist.

Die Gründe dafür, dass die belangte Behörde dem Beteiligten hierbei einen Vorsprung zugebilligt hat, sind allerdings aus der Bescheidebegründung nicht auch nur ansatzweise schlüssig nachvollziehbar. Die unmittelbare begründete Bemerkung dazu lautet (Seite 6 unten des angefochtenen Bescheides), es sei „bezüglich der Leitungskompetenz aufgrund der ausgeübten Führungsfunktionen ein Vorsprung des XXXX " gegeben.

Unmittelbar dazu erfolgt keinerlei Angabe, welche „Führungsfunktionen" gemeint sind. Aus der sonstigen Bescheidebegründung geht hervor, dass zugunsten des Beteiligten angenommen wurde, dass er „in zwei Vereinen, in der Erwachsenenbildung und als Gruppenkommandant des Roten Kreuzes (Bezirksstelle XXXX ) Leitungskompetenz gezeigt" haben soll. Was das Rote Kreuz betrifft, steht diese Behauptung im Widerspruch dazu, dass der Beteiligte gemäß dem sonstigen Akteninhalt als Zugskommandant tätig war.

Es entzieht sich meiner Kenntnis, ob beim Roten Kreuz Zugkommandant oder Gruppenkommandant die höhere Position ist, entscheidend aber ist vor allem, dass es in keiner Weise als notorisch angesehen werden kann, was die eine oder die andere dieser Funktionen mit sich bringt, insbesondere wie viele Menschen dabei auf welche Weise „zu führen" sind. Immerhin ist in dieser Beziehung noch einiger Maßen erahnbar, dass es sich dabei um Tätigkeiten handelt, die mit erheblicher Verantwortung verbunden sind und Führungsqualitäten verlangen - das Rote Kreuz ist eine allgemein bekannte Institution.

Was es hingegen bedeutet, dass der Beteiligte in zwei Vereinen in der Erwachsenenbildung tätig gewesen sei, ist nicht einmal so weit erahnbar, dass bejaht oder verneint werden könnte, dass dadurch ein im gegenständlichen Zusammenhang relevanter Nachweis von Führungskompetenz gegeben ist. Schon unter diesen Gesichtspunkten erweist sich daher, dass die Behauptung einer besseren Führungsqualifikation des Beteiligten nicht auf einem soliden Fundament beruht, sondern auf einer oberflächlichen Betrachtung, getragen vom Bemühen, den Beteiligten besonders positiv zu beurteilen und dabei darauf zu verzichten, die Tatsachen genau zu prüfen.

Genau das Umgekehrte ist gerade puncto Leitungskompetenz in Bezug auf mich zu konstatieren. Meine diesbezüglichen außerschulischen Qualifikationsnachweise werden auf eine Weise kleingeredet, die mit einem Bemühen um eine objektive Entscheidungsfindung völlig unvereinbar ist. Die Bescheidebegründung enthält dazu nur ganz kurze Bemerkungen dahingehend, dass ich erfolgreich als Handballtrainer tätig gewesen sei.

Kein Wort wird darüber verloren auf welcher Ebene das geschehen ist. Wer nur diese Bescheidebegründung liest, wird der Meinung sein, dass ich vermutlich bei irgendwelchen Kleinvereinen in einer solchen Funktion tätig gewesen bin und ganz gewiss nicht auf höherer oder gar höchster nationaler Ebene, weil das selbstverständlich jedermann erwähnen würde, wenn es zutrifft und ein Bemühen um rechtskonforme Darstellung vorhanden ist. Genau eine solche Tätigkeit auf höchstem Niveau ist aber in Wahrheit bei mir der Fall und es stellt dezidiert einen schwerwiegenden Versuch der Abwertung meiner Qualifikation dar, dass das nicht erwähnt wurde.

Es erscheint mir als angebracht, vor Eingehen auf die konkreten Gegebenheiten in meinem Fall, etwas zur allgemeinen Charakterisierung auszuführen. Es wird schwerlich eine andere menschliche Betätigung zu finden sein, bei welcher sich die Qualität einer Führungsleistung so schnell und zweifelsfrei nach objektiven Kriterien beurteilen lässt, wie bei einem Teamtrainer in einer sportlichen Disziplin. Es muss beachtet werden, dass die deutsche Bezeichnung „Trainer" für diese Betätigung zur Irreführung geeignet ist.

Der Trainer hat nicht nur das Training zu leiten und den Teammitgliedern vorzugeben, welche Übungen sie zu machen haben, sondern er ist der verantwortliche Teamführer ganz besonders auch für den mentalen Bereich. Das Physiologisch-Technische und das Taktische ist von Sportart zu Sportart verschieden, gleich aber ist die Anforderung an die Befähigung Menschen in positiver Begegnung und Kommunikation dazu zu bewegen, möglichst optimale Leistungen zu erbringen. Das Wort „Motivierung“ zielt in diese Richtung, greift jedoch zu kurz, weil es nicht die umfassende persönlichkeitsmäßige Auseinandersetzung inkludiert, welche zur Zielerreichung erforderlich ist.

Im Sport ist dabei der Erfolg (Sieg) im Wettkampf von zentraler Bedeutung und das hat im sonstigen menschlichen Leben keine direkte Entsprechung, die wichtigeren Prüfungen im schulischen Bereich weisen jedoch eine gewisse Ähnlichkeit auf. Hier von Bedeutung ist vor allem, dass für beides, sowohl für den Erfolg im Wettkampf wie für das Bestehen der Prüfung (neben den individuellen Veranlagungen) das vorherige Bemühen um die Schaffung der Basis für den Erfolg im entscheidenden Moment das Wichtigste überhaupt ist. Es kann daher von jemandem, der als Teamführer („Trainer“) im sportlichen Bereich auf hohem Niveau erfolgreich war, mit Sicherheit vorausgesetzt werden, dass er die Befähigung hat, Menschen so „zu führen“, dass sie in einer positiven Einstellung an sich und mit anderen zusammenarbeiten, um ein hohes Leistungsniveau zu erreichen.

Eine solche Führungsqualität ist selbstverständlich schon für einen Klassenlehrer von erheblichem Vorteil und sie drückt sich neben dem Lernerfolg unter anderem auch darin aus, dass Kinder dazu bewegt werden, mit Freude und Ehrgeiz an etwas mitzuarbeiten, was für sie nicht unmittelbare Schulpflicht ist. Dazu wird mich betreffend weiter unten Näheres ausgeführt. Auch die Lehrer einer Schule sind ein „Team“ und vom Schulleiter (Direktor) ist verlangt, dass er dieses Team möglichst gut führt. Mir diesbezüglich eine geringere Befähigung als dem Beteiligten zuzusprechen, ist anhand der Tatsachen völlig außerhalb des Vertretbaren gelegen.

Seit dem Schuljahr XXXX habe ich durchgehend als Kustos für Bewegung und Sport Koordinations- und Führungsaufgaben innerhalb einer Gruppe von rund 12 Bewegungserziehern an meiner Schule wahrgenommen. Noch wesentlich früher begonnen hat meine Tätigkeit in Bereichen des Sports auf höchster österreichischer Ebene – und damit auch am internationalen Parkett.

Hervorgehoben sei in diesem Sinne, dass ich bereits im Alter von 29 Jahren begonnen habe, die Mannschaft des (damaligen) XXXX als Trainer zu führen und zwar von 1989 bis 1992. Zu diesem Team haben österreichische und sogar internationale Spitzenspieler gehört, ich habe mich aber auch besonders intensiv und erfolgreich junger österreichischer Spieler angenommen, die zu tragenden Säulen zunächst der Klubmannschaft und sogar auch der Nationalmannschaft geworden sind. Diese Klubmannschaft hat damals auch als Militärnationalmannschaft fungiert und in diesem Kontext habe ich einen regen internationalen Spielverkehr initiiert und mitorganisiert.

Meine Erfolge auf der Klubebene haben nach sich gezogen, dass ich auch zum Trainer der österreichischen Juniorennationalmannschaft bestellt wurde und mit dieser habe ich unter anderem an einer WM-Qualifikation in XXXX teilgenommen.

Von 1994 bis 1998 war ich erstmals Trainer des XXXX. Unter meiner Führung entwickelte sich der Verein von einem Abstiegs kandidaten zu einer österreichischen Spitzenmannschaft, wobei in der letzten Spielsaison der Meistertitel in der höchsten österreichischen Spielklasse, der Handball Liga Austria, nur um ein einziges Tor verfehlt wurde. Auch bei diesem Verein habe ich wieder besonders intensiv die Entwicklung junger Spieler gefordert, mit dem Erfolg, dass mehrere von Ihnen in entweder ausländische (und damit lukrative) Ligen wechselten oder in das österreichische Juniorennationalteam oder auch in das österreichische Nationalteam einberufen wurden. Ähnliche Erfolge hatte meine Tätigkeit bei diesem Klub in der Zeit von 2003 bis 2005. Schließlich ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass ich zweimal zu Österreichs Handballtrainer des Jahres gewählt worden bin.

Es ist somit abwegig, zu unterstellen, dass ich weniger Nachweis für Führungsqualität habe, als der Beteiligte, von dem unter Berücksichtigung der Unklarheiten im obigen Sinne gerade angenommen werden kann, dass er deutlich weniger Führungsanforderungen und -aufgaben erfüllt hat, wie bei mir gegeben waren und die ich auf sehr hohem Niveau erfüllt habe. Bei einer richtigen Würdigung ausgehend von den effektiven Tatsachen wäre daher genau das Umgekehrte zugrunde zu legen gewesen, nämlich dass von mir eine weit höhere Führungsleistung und damit auch eine weit höhere Führungsqualifikation nachgewiesen ist, als für den Beteiligten. Die Konsequenz hätte daher entsprechend der sonstigen Bescheidebegründung meine Ernennung sein müssen, wobei auch meiner besonderen, von der belangten Behörde sogar grundsätzlich als besser anerkannten Qualifikation im Projekt- und

Qualitätsmanagement eine beträchtliche selbständige Bedeutung zukommt. Auch dabei handelt es sich um etwas, was für einen Schulleiter beträchtliche Bedeutung hat, das „Schulleben“, das Image der Schule, das sich auch auf Bewusstsein von Schülern und Eltern überträgt, ist wesentlich von Leistungen in diesem Bereich abhängig.

Meine besondere Befähigung und Leistungsbereitschaft in diesem Bereich ist ebenfalls konkret und zahlenmäßig fassbar nachzuprüfen, mit deutlicher Überlegenheit dem Beteiligten gegenüber. Wenn zu seinen Gunsten biologische Projektwochen, die von professionellen Veranstaltern angeboten wurden und an der etwa 25 Schüler und 2 Begleitpersonen teilgenommen haben, so spricht für mich die Organisation zahlreicher Sportwochen mit 130 Kindern und 15 Begleitlehrern. Die in Bezug auf mich in der Bescheidebegründung erwähnten „Charity Projekte“ sind ebenfalls keine solche Kleinigkeit, dass über sie nichts Weiteres gesagt zu werden brauchte. Ich habe 13 Jahre lang die „XXXX“ organisiert, mit beträchtlichen Reinerlösen (in Summe rund € 100.000,—) und bis zu 300 Gästen, unter diesen viele Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Dazu gibt es den unmittelbaren Vergleich, dass diese Aktivität inzwischen vom Beteiligten mit dem Ergebnis übernommen wurde, dass sich die Zahl der Gäste auf etwa ein Drittel reduziert hat.

Schließlich sei noch auf das Assessment eingegangen. Die Herangehensweise der belangten Behörde ist in dieser Beziehung grundsätzlich richtig, aber für den konkreten Fall im Ergebnis dennoch verfehlt. Richtig geht sie davon aus, dass wegen des Momentaufnahmekarakters ein Assessmentergebnis - zumindest ein solches wie es in concreto vorliegt - sinngemäß nur eine Art akzessorische Bedeutung haben kann, also etwa dahingehend, dass ein auf anderer Basis ermitteltes Ergebnis dadurch „bestätigt“ wird. Das hat die belangte Behörde auch für den gegenständlichen Fall mit der Maßgabe angenommen, dass die bessere Führungsqualität des Beteiligten auch als Assessmentergebnis behauptet worden ist. In Wahrheit hätte jedoch hier das Assessment wegen seiner Mängel überhaupt nicht als relevant behandelt werden dürfen. Diese Mängel habe ich in meiner Stellungnahme vom 14.12.2017 ausführlich dargelegt und es stellt einen Bescheidebegründungsmangel dar, dass die belangte Behörde sich nicht damit befasst hat. Sie wäre ansonsten zum Ergebnis gekommen, dass meine Einwände durchgehend stichhältig sind und dass daher das Assessmentergebnis keinerlei Aussagekraft hat. Ich verweise dazu auf die Ausführungen in der vorbezeichneten Stellungnahme, die ich vollinhaltlich aufrechterhalte und die mangels jeglicher Erörterung durch die belangte Behörde auch volle Gültigkeit behalten, ohne dass es einer Wiederholung bedarf. Hier seien illustrativ nur zwei Aspekte erwähnt. Der eine besteht darin, dass angegeben wurde, ich hätte die Aufmerksamkeit aller der in der Kommission vertretenen Personen „punktuell aber nicht durchgängig“ erreichen können. Das ist schon an sich eine offensichtliche Absurdität und wird das noch mehr, wenn man die effektiven Gegebenheiten zugrunde legt, darin bestehend, dass mir ausdrücklich eine primäre Ansprechpartnerin genannt wurde, auf die ich daher den Blickkontakt konzentrierte. Jedermann, der einigermaßen ein Einschätzungsvermögen auch im Sportbereich hat, wird es als eine offensichtliche Unsinnigkeit erscheinen, dass ich im Hinblick auf meine Tätigkeit und Erfolge als Trainer nicht mindestens so sehr, ja sogar noch mehr als alle damals anwesenden Personen die Fähigkeit aufweise, die Aufmerksamkeit von Personen an mich und an das zu binden, was ich ihnen zu sagen habe. Abgesehen davon ist die Unterstellung einer bei mir im Vergleich zum Beteiligten gegebenen geringeren sozialen Kompetenz, die obigen Ausführungen ergeben wohl ein ausreichendes Bild davon, wie es sich diesbezüglich tatsächlich verhält. Bisher wurden weder Aufzeichnungen noch sonstige Unterlagen vorgelegt, aus denen sich die Behauptungen im Gutachten heraus objektivieren lassen. Seitens der belangten Behörde wurde es gänzlich unterlassen, das Gutachten hinsichtlich Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit zu überprüfen, sondern unreflektiert als gegeben hingenommen.

Jede rationale und an der Realität orientierte Beurteilung muss daher dazu führen, dass ich als bestgeeigneter Bewerber auf die ausgeschriebene Planstelle hätte ernannt werden müssen. Die durch den Bescheid getroffene, davon abweichende Entscheidung erweist sich als inhaltlich rechtswidrig.“

#### 4. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht und Verfassungsgerichtshof

4.1. Die Behörde legte mit Schreiben vom 13.09.2018 die Beschwerde und den Bescheid sowie die bezug habenden Akten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

4.2. Mit Beschluss vom 10.07.2019 (W122 2206205-1/7E) wurde die Beschwerde mangels Parteistellung durch das Bundesverwaltungsgericht zurückgewiesen. In Folge einer Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof hob dieser das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes mit Erkenntnis vom 23.09.2019, E3143/2019-9 auf und überband dem Beschwerdeführer die Parteistellung, da der Besetzungsvorschlag des Kollegiums des Landes Schulrates bereits vor der Gesetzesänderung am 31.12.2018 getroffen wurde.

4.3. In der Folge wurde am 14.01.2020 vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, bei der der Beschwerdeführer und der Mitbeteiligte einvernommen wurden. Der Beschwerdeführer und der zum Zuge gekommenen Mitbeteiligte wurden hinsichtlich der Erteilung von Weisungen, Herausforderungen eines Schulleiters im schulischen Alltag, Grundrechten im schulischen Kontext, Führungsverantwortung, und über konkrete disziplinäre Auffälligkeiten von Schülern und Lehrern befragt. Hinsichtlich des Umgangs mit rechtswidrigen Weisungen zeigten beide Bewerber Defizite. Hinsichtlich konkreter Herausforderungen eines Schulleiters stellten beide Bewerber ihre Kenntnis der stellenbezogenen Möglichkeiten unter Beweis. Zu den Grundrechten brachte ein Kandidat die Gleichbehandlung und der andere Kandidat das Recht zur freien Meinungsäußerung vor. Befragt zur Führungsverantwortung gab der Beschwerdeführer an, dass der Anlaufstelle für Anfragen und Beschwerden z.B. hinsichtlich der Sauberkeit wäre. Er und andere wären damit befasst, dass die Befehle Situation nicht glücklich wäre. Weiters verwies der Beschwerdeführer befragt nach seiner Führungsverantwortung auf seine Funktion als Mitglied des Dienststellenausschusses, in der es gelte, Lösungen zu finden. Bei der Koordination von Sportveranstaltungen der Schule wären zehn Kolleginnen und Kollegen zu koordinieren. Der zum Zuge gekommenen Mitbeteiligte gab befragt nach seiner Führungsverantwortung außerhalb seiner Funktion als Schulleiter an, er wäre 20 Jahre lang beim Roten Kreuz gewesen und hätte dort als Gruppenleiter Führungsqualitäten bewiesen. Er wäre Obmann von zwei Vereinen. Der Mitbeteiligte hätte acht Jahre lang Erfahrung in der Mannschaftsführung beim Roten Kreuz erworben.

Befragt warum der Bescheid rechtswidrig wäre gab der Beschwerdeführer an, er hätte sich lange nicht für die Schulleitung interessiert. Die Schule wäre seine zweite Heimat und zuletzt wären immer mehr Kolleginnen und Kollegen an ihn herangetreten, sich nach der Pensionierung des bisherigen Schulleiters zu bewerben. Der Beschwerdeführer könne Menschen motivieren und begeistern. Er hätte seine Führungsfähigkeiten bei Projekten unter Beweis gestellt. Er hätte sich aufgrund der Schule beworben. Nachgefragt gab der Beschwerdeführer an, dass es in seiner Schule so wäre, dass es nach einer Pensionierung Auflösungstendenzen gebe. Weiters gab der Beschwerdeführer an, dass der Vorsprung des Mitbewerbers aus der Tätigkeit in zwei Vereinen und der Funktion beim Roten Kreuz hinsichtlich der Leitungskompetenz nicht dargelegt worden wäre. Der Beschwerdeführer hätte den Titel des Oberstudienrats abgelehnt. Der Beschwerdeführer hätte die Frage der Nachvollziehbarkeit im gesamten Verfahren vermisst. Er hätte keinerlei Protokolle des Assessments gesehen und verwies auf seine Schriftsätze. Die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Betreuungslehrer sei nicht mit einbezogen worden, jene des Mitbewerbers allerdings schon. Der Beschwerdeführer wäre Sporttrainer in einer Mannschaftssportart und er führte diese Tätigkeiten näher aus. Er hätte koordinierend in einem Schulversuch hinsichtlich des Projektmanagements teilgenommen. Der Beschwerdeführer monierte, dass die Tätigkeit des Mitbeteiligten beim Roten Kreuz nicht näher beschrieben worden wäre. Es sei nicht klar, wie Leitungstätigkeit definiert wäre. Der Beschwerdeführer vermeinte, dass ihm die Behörde hinsichtlich seiner Tätigkeit als Kustos und hinsichtlich der Schulveranstaltungen keine Leitungskompetenz zugesprochen hätte.

Die belangte Behörde betonte im Rahmen der mündlichen Verhandlung, dass eine Gruppe von Experten in den Abstimmungsprozess eingebunden gewesen wäre und es idente inhaltliche und zeitliche Bedingungen für alle gegeben hätte. Der Vertreter des Beschwerdeführers gab an, die Heranziehung von Experten wäre rechtsstaatlich nicht verwertbar. Es läge weder Befund noch Schlussfolgerungen noch ein Gutachten vor.

Befragt hinsichtlich des Vorwurfs der Lüge gab der Beschwerdeführer an, er hätte dies nur empfunden und nicht als Lüge bezeichnet. Es wäre sein persönliches subjektives Empfinden. Der Beschwerdeführer gab an, es wäre bei allen Schulen bekannt, welcher politischen Partei die Leitungen angehören würden bzw. welchen politischen Parteien die Schulen zugeordnet wären. Nachgefragt gab der Beschwerdeführer an, dass es sich nicht um eine allgemeine sondern um eine im Kreis der betroffenen Kolleginnen und Kollegen bestehende Kenntnis handeln würde.

Mit Anordnung vom 17.11.2020 setzte der Verwaltungsgerichtshof dem Bundesverwaltungsgericht eine Frist, binnen drei Monaten die Entscheidung zu erlassen (Fr 2020/12/0025).

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Ausschreibung:

Der Beschwerdeführer und der Mitbewerber erfüllen die Ernennungserfordernisse § 207f Abs. 1 Z. 1 BDG 1979 in der Fassung vor dem Bildungsreformgesetz 2017) und das Erfordernis einer erfolgreichen mindestens sechsjährigen

Lehrpraxis an Schulen (Z. 2 leg.cit.).

Die in der Ausschreibung geforderten besonderen Kenntnisse und Qualifikationen sind:

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

Beschwerdeführer:

Der Beschwerdeführer ist geeignet, ein Realgymnasium zu leiten.

Kommunikative Kompetenz

Der Beschwerdeführer drückt sich klar und strukturiert aus, geht auf die konkreten Fragestellungen ein und hatte einen roten Faden in der Beantwortung, stellt sich auf sein Gegenüber ein, spricht die Sprache der anderen, und könnte teilweise stärkeren Blickkontakt zu allen Zuhörerinnen und Zuhörer halten, um die Aufmerksamkeit aller an sich zu binden und erfüllt dieses Kriterium gut.

Soziale Kompetenz

Der Beschwerdeführer geht auf Ideen, Meinungen und Interessen von Anderen ein, achtet auf einen wertschätzenden Umgang mit anderen und untereinander, ist sich über die Wichtigkeit der Beziehungsebene in Gesprächen bewusst und nimmt aktiv Einfluss darauf, versucht alle beteiligten Personen mit einzubeziehen, und sucht eine gute Gesprächsbasis zu Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erfüllt dieses Kriterium gut.

Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement

Der Beschwerdeführer hinterfragt Ursachen und Hintergründe, agiert in Besprechungen und schwierigen Situationen moderierend und nimmt eine neutrale Rolle ein, versucht mit allen Beteiligten zu einem Konsens zu gelangen, und scheut sich nicht davor Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen und erfüllt dieses Kriterium gut.

Führungs- und Beratungskompetenz

Der Beschwerdeführer geht in der Mitarbeiterführung individuell auf die Stärken und Potenziale seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sieht den gesamten Lehrkörper als gemeinsames Team, bietet von sich aus aktiv Hilfestellung bei Problemlösungen an und steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beratend zur Seite und erfüllt dieses Kriterium gut.

Strategische Planung, Delegationsfähigkeit

Der Beschwerdeführer nennt bereits konkrete Vorstellungen und Ideen, die er gerne im Rahmen der Möglichkeiten umsetzen möchte, ist daran interessiert, das Schulprofil weiterzuentwickeln und Schulentwicklung voranzutreiben, und könnte noch stärker bei eigenen Visionen und Plänen das außerschulische Umfeld miteinbeziehen und erfüllt dieses Kriterium gut.

Planung und Organisation, Administration

Der Beschwerdeführer kommt vom Plan zur Umsetzung und zeigt wie er komplexe Aufgaben in einzelne Teilschritte zerlegt, achtet auf Prioritätensetzung und führt laufend Kontrollen zur Sicherstellung der Zielerreichung durch nutzt Methoden wie Zeitpläne und Aufgabenlisten und geht strukturiert an neue Aufgaben heran und erfüllt dieses Kriterium gut.

Antrieb, Initiative zum Beruf, Kreativität

Der Beschwerdeführer kann die Motive für seine Bewerbung nachvollziehbar nennen zeigt sich engagiert und interessiert an Weiterentwicklung und Neuem, sucht Möglichkeiten der Gestaltung und nennt bereits konkrete

einzelne Ideen und Vorstellungen und erfüllt dieses Kriterium gut.

Mitbeteiligter:

Der Mitbeteiligte ist bestens geeignet, ein Realgymnasium zu leiten.

Kommunikative Kompetenz:

Der Mitbeteiligte drückt sich klar und strukturiert aus, hat einen roten Faden bei der Beantwortung der Fragestellungen, hält Blickkontakt mit seinen Zuhörerinnen und Zuhörern und kann damit die Aufmerksamkeit an sich binden, achtet auch in Formulierungen auf Wertschätzung und eine positive Grundeinstellung und erfüllt dieses Kriterium gut.

Soziale Kompetenz:

Der Mitbeteiligte zeigt sich in der Zusammenarbeit mit anderen äußerst wertschätzend, geht auf die Interessen, Meinungen und Ideen von anderen intensiv ein, ist sich der Vertrauensbasis und einer Beziehungsebene im Gespräch bewusst, sucht von sich aus eine gute Gesprächsbasis zu anderen um gemeinsam an Ideen und Lösungen arbeiten und erfüllt dieses Kriterium über alle Maßen.

Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement:

Der Mitbeteiligte geht strukturiert an Gespräche und Besprechungen heran, nimmt eine steuernde und moderierende Rolle ein, zeigt einen gemeinsamen Weg auf und achtet darauf, dass sich alle daran beteiligen, scheut sich nicht auch in schwierigen Situationen und Konflikten Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen und erfüllt dieses Kriterium gut.

Führungs- und Beratungskompetenz:

Der Mitbeteiligte versteht es sehr gut alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden und sieht den gesamten Lehrkörper als Team an, zeigt sich gegenüber den Stärken und Interessen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerst offen und versucht diese aktiv zu nutzen, bietet von sich aus Hilfestellung und Unterstützungsleistungen an und steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beratend zur Seite und erfüllt dieses Kriterium über alle Maßen.

Strategische Planung, Delegationsfähigkeit

Der Mitbeteiligte zeigt Interesse an Schulentwicklung und nennt einzelne eigene Visionen und Vorstellungen, achtet darauf, das relevante Umfeld einer Schule in die Planung und Organisation von Projekten einzubinden, hat bereits einzelne konkrete Ideen um das Schulprofil langfristig weiterzuentwickeln, übergibt Aufgaben und Verantwortungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erfüllt dieses Kriterium gut.

Planung und Organisation, Administration:

Der Mitbeteiligte geht äußerst strukturiert an neue Aufgaben heran, kann komplexe Aufgaben in einzelne Teilschritte zerlegen, kommt vom Plan zur Umsetzung, in dem er Instrumente wie Zeitpläne und Aufgabenlisten erstellt, führt laufend Kontrollen durch um die Zielerreichung sicherzustellen und gegebenenfalls Maßnahmen zu setzen und erfüllt dieses Kriterium über alle Maßen.

Antrieb, Initiative zum Beruf, Kreativität

Der Mitbeteiligte präsentiert sich als engagierter Kandidat und nennt bereits eigene Ideen und Vorstellungen, die er im Rahmen der Möglichkeiten umsetzen möchte, kann die Motive für seine Bewerbung klar und eindeutig nennen, hat sich mit der Rolle einer Führungskraft bereits auseinandergesetzt und für sich reflektiert, zeigt sich Neuem gegenüber offen und hat langfristige Ziele für die Schule und erfüllt dieses Kriterium gut.

2. Beweiswürdigung:

Ausschreibung

Die Erfüllung der Ernennungserfordernisse wurde bereits im Bescheid festgestellt und nicht bestritten.

Die in der Ausschreibung geforderten besonderen Kenntnisse und Qualifikationen ergeben sich aus der Ausschreibung vom XXXX ZI BMBF- XXXX .

Die grundsätzliche Eignung des Beschwerdeführers und die Besteignung des Mitbeteiligten ergibt sich aus einem Assessment, dem Vorschlag des Landesschulrates und den Aussagen im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Die Feststellungen über: Kommunikative Kompetenz; soziale Kompetenz; Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement; Führungs- und Beratungskompetenz; Strategische Planung, Delegationsfähigkeit; Planung und Organisation, Administration; Antrieb, Initiative zum Beruf und Kreativität stammen aus einem Bericht von XXXX vom 04.03.2016 sowohl über den Beschwerdeführer als auch über den Mitbeteiligten.

Bescheidebegründung:

Im Bescheid begründet die belangte Behörde folgendermaßen:

„XXXX brachte in seiner Stellungnahme vom 23. Mai 2016 im Wesentlichen folgende Punkte vor:

1. Er sieht sich in den verwendeten Formulierungen bezüglich der Begründung und Beschreibungen seines Arbeits- und Leistungsverhaltens stark benachteiligt (Hinweis auf eigene umfangreiche Projekt(management)tätigkeit und Projekte der Drittgereichten).
2. Kritik an der Berücksichtigung der provisorischen Schulleitung (ab XXXX) beim Erstgereichten
3. Die Tätigkeit des Erstgereichten als Zugführer beim Roten Kreuz wäre zu Unrecht höher bewertet als seine Tätigkeit als Trainer (österreichische Auswahlmannschaft bzw. höchste Spielklasse).
4. Zum Assessment: Eine nur 40-45minütige Anhörung lasse keine ausreichende Bewertung zu. Kritik an der Formulierung betreffend unzureichenden Blickkontakt und bloß „gut erfüllter“ Sozialkompetenz. Kritik am Einfließen der Beobachtungen weiterer an der Anhörung beteiligter Personen. Generell zu geringe Nachvollziehbarkeit, warum bloß das Kalkül „gut erfüllt“ vergeben worden ist.
5. Kritik an der Stellungnahme der zuständigen Landesschulinspektorin (insbes. Fokussierung auf Sport, zu oberflächlicher Blick auf sein soziales Engagement, unzureichende Würdigung seiner Leistungen im Mittleren Management, keine wertschätzenden Formulierungen)
6. Kritik am Aufwand des Verfahrens, wenn ein Wunschkandidat schon feststehe; fehlende Verschwiegenheit; zu geringes Interesse der Entscheidungsträger an Schulqualität; Ungereimtheiten beim Zeitpunkt der Kommunikation der Reihung

Die Zentralstelle hat dazu den Landesschulrat für XXXX und das mit dem Assessment betraute Unternehmen befasst; die eingelangten Antworten sind XXXX zugänglich gemacht worden. Soweit die Kritik Formulierungen oder Bewertungen einzelner Qualifikationselemente betrifft (Punkte 1 und 3) ist festzuhalten, dass die Zentralstelle verpflichtet ist, eine eigenständige Bewertung vorzunehmen (deren Ergebnisse unten näher dargelegt sind). Eine Berücksichtigung der provisorischen Leitung durch den Erstgereichten (Punkt 2) wäre in der gegebenen zeitlichen Konstellationen unzulässig und erfolgt daher nicht.

Der Kritik am Assessment (Punkt 4) wurde zusammengefasst wie folgt entgegengetreten: Eine Potenzialanalyse sei immer eine Momentaufnahme; die Teilnehmerinnen würden in der Anhörung aufgrund der Inhalte ihrer Präsentation sowie ihrer Herangehensweise an die Lösung der situativen Fragen bewertet (Orientierung an klar definierten Anforderungen an SchulleiterInnen in Abstimmung und nach Diskussionsprozess mit der Kommission); keine Berücksichtigung von bisher gemachten Erfahrungen, wenn diese nicht im Rahmen der Fragenbeantwortung dargestellt werden; XXXX habe nur teilweise mit den Assessoren Blickkontakt gehalten; idente zeitliche Rahmenbedingungen für alle.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hält die zum Assessment geäußerten Bedenken (Punkt 4) für nicht stichhaltig: Es trifft zu, dass es sich beim Assessment um eine Momentaufnahme handelt; es spricht aber nichts dagegen, die von professionellen Assessoren festgehaltenen Beobachtungen zur ergänzenden Einschätzung der führungsrelevanten Eigenschaften heranzuziehen. Der (gegebenenfalls enge) zeitliche Rahmen ist (den beruflichen Anforderungen entsprechend) Teil der Aufgabenstellung; eine Mehrzahl von Assessoren erhöht die Verlässlichkeit der Beobachtungen.

Auf die Kritik an der Stellungnahme der Schulaufsicht (Punkt 5) wurde zusammengefasst wie folgt repliziert: In einem

formalisierten Verfahren sei es unerheblich, ob im Vorfeld persönliche Gespräch geführt worden sind; ein Gespräch sei aber nie verweigert worden. Das Arbeits- und Leistungsverhalten sei insofern beschrieben worden, als es aus Sicht der Schulaufsicht für die teilweise ganz anders geartete Funktion als Leiter relevant ist. Die Gewichtung der vorgelegten Einschätzungen erfolge in Verantwortung des Kollegiums. Verbale Formulierungen seien aus Sicht des Bewerbers nie vollständig und decken sich nicht mit der Selbstwahrnehmung, die Außensicht soll das Selbstbild ergänzen. Die Ausführungen beruhen zum Teil auf den Schwerpunkten, die in der Bewerbung und im Hearing hervorgehoben worden sind, ein weiterer Teil aus Gesprächen zur Personalentwicklung und zur Arbeit in den Fachbereichen mit dem ehemaligen langjährigen Leiter als direktem Vorgesetzten des Bewerbers.

Zu Punkt 6 siehe die Ausführungen zur Stellungnahme im Rahmen des Parteiengehörs.

XXXX brachte in ihrer Stellungnahme vom 5. Juni 2016 im Wesentlichen

folgende Punkte vor:

7. Kritik am Umstand, dass schon vor dem Zeitpunkt der provisorischen Bestellung des Erstgereihten nach einer Lehrkraft gesucht worden ist, die seine Biologiestunden übernehmen soll; Kritik am Verhalten des Erstgereihten und an Vorausinformationen

8. Ersuchen, das Verfahren auf Validität zu prüfen

9. Zum Assessment: Die Schlussfolgerungen im Ergebnisbericht würden in wichtigen Punkten nicht mit den gestellten Fragen zusammenpassen, sondern seien vielfach subjektive Vermutungen; Kritik an der Kalkülvergabe.

10. Kritik an der Bewertung durch das Kollegium: unzureichende Berücksichtigung der hohen Zahl an Projekten

Die Zentralstelle hat dazu den Landesschulrat für XXXX und das mit dem Assessment betraute Unternehmen befasst; die eingelangten Antworten sind XXXX

zugänglich gemacht worden.

Zu Punkt 7 ist festzuhalten, dass die provisorische Bestellung eines Bewerbers mit Vor- und Nachteilen behaftet sein kann; für die Abwägung der Qualifikation der Bewerber sind diese Vorgänge aber ohne Relevanz.

Zu den Punkten 8 und 10 wird auch hier auf die Verpflichtung der Zentralstelle hingewiesen, eine eigenständige Bewertung vorzunehmen (deren Ergebnisse unten näher dargelegt sind). Der Kritik am Assessment (Punkt 9) wurde zum einen entgegengetreten wie oben zu Punkt 4 ausgeführt; zum anderen wurde wie folgt repliziert: Der Bericht fasse die in der Kommission abgestimmten Beurteilungen zusammen, basierend auf den im Verfahren getätigten Aussagen der XXXX ; Im Rahmen der Beurteilungen könne nicht auf bisher gemachte Erfahrungen im Rahmen der Lehrtätigkeit und der beruflichen Realität Bezug genommen werden, wenn diese im Rahmen der Fragenbeantwortung von Seiten des Kandidaten/der Kandidatin nicht entsprechend dargestellt werden. Die Anhörung könne und solle keine Bewertung der bisherigen erfolgreichen Lehrtätigkeit darstellen. XXXX habe im Rahmen der Anhörung bei der Beantwortung der situativen Fragestellungen nicht ausreichend vermitteln können, dass sie die im Bereich der Moderation, Besprechungsleitung, Konfliktmanagement sowie Führungs- und Beratungskompetenz definierten Anforderungen des Anforderungsprofils erfüllt; teilweise habe sie Sätze unvollständig formuliert und habe dabei ihre Ideen und Vorstellungen nicht vollumfänglich vermittelt; ebenso habe sie in den Kompetenzbereichen Strategische Planung, Delegationsfähigkeit sowie Planung und Organisation, Administration in der Anhörung nicht vermitteln können, wie konkret sie an die angesprochenen Aufgaben herangehe; auch hier seien bisherige schulische Leistungen nicht mit zu bewerten, um eine für alle gleiche Ausgangssituation zu schaffen.

Die Zentralstelle hält die zum Assessment geäußerten Bedenken aus den oben zu Punkt 4 dargelegten Gründen für unzutreffend.

Mit Nachricht vom 17. November 2017 hat die Zentralstelle Parteiengehör eingeräumt.

XXXX hat von seinem Recht auf Abgabe einer Stellungnahme Gebrauch gemacht und sich mit Schreiben vom 15. Dezember 2017 im Wesentlichen wie folgt geäußert:

Die Ergebnisse zum Bestellungsverfahren seien vorzeitig nach außen gedrungen; aus seiner Sicht sei das Bestellungsverfahren ein Aspekt der „Schulqualität“; auf sein Vorbringen sei seitens des Landesschulrates für XXXX in vielen Punkten nicht eingegangen worden (zB seine Verantwortung für das „Projektmanagement“ im Rahmen des

„Mittleren Managements“, seine Trainertätigkeit bei österreichischen Spitzenvereinen).

Dazu wird seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung festgehalten, dass die (allfällige) Verletzung von Verschwiegenheitspflichten, mag sie auch als irritierend empfunden werden, die Gültigkeit des Kollegiumsbeschlusses nicht beeinträchtigt und für die Abwägung keine Relevanz hat; eine Bewertung der einschlägigen Vorerfahrungen erfolgt (unabhängig von der diesbezüglichen Stellungnahme des Landesschulrates) im Rahmen der unten dargelegten Abwägung.

Zum Vorbringen betreffend Assessment wird auf die voranstehenden Ausführungen der Zentralstelle zur Stellungnahme des XXXX vom 23. Mai 2016 verwiesen. Festgehalten wird, dass durch eine Mehrzahl von Assessoren, die das Geschehen beobachten und ihre Beobachtungen dann in ein Gesamtbild einbringen (und in diesem Sinne fachlich „abstimmen“) ein möglichst objektives Bild der aktuellen Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber und ihres Potenzials entsteht; ob im Rahmen der Bearbeitung situativer Aufgaben aus dem Berufsfeld mit identen oder vergleichbaren Fallkonstellationen operiert worden ist, kann dahinstehen, weil es darauf nicht entscheidend ankommt. Was die Kritik an der in die Beurteilung eingeflossene Beobachtung betrifft, nicht ausreichend die Aufmerksamkeit aller in der Kommission vertretenen Personen gebunden zu haben, wird erwidert, dass eine situationsadäquate Kommunikation Teil der Aufgabenstellung ist. Die Anforderungen bei den Parametern „Sozialkompetenz“ und „Führungs- und Beratungskompetenz“ wurden „gut erfüllt“; Differenzierungen zum Erstgereihten korrelieren mit Unterschieden bei den im Gutachten wiedergegebenen Beobachtungen. Insgesamt ergibt sich aus der Sicht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung kein Anlass dafür, von einer Einbeziehung der im Gutachten XXXX wiedergegebenen Beobachtungen in die Beurteilung abzusehen; vielmehr sind diese fachkundigen Beobachtungen unabhängiger Expertinnen und Experten – unter Berücksichtigung des Charakters des Assessments als einer Momentaufnahme – in eine Gesamtschau miteinzubeziehen.

XXXX hat von ihrem Recht auf Abgabe einer Stellungnahme keinen Gebrauch gemacht.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung geht von folgendem entscheidungsrelevantem Sachverhalt aus:

Die in den Vorschlag Aufgenommenen erfüllen die in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse § 207f Abs. 1 Z1 BDG 1979) und das Erfordernis einer mindestens sechsjährigen erfolgreichen Lehrpraxis an Schulen (§ 207f Abs. 1 Z 2 BDG 1979).

Bezüglich der in der Ausschreibung angeführten zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten § 207f Abs. 2 Z 1 BDG 1979) wird zum einen auf die unten näher dargelegten Ergebnisse des Assessments verwiesen, zum anderen Folgendes festgehalten:

Leistungs-, Organisations-, Personalentwicklungskompetenz: XXXX hat Leitungskompetenz als Obmann in zwei Vereinen, in der Erwachsenenbildung und als Gruppenkommandant des Roten Kreuzes (Bezirksstelle XXXX) gezeigt.

Organisationskompetenz hat er bei der Planung von (schulbezogenen) Veranstaltungen bzw. Schulveranstaltungen (zB Meeresbiologische Wochen, Bio-Camps) bewiesen.

Personalentwicklungskompetenz hat er als Bereuungslehrer und als Referent in der LehrerInnenausbildung sowie im Zusammenhang mit der Vorwissenschaftlichen Arbeit (Teach the Trainer - Multiplikator) gezeigt. XXXX hat sein Organisationstalent bei Schulveranstaltungen (Sommer- und Wintersportwochen), im Rahmen von zahlreichen Charity-Projekten (zB die XXXX - Alle Sind besonders, Bring Rennend Geld) bewiesen. Personalentwicklungskompetenz hat er als Trainer im österreichischen Handball gezeigt.

**Quelle:** Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>