TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/24 W122 2205590-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 24.03.2021

Entscheidungsdatum

24.03.2021

Norm

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 2205590-1/24E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Univ. Doz. Dr. Thomas WALZEL von WIESENTREU, Rechtsanwalt in 6020 Innsbruck, Museumsstraße 28/4.Stock, gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 05.06.2018, GZ BMBWF-712/0018-III/5/2018, 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. Bisheriges Verfahren vor dem XXXX und dem Bundesministerium

1.1. Mit Ausschreibung vom XXXX wurde seitens des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) –

zunehmend Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – die Leitungsfunktion eines Abteilungsvorstandes bzw. einer Abteilungsvorständin für die Abteilung Informationstechnologie an einer genannten Höheren Technischen Lehranstalt im Amtsblatt der Wiener Zeitung bekannt gemacht. Es wurde festgehalten, dass für die Besetzung dieser Stelle nur Bewerberinnen und Bewerber in Betracht kämen, die die einschlägigen Verwendungserfordernisse der Anlage 1 Ziffer 23.1 des Beamten-Dienstrechtsgesetz (kurz „BDG“) 1979 erfüllen sowie eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen nachweisen können.

An fachspezifischen Kenntnissen und Qualifikationen für die Funktion eines Fachvorstandes/einer Fachvorständin wurde angeführt:

? Leitungskompetenzen, 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

? Eine mindestens dreijährige Lehrtätigkeit in wenigstens zwei fachtheoretischen und/oder fachpraktischen Unterrichtsgegenständen, die für die in der Abteilung geführten Ausbildungsschwerpunkte(-zweige) eine zentrale Bedeutung haben

1.2. Es gingen zwei Bewerbungen beim XXXX ein. Der XXXX reichte im Rahmen einer Dienststellenversammlung den Beschwerdeführer an zweiter Stelle und führte in seiner Stellungnahme aus, dass für den Erstgereihten seine Bereitschaft zur Innovation, die deutlich erkennbare Führungskompetenz und seine Unvoreingenommenheit gegenüber der Abteilung und der Schule sprechen würden. Er habe beim Hearing durch sein Auftreten überzeugt und seine Argumentationen seien schlüssig und überzeugend gewesen. Der Beschwerdeführer würde die Abteilung kennen und über langjährige Erfahrung im Schul- und Ausbildungswesen verfügen. Er verfüge über umfassende Qualifikationen.

1.3. In der Stellungnahme des XXXX vom XXXX wurde die zuvor ergangene Reihung der Bewerber bestätigt. Das Ergebnis dieser Reihung setzte sich mit der Prüfung der Bewerbungsunterlagen und den Hearings beider Bewerber vom XXXX auseinander.

1.4. Beiden Bewerbern wurde seitens des XXXX Parteigehör gewährt. Der Beschwerdeführer machte von der Möglichkeit zur Akteneinsicht Gebrauch.

1.5. Mit Bericht des Personalberatungsunternehmens XXXX vom XXXX wurden die Ergebnisse des Assessments festgehalten. Der Beschwerdeführer wurde zweitgereiht, weil er die Anforderungen Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz und Teamfähigkeit, Konfliktmanagement sowie Organisationsfähigkeit teilweise erfüllt habe, er aber die Anforderungen Einstellung zum Beruf/Serviceorientierung, Moderation und Besprechungsleitung, Mitarbeiterführung sowie strategische Planung nicht erfüllt habe. Insbesondere wurde festgehalten, dass sich der Beschwerdeführer zu wenig mit der Führungsrolle auseinandergesetzt und er stark aus der Rolle eines Lehrers heraus argumentiert habe.

1.6. Der Ernennungsvorschlag wurde dem zuständigen Fachausschuss übermittelt, der sich mit Schreiben vom XXXX mit dem Vorschlag einverstanden erklärte.

1.7. Das Kollegium des XXXX hat mit Beschluss in der Sitzung vom XXXX den Beschwerdeführer zweitgereiht und die Bestellung des Erstgereihten, XXXX, beantragt.

Es begründete die Reihung dahingehend, dass der Erstgereimte im Assessment die Anforderungen in allen Bereichen über alle Maßen erfüllt habe. Er sei nach Abschluss seines Studiums der Wirtschaftsinformatik an der XXXX acht Jahre als Netzwerkwerktechniker mit Projektkoordination und Implementierung in der Privatwirtschaft erfolgreich beschäftigt gewesen. Seit 2005 leite er ein Einzelunternehmen im Bereich der Informationstechnologie. Daher verfüge er über Führungserfahrung und wertvolle Kenntnisse im Projektmanagement. Als EDV-Trainer und Lehrkraft an einer Gewerbeoberschule habe er nicht nur fachliche, sondern auch hervorragende pädagogische Kompetenz bewiesen. Er habe auch eine zusätzliche Qualifikation als XXXX -Trainer und eine Qualifikation zum Beurteiler für das European

Open Source Certificate. Seine fachlichen Weiterbildungen habe er hervorragend im Unterricht, wo er in der Fachrichtung Informationstechnologie tätig ist, einsetzen können. Außerdem habe er zahlreiche Seminare im persönlichen Bereich sowie im Managementbereich besucht. Ebenso habe er selbst zahlreiche fachliche Fortbildungsveranstaltungen konzipiert und durchgeführt. Als langjähriger Jahrgangsvorstand sei er auch besonders engagiert in Bezug auf die Weiterentwicklung der Schule gewesen. Dies würde nicht nur seine überdurchschnittliche Arbeit, sondern auch seine administrativen Fähigkeiten bezeugen. Die Erfahrungen im Projektmanagement habe er als Betreuer von Diplomarbeiten und bei der Durchführung von Schulprojekten eingesetzt. Ebenfalls werde er im Lehrerinnenkollegium aufgrund seiner hohen Sozialkompetenz geschätzt.

Nach Abschluss seines Studiums der Wirtschaftsinformatik sei der Beschwerdeführer zwei Jahre im Bundesministerium XXXX als Projektleiter tätig gewesen. Danach sei er jeweils für drei Jahre an zwei Höheren Technischen Lehranstalten in Wien beschäftigt gewesen, ehe er zu der HTL gewechselt sei, für die er heute noch tätig sei. Er habe das Masterstudium „Wirtschaftsingenieurwesen Informatik und Informatikmanagement“ im Jahr 2007 abgeschlossen. Er sei planender Lehrer am XXXX gewesen und sei selbst Vortragender an der XXXX gewesen. Somit habe er sich fachlich weitergebildet und sein umfangreiches Wissen gut in den Unterricht eingebracht. Ebenso sei er als Lektor an der XXXX erfolgreich tätig. Er habe den Schulmanagementlehrgang abgeschlossen und sich EDV-Kustode sowie in einer schulinternen Arbeitsgruppe engagiert. Er sei langjähriger Klassenvorstand und engagierter Lehrer.

1.8. Dieser Vorschlag wurde vom XXXX gemäß Art. 81b B-VG dem BMBWF samt aller entscheidungsrelevanten Unterlagen am XXXX zur Entscheidung vorgelegt. Der zuständige Zentralausschuss hat mit Schreiben vom XXXX keinen Einwand gegen die Bestellung des Erstgereihten erhoben.

1.9. Mit Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission jeweils mit Eingaben vom 14.04.2014 bzw. 08.05.2014 bzw. 21.07.2014 führte der Beschwerdeführer aus, er sei wegen seiner politischen Gesinnung sowie seines Alters diskriminiert worden.

1.10. Das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 31.01.2017 stellte fest, dass der Beschwerdeführer aus Gründen der Weltanschauung im Bewerbungsverfahren nicht diskriminiert worden sei. Eine Diskriminierung aufgrund seines Alters könne nicht ausgeschlossen werden. Es habe den Ausführungen des XXXX nicht nachvollzogen und sohingehend nicht ausgeschlossen werden können, dass das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung (zumindest mit-) ausschlaggebend gewesen sei. Der Dienstgebervertreter habe nicht beweisen können, dass der Erstgereichte pädagogisch besser qualifiziert gewesen sei und auch nicht darlegen können, dass ein anderer Grund wahrscheinlicher sei.

1.11. Mit Schreiben vom 13.03.2017 übermittelte die Rechtsvertretung des Beschwerdeführers ein Gutachten sowie eine Stellungnahme, die Punkte des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission aufgriff. So wurde angeführt, dass ein externes Gutachten überproportional zu anderen Verfahrensergebnissen berücksichtigt worden sei. Diese habe den Beschwerdeführer allerdings vernichtend dargestellt. Auffällig sei auch gewesen, dass die Planstelle erst 2012 ausgeschrieben worden sei, obgleich sie seit 2010 frei gewesen wäre. Der Dienstgebervertreter habe nicht beweisen können, dass der Erstgereichte pädagogisch besser qualifiziert gewesen sei und auch nicht darlegt hat werden können, dass ein anderer Grund wahrscheinlicher sei.

1.12. Der XXXX nahm in einem Schreiben vom 03.04.2017 zu diesem Gutachten Stellung und führte aus, dass das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Umkehrschluss auch bedeute, dass keineswegs auch definitiv von einer Altersdiskriminierung ausgegangen werden könne. Er halte daher an der Rechtsmeinung und der Entscheidung in gegenständlichem Fall fest. Der Erstgereichte verzichtete auf die Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen des Parteiengehörs.

2. Bescheid

Mit dem oben angeführten Bescheid wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass für die mit GZ XXXX ausgeschriebenene Leitungsfunktion eines Abteilungsvorstandes/einer Abteilungsvorständin für die Abteilung Informationstechnologie an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt XXXX ,XXXX ausgewählt wurde. Als Rechtsgrundlage wurden genannt: §§ 3ff, 207f, 207f Abs. 1 und 207f- 207m Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 sowie §§ 2a, 3 Abs. 1, 90a Abs. 1 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948.

Begründend angeführt wurde auf das Wesentlichste zusammengefasst, dass der Erstgereichte am besten geeignet

wäre. Diesem sei in allen Stellungnahmen und Berichten eine hohe fachliche und soziale Kompetenz bescheinigt worden. Seine fachlichen, pädagogischen und persönlichen Einschätzungen und Beurteilungen seien schlüssig nachvollziehbar gewesen und bestätigen so seine Besteignung. Der Beschwerdeführer habe - im Vergleich zu diesem - Tätigkeiten, die auch qualitativ und quantitativ weniger einschlägig gewesen wären, vorweisen können. Eine Koordination der Neulehrerausbildung habe das schulische und für eine Abteilungsleitung an einer Schule einschlägigere Tätigkeitsspektrum des Erstgereihten nicht aufwiegen können. Das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, für das keine Bindungswirkung bestehe, sei auch in das Verfahren als Beweismittel eingegangen. Es sei auch nur zu dem Schluss gekommen, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters lediglich nicht ausgeschlossen werden habe können, aber nicht festgehalten wurde, dass eine solche vorliegen würde. Die Personalentscheidung würde auch nicht im Widerspruch zu diesem Gutachten stehen. Es habe sich das nachvollziehbarere und schlüssigere Bild ergeben, dass der Erstgereichte in der Schule und deren Weiterentwicklung betreffend engagiert wäre und aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung gegenüber seinem Mitbewerber zu bevorzugen gewesen sei. Daher sei die Bewerbung des Beschwerdeführers auch abzuweisen gewesen.

3. Beschwerde

Gegen den oben angeführten Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht und in vollem Umfang Beschwerde. Der Bescheid würde an Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften sowie an Rechtswidrigkeit des Inhaltes leiden.

Begründend führte der Beschwerdeführer zur Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides im Wesentlichen an, dass sich die Behörde ausschließlich auf das Ergebnis des externen Gutachters berufen habe, um über die Leitungskompetenz des Beschwerdeführers zu urteilen. Hierbei hätten noch andere nachgewiesene Fähigkeiten, insbesondere die Tätigkeit als planender Lehrer und die Neulehrerausbildung, einfließen müssen. Dies würde auch auf den Nachweis seines „Organisationstalents“ zutreffen. Keine Berücksichtigung hätten Erfahrungen in Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen sowie seine internationalen Erfahrungen gefunden. Auch weitere Punkte, die in der Stellenausschreibung angeführt worden wären, seien im Assessmentcenter nicht in der selben Bezeichnung durchgeführt worden, wodurch seine nachgewiesenen Fähigkeiten nicht ausreichend gewürdigt worden wären. Insbesondere seien der Abschluss seines Schulmanagementlehrgangs und seine Moderationstätigkeiten nicht berücksichtigt worden. Beim Ergebnisbericht für das Feedbackgespräch seien auch über zwei Monate vergangen und er habe kein differenziertes Feedback durch eine beteiligte Person erhalten. Das externe Gutachten sei auch nicht schlüssig gewesen. So sei es nicht nachvollziehbar, wie man zu dem Schluss hätte kommen können, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner vorliegenden Berufsbiografie Probleme gehabt haben soll, sich vor einer Gruppe von fünf Personen zu präsentieren. Ebenso sei es nicht plausibel, dass sich der Beschwerdeführer zu wenig mit der Führungsrolle auseinandergesetzt habe, obgleich er einen Schulmanagementkurs abgeschlossen habe und er jahrelang in der Schulaufsicht bewährt hätte. Die belangte Behörde habe auch nicht darlegen können, dass sie sich vergewissert hätte, ob das Gutachten, das nicht widerspruchsfrei sei, schlüssig wäre. Ihm sei auch nur ein unvollständiges Gutachten im Zuge der Akteneinsicht übermittelt worden, sodass er sich mit dem Ergebnis des Gutachtens nicht vollständig auseinandersetzen habe können.

Des Weiteren sei die Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 19.02.2014 im bisherigen Verfahren materiell nicht behandelt worden. Diese zeige auf, dass der Erstgereichte über Führungserfahrung und wertvolle Kenntnisse im Projektmanagement verfüge. Hier sei aber zu erwähnen, dass der Erstgereichte nur ein Einzelunternehmen geleitet habe, wodurch kein Personal angeleitet worden sei, und es sei auch nicht ersichtlich gewesen, warum die erlangten Kenntnisse wertvoll gewesen wären. Die Leadership Academy des bmukk habe er auch erst nach Ende der Bewerbungsfrist abgeschlossen. Dass dies ins Bewerbungsverfahren eingeflossen sei, sei eine willkürliche Benachteiligung des Beschwerdeführers. Der Erstgereichte habe nach seinem Studium auch zwei Jahre keine facheinschlägige Berufspraxis erlangt und das geführte Einzelunternehmen im Bereich „XXXX“ habe auch keine facheinschlägige Berufspraxis nach sich gezogen. So würde es diesem bereits am Erfordernis einer zweijährigen facheinschlägigen Berufspraxis mangeln.

Ebenfalls unbehandelt sei eine weitere Stellungnahme des Beschwerdeführers geblieben, zumal diesem in der Bewertung der Frau XXXX eine erhebliche Überschreitung des zu erwartenden Arbeitserfolges attestiert worden sei. Dies sei dem Beschwerdeführer auch seitens der Schulleitung attestiert worden, weshalb es nicht nachvollziehbar sei, dass er nur mit „geeignet“ und nicht mit „besonders geeignet“ beurteilt worden sei. In einer Gegenüberstellung beider

Bewerber sei dem Erstgereihten jedoch eine vor seinem Studium durchgeführte Tätigkeit, noch dazu zwei Jahre zu viel, angerechnet worden. Diesbezügliche Berufstätigkeiten des Beschwerdeführers seien im Gutachten nicht einmal erwähnt worden. In weiterer Folge sei die kurze und knappe Darstellung der facheinschlägigen Berufspraxis des Beschwerdeführers auch nicht nachvollziehbar begründet worden. Bezüglich der Zusatzqualifikationen sei der vom Beschwerdeführer besuchte Schulmanagementlehrgang für eine angehende Führungskraft angemessener und unentbehrlicher als der Abschluss der Leadership Academy, der lediglich eine Ergänzung bzw. eine Erweiterung erworbener Grundlagen darstellen würde. Auch wenn beides nicht miteinander vergleichbar wäre, suggeriere das erstellte Gutachten, dass der Erstgereichte eine besondere Ausbildung absolviert habe, während die Ausbildungen des Beschwerdeführers als alltäglich und belanglos erscheinen würden. Ebenso habe der Beschwerdeführer die vierfache Anzahl als für die Bewerbung nötige Lehrgangstätigkeit absolviert und diesen Lehrgang sogar abgeschlossen. Des Weiteren sei es nicht ersichtlich gewesen, dass dem Erstgereihten eine hohe Sozialkompetenz attestiert worden sei und woher sich die Behauptung ergebe, dass dieser im Lehrerkollegium sehr geschätzt werde. Hingegen wären in der Stellungnahme seines Schulleiters zur sozialen Kompetenz des Beschwerdeführers einige Punkte angeführt gewesen, diese wären allerdings nicht in das entscheidende Gutachten übernommen worden.

4. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, dem Verwaltungsgerichtshof und dem Verfassungsgerichtshof

4.1. Die Behörde legte mit Schreiben vom 06.09.2018 die Beschwerde und den Bescheid sowie die bezughabenden Akten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

4.2. Mit Schreiben 10.07.2019 erging seitens des Beschwerdeführers ein Fristsetzungsantrag, zumal die sechsmonatige Entscheidungsfrist des erkennenden Gerichts bereits mit 13.03.2019 verstrichen sei.

4.3. Aufgrund eines Eingabemangels (Bescheinigung des Nichtvorliegens der Möglichkeiten zur Teilnahme am elektronischen Rechtsverkehr zum Zeitpunkt der Eingabe), erging am 23.07.2019 ein Verbesserungsauftrag, der mittels Eingabe 24.07.2019 erfüllt wurde.

4.4. Mit Beschluss vom 02.08.2019 (W122 2205590-1/5E) wurde die Beschwerde mangels Parteistellung durch das Bundesverwaltungsgericht zurückgewiesen. Der Verwaltungsgerichtshof stellte mit Beschluss vom XXXX, das Verfahren bezüglich des Fristsetzungsantrages ein.

In Folge einer am 18.09.2019 erhobenen Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof hob dieser das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes mit Erkenntnis vom XXXX, XXXX auf und überband dem Beschwerdeführer die Parteistellung, da der Besetzungsvorschlag des Kollegiums des XXXX bereits vor der Gesetzesänderung am 31.12.2018 getroffen wurde.

4.5. In der Folge wurde am 25.06.2020 vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, bei der der Beschwerdeführer, seine rechtsfreundliche Vertretung, zwei Behördenvertreter und der Erstgereichte als Zeuge persönlich teilgenommen haben. Zu Beginn wurde der zum Zuge gekommene Erstgereichte einvernommen und gab an, dass der Beschwerdeführer Lehrer an der Schule und Abteilungsvorstand sei. Er würde die Abteilung Informationstechnologie leiten und den Beschwerdeführer nur sehr selten sehen. Er wurde hinsichtlich der Erteilung von Weisungen, Herausforderungen eines Schulleiters im schulischen Alltag, Grundrechten im schulischen Kontext, Führungsverantwortung und über konkrete disziplinarische Auffälligkeiten von Schülern und Lehrern befragt. Hinsichtlich des Umgangs mit rechtswidrigen Weisungen vermeinte der Zeuge, dass er diese nicht erteilen würde, weil diese gegen das Strafrecht verstoßen würden. An seiner Schule gebe es ein neues Corporate Design und durch diese Umbenennung wolle man den Fokus auf Umwelt und Technik lenken. Dies sollte sich auch ab dem Schuljahr 2021/22 im Lehrplan niederschlagen. Außerdem habe die Schule durch ein viral gegangenes Video einen Imageschaden erlitten, den es wieder auszubessern gelte. In seiner Abteilung sei er für 500 Schüler und 60 Lehrpersonen zuständig. Er müsse auf die Bedürfnisse der Lehrer Bezug nehmen und bei Konflikten zwischen Lehrern und Schülern vermittelnd eingreifen. Dies sei schwieriger als die Bewältigung der administrativen Aufgaben. Es sei auch schwierig passendes Lehrpersonal für den IT-Bereich zu finden. Zu den Grundrechten befragt, brachte er das Recht zur freien Meinungsäußerung vor. Führungsverantwortung habe er zuletzt übernommen, als ihm der Direktor seiner Schule während der Corona-Zeit die gesamte Verantwortung für die Schule übertragen habe. Sollte es Probleme mit den Anrainern geben, würde er das Gespräch suchen, um eine konstruktive Lösung zu finden. Falls es Beschwerden über eine Lehrkraft geben würde, dann könnte er sehr schnell handeln, weil er diese gut kenne. Jedoch sei es wichtig, dass man sich immer die Argumente beider Seiten anhöre. Die Frage der Weigerung eines Lehrers auf coronabedingt auf

Onlineunterricht umzustellen würde sich nicht stellen, weil die Abteilung digital und auf dem neuesten Stand der Technik arbeite. Das Gespräch mit den Lehrkräften zu suchen, sei aber an sich und hypothetisch betrachtet immer gut. Falls eine Lehrperson nicht mehr auffindbar sei, würde er auch eine Vermisstenanzeige aufgeben oder die Polizei einschalten. Sein IT-Unternehmen habe er bis zum Jahr 2013 geführt. Es sei ein Einzelunternehmen gewesen, in dem er zehn bis 15 Stunden pro Woche beschäftigt gewesen sei. Dieses habe auch eine Website gehabt.

Danach wurde der Beschwerdeführer einvernommen. Hinsichtlich des Umgangs mit rechtswidrigen Weisungen vermeinte er, dass die Vorgehensweise im BDG geregelt sei. Verbesserungen an seiner Schule müsse es dahingehend geben, weil diese durch ein im Umlauf gebrachtes Video in Verruf geraten sei. Es müsse auch intern an der Kommunikation gearbeitet werden, denn man hätte das Gefühl gehabt, dass der XXXX hier nicht viel machen könne, jedoch habe er durch ein Gespräch in Erfahrung bringen können, dass dieser viele Disziplinarmaßnahmen bestätigt habe. Die Abendschule sei gut für die Gesellschaft, jedoch müsse an der Schule die Öffentlichkeitsarbeit verbessert werden. Über die Schulumbenennung könne man denken, was man wolle. Als Abteilungsvorstand müssen man immer alles in der Außen- und Innenwirkung betrachten. Dies umfasse das Verhältnis zwischen Lehrern, Eltern und Schülern sowie die Darstellung der Abteilung. Zu den Grundrechten gefragt, brachte der Beschwerdeführer auf Nachfrage vor, dass er hier mit der Gleichbehandlung und dem Datenschutzrecht in Berührung kommen könnte.

Führungsverantwortung könne der Beschwerdeführer in Bezug auf Weisungen nicht vorweisen. Es habe aber Situationen gegeben, wo er Ergebnisse erzielen habe müssen. Auch die Leitung einer Arbeitsgruppe in der Schule könne man dahingehend betrachten. Bei Anrainerbeschwerden würde er mit allen Beteiligten in Kontakt treten. Die Vorgehensweise hänge aber immer von der Gefährlichkeit der Störung ab. Bei Problemen von Eltern mit einer Lehrkraft würde er zuerst auf ein klärendes Gespräch untereinander verweisen und erst dann mit der Lehrkraft sprechen, um dieser Sache auf den Grund gehen zu können.

Falls sich eine Lehrperson weigern würde, auf Onlineunterricht umzustellen, dann würde zuerst das Gespräch mit dieser gesucht werden. Bei weiterer Uneinsichtigkeit würde dies zu einer Dienstpflichtverletzung führen. In besonderen Fällen könnte man aus dem Schulbudget auch Unterrichtshilfen zur Verfügung stellen. Wäre eine Lehrkraft nicht mehr auffindbar, dann müsste man nach dieser suchen, aber auch die Dienstbehörde verständigen und die Vertretungsregeln in Kraft setzen. Vor seiner Zeit als Lehrer habe er zwei Jahre in einem Forschungsprojekt im XXXX eine Führungsposition bekleidet. Allerdings habe er bei dieser keine Weisungsbefugnis gehabt. Bei dieser Anstellung habe er gut verdient. Es wären Pensionsprognosen berechnet worden. Er sei jedoch freiwillig ausgeschieden, weil er Lehrer habe werden wollen. Er könne diesbezüglich auch ein Schreiben vorlegen, dass er dort herausragende Leistungen erbracht habe. Er sei zwar damals nicht der Projektleiter gewesen, jedoch der klare Verantwortliche. Der Prototyp sei ein Erfolg gewesen und der Hauptverband habe dieses Projekt dann auch umgesetzt. Seine Tätigkeit als planender Mitarbeiter des XXXX würde über eine verwaltungstechnische Tätigkeit hinausgehen. Es sei dabei auch um die Qualitätssteigerung gegangen. In weiterer Folge sei ihm auch die Neukonzeption der Neulehrer-Ausbildung übertragen worden. Es sei ein Akademielehrgang konzipiert worden und dies sei vergleichbar mit dem Schreiben einer neuen Studienordnung. Er würde meinen, dass 2/3 dieser Tätigkeit den pädagogisch konzeptionellen Teil umfassten hätten.

Begeisterung in der Schule könne man immer aus der persönlichen Betroffenheit heraus erzeugen. So könnte man die Personen aus der abstrakten Ebene herausführen. In einer Führungsrolle müsse man immer das Gespräch suchen und Vertrauen aufbauen. Dies könne man auch an einem Elternabend erreichen. Er selbst sei Klassenvorstand gewesen, in einer HTL sogar in einer Doppeltätigkeit. Dies habe er, auch wenn er es jahrelang gemacht hätte, aber als weniger bedeutend erachtet, wie andere Tätigkeiten, so wie etwa die Lehrerbildung oder seine Zeit an der XXXX. Ebenso vermeinte der Beschwerdeführer, dass an dem Schulmanagementlehrgang, den er 2005 absolviert habe, auch Lehrer, die noch nicht in einer Leitungsfunktion gewesen wären, diesen besuchen konnten. Die Absolvierung von 60 Unterrichtseinheiten sei für die gegenständliche Bewerbung sogar verpflichtend gewesen. Die Vertretung der belangten Behörde hielt daraufhin fest, dass in der Praxis nur Leitungspersonen in diesen Kurs geschickt werden würden. Auch wenn der Beschwerdeführer an diesem Kurs nach einer Bewerbung teilnehmen habe dürfen, würde dies nicht bedeuten, dass der Kurs für alle Lehrpersonen, die keine Leitungsfunktion innehätten, offen zugänglich gewesen wäre. Der Beschwerdeführer würde sich bezüglich der Absolvierung der 60 Unterrichtseinheiten des genannten Kurses auf die Regierungsvorlage 631 der Beilagen zur XX.GP beziehen. Daraufhin hielt die Vertretung der belangten Behörde fest, dass diese Regelung in § 207f BDG 1997 Eingang hätte finden sollen, jedoch diese Version vom

Nationalrat nicht beschlossen worden sei. Der Beschwerdeführer habe den „Schulmanagementkurs – Berufsbegleitender Werdegang“ absolviert und es wären ihm diesbezügliche Lehrinhalte vermittelt worden. Die Vertretung der belangten Behörde vermeinte, dass der Beschwerdeführer diesen Kurs im Fall einer Bestellung zu einer Leitungsfunktion erneut besuchen müsse. Der zum Zuge gekommene Bewerber habe diesen Kurs nach seiner Bestellung jedenfalls besucht. Warum zwischen dem Ausscheiden des Vorgängers und der Ausschreibung der gegenständlichen Stelle zwei Jahre vergangen wären, würde sich, laut Vertretung der belangten Behörde, auf Gründe beziehen, die nicht in Zusammenhang mit dem gegenständlichen Verfahren stünden.

Außerdem habe der Beschwerdeführer eine höhere universitäre Ausbildung und eine längere Berufserfahrung. Es wären auch Kriterien des externen Gutachtens eingeflossen, die nicht in der Ausschreibung gefordert gewesen wären. Ebenso sei eine Ernennungsvoraussetzung eine zweijährige facheinschlägige Ausbildung gewesen. Dem Beschwerdeführer sei auch noch das Verfahren vor der Bunds-Gleichbehandlungskommission wichtig. Hierzu könne er noch diverse Schreiben in das Verfahren einbringen. Es habe auch eine unterdurchschnittliche Leistungsfeststellung gegeben. Der Beschwerdeführer wisse aber nicht mehr, wann dies gewesen sei - laut seinen Unterlagen im Jahr 2014. Der XXXX habe ein Verfahren geführt, dass er seine Arbeit verliere. Dieses sei jedoch eingestellt worden. Er habe diesbezüglich Unterlagen auf seinem Computer - einen Berichtsbogen sowie ein Gesprächsprotokoll. In diesem Jahr sei der zum Zuge gekommene Kandidat auch sein Fachvorgesetzter gewesen. Die Vertretung der belangten Behörde hielt fest, dass dies nicht in Zusammenhang mit dem gegenständlichen Auswahlverfahren stehen würde und dies sich auch nach der Bewerbung zugetragen habe. Das Ende der Bewerbungsfrist sei am XXXX gewesen. Der Zeuge vermeinte hierzu, dass er die Leadership Academy bereits ein Jahr davor angefangen habe und diese zum Zeitpunkt des Endes der Bewerbungsfrist noch nicht abgeschlossen habe. Zu den Aussagen des Beschwerdeführers, der eine Formulierung aus einem Leistungsfeststellungsverfahren vorbrachte, dass die Zusammenarbeit mit dem Abteilungsvorstand und dem Direktor schwierig sei, vermeinte der Zeuge, dass sich Kollegen beschwert hätten wonach der Beschwerdeführer Äußerungen dahingehend getätigt hätte, dass „er (= der Zeuge) nicht mehr lange da sein werde und der Beschwerdeführer dann seine Stelle übernehme“. Der Beschwerdeführer bestritt es, solche Aussagen getätigt zu haben. Er vermeinte nur, bei Kollegen nachgefragt zu haben, wie er im Hearing gewirkt habe.

Weiters verwies der Beschwerdeführer erneut auch noch darauf, dass er eine höhere universitäre Ausbildung habe. Er habe das Studium der Wirtschaftsinformatik abgeschlossen, ebenso wie das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens Informatik. Diese wären von der belangten Behörde im Bescheid nicht berücksichtigt worden. Der Zeuge gab an, dass er das Studium der Wirtschaftsinformatik abgeschlossen habe. Die Vertretung der belangten Behörde verwies darauf, dass man bei Ausbildung auf demselben Level nicht von einer höheren Ausbildung sprechen könne. Im Bescheid hätte die belangte Behörde angeführt, dass der Beschwerdeführer einen höheren Akademisierungsgrad habe. Auf den Vorhalt, dass die belangte Behörde nicht die vier Jahre längere Berufserfahrung des Beschwerdeführers gewürdigt hätte, vermeinte deren Vertretung, dass dies in Zusammenschau mit den schulischen Tätigkeiten zu sehen gewesen sei, wobei der zum Zuge Gekommene überzeugt hätte. Der Beschwerdeführer kritisierte, dass die internationale Tätigkeit seines Mitbewerbers höher gewichtet worden sei und seine internationalen Erfahrungen im Zuge der Lehrerbildung an der Universität nicht berücksichtigt worden wären. Die Vertretung der belangten Behörde hielt hierbei fest, dass eine pädagogische Tätigkeit von einer ausbildenden Tätigkeit zu unterscheiden sei, zumal man sich an eine unterschiedliche Zielgruppe wenden würde und für die Bestellung pädagogische Erfahrungswerte maßgeblich gewesen wären.

Auf die im externen Gutachten von der Ausschreibung unterschiedlich bewerteten Kriterien und des auseinanderfallenden Ergebnisses aufmerksam gemacht, führte die Vertretung der belangten Behörde an, dass dieses Ergebnis nicht in Zweifel gestellt werde. Zwar sei es richtig, dass dort die Kompetenzen nicht deckungsgleich mit der Ausschreibung angeführt worden wären, jedoch seien alle in der Ausschreibung geforderten Kernkompetenzen abgedeckt worden. Lediglich seien Begrifflichkeiten unterschiedlich dargestellt worden. Es habe sich allerdings in diesem Assessment ein klares Bild abgezeichnet. Ebenso wurde dargelegt, dass der Beschwerdeführer den Gesetzeswortlaut bezüglich der akademischen Grade nicht richtig interpretiert hätte, zumal die Bestimmung Z 23.1. Abs. 2 lit. a und b der Anlage 1 des BDG 1979 nicht auf den gegenständlichen Fall anwendbar sei und von den in Abs. 5 leg. cit. genannten Voraussetzungen nur eine vorliegen müsste.

Der Beschwerdeführer vermeinte in weiterer Folge, dass die belangte Behörde für die Bescheiderstellung willkürlich und beliebig Dinge aus den Unterlagen herangezogen habe oder diese eben nicht berücksichtigt hätte. Ebenso sei die

unternehmerische Tätigkeit des Mitbewerbers herangezogen worden, die des Beschwerdeführers nicht. Die Vertretung der belangten Behörde wehrte sich gegen die Formulierung „willkürlich“ und stellte klar, dass der Mitbeteiligte seine fachspezifische Berufstätigkeit bereits durch seine Lehrtätigkeit erfüllt hätte und legte dar, dass die angeführten Tätigkeiten des Beschwerdeführers sehr wohl berücksichtigt worden wären. Der zum Zuge gekommene Mitbewerber bestätigte, dass er diese unternehmerische Tätigkeit nicht gemacht habe, um damit Arbeitserfahrung aufzeigen zu können. Er habe dieses Geschäft aus Eigeninteresse betrieben. Nun habe er diese Firma ruhend gestellt und betreibe dieses Geschäft nur mehr hobbymäßig unter Freunden. Die Vertretung der belangten Behörde hielt fest, dass grundsätzlich von der Richtigkeit der Angaben im Journalblatt ausgegangen werde, zumal Falschangaben zur späteren Abberufung von der Leitungsfunktion führen könnten. Auch wenn der Mitbeteiligte diese Angaben nicht belegt habe, seien diese gewürdigt worden und dessen eben getätigt Aussage würde die Richtigkeit dieser Angaben auch bestätigen. Daraufhin vermeinte der Beschwerdeführer, dass er Dienstzeugnisse vorlegen könne, wobei er sich wundern würde, dass diese nicht schon zuvor verlangt worden wären. Weitere Unterlagen zur Vorlage habe der Beschwerdeführer nicht. Nach der Klarstellung über Unterbrechungen und Tätigkeiten auf der Universität vermeinte der Beschwerdeführer, dass die XXXX mit seiner Bewerbung nicht einverstanden gewesen sei. Daher sei das Assessment für ihn auch so vernichtend ausgefallen. Der Beschwerdeführer könne zur Assessment-Beurteilung keine eigene Wahrnehmung haben, wisse jedenfalls, dass der Mitbewerber bei der Gruppenarbeit nicht weitaus besser gewesen wäre.

Der Beschwerdeführer vermeinte danach, dass seine Eingaben in Bezug auf das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht erwähnt worden wären bzw. sich die belangte Behörde nicht mit diesen auseinandergesetzt hätte. Diese verwies darauf, dass diese miteinbezogen worden wären, wenn sie auf die inhaltliche Begründung eine Auswirkung gehabt hätten, dann wären diese in der Bescheidbegründung erwähnt worden.

Danach erfolgte der Schluss der mündlichen Verhandlung, wobei die Verkündung des die Beschwerde zur Gänze abweisenden Erkenntnisses, samt wesentlicher Entscheidungsgründe und erteilter Rechtsmittelbelehrung, gemäß § 29 Abs. 3 VwGVG, erfolgte.

4.6. Mit Schreiben vom 07.07.2020 erfolgte seitens der rechtsfreundlichen Vertretung des Beschwerdeführers fristgerecht der gemäß § 29 Abs. 4 VwGVG der Antrag auf schriftliche Ausfertigung des mündlich verkündeten Erkenntnisses.

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
6. Eine mindestens dreijährige Lehrtätigkeit in wenigstens zwei fachtheoretischen und/oder fachpraktischen Unterrichtsgegenständen, die für die in der Abteilung geführten Ausbildungsschwerpunkte(-zweige) eine zentrale Bedeutung haben.

Beschwerdeführer:

Der Beschwerdeführer ist geeignet, die ausgeschriebene Funktion auszuüben.

Der Beschwerdeführer wurde an die zweite Stelle gereiht. Er erfüllt die Bereiche Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz und Teamfähigkeit, Konfliktmanagement sowie Organisationsfähigkeit teilweise. Den Bereich Einstellung zum Beruf, Moderation/Besprechungsleitung, Mitarbeiterführung sowie strategische Planung erfüllt er im Vergleich zum Mitbewerber weniger gut.

Der Beschwerdeführer kommuniziert grundsätzlich wertschätzend und ist um Kooperation bemüht. Er ist mit den Instrumenten des Projektmanagements vertraut. Es bestehen Mängel bei der klaren Definierung seiner Ziele und bei der Setzung der Prioritäten sowie der Achtung auf die relevanten Zuständigkeiten.

Der Beschwerdeführer tritt unsicher und zurückhaltend auf. Es gelingt ihm nicht eine angenehme Beziehungsebene herzustellen. Er ist um Lockerheit bemüht, jedoch wirkt diese Lockerheit teilweise etwas deplatziert. In Summe wirkt er in seiner Ausdrucksweise nervös und vage. Er kommuniziert unstrukturiert und sprachlich unsicher, wobei er in seinen Präsentationen den „roten Faden“ vermissen lässt. Der Beschwerdeführer stammt aus der Schule, hat sich aber erst wenig mit der Führungsrolle, die bei der Funktion als Abteilungsvorstand unabdinglich ist, auseinandergesetzt. Er argumentiert aus der Position als Lehrer heraus, wodurch seine Motivation für die Bewerbung unklar blieb. Es gelingt ihm kaum eine gute Balance- zwischen Sach- und Beziehungsebene zu finden.

Der Beschwerdeführer wirkt mit den Instrumenten der Moderation und Besprechungsleitung nicht vertraut, ebenso hierbei, Gespräche zu moderieren und strukturieren. In Bezug auf Entscheidungen wirkt er zögerlich und sehr zurückhaltend. In Konflikten achtet er zu wenig darauf, dass er diese aktiv anspricht und selbst zur Konfliktlösung beiträgt.

Der Beschwerdeführer lässt die systematische Auseinandersetzung mit der angestrebten Führungsrolle vermissen. Er bleibt unklar, wie er Mitarbeiter einsetzt und er lässt ebenso eine systematische Entwicklung von Mitarbeiterpotentialen vermissen. Er hat sich erst wenig mit der angestrebten Funktion auseinandergesetzt. Es gibt Mängel, das relevante Umfeld in seine Planung miteinzubeziehen sowie ein kontinuierliches Konzept zu verfolgen und zu präsentieren.

Er hat eine hohe Selbsteinschätzung, insbesondere im Bereich der Führungskompetenz, die sich nicht mit dem beobachteten Fremdbild deckt.

Mitbeteiligter:

Der Mitbeteiligte ist besonders geeignet, die ausgeschriebene Funktion auszuüben.

Der Mitbeteiligte wurde an die erste Stelle gereiht. Er erfüllt sämtliche Bereiche in der Mitarbeiterführung, der Organisationsfähigkeit, der strategischen Planung, der Moderation/Besprechungsleitung, der Kommunikationsfähigkeit, der sozialen Kompetenz/Teamfähigkeit, dem Konfliktmanagement, der Einstellung zum Beruf/Serviceorientierung über alle Maßen.

Der Mitbeteiligte überzeugt durch sein sicheres Auftreten und seine hohe Kommunikationsfähigkeit. Er bindet die Aufmerksamkeit der Zuhörer durch eine ausgezeichnet aufgebaute und inhaltlich überzeugende Selbstvorstellung, durch eine sehr strukturierte und anschauliche Konzeptpräsentation sowie durch sein aktives, aber dennoch sehr wertschätzendes Agieren. Seine Ausdrucksweise ist sehr klar und strukturiert, er schafft eine sehr positive Gesprächsatmosphäre und wirkt sehr lösungsorientiert.

Er hat sich intensiv mit der ausgeschriebenen Stelle auseinandergesetzt und präsentiert klare Zielsetzungen und Visionen für die angestrebte Funktion. Er wirkt flexibel und argumentiert schon stark aus der Rolle der Führungskraft heraus. Er zeigt eine sehr hohe soziale Kompetenz, kommuniziert stets wertschätzend und ist an Ideen und Interessen anderer interessiert.

Er ist mit den Instrumenten einer Führungskraft sehr gut vertraut, setzt diese ein und achtet dabei aber immer auf den größtmöglichen Nutzen für seine Mitarbeiter. Er bringt ein sehr positives Menschenbild mit und ist am Konsens und an einer gemeinsamen Vorgehensweise interessiert, achtet auf Anerkennung, konstruktive Kritik und auf gezielte Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter. In Konflikten geht er sehr respektvoll mit seinen Gesprächspartner um und scheut sich nicht, in schwierigen Situationen unangenehme Entscheidungen zu treffen. Er bietet stets seine Hilfestellung an und ist gegenüber alternativen Lösungsvorschlägen offen. In Summe wirkt er ausgesprochen handlungsfähig in Konfliktsituationen. Er überzeugt durch seine hoch ausgeprägten strategischen Fähigkeiten. Er achtet nicht nur auf kurz- und mittelfristige Ziele, sondern überzeugt auch durch langfristige Visionen für die

angestrebte Funktion. Dabei bindet er stets das relevante Umfeld ein, achtet auf einen adäquaten Ressourceneinsatz und kommuniziert mit den relevanten Stakeholdern. Seine Projektmanagementkenntnisse sind ebenfalls sehr hoch ausgeprägt. Sein Vorgehen ist klar, nachvollziehbar und sehr strukturiert. Er setzt die erforderlichen Prioritäten und trifft die nötigen Entscheidungen.

Das Ergebnis des Fremdbildes ist fast durchwegs höher als das des Selbstbildes. Er beschreibt in fast allen Bereichen eine etwas niedrigere Präferenz. Bei einer Beobachtung durch Dritte wird diese höher eingeschätzt. Im Bereich der Führungskompetenz deckt sich sein Selbstbild mit dem Fremdbild.

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, Zl. XXXX.

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

Die Feststellungen über die Kompetenzen und Potentiale in Bezug auf die wesentlichen fachunabhängigen Managementfähigkeiten stammen aus einem Bericht von XXXX vom XXXX sowohl über den Beschwerdeführer als auch über den Mitbeteiligten.

Bescheidbegründung:

Im Bescheid begründet die belangte Behörde folgendermaßen:

Beide Bewerber erfüllen das Ausschreibungskriterium einer mindestens sechsjährigen erfolgten Lehrpraxis. Der Beschwerdeführer hat zwar eine um vier Jahre längere Berufserfahrung vorzuweisen, jedoch hätten beide Bewerber eine über 15-jährige Lehrpraxis, wobei festgehalten wurde, dass der Erfahrungszugewinn ab 15 Jahren Lehrpraxis nicht mehr entscheidungsmaßgeblich sei. Der Mitbewerber war im schulischen Bereich stets engagiert und Leiter XXXX. Er bildete sich weiter und konzipierte zahlreiche fachliche Fortbildungsveranstaltungen. Außerschulisch leitete er ein eigenes IT-Unternehmen. In der Führung dieses Einzelunternehmens erlangte der Mitbewerber Leitungs- und Organisationserfahrung. Neben seiner fachlichen Kompetenz kann der Mitbewerber auch auf eine hervorragende pädagogische Kompetenz zurückgreifen. Er hat zusätzliche Qualifikationen als XXXX-Trainer und als Beurteiler für das European Open Source Certificate aufzuweisen. Er unterrichtet nicht nur sämtliche typenbildende Gegenstände der Fachrichtung Informationstechnologie, sondern trägt als Koordinator und Qualitätsbeauftragter nachhaltig und mit Erfolg zur Schulentwicklung bei und unterstützte den Abteilungsvorstand bei organisatorischen Aufgaben. Als Betreuer von Diplomarbeiten setzt er seine Erfahrungen im Projektmanagement hervorragend ein.

Der Beschwerdeführer war nach seinem Studium zwei Jahre Projektleiter im Bundesministerium XXXX, ehe er in den Lehrbetrieb einstieg, wo er auch als Jahrgangsvorstand und Koordinator der Arbeitsgruppen für IT-Gegenstände tätig war. Er schloss den Schulmanagement-Lehrgang erfolgreich ab und absolvierte ein Masterstudium in Wirtschaftsingenieurwesen Informatik und Informationsmanagement. Der Beschwerdeführer unterrichtete außerschulisch an der XXXX in Wien (dort auch als planender Lehrer) sowie als Universitätslektor an der XXXX. Er war in der Lehrerfortbildung tätig und koordinierte den Lehrgang Ingenieurpädagogik.

Im konkreten berufsbiografischen Bereich ergibt sich bei der Abwägung der Berufsprofile bereits, dass der Mitbewerber besser geeignet ist. Außerdem umfasst das Aufgabenprofil der Abteilungsleitung auch die für eine Schulleitung maßgeblichen Aufgaben zusammen. In diesen Aufgabenbereichen sind die Qualifikationen beider Bewerber zu messen und es ist eine Abwägung zu treffen.

Beide Bewerber weisen eine einschlägige universitäre Erstausbildung auf, wobei der Beschwerdeführer einen höheren Akademisierungsgrad aufweist. Diese Ausbildung ist allerdings vorrangig im Weiterbildungsbereich zu zählen, zumal für die Ernennungserfordernisse das Erststudium ausreichend ist. Beide haben auch schon vor oder auch während ihres Studiums Berufserfahrung gesammelt. Der Mitbewerber war vermehrt und über einen längeren Zeitraum im EDV-Bereich tätig und zeigt auch eine starke Verbindung zu pädagogisch-unterrichtlichen Inhalten, was beim

Beschwerdeführer in geringerem Umfang der Fall ist. Auch in Bezug auf die Lehrtätigkeit hat der Mitbewerber die umfassende und weitergehende pädagogische Erfahrung. Dies würde sich auch mit einem Bericht der Schulleitung decken. Der Beschwerdeführer weist zwar ebenfalls solche Tätigkeiten auf, jedoch waren diese hinsichtlich Umfang, Zeitraum und Konstanz nachrangig zum Mitbewerber zu sehen, zumal der Beschwerdeführer diese nicht in qualitativem und quantitativem Umfang wie der Mitbewerber hat darlegen können.

Die Tätigkeiten als planender Mitarbeiter des XXXX und als zeitweiser Lehrbeauftragter im Rahmen der Organisation und Planung von Weiterbildungsveranstaltungen von Lehrern sowie einzelnen universitären Veranstaltungen des Beschwerdeführers ändern nichts daran, dass eine Bessereignung des Beschwerdeführers im Vergleich zu seinem Mitbewerber ableitbar gewesen ist.

In den maßgeblichen Aufgabenfeldern/Verantwortungsbereichen des abteilungsspezifischen Schulmanagements hat sich der Mitbewerber stark engagiert und das schulische Leben mitgetragen. Dies führte auch dazu, dass sich die schulischen Gremien des XXXX und des XXXX für den Mitbewerber entschieden haben. Daraus lässt sich auch schließen, dass der Mitbewerber Organisations- und Pädagogikprojekte mit einem hohen Rückhalt am Standort umsetzen wird können. Auch vermittelte die im Zuge des Assessmentcenters überprüfte persönliche Eignung ein klares Bild, dass der Mitbewerber für die ausgeschriebene Stelle besser geeignet ist. Die durchaus auch wichtigen Tätigkeiten, derer sich der Beschwerdeführer im Schulalltag angenommen hat, haben aber nicht die einschlägige Relevanz für eine schulische Leitungsfunktion an der Schnittstelle Eltern-Schüler-Lehrer.

Das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission hat festgehalten, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorgelegen ist. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte zwar nicht ausgeschlossen werden, jedoch wurden diesbezüglich auch keine näheren Feststellungen getroffen. Die belangte Behörde führte hingegen schlüssig und nachvollziehbar aus, warum der Mitbewerber besser geeignet war. Diese ließ auch die schlüssige Folgerung zu, dass kontinuierlich und länger ausgeübte Tätigkeiten einen höheren und durchgehenden Erfahrungsgewinn mit sich bringen, als kürzere und unterbrochene Funktionsausübungen.

In der mündlichen Verhandlung vom 25.06.2020 wurde auf die Beschwerdepunkte eingegangen und diese, unter der Berücksichtigung der im Verfahren eingebrachten Dokumente sowie des in der mündlichen Verhandlung gewonnenen persönlichen Eindrucks von Beschwerdeführer und Mitbewerber, wie folgt gewürdigt:

Der Mitbewerber bestätigte in der mündlichen Verhandlung, durch seinen persönlichen Eindruck, die im Bescheid der belangten Behörde dargestellten Fähigkeiten, die im Zuge eines externen Gutachtens, das aus einer Zusammenfassung der Ergebnisse der onlinegestützten Potentialanalyse/Selbstbeschreibung erstellt wurde, ausgearbeitet wurden. In der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG vermittelte er den Eindruck, dass er sowohl im administrativen als auch im atmosphärischen Bereich in der Lage ist, Probleme gut und schnell zu analysieren. In der Konfliktlösung zeigt er sich lösungsorientiert und geht hierbei auf das zwischenmenschliche und pädagogische Verhalten der beteiligten Personen ein (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 4ff).

Der Beschwerdeführer vermittelte hingegen in der mündlichen Verhandlung den Eindruck, dass er sich nicht in einem tiefergehenden Ausmaß mit einer Führungstätigkeit auseinandergesetzt hat. Es wird nicht verkannt, dass der Beschwerdeführer die Grundkompetenzen dieser Tätigkeit kennt und er richtigerweise auch anführte, dass die Konfliktlösung im Verhältnis zwischen Lehrer, Schüler und Eltern eine zentrale Aufgabe dieser Tätigkeit sei. Allerdings beschreibt er diese Situation aus seiner Tätigkeit als Klassenvorstand heraus und führte als konkretes Beispiel an, dass er in dieser Funktion Eltern habe begeistern können, dass sie Elternvertreter wurden (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 8). Somit bestätigt er den im Assessment gewonnenen Eindruck, dass er sich zu wenig mit der Führungsrolle im Bereich der beworbenen Tätigkeit auseinandergesetzt hat. Die Ausführungen über die Arbeiten, die über den Bereich einer Klasse hinausgehen würden, wurden seitens des Beschwerdeführers abstrakt und allgemein formuliert dargelegt, wodurch auch nicht der Eindruck erweckt werden konnte, dass sich der Beschwerdeführer der Tragweite dieser Aufgaben bewusst ist. Diesen Eindruck bestätigte er dahingehend, dass die Frage, mit welchen Grundrechten er als Abteilungsvorstand in Konflikt geraten könnte zuerst als nicht relevant erachtete und er erst auf Nachfrage die Wichtigkeit dieser Frage einordnen hat können, er aber nicht mit konkreten Beispielen richtig hat darlegen können, bei welchen Aufgaben er als Abteilungsvorstand mit den Grundrechten in Berührung kommen würde und inwieweit er hierbei korrigierend eingreifen müsse. Vielmehr vermittelt der Beschwerdeführer auch den Eindruck, wonach er an Fragen vorbeiredet und häufig mit Gegenfragen antwortet, ohne eine Unklarheit der Frage aufzuzeigen. Wie zuvor

bereits aufgezeigt brachte der Beschwerdeführer als Beispiel erfolgreicher Führungsverantwortung und Begeisterungsfähigkeit vor, er hätte sogar drei Elternteile überzeugt, die Rolle der Elternvertretung zu übernehmen. Führungserfahrung oder Begeisterungsfähigkeit ist dies jedoch nicht.

Ebenso war durch den Verweis des Beschwerdeführers, das Personalberatungsunternehmen hätte nicht die in der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse berücksichtigt, diesem entgegenzuhalten, dass die von diesem Unternehmen berücksichtigten Kriterien sehr wohl eine substantiierte Darstellung der Eignungskriterien enthalten. Auch wenn diese nicht mit der in der Ausschreibung aufgezählten Punkte deckungsgleich korrelieren würden, so hat die Vertretung der belangten Behörde darlegen können, dass die in der Ausschreibung geforderten Punkte, in diesem Assessmentcenter abgehandelt wurden und es keinen wesentlichen Unterschied zu diesen, abgesehen von der Nennung der Begrifflichkeiten, gegeben habe (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 22).

Dass das dort im Ergebnis gewonnene klare Bild der beiden Bewerber auch seine Richtigkeit hat, konnte auch im Zuge der mündlichen Verhandlung bestätigt werden. Inwieweit der Beschwerdeführer eine gegen ihn intendierte Leistungsfeststellung in den Zusammenhang mit dem gegenständlichen Verfahren sieht, konnte der Beschwerdeführer nicht darlegen. Ebenso konnte er nicht darlegen, dass eine negative Leistungsfeststellung in den Bescheid geflossen ist und, dass ein Bewerbungsgespräch bei der XXXX einen großen Einfluss auf das Assessment-Gespräch gehabt habe. Hierbei war auch zu berücksichtigen, dass einerseits die Vertretung der belangten Behörde richtig vermeinte, dass das Assessment von einem unabhängigen, beauftragten Unternehmen durchgeführt wurde, andererseits der Beschwerdeführer selbst angab, über die Assessment-Beurteilung keine eigene Wahrnehmung zu haben (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 25). Dass der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang allerdings vermeint, dass er über die Gruppenübung sehr wohl sagen könne, dass er gesehen habe, dass sein Mitbewerber nicht weitaus besser als er gewesen sei, unterstreicht einmal mehr den im Assessment gewonnenen Eindruck, dass der Beschwerdeführer eine hohe Selbsteinschätzung habe, die sich in keiner Weise mit dem beobachteten Fremdbild decken würde. Mit diesem Vorwurf, dass der Mitbewerber bei einer Gruppenübung nicht besser als er gewesen wäre, tritt er jedenfalls den Schlussfolgerungen der Personalberatungsunternehmung auch nicht substantiell entgegen.

Wenn als Assessmentergebnis festgehalten wird, der Beschwerdeführer kommuniziere grundsätzlich wertschätzend, so zeigte der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG, dass er sogar bereit ist, diesen Grundsatz zu verlassen und seine Gesprächspartner zu unterbrechen (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 19). Auch auf klare Fragen antwortet er mit themenfremden Gegenfragen. Der Beschwerdeführer neigt daher tatsächlich zur Polarisierung, indem er selbst bei geschlossenen Fragen Gegenfragen stellt, die ihrerseits wiederum einen überzogenen Vorwurf implizieren.

Auch konnte der Beschwerdeführer nicht entkräften, dass der als Zeuge einvernommene Mitbewerber mit Beschwerden aus der Kollegenschaft konfrontiert worden sei, der Beschwerdeführer hätte im Lehrerzimmer gesagt, dass der als Zeuge einvernommene Mitbewerber „nicht mehr lange da wäre und er dann seinen Job übernehmen würde“. Der Beschwerdeführer konnte dies dahingehend nicht plausibel entkräften, zumal er lediglich vermeinte, dies nicht gesagt zu haben und er sich nur informieren habe wolle, wie deren Eindruck vom Beschwerdeführer beim Hearing gewesen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 20). Diese Aussage ist nicht nachvollziehbar. Außerdem würde diese nicht plausibel entkräftete Aussage auch den im Assessment gewonnenen Eindruck, dass der Beschwerdeführer eine hohe Selbsteinschätzung habe, die sich in keiner Weise mit dem beobachteten Fremdbild decken würde, bestätigen. Diese Diskrepanz konnte im Laufe der mündlichen Verhandlung übrigens vermehrt festgestellt werden.

Ebenfalls brachte der Beschwerdeführer mit einer beachtlichen Vehemenz rechtlich falsche Interpretationen vor. Er vermeinte, aus einer Erläuterung zu einer nicht in Kraft getretenen Bestimmung, ein Recht ableiten zu können (60 ECTS, Lehrgang vor oder nach Leitungsfunktion). Hierbei wurde in weiterer Folge noch erörtert, dass dieser vom Beschwerdeführer besuchte Kurs (Schulmanagementkurs – Berufsbegleitender Weiterbildungslehrgang) auch keine Bewerbungsvoraussetzung für die gegenständlich ausgeschriebene Stelle gewesen ist. Im Bescheid der belangten Behörde wurde auch festgehalten, dass die vom Mitbewerber besuchte Leadership Academy einer ähnlichen Ausbildung des vom Beschwerdeführer besuchten Schulmanagementkurses entsprechen würde, und diese Ausbildung daher auch keine tragende Rolle bei der Entscheidungsfindung gehabt hat.

Mit einer ebenso beachtlichen Vehemenz stützte sich der Beschwerdeführer auf die Anwendung von Z 23.1 Abs. 1 und 2 Anl. 1 BDG 1979, obwohl weder der Beschwerdeführer noch der Mitbewerber ein Studium der Wirtschaftspädagogik aufweisen.

Sowohl der Deutungsversuch des Beschwerdeführers hinsichtlich der zuvor bereits betrachteten beabsichtigten negativen Leistungsfeststellung als auch die beharrliche Missinterpretation der Anlage zum BDG und der Zielgruppe des Schulmanagement Kurses unterstreichen die Eigenschaft des Beschwerdeführers, dass sich die zu seinem Fremdbild gewonnene Einschätzung nicht mit seinem Bild über seine Selbsteinschätzung deckt.

Insoweit dem Beschwerdeführer attestiert wird, er wäre um Kooperation "bemüht", bringt Bemühen jedoch nicht mehr als ein geschuldetes Minimum zum Ausdruck. Ein Erfolg ist mit dem Bemühen keineswegs zwangsläufig verbunden.

Insoweit der Beschwerdeführer vermutet, dass aus der Aussage des Bescheides, er hätte Zeugnisse aus der Zeit vor seinem Studium nicht vorgelegt, ein Vorwurf gegen ihn erhoben worden wäre, so bringt er wiederholt zum Ausdruck, dass er ein auf seine Person bezogenes verdichtetes Rechtsempfinden hat. Es war sowohl dem Bescheid der belangten Behörde als auch der Aussagen der Vertretung der belangten Behörde in der mündlichen Verhandlung vor dem BVWG zu entnehmen, dass dies nicht der Fall gewesen ist. Im Bescheid der belangten Behörde wurden die Tätigkeiten beider Mitbewerber ausführlich dargelegt und in der mündlichen Verhandlung wurde seitens der Vertretung der belangten Behörde noch ein weiteres Mal darauf hingewiesen, dass der Mitbewerber insbesondere aufgrund seiner langjährigen Tätigkeiten im Bereich des Administrativwesens der Schule höhere Qualifikationen in Bezug auf die in der Ausschreibung angeführten Tätigkeiten vorweisen konnte. Insbesondere wurde nochmals unterbreitet, dass es sich hierbei um einen schulischen Bereich handeln würde. Es sei dies ein Tätigkeitsfeld, das sich auf an der Schule oder mit der Schule einhergehende Tätigkeiten beziehen würde. Dabei würde es jedoch nicht um die Ausbildung von Lehrpersonen handeln. Die Ausbildung von Lehrpersonal könne daher auch nicht mit pädagogischen Tätigkeiten gleichgesetzt werden, zumal sich diese in den Bereichen des Publikums und der Altersgruppe unterscheiden würden. Diese Erfahrungswerte wären aber maßgeblich, wenn man als Pädagoge tätig ist (vgl. Verhandlungsprotokoll, Seite 21). Außerdem vermeinte der Beschwerdeführer, dass er zwar jahrelang als Klassenvorstand tätig gewesen sei, er dies jedoch nicht als wichtig erachtet hätte. Er könnte jedoch nicht darlegen, warum ihm daraus ein Nachteil in seiner Bewerbung erwachsen sei, zumal die Vertretung der belangten Behörde auch in der mündlichen Verhandlung darlegte, dass dies in den Bescheid eingeflossen sei (vgl., Verhandlungsprotokoll, Seite 13).

Es konnte keine Ungleichbehandlung im Zuge der Tätigkeit des Mitbewerbers in einem Einzelhandelsunternehmen im IT-Bereich festgestellt werden, zumal diese Tätigkeit kein gewichtiger Punkt in der Entscheidungsfindung gewesen ist und die belangte Behörde es hierbei sogar berücksichtigte, so wie der Beschwerdeführer es auch im Verfahren monierte, dass der Mitbewerber im Zuge dieser Tätigkeit keine Erfahrungen in der Personalführung gemacht hat. Dass der Mitbewerber jedoch in Bezug auf Unternehmensführung und generell organisatorischen Tätigkeiten Erfahrung gemacht hat, ist allerdings unzweifelhaft.

Die belangte Behörde legte in ihrem Bescheid begründend und nachvollziehbar dar, warum sie zu ihrem Ergebnis gekommen ist. Wenn der Beschwerdeführer hierbei eine Ungleichbehandlung im Zuge der Wertung der Tätigkeiten im pädagogischen Bereich vermutet, so legt die belangte Behörde dies in ihrem Bescheid ausführlich dar, dass der Mitbewerber über einen längeren Zeitraum diese Tätigkeiten an einer Schule durchgeführt hat. Es wurde dabei auch nicht verkannt, dass der Beschwerdeführer ebenso schulische Aufgaben- und Tätigkeitsfelder in seinem Lebenslauf aufweist, diese hinsichtlich Umfang, Zeitraum der Ausübung und Konstanz in dieser, die inhaltliche Weitschichtigkeit und pädagogische Ausrichtung am Schulstandort betreffend, klar nachrangig zum Mitbewerber waren. Explizit wurde angeführt, dass der Beschwerdeführer solche Tätigkeiten, wie die Koordination der Arbeitsgruppe „IT-Gegenstände“ 2003-2004 und die Koordination der Arbeitsgruppe für den Gegenstand „SEW“ seit September 2012, sohin nur bzw. erst über einen kurzen Zeitraum vor der Ausschreibung bekleidet hat.

Dass der Beschwerdeführer an zahlreichen Projekten mitgewirkt hat, wurde ebenfalls nicht verkannt. Dass dieser planender Mitarbeiter des XXXX war und er als zeitweiser Lehrbeauftragter im Rahmen der Organisation und Planung von Weiterbildungsveranstaltungen von Lehrkräften bzw. er universitäre Veranstaltungen im In- und Ausland leitete, wurde im Bereich der Fort- und Weiterbildung berücksichtigt. Es wird nicht verkannt, dass diese einen starken organisatorischen, verwaltungstechnischen Abwicklungsaspekt haben, diese jedoch keine Bessereignung im Bereich

der Leitungsfunktionen des Mitbewerbers begründen konnten. Der Mitbewerber hat sich hingegen vermehrt an der schulischen Mitgestaltung und schulspezifischen Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum eingebracht. So war dieser vier Jahre lang stellvertretender Vorsitzender des XXXX und auch, neben ehrenamtlichen Tätigkeiten und Vereinsmitgliedschaften, in maßgeblichen Aufgabenfeldern/Verantwortungsbereichen des abteilungsspezifischen Schulmanagements (inkl. Gender- und Diversity-Management, pädagogische Schulentwicklung und Unterrichtsentwicklung, Qualitätssicherung) tätig und sammelte auch Erfahrung im Bereich, die auch die Sicht der Interessenvertretung des Personals inkludierte. Da er in Jahrgangsfunktion, bei Prüfungsabläufen und der Diplomarbeitsbetreuung und Qualitätsinitiativen eingesetzt war, hat er ein umfassendes Erfahrungsbild zu diesem Aspekt erwerben können. Er hat auch stark das schulische Leben mitgetragen.

Die schulischen Gremien des XXXX und des XXXX haben sich aufgrund dieser Qualifikationen auch für den Mitbewerber ausgesprochen. Durch diese Qualifikationen und der umfassenden bereits vorliegenden Mitgestaltung im schulischen Bereich und dem Engagement für das schulische Leben könne dieser die in der Stellenausschreibung gestellten Aufgaben bestmöglich erfüllen.

Unter der Prämisse, dass beide Bewerber über eine 15-jährige Berufserfahrung verfügen, wobei im Bescheid festgehalten wurde, dass ab einer 15-jährigen Tätigkeit der Faktor der Erfahrungsgewinnung in den Hintergrund tritt, waren auch die schulbezogene Mitwirkung und die internationale Tätigkeit zu berücksichtigen. Bei der zeitl

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at