

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Schulqualitätsmanagers Bildungsregion X in der Bildungsdirektion X auf Grund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur Schulqualitätsmanagerin Bildungsregion X in der Bildungsdirektion X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung von A beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B GIBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters ist nicht glaubhaft dargelegt worden.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In diesem führte der Antragsteller im Wesentlichen das Folgende aus:

Die zum Zuge gekommene Bewerberin, B, sei bis zu ihrer Bestellung als Schulqualitätsmanagerin (SQM) als Professorin an der Höheren Lehranstalt X, tätig gewesen.

Laut Ausschreibung seien folgende Voraussetzungen für die gegenständliche Stelle zu erfüllen gewesen:

Allgemeine Voraussetzungen:

1. Die Erfüllung der Ziffer 28 lit. a der Anlage 1 zum BDG - Verwendungsgruppe SQM (entweder Erfüllung der Ziffer 23 oder 24 der Anlage 1 zum BDG oder des Artikel II Ziffer 1 oder 2 der Anlage zum LDG 1984) oder
 - 1.1. die Erfüllung der Erfordernisse gemäß § 38 Abs. 2, 2a, 3 oder 3a VBG oder
 - 1.2. gemäß § 3 Abs. 2, 3 oder 3a ING
2. die Erfüllung der Ziffer 28 lit. b der Anlage 1 zum BDG (eine mindestens fünfjährige erfolgreiche Lehr- oder Schulleitungspraxis an einer in der Ziffer 28 lit. b aufgezählten Schulart) und
3. absolvierte Führungskräftebildungen, insbesondere zum Thema Personal und Personalentwicklung im Ausmaß von mind. 24 Stunden

Alle diese Voraussetzungen erfülle der Antragsteller.

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten:

1. Kenntnisse und Erfahrungen, vorzugsweise im schulischen und schulbehördlichen Bereich, insbesondere im Bereich Qualitätsmanagement, in den gesetzlich normierten Aufgabenfeldern der zu besetzenden Funktion

Der Antragsteller sei seit ... -Lehrer an einer Handelsakademie. Er sei für ... Jahre andragogischer Koordinator (Leiter der Abendschule) gewesen und für ca. 50 Lehrer/innen und über ca. 450 Studierende verantwortlich gewesen. Als zentralen Punkt in Bezug auf das Qualitätsmanagement betont der Antragsteller seine Tätigkeit als Leiter des jährlichen ...-Workshops in ..., bei dem sämtliche ... Österreichs, die eine Abendform anbieten, teilgenommen hätten. Hier seien österreichweite Qualitätsstandards für das kommende Jahr festgelegt worden. Im Jahr ... habe der Antragsteller in den ...schulrat X gewechselt und die Funktion des ...leiter ... bekleidet. Er sei für die Verwaltung von ca. ... en in ... mit seinem Team von ... Mitarbeiter/innen verantwortlich gewesen. Von ... bis ... sei er betrauter ...leiter der ... und als solcher für ... Mitarbeiter/innen verantwortlich gewesen, die sämtliche Schulen ... (ca. ..., ca. ...

Lehrer/innen) zu verwalten hätten. In dieser Phase habe er auch noch die ...leitung der ...en übergeben. Mit ... sei er bestellter ...leiter geworden.

Der Antragsteller könne auf eine langjährige, erfolgreiche Führungserfahrung zurückblicken, in der selbstverständlich Qualitätsmanagement einen täglichen zentralen Punkt seiner Arbeit dargestellt habe. Als Schulqualitätsmanager müsse man ebenfalls führen können und es stelle sich die Frage, ob B auch eine entsprechende langjährige Qualifikation vorweisen könne. Es sei für ihn nicht zu eruieren gewesen, welche Position sie, außer der einer Lehrkraft, innegehabt habe.

2. Fundierte langjährige, praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte berufliche Erfahrung, vorrangig im Bildungswesen und Schulbereich

Der Antragsteller verweist auf Punkt 1 und sein Motivationsschreiben. Auch hier stelle sich die Frage, ob B eine entsprechende langjährige Qualifikation im Gegensatz zum Antragsteller vorweisen könne. Im Motivationsschreiben führt der Antragsteller zu seinen vier Stationen im ... Schulwesen aus:

- Lehrer:
 - ...
 - ...
- Leiter der Abendschule an der ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
- ...leiter im ...schulrat X
 - ...
 - ...
 - ...
- ...leiter ... in der Bildungsdirektion X
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...

3. Kenntnisse der aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF und der Bildungsdirektion in spezieller Ausrichtung für den schulisch-pädagogischen Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen

Der Antragsteller verweist in seinem Antrag auf die Ausführungen des Motivationsschreibens, in welchem er folgendes angibt:

Aktuelle Schwerpunkte allgemein – auszugsweise:

- ...
- ...
- ...
- ... Oberstufe
- ... in ...

„Aktuelle Schwerpunkte - ... spezifisch – auszugsweise:

- ...
- ...
- ...
- ...

4. Kenntnisse und Erfahrungen bei regionalen bildungs- und schulbezogenen Aspekten der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen

Der Antragsteller verweist in seinem Antrag auf die Angaben des Motivationsschreibens, in welchem er ausführt: ...en seien zum Großteil klassische Aufsteiger/innenschulen. Schüler/innen würden neben der Allgemeinbildung auch eine Berufsausbildung erhalten und damit fit für den Arbeitsmarkt werden. Jeder Absolvent sei eine Motivation für jeden anderen Jugendlichen aus der Community. ...en hätten auch Kooperationen mit Partnern aus der Wirtschaft, meist im regionalen Umfeld, etwa wie die HTLs, die für die Privatwirtschaft Aufträge abwickeln. Die Abendschulen der ...en, die es vielen ermöglichen, sich weiterzubilden, würden ebenfalls mit der Wirtschaft kooperieren, ebenso mit dem AMS zum Zweck der Personalentwicklung. Dieen seien eine hervorragende Alternative zur Berufsschule, wenn Betriebe keine Lehrlinge aufnehmen. In den Fachschulen oder Handelsschulen könnten Schüler/innen ihren Abschluss, der meist einem Lehrabschluss gleichwertig sei, machen. Die ...en würden die Region, in der sie ihren Standort haben, auf Grund von Kooperationen mit Unternehmen, aber auch mit den Zubringerschulen, bunter machen. Durch die Umstrukturierung lt. dem Bildungsdirektioneneinrichtungsgesetz seien die Schnittstellen zwischen den einzelnen Schultypen jetzt weniger hart und dies könne man jetzt und würde der Antragsteller vor allem als Schulqualitätsmanager nutzen wollen.

Außerdem kenne er als ...eiter sämtliche ... Schultypen und dies nicht nur von der Verwaltungs-, sondern auch von der pädagogischen Seite, da er mit dem pädagogischen Bereich ständig im Austausch sei, betreffend die Umsetzung pädagogischer Konzepte. Er sehe hier

ebenfalls einen klaren Qualifikationsvorsprung zu B, die ausschließlich den ...en-Bereich kennen dürfte. Die Position des SQM sei schulübergreifend ausgeschrieben und nicht rein ...-spezifisch.

5. Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und ein ausgeprägtes Verständnis für die Differenziertheit und Diversität im Bildungsbereich
Ein ständiger Kontakt und Austausch mit allen Personalvertretungsorganen sowie mit anderen Behörden und Institutionen (...) sei unerlässlich und nehme gemeinsam mit der abteilungs- und bildungsdirektionsinternen Kommunikationen einen Großteil der täglichen Arbeitszeit ein. Ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und ein Verständnis für Differenziertheit und Diversität sei für seine Funktion, in der man mit unterschiedlichen Religionen, unterschiedlichen Geschlechtern und diversen Institutionen und Einzelpersonen interagiert, unerlässlich. Als ...leiter sei dies Teil seiner tagtäglichen Arbeit und es stelle sich die Frage wie B hier ebenfalls ein annähernd hohes Qualifikationsniveau in Bezug auf die Kommunikation mit den Stakeholdern, die auch als SQM unerlässlich sei, erbringen könne.

6. Fähigkeit zum analytischen und strategischen Denken, Innovationskraft und Leistungsbereitschaft - siehe Ausführungen im Motivations Schreiben.

Zum Punkt Leistungsbereitschaft sei insbesondere die Ausübung zweier Positionen über ca. ... Jahre, nämlich die der ...- und ...leitung, anzuführen. Im Motivations Schreiben führt der Antragsteller zu diesem Erfordernis ergänzend an:

„Komplexe Sachverhalte auf ein einfacheres Niveau hinunter zu brechen ist die Kompetenz jedes guten Lehrenden. Dies ist besonders wesentlich auch bei einer Führungskraft, die Arbeitsaufträge an die Mitarbeiter/innen erteilt. Aus diesem Grund ist analytisches Denken unerlässlich, um rasche und klare Anweisungen geben zu können.

Als ...leiter laufen mehrere ... Projekte gleichzeitig. Um dies auch mit den vorhandenen Ressourcen stemmen zu können, ist ein strategisches Denken unerlässlich. Ohne Strategie und davon abgeleitetes antizipiertes Handeln herrscht bei dem vorhandenen Leistungsdruck sofort das Chaos mit weitreichenden Konsequenzen für im schlimmsten Fall jede einzelne Lehrer/in. Dazu passt auch eine weitere Kompetenz von mir, die Innovation. Ohne Innovation, bei sinkenden Personalressourcen und steigender Arbeitslast, wäre das von uns zu gewährleistende Ergebnis nicht zu erbringen. Auch akute Probleme können oft nur durch eine hohe Innovationskraft gelöst werden. Mit mir entscheiden Sie sich für einen äußerst leistungsaffinen Mitarbeiter, der auch gerne Überstunden leistet, wenn wichtige Vorhaben erledigt werden müssen. Meine hohe Anzahl an Gleizeit- und Resturlaubsguthaben kann Ihnen dies bestätigen.“

7. Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten und Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) wirksam werden soll, sind erwünscht.

Der Antragsteller verweist in seinem Antrag auf die Angaben des Motivationsschreibens, in welchem er ausführt: Er habe bereits im Zuge seines Studiums der ... etliche Praktika absolviert (siehe Lebenslauf). Nach seinem Studium habe er im Jahr ... bei der ..., einem internationalen ...unternehmen, als ... gestartet. Hier sei er für die Gestaltung, die Bepreisung und den Vertrieb von ... für ganz Österreich verantwortlich gewesen und habe bereits ein eigenes ...team in der Größe von ... Mitarbeiter/innen geführt. Im Jahr ... habe er bei der ... in ... begonnen und sei dort für ... verantwortlich gewesen. Er habe in dieser Funktion leider wenig Kundenkontakt gehabt, was in weiterer Folge dazu geführt habe, seinen Kindheitswunsch umzusetzen und Lehrer zu werden. Man könne ersehen, dass der Antragsteller bereits am Anfang seines Berufslebens Führungserfahrung sammeln konnte. Analytisches Geschick sowie soziale Kompetenz auf internationalem Niveau seien ebenfalls von Nöten, um bestehen zu können.

Zusammenfassend sehe er seinen Qualifikationsvorsprung in der langjährigen Führungsverantwortung von unzähligen Mitarbeiter/innen, in der jahrelangen Übernahme einer großen Verantwortung im Bildungsbereich, der hohen schultypenübergreifenden Erfahrung und entsprechendem Wissen, sowie seinen Kontakten zu den wesentlichen Stakeholdern im Bildungsbereich in ... und österreichweit.

Zur Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes führt der Antragsteller aus: An der Bildungsdirektion X würden lt. Homepage ... Schulqualitätsmanager/innen arbeiten, ... Da ... und der beschriebenen höheren Qualifikation als B, fühle er sich als Mann diskriminiert. Die Bestimmungen des § 48t Abs. 2 VBG 1948 bzw. § 227 Abs. 2 BDG 1979 würden daher aus seiner Sicht nicht zum Tragen kommen.

Zur Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung führt der Antragsteller aus: B sei ... der ... in ... und sei bis zu ihrem Antritt als SQM ...Mitglied (...) ... gewesen. Vom Antragsteller sei bekannt, dass er sich im Bund ... engagiere, sowie als ...-Mitglied in der ..., und somit der ... zuzuordnen sei.

Betreffend die stimmberechtigten Kommissionsmitglieder sei dem Antragsteller auf Grund seiner Internetrecherche folgende politische Gesinnung bekannt:

- ...
- ...
- ...

Der Antragsteller kenne sämtliche angeführten Kommissionsmitglieder sehr gut und schätze die tägliche Zusammenarbeit mit diesen sehr. Ohne hier Fakten vorweisen zu können und ohne jemandem etwas zu unterstellen, hege er Bedenken, dass seine Zugehörigkeit zum/zur .../... für ihn ein negativer Faktor für die Besetzung gewesen sein könnte.

Zur Diskriminierung auf Grund des Alters führt der Antragsteller aus: Er könne nur auf Grund der Fotografien im Internet Rückschlüsse auf das Alter der Mitbewerberin ziehen. Hier erscheine sie jünger als er. Daher führe er auch diesen Diskriminierungsgrund an. Das Besoldungsdienstalter des Antragstellers betrage ca. ... Jahre.

Der Antragsteller kenne die zum Zuge gekommene Bewerberin nicht, könne aber auf Grund der im Antrag genannten Gründe nicht nachvollziehen, wie die Entscheidung der Begutachtungskommission auf eine gleiche Qualifikation fallen habe können. Er gehe davon aus, dass er ebenfalls in höchstem Ausmaß geeignet gereiht worden sei.

Dem Antrag waren die Stellenausschreibung, die Bewerbungsunterlagen des Antragstellers sowie die Veröffentlichung gemäß § 10 Abs. 2 bzw. § 15 Abs. 4 AusG auf der Website des BMBWF angeschlossen.

Die Stellenbeschreibung nennt die folgenden Aufgaben und Tätigkeiten des SQM:

In den Aufgabenbereich dieser Funktion fallen die im § 225 Abs. 5 BDG bzw. § 48r Abs. 6 VBG aufgezählten und die in der SQM-Verordnung, BGBl. II Nr. 158/2019 vom 13. Juni 2019, enthaltenen Tätigkeiten:

- Aufsicht über die Erfüllung der Aufgaben der österreichischen Schulen
- Sicherstellung der Implementierung von Reformen und Entwicklungsvorgaben (in der Region)
- Mitwirkung am Qualitätsmanagement evidenzbasierte Steuerung der regionalen Bildungsplanung
- Mitwirkung an der schularten- und standortbezogenen Schulentwicklung
- Laufendes Qualitäts-Controlling
- Strategische Personalführung auf Ebene der Schulleitungen und Schulcluster-Leitungen
- Bereitstellung pädagogischer Expertise (an Schnittstellen)
- Krisen- und Beschwerdemanagement im Eskalationsfall
- Sonstige der Bildungsregion von der Bildungsdirektion zugewiesene Aufgaben

Die Ausschreibung nennt die folgenden Erfordernisse:

Allgemeine Voraussetzungen:

1. Die Erfüllung der Ziffer 28 lit. a der Anlage 1 zum BDG - Verwendungsgruppe SQM (entweder Erfüllung der Ziffer 23 oder 24 der Anlage 1 zum BDG oder des Artikel II Ziffer 1 oder 2 der Anlage zum LDG 1984) oder
 - 1.1. die Erfüllung der Erfordernisse gemäß § 38 Abs. 2, 2a, 3 oder 3a VBG oder
 - 1.2. gemäß § 3 Abs. 2, 3 oder 3a ING
2. die Erfüllung der Ziffer 28 lit. b der Anlage 1 zum BDG (eine mindestens fünfjährige erfolgreiche Lehr- oder Schulleitungspraxis an einer in der Ziffer 28 lit. b aufgezählten Schulart) und
3. absolvierte Führungskräftebildungen, insbesondere zum Thema Personal und Personalentwicklung im Ausmaß von mind. 24 Stunden

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten:

1. Kenntnisse und Erfahrungen, vorzugsweise im schulischen und schulbehördlichen Bereich, insbesondere im Bereich Qualitätsmanagement, in den gesetzlich normierten Aufgabenfeldern der zu besetzenden Funktion (25%)
2. Fundierte langjährige, praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte berufliche Erfahrung, vorrangig im Bildungswesen und Schulbereich (20%)
3. Kenntnisse der aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF und der Bildungsdirektion in spezieller Ausrichtung für den schulisch-pädagogischen Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%)
4. Kenntnisse und Erfahrungen bei regionalen bildungs- und schulbezogenen Aspekten der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%)
5. Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und ein ausgeprägtes Verständnis für die Differenziertheit und Diversität im Bildungsbereich (15%)
6. Fähigkeit zum analytischen und strategischen Denken, Innovationskraft und Leistungsbereitschaft (10%)

Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten und Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Funktion) wirksam werden soll, sind erwünscht.

Die Bewerbungsunterlagen des Antragstellers bestehen aus dem Motivationsschreiben, dem Lebenslauf sowie den Beilagen.

Im Motivationsschreiben legt der Antragsteller seine Kenntnisse und Fähigkeiten anhand der in der Ausschreibung geforderten Erfordernisse dar (siehe oben). Zusätzlich enthält das Motivationsschreiben eine „Darlegung über die Leitungsvorstellungen“.

Aus dem Lebenslauf des Antragstellers ergibt sich die folgende Berufslaufbahn:

...

Aus dem Lebenslauf des Antragstellers ergibt sich die folgende Ausbildungslaufbahn:

...

Weiterbildungen Öffentlicher Dienst:

...

Weiterbildungen Privatwirtschaft:

...

Aus der Veröffentlichung gemäß § 10 Abs. 2 bzw. § 15 Abs. 4 AusgG geht hervor, dass die Begutachtungskommission ... Bewerberinnen und ... Bewerber als geeignet bewertet habe.

Diese seien wie folgt bewertet worden:

W	M	
1	1	in höchstem Ausmaß geeignet
...	...	in hohem Ausmaß geeignet
...	...	in geringerem Ausmaß geeignet

Für die ausgeschriebene Funktion sei B ausgewählt worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMBWF mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wird das Folgende ausgeführt:

„Zu den beiden höchstgereihten Bewerbern sind nachstehende Überlegungen als entscheidungsmaßgeblich heranzuziehen. Dazu dienen neben den dienstrechtlichen Aspekten auch die Erläuterungen zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nach dem jede Personalentscheidung im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung zu prüfen und gegebenenfalls — wenn die Bewerberin gleich geeignet ist — der Frau den Vorzug zu geben. Nachdem die Bewerber mit einem geringeren, aber auch hohem Kalkül doch merklich mit Abstand nach den beiden höchstgereihten bewertet werden, wird für die konkrete Entscheidung die nachstehende Übersicht nur mehr auf die höchstgereihten Bewerber bezogen. Offenbar konnten die übrigen Bewerber die mehrköpfige Kommission nicht gleichartig von deren Qualifikation überzeugen. [...] Die höchstgereihten Bewerber B und A können wie folgt gegenübergestellt werden.“

Die Stellungnahme des BMBWF enthält die folgende Gegenüberstellung:

	B	A
1. Kenntnisse und Erfahrungen, vorzugsweise im schulischen und schulbehördlichen Bereich,	Hohe pädagogische schulische Erfahrung und Ausrichtung, auch in der Qualitätssicherung, starke	Umfassende pädagogische Erfahrung und auch behördliche Erfahrung seit ... als ...- und

<p>insbesondere im Bereich Qualitätsmanagement, in den gesetzlich normierten Aufgabenfeldern der zu besetzenden Funktion 25 %</p>	<p>Identifikation mit dem neuen Aufgabengebiet als SQM und gezielt konkrete generelle aber auch ganz praktische Leitungsvorstellungen, keine Erfahrungen im behördlichen Bereich und der Leitung eines Organisationsbereiches + (+)</p>	<p>zuletzt ...leiter für ... im Bereich der Bildungsdirektion ++</p>
<p>2. Fundierte langjährige, praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte berufliche Erfahrung, vorrangig im Bildungswesen und Schulbereich 20 %</p>	<p>Seit ... Unterricht an einer Schule in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen, Privatwirtschaft und Unierfahrung</p> <p>Tätigkeit in PV/Gewerkschaft (DN Interessensvertretung)</p> <p>Trainertätigkeit (...) Vorqualifikation für Schulleitung abgeschlossen</p> <p>Unterschiedliche Weiterbildungen und Hochschullehrgänge</p> <p>Starke pädagogische Fokussierung, am aktuellen Stand der pädagogischen Entwicklungen und aktuellen Herausforderungen, ... Jahre schulisch pädagogische Erfahrung ++</p>	<p>Von ... bis ... vollbeschäftigter Lehrer, unterschiedliche pädagogische Zusatzaufgaben (...)</p> <p>Tätigkeit in PV/Gewerkschaft (DN Interessensvertretung)</p> <p>Trainertätigkeit</p> <p>Unterschiedliche Weiterbildungen</p> <p>Starke administrative und behördliche Fokussierung, am aktuellen Stand der organisatorischen, administrativen Fragestellungen und Herausforderungen, ... Jahre schulisch pädagogische Erfahrung (...) ++</p>

<p>3. Kenntnisse der aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF und der Bildungsdirektion in spezieller Ausrichtung für den schulpädagogischen Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen 15%</p>	<p>Alle maßgeblichen Aspekte der aktuellen Entwicklung und Herausforderungen der Bildungslandschaft stärker aus der pädagogischen unterrichtlichen schulischen Sicht. Werden abstrahiert und generell aber auch mittels konkreter spezifischer Schulstandorterfahrungen-beispielen angeführt. Gender diversity inklusive, gendersensibler Unterricht, Sonderpädagogik gehen glaubhaft aus der Bewerbung als persönlicher Schwerpunkt hervor.</p> <p>... als zusätzlicher Erfahrungswert stark an der operativen Basis und Schnittstelle zwischen Schule-öffentlicher Hand und Schülern und Eltern</p> <p>(SGA, Einblick in UNI und FH Tätigkeit, postsekundäre Bildungslandschaft)</p> <p>++</p>	<p>Alle maßgeblichen Aspekte der aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen der Bildungslandschaft stärker aus der administrativen-organisatorisch-behördlichen Sicht, mit stärkeren spezifischen, einzelnen (eigenen) Schulstandorterfahrungen angeführt.</p> <p>+</p>
<p>4. Kenntnisse und Erfahrungen bei regionalen, bildungs- und schulbezogenen Aspekten der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen 15%</p>	<p>Siehe Erklärung 3</p> <p>++</p>	<p>Siehe Erklärung 3</p> <p>+(+)</p>

5. Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und hohes Maß an sozialer Kompetenz 15 %	Ja, ist bei beiden Bewerbern aus der Anhörungsbeschreibung anzunehmen ++	Ja, ist bei beiden Bewerbern aus der Anhörungsbeschreibung anzunehmen ++
6. Fähigkeit zum analytischen und strategischen Denken, Innovationskraft und Leistungsbereitschaft 10%	Ja, ist bei beiden Bewerbern aus der Anhörungsbeschreibung anzunehmen. Aus den sehr konkreten umfangreichen Leitungsvorstellungen der Bewerbung unter Berücksichtigung aller spezifisch verlangten Bewerbungsinhalte, die genau auf das Aufgabengebiet einer SQM/eines SQM abstellen, ist eine hohe pädagogische Innovationsüberzeugung und –kraft und ein empathischer Zugang zu allen Schulpartnern, mit einer hohen pädagogischen, Gender- und Diversitätsausrichtung anzunehmen ++	Ja, ist bei beiden Bewerbern aus der Anhörungsbeschreibung anzunehmen. Die Leitungsvorstellungen in Hinblick auf die pädagogische Innovation und das Aufgabengebiet einer SQM/eines SQM gehen nicht so umfassend aus der Bewerbung und der Anhörung hervor, wie bei der Mitbewerberin. ++

Ebenfalls ist in der Stellungnahme des BMBWF der folgende Auszug aus den Leitungsvorstellungen enthalten:

B:

...

A:

...

Weiters wird in der Stellungnahme ausgeführt:

„Auch wenn dem Bewerber A eine umfassendere Leitungs- und Behördenerfahrung zuzusprechen ist, überwiegt bei der Mitbewerberin der starke pädagogische Fokus, der die Kommission von der pädagogischen Leistungs- und Innovationsbereitschaft überzeugte. Heruntergebrochen auf das stark pädagogisch-schulentwicklerisch ausgerichtete Aufgabengebiet einer SQM/eines SQM

- Aufsicht über die Erfüllung der Aufgaben der österreichischen Schulen
- Sicherstellung der Implementierung von Reformen und Entwicklungsvorgaben (in der Region)
- Mitwirkung am Qualitätsmanagement — evidenzbasierte Steuerung der regionalen Bildungsplanung
- Mitwirkung an der schularten- und standortbezogenen Schulentwicklung
- Laufendes Qualitäts-Controlling
- Strategische Personalführung auf Ebene der Schulleitungen und Schulcluster Leitungen
- Bereitstellung pädagogischer Expertise (an Schnittstellen)
- Krisen- und Beschwerdemanagement im Eskalationsfall
- Sonstige der Bildungsregion von der Bildungsdirektion zugewiesene Aufgaben

Und auch wenn ein Gleichstand an männlichen und weiblichen SQM mit Stichtag ... erreicht ist, ist eine Bestellung auftragsgemäß vorbereitet, die Bestellung der höchstgereihten Bewerberin vertretbar und aus pädagogischer Sicht begründbar.

Die Quote der Schulqualitätsmanager*innen der BD X ergibt sich zum Stichtag ... wie folgt:
Weiblich: ..., Männlich: ...“

Der Stellungnahme waren das Protokoll der Begutachtungskommission vom ..., das Protokoll der Begutachtungskommission vom ..., das Gutachten der Begutachtungskommission vom ... sowie die Bewerbungsunterlagen von B angeschlossen.

Im Protokoll der 1. Sitzung der Begutachtungskommission vom ... wird zu den eingereichten Bewerbungsunterlagen folgendes festgehalten:

„ad B: formale Kriterien sind erfüllt, Angaben Ausbildung und Berufserfahrung wurden anhand des Personalaktes überprüft und sind korrekt, fundiertes Konzept liegt vor, klare Vorstellung von Tätigkeit ist gegeben, Motivation ist gut dargestellt

ad A: formale Kriterien sind erfüllt, Angaben Ausbildung und Berufserfahrung wurden anhand des Personalaktes überprüft und sind korrekt, fundiertes Konzept liegt vor, klare Vorstellung von Tätigkeit ist gegeben, Motivation ist gut dargestellt“

Im Protokoll der 2. Sitzung der Begutachtungskommission (Hearing der Bewerber) vom ... wird zur zum Zuge gekommenen Bewerberin Folgendes vermerkt (Anm.: die Namen der Kommissionsmitglieder wurden durch ihre Funktionsbezeichnungen ersetzt):

„Frage 1 (...): ...

Frage 2 (...): ...

Antwort: ...

Frage 3 (...) ...

Antwort: ...

Frage 4 (...): ...

Antwort: ...

Frage 5 (...): ...

Antwort: ...

Frage 6 (...):

Antwort: ...

Zum Antragsteller A wird im Protokoll festgehalten:

„Frage 1 (...): ...

Antwort: ...

Frage 2 (...): ...

Antwort: ...

Frage 3 (...): ...

Antwort: ...

Frage 4 (...): ...

Antwort: ...

Frage 5 (...): ...

Antwort: ...

Frage 6 (...): ...

... Antworten:

...

In der Niederschrift der Beratung über die Bewertung der Bewerber wird folgendes festgehalten:

“B: Die Bewerberin ist sehr agil und hat vielfältiges pädagogisches Wissen, sie kennt sich inhaltlich sehr gut aus. Durch ihre ...ausschusstätigkeit ... hat sie eine breite Praxis. Sie hat ein sehr souveränes Auftreten. Nach Ansicht der Mehrheit der Kommissionsmitglieder ist im ...-Bereich Führung nicht so wichtig.

Die Vertreterin der ... besteht auf der abweichenden Anmerkung, dass in der Kommission gesagt wurde: ‚Durch ihre ...ausschusstätigkeit ... sowie ihre Arbeit im ... und im ... hat sie eine breite Praxis ... Nach Ansicht der Mehrheit der Kommissionsmitglieder war bisher im ...-Bereich die Ausübung einer Leitungsfunktion für die Übernahme der Position ... — beispielsweise im HTL-Bereich - nicht erforderlich. Durch ihre Erfahrung im ... seit ... sowie die Erfahrung im ... wird ihr zugetraut, Schulleitungen zu überzeugen und gleichzeitig kompromissbereit aufzutreten.‘

Ad B: Der Bewerber ist stark von Anfang bis Ende und zeigt eine tolle Performance. Er kennt das System, hat eine beeindruckende Vita und ein souveränes Auftreten, eine extrem große Fachkompetenz und ist sehr routiniert. Er hat enorm große Führungserfahrungen, an Probleme geht er sehr strukturiert heran und löst sie. Auffällig ist, dass er als SQM Elternbriefe verfassen will. Sehr wichtig ist ihm Verständnis zu erzeugen.

Die Vertreterin der ... besteht auf der abweichenden Anmerkung, dass in der Kommission gesagt wurde: ‚an Probleme geht er strukturiert heran und versucht die Hintergründe zu erläutern und Verständnis dafür zu erzeugen. In der kurzfristigen Problemlösung zeigt er sich wenig pragmatisch.‘“

Das Gutachten der Begutachtungskommission vom ... enthält die folgende Bewertung der Bewerber/innen:

B:

„Zu den allgemeinen Voraussetzungen:

Punkt 1) der Ausschreibung wird erfüllt und wird dies belegt durch:

- Urkunden, Zeugnisse usw.
- Die bestehende dienstrechtliche Einstufung
- Die dem Gutachten beiliegende berufsbiografische Datenerfassung

Punkt 2) der Ausschreibung wird erfüllt und wird dies belegt durch:

- Urkunden, Zeugnisse usw.
- Die bestehende dienstrechtliche Einstufung
- Die dem Gutachten beiliegende berufsbiografische Datenerfassung

Punkt 3) der Ausschreibung wird erfüllt und wird dies belegt durch:

- Urkunden, Zeugnisse usw.
- Die dem Gutachten beiliegende berufsbiografische Datenerfassung

Zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten:

Die schriftliche Bewerbung ist gut strukturiert und ausführlich verfasst. Die sprachliche Formulierung ist einwandfrei. Die Bewerberin geht detailliert auf die Bedeutung der Digitalisierung sowie auf die Themen Lernen und Lehren, Schulpartnerschaft und Außenbeziehungen,

Ergebnisse und Wirkungen sowie Reformvorhaben und Projekte planen und umsetzen ein. Sehr ausführlich legt sie ihr Führungs- und Leitungsverständnis dar.

Nach Absolvierung der Reifeprüfung ... absolvierte die Bewerberin das Diplomstudium ... sowie das Diplomstudium ... an der ...

Von ... bis ... war sie Tutorin im ... Von ... — ... war sie ... und ... im ... und von ... bis ... Mitarbeiterin im ...

Seit ... unterrichtet sie ... Gegenstände zunächst an der HBLA ... und nunmehr seit ... an der HLMW ..., wo sie auch Mitglied des ...ausschusses ist.

Sie hat die Hochschullehrgänge „...“, „...“ sowie „...“ absolviert.

Sie ist externe Vortragende beim ... sowie bei ...

Sie ist ... der ..., Sachbearbeiterin für ... der ... sowie im ...ausschuss ...

Zu den konkreten Beurteilungskriterien:

Zu Punkt 1) gewichtet mit 25%:

Die Bewerberin hat aufgrund ihrer ...-jährigen Tätigkeit als Lehrerin an umfangreiche Erfahrungen und Kenntnisse im schulischen Bereich. Unterrichtserfahrung hat sie in den Bereichen Fachschule, Höhere Schule, Aufbaulehrgang und Kolleg. Speziellen Wert legt sie auf gendersensible, inklusive und diverse Unterrichtsgestaltung.

Besonders interessant ist für die Bewerberin in ihrer Tätigkeit als ... der ... und im ...ausschuss der ... die gesamtheitliche und schulartenübergreifende Betrachtung des Bildungsweges. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen im schulischen Bereich erweitert sie überdies laufend als externe Vortragende für die ..., ..., im Rahmen ihrer Tätigkeit als ... und in der Personalvertretung (...) sowie im Rahmen der von ihr gehaltenen Lehrveranstaltungen ...

In ihrer ...-jährigen Tätigkeit als Mitarbeiterin im ... an der ... sammelte sie vielseitige Erfahrungen im Qualitätsmanagement. Zu ihren Aufgaben zählten vor allem das ..., ... und ...

Ebenfalls mit Qualitätssicherung war sie als ... und ... bei ...

Die Vertreterin der ... begehrt folgende Ergänzung: ‚Die Bewerberin hat Erfahrung im ... und als ... an der ...‘

Zu Punkt 2) gewichtet mit 20%:

Fundierte langjährige, praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte berufliche Erfahrung im Bildungswesen und Schulbereich hat die Bewerberin aufgrund ihrer ...-jährigen Tätigkeit als Lehrerin an Sie hat in ..., ..., im ... und ... unterrichtet. Sie hält Lehrveranstaltungen ...

Sie ist ... der ... und im ...ausschuss der ...

Sie ist externe Vortragende für die ..., ..., ... und in der Personalvertretung (...).

Zu Punkt 3) gewichtet mit 15%:

Vor allem aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit und in ihrer Funktion als ... der ... ist sie mit den pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkten des BMBWF und der Bildungsdirektion X und ... befasst. Diese legt sie in ihrer Bewerbung umfangreich dar.

Zu Punkt 4) gewichtet mit 15%:

Ebenfalls vorwiegend aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit hat sie einen guten Überblick über die regionalen, bildungs- und schulbezogenen Aspekte der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen.

Zu Punkt 5) gewichtet mit 15%:

Ihre langjährigen Tätigkeiten als Lehrerin, in der Gewerkschaft und in der Politik zeugen von ausgezeichneter Kommunikationsfähigkeit und von einem hohen Maß an sozialer Kompetenz. Auch ihr in der Bewerbung beschriebenes Führungs- und Leitungsverständnis zeigt in diese Richtung.

Zu Punkt 6) gewichtet mit 10%:

Ihre Fähigkeit zum analytischen und strategischen Denken hat die Bewerberin in ihren unterschiedlichsten Funktionen unter Beweis gestellt. Innovationskraft und Leistungsbereitschaft zeigt sich in ihrer überdurchschnittlichen Bereitschaft zur Aus- und Fortbildung.

Weitere Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle: Hier sind Praktika bei ... anzuführen.“

Im Folgenden werden im Gutachten die Fragen und Antworten des Hearings wiedergegeben (siehe oben).

Zusammenfassend wird festgehalten, dass „alle Fragen stichhaltig, umfangreich und kompetent beantwortet wurden. Die Bewerberin hat sich sowohl in ihrer schriftlichen Bewerbung als auch im Hearing mit der angestrebten Funktion eines Schulqualitätsmanagers intensiv auseinandergesetzt. Die Bewerberin ist sehr agil und hat ein vielfältiges pädagogisches Wissen, sie kennt sich inhaltlich sehr gut aus. Durch ihre ...ausschusstätigkeit ... hat sie eine breite Praxis. Sie hat ein sehr souveränes Auftreten. Nach Ansicht der Mehrheit der Kommissionsmitglieder ist im ...-Bereich Führung nicht so wichtig.

Die Vertreterin der ... begehrt folgende Anmerkung: ‚Nach Ansicht der Mehrheit der Kommissionsmitglieder ist im ...-Bereich schulische Leitungserfahrung nicht so wichtig, dies zeigte sich auch in der Bestellung der letzten beiden HTL-LSI.‘

Es wird daher festgehalten, dass die Bewerberin sowohl mit ihrer schriftlichen Bewerbung als auch mit ihrem Auftreten beim Bewerbungsgespräch von ihrer persönlichen Eignung und

Qualifikation überzeugen konnte. Weiters kann festgehalten werden, dass die Bewerberin aufgrund ihrer bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendungen, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung und ihren organisatorischen Fähigkeiten von ihrer fachlichen Eignung und Qualifikation überzeugen konnte.

B ist daher in höchstem Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet.“

A:

„Zu den allgemeinen Voraussetzungen:

Punkt 1) der Ausschreibung wird erfüllt und wird dies belegt durch:

- Urkunden, Zeugnisse usw.
- Die bestehende dienstrechtliche Einstufung
- Die dem Gutachten beiliegende berufsbiografische Datenerfassung

Punkt 2) der Ausschreibung wird erfüllt und wird dies belegt durch:

- Urkunden, Zeugnisse usw.
- Die bestehende dienstrechtliche Einstufung
- Die dem Gutachten beiliegende berufsbiografische Datenerfassung

Punkt 3) der Ausschreibung wird erfüllt und wird dies belegt durch:

- Urkunden, Zeugnisse usw.
- Die dem Gutachten beiliegende berufsbiografische Datenerfassung

Zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten:

Die schriftliche Bewerbung ist sehr gut strukturiert und sehr ausführlich verfasst. Die sprachliche Formulierung ist einwandfrei. Der Bewerber geht sehr detailliert auf die einzelnen Ausschreibungskriterien ein und legt seine Leitungsvorstellungen sehr klar dar.

Nach Absolvierung der Reifeprüfung an der ... hat er das Diplomstudium „...“ ... abgeschlossen.

Seit ... (bis heute) unterrichtet er ... Gegenstände an der ... und ...

Von ... bis ... war er andragogischer Koordinator/Leiter der Abendschule der ... und ...

Von ... bis ... war er im ...schulratleiter für ...

Seit ... ist er ...leiter ... — ...

Der Bewerber hat daher eine langjährige und umfangreiche Führungserfahrung als Leiter einer ...schule, als ...leiter und als ...leiter der ...

Verantwortlich für praktisch das gesamte Lehrpersonal ... ist er in ständigem Austausch mit dem Pädagogischen Bereich und damit mit den Aufgaben und Verantwortlichkeiten eines Schulqualitätsmanagers. Er kennt alle wesentlichen Partner im Schulgeschehen im ... und ...

Der Bewerber hat umfangreiche Führungskräftebildungen im Ausmaß von ca. ... Stunden

in den Bereichen Personal und Personalentwicklung absolviert. Zusätzlich hat er zahlreiche Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen ..., ... und ... absolviert, die seinem Lebenslauf zu entnehmen sind.

Darüber hinaus ist er ...mitglied einer ... im ...-Bereich, unterstützt das ... mit Unterrichtsbeobachtungen und Vorträgen für Studierende und ist Mitglied des ...

Sein Bestreben nach einem Wechsel von ... zur Funktion eines Schulqualitätsmanagers begründet er damit, dass ihm die Schulentwicklung sehr am Herzen liegt, da die Pädagogik dazu da ist, den Schülerinnen durch Bildung und Persönlichkeitsentwicklung Chancen für ihr weiteres Leben mitzugeben. Er möchte auf der Ebene eines Schulqualitätsmanagers wieder näher an den Lernenden sein.

Zu den konkreten Beurteilungskriterien:

Zu Punkt 1) gewichtet mit 25%:

Der Bewerber hat aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Lehrer, Klassenvorstand und Leiter einer ...schule an einer ... und ... umfangreichste Erfahrungen und Kenntnisse im schulischen Bereich. Als ...leiter der Verwaltung des praktisch gesamten Lehrpersonals ... mit ca. ... Lehrern in der Bildungsdirektion X hat er überdies außerordentliche Kenntnisse und Erfahrungen im schulbehördlichen Bereich. Damit verbunden hat er sehr vertiefte IT-Kenntnisse in allen Programmen der Lehrerverwaltung, der Schülerverwaltung und der Schulverwaltung.

Laufendes Controlling und Qualitätsmanagement ist täglicher Standard, um die Einhaltung und den pädagogisch sinnvollen Einsatz der Ressourcen zu gewährleisten.

Als Lehrer war er unter anderem im ... führend in einer schulübergreifenden Kooperation mit ..., ... verantwortlich. Ebenfalls war er Mitglied des Entwicklungsteams einer ..., was die Objektivitätskriterien der Abschlüsse erhöhen sollte sowie bei der Einführung der Rubrics als standardisiertes Beurteilungsinstrument für die Verteidigung der Diplomarbeit. Er wirkt durch QIBB (aktuell QMS) mit, jedes Semester Feedback von den SchülerInnen/Studierenden einzuholen und auszuwerten.

Als Leiter der ...schule der ... hat er alle Fähigkeiten und Kenntnisse hinsichtlich der Aufgaben eines Schulqualitätsmanagers erworben, wie die Sicherstellung der Implementierung von Reformen und Entwicklungsvorhaben, die Mitwirkung am Qualitätsmanagement, die Mitwirkung an der Schularten- und standortbezogenen Schulentwicklung, das laufende Qualitätscontrolling, die strategische Personalführung, die Bereitstellung pädagogischer Expertise und das Krisen- und Beschwerdemanagement.

Der Bewerber hat als langjährige Führungspersönlichkeit im schulischen und außerschulischen Bereich umfangreiche Erfahrungen und Kenntnisse in der Kooperation mit Entscheidungsträgern des ... und ... im Bereich der standortbezogenen Schulentwicklung, alle wesentlichen Stakeholder des Bildungsbereichs sind ihm bekannt.

In täglicher engster Abstimmung mit dem Pädagogischen Bereich der Bildungsdirektion X hat er besonders große Erfahrungen und Kenntnisse im Qualitätsmanagement sowie im Krisen- und Beschwerdemanagement. Ebenfalls ist das Thema der Personalangelegenheiten sowie der Personalbewirtschaftung ein zentraler Teil seiner engen Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Bereich, da zu den Hauptaufgaben eines Schulqualitätsmanagers zählt, pädagogische Konzepte umzusetzen, dies ist jedoch nur möglich, wenn das entsprechende Lehrpersonal vorhanden ist.

Zu Punkt 2) gewichtet mit 20%:

Der Bewerber hat langjährige, praxisbezogene berufliche Erfahrung im Bildungswesen und im Schulbereich, die sich in vier Stationen gliedern lässt:

- ...
- ...
- ...
- ...

Zu Punkt 3) gewichtet mit 15%:

Aus der Bewerbung ist deutlich ableitbar, dass der Bewerber die aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF und der Bildungsdirektion in spezieller Ausrichtung für den schulisch-pädagogischen Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen nicht nur kennt, sondern aktiv an der Umsetzung beteiligt ist. Exemplarisch sind angeführt:

...

Zu Punkt 4) gewichtet mit 15%:

Aus der schriftlichen Bewerbung ist ebenfalls ableitbar, dass dem Bewerber die regionalen, bildungs- und schulbezogenen Aspekte der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen bestens vertraut sind.

Zu Punkt 5) gewichtet mit 15%:

Der Bewerber ist aufgrund seiner derzeitigen Tätigkeit als ...leiter Lehrer-Personal in der Bildungsdirektion X außerordentlich kompetent darin, mit unterschiedlichen Gruppen zu kommunizieren. Er ist in ständigem Kontakt und Austausch mit allen Personalvertretungsorganen sowie mit anderen Behörden und Institutionen (ca. ... Schulen, ca. ... Lehrerinnen im Aufsichtsbereich der Bildungsdirektion X), privaten Schulerhaltern, ... Kirchen- und Religionsgesellschaften, Elternverbänden und Elternvertretern, Dienststellen ..., insbesondere ... dem ...

Ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und ein Verständnis für Differenziertheit und Diversität im Bildungsbereich ist dem Bewerber nicht nur bewusst, sondern er versteht es auch dahingehend anlassbezogen zu agieren. Diversität hat für den Bewerber vor allem im Bildungsbereich einen zentralen Platz, da man sich zuerst wohlfühlen muss, um lernen zu können und um sich wohlzufühlen, muss man sich angenommen fühlen.

Zu Punkt 6 gewichtet mit 10%:

Ohne Leistungsbereitschaft ist die Tätigkeit eines Abteilungsleiters in der Bildungsdirektion X nicht denkbar. Hier geht es nicht nur um die umfassende Innovationskraft bei der Entwicklung und Implementierung von innovativen Projekten der eigenen Abteilung, sondern um analytisches und strategisches Denken in der Umsetzung der Anforderungen des Bildungsdirektors, des Leiters des Präsidialbereichs sowie der Leiterin des Pädagogischen Bereichs, was der Bewerber laufend unter Beweis stellt.

Weitere Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle: Neben diverser Praktika während des Studiums sind hier Tätigkeiten in der Privatwirtschaft als ... und als ... anzuführen.“

Im Folgenden werden im Gutachten die Fragen und Antworten des Hearings wiedergegeben (siehe oben).

Zusammenfassend wird festgehalten, dass „alle Fragen stichhaltig, umfangreich und sehr kompetent beantwortet wurden. Der Bewerber hat sich sowohl in seiner schriftlichen Bewerbung als auch im Hearing mit der angestrebten Funktion eines Schulqualitätsmanagers intensiv auseinandergesetzt. Der Bewerber ist sehr stark und hat im Hearing eine tolle Performance gezeigt. Er kennt das System, hat eine beeindruckende Vita und ein souveränes Auftreten, eine extrem große Fachkompetenz und ist sehr routiniert.

Er hat enorm große Führungserfahrungen, an Probleme geht er sehr strukturiert heran und löst sie. Sehr wichtig ist ihm Verständnis zu erzeugen. Es wird daher festgehalten, dass der Bewerber sowohl mit seiner schriftlichen Bewerbung als auch mit seinem Auftreten beim Bewerbungsgespräch von seiner persönlichen Eignung und Qualifikation überzeugen konnte. Weiters kann festgehalten werden, dass der Bewerber aufgrund seiner bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendungen, seiner Fähigkeit zur Menschenführung und seinen organisatorischen Fähigkeiten von seiner fachlichen Eignung und Qualifikation überzeugen konnte.

A ist daher in höchstem Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet.“

Aus dem Lebenslauf der zum Zuge gekommenen Bewerberin, B, ergibt sich die folgende berufliche Laufbahn:

...

B hat gemäß ihrem Lebenslauf folgende Ausbildungen absolviert:

...

In ihrer Bewerbung führt B aus, dass sie Erfahrungen im Bildungswesen und Schulbereich auf verschiedenen Ebenen sammeln habe können. Sie unterrichte seit ... Jahren an einer, wo sie Unterrichtserfahrung in Bereichen Fachschule, Höhere Schule, Aufbaulehrgang und Kolleg gesammelt habe. Die gelebte Kommunikations- und Projektkultur begeistere sie und ihr sei nicht nur intensive praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte Erfahrung, sondern auch die Umsetzung im Unterricht außerhalb und innerhalb von Projekten und Diplomarbeiten ein besonderes Anliegen. Sie sei ... und daher im Ausschuss „...“ tätig sowie Mitglied des ...ausschusses der ... An der ... habe sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten im ... universitäre Organisationsstrukturen kennengelernt. Als externe Vortragende für die ... habe sie mit Erwachsenen gearbeitet und vielschichtige Erfahrungen und Einblicke in die verschiedensten Unternehmen gewinnen können. Sie halte Lehrveranstaltungen ... und sehe es als eine Aufgabe der am Bildungswesen beteiligten Akteur/innen, Absolvent/innen nicht nur auf eine berufliche Laufbahn, sondern auch auf ein weiterführendes Studium bestmöglich vorzubereiten. Im Rahmen ihrer Tätigkeiten als ... und in der Personalvertretung (...) habe sie eine Reihe von (teilweise auch informellen) Gesprächen geführt, die ihr verschiedene Sichtweisen auf einzelne Themenbereiche eröffnen würden.

Zu ihren Erfahrungen im Qualitätsmanagement führt die Bewerberin aus, dass sie neben ihrer persönlichen Zielsetzung, den eigenen Unterricht und die Unterrichtsmaterialien auch auf Basis von Evaluierungen und informellen Rückmeldungen ständig zu verbessern, vor allem außerhalb des Schulwesens im Qualitätsmanagement tätig gewesen sei. Sie sei Mitarbeiterin im ... an der ... (Aufgaben: ...) gewesen. Als ... und ... sei sie auch für die Sicherung der Qualität der größten und wichtigsten Produktgruppe des ... im Bereich ... verantwortlich gewesen. Bei ihren Praktika bei der ... im Bereich ... sei sie intensiv bei der Einführung eines Kontrollsystems für das ... eingebunden gewesen.

Zur Bedeutung der Digitalisierung führt B aus, dass sie mit neuen Technologien und Entwicklungen vertraut sei. Der 8-Punkte-Plan für die Digitalisierung der österreichischen Schulen werde für eine Steigerung der tatsächlichen Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien sorgen. In ihrer Tätigkeit als Lehrerin sei es ihr ein großes Anliegen, SchülerInnen für Innovationen zu begeistern. So würden innovative Tools in ihren Unterricht einfließen. Als Schulqualitätsmanagerin könne sie ihre innerhalb

und außerhalb des Bildungswesens gewonnene Expertise den Schulen in ihrem Bereich zur Verfügung stellen.

Unter dem Punkt „weitere persönliche Charakteristika“ führt B an: Sie habe in ihren Studien, Fortbildungen und ihrer beruflichen Tätigkeit ihre ausgeprägte Leitungsbereitschaft unter Beweis gestellt. Es entspreche ihrer Überzeugung, allen SchülerInnen die für sie bestmögliche (Aus-)Bildung unter Einbeziehung aktueller Erkenntnisse und der Umsetzung von aktuellen Entwicklungen in den Bereichen gendersensibler, inklusiver und diverser Pädagogik anzubieten. Der Austausch mit Kolleg/innen sei essenziell. Sie freue sich, dass im Qualitätsrahmen „Professionell zusammenarbeiten“ Lehrenden-Teams Bedeutung beigemessen werde. Ihr sei das Arbeiten im Team sehr wichtig und sie würde sich als SQM auf die Zusammenarbeit mit dem Schulaufsichtsteam freuen.

B erachte es betreffend die verschiedenen Schultypen als unerlässlich, auch über den eigenen Tellerrand hinaus zu blicken. Lehrer/innen, die eine Ahnung davon haben, wie die Abläufe in den abgebenden beziehungsweise aufnehmenden Bildungseinrichtungen sind, könnten die Schüler/innen im Unterricht besser „abholen“ beziehungsweise vorbereiten.

Sie habe außerdem bereits früh erste Führungserfahrungen gesammelt. Bei ihrer Tätigkeit im ... habe sie ein ...köpfiges ...team geleitet. Im weiteren Sinne sehe sie auch in jeder Unterrichtstätigkeit und in der Arbeit von Klassenvorständ/innen eine Führungsrolle.

Neben ihrer Eloquenz und Kommunikationsstärke besitze sie eine sehr ausgeprägte Einsatz- und Lernbereitschaft sowie Auffassungsgabe und Innovationskraft. Aufgrund dieser Eigenschaften und Fähigkeiten sei sie für die Stelle als Schulqualitätsmanagerin bestens geeignet.

Abschließend enthält das Motivationsschreiben eine Darlegung der Leitungsvorstellungen in der Funktion des SQM.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen der Antragsteller sowie als Dienstgebervertreterin ... teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... war entschuldigt.

Die Vorsitzende bat den Antragsteller auszuführen, weswegen er sich bei der Besetzung der Planstelle Schulqualitätsmanager/in Bildungsregion X in der Bildungsdirektion X (...) aufgrund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters diskriminiert fühlt. Der Antragsteller gab an, dass er sich erlaubt habe, in das Antragsformular auch die Diskriminierung aufgrund der Qualifikation anzuführen. Das habe den Hintergrund, dass er das Gefühl habe, dass seine Qualifikation höher sei, als die der Mitbewerberin. Das könne er nur aufgrund der Internetrecherchen nachvollziehen. Es sei hier zu dieser gleichen Bewertung gekommen und dann habe aufgrund des B-GIBG die Frau die Stelle bekommen. Die Mitbewerberin kenne er nicht.

Er fühle sich als Mann diskriminiert. Er sehe, dass die Beurteilung so gegeben worden ist, damit die Frau zum Zug kommen konnte. Betreffend die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung führte der Antragsteller aus, dass sämtlichen Begutachtungskommissionsmitglieder entweder ... oder ...-nahe gewesen seien, bis auf die Vorsitzende. Er stehe der ... und ...nahe. Er könne hier natürlich nichts beweisen und wolle nichts unterstellen. Man habe jahrelang auch gut zusammengearbeitet. Es habe in der täglichen Arbeit nie etwas gegeben. Es sei aber ein Bauchgefühl aufgrund der Zusammensetzung der Begutachtungskommission. Zur Diskriminierung aufgrund des Alters wisse er nicht, wie alt die Mitbewerberin sei, er habe nur ein Foto gesehen, und da wirke sie jünger.

Die Vorsitzende wollte wissen, wie der Bewerbungsprozess für den Antragsteller verlaufen sei und dieser gab an, dass er sich mit einer schriftlichen Bewerbung beworben habe und dann zu einem Hearing eingeladen worden sei. Am Tag des Hearings habe er einen Anruf erhalten und sei gefragt worden, ob er schon früher kommen könne. Da habe er zugesagt, da er gut vorbereitet gewesen sei. Das ganze Hearing sei durchwegs amikal gewesen. Er habe – bis auf die GBB – jede/n im Raum gekannt. Mit den Kommissionsmitgliedern arbeite er regelmäßig zusammen. Es sei ein positives Gefühl gewesen.

Die Vorsitzende erteilte der Dienstgebervertreterin das Wort und bat auszuführen, wie der Bewerbungsprozess aus Sicht des BMBWF abgelaufen sei und fragte, ob das Gutachten der Kommission für das BMBWF schlüssig und nachvollziehbar gewesen sei. Die Dienstgebervertreterin antwortete, dass das BMBWF das Gutachten erhalten habe und beide Bewerber/innen im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft gewesen seien. In solchen Fällen werde dann geschaut, wie die Verteilung von Männern und Frauen sei, gemäß des Frauenfördergebotes des B-GIBG. Zum damaligen Standpunkt sei die Aufteilung .../... gewesen. Das Frauenfördergebot sei daher nicht vorrangig gewesen. Man müsse dem HBM einen Vorschlag bereiten. Das Gutachten sei sehr gut durchgesehen und alle Punkte gegenübergestellt worden. Das Gutachten gelte als Entscheidungsgrundlage für den HBM, der wissen solle, welche „Packung“ er bekomme, wo Stärken und Schwächen liegen würden. Das gelte es herauszuarbeiten. Die Gegenüberstellung sei mit der Stellungnahme an die B-GBK übermittelt worden. Zu jedem einzelnen Ausschreibungspunkt seien Bewertungen (mit Plus-Zeichen) vergeben worden. Da gebe es Positionen, wo bei der Mitbewerberin, B, mehr Punkte vergeben worden seien. Alles ließe sich aus der Gegenüberstellung ableiten. Was für das BMBWF auch noch ausschlaggebend gewesen sei, sei die große Bildungsreform, mit der Neuorganisation der Schulaufsicht, das Abgehen von der schulartenspezifischen Schulaufsicht und stattdessen das große Team schulartenübergreifend. Vor allem, wenn man sich die Leitvorstellungen und Konzepte der beiden Bewerber/innen ansehe, dann ist jenes der Mitbewerberin etwas umfangreicher. Aufgefallen sei der ganzheitliche Blick von B auf alle Schularten. Sie erkläre im

Konzept ganz toll die Instrumente des neuen Qualitätsmanagementrahmens und treffe Aussagen zur Government Struktur. Es sei Kernaufgabe der Bildungsreform, dass schulartenübergreifend gedacht wird (die Implementierung habe Probleme bereitet, man arbeite immer noch daran). Beim Antragsteller seien die Leitvorstellungen sehr kurz, und er habe einen starken Fokus auf ...en. Das sei verständlich, da er aus diesem Bereich komme. Die Bewerbung gehe kaum auf das schulische QM ein, was die Kernaufgabe der Bildungsreform sei. Der ganzheitliche Aspekt fehle. Der Qualitätsrahmen werde auch nicht erwähnt. Es sei sehr viel zur Personalbewirtschaftung enthalten, wahrscheinlich aufgrund der aktuellen Funktion als ...leiter. Die Personalbewirtschaftung sei mit der Bildungsreform in den Präsidialbereich gewandert, und nicht mehr zentrale Aufgabe des SchulQM. Das seien die Beweggründe gewesen, warum man sich für B entschieden habe und diese dem HBM vorgeschlagen habe.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass im Ausschreibungstext bei den Erfordernissen im Punkt 3 und 4 die ...en fokussiert werden (3. Kenntnisse der aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF und der Bildungsdirektion in spezieller Ausrichtung für den schulisch-pädagogischen Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%) und 4. Kenntnisse und Erfahrungen bei regionalen bildungs- und schulbezogenen Aspekten der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%)). Vom Ausschreibungstext sei es daher schon auf diesen Schultyp zugeschnitten. Die Dienstgebervertreterin replizierte, dass das schon stimme, aber das Konzept, das die Neustrukturierung der Schulaufsicht beinhalten sollte, dort sollte der ganzheitliche Aspekt natürlich enthalten sein. Auf Nachfrage der Vorsitzenden, für wen der Schulqualitätsmanager nun zuständig sei, gab die Dienstgebervertreterin an, für alle Schularten. In Punkt 1 des Ausschreibungstextes sei das QM enthalten, das sei auch die Ganzheitlichkeit.

Die Vorsitzende monierte, dass man dann den Fokus auf ...en in Punkt 3 und 4 nicht nachvollziehen könnte. Das fliese ja auch mit jeweils 15% in die Bewertung ein. Die Ausschreibung sei da sehr eindeutig formuliert.

Die Vorsitzende fragte, ob der SQM eine Führungsposition ist und die Dienstgebervertreterin bejahte dies. Die Vorsitzende wollte wissen, warum dann Führungserfahrung nicht wichtig gewesen sei. Mehrheitlich habe sich die Kommission geeinigt, dass es bei dieser Besetzung nicht so relevant sei. Bei Punkt 3 und 4 habe der Antragsteller nur ein Plus erhalten und die Mitbewerberin 2, das sei für die Vorsitzende nicht ganz nachvollziehbar. Für die Mitbewerberin stehe in der Zusammenfassung, dass diese keine Erfahrungen im behördlichen Bereich und der Leitung eines Organisationsbereiches habe. Trotzdem habe sie „+(+)“ erhalten. Die Dienstgebervertreterin gab an, dass man da auch Gender Diversity und Sonderpädagogik einbezogen habe.

Ein Mitglied zitierte aus dem Gutachten, Punkt 6, S. 14: „Nach Ansicht der Mehrheit der Kommissionsmitglieder war bisher im ...-Bereich die Ausübung einer Leitungsfunktion für die Übernahme der Position LSI (Anm. des Mitglieds: statt SQM?) – beispielsweise im HTL-Bereich – nicht erforderlich.“ Dies sei sehr verwunderlich. Eine Frage an die Bewerber/innen lautete: „Erläutern Sie uns bitte Ihre bisherigen Führungserfahrungen und wie Sie an gleichzeitig auftretende, völlig unterschiedliche Aufgabenstellungen herangehen.“ Bis zu diesem Zeitpunkt sei also Führungserfahrung schon noch wichtig gewesen.

Ein Mitglied stellte fest, dass Führungserfahrung jedenfalls in der Ausschreibung erwähnt worden sei und dass man im Lebenslauf des Antragstellers nachlesen könne, dass er Führungserfahrung habe. Die Mitbewerber/innen beide in höchstem Ausmaß zu beurteilen sei eine mutige Entscheidung gewesen.

Ein Mitglied fragte nach, in wie weit das Gutachten, auf das sich dann ja die Gegenüberstellung für den HBM stützt, überprüft wurde. Zu den Bewertungen (+/+(+)/++) gebe es keine Legende. Das Mitglied führte zu den einzelnen Bewertungskriterien aus:

1. Kenntnisse und Erfahrungen, vorzugsweise im schulischen und schulbehördlichen Bereich, insbesondere im Bereich Qualitätsmanagement, in den gesetzlich normierten Aufgabefeldern der zu besetzenden Funktion (25 %)

Bei B sei angegeben „hohe pädagogische schulische Erfahrung“. Aus den Unterlagen würden sich ... Jahre Unterrichtserfahrung ergeben. Beim Antragsteller stehe lediglich „umfassende pädagogische Erfahrung“, er unterrichte aber seit ... und sei ... Leiter in derschule mit ca. ... Klassen und etwa ... Hörer/innen. Die Bemerkung „starke Identifikation mit dem neuen Aufgabengebiet als SQM“ zu B sei nicht nachvollziehbar und stelle sich die Frage, wie das in einem Hearing festgestellt werden kann. Bemerkenswert sei auch, dass für B angegeben wird, dass sie „keine Erfahrungen im behördlichen Bereich und der Leitung eines Organisationsbereiches“ habe, sie aber dennoch mit +(+) bewertet worden sei.

2. Fundierte langjährige, praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte berufliche Erfahrung, vorrangig im Bildungswesen und Schulbereich (20 %)

Dem Antragsteller sei eine „starke behördliche Fokussierung“ zugeschrieben worden, was aber bereits im Punkt 1 explizit gefordert und mit 25% quantifiziert sei. Zu B wird festgehalten: „Unterschiedliche Weiterbildungen und Hochschullehrgänge, beim Antragsteller wird dazu nichts angeführt, aus Bewerbungsunterlagen würden sich solche aber ergeben. Beide Bewerber/innen hätten ++ erhalten.“

3. Kenntnisse der aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF

B sei ... in ..., und es werde angeführt: „als zusätzlicher Erfahrungswert stark an der operativen Basis und Schnittstelle“. Das Mitglied moniert, dass es sich hier um ... handle. Diese Tätigkeit sei daher überschaubar. Auch, dass die Mitbewerberin Mitglied im ...A in einer ... in ... mit ... Lehrern und ... Klassen sei, sei überschaubar. Die Beurteilung ergibt ++ für B und – nicht nachvollziehbar - nur + für den Antragsteller.

4. Kenntnisse und Erfahrungen bei regionalen, bildungs- und schulbezogenen Aspekten der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%)

Auch hier erhalte B: ++, der Antragsteller: +(+) , mit Verweis auf Punkt 3.

5. Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz (15%)

Hier hätten beide ++ erhalten.

6. Fähigkeit zum analytischen und strategischen Denken, Innovationskraft und Leistungsbereitschaft (10%)

B habe ++ erhalten, unter anderem mit Hinweis auf ihren „emphatischen Zugang zu allen Schulpartnern“. Das Mitglied fragt nach, wie das in einem Hearing bzw. aufgrund der Aktenlage bewertet werden könne.

Der Auszug aus den Leitungsvorstellungen sei eine subjektive Zusammenfassung der Verfasserin aus dem Gutachten der Begutachtungskommission.

Das Mitglied zitierte aus der Stellungnahme des BMBWF: „Auch wenn dem Bewerber A eine umfassendere Leitungs- und Behördenerfahrung zuzusprechen ist ... “ und das sei mit 25% quantifiziert „ ... überwiegt bei der Mitbewerberin der starke pädagogische Fokus, der die Kommission von der pädagogischen Leistungs- und Innovationsbereitschaft überzeugt.“ Die pädagogische Leistungs- und Innovationsbereitschaft stehe nicht in den Erfordernissen, sondern nur Innovationskraft und Leistungsbereitschaft. Diese könnte man dem Antragsteller nicht absprechen.

Die Aussage in der Stellungnahme, die Bestellung der höchstgereihten Bewerberin sei „vertretbar“ dokumentiere außerdem die Unsicherheit der Zusammenfasserin. Vertretbar sei kein starkes Synonym für „das ist die beste Kandidatin“.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, dass das Verfahren bei ... gelaufen sei, es aber Änderungen der Zuständigkeit der Abteilungen gegeben habe, daher sei diese Stellungnahme von

... verfasst worden. Sie habe das Vorbringen/die Fragen des Mitgliedes nicht ad hoc beantworten können. Die Gegenüberstellung sei aus dem Gutachten herausgenommen worden. Man könne aber noch Klarstellungen nachreichen.

Die Vorsitzende fragte den Antragsteller, ob die GBB ihm im Hearing eine Frage aus dem Bereich der Frauenförderung oder Gleichbehandlung gestellt habe und der Antragsteller gab an, sich nicht mehr genau erinnern zu können, aber er glaube, dass es eher eine fachliche Frage gewesen sei. Die Vorsitzende hält fest, dass die GBB dazu angehalten wären, und das in der Regel auch so tun, dass sie Fragen aus diesen Bereichen stellen. Es sei außerdem auffällig, dass die GBB jeweils zwei verschiedene inhaltliche Fachfragen an die Bewerberin und den Antragsteller gestellt habe.

Der Antragsteller gab an, dass er die angeführten Zahlen zur Geschlechterverteilung hinterfragen wolle. Aus der Homepage der Bildungsdirektion ergebe sich, dass es ...Frauen im Verhältnis zu ... Männern seien. Er kenne auch alle, die angeführt seien. Die Vorsitzende fragte nach, mit welchem Tag die Planstelle besetzt worden sei, denn dies ist der ausschlaggebende Stichtag. Der in der Stellungnahme angeführte Stichtag sei der ... Die Dienstgebervertreterin gab an, es sei der ... gewesen. Die Vorsitzende folgerte, dass der ... daher nicht der richtige Stichtag gewesen sein kann. Der Antragsteller gibt an, dass ... Männer zu ... Frauen der aktuelle Stand sei, wenn man auch den Fachstab dazu nehme, und der sei, seines Wissens nach, auch damals so gewesen. Auch wenn im Stellenplan etwas Anderes stehen sollte. Die Personen auf der Homepage seien die handelnden Personen, die kenne er auch alle.

Der Antragsteller führte aus, dass argumentiert werde, dass B einen umfassenden Blick auf alle Schularten hätte, und er nur den Fokus auf die BHMSen habe. Er sei ... Jahre als ...leiter für sämtliche Schulen in ..., für ... Schulleiter/innen und ... Lehrkräfte, von Volksschule, über die Mittelschule, bis zur Berufsschule und auch die ..., verantwortlich gewesen. Er habe mit der pädagogischen Bereichsleitung und ihrem Team wöchentlich zusammengesessen und wöchentlich in der BDion und mit der ...chefin Sitzungen gehabt, wo die aktuellsten tagespolitischen Themen besprochen worden seien. Die Personalabteilung sei mit der Pädagogik verbunden wie keine andere in der Verwaltung. Der Antragsteller und sein Team würden die aktuellsten Erfordernisse die es in Österreich und speziell in ... gibt, kennen. Der Antragsteller kenne jeden Schultyp, das habe er auch in seiner Bewerbung angeführt.

Es habe ein paar Monate später ein zweites Bewerbungsverfahren gegeben, an dem er auch teilgenommen habe. Es sei der SQM für alle Schultypen ausgeschrieben gewesen, ohne Spezifikum auf die ...en. Es habe also in der gegenständlichen Ausschreibung extra einen Passus für die ...en gegeben. Die zweite Ausschreibung sei vom Ministerium eingestellt worden. Es habe also einen Unterschied gegeben zu der ersten Ausschreibung.

Der Antragsteller komme aus der ..., sei ...leiter für die ...en gewesen und sei dann ...leiter geworden. Wenn die ... in der Ausschreibung drinnen stehe, dann beziehe er auch einen Fokus auf diesen Bereich.

Der Antragsteller kenne in ... sämtliche Stakeholder (...). ..., sein direkter Vorgesetzter, führe jährliche Mitarbeitergespräche, bei denen er immer sehr gute Beurteilungen erhalten habe und das sei auch entsprechend dokumentiert. Auch als ...schulkoordinator habe er eine Belobigung von der damaligen ...schulratspräsidentin erhalten. Auch für die Position des ...leiters habe er ein Empfehlungsschreiben des Direktors erhalten. Bei der Bewerbung um eine Direktorenstelle sei er auch mit höchster Bewertung beurteilt worden. Leitungsmäßig habe er alles erbracht.

Die Mitbewerberin sei auch Lehrerin, aber er habe das Add-on aus Management in der Schule (... ..studierende geführt,lehrerinnen geführt, ... Klassenvorstände, eigene Konferenzen) und der Verwaltung, wodurch er nochmal einen anderen Blick habe, und auch Kontakte zum BMBWF. Er habe einen ...-Blick und nicht einen ...-Blick. Er kenne die BDion. Er hätte in der Funktion sehr rasch produktiv tätig werden können.

Die Vorsitzende stellte fest, dass die gewerkschaftlichen Tätigkeiten der Mitbewerberin im Gutachten immer wieder vorgehoben wurden. Ohne diese schmälern zu wollen, wollte sie wissen, warum das eine so große Rolle spiele. Die Dienstgebervertreterin gab dazu an, dass es nicht das wichtigste sei. Das Gutachten sei so da, wie es da sei. Der Beweggrund sei das schulische QM und der Qualitätsrahmen, der ganzheitliche Blick und nicht die gewerkschaftlichen Tätigkeiten gewesen.

Ein Mitglied warf ein, dass B nicht gewerkschaftlich tätig, sondern Mitglied im ...ausschuss sei. Unter Punkt 3 heißt es „vor allem aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit“, aber das sei so nicht richtig. Dass man mit den „pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkten des BMBWF“ befasst sei, wenn man einfaches Mitglied im ...ausschuss und ... in ... ist, sei nicht nachvollziehbar. In Punkt 4, mit 15% gewichtet, werde auch auf die gewerkschaftliche Tätigkeit hingewiesen. Das stimme nicht, sie sei Personalvertretungsmitglied. In Punkt 5, sei auch die gewerkschaftliche Tätigkeit genannt und ist auch angegeben, dass ihre „Tätigkeit in der Politik“ von ausgezeichneter Kommunikationsfähigkeit zeugen würden. Die „Politik“ sei die Funktion einer ... in einer ...-Einwohner-Ortschaft.

Die Dienstgebervertreterin verwies darauf, dass sich das nun mal so aus dem Gutachten ergebe.

Die Vorsitzende monierte, dass es sich aber eben auch in der Zusammenfassung des BMBWF wiederfinde und dadurch habe die Mitbewerberin zwei Plus erhalten, während der Antragsteller nur eines bekommen habe. Das sei nicht nachvollziehbar.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes oder (u.a.) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gesellschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMBWF für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A begründete seinen Antrag im Wesentlichen damit, dass er aufgrund seiner langjährigen Führungsverantwortung, seiner jahrelangen Verantwortungsübernahme im Bildungsbereich, seiner hohen schultypenübergreifenden Erfahrung und entsprechendem Wissen, sowie seiner Kontakte zu den wesentlichen Stakeholdern besser für die gegenständliche Stelle geeignet sei, als die zum Zuge gekommenen Bewerberin. Zum Diskriminierungsgrund Geschlecht führte er an, dass von ... Schulqualitätsmanager/innen ... Frauen und ... Männer seien und er sich daher als Mann diskriminiert fühle. Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung führte der Antragsteller aus, dass er sich im ... und ... engagiere und Mitglied der ... sei. Die zum Zuge gekommene Bewerberin sei ... der der stimmberechtigten Mitglieder der Begutachtungskommission seien ... Mitglieder. Er befürchte, dass seine Zugehörigkeit zum/zur .../... sich negativ auf seine Bewerbung ausgewirkt habe. Zur Diskriminierung aufgrund des Alters gab der Antragsteller an, dass B jünger als er sei und weniger Dienstjahre habe.

Das BMBWF begründete die Personalentscheidung zu Gunsten von B mit deren starkem pädagogischen Fokus, der die Kommission von der pädagogischen Leistungs- und Innovationsbereitschaft überzeugt habe. Ihre Leitvorstellungen seien umfangreicher als jene des Antragstellers gewesen und man schätze ihren ganzheitlichen Blick auf alle Schultypen. Die Bestellung der höchstgereihten Bewerberin sei „vertretbar und aus pädagogischer Sicht begründbar“.

Zu der aus der Gegenüberstellung und dem Gutachten der Begutachtungskommission ersichtlichen Beurteilung der beiden Bewerber/innen ist Folgendes festzuhalten:

Zum Kriterium „Kenntnisse und Erfahrungen, vorzugsweise im schulischen und schulbehördlichen Bereich, insbesondere im Bereich Qualitätsmanagement, in den gesetzlich normierten Aufgabenfeldern der zu besetzenden Funktion (25 %)“:

Die Bewertung, die zum Zuge gekommene Bewerberin habe „hohe pädagogische schulische Erfahrung“, der Antragsteller lediglich „umfassende pädagogische Erfahrung“ ist für den Senat sachlich und objektiv nicht nachvollziehbar. Der Antragsteller war zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre als Lehrer tätig und zusätzlich ... Jahre ... Koordinator/Leiter der ...schule an der ... und ... Dem gegenüber war B ... Jahre als Lehrerin tätig. Betreffend die Bemerkung, die Mitbewerberin zeige eine „starke Identifikation mit dem neuen Aufgabengebiet als SQM“ ist es für den Senat fraglich, wie dies sachlich in einem Hearing festgestellt werden kann. Im schulbehördlichen Bereich kann B – wie auch von Begutachtungskommission festgestellt – keine Erfahrungen vorweisen, der Antragsteller hingegen war als ...leiter (ca. ...) und ...leiter (ca. ...) in der Bildungsdirektion X tätig. Bemerkenswert und nicht nachvollziehbar ist daher, dass die Mitbewerberin trotz dieser offenkundigen Defizite in diesem Anforderungskriterium die Bewertung „...“ erhält. Richtigerweise wurde dem Antragsteller eine „umfassendere Leitungs- und Behördenerfahrung“ zugesprochen und dieser mit „...“ bewertet.

Zum Kriterium „Fundierte langjährige, praxisbezogene sowie umsetzungs- und ergebnisorientierte berufliche Erfahrung, vorrangig im Bildungswesen und Schulbereich (20%)“:

Wenngleich beide Bewerber/innen einschlägige Erfahrung aufweisen können, so ist auch in diesem Kriterium Erfahrung nicht nur im Schulbereich, sondern im Bildungswesen gefordert. Diese ist, nach Ansicht des Senates, bei der Mitbewerberin nicht im gleichen Ausmaß wie beim Antragsteller zu erkennen und daher die gleichwertige Beurteilung (...) zumindest fraglich. Außerdem ergibt sich die der zum Zuge gekommenen Bewerberin zugeschriebene und in der Bewertung immer wieder hervorgehobene gewerkschaftliche Tätigkeit für den Senat aus den Unterlagen nicht, sondern liegt eine Tätigkeit in der Personalvertretung vor. Als „einfaches“ Mitglied in einem ...ausschuss ist man auch nicht per se, wie im Gutachten zu

Kriterium 3 angegeben, mit den „pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkten des BMBWF und der Bildungsdirektion X und ... befasst“.

Zum Kriterium „Kenntnisse der aktuellen pädagogischen und bildungspolitischen Schwerpunkte des BMBWF und der Bildungsdirektion in spezieller Ausrichtung für den schulpädagogischen Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%)“:

Dass die Tätigkeit von B als ..., bei der sie (nur) unter anderem für Schulen (Ausschuss „...“) zuständig ist, einen so großen Stellenwert in der Bewertung der Bewerberin einnimmt, ist aufgrund des anzunehmenden überschaubaren Tätigkeitsfeldes in dieser Funktion für den Senat nicht nachvollziehbar. Jedenfalls erscheint die Bemerkung, dass sie aufgrund dieser Tätigkeit „stark an der operativen Basis und Schnittstelle zwischen Schule-öffentlicher Hand und Schülern und Eltern“ sei, überhöht. Einem entsprechenden Vorhalt in der Sitzung konnte die Dienstgebervertreterin nichts entgegenhalten. Der Antragsteller hat aufgrund seiner berufsbiographischen Laufbahn umfangreiche Erfahrung und Expertise im ...-Bereich und hat diese, nachvollziehbarer Weise, auch in den Bewerbungsunterlagen entsprechend dargelegt. Der von der Dienstgebervertreterin in der Sitzung geforderte „ganzheitliche Blick“ auf alle Schularten spiegelt sich in den Anforderungskriterien der Ausschreibung nicht in diesem Ausmaß wieder, so werden unter andern in diesem Anforderungskriterium die ... explizit erwähnt. Die Bewertung der Eignung der Bewerber/innen ist an den in der Ausschreibung enthaltenen Kriterien zu messen. Die Erfahrungen des Antragstellers im ...-Bereich hätten daher bei sachlicher Beurteilung zu einer besseren Bewertung des Antragstellers führen müssen. Die Bewertung von B mit ... und des Antragstellers lediglich mit ... erscheint nicht plausibel.

Zum Kriterium „Kenntnisse und Erfahrungen bei regionalen, bildungs- und schulbezogenen Aspekten der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (15%)“ stellt der Senat fest, dass der alleinige Verweis auf die Erklärungen zu Kriterium 3 mangelhaft, und außerdem nicht schlüssig ist, dass der Antragsteller bei diesem Kriterium aber trotzdem eine andere Bewertung (... statt ...) erhält. Bemerkenswert und nicht nachvollziehbar ist, dass hier explizit nach Kenntnissen und Erfahrungen bei Aspekten der ... gefragt wird, aber eine Würdigung dieser beim Antragsteller nicht stattfindet.

Zum Kriterium „Fähigkeit zum analytischen und strategischen Denken, Innovationskraft und Leistungsbereitschaft (10%)“:

Die Bewertung der zum Zuge gekommenen Bewerberin lässt sich, nach Ansicht des Senates, aus den Bewerbungsunterlagen und dem Hearing-Protokoll nicht schlüssig ableiten. Unter anderem ist nicht nachvollziehbar, woraus geschlossen werden kann, dass B einen „empathischen Zugang zu allen Schulpartnern“ habe.

Aus der Ausschreibung ergibt sich nach Ansicht des Senates weiters, dass Führungserfahrung eine Voraussetzung für die gegenständliche Stelle ist. So wird unter anderem explizit die strategische Personalführung als Aufgabe genannt und die Absolvierung einer Führungskräfte-schulung verlangt. Der Antragsteller kann als ehemaliger Leiter einer ...schule (Leitung von ... LehrerInnen) sowie ...- bzw. ...leiter (Leitung von ... bzw. ... MitarbeiterInnen) eine umfassende Führungserfahrung vorweisen. Eine vergleichbare (und damit gleich zu bewertende) Erfahrung erkennt der Senat bei B nicht. Es ist bemerkenswert und nicht nachvollziehbar, dass dieser Voraussetzung im Hearing und im Gutachten ein so geringer Stellenwert zugeschrieben wurde und entsteht der Eindruck, man wolle ein ursprünglich gefordertes Kriterium zugunsten der zum Zuge gekommenen Bewerberin im Nachhinein als irrelevant präsentieren. Die Dienstgebervertreterin bejahte in der Sitzung der B-GBK, dass es sich um eine Führungsposition handelt. Dass sie sodann vorbrachte, dass sich die Kommission aber darauf geeinigt hätte, dass Führungserfahrung bei dieser Besetzung nicht so relevant sei, ist für den Senat nicht schlüssig.

Weiters hält der Senat fest, dass die in die Begutachtungskommission entsandte Vertreterin der ... nicht nur Mitglied im gleichen Ausschuss wie die zum Zuge gekommene Bewerberin ist, sondern auch in derselben Fraktion wie diese, was zumindest den Schein der Befangenheit erweckt. Es ist für den Senat in diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar, weswegen diese Person sich nicht für befangen erklärt hat.

Zusammenfassend, stellt der Senat fest, dass B nicht als im höchsten Ausmaß geeignet hätte eingestuft werden dürfen. Der Antragsteller konnte nachvollziehbar darlegen, dass seine schlechtere Bewertung weder sachlich noch objektivierbar und daher nicht gerechtfertigt ist. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen, dies zu widerlegen. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung von B für die Stelle als Schulqualitätsmanagerin kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die vom Antragsteller vermuteten geschlechterspezifischen und weltanschaulichen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stellt der Senat fest, dass der Antragsteller glaubhaft darlegen konnte, dass das Geschlecht für die Personalentscheidung zumindest mitentscheidend war. Zum maßgeblichen Zeitpunkt waren weniger Männer als Frauen in der betreffenden Funktionsgruppe tätig.

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung hält der Senat fest, dass der Antragsteller der ... und die zum Zuge gekommene Bewerberin der ... zugerechnet wurde. Insbesondere war auch ein Mitglied der ..., welches auch mit B in einem Ausschuss tätig ist, als Vertreterin

der ... in der Begutachtungskommission eingesetzt. Nachdem das BMBWF mit seinen Argumenten für die Entscheidung zu Gunsten von B nicht von der Sachlichkeit und Objektivität des Auswahlverfahren überzeugen und den Vorwurf des Antragstellers entkräften konnte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann, dass auch die Weltanschauung bei der Planstellenbesetzung eine Rolle gespielt hat.

Zur Diskriminierung aufgrund des Alters stellt der Senat fest, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, diese ausreichend substantiiert und nachvollziehbar darzulegen und kann eine solche vom Senat im gegenständlichen Fall nicht festgestellt werden.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Stelle Schulqualitätsmanager Bildungsregion X in der Bildungsdirektion X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 B-GIBG wird verwiesen.

Wien, Juli 2023