

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Abteilungsvorständin/eines Abteilungsvorstandes für die Abteilung X (...) HTL X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

beschlossen:

*Die Bestellung von B zum Abteilungsvorstand für die Abteilung X HTL X stellt keine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts, des Familienstandes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5, 13 Z 5 G-GIBG beim beruflichen Aufstieg oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebots dar.*

**Begründung**

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In ihrem Antrag führt sie im Wesentlichen das Folgende aus:

Die Antragstellerin sei bei der Bewerbung um die Funktion einer Abteilungsvorständin der HTL X in ihrem Recht auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG sowie auf Einhaltung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG diskriminiert worden.

Die Antragstellerin habe sich mit Schreiben vom ... um die gegenständliche Stelle beworben. Mit Schreiben vom ... sei ihr mitgeteilt worden, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt

und B bestellt worden sei. B weise als Lehrer der HTL X (für den Fachbereich X) eine Unterrichtspraxis von maximal ... bis ... Jahren auf, nicht aber eine Praxistätigkeit als selbstständiger Erwerbstätiger. Seine Funktion als provisorischer Leiter der Abteilung X habe außer Betracht zu bleiben, da ansonsten eine unsachliche Diskriminierung aller Mitbewerber, welchen die Möglichkeit der provisorischen Leitung nicht gegeben worden ist, erfolgt wäre. Dem Mitbewerber fehle sohin jede anrechenbare Leitungserfahrung.

Die Antragstellerin könne hingegen zu den in der Ausschreibung sowohl unter „allgemeine Voraussetzungen“ als auch unter „besondere Voraussetzungen“ explizit geforderten „Führungs- und Managementkompetenzen“ auf folgende besondere Kenntnisse verweisen:

- Selbstständige Tätigkeit als ... und ... seit ... (unterbrochen durch ...)
- Mitglied des Institutsrates (= höchstes Leitungs- und Kontrollorgan) des ... seit ... (letzte Verlängerung ...)
- Leitungs- und Personalentwicklungskompetenzen seit fast ... Jahren
- Etablierung des Freifaches ... HTL X
- Mitglied der im BM... eingerichteten Arbeitsgruppe zur Entwicklung der „...“ (...)
- Gastvorträge an der Universität ..., ...-Konferenz in ... sowie am ... Seminar am ...-Institut in ...
- Lehrtätigkeit an der HTL ...
- Lehrpraxis seit ... Jahren
- Abschluss des Studiums der ...
- Ablegung der ...-Prüfung
- Lehrtätigkeit an der HTL X seit ...

Die ausgeschriebene Stelle eines Abteilungsvorstandes der X verlange nach dem gegebenen Lehrplan zu 60% ...kompetenz. Die rein ... Fachgegenstände dieser Abteilung wie „...“, „...“, „...“ und „...“ würden alleine die Hälfte der Unterrichtszeit ausmachen — darüber hinaus seien auch in allen ... Fächern ... Lehrinhalte wie „...“, „...“ u.v.m. verlangt.

Die Antragstellerin weise auf dem Fachgebiet ..., ... und ... — im Unterschied zu B — die weit höhere Kompetenz auf. Durch ihre Ausbildung (...) sowie durch ihre Berufserfahrung/Lehrtätigkeit (...) könne die Antragstellerin ihre besonderen Kenntnisse und Leitungskompetenzen, insbesondere im Fachbereich der ..., nachweisen.

Die Antragstellerin sei im Gegensatz zum Mitbewerber B für die gegenständliche Stelle der Abteilungsvorständin wesentlich besser qualifiziert. Da trotzdem der Mitbewerber bestellt worden sei, dränge sich der Verdacht auf, dass bei der Ermittlung der Lehrpraxis (berufliche

Unterrichtstätigkeiten) die durch Karenzzeiten hervorgerufenen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, das Lebensalter sowie der Familienstand der Antragstellerin aber auch die zeitliche Belastung durch ... durch das BMBWF nachteilig angerechnet worden sei. Es sei daher das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 4 B-GIBG verletzt worden.

Zur Diskriminierung infolge Verletzung des Frauenförderungsgebotes führt die Antragstellerin aus, dass ihr im Rahmen vergangener Bewerbungen laufend männliche Mitbewerber vorgezogen worden seien, und daher davon auszugehen sei, dass die Frauenquote im Bereich der Abteilungsvorstände an Höheren Technischen Lehranstalten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50% betrage.

Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung (hier: Funktion des Abteilungsvorstandes) gleich geeignet sind, wie der bestgeeignete Mitbewerber, seien, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (was hier jedoch nicht der Fall sei), gemäß § 11c B-GIBG entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Das BMBWF hätte daher selbst dann, wenn die Antragstellerin lediglich gleich geeignet für die angestrebte Funktion wäre, die Bewerbung der Antragstellerin als erstrangig berücksichtigen müssen.

Es dürfe auch nicht übersehen werden, dass der Mitbewerber B für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen durch die Direktion der HTL X regelmäßig vorgezogen worden sei, so dass es der Antragstellerin unmöglich gewesen sei, in gleicher Weise Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen. Hierdurch sei auch § 11d B-GIBG verletzt worden, wonach Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen seien.

Das BMBWF habe die Antragstellerin durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung für die Stelle der Abteilungsvorständin an der HTL X durch Verletzung sowohl des Gleichbehandlungsgebotes als auch des Frauenförderungsgebotes im Sinne des § 4a Abs. 1 B-GIBG diskriminiert. Die Antragstellerin betont die schadenersatzrechtlichen Ansprüche nach § 18 B-GIBG sowie die vom Senat an die Dienststelle auszusprechenden Empfehlungen.

Dem Antrag waren der Lebenslauf, das Karriereprofil der Antragstellerin, die Bewerbungsunterlagen „...“ der Antragstellerin, die Ausschreibung im Amtsblatt der Wiener Zeitung vom ..., die Bewerbung der Antragstellerin vom ... sowie ein Schreiben des BMBWF vom ..., in dem

der Antragstellerin mitgeteilt wird, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt werden konnte, angeschlossen.

Aus dem Lebenslauf der Antragstellerin ergibt sich die folgende Ausbildungslaufbahn:

...

Aus dem Lebenslauf der Antragstellerin ergibt sich die folgende Berufslaufbahn:

Lehrtätigkeit:

...

Sonstige Tätigkeiten im Bildungswesen:

...

In ihrer Bewerbungsunterlage legt die Antragstellerin ihre Erfahrungen, wie aus dem Lebenslauf ersichtlich, dar. Weiters geht sie auf ihre Motivation, ihre Entwicklungspläne für die Abteilung und der Sonderformen – ... und ihre Vision ein:

Zu ihrer Motivation gibt sie an: „... im Fokus ... Absolventinnen und Absolventen sind nach ihrer Ausbildung im ... Bereich tätig. [...]“

Zur Abteilungsentwicklung führt sie aus:

...

Zur Entwicklung der Sonderformen - ... gibt die Antragstellerin an:

„...“

Zum Bereich Pädagogische Leitung und Management führt die Antragstellerin die folgenden Schlagworte an: Fairness und Respekt, Onboarding, Teambuilding, Vernetzung, Diversität, Corporate Identity, Jour Fixe, Co-Education, Entlassungsmanagement.

Ihre Vision stellt A wie folgt dar:

Identität und Abteilungsprofil:

- ...

Ressourcenverteilung:

- ...

COVID-Konsequenzen:

- ...

In ihrer Bewerbung vom ... führt A im Wesentlichen das Folgende aus:

Sie habe ... Jahre Unterrichtspraxis vorzuweisen, seit ... sei sie an der HTL X beschäftigt.

Ihre persönliche, fachliche und pädagogische Eignung sowie die Führungs- und Managementkompetenzen habe sie in ihrem beruflichen Werdegang vielfach unter Beweis gestellt.

Durch ihre bei ... jährlich zu erfüllende Fortbildungsverpflichtung sei ihr ... Fachwissen am aktuellsten Stand. Schon aus den Lehrinhalten der von ihr unterrichteten Fächer wie ..., ..., ..., ... und ... sowie der Freifächer ... und ... ließen sich die geforderten fachlichen Kompetenzen für die Abteilung X ableiten.

An der HTL X sei sie in mehreren Abteilungen sowohl in der Tages- als auch der Abendschule tätig, wodurch ihr die schulischen Strukturen und Abläufe auch abteilungsübergreifend bestens bekannt seien.

#### Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

Ihre Leitungskompetenzen, ihr Organisationstalent sowie ihre Personalentwicklungskompetenzen seien durch ihre mehr als ...-jährige Berufspraxis sowohl selbständig als auch unselbständig erworben und perfektioniert worden.

Im Rahmen der selbständigen Tätigkeit einer ... seit ... habe sie hervorragende Erfahrungen in der professionellen Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sammeln können. Dabei sei sie für ihre sachlich-objektive, problemlösungsorientierte ...leitung besonders anerkannt, womit die geforderten Management- und Führungskompetenzen - adäquat zum Tätigkeitsbereich einer Abteilungsvorständin - belegt seien. Vor allem die zahlreichen Kontakte, die sie im Rahmen dieser Tätigkeit zu den ... aufgebaut habe, seien im Fachbereich ... für die Weiterentwicklung der Abteilung besonders wertvoll. Die Etablierung des Freifaches ... und ... an der HTL X beruhe auf diesen persönlichen Kontakten. Diese Freifächer seien aufgrund ihrer Organisation und ihres Managements selbst in den letzten herausfordernden „Covid-Schuljahren“ höchst erfolgreich abgeschlossen worden. Zugleich sei dieser Ausbildungsschwerpunkt aufgrund ihrer Fachkompetenz sowie ihres Kommunikations- und Verhandlungsgeschicks Teil des „...“. Der ...lehrgang sei von BM ... ausgezeichnet worden. Seit Beginn des Schuljahres .../... sei sie im BM... Mitglied der Arbeitsgruppe zur Entwicklung der „...“ und maßgeblich in deren Entwicklung eingebunden, was als ressortübergreifende Partnerschaft ... von besonderer Bedeutung anzusehen sei.

Auch auf internationaler Ebene habe sie diese Kompetenzen und Wissensfelder unter Beweis stellen können. An Auslandsaktivitäten wolle sie laufende Projekte und Gastvorträge an der Universität ... ebenso erwähnen wie die ... Konferenz in ... oder ein ...wöchiges ... Seminar am ... Institut in ...

Während ihrer Lehrtätigkeit an der HTL ... sei unter ihrer Leitung die ... ins Leben gerufen worden. Zeitgleich habe sie sich für ein schulweites soziales Hilfsprojekt zugunsten ... eingesetzt.

Die Antragstellerin habe die Organisation des Schulballes an der HTL X übernommen und in Erfüllung dieser Aufgabe eine Kooperation mit dem ... zugunsten ... etabliert.

Abseits der Unterrichtstätigkeit engagiere sich die Antragstellerin an der HTL X für ökologisch-soziale Anliegen. Nach Umsetzung mehrerer von ihr erarbeiteten Maßnahmen und Projekten sei die HTL X als ... ausgezeichnet worden.

Ihre langjährige Funktion als kooptiertes Mitglied des ... für den Bereich "...“ und die damit einhergehenden engen Verbindungen mit der politischen Gemeinde würden ihre sozialen Kompetenzen und Engagements auf breiter gesellschaftlicher Ebene belegen. Zahlreiche Auszeichnungen seitens der ..., dem Land ... und ... für die von ihr geleiteten Projekte hätten der gesamten Gemeinde große Anerkennung gebracht. Diesen ... Rahmen nutze sie auch zur Vernetzung für HTL SchülerInnen und Studierende, denen sie die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen ermögliche um deren soziale Kompetenzen und Netzwerke über den schulischen Rahmen hinaus zu erweitern, insbesondere durch Kooperationen mit Projekt-Partnern im BMLRT.

Seit ... sei die Antragstellerin aufgrund der Ernennung durch ... als Mitglied des Institutsrates des „...“ bestellt. Der Institutsrat übe als höchstes Organ die Aufsichtsfunktion über die Geschäftsführung aus. Derartige Aufsichtstätigkeiten würden neben der Teamfähigkeit auch tiefes wirtschaftliches, rechtliches und steuerrechtliches Fachwissen sowie Fähigkeiten im Bereich des Projekt-, Qualitäts- und Personalmanagements voraussetzen. Ihre erfolgreiche Ausübung und Erfüllung dieser Funktion werde dadurch bestätigt, dass ihre Amtsperiode bereits mehrfach verlängert worden sei. Ihre Kompetenzen, ebenso wie Verhandlungsgeschick und Teamorientierung, die sie in höchstem Maße erfolgreich einbringe, seien in besonderer Weise für die Leitung einer Abteilung erforderlich.

Weiters habe sie sich im Rahmen ihrer Dienstverwendung stets dafür eingesetzt, sämtliche Abteilungen spezifisch und übergreifend-vernetzend bestmöglich mit zu gestalten und zu entwickeln, um potentielle SchülerInnen wie Studierende zu gewinnen. Dazu würden zahlreiche Vernetzungen und Synergien durch intensive Kontakte zur ..., insbesondere zur Bundesinnung der ..., zählen. Zugleich habe sie die "...“ an der HTL X ins Leben gerufen, die potentiellen Studierenden als Informationsplattform diene.

Neben ihren beruflichen Tätigkeiten wirke sie auch am Erhalt des ... mit. Durch den hohen Stellenwert des ... für die ... verfüge sie auch über gute Kontakte zu Kultureinrichtungen und Museen weltweit.

Ebenso sei sie durch ihre Tätigkeit im Institutsrat ... im Gesundheits- und Sozialwesen bestens vernetzt. Die sich daraus ergebenden Kontakte würden auch für die HTL X beachtliche Kooperationen und Projekt-Partnerschaften eröffnen.

### Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen

Ihre jahrelangen erfolgreichen Erfahrungen im Team-Teaching, sowohl mit Fachkolleginnen und -kollegen, als auch fächerübergreifend, im Regelunterricht ebenso wie in der Koordination von Reife- und Diplomprüfungsprojekten, werde sie selbstverständlich in die Abteilungsleitung einbringen.

Die Bewertungen durch ihre SchülerInnen und Studierenden hätten u.a. das Ergebnis gebracht, dass gerade in jüngster Zeit sowohl Tages- als auch Abendschülerinnen und -schüler dem Lehrpersonal ein besonderes Anforderungsprofil an methodisch-didaktischen Herangehensweisen und fachdidaktischen Unterrichtsformen abverlangen würden. Dazu würden einerseits übersichtliche, gestrafft organisierte Block-Lehrveranstaltungen zählen, andererseits würden praxisnahe Arbeitsaufträge, case-studies, open-book-Klausuren anhand aktueller Literatur wie z.B. Kodex, Steuertabellen, Praxisleitfäden, Printmedien und ähnlichem, als überaus motivierend und damit zielorientiert und erfolgversprechend empfunden werden. Hohe Zufriedenheit unter den Studierenden führe aufgrund von Empfehlungen zu langfristig steigenden Studierendenzahlen. Die Entwicklung der Zahl der SchülerInnen und Studierenden sei letztlich jenes Kriterium, welches über die Zukunft der Abteilung entscheiden würde. Zugleich sei die Arbeitszufriedenheit und Ausgewogenheit in der Diversität der Lehrenden ein zentraler Erfolgsfaktor für eine gelingende Abteilungsleitung. Denn erst engagierte und zufriedene, kooperativ miteinander agierende Lehrende würden auch erfolgreiche Absolventen nach sich ziehen, die wiederum Multiplikatoren in Gesellschaft, Wirtschaft und Technik seien.

Die Herausforderungen der jüngsten Corona-Zeit seien eine besondere Belastung gewesen. Distance-Learning sei laut Aussage einer Vielzahl an Schülerinnen und Studierenden „die Schwachstelle jedes Lehrers/jeder Lehrerin“. In diesem Zusammenhang sei die Ausstattung aller Beteiligter mit adäquatem Lehr- und Lernequipment sicherzustellen, insbesondere funktionstüchtige Server- und Internetverbindungen, sowie den entsprechenden einheitlichen Programmen und online-tools, um die Ausbildungsqualität auf höchstem Niveau nachhaltig zu gewährleisten. Mehr denn je sei es Aufgabe der ..., einen sozial gerechten Ausgleich zu schaffen und Chancengleichheit wie Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung zu gewährleisten. Stagnierende Schulbesuchszahlen seien jedoch neben der Corona-Situation auch der Konkurrenz einer Vielzahl alternativer Ausbildungsangebote geschuldet. Hier Verbesserungen vorzunehmen und die Ausbildungssituation strategisch zu optimieren sei der Antragstellerin ein besonderes Anliegen. Dabei sei eine win-win-Situation für alle Beteiligten – Lehrende, SchülerInnen, Studierende, Familie/Homeoffice/Arbeitsplatz - anzustreben. Zugleich spiele die intensive Kooperation mit externen Schulpartnern eine wichtige, erfolgversprechende Rolle.

Da Bildung gemäß der 17 sustainable development goals (SDG) als absolute Schlüsselkompetenz postuliert worden sei, sei es der Antragstellerin ein besonderes Anliegen, die Abteilung im Sinne des lebenslangen Lernens erfolgreich weiter zu entwickeln und durch zielgruppenorientierte Alleinstellungsmerkmale im Kontext des aktuellen Bildungsangebotes strategisch zu positionieren. Der Erhöhung der Ausbildungschancen für Mädchen und Frauen in der Technik sei dabei ein zentrales Augenmerk zu schenken.

Als Vision für die Abteilung X sehe sie ein gleichermaßen von Frauen wie Männern besetztes Team, ein lebendiges Haus erfüllt von freudvoll, zielstrebig-engagierten, zufriedenen Lehrenden wie Lernenden an der HTL X, der ..., mit dem traditionellen Anspruch auf höchste technische, wirtschaftliche und fachpraktische Ausbildungsqualität. Mit ihrer Bewerbung wolle die Antragstellerin der nachdrücklichen Einladung seitens des Bundesministeriums an Frauen Folge leisten.

Die Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle vom ... nennt das folgende Aufgabengebiet: „Mit der Funktion ist die Leitung einer Fachabteilung im Sinne der dienstrechtlichen Bestimmungen in Verbindung mit § 55 Schulunterrichtsgesetz 1986, BGBl. Nr. 472, verbunden.“

Es werden die folgenden Voraussetzungen für die Bewerbung um die Funktion genannt:

Allgemeine Voraussetzungen:

- Erfüllung der allgemeinen Anstellungserfordernisse
- Erfüllung der einschlägigen Verwendungserfordernisse der Anlage 1 Ziffer 23.1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 (BDG 1979) bzw. des § 43a Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86/1948 (VBG)
- Vorliegen einer mindestens fünfjährigen erfolgreichen Lehrpraxis an Schulen im Sinne des § 207e Abs. 2 Z 2 BDG 1979
- Vorliegen der erforderlichen persönlichen, fachlichen und pädagogischen Eignung und der erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen
- Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement
- Kompetenzen und Praxis in einschlägigen pädagogischen und administrativen Handlungsfeldern (§ 55 SchUG)
- Erfahrungen in der Kooperation mit schulischen, schulbehördlichen und außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport) bzw. internationale Erfahrungen
- Aus-/Weiterbildungen, insbesondere im Bereich Management



- Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz

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, ist erwünscht.

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

Für die gegenständliche Stelle habe es zwei Bewerber gegeben. B sei mit Wirksamkeit vom ... zum Abteilungsvorstand bestellt worden. Die Zustimmung des zuständigen Zentralausschusses liege vor.

Die Ausschreibung und Besetzung sei unter Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen abgewickelt worden. Die Personalentscheidung sei nach einer sachlichen Abwägung der persönlichen und fachlichen Eignung im Hinblick auf die Ausschreibung erfolgt. Dazu liege eine schlüssige Abwägung der Begutachtungskommission vor, der das BMBWF folgen habe können. Das durchgeführte Ermittlungsverfahren und das schlüssige Gutachten in Verbindung mit dem Ergebnis der externen Personalberatung würden die getroffene Entscheidung rechtfertigen.

Die Begutachtungskommission habe in ihrem Gutachten festgelegt, dass die Bewerber/innen die Auswählerfordernisse folgendermaßen erfüllen und durch das durchgeführte Hearing und die situativen Fragestellungen wie folgt begründet:

- B: im höchsten Ausmaß geeignet

„Die Ausführungen des Bewerbers sind strukturiert und mit konkret umsetzbaren Maßnahmen unterlegt. Er geht inhaltlich fundiert auf alle Teilaspekte der Fragen ein. Der Bewerber kann eine Vielzahl von geplanten Projekten nennen, die für die Weiterentwicklung der Abteilung sowohl fachlich als auch pädagogisch förderlich sind. Der Bewerber zeichnet sich durch ein sehr hohes Maß an sozialer Kompetenz aus, kann aktiv zuhören und möchte die Lehrerinnen und Lehrer der Abteilung nach ihren Stärken einsetzen.“

- A: in geringem Ausmaß geeignet

„Die Ausführungen der Bewerberin bleiben vage und an der Oberfläche, gehen oft an der eigentlichen Fragestellung vorbei, sind ausufernd, abschweifend und unstrukturiert. Die Bewerberin kann eine Reihe Projekten nennen, konkrete Umsetzungsmaßnahmen bleibt sie schuldig. Sie vermittelt nicht den Eindruck, dass sie sich auf den Einzelnen fokussieren kann, sondern sendet in ihren Ausführungen sehr starke Ich-Botschaften. Allgemein konzentriert

sie sich auf eher negative Szenarien. Ihr pädagogischer Fokus liegt auf leistungsstarken Schülerinnen und Schülern und leistungswilligen Lehrkräften.“

Im Ermittlungsergebnis werden die Bewerber/innen wie folgt beschrieben:

- B:

„B tritt im Assessment professionell, selbstbewusst und ambitioniert auf. Seit seiner Schulzeit zeigt er eine starke Verbundenheit und Identifikation mit der HTL X, insbesondere mit der ...schule und den Sonderformen. Seine Ideen und Vorhaben legt er strukturiert und fokussiert dar und stützt sich dabei auf nachvollziehbare Fakten. Es ist ihm wichtig, alle Beteiligten gut abzuholen und er achtet darauf, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mit einem zu raschen Tempo des Veränderungsprozesses zu überfordern.

B zeigt viel Wertschätzung für die Stärken und Potenziale seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er ist jemand, der offen auf andere zugeht und gern mit einem Team zusammenarbeitet und es zum Erfolg führt. [...]

B spannt bei der Vorstellung einen Bogen von seiner privaten Situation, seinem schulischen Werdegang und zeigt damit seine enge Verbundenheit zur HTL X. Er ist Absolvent des Hauses an der Abteilung X und studierte an der ... Als ...-Dienstleister lernte er die Herausforderungen der ... kennen. Zusätzlich begann er ... als Lehrer, wurde ... Stellvertreter der damaligen Abteilungsvorständin der Abteilung X und übernahm ... die provisorische Leitung der Abteilung. [...]

Er ist seit über ... Jahren in unterschiedlichen Bereichen an der HTL X tätig und hat selbst diese Schule absolviert und sich dort für die Schülerinnen und Schüler engagiert. Er war Jahrgangsvorstand, und ist seit Jahren federführend im Qualitätsmanagement des Hauses tätig. [...]

Der Bewerber hat den Basislehrgang für Führungskräfte sowie die Ausbildung zum qualifizierten Qualitätsmanager absolviert. [...] Sowohl im externen Assessment als auch im strukturierten Gespräch vor der Begutachtungskommission hat der Bewerber mit einer klaren, strukturierten, verständlichen Sprache, mit realistischen und nachvollziehbaren Zielsetzungen und einem offenen authentischen Zugang die Begutachtungskommission überzeugen können. Bei den situativen Fragen wurden alle betroffenen Personen mitbedacht und eingebunden. [...]

Er kann diese innere Überzeugung klar vermitteln und gibt damit auch Sicherheit und Vorbild für das personelle Umfeld. Konkrete pädagogische und organisatorische Projekte und Inhalte sowie sein empathisch-emotionaler Zugang und eine Identifizierung und Vorstellung mit und von den Aufgaben (vor allem der Leadership-, Managementkomponente) der Abteilungsleitung überzeugen von seinem Führungsanspruch und seinem Führungskönnen.“

- A:

„A erzählte umfassend über ihre berufliche sowie private Situation und ihre Ausbildung. Sie berichtete über zahlreiche Kontakte und ein umfassendes Engagement im außerschulischen Bereich. Auf Grund der doch eher unstrukturierten und oftmals abschweifenden Erzählweise hat die Bewerberinnen die Zeitvorgabe - wie auch mehrmals im Rahmen des gesamten Gesprächs - nicht eingehalten.

Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz: Die Bewerberin kann Führungserfahrungen nicht überzeugend und schlüssig darlegen. Sie setzt auf Einzelgespräche mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, kann jedoch Visionen und Werte als Instrumente der Zielsteuerung nicht überzeugend vermitteln.

Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement: Die Bewerberin hat sicherlich zahlreiche Projekte initiiert, die Umsetzung und Organisation versucht sie anderen zu überlassen, was jedoch auf Grund der unklaren Kommunikation oftmals auf Schwierigkeiten stößt. Im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements verfügt sie über keinerlei Erfahrung. [...]

Durch die starke Vernetzung und das „Networking“ kann die Bewerberin hier ihre Stärken ausspielen, wobei dabei eine klare Rollenabgrenzung zur Schulleitung in der Außenvertretung der Schule erforderlich wäre. Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management kann die Bewerberin, vor allem auch unter dem Aspekt der ...tätigkeit aufweisen.

Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz: dazu wird auf die Ausführungen und Beschreibungen zum externen Assessment verwiesen. Die Bewerberin weist ein hohes Maß an Eloquenz auf, auch die Werteanprüche erscheinen stark gefestigt. Es besteht aber, dass sie damit fachliche Mängel kompensiert die Kommunikationspartner überfordert. [...]

Auch aus diesem Teilergebnis ist festzuhalten, dass die Bewerberin eine starke Fokussierung auf die Lehrersicht aufweist. Eine Vorstellung von den Aufgaben einer Abteilungsleitung liegt nur eingeschränkt bis gar nicht vor. Durch die stark abschweifenden Formulierungen kann sie keine klaren Botschaften überzeugend vermitteln, und es werden teilweise inhaltlich-fachliche Lücken durch die Redefreudigkeit kompensiert.

Die Ausführungen der Bewerberin bleiben vage und an der Oberfläche, gehen oft an der eigentlichen Fragestellung vorbei, sind ausufernd, abschweifend und unstrukturiert. Die Bewerberin kann eine Reihe von Projekten nennen, konkrete Umsetzungsmaßnahmen bleibt sie schuldig. Sie vermittelt nicht den Eindruck, dass sie sich auf den Einzelnen fokussieren kann, sondern sendet in ihren Ausführungen sehr starke Ich-Botschaften. Allgemein konzentriert sie sich auf eher negative Szenarien. Ihr pädagogischer Fokus liegt auf leistungsstarken Schülerinnen und leistungswilligen Lehrkräften.“

Die Kalkülsbewertung und die bessere Eignung von B für die gegenständliche Stelle werden vom BMBWF geteilt und seien der Entscheidung zu Grunde gelegen. Auch wenn A auf eine

mehrfähig längere pädagogische Erfahrung als Lehrkraft zurückblicken könne und damit aus rein zeitlicher Sicht gegenüber dem Mitbewerber voran liege, sei eine Bestellung von B aus seiner fachlichen, pädagogischen und schuladministrativen Erfahrung, dem Gutachten der Begutachtungskommission, der Stellungnahme der schulischen Gremien und dem eindeutigen Assessmentergebnis bei der externen Personalberatung erfolgt. Das BMBWF habe auf Grund dieser Überlegung und durch die Berücksichtigung der längeren Unterrichtserfahrung in der Abwägung eben keine Benachteiligung durch die Kindererziehung und Kinderbetreuung vorgenommen, sondern in Summe eine „längere pädagogische Erfahrung“ angenommen. Diese Zeiten seien daher nicht „aus der Berufstätigkeit herausgerechnet und diskriminierend negativ bewertet“ worden.

B habe eine umfassende alle geforderten Kriterien erfüllende Bewerbung abgegeben, in der er strukturiert, übersichtlich und verständlich sowohl seine Qualifikation, fachliche, pädagogische Eignung und seine Vorstellungen von der Leitungsposition dargelegt habe. Er habe konkrete aber auch generelle Leitvorstellungen und Visionen dargelegt und auch verständlich und nachvollziehbar vor der Kommission präsentiert. Damit habe er umfassend und zukunftsorientiert die Ausrichtung der Abteilung vermitteln und in seiner Bewerbung darlegen können.

Zur fachlichen Qualifikation sei anzumerken, dass B auf eine kürzere pädagogische Erfahrung zurückblicken könne, aber dabei unterschiedliche dienstrechtliche Einstufungen durch eine berufsbegleitende Qualifizierung von ... bis nach ... durchwandert habe und damit die unterschiedlichsten Einsatzgebiete einer Lehrkraft kennengelernt und durch eine entsprechende berufsbegleitende Qualifizierung seine umfassende Weiterbildungsbereitschaft belegt habe.

Die langjährige Tätigkeit des zum Zuge gekommenen Bewerbers sowohl in der Pädagogik (Unterrichtserfahrung über ... Jahre, Betreuung von Diplomarbeiten, Jahrgangsvorstand, Studienkoordinator, Steuerungsprojekte, Projekt „...“, „...“) als auch der Schuladministration (...) werde durch eine starke Weiterbildungsinitiative auch im Bereich des Schulqualitätsmanagements ergänzt (Hochschullehrgang ...). Gerade auch die Qualitätssicherung im schulischen Bereich sei ein besonderer Schwerpunkt in der Abteilungsarbeit. Nebenberuflich sei B als Selbständiger im unterschiedlichen Umfang tätig, habe damit aber auch in diesem Bereich Erfahrungen und Eindrücke sammeln können. Er weise aber primär eine starke Integration am Standort und einen Fokus auf das schulische Leben auf und habe einen weitreichenden Einblick in die Schuladministration (schon vor seiner Zeit als prov. AV in der Rolle der Unterstützung/Vertretung der Abteilungsleitung) erwerben können.

Demgegenüber habe auch die Antragstellerin unterschiedliche Projekterfahrungen am Schulstandort erworben, die aber vor allem auch im Gutachten und im externen Assessment begründet relativiert worden seien. Auch die Tätigkeit in der ... und weitere Erfahrungen im außerschulischen Bereich könnten — abgesehen vom damit verbundenen und auch wiederholt angedeuteten Netzwerk der Bewerberin — nicht die schlüssig begründete Kalkülsbewertung der unabhängigen Begutachtungskommission, aber auch die eindeutige Bewertung durch das externe Assessment entkräften.

Diese Einschätzung decke sich mit dem Ergebnis des externen Assessments, bei dem bis auf eine Kategorie alle Kategorien bei B mit der höchsten Note beurteilt worden seien. Die Begründung beruhe auf den Stärken des Bewerbers, die von einer positiven Grundeinstellung, Motivation und Dynamik, einem authentischen Auftreten, einem wertschätzenden Umgangston bis zu einer strukturierten, zielorientierten und geplanten Vorgehensweise reichen. Ihm werde ein hohes Maß an Menschenführungseignung, Lösungsorientiertheit und Konfliktmanagementeignung attestiert. Die Schwächen, dass er auf sein rasches Tempo und schnelle Kommunikation und eine gute Work-Life-balance achten sollte, seien zwar nicht unbedeutend, aber eher als Hinweis zur hohen Leistungsbereitschaft des Bewerbers zu verstehen und würden bei den zahlenmäßig viel mehr attestierten Stärken in den Hintergrund treten.

Demgegenüber seien bei A neben einigen Stärken, wie dem Streben nach Synergien, einem großen Ehrgeiz und Engagement und einer gesamtheitlichen Betrachtungsweise, doch auch merkliche Entwicklungsfelder festgestellt worden. Diese würden von einer stark wertorientierten Verhaltensweise, die durchaus bei der schulischen Diversität zu Gruppenbildungen führen könnte, einer teilweise ausschweifenden und weniger konkreten und sprunghaften Kommunikation bis zu einer weniger strukturierten Herangehensweise und einer weniger überzeugenden Vermittlung der (intrinsischen) Motivation für die Ausübung der Funktion reichen. Dies spiegle sich auch in der merklich kürzeren, weniger aussagekräftigen Bewerbung der Bewerberin wider.

Wenn es um die Frage der Berufspraxis gehe, habe die Antragstellerin diese umfassend durch ihre ...tätigkeit erworben und für B könne man auf die selbständige Tätigkeit verweisen. Dabei seien Vorteile bei der Berufspraxis für die Mitbewerberin zu sehen, dies auch deswegen, da B die Berufspraxis durch die ...jährige Lehrpraxis im Sinne der Anlage 1 zum BDG 1979 substituiert habe und nur nebenberuflich tätig gewesen sei. Hierzu sei anzumerken, dass die Unterrichtstätigkeit grundsätzlich im BMHS Bereich auf diese Unterrichtserfahrung

für die Wissensvermittlung abstelle, jedoch hier eine schulische Leitungsfunktion zu vergeben sei und damit die Unterrichtsleistung und die Erfahrungen primär für die Stoffvermittlung und den Unterricht in den Hintergrund treten würden.

Die wesentliche Aufgabe einer Abteilungsleitung sei die pädagogische Steuerung der Abteilung, die Personalführung und die Aufgabe des „Schulmanagements“. Spezifische berufliche Erfahrungen seien dabei hilfreich, aber die Tätigkeit in der (externen) ... könne nicht die doch evidenten Aspekte des externen Assessments und der weiteren Abwägung zum Thema Personal- und Mitarbeiterführung aufwägen. In Summe weise B auch durch seine Leitungserfahrungen als stv. AL und damit starke Einbindung in schulische Abläufe den stärker fach einschlägigen Hintergrund auf, als durch eine Tätigkeit in einer ... erworben werden könne. Fachlich weise B sowohl eine lange Verbindung zur HTL X seit der Schulzeit auf und kenne durch seine stv. Abteilungsleitung auch die administrativen Abläufe und Aufgaben einer Abteilungsleitung sehr gut. In den pädagogischen Aufgaben, die er wahrgenommen habe, sei eine sehr gute Basis für die Abteilungsleitung gelegt worden. Die überzeugende persönliche Eignung von B werde von allen Verfahrensbeteiligten bestätigt.

Es liege eine diagnostische Eignungsüberprüfung einschließlich einer EDV-unterstützten Potentialanalyse vor. Im Rahmen dieser (und eines strukturierten Gesprächs) seien die Führungs- und Managementkompetenzen in den nachstehenden Bereichen beurteilt worden (Schulnoten):

B:

|   |     |
|---|-----|
| Soziale Kompetenz   | ... |
| Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement und Besprechungsleitung | ... |
| Organisationsfähigkeit und Projektmanagement                        | ... |
| Strategische Personalführung, Delegations- und Motivationsfähigkeit | ... |
| Ökonomisches Denken und Handeln, Budget und Controlling             | ... |
| Antrieb, Initiative zum Beruf, Innovationsfreude und Kreativität    | ... |

Diese Beurteilung wurde vom externen Assessment wie folgt begründet:

„Stärken:

- Bringt eine positive Grundeinstellung, Motivation, Dynamik und hohe Begeisterung für die Schüler\*innen als auch für die Abteilung mit; Tritt sehr authentisch und positiv auf und vermittelt überzeugend, dass er sehr gerne mit und für Menschen arbeitet, Verantwortung übernehmen und gestalten möchte
- Pfl egt einen sehr wertschätzenden, kollegialen und empathischen Umgang

- Ist als Führungskraft präsent und ansprechbar, geht auf Leute zu und legt Wert auf einen laufenden Austausch mit dem Leitungsteam und mit Kolleginnen
- Spricht Konflikte direkt an und sucht das Gespräch mit allen Beteiligten; holt deren Sichtweisen ein und präsentiert Lösungsvorschläge
- Möchte konkrete Vorhaben für die Abteilung umsetzen; gestaltet diese als Projekte, die er strukturiert, zielorientiert und geplant angeht
- Setzt Mitarbeiter\*innen entsprechend ihrer Kompetenz ein, wendet in der Führung diverse Tools an und versucht auch in schwierigen Situationen motivierend zu wirken
- Verschafft sich in Projekten einen Überblick und berücksichtigt relevante Rahmenbedingungen
- Zeigt sich offen für Veränderungen, hat eine zukunftsorientierte Grundhaltung und bringt Ideen für Verbesserungsvorschläge proaktiv ein

#### Entwicklungsfelder:

- Will manchmal sehr viele Themen/Projekte gleichzeitig anpacken und möchte seine Zielvorgaben möglichst schnell erreichen; sollte darauf achten, dass alle Mitarbeiter\*innen mit seinem raschen Tempo und schnellen Kommunikationsstil mitkommen, da er bereits einen Schritt voraus denkt
- Sollte sich dementsprechend Strategien für eine gute Work-Life-Balance zurechtlegen“

A:

|   |     |
|---|-----|
| Soziale Kompetenz   | ... |
| Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement und Besprechungsleitung | ... |
| Organisationsfähigkeit und Projektmanagement                        | ... |
| Strategische Personalführung, Delegations- und Motivationsfähigkeit | ... |
| Ökonomisches Denken und Handeln, Budget und Controlling             | ... |
| Antrieb, Initiative zum Beruf, Innovationsfreude und Kreativität    | ... |

Diese Beurteilung wurde vom externen Assessment wie folgt begründet:

#### „Stärken:

- Präsentiert sich selbstbewusst, kontaktfreudig und kommunikativ
- Möchte Netzwerke zu unterschiedlichen Zielgruppen und Personen aufzubauen und diese für die Abteilung nutzen
- Bindet Stakeholder und Expert\*innen in ihr Projekt mit ein, beachtet rechtliche Rahmenbedingungen
- Nimmt Mitarbeiter\*innen in die Verantwortung und stellt klare Leistungsansprüche und Erwartungen

- Sieht die Schule gesamthaft und ist darum bemüht, Synergien zu schaffen und Kooperationen einzugehen, die den Schüler\*innen zugutekommen
- Zeigt großen Ehrgeiz und Engagement, die Ziele, die sie sich gesteckt hat, zu erreichen

#### Entwicklungsfelder:

- Könnte durch ihre direkte Art und ihren mitunter scharfen Ton auf Mitarbeiter\*innen zu bestimmend wirken
- Kommuniziert ihre Werte, Einstellungen und Meinungen offensiv, was dazu führen könnte, dass sich manche Personen oder Personengruppen ausgeschlossen fühlen
- Kommuniziert ausschweifend und kommt lange nicht auf den Punkt, wird wenig konkret in ihren Antworten; sollte ihrem Gegenüber bewusster zuhören, und auch auf Signale achten
- Wirkt im Gespräch teilweise fahrig und angespannt; springt zwischen Themen, was es mitunter schwierig macht, ihr zu folgen
- Tendiert dazu, in Situationen bzw. Konflikten von Worst-Case-Szenarien auszugehen; nennt Dinge, die aus ihrer Sicht negativ ablaufen, anstatt darzulegen, wie sie vorgehen würde; zeigt sich wenig einbindend
- Verabsäumt es, Vorhaben in Arbeitspaketen zu strukturieren, als Projekt zu organisieren und dabei auch alle Beteiligten abzuholen und einzubinden
- Kann ihre Motivation für diese Rolle wenig konkret darlegen“

Der Standort ... betreue Schülerinnen und Schüler aus ... unterschiedlichen Nationen und mit Schülerinnen und Schülern mit ... unterschiedlichen „Kirchenhintergründen“ und Glaubensrichtungen. Die besondere Herausforderung dabei sei es, eine offene und sensibilisierte Herangehensweise zu finden, wobei auch die eigene (private) Einstellung und das besondere Betonen von Werten durchaus zu Spannungsfeldern führen könnten. Siehe dazu auch die von der externen Personalberatung festgestellten Entwicklungsfelder von A. Es sei zwar auch der Leistungsgedanke durchaus begrüßenswert und zu unterstützen, wobei jedoch auch hier die realen Schülerinnen- und Schülerverhältnisse zu berücksichtigen seien. Am Standort gebe es neben der Zahl der „ausgezeichneten Schülerinnen und Schüler“ auch eine vergleichbare Zahl an Schülerinnen und Schüler, die eine entsprechende Unterstützung und Förderung benötigen würden.

Im Vergleich der Bewerber A und B weise B die klar differenziertere pädagogische Herangehensweise auf und stelle seine persönliche Überzeugung nicht entsprechend präsent in den Mittelpunkt. Dies entspreche auch der weiteren Beurteilung aus dem Verfahren. Auch die weiteren Ausführungen im Hinblick auf die Lehrplaninhalte im Antrag seien kein Argument



für eine Bessereignung für die Leitungsfunktion, weil gerade nicht die Vermittlung der Lehrplaninhalte primär Aufgabe der Leitungsarbeit einer Abteilungsleitung sei. Diese Betonung der Lehrplaninhalte im Antrag stütze sogar die gutachterliche Einschätzung, dass die Bewerberin „eine starke Fokussierung auf die Lehrersicht aufweist.“ Auch bleiben die Ausführungen im Antrag, dass „B für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen durch die Direktion der HTL X regelmäßig vorgezogen worden ist“, unsubstantiiert, welche Fortbildungen das gewesen seien und welche Bedeutung diese auf die Abwägung im konkreten Verfahren haben sollen. Der Zusammenhang mit der Besetzung sei nicht erkennbar, da gerade zum Punkt Aus- und Weiterbildung im Bereich Management die Weiterbildung der Antragstellerin anerkannt worden sei. Auch ändere dieser Punkt nicht die klare gutachterliche Einschätzung und die Ermittlungsergebnisse aus dem Verfahren.

In der Zusammenschau der fachlichen und persönlichen Aspekte der Bewerberin und des Bewerbers sei eine Bestellung von B schlüssig begründet und decke alle maßgeblichen Verfahrensschritte (vom externen Assessment bis zur schulischen Mitwirkung) dieser Entscheidung ab. Es liege daher keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund von geschlechtsspezifischen, unsachlichen Ungleichbehandlungen vor.

Der Stellungnahme waren der Ergebnisbericht des externen Assessments von B und A sowie die Bewerbungsmappen der Bewerberin und des Bewerbers angeschlossen.

B hat gemäß seinem Lebenslauf folgende Ausbildungen absolviert:

...

Aus dem Lebenslauf des zum Zuge gekommenen Bewerbers ergibt sich die folgende berufliche Laufbahn:

...

Zusätzlich gibt der Bewerber an:

...

In seiner Bewerbung führt B zu seiner persönlichen Eignung aus, dass er nach seiner Reife- und Diplomprüfung an der HTL X, diesem auch während seines Studiums ... als ...-Support treu geblieben sei.

Er habe sich durch diese Tätigkeiten ein hohes Maß an sozialen Kompetenzen mit Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung und Problemlösung aneignen können. Diese Fähigkeiten habe er auch durch seine Tätigkeit als Jahrgangsvorstand bzw. Studienkoordinator mit den Schü-

ler\*innen und Lehrkräften erwerben können. Auch diverse Steuerungsprojekte (z.B. ...) würden seine persönliche Eignung unterstreichen. Er arbeite sowohl als Lehrer wie auch als interimsistischer Abteilungsleiter sehr zielorientiert und selbstständig und habe ein analytisches und strukturiertes Denken aufgebaut. Aufgrund seiner Ausbildungen im Bereich ... liege es ihm im Blut, Organisationsabläufe strukturiert zu organisieren und diese auch ständig zu verbessern. Sein Zugang sei es, einerseits zu wissen, was die SchülerInnen, die Studierenden, Eltern und die Wirtschaft möchten, aber auch andererseits zu beachten, was die MitarbeiterInnen brauchen. Er setze seine Energie dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Anspruchsgruppen zufrieden sind und mit der HTL X, im Speziellen der ..., ein positives Erlebnis verbinden.

Zu seiner fachlichen Eignung gibt B an, dass sich diese aus seinem ... und ... Studium und seinen Management- und Führungskräftelehrgängen ergeben würde (siehe Lebenslauf). Ein Abteilungsvorstand müsse nicht nur pädagogische Fähigkeiten, sondern auch Kompetenzen im Bereich der Zielorientierung und Organisation aufweisen, und hier sehe er bei sich eine hohe fachliche Eignung. Qualitätsmanagement habe in seiner gesamten Laufbahn eine entscheidende Rolle gespielt und er habe diverse entsprechende Zertifikate. Er sei Teil des Schulqualitätsmanagementteams an der HTL X, wo er für ein aktuelles Projekt die Teamleitung übernommen habe.

In der X habe er gemeinsam mit seinen Lehrkräften einen Schwerpunkt im Bereich ... gesetzt. In diesem Zusammenhang sei es gelungen die HTL X als ...schule zertifizieren zu lassen. Im Schuljahr .../... habe er die Gelegenheit gehabt, bei der Re-Zertifizierung mitwirken zu dürfen. Es sei seinem Team und ihm gelungen, als ... Schule in ... die Re-Zertifizierung „...“ für ... Jahre zu erwirken.

Seine fachliche Expertise könne er auch im Unterricht weitergeben. Als studierter ... könne er nicht nur technische, sondern auch ... Inhalte an die Schülerinnen vermitteln.

Das Herzstück der HTL X sei die Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Durch seine Selbstständigkeit und diverse Lehrgänge habe er guten Kontakt zur Wirtschaft. In den vergangenen Jahren sei es ihm gelungen, für die X Kooperationsvereinbarungen zu namhaften Unternehmen zu schließen.

Zu seiner pädagogischen Eignung gibt B an, dass er einen großen Wert auf didaktisch-methodische Kompetenzen setze. Im Unterricht versuche er immer einen roten Faden durch das Unterrichtsgeschehen zu legen und seine Input-Phasen mit praktischen Beispielen zu untermauern. Guter und nachhaltiger Unterricht nehme für ihn die folgenden Dimensionen an:

Klare Strukturierung des Unterrichts, Konsolidierung, Sicherung, Intelligentes Üben, Methodenvielfalt — Einsatz von „Kooperativen Lernformen“, Lernförderliches Klima, Transparente Leistungsbeurteilung, Individualisierung.

B nennt weitere Punkte, die ihm neben der Unterrichtsmethodik und -didaktik wichtig seien: Feedback, Interkulturelle Kompetenzen und Diversitäts- und Genderkompetenzen.

Seine Führungs- und Managementkompetenzen habe B unter anderem als selbständiger Dienstleister in ... erlangt. Auch im schulischen Bereich habe er seine Kompetenzen ausgebaut. Seit dem Schuljahr .../... gestalte er neben seiner Lehrtätigkeit als dauerhafter Stellvertreter der Abteilungsvorständin der X die Abteilung mit und entwickle sie weiter. Auch Teamwork sei kein Fremdwort für ihn, da er in vielen Arbeits- und Steuergruppen der HTL X mitwirke, um die Schule weiterzuentwickeln. Neben all diesen Tätigkeiten sei er als Jahrgangsvorstand und Studienkoordinator tätig. Aufgrund seiner guten Beziehung zur Wirtschaft habe er auch eine Vielzahl an Diplomarbeiten mit externen Kooperationspartnern betreut.

Er habe durch seine vielen Projekte im Laufe der Zeit gelernt, in herausfordernden Situationen einen klaren Kopf zu bewahren und mit lösungsorientiertem Denken und Teamarbeit die Situation zu meistern. Seine Sichtweise auf den Themenkomplex Führungs- und Managementkompetenzen ist, dass mit Empathie aber auch mit Durchsetzungswillen und klaren Zielvereinbarungen der Managementprozess am erfolgreichsten ist.

B beschreibt seine Rolle als Leader in der COVID-19 Pandemie:

...

Die Zufriedenheit von Lehrkräften, SchülerInnen, Studierenden und Eltern sei sehr hoch gewesen. Er habe seine organisatorischen Fähigkeiten und seine Zielfokussierung sowie seine sozialen und pädagogischen Fähigkeiten ins Krisenmanagement einfließen lassen.

Abschließend legt B seine Leitungs- und Entwicklungsvorhaben, welche seiner Ansicht nach zur Weiterentwicklung der Abteilung beitragen und diese somit auch auf dem neusten Stand der Technik halten würden, anhand der folgenden Schlagworte, vor (21 Seiten):

- Individualisierungsprojekte
- ...
- Abteilungsentwicklung in den einzelnen Schwerpunkten
- Digitalisierung
- ...
- Gender und Diversity

- MitarbeiterInnenentwicklung und nachhaltiges Personalmanagement/Recruiting
- Kontakt zur Wirtschaft
- Hohe Bildungsstandards und Anmeldezahlen
- Qualitäts- und Prozessmanagement
- Wissenstransfer und Kommunikation
- Raumausstattung – Umbauarbeiten

Der Bewerbung waren unter anderem Empfehlungsschreiben beigelegt.

Im ebenfalls angeschlossenen „Bericht über die dienstlichen Leistungen“ von B vom ... erhält er in allen vier Kriterien (Vermittlung des im Lehrplan vorgeschriebenen Lehrstoffes gemäß dem Stand der Wissenschaft sowie unter Beachtung der dem Unterrichtsgegenstand entsprechenden didaktischen und methodischen Grundsätze, Erzieherisches Wirken, die für die Unterrichts- und Erziehungstätigkeit erforderliche Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern sowie mit den Erziehungsberechtigten, Erfüllung übertragener Funktionen (wie z.B. Klassenvorstand) im Sinne des SchUG sowie der administrativen Aufgaben) die Bewertung „durch besondere Leistungen erheblich überschritten“.

Am ... übermittelte die Antragstellerin durch ihre rechtsfreundliche Vertretung eine Replik auf die Stellungnahme des BMBWF. In dieser führte sie im Wesentlichen aus, dass die Behauptung des BMBWF, die Auswahl sei nach sachlicher Abwägung der persönlichen und fachlichen Eignung erfolgt, unrichtig sei. Die „schlüssige Abwägung“ der Begutachtungskommission sei insoweit zu hinterfragen, als weder die Mitglieder der Kommission bekannt gegeben, noch ein objektiv nachvollziehbarer Bewertungsmaßstab transparent offengelegt worden sei. Es sei lediglich bekannt, dass die damalige Direktorin als Vorsitzende der Kommission eingesetzt worden sei, die den Mitbewerber bereits mehrfach und wiederholt unge rechtfertigt bevorzugt habe.

Zum Vorbringen des BMBWF, dass „das durchgeführte Ermittlungsverfahren und das schlüssige Gutachten in Verbindung mit dem Ergebnis der externen Personalberatung die getroffene Entscheidung rechtfertigen würden“ sei zu sagen, dass für alle 3 genannten Verfahrensschritte - Ermittlungsverfahren, schlüssiges Gutachten, externe Personalberatung - die zugrundeliegenden, objektiv nachvollziehbaren Wertmaßstäbe und Beurteilungskriterien fehlen würden. Es seien lediglich verbale, unbestimmte, objektiv nicht nachvollziehbare Aussagen getroffen, die sodann ohne Bedachtnahme auf die Gleichbehandlung als Bewertungs- und Entscheidungsgrundlage herangezogen worden seien. Allein dies sei ein Verstoß gegen die gebotene Gleichbehandlung.

Die Stellungnahme des BMBWF sei teils widersprüchlich, beispielsweise sei angeführt: „Die Bewerberin kann Führungserfahrungen nicht überzeugend und schlüssig darlegen.“ Auf derselben Seite sei zu lesen, dass die Bewerberin im Bereich Management ihre Qualifikation „vor allem auch unter dem Aspekt der ...tätigkeit aufweisen“ kann.

Die Korrektheit und Ausgewogenheit der in der Stellungnahme genannten Zitate aus dem Gutachten, sowie die Nachvollziehbarkeit der Gutachten selbst könne nur anhand des vollständigen Gutachtens über beide Bewerber überprüft werden.

In der Stellenausschreibung vom ... werde als Voraussetzung für die Bewerbung u.a. „Erfahrungen in der Kooperation mit schulischen, schulbehördlichen und außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport bzw. internationale Erfahrungen)“ gefordert. Die Antragstellerin erfülle dieses Anforderungsprofil in vielfacher Weise:

- Wirtschaft: ...
- Kunst und Kultur: ....
- Internationale Erfahrungen: ...

All diese Erfahrungen seien von der Begutachtungskommission zwar registriert, aber nicht in die Bewertung einbezogen worden. Es entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung, dass eine derart gut vernetzte Person offensichtlich kontaktfreudig, sozial kompetent und kommunikationsfähig sei. Es sei daher völlig unerklärlich und nicht nachvollziehbar, wie eine „Personalberatung“ in ihrer Beurteilung diese Kompetenzen der Antragstellerin lediglich mit „Genügend“ bewertet.

Ihre Kompetenzen und Kontakte würden der Antragstellerin in der Bewertung durch die Kommission nicht nur nicht positiv gewertet, sondern sogar nachteilig ausgelegt: „Durch die starke Vernetzung und das ‚Networking‘ wäre eine klare Abgrenzung zur Schulleitung erforderlich“. Diese Qualifizierung sei unsachlich und daher nicht geeignet, die Bestellung von B zu rechtfertigen.

Andererseits würde diese Kompetenz beim Mitbewerber nicht vorliegen. In der Stellungnahme des BMBWF werde für B in diesem Bereich keine einzige Qualifikation angeführt. Es finde sich lediglich jene Ausführung: „Nebenberuflich war B als Selbständiger im unterschiedlichen Umfang tätig, konnte damit aber auch in diesem Bereich Erfahrungen und Eindrücke sammeln“ sowie, dass B die „Berufspraxis durch eine ...ährige Lehrpraxis im Sinne der Anlage I zum BDG 1979 substituiert hat“. Somit stehe fest, dass B keinerlei Berufspraxis außerhalb der Schule mit Einrichtungen aus Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport bzw. internationale Erfahrungen vorzuweisen habe und sohin die geforderten Mindestanforderungen nicht er-

fülle. Der Bewerber hätte daher schon alleine aus diesem Grund als „nicht geeignet“ ausgeschieden und die Antragstellerin als einzig verbleibende Kandidatin zur Abteilungsvorständin bestellt werden müssen.

Auch der Verweis auf die „selbständige Tätigkeit“ als „... Dienstleister“ des Mitbewerbers gehe ins Leere. B habe zwar im ... ein freies Gewerbe als ... Dienstleister angemeldet - dieses habe aber nur dazu gedient, seine Assistententätigkeit an der Schule als „... Dienstleistungen“ abzurechnen, da die Anstellung als Assistent (Sekretär) für die damalige Abteilungsvorständin rechtlich nicht möglich gewesen sei. Dass im Rahmen dieser Gewerbeanmeldung keine weitere wirtschaftliche Tätigkeit entfaltet worden sei, belege auch der Umstand, dass die Eintragung des Gewerbes im ... wieder gelöscht worden sei.

Weiters seien in der Ausschreibung „Personalentwicklungskompetenzen“ verlangt. Die Antragstellerin könne diese sowohl im Rahmen ihrer selbständigen Tätigkeit, als auch im Rahmen ihrer Aufsichtsratsstätigkeit im ... nachweisen. In ihrer ... habe sie bis zu ... Mitarbeiter beschäftigt, im ... sei sie im Rahmen des Institutsrates speziell für Fragen der Personalführung, der Human Resources und der Führungskräfteauswahl verantwortlich. B hingegen könne auch für diese Kompetenzen keinerlei Nachweis erbringen, da diese keinesfalls zum Aufgaben- und Kompetenzbereich des „stellvertretenden AV“ zählen würden - und andere Tätigkeiten nicht vorliegen würden. B erfülle sohin auch in diesem Punkt nicht das Anforderungsprofil der Ausschreibung und sei daher ebenfalls als „nicht geeignet“ auszuschneiden gewesen.

Überdies sei die „Ernennung“ als stellvertretender AV ... ohne jegliches Auswahlverfahren und ohne jegliche Möglichkeit für andere potentielle Interessenten, sich zu bewerben, erfolgt. Damit seien offensichtlich bereits zu diesem Zeitpunkt in völlig unsachlicher Weise die Weichen für die nunmehr erfolgte Nachbesetzung gestellt worden. Mit Übernahme der provisorischen Leitung ... – ebenfalls ohne jegliches objektives Verfahren – sei der nächste Schritt erfolgt. Die Bewertung der Begutachtungskommission, dass B „durch seine Leitungserfahrungen als stv. AL und die damit starke Einbindung in schulische Abläufe in Summe den stärkeren facheinschlägigen Hintergrund auf(weist), als durch die Tätigkeit in einer ... erworben werden kann“, sei für die Antragstellerin in höchstem Maße diskriminierend - sie habe keinerlei Chance gehabt, sich jemals als stellvertretende Abteilungsleiterin zu profilieren. Überdies sei diese Aussage auch inhaltlich falsch, da die Antragstellerin nicht in einer ... gearbeitet habe, sondern diese als selbständige ... geleitet habe.

Die offenkundige Bevorzugung von B bei den „Beförderungen“ durch „seine“ Abteilungsvorständin sei somit evident. Ebendiese Abteilungsvorständin sei jedoch ... zur Direktorin er-

nannt und sei somit im gegenständlichen Verfahren Vorsitzende der Begutachtungskommission gewesen. Dass diese dabei die gesetzlich gebotene Objektivität nicht beachte und B wiederum unsachlich bevorzugt habe, würden die vorliegenden Fakten zeigen.

Im Bewerbungsverfahren sei festgestellt worden, dass die Antragstellerin über stark gefestigte Werteanprüche verfüge. Statt diese Charaktereigenschaft als positiv zu werten, konstruiere die Begutachtungskommission auch daraus einen Nachteil für die Antragstellerin, indem sie darin die objektiv völlig unbegründete Möglichkeit sieht, dass „damit fachliche Mängel kompensiert“ werden könnten. Dies stelle eine reine Mutmaßung dar, lege aber entlarvend die tendenziös negative Einstellung gegenüber der Antragstellerin offen. Im Gegensatz zu dieser Schlussfolgerung der Begutachtungskommission seien gefestigte Werte geradezu eine Voraussetzung für eine Leitungsposition im Schulwesen, da die Vermittlung derselben eine gesetzlich festgelegte, grundlegende Aufgabe der österreichischen Schulen sei (vgl. § 2 (1) SchOG).

Eklatant diskriminierend seien die Ausführungen in denen darauf hingewiesen werde, dass die HTL X Schülerinnen und Schüler aus ... Nationen mit ... unterschiedlichen „Kirchenhintergründen“ betreue. Die Unterstellung, dass der Antragstellerin in diesem Umfeld die „Herausforderung eine offene und sensibilisierte Herangehensweise zu finden“ aufgrund ihrer „eigenen (privaten) Einstellung“ und den daraus resultierenden „Spannungsfeldern“ nicht zuge-  
traut werde, zeige eine Diskriminierung aufgrund der auch religiös geprägten Werthaltung der Antragstellerin. Unabhängig davon habe die Antragstellerin weder in ihrer ...-jährigen Unterrichtstätigkeit, noch bei allen anderen Tätigkeiten, jemals Spannungsfelder aufgrund ihrer eigenen (privaten) Einstellung hervorgerufen, sondern im Gegenteil stets erfolgreich auf einen Interessenausgleich zwischen unterschiedlichen Religionen und Ethnien hingewirkt.

Das BMBWF vermeine, „der Bewerber B könne eine Vielzahl von geplanten Projekten nennen, die für die Weiterentwicklung der Abteilung sowohl fachlich, als auch pädagogisch förderlich sind“. Diese Annahme bleibe jedoch völlig unbegründet. Der Antragstellerin hingegen werde vorgeworfen, sie könne zwar eine Reihe von Projekten nennen, sei aber konkrete Umsetzungsmaßnahmen schuldig geblieben. Diese Darstellung sei nicht nur unrichtig, sondern mit dem Akteninhalt in eklatantem Widerspruch. Vielmehr habe die Antragstellerin bereits im Bewerbungsverfahren völlig konkrete Projekte dargelegt und schon allein deshalb entbehre die willkürliche Bewertung durch das BMBWF jeglicher Sachlichkeit. Es sei auf zahlreiche Umsetzungen verwiesen für die die Antragstellerin in der Vergangenheit auch ausgezeichnet und mit „Dank und Anerkennung“ seitens der damaligen Direktionen geehrt wor-

den sei. Besonders zu erwähnen sei hier das Partner-Projekt ... und ... (...) mit dem BM... sowie der ..., die Zertifizierung der gesamten HTL als ... School etc., deren Aus- und Weiterentwicklung zentrales Interesse der Antragstellerin sei. Immerhin sei aus dem genannten Projekt die „...“ seitens des BM... hervorgegangen und warte nun auf die erfolgreiche Fortsetzung, die beispielsweise seitens B nicht mit unterstützt werde. Dafür sei die Funktion einer abteilungsleitenden Stelle oftmals Voraussetzung, welche die Zustimmung zur Umsetzung der Projekte auch tatsächlich bewilligt und realisiert. Dass dies nun nicht (mehr) erfolge, bedeute einen großen Schaden sowohl für die HTL X, als auch für jeden einzelnen Schüler und jede einzelne Schülerin sowie die Studierenden.

Die Aussage, die Antragstellerin sei konkrete Umsetzungsmaßnahmen schuldig geblieben, sei somit absolut falsch. Nach Maßgabe und Möglichkeiten ihrer Stellung habe die Antragstellerin die von ihr getragenen Projekte stets nicht nur vorgeschlagen, sondern auch umgesetzt. Da alle Projekte stets in Abstimmung mit der Schulleiterin umgesetzt worden seien, müsse deren erfolgreiche Durchführung in der Dienststelle und somit auch der Begutachtungskommission bekannt sein. Im Übrigen habe die Antragstellerin diese in ihrer Präsentation und den Beilagen zum Lebenslauf bereits dokumentiert.

Nach Ansicht des BMBWF zeichne sich der Mitbewerber durch ein sehr hohes Maß an sozialer Kompetenz aus. Eine sachliche Begründung hierfür werde nicht angegeben. Hingegen sei die Antragstellerin in geringem Ausmaß geeignet, weil ihre Ausführungen vage und an der Oberfläche geblieben, ausufernd, abschweifend und unstrukturiert seien. Diese Aussagen würden überhaupt nicht, geschweige denn sachlich überprüfbar, begründet. Objektive Maßstäbe, an welchen diese „Einschätzungen“ gemessen werden könnten, seien dem Bericht der Begutachtungskommission nicht zu entnehmen. Der Präsentation und Ausführung der Antragstellerin folgend seien deren Antworten - ganz im Gegenteil - sowohl sachlich, zeitlich, personell als auch finanziell mit realem Bezug dargestellt worden. Reale Umsetzungen als „ausufernd, abschweifend, unstrukturiert etc.“ ohne entsprechenden Wertekatalog zu beurteilen, lasse eine willkürliche Ungleichbehandlung erkennen.

Nach der Einschätzung der Begutachtungskommission zeige B viel Wertschätzung für die Stärken und Potentiale seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; er gehe offen auf andere zu. Es stelle sich hier zwingend die Frage, was aus der Sicht der Begutachtungskommission der objektive Unterschied sei, ob jemand offen auf andere zugehe oder –wie die Antragstellerin – Ich-Botschaften sende, wenn dies nicht aus dem narrativen Zusammenhang gerissen werde. Beide Darstellungen würden grundlegend dasselbe bezeichnen und seien somit gleich zu bewerten. Auch die Antragstellerin habe nicht nur „gerne mit einem Team zusammengearbeitet und es zum Erfolg geführt“ (Bezugnahme auf B), sondern sämtliche Projekte im Team erfolgreich absolviert. In Bezug auf die Antragstellerin sei diese Bewertung jedoch



im Bericht der Begutachtungskommission unterlassen worden. Dies stelle einen weiteren Beweis der unsachlichen Diskriminierung der Antragstellerin dar.

Nach Meinung der Begutachtungskommission „spanne B bei der Vorstellung einen Bogen von seiner privaten Situation“; hingegen werde in Bezug auf die Antragstellerin deren Privatsituation als ... Jahre verheiratete, ...-fache Mutter in keinsten Weise gewürdigt, was auf eine willkürliche Ungleichbehandlung schließen ließe. Nach Meinung der Begutachtungskommission zeige „der schulische Werdegang von B seine enge Verbundenheit zur HTL X.“ Hingegen werde in Bezug auf die Antragstellerin deren enge Verbundenheit mit der HTL X nicht einmal hinterfragt. : ... ihrer ... .. hätten an der HTL X mit Vorzug maturiert - ... seien ebenfalls Absolventen der HTL X - die „Verbundenheit“ bestehe hier sohin seit nunmehr ... Generationen. Auch der Umstand, dass der Erstgeborene der ... Kinder, der bereits mit ... Jahren das Doktorat ... sub auspiciis präsidentis abgeschlossen habe, nach wie vor als technischer Berater der ... beauftragt werde, belege eine „Verbundenheit“ der gesamten Familie mit der HTL X.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., als Dienstgebervertreter ... mit einer Verwaltungspraktikantin, sowie die GBB ... teil.

Die Vorsitzende ersuchte die Antragstellerin darzulegen, weshalb sie glaube, dass bei der Besetzung der Planstelle „Abteilungsvorständin/Abteilungsvorstand für die Abteilung X (inklusive Sonderformen-...)“ ihr Geschlecht eine Rolle gespielt hat. Die Antragstellerin antwortete, dass es um ihre Kompetenzen und jene des Mitbewerbers gehe. Hätte der Mitbewerber ihre Qualifikationen und ihre Berufserfahrungen, dann wäre sie gar nicht mehr zum Verfahren eingeladen worden. Als Frau seien ihre Qualifikationen hier nicht entsprechend gewürdigt worden. Ebenso habe sie die wesentlich längere Berufserfahrung, sowohl pädagogisch als auch gesamt, die nicht berücksichtigt worden sei. Der eigentliche Hauptgrund sei, dass sie nicht stellvertretende Abteilungsleiterin gewesen sei.

Die Vorsitzende führte aus, dass der zum Zuge gekommene Mitbewerber bereits ... Jahre davor stellvertretender Abteilungsleiter geworden sei und dann auch provisorischer Leiter gewesen sei. Die Antragstellerin replizierte, dass beide Funktionen nicht ausgeschrieben gewesen seien. Die Vorsitzende wollte wissen, ob die Antragstellerin schon an der Schule war, als die Stellvertretungsfunktion ausgeschrieben worden sei und die Antragstellerin verneinte dies.

RA ... ergänzte, dass man hier nicht nur die Verletzung des Frauenförderungsgebotes, son-

dern auch des Gleichbehandlungsgebotes geltend machen müsse. Seine Mandantin sei Mutter von ... Kindern und ... und habe keine Möglichkeit gehabt, sich in gleicher Weise zu beteiligen. Sie habe auch nicht die Möglichkeit gehabt, die entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen zu belegen, die aber ganz wichtig gewesen wären. Dadurch sei sie benachteiligt worden. Ob das mit ihrem Geschlecht zusammenhänge, könne er nicht sagen, aber sie habe durch die Karenzzeiten einige Erwerbstätigkeiten versäumt. Hätte man ihre überwiegende berufliche Erfahrung (... Jahre) – im Vergleich zum Mitbewerber ca. das ...fache – berücksichtigt, dann wäre eigentlich eine überwiegende Qualifikation auf jeden Fall zu bejahen gewesen. Wenn man das nicht gemacht habe, ließe es den Verdacht aufkommen, dass man gesagt habe, sie sei wegen den Karenzzeiten eingeschränkt gewesen.

Ein anderes Argument sei, dass, selbst wenn man zur Überzeugung gelange, dass hier weder von der fachlichen noch von der Praxistätigkeit eine überwiegende Qualifikation der Antragstellerin vorliege, man also eine gleiche Qualifikation hätte, man in diesem Fall jedenfalls eine weibliche Bewerberin vorziehen hätte müssen, weil die Frauenförderungsquote nicht erfüllt sei. Man könne einen roten Faden erkennen. Dieser beginne ..., als B zum stv. Abteilungsleiter bestellt worden sei. Allerdings habe er erst ... durch den Abschluss seines Hochschulstudiums die Voraussetzungen für die Lehrtätigkeit erfüllt. Das sei also schon ein bisschen vorgezogen gewesen.

Die Vorsitzende warf ein, dass das mit der Antragstellerin nichts zu tun habe, da diese zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht an der Schule gewesen sei. RA ... stimmte dem zu und führte aus, dass er nur beleuchten wolle, dass hier eine Begünstigung und eine Benachteiligung erfolge. Das sei auch immer durch dieselbe Person erfolgt, nämlich durch die damalige Abteilungsvorständin. Diese sei auch die Leiterin der Begutachungskommission gewesen. Sie habe der Antragstellerin auch als Direktorin nicht die Möglichkeit gegeben, Fortbildungsveranstaltungen zu belegen. Das ziehe sich wie ein roter Faden durch. Wenn das immer zwischen zwei so auffällig sei, dann muss es etwas mit dem Geschlecht zu tun haben. Eine andere Interpretation wäre fachlich und sachlich objektiv überprüfbar.

Die Vorsitzende erteilte dem Dienstgebervertreter ... das Wort und dieser führte aus, dass er die Hauptargumente in den Vordergrund stellen wolle, warum die Entscheidung so ausgefallen sei. Es gebe das Gutachten der Kommission, die am Standort eine Begutachtung vorgenommen habe. Die Vorsitzende warf ein, dass dieses dem Senat nicht vorliege und der Dienstgebervertreter antwortete, dass dieses in der Stellungnahme des BMBWF auszugsweise (die wesentlichen Punkte) enthalten sei. Man könne das komplette Gutachten auch noch nachreichen, wenn das erforderlich sei. Auf der fachlichen und persönlichen Ebene habe man aus dem Gutachten ein eindeutiges Ergebnis ablesen können. Die persönliche Ebene werde durch das externe Assessment geprüft, dieses ergebe Stärken und Schwächen

der Bewerber/innen. B habe in allen, bis auf einem Kriterium, die höchste Bewertung erhalten. Das sei auch in der Stellungnahme enthalten. Dieser persönliche Aspekt werde auch durch die Begutachtungskommission getragen bzw. lägen auch unterschiedliche Unterstützungserklärungen vor, dass der Mitbewerber sehr gut integriert sei am Standort und seine Persönlichkeit auch hier als sehr gut geeignet eingeschätzt werde; nämlich nicht nur von der Direktorin, sondern auch vom gesamten Lehrkörper. Die fachliche Ebene ergebe sich aus der beruflichen Laufbahn.

*Der Dienstgebervertreter legte eine Gegenüberstellung der fachlichen Qualifikationen vor.*

Es handle sich bei der Gegenüberstellung um eine kurze berufsbiographische Zusammenstellung der Qualifikationen. Diese seien ein wesentlicher Aspekt für die Entscheidung gewesen. Die Gegenüberstellung habe keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

B habe das Diplomstudium ... absolviert, das sei Grundvoraussetzung, um in die Verwendungsgruppe L1 eingestuft zu werden.

Was er zusätzlich dazu gemacht habe, und das sei freiwillig, sei der Bachelor „...“, um zu seinem Fachstudium zusätzlich qualifiziert zu sein. Er habe unterschiedliche weitere Ausbildungen absolviert, wie aus der Gegenüberstellung ersichtlich.

Er sei außerdem von Anfang an, seit ..., Jahrgangsvorstand gewesen (das sei nicht die stv. Abteilungsleitung). Er habe daher sehr bald in seiner Laufbahn diese Möglichkeit bzw. Verpflichtung gehabt. Der Jahrgangsvorstand habe sich um die gesamte pädagogisch-administrative Abwicklung einer Schulklasse oder eines Klassenverbandes zu kümmern:

Zeugniserstellung, Organisation der Notenkonferenzen, Fragen des Aufstieges, Kommunikation mit Erziehungsberechtigten, etc. Diese Tätigkeiten habe er von Anfang an übernommen und durchgehend ausgeübt. Zusätzlich komme noch die stv. Abteilungsvorstandsfunktion hinzu.

Dies sei keine formale Funktion, wo ein Ausschreibungs- oder Betrauungsverfahren vorgesehen sei, sondern das sei ein operativer Einsatz, dass jemand in der Abteilung im Vertretungsfall, aber auch darüber hinaus, administrativ-pädagogisch die Abteilungsleitung unterstützt. Es gebe kein Ausschreibungsverfahren, in dem jemand bevorzugt oder benachteiligt werden könnte. Diese operative Funktion sei von B durchgehend seit .../... am Standort in der konkreten Abteilung wahrgenommen geworden.

Ein weiterer Aspekt sei, dass B sehr stark auch im Bereich des Schulqualitätsmanagements tätig gewesen sei, er habe auch die entsprechende Ausbildung als ... Seit ... sei er auch offiziell in diesem Bereich am Standort eingesetzt. Wenn man sich also die Berufsbiographie ansehe, sehe man, dass B administrativ und pädagogisch seit ... stark in der gegenständlichen Abteilung aktiv gewesen sei; sowohl in der Schülerverwaltung als auch in der Administration

als auch in den pädagogischen Belangen. Ergänzend sei anzuführen, dass aus den beiden Bewerbungen hervorgehe, dass B stark auch in der Schuladministration tätig gewesen sei, also die Administration der gesamten Schülerverwaltung und des ...-Programms, nicht nur für die Abteilung, sondern für die gesamte Schule übernommen habe. Das sei ja auch Aufgabe des Abteilungsvorstandes. Exemplarisch sei auch angeführt, dass er auch die Administration der ... und der ... betreue und er koordiniere die Reife- und Diplomprüfung in dem jeweiligen Fachbereich. Dies zeige die starke Verankerung in dem konkreten Abteilungsbereich. B sei sowohl in technischen wie in betriebswirtschaftlichen Unterrichtsgegenständen eingesetzt. Es handle sich ja um eine technische Schule, und er habe sowohl den technischen Aspekt wie auch den wirtschaftlichen unterrichtet. Aufgrund dieses Gesamtpaketes sei man der Meinung, dass hier keine Benachteiligung vorliege, sondern die Bewertung der Begutachtungskommission gerechtfertigt sei und daher auch von Dienstgeberseite mitgetragen worden sei.

Die Vorsitzende fragte die GBB, ob sie bei den Hearings dabei gewesen sei und die GBB bejahte dies. Sie gab an, dass beide Gespräche absolut korrekt abgelaufen seien und weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung in Bezug auf Fragestellungen oder Sonstiges erkennbar gewesen sei. Aus Sicht der Gleichbehandlung sei alles völlig korrekt abgehandelt worden.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter, wer die Begutachtungskommission zusammensetze und er antwortete, dass es eine vorgegebene Kommission sei, mit zwei DG- und zwei DN-Vertretern. Das sei zum einen die Schulleitung. Die Vorsitzende fragte nach, ob dies immer so sei und der Dienstgebervertreter bejahte dies, außer es würde um die Schulleitung selbst gehen. Die Vorsitzende fragte, ob dies eine ständige Begutachtungskommission sei und der Dienstgebervertreter führte aus, dass immer die aktuelle Schulleitung Vorsitzende der Begutachtungskommission sei. Es sei Usus, dass der zweite dienstgeberseitige Teil immer die Schulaufsicht sei, also jemand aus dem Schulqualitätsmanagementbereich.

Die Vorsitzende wollte von A wissen, da sie sich sehr stark auch auf ihre außerschulischen Tätigkeiten berufen habe, warum sie glaube, dass diese so wichtig für die gegenständliche Stelle als Abteilungsvorständin seien.

A erklärte, zuerst zum Vorbringen des Dienstgebervertreters Stellung nehmen zu wollen. Es gehe hier um ein Ausschreibungsverfahren, das auf drei Säulen beruhe. Es gebe einen Prozess, der vom Ablauf her vom Gesetz vorgegeben sei. Dieser Prozess sei sehr klar definiert und sei auch strikt eingehalten worden. Aber es gehe um die Durchführung, die nach ihrer Ansicht ungleich abgelaufen sei. Weil in der Ausschreibung Punkte als extrem relevant angeführt gewesen seien, die der Mitbewerber in keiner Weise erfüllen habe können, weil ihm diese ganzen Außenbeziehungen fehlen würden. Im Gutachten hätte es geheißen, er habe das als Schüler, aus dem Haus kommend, schon alles kompensiert. Als Schule sei es Aufgabe,

nicht einen Parkplatz zu schaffen für 5-7 Jahre, sondern Schüler/innen reif zu machen für unsere Gesellschaft als vollwertige Mitglieder und sie dann als erfolgreiche Absolventen zu entlassen, in die Wirtschaft, in die Technik, an die Universitäten. Wenn man diese Verbindungen nicht habe, und nicht herstellen könne, weil man nur – von der Volksschule bis über die eigene Schule – im eigenen Haus bleibe, dann könne man das gar nicht anbieten. Es seien hier bei der Zulassung schon Ungleichbehandlungen getroffen worden. Die Ungleichbehandlung liege auch darin: Sich im Haus auszukennen und die stv. Abteilungsleitung gehabt zu haben, sei nicht gefordert gewesen. Das werde beim Mitbewerber aber berücksichtigt und zwar als höchstes Entscheidungskriterium. Aus ihrem Dafürhalten sei dies nicht korrekt. Die vorgesetzte Dienstbehörde habe das auch registriert, denn die Antragstellerin und der Mitbewerber befänden sich aktuell wieder in einem Bewerbungsverfahren um die Stelle der ... Die Vorsitzende weist darauf hin, dass diese Bestellungen nicht Teil des gegenständlichen Verfahrens seien. Die Antragstellerin setzte fort, dass die Anmerkung, dass der Mitbewerber die Jahrgangsvorstandposition innegehabt habe, korrekt sei, das sei aber aufgrund der von der Antragstellerin unterrichteten Fächer für sie nicht möglich in der momentanen Situation, weil ihre Fächer sich nur in den ... und ... Jahrgängen abspielen würden. Da könne man natürlich keinen ... Jahrgang als Jahrgangsvorstand übernehmen. Die Antragstellerin wolle aber darauf hinweisen, dass sie nach der Geburt ihrer ... im Jahr ... bis jetzt schon fast mehr Berufsjahre an der HTL X gesammelt habe als B insgesamt habe. Jahrgangsvorstandsposition habe die Antragstellerin sowohl in der HTL ... als auch in der HTL ... Sie kenne diese Organisationen daher.

Die Vorsitzende fragte nach dem Konnex zum Geschlecht und die Antragstellerin führte aus, dass es vielleicht gar nicht allein auf das Geschlecht zu reduzieren sei, sondern einfach auf die Tatsache, dass jede/r andere im Vergleich zum Mitbewerber so behandelt worden wäre. Sie habe nachweislich mit ihrer ...tätigkeit (seit ... Jahren) eine höhere Qualifikation per se. Das hieße nur vom Ausschreibungsdesign allein hätte nach ihrem Dafürhalten der Mitbewerber weder im Verfahren berücksichtigt werden dürfen, weil er die Anforderungserfordernisse gar nicht erfülle, und sie höher qualifiziert sei und eine längere Berufserfahrung habe. Einzig und allein diese stv. Abteilungsleitung würde hier hineinspielen. Die Antragstellerin habe auch keine Möglichkeit gehabt, an einem Leiterseminar teilzunehmen, da seien bereits andere, auch der Mitbewerber, bevorzugt behandelt worden, obwohl sie den Antrag gestellt habe.

Die Vorsitzende verwies auf den Antrag, in dem angeführt ist, dass Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen abgelehnt worden seien und die Antragstellerin gibt an, dass es sich genau um diese handeln würde. RA ... ergänzte, dass das der rote Faden sei.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie darauf hingewiesen habe, dass das eine Ungleichbehandlung sei, allen knapp ... Mitarbeiter/innen in der Schule gegenüber, weil damit eine Weiterentwicklung verunmöglicht werde. Das sei ein Präjudiz, welches die damalige Schulleiterin und dann Direktorin so getroffen habe.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass das Vorbringen, dass B die Anforderungskriterien nicht erfülle, so nicht stimme. Das sei aus dem Dienstrecht zu erklären. Im Dienstrecht gebe es zwei Komponenten, das eine sei die Fachausbildung und das andere sei die Berufspraxis. B sei beim „Alt-Recht“ und dort könne man die Berufspraxis durch eine Lehrpraxis kompensieren. Das bedeute, dass vierjährige Berufspraxis und vierjährige Lehrpraxis eigentlich ident seien. Dementsprechend erfülle er formal die Anstellungserfordernisse. B sei auch selbstständig tätig gewesen und habe im Bereich der ... Projekte abgewickelt. Dass er von der Privatwirtschaft keine Ahnung habe, das könne man durch die Berufsbiographie widerlegen. Der Mitbewerber habe formal die Voraussetzungen erfüllt und sei daher auch bestellt worden.

Es sei unbestritten, dass die Antragstellerin starke Vorteile im Bereich der ... habe. Eine der wesentlichen Argumentationen sei aber, dass der Mitbewerber im schulischen, pädagogischen, administrativen Bereich hier die entsprechenden Schwerpunkte habe. Das sei das, was zähle. Alles was dienstgeberseitig intern in der jeweiligen Abteilung über die Jahre hinweg geleistet worden sei, habe ein höheres Gewicht, als eine ...tätigkeit. Unbestritten sei, dass das natürlich auch eine Qualifikation sei, aber das sei privat.

Der Dienstgebervertreter wolle auch nochmal auf die Bewerbungsunterlagen verweisen. Es sei Vorgabe, dass man auch ein Konzept vorzulegen habe. Wenn man die beiden Bewerbungsunterlagen vergleiche, habe B fundiert belegt, weswegen er fachlich qualifiziert ist, durch seine zahlreichen pädagogischen und administrativen Tätigkeiten am Standort. Er habe aber auch ein vielseitiges Konzept vorgelegt, wie sich die Abteilung entwickeln könne. Er habe auch den pädagogischen, nämlich schülerzentrierten Schwerpunkt. Er sei darauf eingegangen, dass es eine Über- und Unterforderung am Standort gebe und gehe sehr differenziert auf die Pädagogik ein. Das sei einer seiner Schwerpunkte. Er könne genau auf den menschlich-persönlichen Aspekt sehr stark eingehen und habe in seinen Unterlagen ein umfassendes Konzept vorgelegt im Vergleich zur Antragstellerin, die beschreibend über die jetzige Zeit spreche, wo aber die Vorstellungen für die Abteilung nicht so hervorgehen würden.

Die Berufsbiographie, aber auch die Vorstellungen für die Weiterentwicklung der Abteilung, seien ausschlaggebend gewesen.

Die Vorsitzende bezog sich auf die Stellungnahme, in der steht, dass A ihren pädagogischen Fokus auf die leistungsstarken Schüler/innen lege und auf die leistungswilligen Lehrer/innen.

Der Dienstgebervertreter habe nun vorgebracht, es gebe auch schwächere, die man „mitnehmen“ müsse. Die Vorsitzende wollte von der Antragstellerin wissen, wie sie mit diesem Vorbringen umgehen würde. Die Antragstellerin replizierte auf das Vorbringen des Dienstgebervertreters, dass sie nicht nur in der ..., sondern auch in der ... tätig sei. Das sei ein großer Unterschied, da sie dabei auch perspektivisch sehr viele Entscheidungen zu treffen habe, sowohl intern als auch extern. Die Selbstständigkeit des Mitbewerbers sei auch daraufhin zu prüfen, wer seine Auftraggeber seien. Es stelle sich die Frage, ob er tatsächlich in Eigenverantwortung eine Vielzahl von Auftraggebern gehabt habe oder ob er nur die HTL X als Auftraggeber gehabt habe oder ob er eigentlich nur intern gearbeitet habe. Was die Pädagogik betreffe, empfinde es die Antragstellerin hoch interessant, dass im Gutachten stehe, dass die Pädagogik ja überhaupt keine Rolle mehr für einen Abteilungsvorstand spiele. Das sehe sie nicht so. Sie habe viele Projekte; sie arbeite mit ... und dem BM..., sie habe die HTL X als ... School zertifizieren lassen. Erst kürzlich habe es ein vor ... Jahren gestartetes Projekt mit dem BM... (...) gegeben, das die Basis für die ... sei. Alle diese Projekte seien zuerst fortgeführt, dann aber sofort unter der provisorischen Leiterin und späteren Direktorin stillgelegt worden. Man habe nicht gutgeheißen, dass die Antragstellerin so tolle Projekte für die Zukunft gemacht habe. Sie mache ihre Schüler/innen fit für 500 Jobs, die sie im BM... suchen würden. Sie bemühe sich, die guten Schüler/innen weit darüber hinaus zu fördern.

*Die Antragstellerin legte Informationsmaterial und Dokumente zu den verschiedenen Projekten vor.*

Die Antragstellerin setzte fort, dass sie es als sehr bedauerlich sehe, dass man die Schüler/innen zuerst hereinholen möchte, weil Schüler/innen natürlich Werteinheiten und damit Jobs bedeuten würden. Wenn sie dann sage, für die guten habe sie Jobs ganz oben und für die, die im ersten Jahr womöglich ganz bewusst nur das 9. Schuljahr abschließen wollen oder in der Hälfte Schulabbrecher seien, habe sie ein hervorragendes Projekt initiiert mit den Innungen, die schon auf diese Personen warten. Man habe einen Fachkräftemangel. Man müsse die Schüler/innen mit der Wirtschaft verlinken, mit der Technik, im eigenen Haus mit der ...schule. Das mache sie mit Herzblut und Überzeugung, mit Fachkompetenz, mit wirklich guter pädagogischer Erfahrung als ...-fache Mutter, deren Kinder alle hervorragend aufgestellt seien. Personen, die mit ihr zusammenarbeiten, zB im BM..., würden aktiv nach ihr fragen.

Die Vorsitzende wollte wissen, was unter den „Werthaltungen“ zu verstehen sei, die in der Stellungnahme angeführt sind. Die Antragstellerin führte aus, dass in der Durchführung des Bewerbungsprozesses Ungleichbehandlungen erkennbar seien. Wenn man sich die Stellungnahme durchlese, dann gebe es weder einen objektivierbaren noch einen nachvollziehbaren

Wertebeurteilungskatalog.

RA ... ergänzte zur Frage der Vorsitzenden betreffend Werthaltungen: Man habe zuerst einmal zu sagen, welche Werthaltungen falsch seien; welche Werthaltungen, das müsse doch nicht seine Mandantin sagen. Man müsse von der anderen Seite sagen, welche Werthaltungen man gut oder schlecht finde. Jemandem vorzuwerfen, dass er Werthaltungen hat, sei ein absurder Vorwurf. Die Vorsitzende wies darauf hin, dass es dem Senat überlassen sei, welche Fragen gestellt werden. RA ... stimmte dem zu, aber eigentlich müsste man trotzdem zuerst einmal jemanden anderen fragen, welche Werthaltungen gemeint seien. Dass man in der heutigen Zeit, wo so viel in die Beliebigkeit abgleiten würde, Werthaltungen habe, das dürfe man mal grundsätzlich nicht zum Vorwurf machen. Wenn die Werthaltungen falsch, nicht zeitgemäß, etc. seien, dann sei er ganz dafür, sie zu bemängeln. Aber erst dann könne man einen Objektivierungsversuch vornehmen. Er verstehe, dass man versuche die Bestellung zu rechtfertigen. Aber wenn man der Antragstellerin gleichzeitig vorwerfe, dass sie eine ausschweifende Kommunikation habe (S. 6), aber nur einen kürzeren Bewerbungsantrag gestellt habe, müsse man sich fragen, welches der beiden es nun sei? Die Vorsitzende hält fest, dass es einen Unterschied zwischen schriftlicher und mündlicher Ausdrucksweise gebe. RA ... stimmt dem zu, aber meint, dass es trotzdem nicht ganz nachvollziehbar sei. Dass es außerdem nicht vorgeschrieben sei, dass bei einer höheren Lehranstalt für ... die Abteilungsleitung ein ...experte sein müsse, das verstehe er. Aber wenn im konkreten Fall ein ...experte gegeben sei, dann müsse das entsprechend berücksichtigt werden.

Der Dienstgebervertreter verwies auf das Assessmentergebnis. Betreffend leistungsschwächere Schüler/innen habe er keine Antwort der Antragstellerin auf die Frage der Vorsitzenden erkannt. Im Assessment sei herausgekommen, dass ihre Kommunikation stark auf die Werte abstelle. Es seien drei Mal der ... und entsprechende Tätigkeiten vorgekommen. Das Ergebnis sei fachlich gerechtfertigt. Er wolle aber darauf hinweisen, dass man an der HTL X eine Schüler/innen-Population aus ... bis ... verschiedenen Ethnien und allen Religionen habe. Das sei die Realität. Man könne selbstverständlich seine persönlichen, eigenen Werte haben. Diese seien privat auszuüben. Im pädagogischen Schulbereich müsse man natürlich immer darauf achten, dass alle Schüler/innen, die leistungsstarken und die leistungsschwachen, im Unterricht mitzunehmen seien. Dementsprechend müsse man sich selbst reflektieren, in wie weit die persönliche Einstellung zur Schau gebracht werden könne. Zu den Entwicklungsfeldern, die in der Stellungnahme auch vorliegen, sei eben die Frage der Kommunikation ein wesentlicher Aspekt. Die Begrifflichkeiten immer wieder zu erwähnen könne natürlich immer wieder zu Konfliktsituationen führen, wenn man an einem Schulstandort unterschiedlichste Religionen habe, die mit einem ... z.B. nichts anfangen könnten.

Betreffend die Anstellungserfordernisse: B sei ... mit Schwerpunkt ... Die Antragstellerin wirft ein, dass darauf hingewiesen worden sei, dass es so toll sei, dass er das so habe. Aber das sei



ja nicht das wesentliche in einer ...abteilung. Der Dienstgebervertreter widerspricht dem. Die Antragstellerin präzisiert, dass der Schwerpunkt ... unerheblich sei.

Die Vorsitzende fragte, warum das Verfahren so lange gedauert habe und der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass die Ausschreibung am ... stattgefunden habe. Die Vorsitzende führte aus, dass die Stelle sehr lange frei und der Mitbewerber rund ein Jahr provisorischer Leiter gewesen sei. Der Dienstgebervertreter gab an, dass die Schulleitung frei gewesen und diese Stelle daher vorerst nur provisorisch nachbesetzt worden sei. Die Schulleitung sei lange vakant gewesen, daher habe man in Folge die Abteilungsleitung auch nur provisorisch besetzen können, dies sei ... gewesen. Das konkrete Verfahren sei mit Bewerbungsfrist bis ... ausgeschrieben gewesen, dann würden die ...monate kommen, und die Ernennung sei mit ... erfolgt. Also da sei man innerhalb der ... Monate. Von ... bis zur Ausschreibung sei die Stelle noch nicht auszuschreiben gewesen.

Ein Mitglied fragte, ob die Funktion/Aufgabe des Abteilungsvorstandes eine administrative oder eine pädagogische Tätigkeit sei oder ob es eine Mischung sei. Dass B natürlich in administrativer Form die Nase vorne habe, nachdem er seit ... bereits stv. Abteilungsvorstand war, sei klar. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass es beides sei. Man könne die Dinge nicht so trennen. Ein Abteilungsvorstand habe die Schwerpunktsetzung der Pädagogik, habe sich aber auch um die administrativen Angelegenheiten der Abteilung zu kümmern (Amtsschriften, Zeugniserstellung, Klassenbuch, ... ). Das Mitglied fragte nach, ob dann jemand die Nase vor ihm haben hätte können, wenn er das schon seit ... stellvertretend ausübte. Die Antragstellerin monierte ja, dass dieser Wettbewerbsvorteil eben schon ab ... grundgelegt worden sei. Der Dienstgebervertreter replizierte, dass es keine Diskriminierung sein könne, wenn die Person ... Jahre lang gar nicht am Standort sei; sondern das sei eine Notwendigkeit gewesen, die sich aus der damaligen Situation ergeben habe. Die stv. Abteilungsleitung sei eine operative Unterstützung. Damals sei keine Diskriminierung erfolgt. B zeige schulisches Engagement umfassend in allen Bereichen.

Die Antragstellerin monierte, dass der Dienstgebervertreter nur die Erwähnung des ... gehört habe, aber nicht wahrgenommen habe, dass sie ebenso die Innung der ... genannt habe und auch die ...schule im Haus. Dass ihr gerade die schwachen Schüler am Herzen liegen würden. Sie motiviere Schüler/innen oft zumindest in die ...schule zu kommen. Niemand solle verloren gehen. § 2 Schulunterrichtsgesetz besage, dass es Aufgabe der Schulen sei, in sozialen wie auch religiösen Elementen zu prägen. Genau darum gehe es. Die Starken müssten die Schwachen tragen. Als ...Prüferin glaube niemand, dass sie sich dieser Menschen nicht annehme.

Ein Mitglied fragte, ob für alle Abteilungsvorstandspositionen ein externes Assessmentcenter zur Beurteilung der Persönlichkeit beigezogen wird und ob das für alle Schulen stattfindet. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass das für alle Schulstandorte gleichartig sei. Das sei der Ablauf, dass verpflichtend ein externes Assessmentcenter beizuziehen sei. In Folge gebe es dann noch eine zweite Sitzung, wo die Bewerberin/der Bewerber nochmal persönlich vor der Kommission eine Anhörung absolvieren würden.

Ein Mitglied fragte nach, ob das nur in den Zentrallehranstalten so sei und der Dienstgebervertreter antwortete, dass das in allen Schultypen so sei. Das sei seit .../... verpflichtend bei allen Schulstandorten, wo es eine formale Nachbesetzung gebe. Im Bundes- wie im Pflichtschulbereich.

Die Vorsitzende fragte, wie viele Lehrende/Personal ein Abteilungsvorstand leite und der Dienstgebervertreter führte aus, dass die Hauptverantwortung bei der Dienststellenleitung liege. Der Abteilungsvorstand habe keine dienstliche Leitungskompetenz. Die pädagogische, administrative Steuerung und Unterstützung obliege ihm/ihr. Das bewege sich je nachdem bei den unterschiedlichen Lehrkräften, wo man zwischen ... und ... Personen habe, die aber auch nicht immer alle, sondern nur mit einzelnen Stunden in der Abteilung seien. Die Abteilungsleitung habe die Fachkompetenz. Natürlich habe die Abteilungsleitung auch einen enormen administrativen Aufwand, er/sie unterstütze administrativ die Schulleitung (mittleres Management). Die HTL X sei ...

Ein Mitglied fragte, warum es keine weiblichen Abteilungsvorständinnen und wie viele Abteilungen es gebe und der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass die HTL X eine technische Schule sei, das hänge von der historischen Bewerberstruktur ab. Man habe früher nicht so viele Bewerberinnen gehabt. Die Abteilungsvorstände die jetzt noch da seien, seien schon länger in dieser Funktion. Die Vorsitzende fragte nach, ob diese auf Dauer bestellt sind und der Dienstgebervertreter antwortete, dass sie vorerst auf ... Jahre bestellt würden, dann gebe es eine Verlängerung. Es gebe ein neues System, zuerst eine Befristung und dann eine unbefristete Stelle.

Die Antragstellerin gab an, dass das erste Statement, als sie sich beworben habe, gewesen sei: „Aber auf die Weiberkarte brauchst nicht setzen“.

RA ... monierte, dass es, wenn es eine Befristung von ... Jahren für die Abteilungsleitungen gäbe, es ja auch eine Fluktuationsmöglichkeit geben müsste, dass auch einmal Frauen drankommen. Das sei auch ein Beweis dafür, dass man Frauen bei diesen Positionen benachteiligen würde.

*Die Antragstellerin legte einen Zeitungsartikel über eines ihrer Projekte vor.*

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-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.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Antragstellerin begründete ihren Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass sie durch ihre mehr als ...-jährige Berufserfahrung und Lehrtätigkeit, ihre fachspezifische Ausbildung, ihre Führungs- und Managementkompetenzen sowie ihre Verbindung zur Wirtschaft besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sei als der zum Zuge gekommene Bewerber. Selbst für den Fall, dass der Dienstgeber nur eine gleiche Eignung der Bewerberin festgestellt hätte, wäre ihre Bewerbung aufgrund des Frauenförderungsgebotes erstrangig zu berücksichtigen gewesen, wodurch die Personalentscheidung jedenfalls gegen dieses Gebot verstoße. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ergebe sich aus dem Verdacht, dass die, durch Karenzzeiten hervorgerufenen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, das Lebensalter, der Familienstand der Antragstellerin sowie die zeitliche Belastung durch die Betreuung von ... Kindern durch das BMBWF nachteilig angerechnet worden seien.

Das BMBWF folgte bei der gegenständlichen Personalentscheidung der Bewertung durch die Begutachtungskommission und den Ergebnissen eines externen Assessments, welche schlüssig begründet seien. B wisse den stärkeren fach einschlägigen Hintergrund und eine überzeugende persönliche Eignung auf. Das Assessment attestiere ihm Motivation und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, Menschenführungseignung, Lösungsorientiertheit und Konfliktmanagementeignung. Er sei seit ... Jahren in unterschiedlichen Bereichen an der HTL X tätig und bringe fach einschlägige Erfahrung im schul-administrativen Bereich und in der Führung einer Abteilung mit. Wenngleich der Antragstellerin ein Vorteil bei der Berufspraxis einzuräumen sei, hätten sich bei einer gesamtheitlichen Betrachtung merkliche Entwicklungsfelder gezeigt, wie etwa eine stark wertorientierte Verhaltensweise, eine teilweise ausschweifende, weniger konkrete und sprunghafte Kommunikation, eine weniger strukturierte Herangehensweise oder eine weniger überzeugende Vermittlung der (intrinsischen) Motivation für die Ausübung der Funktion.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere fachliche und persönliche Eignung verfügt.

Der Vergleich des Werdegangs von A und B ergibt Folgendes:

Die Antragstellerin hat das Studium ... an der ... sowie die Fachprüfungen zur ..., ... und für den freien Beruf der ... nach dem ...gesetz (...) abgeschlossen und den Lehrgang ... bei der Innung der ... absolviert. Sie ist darüber hinaus seit ... als Lehrerin und seit ... auch an der HTL X tätig und übte von ...-... und von ...-... ihren Beruf als selbstständige ... aus. Sie ist außerdem Mitglied im Institutsrat des ... sowie Beraterin der Bundesinnung der ... in der ... B hat das Studium „...“ sowie das Studium „...“ abgeschlossen. Seit ... ist B an der HTL X als Lehrer beschäftigt, wobei er langjähriger stellvertretender Abteilungsvorstand und seit ... interimistischer Abteilungsvorstand der X war. Er war außerdem ... Jahre im Bereich Dienstleister in der ... und ... selbstständig tätig.

Der Senat stellt fest, dass A jedenfalls die geforderten fachlichen Kompetenzen vorweisen kann, im wirtschaftlichen Bereich ist sie höher qualifiziert als der Mitbewerber (ein wesentlicher Teil der Unterrichtsfächer der Abteilung sind wirtschaftlichen Inhalts). Ebenso kann sie eine längere Lehrtätigkeit vorweisen und ihre selbstständige Tätigkeit als ... ist höher zu bewerten, als die außerschulische Tätigkeit des Mitbewerbers. Dennoch kommt der Senat zum Schluss, dass der zum Zuge gekommene Bewerber für die gegenständliche Funktion des Abteilungsvorstandes aus den folgenden Gründen besser geeignet ist:

Wenngleich die Antragstellerin eine längere Berufserfahrung und Lehrtätigkeit vorweisen kann, konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass B die fach einschlägigere Vorerfahrung für die Abteilungsleitung mitbringt und daher für diese Funktion besser geeignet ist. Die Tätigkeiten der Antragstellerin außerhalb des Schulbetriebs, in zahlreichen Projekten ebenso wie als ..., sind für die gegenständliche pädagogische wie administrative Funktion an der HTL X nicht vorrangig zu berücksichtigen, mögen die Erfahrungen daraus durchaus manchmal hilfreich sein, so sind sie doch nicht unmittelbar einschlägig für den Schulbetrieb. Der Dienstgeber konnte nachvollziehbar darlegen, dass eine starke Integration am Standort und in der Abteilung wichtiger für die Ausübung der gegenständlichen Funktion seien. Diese sieht der Senat bei B in höherem Ausmaß gegeben: er war selbst Schüler an der HTL X, war neben seinem Studium selbstständig für die HTL X tätig, übernimmt seit mehr als ... Jahr... kontinuierlich diverse Aufgaben im schul-administrativen Bereich und ist in der gegenständlichen Abteilung gut integriert im Rahmen einer unterstützenden und stellvertretenden Tätigkeit, die schließlich in einer interimistischen Übernahme der Aufgabe gipfelte. Die Antragstellerin ist ebenfalls langjährig (wenn auch kürzer als der Mitbewerber) an der HTL X tätig, die in der Replik zur Stellungnahme vorgebrachte Verbundenheit zum Standort ist jedoch eher als familiär bedingt und nicht im Zusammenhang mit ihrer eigenen Berufsbiographie zu lesen. Ihrem Vorbringen, dass es nicht gefordert gewesen sei, dass man sich in der (Administration der) Schule „auskenne“, ist entgegen zu halten, dass dies nachvollziehbarerweise durchaus in die Bewertung der erforderlichen persönlichen und fachlichen Eignung für eine solche Aufgabe einfließen kann. In diesem Zusammenhang stellt der Senat auch fest, dass die übermäßige Betonung ihrer außerschulischen Tätigkeiten als besondere Eignungskriterien bei der Bewerbung um die gegenständliche Stelle nicht nachvollziehbar ist und von der Antragstellerin in der Sitzung auch nicht schlüssig erklärt werden konnte.

Dem Vorbringen der Antragstellerin, das BMBWF habe die durch die Karenzzeiten hervorgerufenen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, das Lebensalter, den Familienstand sowie die zeitliche Belastung durch die Betreuung von ... Kindern der Antragstellerin nachteilig angerechnet, ist entgegenzuhalten, dass ihr vom BMBWF eine längere pädagogische Erfahrung als dem Mitbewerber, ohne Abzug von Kinderbetreuungszeiten udgl., zugeschrieben wurde und daher eine entsprechende Benachteiligung für den Senat nicht zu erkennen ist.

Der Dienstgeber argumentierte, dass die Funktion als Abteilungsvorständin/ Abteilungsvorstand zu einem großen Teil aus administrativen und administrativ-pädagogischen Aufgaben besteht. Dieser Ansicht folgt der Senat. Die Ausschreibung fordert unter anderem das Vorliegen von Managementkompetenzen, Organisationstalent, Kompetenzen im Projekt- und Qualitätsmanagement und Kompetenzen und Praxis in einschlägigen pädagogischen und administrativen Handlungsfeldern. B wurde etwa ... Jahre lang (schon bevor die Antragstellerin

an der HTL X tätig war) als Stellvertreter der Abteilungsleitung sowie später als interimistischer Abteilungsvorstand herangezogen. Wenngleich ihn diese Funktionen für die gegenständliche Stelle nicht per se besser qualifizieren, können ihm die Erfahrung und die daraus gewonnenen Kompetenzen auch nicht abgesprochen werden und ist nachvollziehbar, dass diese Berücksichtigung in der Beurteilung des BMBWF fanden. Aus seinem Lebenslauf ergibt sich außerdem, dass der zum Zuge gekommene Bewerber an der Schule weitere administrative Tätigkeiten (auch über die Abteilung hinaus) übernommen hat. So war er als Jahrgangsvorstand administrativ-pädagogisch tätig. Dem Dienstgeber ist dahingehend zu folgen, dass B die größere (im Sinne von umfassendere, längere und kontinuierliche) administrative Erfahrung, vor allem im schulischen Qualitätsmanagement und in der pädagogischen Schuladministration, vorweisen kann. Die Antragstellerin konnte im Vergleich zum Mitbewerber weniger Erfahrung und Kompetenzen im schuladministrativen Bereich darlegen. Im schulischen Qualitätsmanagement verfügt sie über keinerlei Erfahrung. Das Initiieren und punktuelle Umsetzen von Projekten ist für den Senat nicht ausreichend, um vergleichbar umfassende (schul-)administrative Fähigkeiten nachzuweisen.

Der Antragstellerin ist insofern zuzustimmen, dass sie mehr Erfahrung in der außerschulischen Kooperation und den internationalen Erfahrungen hat. Im gleichen Punkt der Ausschreibung ist aber auch Erfahrung in der Kooperation mit schulischen und schulbehördlichen Einrichtungen gefordert, die beim Mitbewerber in höherem Maße vorliegen. Dass die Antragstellerin dieses Erfordernis daher im Gesamten besser erfüllt als der Mitbewerber, ist für den Senat nicht glaubhaft dargelegt worden.

Weiters handelt es sich bei der gegenständlichen Stelle um eine Leitungsfunktion, die entsprechende Vorkenntnisse erfordert. Die Ausschreibung fordert daher das Vorliegen von Führungs- und Leitungskompetenzen, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. B erfüllt diese Anforderung vor allem durch seine Tätigkeit als stv. Abteilungsleiter, später als interimistischer Abteilungsleiter und durch die weiteren, von ihm übernommenen, administrativen Tätigkeiten an der HTL X. Sein erfolgreiches Wirken als schulisches Leitungsorgan wurde nicht nur vom Dienstgeber glaubhaft dargelegt, sondern auch durch ein Empfehlungsschreiben von Mitarbeiter/innen der Abteilung bekräftigt. Zur Leitungserfahrung der Antragstellerin ist auszuführen, dass sie die langjährige Leiterin ihrer ... war. Jedoch konnte sie, einerseits, - wie der Dienstgeber glaubhaft darlegen konnte – im Bewerbungsverfahren nicht ausreichend überzeugend und schlüssig darlegen, welche Kenntnisse und Erfahrungen in der Führung sie aus dieser Tätigkeit für die Aufgaben der gegenständlichen Stelle im öffentlichen Dienst mitbringt. Andererseits ist diese Tätigkeit nach Ansicht des Senates im Vergleich zum Mitbewerber als weniger facheinschlägig für die gegenständliche Position zu werten. Eine Leitungsfunktion in einer selbständigen ... gestaltet sich

jedenfalls (teilweise völlig) anders, als die Funktion eines/r Abteilungsvorstandes/Abteilungs-  
vorständin, welche sich in der Struktur und den Abläufen der Schule ein- und unterordnen  
muss. Im Ergebnis liegt bei B die höhere Facheinschlägigkeit auch in Bezug auf seine Lei-  
tungserfahrung vor, wenngleich auch die Antragstellerin gewisse Leitungserfahrung und –  
kompetenzen aus dem gestaltungsfreieren Bereich der Privatwirtschaft vorweisen kann.

Explizit fordert die Ausschreibung auch das Vorliegen von Aus-/Weiterbildungen, insbeson-  
dere im Bereich Management. Der zum Zuge gekommene Bewerber hat den Hochschullehr-  
gang „...“ sowie den „Lehrgang ...“ absolviert. Die Antragstellerin hat lediglich Aus- und Wei-  
terbildungen gem. ... absolviert, welche für die gegenständliche Funktion vom Senat eben-  
falls als weniger facheinschlägig gewertet werden. Dem Vorbringen der Antragstellerin, ihre  
Bildungsbereitschaft sei „deutlicher, korrekter und konsequenter belegt“ kann der Senat  
nicht folgen. B hat zusätzlich zu seinem Fachstudium einen Abschluss „...“ sowie die Ausbil-  
dung zum ... und zum ... Vergleichbare, für die gegenständliche Stelle relevante Fort- und  
Weiterbildungen fehlen bei der Antragstellerin.

Bei der Personalentscheidung ist auch die persönliche Eignung der Bewerber/innen zu be-  
rücksichtigen. Zur persönlichen Eignung der Antragstellerin konnte der Dienstgeber – unter  
Bezugnahme auf die Bewertung des externen Assessment-Centers und den Eindruck aus  
dem Hearing – für den Senat glaubhaft darlegen, dass ihre Entwicklungsfelder jedenfalls  
nicht kleiner als jene des zum Zuge gekommenen Bewerbers sind. So lässt sich die Bewer-  
tung, die Antragstellerin sende „in ihren Ausführungen sehr starke Ich-Botschaften“, habe  
eine wenig konkrete, ausschweifende und sprunghafte Kommunikation und versuche mit ih-  
rer Redefreudigkeit teilweise ihre inhaltlich-fachlichen Lücken zu kompensieren, durch den  
Eindruck, den der Senat in der Sitzung und aus den Bewerbungsunterlagen erhalten hat, teil-  
weise nachvollziehen. Dem Vorbringen der Antragstellerin, es würde grundlegend dasselbe  
bedeuten, (wie der Mitbewerber) „offen auf andere zuzugehen“ und (wie die Antragstelle-  
rin) „Ich-Botschaften zu senden“, kann der Senat nicht folgen, da hier einerseits ein offener,  
empathischer und kollegialer Zugang und andererseits eine Hervorhebung und Überhöhung  
des eigenen Schaffens beschrieben wird. Ebenfalls hat der Dienstgeber nachvollziehbar ge-  
zeigt, dass die starke Betonung der eigenen Werthaltung der Antragstellerin an einer diver-  
sen Schule wie der HTL X zu Spannungsfeldern führen kann. Dieses Vorbringen konnte die  
Antragstellerin nicht widerlegen.

Die sozialen Kompetenzen von B wurden vom externen Assessment und von der Begutach-  
tungskommission höher eingestuft als jene der Antragstellerin. A ist es nicht gelungen, das  
Vorliegen ihrer höheren sozialen Kompetenzen im Verfahren vor der B-GBK glaubhaft darzu-  
legen. Dem Vorbringen, ihre gute Vernetzung in der (Privat)Wirtschaft würde ihre sozialen

Kompetenzen belegen, kann insofern nicht gefolgt werden, als sich daraus nur – und dies auch nicht zwangsläufig – ein Teil der Fähigkeiten des Bündels der „sozialen Kompetenzen“ ergibt.

Abschließend hält der Senat fest, dass an technischen Lehranstalten (wie der HTL X) eine Unterrepräsentation von Frauen evident ist. Die Antragstellerin konnte im Zusammenhang mit diesem strukturellen Problem nachvollziehbar darlegen, dass es Frauen an der HTL X immer noch schwerer haben als ihre männlichen Kollegen. Es ist nach Ansicht des Senates daher auch nicht auszuschließen, dass Frauen im System der HTL X beim beruflichen Aufstieg nicht immer die gleichen Chancen haben, wie ihre männlichen Kollegen. Zum Vorbringen der Antragstellerin, dass sie bereits jahrelang beim Zugang zu Fort- und Weiterbildungen zugunsten männlicher Kollegen benachteiligt worden sei, stellt der Senat fest, dass dies ebenfalls nicht auszuschließen ist, eine solche Diskriminierung in den letzten sechs Monaten vor der behaupteten Diskriminierung aber im Antrag nicht geltend gemacht wurde und daher nicht Frage des gegenständlichen Verfahrens war.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird festgehalten, dass für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nachvollziehbar sind und glaubhaft dargelegt werden konnte, dass das Geschlecht der Antragstellerin keine Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt hat. Da eine gleiche Eignung der beiden Bewerber/innen nicht vorlag, war §11c B-GIBG nicht anzuwenden.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zum Abteilungsvorstand für die Abteilung X (inkl. ...) an der HTL X keine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

#### Empfehlung:

Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMBWF der strukturellen Benachteiligung von Frauen an technischen Schulen durch aktive Frauenförderungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Aus- und Fortbildung gleichermaßen zu berücksichtigen sind bzw. Frauen hierbei der Vorzug zu geben ist, solange diese bei den administrativen Funktionen und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind.

Wien, Juli 2023