

## **Gutachten der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer/innen an der Bildungsdirektion für Wien**

Die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer/innen bei der Bildungsdirektion für Wien hat in der Sitzung am 16.01.2024 über den fristgerecht eingebrachten Antrag von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A (Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nach Durchführung eines Verfahrens auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wie folgt beschlossen:

Die Bestellung von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B mit der Leitung der Ganztagesvolksschule L stellt keine Diskriminierung von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

### **Begründung**

Durch die Bildungsdirektion für Wien wurde die Stelle für die Leitung der Ganztagesvolksschule L ausgeschrieben. Die Antragstellerin bewarb sich in weiterer Folge für diese Stelle. In Folge wurde Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B mit der Leitung der Ganztagesvolksschule L betraut. Der Antragstellerin ging laut eigenen Angaben die Information, wonach sie nicht mit der Leitung Ganztagesvolksschule L betraut wird, am 27.06.2023 zu.

Der Antrag von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A langte am 28.09.2023 bei der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien ein.

Im Antrag vom 24.09.2023 wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin sich um eine Leiterstelle für die Ganztagesvolksschule L beworben habe. Sie vermute, dass sie die Stelle nicht bekommen habe, weil sie Mitglied bei der X. Weiters wäre die Mitbewerberin Mitglied bei der Fraktion Y und es sei ihr deshalb der Vorzug gegeben worden.

Die Antragstellerin sei weiters davon überzeugt, dass sie aufgrund ihrer Vorkenntnisse und Ausbildungen beim Assessment ausgezeichnet abgeschnitten hätte. Sie sei seit 20 Jahren Lehrerin und seit 10 Jahren stellvertretende Direktorin. Weiters hätte sie über ein halbes Jahr interimistisch eine Ganztagesvolksschule geleitet. Darüber hinaus hätte sie die Ausbildung „Führungskräftetraining“ sowie die Ausbildung „Schulen professionell führen“ absolviert. Sie sei weiters als Mentorin tätig und hätte die „Bakipäd“ und Horterzieherin absolviert, hätte als Freizeitpädagogin gearbeitet und auch Erfahrungen im Kindergarten gesammelt. Schließlich hätte sie auch eine Sommerschule geleitet.

Sie sei der Meinung, dass sie weitaus höher qualifiziert sei als ihre Mitbewerberin, welche mit der Funktion der Schulleitung betraut wurde. Bei pflichtgemäßer Ausübung des Ermessens wäre daher sie anstelle ihrer Mitbewerberin mit der Funktion betraut worden.

Die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer/innen an der Bildungsdirektion für Wien hat erwogen:

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

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

Von der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer/innen an der Bildungsdirektion für Wien war also die Begründung der Begutachtungskommission im Auswahlverfahren für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerber/innen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für eine Planstelle bzw. Funktion ist an den in der Ausschreibung verlangten Erfordernissen zu messen. Vorneweg hält die Gleichbehandlungskommission fest, dass Auswahlverfahren dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen.

Die Ausschreibung enthielt neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen folgende weitere Voraussetzungen: Vorliegen der erforderlichen persönlichen, fachlichen und pädagogischen Eignung und der erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen, Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen, Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, Kompetenzen und Praxis in für die Schulleitung einschlägigen pädagogischen und administrativen Handlungsfeldern (§ 56 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, Vorlage des ersten Teiles (20 ECTS) des Hochschullehrganges „Schulen professionell führen“ oder eine inhaltlich gleichwertig absolvierte Ausbildung.

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission wurden folgende Auskunftspersonen befragt: Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A (Antragstellerin), Herr C (Vorsitzender der Begutachtungskommission), Herr D (Vertreter der GÖD in der Begutachtungskommission) und Herr E (Mitglied der Personalvertretung in der Begutachtungskommission).

Zum formalen Ablauf des Verfahrens bei der Begutachtungskommission wird Folgendes ausgeführt: Am 23.01.2023 sowie am 27.01.2023 fanden zwei Sitzungen zur ersten Begutachtungskommission zur Prüfung der formalen Voraussetzungen statt. Am 23.03.2023 fand die Sitzung zur zweiten Begutachtungskommission statt. Am 31.05.2023 wurde das Protokoll der zweiten Sitzung der Begutachtungskommission an die Kommissionsmitglieder gesendet. Somit hätte die einwöchige Frist für allfällige Stellungnahmen zum Protokoll gemäß § 12 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst am 07.06.2023 geendet.

Das Gutachten, welches mit 05.06.2023 datiert ist, wurde am 06.06.2023 an die Kommissionsmitglieder zur Abgabe einer allfälligen Stellungnahme versendet. Auch hier sieht die Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst

gemäß § 14 eine einwöchige Frist für eine Rückmeldung vor. Die Abgabe von Stellungnahmen zum Gutachten wäre daher bis spätestens 13.06.2023 möglich gewesen. Eine Stellungnahme (genannt „Minderheitengutachten“) der Kommissionsmitglieder E und D sowie eine Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten G langten jedoch erst am 21.06.2023 und somit verspätet ein.

Am 20.06.2023 ergingen die offiziellen Schreiben durch die Bildungsdirektion für Wien mit der Zusage an Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B sowie der Absage an Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A. Laut Angabe der Antragstellerin ging ihr das Schreiben mit 27.06.2023 postalisch zu.

Aus dem Gutachten vom 05.06.2023 sowie aus der Befragung als Auskunftsperson des Vorsitzenden der Begutachtungskommission ergab sich das Bild, dass zwar beide Bewerberinnen für die Funktion als Schulleiterin geeignet sind, dass jedoch nach Abwägung aller relevanten Umstände Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B für die konkret ausgeschriebene Schulleiterstelle die bessere Bewerberin gewesen ist. Ein wesentlicher Grund für die bessere Eignung von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B für den konkreten Schulstandort aus Sicht des Vorsitzenden war, dass sie eine *„umfassende Erfahrung hinsichtlich des Aufbaus einer neuen Schule“* hat. Sie ist sich laut Vorsitzenden der Begutachtungskommission daher genau bewusst, welche Voraussetzungen für den Aufbau und die Organisation einer neuen Schule mit einer Volksschule und Mittelschule im gleichen Gebäude notwendig sind. Zwar verfügt die Antragstellerin über Erfahrungen als temporäre Schulleiterin sowie Schulleiterstellvertreterin, jedoch hat sie noch nicht am Aufbau einer Campus-Schule mitgewirkt.

Weiters hat die Antragstellerin bei der Entwicklungsvorstellung insgesamt sehr detaillierte Vorstellungen und Ziele definiert. Diese waren sehr ambitioniert und es sei zweifelhaft, ob diese in dieser Fülle tatsächlich umgesetzt werden können. Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B hingegen legte ein klares Konzept für den Aufbau einer neuen Schule dar.

Hinsichtlich des Führungsverständnisses ergab sich laut Vorsitzenden der Begutachtungskommission der Eindruck, dass die Antragstellerin durch ihr konsequentes Auftreten im Zusammenhang mit ihren eigenen Aussagen beim Hearing *„über ihr unermüdliches Engagement, über ihre außerordentlich effiziente Arbeitsweise und dass sie in kurzer Zeit Ordnung und Struktur in die Schule gebracht hätte“*, das Kollegium überfordern könnte und möglicherweise ein autoritärer Führungsstil verwendet wird. Wie aus dem Protokoll ersichtlich waren zwei weitere Mitglieder der Begutachtungskommission ebenfalls dieser Ansicht.

Aus den Befragungen von Herrn D und Herrn E ergab sich, dass diese beiden Mitglieder die Antragstellerin aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und ihres Auftretens als die geeignetere Kandidatin ansahen. Dies ergibt sich auch aus dem Protokoll der 2. Sitzung der Begutachtungskommission vom 23.03.2023. Ein wesentlicher Grund für ihre Beurteilung der besseren Eignung war ihre Erfahrung aus der eigenständigen (interimistischen) Führung einer Volksschule für die Dauer von fünf Monaten.

Hinsichtlich der Abstimmung wurde wie folgt vorgegangen: Der Vorsitzende stellt den Antrag, dass bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B eine Eignung für die Leitung der GTVS L in höchstem Ausmaß vorliegt. Der Vorsitzende stellt fest, dass die stimmberechtigten Mitglieder den Beschluss fassen, dass bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B für die Leitung der GTVS L eine Eignung in höchstem Ausmaß vorliegt.

Abstimmungsergebnis: 2:2, Vorsitzender entscheidet für die Eignung im höchsten Ausmaß.

Herr D stellt den Antrag, dass im Protokoll vermerkt werde, dass er bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B in hohem Ausmaß gestimmt hätte, wenn dies gefragt worden wäre. Er teilt mit, dass er Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A mehr im Schulbereich angekommen finde, da sie bereits fünf Monate Direktorin gewesen sei.

Herr D stellt den Antrag, dass bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A eine Eignung für die Leitung der GTVS L in höchstem Ausmaß vorliegt.

Abstimmungsergebnis 2:2. Vorsitzender dirimiert und entscheidet, dass keine Eignung in höchstem Ausmaß vorliegt.

Der Vorsitzende stellt den Antrag, dass bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A eine Eignung für die Leitung der GTVS L in hohem Ausmaß vorliegt. Der Vorsitzende stellt fest, dass die stimmberechtigten Mitglieder den Beschluss fassen, dass bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A für die Leitung der GTVS L eine Eignung in hohem Ausmaß vorliegt.

Abstimmungsergebnis: 2:2, Vorsitzender entscheidet für die Eignung im hohen Ausmaß.

Der Vorsitzende ging dabei korrekterweise entsprechend § 10 Abs 4 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst vor und stellte bei beiden Bewerberinnen primär den Antrag auf Abstimmung über das höchste Ausmaß. Im Fall von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B ergab das Abstimmungsergebnis 2:2. Der Vorsitzende entschied gemäß seines Dirimierungsrechts für das höchste Ausmaß. Bei der Abstimmung über das höchste Ausmaß bei Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> A ergab das Abstimmungsergebnis ebenfalls 2:2. Der Vorsitzende entschied gemäß seines Dirimierungsrechts für das hohe Ausmaß.

Insgesamt ergab sich das Bild, dass sich in der Begutachtungskommission zwei Meinungen herauskristallisiert haben: Jene, dass die Antragstellerin als besser geeignet erschien, und jene, dass Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B der Vorzug zu geben wäre. Aus den Befragungen der Auskunftspersonen vor der Gleichbehandlungskommission ließ sich schließen, dass die unterschiedlichen Bewertungen insbesondere zwei Themenbereiche betrafen: einerseits die bisherige Führungserfahrung der Bewerberinnen (Erfahrung als stellvertretende Leiterin bei dem Aufbau einer neuen Campusschule versus Erfahrung als interimistische Leiterin einer Volksschule für die Dauer von fünf Monaten. Andererseits wurden das persönliche Auftreten und die Führungskompetenzen der Bewerberinnen von den Kommissionsmitgliedern unterschiedlich bewertet.

Für die Gleichbehandlungskommission erscheinen beide Zugänge legitim und nachvollziehbar. Weiters ist es nachvollziehbar, dass es trotz unterschiedlicher Bewertungen im Rahmen der Begutachtungskommission eine gemeinsame Entscheidung zu treffen ist. In diesem Fall erfolgte das durch das Dirimierungsrecht des Vorsitzenden.

Die Ausübung des Dirimierungsrechtes seitens des Vorsitzenden der Begutachtungskommission zu Gunsten Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B fußte somit auf sachlichen Argumenten und konnte ein diskriminierendes Motiv für die hier gegenständliche Personalentscheidung nicht festgestellt werden.

Aufgrund der von der Dienstbehörde im Rahmen des Auswahlverfahrens festgestellten besseren Eignung von Frau Dipl. Päd.<sup>in</sup> B konnte die Bildungsdirektion für Wien in ihrer schriftlichen Stellungnahme als der Vorsitzende der Begutachtungskommission im Rahmen der Befragung als Auskunftsperson Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von Dipl. Päd.<sup>in</sup> B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer/innen bei der Bildungsdirektion für Wien stellt im Rahmen des Verfahrens fest:

In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war.

Die Antragstellerin konnte der Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar darlegen, dass die Absage ihrer Bewerbung im Zusammenhang mit ihrer Weltanschauung gestanden sein soll.

Der Vermutung der Antragstellerin konnte die Gleichbehandlungskommission nicht folgen, da sich aus einer Absage im Hinblick auf die Bewerbung der Mitbewerberin keine Hinweise auf allfällig diskriminierende Motive der Antragsgegnerin in Bezug auf die Weltanschauung der Antragstellerin ergeben haben.

Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg durch die Antragsgegnerin zu verneinen.

### **Prüfungsgrundlagen**

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes lauten:

*„Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis § 13.*

*(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht*

- 1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,*
- 2. bei der Festsetzung des Entgelts,*
- 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
- 4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,*
- 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),*
- 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und*
- 7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.*

*(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“*

*„Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission § 25.*

*(1) Auf das Verfahren vor den Senaten der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beziehung*

von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4, 4a, 6 und 7 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 13b vorliegt,

2. bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“

Die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer/innen bei der Bildungsdirektion für Wien stützt ihr Prüfungsergebnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin. Von einer Befragung von Auskunftspersonen wurde Gebrauch gemacht. Im Zuge des Verfahrens wurden vier Auskunftspersonen persönlich befragt sowie schriftliche Stellungnahmen der Antragsgegnerin eingeholt.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichbehandlungskommission nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen aufgrund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der Gleichbehandlungskommission ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 13 Abs. 1 B-GlBG genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom Antragsteller oder der Antragstellerin glaubhaft zu machen ist.

### **Empfehlungen:**

Gegenüber der Bildungsdirektion für Wien werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- Der zeitliche Ablauf des konkreten Begutachtungsverfahrens hat gezeigt, dass das Gutachten bereits versendet wurde, bevor die einwöchige Frist für allfällige Stellungnahmen betreffend das Protokoll vorüber war. Weiters erfolgte manche Stellungnahmen erst nach Ablauf der dafür ebenfalls vorgesehenen einwöchigen Frist.

Es ist daher sicherzustellen, dass der/die Vorsitzende sowie die Mitglieder der Begutachtungskommission die Regelungen der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst, [BGBl. II Nr. 72/2019](#), kennen und vollziehen und das entsprechend diesbezügliche Schulungen durchgeführt werden. Insbesondere sind die Fristen des § 12 (Verlesung und Genehmigung der Niederschrift) sowie des § 14 (Gutachten) der Geschäftsordnung einzuhalten. Dies könnte darüber hinaus auch durch eine schriftliche Anführung der rechtlichen Bestimmungen im Zuge der Ladung zu den Kommissionssitzungen gewährleistet werden.

- Im konkreten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wurde vorgebracht, dass die Mitbewerberin, die als Schulleiterin bestellt wurde, bereits vor der offiziellen Aussendung des Dokuments zur Bestellung, darüber informiert gewesen sei.

Es ist daher darauf Bedacht zu nehmen, dass vor dem endgültigen Abschluss des Begutachtungsverfahrens sowie der Entscheidung durch das entscheidende Organ keine Informationen über die Entscheidung an die Bewerber/innen gelangen.

- Im Verfahren wurde vorgebracht, dass Abstimmungen bei Begutachtungskommissionen unterschiedlich durchgeführt werden.

Es ist sicherzustellen, dass die Abstimmung gemäß § 10 Abs. 4 der Geschäftsordnung durchgeführt wird, was bedeutet, dass primär die Frage nach der Eignung im höchsten Ausmaß zu stellen ist. Findet sich dafür keine Mehrheit, ist die Frage nach dem hohen Ausmaß bzw. sodann nach dem geringen Ausmaß zu stellen.

Die Bildungsdirektion für Wien sollte sicherstellen, dass alle Teilnehmenden an Begutachtungskommissionen ausreichend geschult werden und die Verfahrensregeln tatsächlich kennen.

Wien, 05. Februar 2024