

TE Bvwg Erkenntnis 2017/12/19 W213 2138867-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.12.2017

Entscheidungsdatum

19.12.2017

Norm

AVG §74 Abs1

B-GIBG §13 Abs1 Z6

B-GIBG §18b

B-GIBG §19b

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §17

VwGVG §28 Abs2

1. AVG § 74 heute
2. AVG § 74 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/2008
3. AVG § 74 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2007
1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 18b heute
2. B-GIBG § 18b gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 17 heute

2. VwGVG § 17 gültig ab 01.01.2014

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W213 2138867-1/15E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Bildung vom 23.08.2016, GZ. BMB-2749.200847/0002-III/2/2016, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG über die Beschwerde der römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Bildung vom 23.08.2016, GZ. BMB-2749.200847/0002-III/2/2016, zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird Folge gegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass der Beschwerdeführerin gemäß § 18b B-GIBG der Beschwerde wird Folge gegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass der Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG

1. für den erlittenen Vermögensschaden ein Ersatzanspruch in der Höhe von EUR 26.318,00 sowie

2. für die erlittene persönliche Beeinträchtigung eine Entschädigung in der Höhe von EUR 6.000,00 zuerkannt wird.

B)

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Die Beschwerdeführerin stellte mit Schreiben vom 04.06.2010 beim Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (nunmehr Bundesministerium für Bildung) einen Antrag auf Schadenersatz gemäß § 18a B-GIBG und führte dazu aus, mit Gutachten vom 24.03.2010 habe die Gleichbehandlungskommission des Bundes (im Folgenden: B-GBK) festgestellt, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und durch die Untersagung der Teilnahme an der Tagung des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen in der Unterrichtspraxis (kurz: GERS) im Jahr 2009 durch die Rektorin der Pädagogischen Hochschule Wien (im Folgenden: PH) aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei. Weiters sei festgestellt worden, dass auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 B-GIBG nicht ausgeschlossen werden könne und die Vorgehensweise der Rektorin eine Belästigung aufgrund des Alters darstelle. Durch das gesetzwidrige Vorgehen der Rektorin sei der Beschwerdeführerin ein massiver finanzieller Nachteil entstanden, und durch den nicht gerechtfertigten Ausschluss von der Tätigkeit ein Schaden für ihre Reputation eingetreten. Sie beantragte daher, dass ihr der gemäß § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG gebührende Ersatzanspruch zuerkannt werde.

1. Die Beschwerdeführerin stellte mit Schreiben vom 04.06.2010 beim Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (nunmehr Bundesministerium für Bildung) einen Antrag auf Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG und führte dazu aus, mit Gutachten vom 24.03.2010 habe die Gleichbehandlungskommission des Bundes (im Folgenden: B-GBK) festgestellt, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und durch die Untersagung der Teilnahme an der Tagung des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen in der Unterrichtspraxis (kurz: GERS) im Jahr 2009 durch die Rektorin der Pädagogischen Hochschule Wien (im Folgenden: PH) aufgrund des Alters gemäß Paragraph 13, B-GIBG diskriminiert worden sei. Weiters sei festgestellt worden, dass auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß

Paragraph 4, B-GIBG nicht ausgeschlossen werden könne und die Vorgehensweise der Rektorin eine Belästigung aufgrund des Alters darstelle. Durch das gesetzwidrige Vorgehen der Rektorin sei der Beschwerdeführerin ein massiver finanzieller Nachteil entstanden, und durch den nicht gerechtfertigten Ausschluss von der Tätigkeit ein Schaden für ihre Reputation eingetreten. Sie beantragte daher, dass ihr der gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG gebührende Ersatzanspruch zuerkannt werde.

2. Auf Aufforderung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (im Folgenden: BMUKK) nahm die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 26.11.2010 eine Verbesserung bzw. Ergänzung des Antrages vor und führte aus, die Rektorin der PH Wien habe folgende Handlungen gesetzt: unbegründete und entwürdigende Verdächtigung des Alkoholmissbrauchs sowie Auftrag der Beibringung eines amtsärztlichen Zeugnisses ohne Nennung und Übernahme der Kosten eines Arztes; Schaffung einer demütigenden und die berufliche Reputation schädigenden Arbeitsumwelt durch das Verbot, ohne Beisein eines Institutsleiters ihrer Dienstverpflichtung als Schulpraxisbetreuerin nachzugehen; Änderung der Lehrfächerverteilung und Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung 2009 trotz persönlicher Einladung des BMUKK sowie Missachtung von Qualitäts-/Qualifikationskriterien bei dieser Entscheidung (ein wesentlich jüngerer Lehrbeauftragter ohne Erfahrung in der Schulpraxis sei bei der Fachtagung eingesetzt worden); Ablehnung des Ansuchens um ERASMUS-Lehrendenmobilität in Verbindung mit einer Einladung, als Referentin an einem internationalen Symposium teilzunehmen; Beschluss, die Beschwerdeführerin von der Schulpraxis zu entheben vor Klärung des zugrunde liegenden Sachverhalts. Aus diesen Handlungen sei der Beschwerdeführerin ab dem Sommersemester 2009 ein finanzieller Nachteil entstanden. Ihr seien weniger Werteinheiten bzw. Mehrdienstleistungen als anderen Kollegen zugesprochen worden. Da sie nicht mehr entsprechend ihrer Qualifikation in der Schulpraxis eingesetzt worden sei, sei ihr ein Nachteil von vier Mehrdienstleistungen wöchentlich entstanden. Allerdings seien der Beschwerdeführerin bereits ab dem Wintersemester 2007/08 aufgrund einer diskriminierenden Enthebung einer Funktion Nachteile für ihre berufliche Reputation und Würde sowie finanzielle Nachteile entstanden. Den diesbezüglichen Antrag auf Prüfung der Diskriminierung habe sie bei der B-GBK aber nicht innerhalb der erforderlichen sechs Monate eingebracht, weshalb der Verstoß gegen das B-GIBG von der B-GBK nicht mehr zu prüfen gewesen sei. Weiters seien auch die aus der Rechtsvertretung resultierenden Honorarnoten ein konkreter finanzieller Schaden. Auch ihre berufliche Reputation habe durch die Vorgehensweise der Rektorin einen massiven Schaden erlitten, sodass ihr eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zustehe. Ihren Antrag vom 04.06.2010 ergänzte die Beschwerdeführerin dahingehend, dass auch die Voraussetzungen für eine Entschädigung gemäß § 18b B-GIBG vorliegen würden. Die konkreten Schäden seien beginnend mit dem Sommersemester 2009 entstanden, wobei die B-GBK einen Betrag von ca. EUR 700,00 pro Monat genannt habe. Die entspreche ungefähr dem Nettobetrag zu brutto EUR 1.306,33 für 16,75 geleistete Mehrwertstunden (50%).

2. Auf Aufforderung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (im Folgenden: BMUKK) nahm die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 26.11.2010 eine Verbesserung bzw. Ergänzung des Antrages vor und führte aus, die Rektorin der PH Wien habe folgende Handlungen gesetzt: unbegründete und entwürdigende Verdächtigung des Alkoholmissbrauchs sowie Auftrag der Beibringung eines amtsärztlichen Zeugnisses ohne Nennung und Übernahme der Kosten eines Arztes; Schaffung einer demütigenden und die berufliche Reputation schädigenden Arbeitsumwelt durch das Verbot, ohne Beisein eines Institutsleiters ihrer Dienstverpflichtung als Schulpraxisbetreuerin nachzugehen; Änderung der Lehrfächerverteilung und Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung 2009 trotz persönlicher Einladung des BMUKK sowie Missachtung von Qualitäts-/Qualifikationskriterien bei dieser Entscheidung (ein wesentlich jüngerer Lehrbeauftragter ohne Erfahrung in der Schulpraxis sei bei der Fachtagung eingesetzt worden); Ablehnung des Ansuchens um ERASMUS-Lehrendenmobilität in Verbindung mit einer Einladung, als Referentin an einem internationalen Symposium teilzunehmen; Beschluss, die Beschwerdeführerin von der Schulpraxis zu entheben vor Klärung des zugrunde liegenden Sachverhalts. Aus diesen Handlungen sei der Beschwerdeführerin ab dem Sommersemester 2009 ein finanzieller Nachteil entstanden. Ihr seien weniger Werteinheiten bzw. Mehrdienstleistungen als anderen Kollegen zugesprochen worden. Da sie nicht mehr entsprechend ihrer Qualifikation in der Schulpraxis eingesetzt worden sei, sei ihr ein Nachteil von vier Mehrdienstleistungen wöchentlich entstanden. Allerdings seien der Beschwerdeführerin bereits ab dem Wintersemester 2007/08 aufgrund einer diskriminierenden Enthebung einer Funktion Nachteile für ihre berufliche Reputation und Würde sowie finanzielle Nachteile entstanden. Den diesbezüglichen Antrag auf Prüfung der Diskriminierung habe sie bei der B-GBK aber nicht innerhalb der erforderlichen sechs Monate eingebracht, weshalb der Verstoß gegen das B-GIBG von der B-GBK nicht mehr zu prüfen gewesen sei. Weiters seien auch die aus der

Rechtsvertretung resultierenden Honorarnoten ein konkreter finanzieller Schaden. Auch ihre berufliche Reputation habe durch die Vorgehensweise der Rektorin einen massiven Schaden erlitten, sodass ihr eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zustehe. Ihren Antrag vom 04.06.2010 ergänzte die Beschwerdeführerin dahingehend, dass auch die Voraussetzungen für eine Entschädigung gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG vorliegen würden. Die konkreten Schäden seien beginnend mit dem Sommersemester 2009 entstanden, wobei die B-GBK einen Betrag von ca. EUR 700,00 pro Monat genannt habe. Die entspreche ungefähr dem Nettobetrag zu brutto EUR 1.306,33 für 16,75 geleistete Mehrwertstunden (50%).

Mit Schreiben vom 30.11.2010 erfolgte eine weitere Ergänzung des Antrages, deren Inhalt im Wesentlichen jenem des Schreibens vom 26.11.2010 entsprach.

3. Das von der Beschwerdeführerin eingeholte Gutachten der B-GBK beruht auf dem dort durchgeführten Verfahren, im Rahmen dessen am 29.09.2009 eine Sitzung stattfand, bei der die Beschwerdeführerin gemeinsam mit ihrer Rechtsvertretung, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte, die damalige Rektorin der PH Wien sowie der Leiter des Institutes für Forschung teilnahmen. Eine weitere Sitzung wurde am 09.12.2009 abgehalten, wobei hier neben der Beschwerdeführerin, ihrer Rechtsvertretung und der Gleichbehandlungsbeauftragten auch der Leiter des Instituts für Ausbildung, Dr. Kowarsch, anwesend war.

Die B-GBK hat mit ihrem Gutachten gemäß § 23a B-GIBG vom 24.03.2010 beschlossen, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und durch die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung im Jahr 2009 durch die Rektorin der PH Wien aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert wurde. Dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 B-GIBG erfolgt sei, habe nicht ausgeschlossen werden können. Weiters habe die Vorgehensweise der Rektorin der PH Wien eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 B-GIBG dargestellt. Die B-GBK hat mit ihrem Gutachten gemäß Paragraph 23 a, B-GIBG vom 24.03.2010 beschlossen, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und durch die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung im Jahr 2009 durch die Rektorin der PH Wien aufgrund des Alters gemäß Paragraph 13, B-GIBG diskriminiert wurde. Dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, B-GIBG erfolgt sei, habe nicht ausgeschlossen werden können. Weiters habe die Vorgehensweise der Rektorin der PH Wien eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des Paragraph 16, B-GIBG dargestellt.

Die Erwägungen der B-GBK stellen sich wie folgt dar:

"Der ‚Vorfall‘ zwischen XXXX und XXXX ereignete sich am 28. Oktober 2008. XXXX wurde von der Direktorin der Schule XXXX bereits am nächsten Tag von dem ‚Vorfall‘ informiert. Am 11.11.2008 fand das erste Gespräch mit XXXX, der Rektorin der PH Wien, XXXX und XXXX statt. Laut dem Protokoll zu diesem Gespräch hatte XXXX zu diesem Zeitpunkt bereits mit XXXX und auch mit XXXX gesprochen. Der Beschwerdebrief von XXXX an die Rektorin ist mit 3.11.2008 datiert und laut Eingangsstempel am 10.11.2008 eingelangt, doch war XXXX schon vorher von XXXX von der Beschwerde informiert worden, sie hatte sich bereits bei der Direktorin der Schule XXXX entschuldigt („weil Kompetenzen überschritten wurden“). XXXX wurde am 10.11. zu dem Gespräch am 11.11. gebeten, sie hatte weder vorab eine Kopie des Beschwerdeschreibens erhalten, noch wurde ihr eine am 11.11. ausgehändigt, sondern teilte die Rektorin der PH Wien beim Gespräch mit, dass eine Kopie der Beschwerde ‚heute noch‘ an XXXX und an die Personalvertreterin ergehen werde. Beim Gespräch am 11.11. ‚zitiert‘ XXXX das Beschwerdeschreiben." Der ‚Vorfall‘ zwischen römisch 40 und römisch 40 ereignete sich am 28. Oktober 2008. römisch 40 wurde von der Direktorin der Schule römisch 40 bereits am nächsten Tag von dem ‚Vorfall‘ informiert. Am 11.11.2008 fand das erste Gespräch mit römisch 40, der Rektorin der PH Wien, römisch 40 und römisch 40 statt. Laut dem Protokoll zu diesem Gespräch hatte römisch 40 zu diesem Zeitpunkt bereits mit römisch 40 und auch mit römisch 40 gesprochen. Der Beschwerdebrief von römisch 40 an die Rektorin ist mit 3.11.2008 datiert und laut Eingangsstempel am 10.11.2008 eingelangt, doch war römisch 40 schon vorher von XXXX von der Beschwerde informiert worden, sie hatte sich bereits bei der Direktorin der Schule römisch 40 entschuldigt („weil Kompetenzen überschritten wurden“). römisch 40 wurde am 10.11. zu dem Gespräch am 11.11. gebeten, sie hatte weder vorab eine Kopie des Beschwerdeschreibens erhalten, noch wurde ihr eine am 11.11. ausgehändigt, sondern teilte die Rektorin der PH Wien beim Gespräch mit, dass eine Kopie der Beschwerde ‚heute noch‘ an römisch 40 und an die Personalvertreterin ergehen werde. Beim Gespräch am 11.11. ‚zitiert‘ römisch 40 das Beschwerdeschreiben.

Allein der Umstand, dass die Angelegenheit mit allen involvierten Personen besprochen wurde, bevor XXXX von der

Beschwerde Kenntnis hatte, zeugt nicht gerade vom Bemühen um Objektivität und Fairness gegenüber XXXX. Allein der Umstand, dass die Angelegenheit mit allen involvierten Personen besprochen wurde, bevor römisch 40 von der Beschwerde Kenntnis hatte, zeugt nicht gerade vom Bemühen um Objektivität und Fairness gegenüber römisch 40.

Im Gespräch am 11.11. sicherte XXXX auf Wunsch von XXXX zu, von der Direktorin der Schule XXXX eine schriftliche Stellungnahme einzuholen. Die Direktorin übermittelte mit 13.11. einen ‚Bericht‘ an die PH Wien, in welchem sie die Situation im Lehrerzimmer aus ihrer eigenen Wahrnehmung darstellte. Demnach gab es einen ‚sehr lauten Wortwechsel‘, alle Beteiligten (XXXX, 2 Kolleginnen und XXXX) waren ziemlich aufgebracht, in dem anschließenden 4-Augen-Gespräch habe XXXX XXXX Unterricht kritisiert. Daran anschließend habe XXXX der Direktorin ihrer Version dargelegt. Eine Beurteilung des ‚Vorfalles‘ in der Unterrichtsstunde konnte die Direktorin naturgemäß nicht abgeben. Im Gespräch am 11.11. sicherte römisch 40 auf Wunsch von römisch 40 zu, von der Direktorin der Schule römisch 40 eine schriftliche Stellungnahme einzuholen. Die Direktorin übermittelte mit 13.11. einen ‚Bericht‘ an die PH Wien, in welchem sie die Situation im Lehrerzimmer aus ihrer eigenen Wahrnehmung darstellte. Demnach gab es einen ‚sehr lauten Wortwechsel‘, alle Beteiligten (römisch 40, 2 Kolleginnen und römisch 40) waren ziemlich aufgebracht, in dem anschließenden 4-Augen-Gespräch habe römisch 40 römisch 40 Unterricht kritisiert. Daran anschließend habe römisch 40 der Direktorin ihrer Version dargelegt. Eine Beurteilung des ‚Vorfalles‘ in der Unterrichtsstunde konnte die Direktorin naturgemäß nicht abgeben.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern dieser Bericht der Direktorin der Schule zur Klärung des Vorfalles beigetragen haben sollte. Ein sonstiger Versuch, die Angelegenheit zu klären, etwa - wie XXXX vorschlug - durch ein Gespräch mit XXXX und XXXX - wurde gar nicht unternommen. Ohne also der Sache auf den Grund gegangen zu sein - möglicherweise hatte XXXX ihre Kritik zu scharf formuliert, möglicherweise waren die Reaktionen von XXXX und den Kolleginnen überzogen und die Situation hätte durch eine Aussprache bereinigt werden können - wurde eine für XXXX negative Maßnahme gesetzt. Bereits 3 Tage nach dem ersten Gespräch, nämlich am 14.11.2008 teilte XXXX XXXX mit, dass sie in der Schulpraxis im Bereich der Reflexion tätig sein werde und nicht mehr in die Schulen gehen könne. Erst nach einem Protest XXXX gab die Rektorin insofern nach, als sie XXXX erlaubte, die Schulpraxisstunden in Anwesenheit von XXXX abzuhalten. Bereits zu diesem Zeitpunkt war klar, dass XXXX im Sommersemester 2009 nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt werden würde. Auf diesen Punkt wird im Folgenden noch eingegangen. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern dieser Bericht der Direktorin der Schule zur Klärung des Vorfalles beigetragen haben sollte. Ein sonstiger Versuch, die Angelegenheit zu klären, etwa - wie römisch 40 vorschlug - durch ein Gespräch mit römisch 40 und römisch 40 - wurde gar nicht unternommen. Ohne also der Sache auf den Grund gegangen zu sein - möglicherweise hatte römisch 40 ihre Kritik zu scharf formuliert, möglicherweise waren die Reaktionen von römisch 40 und den Kolleginnen überzogen und die Situation hätte durch eine Aussprache bereinigt werden können - wurde eine für römisch 40 negative Maßnahme gesetzt. Bereits 3 Tage nach dem ersten Gespräch, nämlich am 14.11.2008 teilte römisch 40 römisch 40 mit, dass sie in der Schulpraxis im Bereich der Reflexion tätig sein werde und nicht mehr in die Schulen gehen könne. Erst nach einem Protest römisch 40 gab die Rektorin insofern nach, als sie römisch 40 erlaubte, die Schulpraxisstunden in Anwesenheit von römisch 40 abzuhalten. Bereits zu diesem Zeitpunkt war klar, dass römisch 40 im Sommersemester 2009 nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt werden würde. Auf diesen Punkt wird im Folgenden noch eingegangen.

Im Rahmen des Gespräches am 11.11. wurde XXXX auch mit dem Verdacht des Alkoholkonsums im Dienst konfrontiert. - Institutsleiter XXXX habe zwei Mal Alkoholgeruch wahrgenommen, und es seien auch ‚Gerüchte von externer Seite‘ über den Gesundheitszustand von XXXX zu hören gewesen. Über die Art der Gerüchte und darüber, auf welchem Weg und von wem sie der Rektorin zugetragen wurden, wurde XXXX im Unklaren gelassen. Angeblich zu ihrem Schutz vor Gerüchten über ihren Gesundheitszustand und um den ‚vorgebrachten Sachverhalt‘ aufzuklären wurde XXXX aufgefordert, ein ärztliches Attest beizubringen. In Bezug auf welches mögliche Krankheitsbild die Untersuchung erfolgen sollte - neben dem Verdacht des Alkoholabusus dürfte eine ‚Verwirrtheit‘ (?) im Raum gestanden sein - wurde XXXX auch auf Ersuchen um Konkretisierung nicht mitgeteilt. XXXX nahm wieder Abstand von ihrer Maßnahme und beauftragte XXXX, Meldung zu erstatten, falls er Alkoholgeruch an XXXX wahrnehme sollte. Aus dieser Vorgehensweise kann nur geschlossen werden, dass es keine dienstliche Notwendigkeit für eine ärztliche Untersuchung von XXXX gab. Im Rahmen des Gespräches am 11.11. wurde römisch 40 auch mit dem Verdacht des Alkoholkonsums im Dienst konfrontiert. - Institutsleiter römisch 40 habe zwei Mal Alkoholgeruch wahrgenommen, und es seien auch ‚Gerüchte von externer Seite‘ über den Gesundheitszustand von römisch 40 zu hören gewesen. Über die Art der Gerüchte und

darüber, auf welchem Weg und von wem sie der Rektorin zugetragen wurden, wurde römisch 40 im Unklaren gelassen. Angeblich zu ihrem Schutz vor Gerüchten über ihren Gesundheitszustand und um den ‚vorgebrachten Sachverhalt‘ aufzuklären wurde römisch 40 aufgefordert, ein ärztliches Attest beizubringen. In Bezug auf welches mögliche Krankheitsbild die Untersuchung erfolgen sollte -neben dem Verdacht des Alkoholabusus dürfte eine ‚Verwirrtheit‘ (?) im Raum gestanden sein - wurde römisch 40 auch auf Ersuchen um Konkretisierung nicht mitgeteilt. römisch 40 nahm wieder Abstand von ihrer Maßnahme und beauftragte römisch 40, Meldung zu erstatten, falls er Alkoholgeruch an römisch 40 wahrnehmen sollte. Aus dieser Vorgehensweise kann nur geschlossen werden, dass es keine dienstliche Notwendigkeit für eine ärztliche Untersuchung von römisch 40 gab.

Zur Änderung der Lehrfächerverteilung, also dem Entzug der Schulpraxisstunden im Sommersemester 2009, hält der Senat Folgendes fest: In den Gesprächsprotokollen ist wiederholt von der Klärung der Angelegenheit die Rede, womit der Eindruck erweckt wird, eine Verwendung von XXXX im schulpraktischen Unterricht sei noch möglich (XXXX fragte bezüglich einer Änderung mehrfach nach und sie protestierte dagegen). Tatsächlich war aber bereits am 14.11.2009 klar, dass XXXX keine Schulpraxisstunden mehr haben werde. Dies geht aus dem Protokoll vom 14.11. hervor und wird von XXXX in der Sitzung des Senates am 9. Dezember 2009 bestätigt. - Aufgrund der massiven Beschwerde im Zusammenhang mit der Schulpraxisbetreuung und der Drohung von XXXX, keine Studierenden mehr für die Praxisbetreuung zur Verfügung zu stellen, habe er die Weisung erhalten, XXXX nicht mehr in der Schulpraxis einzusetzen und die Lehrfächerverteilung zu ändern. Die Behauptung vom XXXX, die Änderung der Lehrfächerverteilung sei nicht als Konsequenz des ‚Vorfalls‘ in der Schule XXXX erfolgt ist eine reine Schutzbehauptung. Zur Änderung der Lehrfächerverteilung, also dem Entzug der Schulpraxisstunden im Sommersemester 2009, hält der Senat Folgendes fest: In den Gesprächsprotokollen ist wiederholt von der Klärung der Angelegenheit die Rede, womit der Eindruck erweckt wird, eine Verwendung von römisch 40 im schulpraktischen Unterricht sei noch möglich (römisch 40 fragte bezüglich einer Änderung mehrfach nach und sie protestierte dagegen). Tatsächlich war aber bereits am 14.11.2009 klar, dass römisch 40 keine Schulpraxisstunden mehr haben werde. Dies geht aus dem Protokoll vom 14.11. hervor und wird von römisch 40 in der Sitzung des Senates am 9. Dezember 2009 bestätigt. - Aufgrund der massiven Beschwerde im Zusammenhang mit der Schulpraxisbetreuung und der Drohung von römisch 40, keine Studierenden mehr für die Praxisbetreuung zur Verfügung zu stellen, habe er die Weisung erhalten, römisch 40 nicht mehr in der Schulpraxis einzusetzen und die Lehrfächerverteilung zu ändern. Die Behauptung vom römisch 40, die Änderung der Lehrfächerverteilung sei nicht als Konsequenz des ‚Vorfalls‘ in der Schule römisch 40 erfolgt ist eine reine Schutzbehauptung.

Mit dem Entzug der Schulpraxisstunden entstand XXXX ein finanzieller Nachteil. Dies belegt die im Gesprächsprotokoll vom 11.11. protokollierte Aussage von XXXX, nämlich dass XXXX aus einer geänderten Lehrfächerverteilung bei der Abgeltung ein Nachteil entstehen werde. Die Aussage von XXXX in der Sitzung des Senates am 29. September 2009, nämlich dass Schulpraxisstunden keine Mehrdienstleistungen seien, wird nicht nur durch die Anmerkung von XXXX widerlegt, sondern auch durch XXXX selbst. Laut Protokoll vom 11.11. reagierte sie auf XXXX Hinweis auf einen finanziellen Nachteil mit der Feststellung, dass die Mehrdienstleistungen nicht eingestellt würden. Zusammenfassend hält der Senat fest, dass XXXX, die 30 Jahre in der Lehrer/innenausbildung tätig war, ohne dass es irgendwelche Beschwerden gegeben hätte, aufgrund einer einzigen Beschwerde einer in Ausbildung stehenden Lehrerin und aufgrund eines diffusen Verdachts auf Alkoholkonsum im Dienst und/oder aufgrund angeblicher Gerüchte über ihren Gesundheitszustand, die Schulpraxisstunden gestrichen wurden. Diese Vorgehensweise stellt eindeutig eine Diskriminierung von XXXX dar. Mit dem Entzug der Schulpraxisstunden entstand römisch 40 ein finanzieller Nachteil. Dies belegt die im Gesprächsprotokoll vom 11.11. protokollierte Aussage von römisch 40, nämlich dass römisch 40 aus einer geänderten Lehrfächerverteilung bei der Abgeltung ein Nachteil entstehen werde. Die Aussage von römisch 40 in der Sitzung des Senates am 29. September 2009, nämlich dass Schulpraxisstunden keine Mehrdienstleistungen seien, wird nicht nur durch die Anmerkung von XXXX widerlegt, sondern auch durch römisch 40 selbst. Laut Protokoll vom 11.11. reagierte sie auf römisch 40 Hinweis auf einen finanziellen Nachteil mit der Feststellung, dass die Mehrdienstleistungen nicht eingestellt würden. Zusammenfassend hält der Senat fest, dass römisch 40, die 30 Jahre in der Lehrer/innenausbildung tätig war, ohne dass es irgendwelche Beschwerden gegeben hätte, aufgrund einer einzigen Beschwerde einer in Ausbildung stehenden Lehrerin und aufgrund eines diffusen Verdachts auf Alkoholkonsum im Dienst und/oder aufgrund angeblicher Gerüchte über ihren Gesundheitszustand, die Schulpraxisstunden gestrichen wurden. Diese Vorgehensweise stellt eindeutig eine Diskriminierung von römisch 40 dar.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle angemerkt, dass der Begriff Diskriminierung nicht auf einen finanziellen Nachteil abstellt. In einem Fall wie dem vorliegenden ist davon auszugehen, dass allein der sachlich nicht gerechtfertigte Ausschluss von der bisherigen Tätigkeit der Reputation schadet, was einen Nachteil im Sinne des B-GIBG darstellt.

Die vom Senat zu beantwortende Frage ist, ob die Diskriminierung aufgrund des Alters und/oder auf Grund des Geschlechtes erfolgte.

XXXX führte aus, dass die Schulpraxisstunden von XXXX, der selbst noch in Ausbildung stehe, und von XXXX übernommen worden seien. In der dem Senat vorgelegten ‚Aktennotiz‘ vom 23.6.2009 hielt XXXX fest, dass XXXX ausgebildeter AHS-Lehrer für Englisch und Italienisch und die ebenfalls in der Schulpraxis eingesetzte Kollegin XXXX Professorin an der BA- KiPäd. Wien sei. Das Alter der nun anstelle von XXXX Lehrenden wurde seitens der PH Wien nicht dargelegt. Offenbar ist XXXX Behauptung, dass nun nicht unwesentlich jüngere Personen in der Schulpraxis eingesetzt wurden, zutreffend. römisch 40 führte aus, dass die Schulpraxisstunden von römisch 40, der selbst noch in Ausbildung stehe, und von römisch 40 übernommen worden seien. In der dem Senat vorgelegten ‚Aktennotiz‘ vom 23.6.2009 hielt römisch 40 fest, dass römisch 40 ausgebildeter AHS-Lehrer für Englisch und Italienisch und die ebenfalls in der Schulpraxis eingesetzte Kollegin römisch 40 Professorin an der BA- KiPäd. Wien sei. Das Alter der nun anstelle von römisch 40 Lehrenden wurde seitens der PH Wien nicht dargelegt. Offenbar ist römisch 40 Behauptung, dass nun nicht unwesentlich jüngere Personen in der Schulpraxis eingesetzt wurden, zutreffend.

Auf Grund der sachlich nicht nachvollziehbaren Vorgangsweise gegenüber XXXX anlässlich des ‚Vorfalles‘ in der Schule XXXX im Zusammenhang mit dem Umstand, dass deutlich jünger Personen die Nachfolge von XXXX im schulpraktischen Unterricht angetreten haben, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters der Antragstellerin gemäß § 13 B-GIBG vorliegt. Dass die diskriminierende Vorgehensweise auch aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgte, kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden. Auf Grund der sachlich nicht nachvollziehbaren Vorgangsweise gegenüber römisch 40 anlässlich des ‚Vorfalles‘ in der Schule römisch 40 im Zusammenhang mit dem Umstand, dass deutlich jünger Personen die Nachfolge von römisch 40 im schulpraktischen Unterricht angetreten haben, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters der Antragstellerin gemäß Paragraph 13, B-GIBG vorliegt. Dass die diskriminierende Vorgehensweise auch aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgte, kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Zur Vorbringen von XXXX, dass noch weitere Diskriminierungen auf Grund des Alters und des Geschlechtes erfolgt seien, so die Nichtgenehmigung ihrer Teilnahme an der GERS-Tagung und an einer Veranstaltung der Universität Bukarest im Rahmen des ERASMUS-Programmes, hält der Senat fest, dass jedenfalls die Ablehnung der Teilnahme an der GERS-Tagung eine Diskriminierung auf Grund des Alters der Antragstellerin darstellt. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, da XXXX über Jahre Aufgaben im Zusammenhang mit GERS wahrgenommen und eine persönliche Einladung des BMUKK zur Teilnahme an der Tagung erhalten hatte. XXXX bewilligte die Teilnahme ursprünglich auch, sie wurde aber zu Gunsten eines jüngeren Kollegen zurückgezogen. Zur Vorbringen von römisch 40, dass noch weitere Diskriminierungen auf Grund des Alters und des Geschlechtes erfolgt seien, so die Nichtgenehmigung ihrer Teilnahme an der GERS-Tagung und an einer Veranstaltung der Universität Bukarest im Rahmen des ERASMUS-Programmes, hält der Senat fest, dass jedenfalls die Ablehnung der Teilnahme an der GERS-Tagung eine Diskriminierung auf Grund des Alters der Antragstellerin darstellt. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, da römisch 40 über Jahre Aufgaben im Zusammenhang mit GERS wahrgenommen und eine persönliche Einladung des BMUKK zur Teilnahme an der Tagung erhalten hatte. römisch 40 bewilligte die Teilnahme ursprünglich auch, sie wurde aber zu Gunsten eines jüngeren Kollegen zurückgezogen.

XXXX brachte auch vor, dass sie bereits im Jahr 2007 auf Grund des Alters benachteiligt worden sei, und zwar dadurch, dass ihr die Leitung des Internationalen Büros entzogen und einem jüngeren Kollegen übertragen worden sei. Da ein Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung nach dem B-GIBG innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung einzubringen ist, ist ein Verstoß gegen das B-GIBG in diesem Fall nicht mehr zu prüfen. Das Vorbringen von XXXX und von XXXX zur Neubesetzung der Leitung des Internationalen Büros trug aber dazu bei, das Bild, das sich der Senat im Zuge des Verfahrens von XXXX Situation machen konnte, abzurunden. Obwohl XXXX die internationalen Angelegenheiten seit Jahren zur Zufriedenheit aller wahrgenommen hatte (XXXX bestätigte dies), wurde im Jahr 2007 die Leitung des Internationalen Büros ohne Begründung einem Kollegen übertragen, und XXXX wurde nicht einmal mehr im Internationalen Büro beschäftigt. An keiner anderen PH wurde anlässlich ihrer Gründung ein Austausch der

zuständigen Personen vorgenommen (auch das bestätigte XXXX). Diese sachlich nicht nachvollziehbare Vorgehensweise ist ein weiteres Indiz dafür, dass XXXX daran lag - sei es aus Altersgründen, sei es aus geschlechtsspezifischen Gründen - XXXX Tätigkeitsbereich zu Gunsten anderer Bediensteter einzuschränken. römisch 40 brachte auch vor, dass sie bereits im Jahr 2007 auf Grund des Alters benachteiligt worden sei, und zwar dadurch, dass ihr die Leitung des Internationalen Büros entzogen und einem jüngeren Kollegen übertragen worden sei. Da ein Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung nach dem B-GIBG innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung einzubringen ist, ist ein Verstoß gegen das B-GIBG in diesem Fall nicht mehr zu prüfen. Das Vorbringen von römisch 40 und von römisch 40 zur Neubesetzung der Leitung des Internationalen Büros trug aber dazu bei, das Bild, das sich der Senat im Zuge des Verfahrens von römisch 40 Situation machen konnte, abzurunden. Obwohl römisch 40 die internationalen Angelegenheiten seit Jahren zur Zufriedenheit aller wahrgenommen hatte (römisch 40 bestätigte dies), wurde im Jahr 2007 die Leitung des Internationalen Büros ohne Begründung einem Kollegen übertragen, und römisch 40 wurde nicht einmal mehr im Internationalen Büro beschäftigt. An keiner anderen PH wurde anlässlich ihrer Gründung ein Austausch der zuständigen Personen vorgenommen (auch das bestätigte römisch 40). Diese sachlich nicht nachvollziehbare Vorgehensweise ist ein weiteres Indiz dafür, dass römisch 40 daran lag - sei es aus Altersgründen, sei es aus geschlechtsspezifischen Gründen - römisch 40 Tätigkeitsbereich zu Gunsten anderer Bediensteter einzuschränken.

Der Senat stellt weiters fest, dass die dargelegten Vorgehensweisen der Rektorin der PH Wien gegenüber XXXX eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 B-GIBG darstellen." Der Senat stellt weiters fest, dass die dargelegten Vorgehensweisen der Rektorin der PH Wien gegenüber römisch 40 eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des Paragraph 16, B-GIBG darstellen."

4. Nach Ablauf der sechsmonatigen Entscheidungsfrist ab ihrer Antragstellung beim BMUKK erhob die Beschwerdeführerin am 09.08.2011 eine Säumnisbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof.

5. Mit Bescheid der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (nunmehr Bundesministerin für Bildung; im Folgenden: die belangte Behörde) vom 01.12.2011 wurde der Antrag der Beschwerdeführerin auf Ersatz gemäß § 18a B-GIBG abgewiesen. Dazu wurde im Wesentlichen ausgeführt, die dienstrechtliche Maßnahme der Rektorin der PH Wien, dass die Beschwerdeführerin im Wintersemester 2008/09 ihren Schulpraktischen Dienst unter Aufsicht zu versehen gehabt habe, erscheine als fachlich begründet und gerechtfertigt. Zur Einkommenseinbuße aufgrund fehlender Mehrdienstleistungen wurde ausgeführt, dass seit Februar 2008 sukzessive eine Verringerung der Mehrdienstleistungen eingetreten sei und ab März 2009 keine Mehrdienstleistungen mehr angefallen seien. Die konkreten Vorwürfe seien der Rektorin aber erst im November 2008 bekannt worden, sodass kein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Vorfall und der Verringerung der Mehrdienstleistungen bestehe. Im Übrigen besitze die Beschwerdeführerin als Beamtin keinen Rechtsanspruch auf Durchführung von Mehrdienstleistungen. Auch habe sie gegen die von der Rektorin erstellte Lehrfächerverteilung keinen Einspruch erhoben. Ferner wurde ausgeführt, dass mit Gründung der PH sämtliche bisher übertragene Leitungsfunktionen ex lege geendet hätten und alle Positionen neu zu bestellen und auszuschreiben gewesen seien. So seien die vormals vier Büros für internationale Tätigkeiten zu einem Büro zusammengefasst und mit nur einem Leiter besetzt worden, wobei hierfür keinerlei finanzielle Abgeltung, sondern eine Einrechnung im Rahmen der Lehrverpflichtung erfolgt sei. Zu den nicht genehmigten Dienstreisen führte die belangte Behörde aus, die Beschwerdeführerin sei zum Zeitpunkt der Genehmigung weder Leiterin noch Mitarbeiterin des Internationalen Büros der PH Wien gewesen, die Dienstreisen seien daher weder im fachlichen noch im dienstlichen Interesse der PH gelegen. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts habe im Ermittlungsverfahren nicht festgestellt werden können, auch eine Diskriminierung aufgrund des Alters sei nicht erkannt worden, da der nunmehrige Leiter des Internationalen Büros annähernd im gleichen Alter sei wie die Beschwerdeführerin.

5. Mit Bescheid der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (nunmehr Bundesministerin für Bildung; im Folgenden: die belangte Behörde) vom 01.12.2011 wurde der Antrag der Beschwerdeführerin auf Ersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG abgewiesen. Dazu wurde im Wesentlichen ausgeführt, die dienstrechtliche Maßnahme der Rektorin der PH Wien, dass die Beschwerdeführerin im Wintersemester 2008/09 ihren Schulpraktischen Dienst unter Aufsicht zu versehen gehabt habe, erscheine als fachlich begründet und gerechtfertigt. Zur Einkommenseinbuße aufgrund fehlender Mehrdienstleistungen wurde ausgeführt, dass seit Februar 2008 sukzessive eine Verringerung der Mehrdienstleistungen eingetreten sei und ab März 2009 keine Mehrdienstleistungen mehr angefallen seien. Die konkreten Vorwürfe seien der Rektorin aber erst im November 2008

bekannt worden, sodass kein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Vorfall und der Verringerung der Mehrdienstleistungen bestehe. Im Übrigen besitze die Beschwerdeführerin als Beamtin keinen Rechtsanspruch auf Durchführung von Mehrdienstleistungen. Auch habe sie gegen die von der Rektorin erstellte Lehrfächerverteilung keinen Einspruch erhoben. Ferner wurde ausgeführt, dass mit Gründung der PH sämtliche bisher übertragene Leitungsfunktionen ex lege geendet hätten und alle Positionen neu zu bestellen und auszuschreiben gewesen seien. So seien die vormalig vier Büros für internationale Tätigkeiten zu einem Büro zusammengefasst und mit nur einem Leiter besetzt worden, wobei hierfür keinerlei finanzielle Abgeltung, sondern eine Einrechnung im Rahmen der Lehrverpflichtung erfolgt sei. Zu den nicht genehmigten Dienstreisen führte die belangte Behörde aus, die Beschwerdeführerin sei zum Zeitpunkt der Genehmigung weder Leiterin noch Mitarbeiterin des Internationalen Büros der PH Wien gewesen, die Dienstreisen seien daher weder im fachlichen noch im dienstlichen Interesse der PH gelegen. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts habe im Ermittlungsverfahren nicht festgestellt werden können, auch eine Diskriminierung aufgrund des Alters sei nicht erkannt worden, da der nunmehrige Leiter des Internationalen Büros annähernd im gleichen Alter sei wie die Beschwerdeführerin.

6. Der gegen diesen Bescheid an den Verwaltungsgerichtshof erhobenen Beschwerde wurde stattgegeben und der angefochtene Bescheid wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 21.02.2013 aufgehoben. Begründend wurde dargelegt, die Behörde hätte der Beschwerdeführerin Gelegenheit geben müssen, jene Beweisergebnisse zur Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen, die die Behörde im Verfahren über den Ersatzanspruch nach § 18a B-GIBG zu verwerten gedacht habe. Auch dem Gutachten der B-GBK komme Beweiswert zu, sodass die Behörde gehalten gewesen wäre, nachvollziehbar zu begründen, weshalb sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen gelangt sei. 6. Der gegen diesen Bescheid an den Verwaltungsgerichtshof erhobenen Beschwerde wurde stattgegeben und der angefochtene Bescheid wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 21.02.2013 aufgehoben. Begründend wurde dargelegt, die Behörde hätte der Beschwerdeführerin Gelegenheit geben müssen, jene Beweisergebnisse zur Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen, die die Behörde im Verfahren über den Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, B-GIBG zu verwerten gedacht habe. Auch dem Gutachten der B-GBK komme Beweiswert zu, sodass die Behörde gehalten gewesen wäre, nachvollziehbar zu begründen, weshalb sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen gelangt sei.

7. Im Rahmen des daraufhin seitens der belangten Behörde durchgeführten Ermittlungsverfahrens erfolgten Vernehmungen mehrere Personen. Am 24.05.2013 wurde die Beschwerdeführerin vernommen. Das darüber verfasste Protokoll stellte sich zusammengefasst wie folgt dar:

Am 27.10.2008 habe die Beschwerdeführerin einen Anruf eines Studierenden bekommen, der sie als Praxisbetreuerin um Hilfe bei der Vorbereitung einer Unterrichtseinheit gebeten habe, da er aufgrund der kargen Vorgaben der Praxislehrerin Probleme gehabt habe. Am 28.10.2008 habe sie als Praxisbetreuerin ihre Studierenden in der Schulklasse besucht und sei bei der Abhaltung der Stunde neben den Studierenden und der Praxislehrerin (XXXX) anwesend gewesen. Nach der abgehaltenen Unterrichtseinheit habe die Beschwerdeführerin der Praxislehrerin XXXX erklärt, dass das Formular für den didaktischen Aufbau (Stundenplanung) fehle, welches von der Lehrerin gemeinsam mit den Studierenden vorzubereiten sei. Weiters habe sie die Praxislehrerin darauf aufmerksam gemacht, dass das von ihr privat zur Verfügung gestellte Material weder altersadäquat noch korrekt sei. Die Lehrerin habe erklärt, sie habe sich nicht um die Funktion als Praxislehrerin gerissen, sondern sei von der Direktorin überredet worden. Sie habe mit Grammatik nichts am Hut. Zwei weitere Lehrpersonen, die sich währenddessen noch im Lehrerzimmer aufgehalten hätten, hätten plötzlich begonnen, die Beschwerdeführerin und die PH derb herabzuwürdigen. Dem Vorschlag, gemeinsam mit der Direktorin die weitere Vorgehensweise zu besprechen, sei die Praxislehrerin nicht nachgekommen, sondern plötzlich weggestürmt. Daraufhin sei die Beschwerdeführerin für den 11.11.2008 zur Direktorin XXXX zitiert worden. Hier sollte der Vorfall aufgeklärt werden. Dies sei aber nie geschehen. Weder seien alle Beteiligten zu einem Termin versammelt worden, noch seien die Studierenden eingeladen worden. Der Beschwerdeführerin sei dadurch ein enormer Schaden an ihrer Reputation entstanden, da sie die Schulpraxisbetreuung im folgenden Semester nur in Begleitung der Institutsleiterin bzw. des Institutsleiters absolvieren habe können. Der Schaden an der Reputation sei weitergegangen, als die Beschwerdeführerin zur GERS-Tagung eingeladen worden sei, dort aber nicht hinfahren habe dürfen. Weiters sei sie zum Vortragen bei einem Symposium an einer Universität in Bukarest eingeladen worden; dieses Ansuchen sei aber nicht an das Bundesministerium

weitergeleitet worden, sondern ohne Unterschrift als abgelehnt an die Beschwerdeführerin zurückgeschickt worden. Die Beschwerdeführerin sei weiters bei der Besprechung am 11.11.2008 des Alkoholmissbrauches und der altersbedingten Verwirrtheit bezichtigt worden. Als Stammlehrerin habe sie nur sieben Stunden in ihrem Fach zugeteilt bekommen, in Summe habe sie nur 15,25 Stunden bekommen, obwohl 15,50 das Mindestausmaß gewesen seien. Anderen Kolleginnen und Kollegen seien hingegen enorm viele Stunden zugesprochen worden. Abschließend führte die Beschwerdeführerin aus, sie habe jahrelang das Internationale Büro der Pädagogischen Akademie (im Folgenden: PädAk) geleitet und den großen Vertrag für die Zusammenführung der vier Institutionen erstellt. Bei einer Besprechung im Mai 2007 habe die Rektorin die Kontonummern des Studienförderungsvereines und des EU-Kontos verlangt, beides habe die Beschwerdeführerin ihr aber nicht zur Verfügung stellen können. Am 27.10.2008 habe die Beschwerdeführerin einen Anruf eines Studierenden bekommen, der sie als Praxisbetreuerin um Hilfe bei der Vorbereitung einer Unterrichtseinheit gebeten habe, da er aufgrund der kargen Vorgaben der Praxislehrerin Probleme gehabt habe. Am 28.10.2008 habe sie als Praxisbetreuerin ihre Studierenden in der Schulklasse besucht und sei bei der Abhaltung der Stunde neben den Studierenden und der Praxislehrerin (römisch 40) anwesend gewesen. Nach der abgehaltenen Unterrichtseinheit habe die Beschwerdeführerin der Praxislehrerin römisch 40 erklärt, dass das Formular für den didaktischen Aufbau (Stundenplanung) fehlerhaft sei, welches von der Lehrerin gemeinsam mit den Studierenden vorzubereiten sei. Weiters habe sie die Praxislehrerin darauf aufmerksam gemacht, dass das von ihr privat zur Verfügung gestellte Material weder altersadäquat noch korrekt sei. Die Lehrerin habe erklärt, sie habe sich nicht um die Funktion als Praxislehrerin gerissen, sondern sei von der Direktorin überredet worden. Sie habe mit Grammatik nichts am Hut. Zwei weitere Lehrpersonen, die sich währenddessen noch im Lehrerzimmer aufgehalten hätten, hätten plötzlich begonnen, die Beschwerdeführerin und die PH derb herabzuwürdigen. Dem Vorschlag, gemeinsam mit der Direktorin die weitere Vorgehensweise zu besprechen, sei die Praxislehrerin nicht nachgekommen, sondern plötzlich weggestürmt. Daraufhin sei die Beschwerdeführerin für den 11.11.2008 zur Direktorin römisch 40 zitiert worden. Hier sollte der Vorfall aufgeklärt werden. Dies sei aber nie geschehen. Weder seien alle Beteiligten zu einem Termin versammelt worden, noch seien die Studierenden eingeladen worden. Der Beschwerdeführerin sei dadurch ein enormer Schaden an ihrer Reputation entstanden, da sie die Schulpraxisbetreuung im folgenden Semester nur in Begleitung der Institutsleiterin bzw. des Institutsleiters absolvieren habe können. Der Schaden an der Reputation sei weitergegangen, als die Beschwerdeführerin zur GERS-Tagung eingeladen worden sei, dort aber nicht hinfahren habe dürfen. Weiters sei sie zum Vortragen bei einem Symposium an einer Universität in Bukarest eingeladen worden; dieses Ansuchen sei aber nicht an das Bundesministerium weitergeleitet worden, sondern ohne Unterschrift als abgelehnt an die Beschwerdeführerin zurückgeschickt worden. Die Beschwerdeführerin sei weiters bei der Besprechung am 11.11.2008 des Alkoholmissbrauches und der altersbedingten Verwirrtheit bezichtigt worden. Als Stammlehrerin habe sie nur sieben Stunden in ihrem Fach zugeteilt bekommen, in Summe habe sie nur 15,25 Stunden bekommen, obwohl 15,50 das Mindestausmaß gewesen seien. Anderen Kolleginnen und Kollegen seien hingegen enorm viele Stunden zugesprochen worden. Abschließend führte die Beschwerdeführerin aus, sie habe jahrelang das Internationale Büro der Pädagogischen Akademie (im Folgenden: PädAk) geleitet und den großen Vertrag für die Zusammenführung der vier Institutionen erstellt. Bei einer Besprechung im Mai 2007 habe die Rektorin die Kontonummern des Studienförderungsvereines und des EU-Kontos verlangt, beides habe die Beschwerdeführerin ihr aber nicht zur Verfügung stellen können.

Am 24.05.2013 wurde außerdem die Rektorin der PH Wien, XXXX, vernommen. Das darüber verfasste Protokoll stellt sich zusammengefasst wie folgt dar: Am 24.05.2013 wurde außerdem die Rektorin der PH Wien, römisch 40, vernommen. Das darüber verfasste Protokoll stellte sich zusammengefasst wie folgt dar:

Betreffend den Vorfall vom 28.10.2008 sei die Rektorin von der damaligen Institutsleiterin XXXX angerufen und später auch schriftlich informiert worden, dass sich ein Vorfall mit der Beschwerdeführerin ereignet habe, wo jene in eine Schule gekommen sei und etwas vorgefunden habe, das ihr nicht gepasst habe. Daraufhin habe die Beschwerdeführerin mit der Lehrerin vor den Kindern einen heftigen Disput begonnen und die Lehrerin sowie die Direktorin beschimpft. In Folge habe der zuständige Bezirksschulinspektor der Institutsleiterin mitgeteilt, dass er nicht mehr wünsche, dass die Beschwerdeführerin in seinem Bezirk in einer Schule alleine in eine Klasse gehe. Für das restliche Semester habe die Rektorin daher erwirkt, dass die Beschwerdeführerin jeweils von einem Institutsleiter begleitet worden sei. Die Rektorin habe der Beschwerdeführerin weiters mitgeteilt, dass sie ab dem folgenden Semester keine Schulpraxis mehr erhalte, da sie immer aufgebracht reagiere und leicht in Beschimpfungen übergehe. Die PH sei darauf angewiesen, in den Wiener Schulklassen Schulpraxis absolvieren zu dürfen. Ferner führte die

Rektorin der PH Wien aus, durch die Verschmelzung der Institute sei kein Schaden für die Beschwerdeführerin entstanden, da die Koordinationstätigkeit keine Mehrdienstleistung, sondern eine Einrechnung in die Lehrfächerverteilung gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe zuvor 15 Werteinheiten für die Führung des Büros gehabt. Nunmehr 15 Werteinheiten weniger zu haben, könne natürlich persönlich als Schaden empfunden werden. Doch dies sei rechtmäßig und korrekt gewesen. Die Beschwerdeführerin habe nur im Sommersemester 2009 keine Mehrdienstleistungen absolviert, danach habe sie wieder Mehrdienstleistungen bis zum Schluss gehabt. Viele Lehrer/innen hätten keine Mehrdienstleistungen. Die Beschwerdeführerin habe die Lehrfächerverteilung auch immer unterschrieben. Betreffend den Vorfall vom 28.10.2008 sei die Rektorin von der damaligen Institutsleiterin römisch 40 angerufen und später auch schriftlich informiert worden, dass sich ein Vorfall mit der Beschwerdeführerin ereignet habe, wo jene in eine Schule gekommen sei und etwas vorgefunden habe, das ihr nicht gepasst habe. Daraufhin habe die Beschwerdeführerin mit der Lehrerin vor den Kindern einen heftigen Disput begonnen und die Lehrerin sowie die Direktorin beschimpft. In Folge habe der zuständige Bezirksschulinspektor der Institutsleiterin mitgeteilt, dass er nicht mehr wünsche, dass die Beschwerdeführerin in seinem Bezirk in einer Schule alleine in eine Klasse gehe. Für das restliche Semester habe die Rektorin daher erwirkt, dass die Beschwerdeführerin jeweils von einem Institutsleiter begleitet worden sei. Die Rektorin habe der Beschwerdeführerin weiters mitgeteilt, dass sie ab dem folgenden Semester keine Schulpraxis mehr erhalte, da sie immer aufgebracht reagiere und leicht in Beschimpfungen übergehe. Die PH sei darauf angewiesen, in den Wiener Schulklassen Schulpraxis absolvieren zu dürfen. Ferner führte die Rektorin der PH Wien aus, durch die Verschmelzung der Institute sei kein Schaden für die Beschwerdeführerin entstanden, da die Koordinationstätigkeit keine Mehrdienstleistung, sondern eine Einrechnung in die Lehrfächerverteilung gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe zuvor 15 Werteinheiten für die Führung des Büros gehabt. Nunmehr 15 Werteinheiten weniger zu haben, könne natürlich persönlich als Schaden empfunden werden. Doch dies sei rechtmäßig und korrekt gewesen. Die Beschwerdeführerin habe nur im Sommersemester 2009 keine Mehrdienstleistungen absolviert, danach habe sie wieder Mehrdienstleistungen bis zum Schluss gehabt. Viele Lehrer/innen hätten keine Mehrdienstleistungen. Die Beschwerdeführerin habe die Lehrfächerverteilung auch immer unterschrieben.

Weiters wurde der Institutsleiter für Ausbildung, XXXX, vernommen. Er führte aus, am 11.11.2008 habe es eine Besprechung gegeben mit der Rektorin der PH, der Institutsleiterin XXXX, der Beschwerdeführerin, einer Vertreterin des Dienststellenausschusses und ihm, wo es darum gegangen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr alleine zur Schulpraxisbetreuung kommen dürfe. Im Sommersemester 2009 sei die Beschwerdeführerin dann nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt worden. Sie habe in diesem Semester keine Mehrdienstleistungen gehabt, aber eine volle Beschäftigung. Da kein Anrecht auf Mehrdienstleistungen bestehe, sei kein Schaden entstanden. Weiters wurde der Institutsleiter für Ausbildung, römisch 40, vernommen. Er führte aus, am 11.11.2008 habe es eine Besprechung gegeben mit der Rektorin der PH, der Institutsleiterin römisch 40, der Beschwerdeführerin, einer Vertreterin des Dienststellenausschusses und ihm, wo es darum gegangen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr alleine zur Schulpraxisbetreuung kommen dürfe. Im Sommersemester 2009 sei die Beschwerdeführerin dann nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt worden. Sie habe in diesem Semester keine Mehrdienstleistungen gehabt, aber eine volle Beschäftigung. Da kein Anrecht auf Mehrdienstleistungen bestehe, sei kein Schaden entstanden.

Auch die Institutsleiterin für Schulpraktische Studien, XXXX, wurde vernommen und führte im Wesentlichen aus, sie habe einen Anruf der damaligen Schulleiterin der Kooperativen Mittelschule (KMS) XXXX bekommen, dass es im Rahmen der schulpraktischen Studien zu einem Schreideuell gekommen sei. Vorab habe sich die Beschwerdeführerin in der Klasse immer wieder mit Ausdrücken wie etwa "das ist ein Wahnsinn" geäußert. Im Konferenzzimmer sei es dann zu einem ziemlichen Ausbruch gekommen und die Praxislehrerin sei massiven Vorwürfen ausgesetzt gewesen, was ihren Unterricht und die Vorbereitung anbelange. Die PH sei darauf angewiesen, dass die Studierenden an Schulstandorten die Schulpraxis absolvieren dürften. Praxisbetreuer der PH dürften mit den Studierenden über die Qualität sprechen, sich aber nicht in den Unterricht einmischen. Die Beschwerdeführerin habe sich nicht daran gehalten und im Lehrerzimmer eine heftige Diskussion in ziemlicher Lautstärke geführt. Der damalige Bezirksschulinspektor habe gesagt, er lasse die Beschwerdeführerin nur mehr in Begleitung in die Klassen. Ein finanzieller Schaden sei der Beschwerdeführerin dadurch aber nicht entstanden, da sie das Semester im schulpraktischen Dienst zu Ende geführt habe. Im folgenden Semester sei sie nicht mehr im schulpraktischen Dienst eingeteilt gewesen, sei aber vollbeschäftigt gewesen und habe den Beschäftigungsausweis unterschrieben. Auch Konsequenzen für ihre Karriere habe es nicht gegeben, sie sei im Bereich Anglistik voll eingesetzt gewesen. Auch die

Institutsleiterin für Schulpraktische Studien, römisch 40, wurde vernommen und führte im Wesentlichen aus, sie habe einen Anruf der damaligen Schulleiterin der Kooperativen Mittelschule (KMS) römisch 40 bekommen, dass es im Rahmen der schulpraktischen Studien zu einem Schreiduell gekommen sei. Vorab habe sich die Beschwerdeführerin in der Klasse immer wieder mit Ausdrücken wie etwa "das ist ein Wahnsinn" geäußert. Im Konferenzzimmer sei es dann zu einem ziemlichen Ausbruch gekommen und die Praxislehrerin sei massiven Vorwürfen ausgesetzt gewesen, was ihren Unterricht und die Vorbereitung anbelange. Die PH sei darauf angewiesen, dass die Studierenden an Schulstandorten die Schulpraxis absolvieren dürften. Praxisbetreuer der PH dürften mit den Studierenden über die Qualität sprechen, sich aber nicht in den Unterricht einmischen. Die Beschwerdeführerin habe sich nicht daran gehalten und im Lehrerzimmer eine heftige Diskussion in ziemlicher Lautstärke geführt. Der damalige Bezirksschulinspektor habe gesagt, er lasse die Beschwerdeführerin nur mehr in Begleitung in die Klassen. Ein finanzieller Schaden sei der Beschwerdeführerin dadurch aber nicht entstanden, da sie das Semester im schulpraktischen Dienst zu Ende geführt habe. Im folgenden Semester sei sie nicht mehr im schulpraktischen Dienst eingeteilt gewesen, sei aber vollbeschäftigt gewesen und habe den Beschäftigungsausweis unterschrieben. Auch Konsequenzen für ihre Karriere habe es nicht gegeben, sie sei im Bereich Anglistik voll eingesetzt gewesen.

Außerdem wurden die beiden während des Vorfalles im Lehrerzimmer anwesenden Lehrerinnen einvernommen. XXXX führte dazu aus, die Beschwerdeführerin habe geschrieben, geschimpft und die ihr gegenüber sitzende Praxislehrerin beleidigt. XXXX und ihre Kollegin hätten dies bemerkt und gemeint, man könne so nicht mit einer Kollegin umgehen. Auch XXXX führte aus, sie habe das Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der Praxislehrerin gehört. Letztere habe versucht, sachlich über den Stoff zu sprechen, doch dies sei nicht möglich gewesen. Die Beschwerdeführerin habe geschrieben und sei ordentlich beleidigend gewesen, sodass XXXX eingeschritten sei und gesagt habe, dass es in diesem Ton nicht gehe. Außerdem wurden die beiden während des Vorfalles im Lehrerzimmer anwesenden Lehrerinnen einvernommen. römisch 40 führte dazu aus, die Beschwerdeführerin habe geschrieben, geschimpft und die ihr gegenüber sitzende Praxislehrerin beleidigt. römisch 40 und ihre Kollegin hätten dies bemerkt und gemeint, man könne so nicht mit einer Kollegin umgehen. Auch römisch 40 führte aus, sie habe das Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der Praxislehrerin gehört. Letztere habe versucht, sachlich über den Stoff zu sprechen, doch dies sei nicht möglich gewesen. Die Beschwerdeführerin habe geschrieben und sei ordentlich beleidigend gewesen, sodass römisch 40 eingeschritten sei und gesagt habe, dass es in diesem Ton nicht gehe.

Die betreffende Praxislehrerin, XXXX, nahm mit E-Mail vom 22.05.2013 schriftlich Stellung und führte aus, nach dem Vorfall habe sie einen Brief (datiert mit 03.11.2008) an die Rektorin der PH geschrieben, in dem sie den Vorfall genau geschildert habe. Damit sei der Fall für sie eigentlich abgeschlossen gewesen. An dem Vorfall beteiligt gewesen seien sie selbst, die Beschwerdeführerin sowie zwei im Lehrerzimmer anwesenden Kolleginnen. In der Direktion nebenan hätten sich die damalige Direktorin sowie der EDV-Kustode befunden. Ein direktes Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und XXXX habe es nach dem Vorfall nicht mehr gegeben. Von der damaligen Direktorin seien XXXX und ihre beiden Kolleginnen zunächst barsch und unfreundlich behandelt worden, dies habe sich nach einem klärenden Gespräch aber sofort geändert. Die betreffende Praxislehrerin, römisch 40, nahm mit E-Mail vom 22.05.2013 schriftlich Stellung und führte aus, nach dem Vorfall habe sie einen Brief (datiert mit 03.11.2008) an die Rektorin der PH geschrieben, in dem sie den Vorfall genau geschildert habe. Damit sei der Fall für sie eigentlich abgeschlossen gewesen. An dem Vorfall beteiligt gewesen seien sie selbst, die Beschwerdeführerin sowie zwei im Lehrerzimmer anwesenden Kolleginnen. In der Direktion nebenan hätten sich die damalige Direktorin sowie der EDV-Kustode befunden. Ein direktes Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und römisch 40 habe es nach dem Vorfall nicht mehr gegeben. Von der damaligen Direktorin seien römisch 40 und ihre beiden Kolleginnen zunächst barsch und unfreundlich behandelt worden, dies habe sich nach einem klärenden Gespräch aber sofort geändert.

In dem genannten Brief vom 03.11.2008 schilderte XXXX den Vorfall vom 28.10.2008 dahingehend, dass die Beschwerdeführerin sich bereits während der Unterrichtsstunde mit Ausdrücken wie "unmöglich" oder "unglaublich" geäußert habe. Auch habe sie das Verhalten der Teampartnerin von XXXX kritisiert, die den schwächeren Schülern – wie dies beim Teamteaching üblich sei – helfen wollte. Auf die Frage eines Schülers bezüglich einer Grammatikübung habe die Beschwerdeführerin mit "Schreib vom Nachbarn ab" geantwortet. In der später stattfindenden Besprechungsstunde habe die Beschwerdeführerin die Sinnhaftigkeit von Grammatikstunden in Frage gestellt sowie die Qualität der verwendeten Unterrichtsmaterialien und die mangelnde Betreuung der Studierenden kritisiert. Sie habe XXXX aufgefordert, ihren Stundenplan zu ändern, um mit den Studierenden unmittelbar im Anschluss an die

Praxisstunde eine Besprechung abzuhalten. All dies sei in einer Lautstärke und Unfreundlichkeit geschehen, dass zwei Kolleginnen aus dem Lehrerzimmer aufmerksam geworden seien, die die Ausdrucksweise der Beschwerdeführerin als "Unverschämtheit" bezeichnet hätten. XXXX sei insbesondere von dem Umgangston und der Art, wie die Kritik vorgebracht worden sei, verletzt worden. In dem genannten Brief vom 03.11.2008 schilderte römisch 40 den Vorfall vom 28.10.2008 dahingehend, dass die Beschwerdeführerin sich bereits während der Unterrichtsstunde mit Ausdrücken wie "unmöglich" oder "unglaublich" geäußert habe. Auch habe sie das Verhalten der Teampartnerin von römisch 40 kritisiert, die den schwächeren Schülern – wie dies beim Teamteaching üblich sei – helfen wollte. Auf die Frage eines Schülers bezüglich einer Grammatikübung habe die Beschwerdeführerin mit "Schreib vom Nachbarn ab" geantwortet. In der später stattfindenden Besprechungsstunde habe die Beschwerdeführerin die Sinnhaftigkeit von Grammatikstunden in Frage gestellt sowie die Qualität der verwendeten Unterrichtsmaterialien und die mangelnde Betreuung der Studierenden kritisiert. Sie habe römisch 40 aufgefordert, ihren Stundenplan zu ändern, um mit den Studierenden unmittelbar im Anschluss an die Praxisstunde eine Besprechung abzuhalten. All dies sei in einer Lautstärke und Unfreundlichkeit geschehen, dass zwei Kolleginnen aus dem Lehrerzimmer aufmerksam geworden seien, die die Ausdrucksweise der Beschwerdeführerin als "Unverschämtheit" bezeichnet hätten. römisch 40 sei insbesondere von dem Umgangston und der Art, wie die Kritik vorgebracht worden sei, verletzt worden.

Im Ermittlungsverfahren herangezogen wurde ferner der Bericht der damaligen Direktorin der XXXX, XXXX, vom 13.11.2008, welcher den Vorfall am 28.10.2008 zusammengefasst wie folgt darstellte: Im Ermittlungsverfahren herangezogen wurde ferner der Bericht der damaligen Direktorin der römisch 40, römisch 40, vom 13.11.2008, welcher den Vorfall am 28.10.2008 zusammengefasst wie folgt darstellte:

XXXX habe unmittelbar nach der Englischstunde in der ersten Einheit, in welcher sich der Vorfall ereignet habe, noch eine zweite Einheit unterrichten müssen und danach die Pause zu beaufsichtigen gehabt. Die Beschwerdeführerin habe kritisiert, dass XXXX bei der Besprechung, die die Beschwerdeführerin unmittelbar im Anschluss an die Englischstunde mit ihren Studierenden gehalten habe, nicht anwesend gewesen sei. Auf den Vorfall sei die Direktorin aufmerksam geworden, weil aus dem Lehrerzimmer ein sehr lauter Wortwechsel gekommen sei, die im Lehrerzimmer anwesenden Kolleginnen hätten ihre Meinung lautstark kundgetan und danach die Türen knallend das Lehrerzimmer verlassen. XXXX habe weinend das Lehrerzimmer verlassen. Nachdem die Direktorin die Beschwerdeführerin zu sich gebeten habe, habe jene gesagt, diese Schule und die Lehrer seien ein Wahnsinn, sie lasse es sich nicht gefallen, angeschrieben zu werden. Weiters führte die Direktorin in ihrem Bericht aus: "XXXX erzählte mir ihre Version der Geschichte: XXXX [nunmehr XXXX] sei eine schlechte Lehrerin, sie sei auch keine Besuchsschullehrerin, sie gäbe den Studenten nicht genug Vorgaben, sie müsse ihnen die Stunden bis ins kleinste Detail vorgeben, es dürfen nicht zwei idente Lehrziele vorgegeben werden (Grammatikstunde und Übungsstunde). In Zukunft werde sie selbst die Stunden mit den Studenten genau vorbesprechen." Anschließend hielt die Direktorin fest, dass XXXX eine ausgezeichnete Lehrerin sei. römisch 40 habe unmittelbar nach der Englischstunde in der ersten Einheit, in welcher sich der Vorfall ereignet habe, noch eine zweite Einheit unterrichten müssen und danach die Pause zu beaufsichtigen gehabt. Die Beschwerdeführerin habe kritisiert, dass römisch 40 bei der Besprechung, die die Beschwerdeführerin unmittelbar im Anschluss an die Englischstunde mit ihren Studierenden gehalten habe, nicht anwesend gewesen sei. Auf den Vorfall sei die Direktorin aufmerksam geworden, weil aus dem Lehrerzimmer ein sehr lauter Wortwechsel gekommen sei, die im Lehrerzimmer anwesenden Kolleginnen hätten ihre Meinung lautstark kundgetan und danach die Türen knallend das Lehrerzimmer verlassen. römisch 40 habe weinend das Lehrerzimmer verlassen. Nachdem die Direktorin die Beschwerdeführerin zu sich gebeten habe, habe jene gesagt, diese Schule und die Lehrer seien ein Wahnsinn, sie lasse es sich nicht gefallen, angeschrieben zu werden. Weiters führte die Direktorin in ihrem Bericht aus: "XXXX erzählte mir ihre Version der Geschichte: römisch 40 [nunmehr XXXX] sei eine schlechte Lehrerin, sie sei auch keine Besuchsschullehrerin, sie gäbe den Studenten nicht genug Vorgaben, sie müsse ihnen die Stunden bis ins kleinste Detail vorgeben, es dürfen nicht zwei idente Lehrziele vorgegeben werden (Grammatikstunde und Übungsstunde). In Zukunft werde sie selbst die Stunden mit den Studenten genau vorbesprechen." Anschließend hielt die Direktorin fest, dass römisch 40 eine ausgezeichnete Lehrerin sei.

8. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 02.09.2013 wurde der Antrag auf Ersatz gemäß 18a B-GIBG erneut abgewiesen und wiederholt ausgeführt, die Weisung, den schulpraktischen Dienst nur mehr unter Aufsicht einer dritten Person vornehmen zu dürfen, sei objektiv rechtmäßig und gerechtfertigt gewesen. Durch das Fehlverhalten gegenüber der Praxislehrerin sei ein Vertrauensverlust eingetreten, durch den die Rektorin zur Ergreifung dieser

Weisung gezwungen gewesen sei. Zum Gutachten der B-GBK wurde in diesem Bescheid im Wesentlichen ausgeführt, der einzige Grund, warum die Beschwerdeführerin ab dem Sommersemester 2009 keine schulpraktischen Stunden mehr absolvieren durfte, sei das von ihr am 28.10.2008 gesetzte Verhalten und die möglichen Konsequenzen. Im Verfahren vor der B-GBK seien einige involvierte bzw. unmittelbar betroffene Personen nicht einvernommen worden, sodass die Aufnahme des Sachverhalts einseitig zugunsten der Beschwerdeführerin erfolgt sei. Eine Verwertung des Gutachtens sei deshalb nicht möglich gewesen.⁸ Mit Bescheid der belangten Behörde vom 02.09.2013 wurde der Antrag auf Ersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG erneut abgewiesen und wiederholt ausgeführt, die Weisung, den schulpraktischen Dienst nur mehr unter Aufsicht einer dritten Person vornehmen zu dürfen, sei objektiv rechtmäßig und gerechtfertigt gewesen. Durch das Fehlverhalten gegenüber der Praxislehrerin sei ein Vertrauensverlust eingetreten, durch den die Rektorin zur Ergreifung dieser Weisung gezwungen gewesen sei. Zum Gutachten der B-GBK wurde in diesem Bescheid im Wesentlichen ausgeführt, der einzige Grund, warum die Beschwerdeführerin ab dem Sommersemester 2009 keine schulpraktischen Stunden mehr absolvieren durfte, sei das von ihr am 28.10.2008 gesetzte Verhalten und die möglichen Konsequenzen. Im Verfahren vor der B-GBK seien einige involvierte bzw. unmittelbar betroffene Personen nicht einvernommen worden, sodass die Aufnahme des Sachverhalts einseitig zugunsten der Beschwerdeführerin erfolgt sei. Eine Verwertung des Gutachtens sei deshalb nicht möglich gewesen.

9. Auch dieser Bescheid wurde aufgrund der dagegen erhobenen Beschwerde mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27.02.2014 infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Insbesondere führte der Verwaltungsgerichtshof dazu aus, die im angefochtenen Bescheid getroffenen Tatsachenannahmen seien nicht hinreichend präzise, um die rechtlichen Schlussfolgerungen, wonach die von der Beschwerdeführerin kritisierten Maßnahmen auf sachlichen Motiven beruhen würden, überhaupt zu tragen. Ferner habe die belangte Behörde der Beschwerdeführerin nicht ausreichend Gehör gewährt.

10. Mit Schreiben vom 05.03.2014 gab die Rektorin der PH eine Ergänzung und Stellungnahme zum Vernehmungsprotokoll ab und führte unter anderem aus, sämtliche Vorbringen der Beschwerdeführerin seien in unmittelbarer Folge an das BMUKK übermittelt worden, die Vorgehensweise mit der zuständigen Fachabteilung jeweils besprochen worden. Die Beschwerdeführerin habe alle Lehrfächerverteilungen aus den Jahren 2007 bis 2012 ohne Einschränkung akzeptiert und unterschrieben. In den Jahren 2007 bis 2012 habe sie außer in einem Semester immer Mehrdienstleistungen zugewiesen bekommen, was bei 70% der Bediensteten der PH Wien nicht der Fall sei. Betreffend den Verdacht auf Alkoholkonsum im Dienst sei der Vorschlag, den "Gerüchten" bzw. "Anschuldigungen" mit einer amtsärztlichen Stellungnahme entgegenzutreten, von der Beschwerdeführerin nicht angenommen worden, sodass man auch keine weiteren Schritte gesetzt habe; der Institutsleiter XXXX sei aber angewiesen worden, bei einem weiteren Verdacht diesen der Dienstbehörde unverzüglich zu melden. Alle von der Beschwerdeführerin im Dienstweg eingebrachten Anträge seien aber an das BMUKK weitergeleitet worden. Zu den Anschuldigungen in Zusammenhang mit dem Internationalen Büro der PH Wien führte die Rektorin erneut aus, mit 30.09.2007 seien die vier Bildungseinrichtungen zusammengeführt und mit einer einheitlichen Verwaltungsstelle für Internationale Angelegenheiten ausgestattet worden. Keiner der bisher für die internationalen Angelegenheiten Verantwortlichen sei mit der neuen Aufgabe der Gesamtkoordination beschäftigt worden. Zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben habe das Internationale Büro in der Entwicklungsphase auch die Koordination für die Bolognaentwicklung übernehmen, als ECTS-Koordinator wirken und die PH in diesen Gremien vertreten müssen. Für diese Aufgaben habe die Beschwerdeführerin keine Qualifikation gehabt, weshalb seitens des Rektorats der ECTS-Koordinator und Diploma Supplement-Koordinator der vormaligen Pädagogischen Akademie mit diesen Aufgaben betraut worden sei. Weiters habe die Beschwerdeführerin im Studienjahr 2006/07 Mehrdienstleistungen im Ausmaß von 11,77 Werteinheiten erwirkt. Ein so hohes Ausmaß an Mehrdienstleistungen sei an der PH nicht gestattet gewesen, sodass dies – unabhängig von der Tätigkeit im Internationalen Büro – nicht aufrechterhalten werden hätte können. Zu den Anschuldigungen betreffend die Übergabe des EU-Kontos führte die Rektorin aus, dass mit allen Betroffenen der Internationalen Büros die Vorgangsweise die offenen Verträge und die Übergabe der offenen EU-Mittel betreffend festgelegt worden sei.¹⁰ Mit Schreiben vom 05.03.2014 gab die Rektorin der PH eine Ergänzung und Stellungnahme zum Vernehmungsprotokoll ab und führte unter anderem aus, sämtliche Vorbringen der Beschwerdeführerin seien in unmittelbarer Folge an das BMUKK übermittelt worden, die Vorgehensweise mit der zuständigen Fachabteilung jeweils besprochen worden. Die Beschwerdeführerin habe alle Lehrfächerverteilungen aus den Jahren 2007 bis 2012 ohne Einschränkung akzeptiert und unterschrieben. In den Jahren 2007 bis 2012 habe sie außer in einem Semester immer Mehrdienstleistungen zugewiesen bekommen, was bei 70% der Bediensteten der PH Wien nicht der Fall sei. Betreffend

den Verdacht auf Alkoholkonsum im Dienst sei der Vorschlag, den "Gerüchten" bzw. "Anschuldigungen" mit einer amtsärztlichen Stellungnahme entgegenzutreten, von der Beschwerdeführerin nicht angenommen worden, sodass man auch keine weiteren Schritte gesetzt habe; der Institutsleiter römisch 40 sei aber angewiesen worden, bei einem weiteren Verdacht diesen der Dienstbehörde unverzüglich zu melden. Alle von der Beschwerdeführerin im Dienstweg eingebrachten Anträge seien aber an das BMUKK weitergeleitet worden. Zu den Anschuldigungen in Zusammenhang mit dem Internationalen Büro der PH Wien führte die Rektorin erneut aus, mit 30.09.2007 seien die vier Bildungseinrichtungen zusammengeführt und mit einer einheitlichen Verwaltungsstelle für Internationale Angelegenheiten ausgestattet worden. Keiner der bisher für die internationalen Angelegenheiten Verantwortlichen sei mit der neuen Aufgabe der Gesamtkoordination beschäftigt worden. Zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben habe das Internationale Büro in der Entwicklungsphase auch die Koordination für die Bolognaentwicklung übernehmen, als ECTS-Koordinator wirken und die PH in diesen Gremien vertreten müssen. Für diese Aufgaben habe die Beschwerdeführerin keine Qualifikation gehabt, weshalb seitens des Rektorats der ECTS-Koordinator und Diploma Supplement-Koordinator der vormaligen Pädagogischen Akademie mit diesen Aufgaben betraut worden sei. Weiters habe die Beschwerdeführerin im Studienjahr 2006/07 Mehrdienstleistungen im Ausmaß von 11,77 Werteinheiten erwirkt. Ein so hohes Ausmaß an Mehrdienstleistungen sei an der PH nicht gestattet gewesen, sodass dies – unabhängig von der Tätigkeit im Internationalen Büro – nicht aufrechterhalten werden hätte können. Zu den Anschuldigungen betreffend die Übergabe des EU-Kontos führte die Rektorin aus, dass mit allen Betroffenen der Internationalen Büros die Vorgangsweise die offenen Verträge und die Übergabe der offenen EU-Mittel betreffend festgelegt worden sei.

Am 10.03.2015 langte bei der belangten Behörde eine schriftliche Stellungnahme der Institutsleiterin XXXX ein, in welcher sie ausführte, dass die Beschwerdeführerin bis zum Vorfall am 28.10.2008 ihrer Tätigkeit als Praxisbetreuerin im Rahmen der Schulpraktischen Studien korrekt nachgekommen sei. Am 10.03.2015 langte bei der belangten Behörde eine schriftliche Stellungnahme der Institutsleiterin römisch 40 ein, in welcher sie ausführte, dass die Beschwerdeführerin bis zum Vorfall am 28.10.2008 ihrer Tätigkeit als Praxisbetreuerin im Rahmen der Schulpraktischen Studien korrekt nachgekommen sei.

11. Am 20.05.2014 gab die Beschwerdeführerin durch ihre Rechtsvertretung eine Stellungnahme zu den ihr zur Kenntnis gebrachten Verfahrensergebnissen ab und führte im Wesentlichen aus, bei den Vernehmungen habe eine Wahrheitsermahnung bzw. eine Belehrung über Entschlagungsrechte nicht stattgefunden, sodass die Vernehmungsprotokollen nicht die Qualität einer Zeugeneinvernahme aufweisen würden.

Zum Vernehmungsprotokoll der Rektorin der PH führte sie aus, diese Aussagen würden größtenteils nicht auf eigenen Wahrnehmungen beruhen. Die Beschwerdeführerin habe wiederholt darauf hingewiesen, dass es erforderlich sei, die ihr entgegengehaltenen Tatsachenbehauptungen zu konkretisieren (etwa, was es konkrete bedeute, dass sie eine Person "beschimpft" habe). Die Rektion habe Entscheidungen zu Ungunsten der Beschwerdeführerin getroffen, ohne ihr davor die Möglichkeit einer Stellungnahme zu geben, wodurch die Diskriminierung konkludent bestätigt werde. Ferner hätte die Rektorin der Beschwerdeführerin auch nicht mitgeteilt, dass sie im folgenden Semester keine Schulpraxis mehr bekommen solle, sondern habe dies bei der ersten Besprechung mit sofortiger Wirkung umsetzen wollen. Dem habe die Beschwerdeführerin nur mit ihrem schriftlichen Ersuchen um Bestätigung der Erhebung entgegenwirken können.

Zum Vernehmungsprotokoll des Institutsleiters XXXX führte die Beschwerdeführerin aus, er habe bestätigt, dass er von der Dienststellenleiterin die Weisung bekommen habe, die Beschwerdeführerin nicht mehr im schulpraktischen Dienst einzusetzen. Auch die Ablehnung ihrer Teilnahme an einer fachspezifischen Tagung trotz persönlicher Einladung sei auf Weisung der Dienststellenleiterin erfolgt. Hätte die Beschwerdeführerin irgendein übles, ihr nunmehr vorgeworfenes Verhalten gesetzt, hätte der Institutsleiter davon wissen müssen. Da dies seinen Angaben aber absolut nicht zu entnehmen sei, seien die Anschuldigungen wohl falsch. Zum Vernehmungsprotokoll des Institutsleiters römisch 40 führte die Beschwerdeführerin aus, er habe bestätigt, dass er von der Dienststellenleiterin die Weisung bekommen habe, die Beschwerdeführerin nicht mehr im schulpraktischen Dienst einzusetzen. Auch die Ablehnung ihrer Teilnahme an einer fachspezifischen Tagung trotz persönlicher Einladung sei auf Weisung der Dienststellenleiterin erfolgt. Hätte die Beschwerdeführerin irgendein übles, ihr nunmehr vorgeworfenes Verhalten gesetzt, hätte der Institutsleiter davon wissen müssen. Da dies seinen Angaben aber absolut nicht zu entnehmen sei, seien die Anschuldigungen wohl falsch.

Zum Vernehmungsprotokoll der Institutsleiterin XXXX führte die Beschwerdeführerin aus, dieses sei so vage, dass sich rechtlich nichts davon ableiten lasse, und stütze die Aussage der Rektorin nicht, dass die Beschwerdeführerin jemanden beschimpft habe. Bedeutungslos sei, dass die Institutsleiterin eine andere Meinung von der Leistungsqualität der Praxislehrerin habe. Zum Vernehmungsprotokoll der Institutsleiterin römisch 40 führte die Beschwerdeführerin aus, dieses sei so vage, dass sich rechtlich nichts davon ableiten lasse, und stütze die Aussage der Rektorin nicht, dass die Beschwerdeführerin jemanden beschimpft habe. Bedeutungslos sei, dass die Institutsleiterin eine andere Meinung von der Leistungsqualität der Praxislehrerin habe.

Zu den Vernehmungsprotokollen der Lehrerinnen XXXX und XXXX führte die Beschwerdeführerin aus, dass auch diese Aussagen zu unkonkret bzw. (auch im Lichte der inzwischen verstrichenen Zeit) unrichtig seien, im Übrigen daraus aber auch bei einer Wahrunterstellung keine sachliche Rechtfertigung für diskriminierende Maßnahmen abzuleiten sei. Zu den Vernehmungsprotokollen der Lehrerinnen römisch 40 und römisch 40 führte die Beschwerdeführerin aus, dass auch diese Aussagen zu unkonkret bzw. (auch im Lichte der inzwischen verstrichenen Zeit) unrichtig seien, im Übrigen daraus aber auch bei einer Wahrunterstellung keine sachliche Rechtfertigung für diskriminierende Maßnahmen abzuleiten sei.

12. Am 07.11.2014 wurde die Beschwerdeführerin vor der belangten Behörde als Partei vernommen. Dabei wiederholte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen ihr bisheriges Vorbringen und führte aus, sie sei völlig überraschend ins Rektorat bestellt und eines schlechten gesundheitlichen Zustandes sowie Alkoholmissbrauches bezichtigt worden. Gleichzeitig sei ihr mitgeteilt worden, dass sie ihrer Stelle als Praxisbetreuerin enthoben sei, da sie "inkompetente Kompetenzüberschreibungen" vorgenommen habe. Die Beschwerdeführerin habe sich gegen die Vorwürfe gewehrt und ein Gespräch mit dem zuständigen Bezirksschulinspektor eingefordert. Die Rektorin habe zu diesem Zeitpunkt bereits ein Entschuldigungsschreiben geschickt, die Beschwerdeführerin sei vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Es sei ihr auch versprochen worden, dass man ihr das Schreiben vorlege. Dies sei jedoch nie geschehen. Am 14.11.2014 habe es ein Vier-Augen-Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der Rektorin gegeben, bei welchem der Beschwerdeführerin unter anderem mitgeteilt worden sei, dass sie die Schulpraxis in diesem Semester zu Ende führen solle, jedoch nur in Begleitung der Vorgesetzten. Zur Weiterbestellung im Rahmen der Tätigkeit für das Internationale Büro führte die Beschwerdeführerin aus, dass das Verhältnis zwischen der Rektorin und ihr belastet gewesen sei. Grund für die Absetzung sei gewesen, dass die Rektorin Handlungen gefordert habe, die mit den Regeln der EU-Kommission nicht vereinbar seien. Die Rektorin habe die Kontonummer des Studienförderungsvereins und die Kontonummer bei der BAWAG (EU-Zuschüsse) gefordert. Die Beschwerdeführerin führte aus, die habe die Kontonummern nicht hergeben können, da nach der EU-Regelung ein unabhängiges Konto durch eine Buchhalterin geführt werden müsse. Zum damaligen Zeitpunkt (Mai 2007) habe die Pädagogische Akademie noch bestanden, sodass die Beschwerdeführerin nicht berechtigt gewesen sei, über das EU-Geld-Konto Auskunft zu geben.

In einer ergänzenden Stellungnahme vom 14.11.2014 brachte die Beschwerdeführerin vor, die Rektorin habe sowohl ein Gespräch mit allen Beteiligten als auch die Aushändigung des Schreibens der Schulleiterin sowie der E-Mail-Korrespondenzen zwischen der Institutsleiterin XXXX und dem zuständigen Bezirksschulinspektor verweigert. In einer ergänzenden Stellungnahme vom 14.11.2014 brachte die Beschwerdeführerin vor, die Rektorin habe sowohl ein Gespräch mit allen Beteiligten als auch die Aushändigung des Schreibens der Schulleiterin sowie der E-Mail-Korrespondenzen zwischen der Institutsleiterin römisch 40 und dem zuständigen Bezirksschulinspektor verweigert.

13. Mit Schreiben vom 13.06.2015 gab die Beschwerdeführerin eine weitere Stellungnahme ab und führte im Wesentlichen aus, dass es nie eine Beschwerde des Institutsleiters XXXX an die Rektorin gegeben habe. Auch ergebe sich aus dem Besprechungsprotokoll vom 14.11.2008, dass die Rektorin der vorgesetzten Dienstbehörde nichts gemeldet habe. Auch ein Gespräch mit den "involvierten Personen" habe es entgegen der Aussage der Rektorin nie gegeben. Unrichtig sei auch, dass die Beschwerdeführerin die Lehrfächerverteilung von 2007 bis 2012 immer ohne Einschränkung akzeptiert habe. Diese habe sie vielmehr nur mit Vorbehalt unterschrieben und ihr jedenfalls nicht zugestimmt. Bei Dr. Kowarsch habe sie sich sogar über die Lehrfächerverteilung beschwert. Die Behauptung, die Beschwerdeführerin habe keine Qualifikation für die Umstellungsphase der PH gehabt, stelle eine Diskreditierung ihrerseits dar. Abschließend führte sie aus, dass die Rektorin immer wieder Behauptungen aufstelle, ohne diese zu belegen. 13. Mit Schreiben vom 13.06.2015 gab die Beschwerdeführerin eine weitere Stellungnahme ab und führte im Wesentlichen aus, dass es nie eine Beschwerde des Institutsleiters römisch 40 an die Rektorin gegeben habe. Auch

ergebe sich aus dem Besprechungsprotokoll vom 14.11.2008, dass die Rektorin der vorgesetzten Dienstbehörde nichts gemeldet habe. Auch ein Gespräch mit den "involvierten Personen" habe es entgegen der Aussage der Rektorin nie gegeben. Unrichtig sei auch, dass die Beschwerdeführerin die Lehrfächerverteilung von 2007 bis 2012 immer ohne Einschränkung akzeptiert habe. Diese habe sie vielmehr nur mit Vorbehalt unterschrieben und ihr jedenfalls nicht zugestimmt. Bei Dr. Kowarsch habe sie sich sogar über die Lehrfächerverteilung beschwert. Die Behauptung, die Beschwerdeführerin habe keine Qualifikation für die Umstellungsphase der PH gehabt, stelle eine Diskreditierung ihrerseits dar. Abschließend führte sie aus, dass die Rektorin immer wieder Behauptungen aufstelle, ohne diese zu belegen.

Mit Erledigung der belangten Behörde vom 30.07.2015 wurde der Beschwerdeführerin ein Konvolut an Dokumenten zur Kenntnisnahme übermittelt, woraufhin die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 28.09.2015 eine weitere Stellungnahme abgab. Sie wiederholte im Wesentlichen ihr bisheriges Vorbringen und führte aus, dass seitens der PH eine Klärung des Vorfalles vom 28.10.2008 nicht gewollt gewesen sei, da bereits im Vorhinein die Enthebung von der Schulpraxis beschlossen worden sei. Evident sei, dass die Beschwerdeführerin vorverurteilt worden sei. Hier seien auch Unterlagen vorgelegt und Vorfälle konstruiert worden, die nicht im Zusammenhang mit der gegenständlichen Angelegenheit stünden.

14. Mit Schreiben vom 20.05.2016, eingelangt bei der belangten Behörde am 23.05.2016, erhob die Beschwerdeführerin durch ihre Rechtsvertretung eine Säumnisbeschwerde.

15. Mit Erledigung vom 03.08.2016 des Bundesministeriums für Bildung wurde die Beschwerdeführerin vom Ergebnis der Beweisaufnahme verständigt und ihr die Gelegenheit der Stellungnahme eingeräumt.

16. Daraufhin erließ die Bundesministerin für Bildung den nunmehr angefochtenen Bescheid vom 23.08.2016, dessen Spruch wie folgt lautete:

"Ihr Antrag vom 4. Juni 2010 auf Ersatzanspruch wird gemäß § 18a Abs. 2 Z 1, 2 und § 18b Bundesgleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl. Nr 100/1993 (B-GIBG) idF BGBl. I Nr. 65/2004, in Verbindung mit § 44 Abs. 1, § 45 Abs. 1, § 49 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 33/1979 (BDG 1979) idF BGBl. I. Nr. 10/1999, BGBl. I Nr. 96/2007, und § 61 Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956 BGBl. Nr. 54/1956 (GehG) idF BGBl. I Nr. 166/2006, BGBl. I Nr. 96/2007, BGBl. I Nr. 147/2008, BGBl. I Nr. 52/2009 und BGBl. I Nr. 153/2009 sowie § 83 Abs. 1 und § 84 Abs. 1 und 2 Hochschulgesetz 2005, BGBl. I Nr. 30/2006 (HG), als unbegründet abgewiesen." "Ihr Antrag vom 4. Juni 2010 auf Ersatzanspruch wird gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, 2 und Paragraph 18 b, Bundesgleichbehandlungsgesetz 1993, Bundesgesetzblatt Nr 100 aus 1993, (B-GIBG) in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004,, in Verbindung mit Paragraph 44, Absatz eins,, Paragraph 45, Absatz eins,, Paragraph 49, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 33 aus 1979, (BDG 1979) in der Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 10 aus 1999,, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 96 aus 2007,, und Paragraph 61, Absatz eins, Gehaltsgesetz 1956 Bundesgesetzblatt Nr. 54 aus 1956, (GehG) in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 166 aus 2006,, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 96 aus 2007,, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 147 aus 2008,, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 52 aus 2009, und Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 153 aus 2009, sowie § 83 Absatz eins und Paragraph 84, Absatz eins und 2 Hochschulgesetz 2005, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 30 aus 2006, (HG), als unbegründet abgewiesen."

Nach Wiedergabe des Verfahrensganges und Feststellung des Sachverhaltes wurde begründend dargelegt, dass die Übergangsbestimmungen des Hochschulgesetzes vorgesehen hätten, dass die Pädagogische Akademie des Bundes, dessen Büro für internationale Beziehungen die Beschwerdeführerin geleitet habe, aufgelöst werde und die PH gegründet werde. An der PH Wien sei es im Zuge dessen zu einer Zusammenlegung der zuvor auf vier Organisationseinheiten aufgeteilten internationalen Angelegenheiten gekommen, mit deren Koordination XXXX beauftragt worden sei. Da diese Koordinationstätigkeit ausschließlich im Rahmen der Lehrverpflichtung erfolgt sei und es sich nicht um die Institutionsleitung gehandelt habe, wäre mit der Betrauung der Beschwerdeführerin weder ein beruflicher Aufstieg, eine Beförderung oder eine höher entlohnte Verwendung verbunden gewesen, sodass ein Ersatzanspruch nach § 18a B-GIBG ausscheide. Nach Wiedergabe des Verfahrensganges und Feststellung des Sachverhaltes wurde begründend dargelegt, dass die Übergangsbestimmungen des Hochschulgesetzes vorgesehen hätten, dass die Pädagogische Akademie des Bundes, dessen Büro für internationale Beziehungen die Beschwerdeführerin geleitet habe, aufgelöst werde und die PH gegründet werde. An der PH Wien sei es im Zuge

dessen zu einer Zusammenlegung der zuvor auf vier Organisationseinheiten aufgeteilten internationalen Angelegenheiten gekommen, mit deren Koordination römisch 40 beauftragt worden sei. Da diese Koordinationstätigkeit ausschließlich im Rahmen der Lehrverpflichtung erfolgt sei und es sich nicht um die Institutionsleitung gehandelt habe, wäre mit der Betrauung der Beschwerdeführerin weder ein beruflicher Aufstieg, eine Beförderung oder eine höher entlohnte Verwendung verbunden gewesen, sodass ein Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, B-GIBG ausscheide.

Auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Ersatzanspruch nach § 18b B-GIBG) liege fallbezogen nicht vor. Gegenständlich sei keine Ausschreibung einer Planstelle erfolgt, sondern es handle sich um eine Betrauung mit der Koordinatorentätigkeit mittels Rektoratsbeschlusses im Rahmen der Lehrverpflichtung. Die neue Koordinatorentätigkeit habe sich im Vergleich zur früheren Leitungstätigkeit der Beschwerdeführerin an der Pädagogischen Akademie aber grundlegend geändert, sodass die Beschwerdeführerin nicht über ausreichende Qualifikationen verfügt habe. Eine Veränderung der Verwendungsgruppe oder der Bezahlung sei mit der Übernahme der Koordinatorentätigkeit nicht erfolgt. Die Koordinatorentätigkeit sei in keiner Weise höherwertig als die Lehrfächerverteilung der Beschwerdeführerin gewesen. Der letztlich eingesetzte Koordinator sei als bisheriger ECTS-Koordinator, Diploma Supplement-Koordinator, Vorsitzender der Studienkommission und Experte für die Einführung von ECTS an Hochschulen beim World University Service Austria besser für die betreffende Aufgabe geeignet gewesen als die Beschwerdeführerin. Jene hätte nicht über die nötigen Qualifikationen verfügt, außerdem sei es zuvor im Rahmen der Leitungstätigkeit zu Mängeln gekommen, die letztlich eine Betrauung unzumutbar gemacht hätten, etwa als sie den Studienaufenthalt zweier Studierender mangelhaft organisiert habe und danach gegen deren Mutter völlig unbegründet eine Strafanzeige und eine Privatanklage erhoben habe, oder als sie eine Studierende im Beisein anderer Personen sehr herabwürdigend behandelt habe. Bei den Vorbereitungen zur Aufnahme des Studienbetriebes durch die PH habe sich die Beschwerdeführerin geweigert, der zuvor vereinbarten Vorgehensweise zur Übergabe ihres vorherigen Tätigkeitsbereiches nachzukommen (etwa Übergabe von Konten). Grund für die Nichtbetrauung sei daher die mangelnde Qualifikation gewesen. Auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Ersatzanspruch nach Paragraph 18 b, B-GIBG) liege fallbezogen nicht vor. Gegenständlich sei keine Ausschreibung einer Planstelle erfolgt, sondern es handle sich um eine Betrauung mit der Koordinatorentätigkeit mittels Rektoratsbeschlusses im Rahmen der Lehrverpflichtung. Die neue Koordinatorentätigkeit habe sich im Vergleich zur früheren Leitungstätigkeit der Beschwerdeführerin an der Pädagogischen Akademie aber grundlegend geändert, sodass die Beschwerdeführerin nicht über ausreichende Qualifikationen verfügt habe. Eine Veränderung der Verwendungsgruppe oder der Bezahlung sei mit der Übernahme der Koordinatorentätigkeit nicht erfolgt. Die Koordinatorentätigkeit sei in keiner Weise höherwertig als die Lehrfächerverteilung der Beschwerdeführerin gewesen. Der letztlich eingesetzte Koordinator sei als bisheriger ECTS-Koordinator, Diploma Supplement-Koordinator, Vorsitzender der Studienkommission und Experte für die Einführung von ECTS an Hochschulen beim World University Service Austria besser für die betreffende Aufgabe geeignet gewesen als die Beschwerdeführerin. Jene hätte nicht über die nötigen Qualifikationen verfügt, außerdem sei es zuvor im Rahmen der Leitungstätigkeit zu Mängeln gekommen, die letztlich eine Betrauung unzumutbar gemacht hätten, etwa als sie den Studienaufenthalt zweier Studierender mangelhaft organisiert habe und danach gegen deren Mutter völlig unbegründet eine Strafanzeige und eine Privatanklage erhoben habe, oder als sie eine Studierende im Beisein anderer Personen sehr herabwürdigend behandelt habe. Bei den Vorbereitungen zur Aufnahme des Studienbetriebes durch die PH habe sich die Beschwerdeführerin geweigert, der zuvor vereinbarten Vorgehensweise zur Übergabe ihres vorherigen Tätigkeitsbereiches nachzukommen (etwa Übergabe von Konten). Grund für die Nichtbetrauung sei daher die mangelnde Qualifikation gewesen.

Die im Zusammenhang mit der Schulpraxis getroffenen Begleitungsmaßnahmen sowie die anschließende Änderung der Lehrfächerverteilung würden ebenso die sonstigen Arbeitsbedingungen betreffen und seien unmittelbar aus dem Vorfall am 28.10.2008 resultiert. Die Beschwerdeführerin habe sich in einer für ihre Dienststelle kompromittierenden Art und Weise verhalten, indem sie eine Landeslehrerin vor zumindest drei Zeuginnen angeschrieben und auf ungehörige Art und Weise kritisiert habe. Die betroffene Lehrerin habe diese Kritik als sehr beleidigend empfunden und danach ihre Tätigkeit als Praxislehrerin abgelegt. Der daraus resultierende Vertrauensverlust habe zu Änderungen im Tätigkeitfeld der Beschwerdeführerin geführt. Es lägen keine Anhaltspunkte vor, warum die darauf folgende Begleitung der Beschwerdeführerin zur Schulpraxis aus verpönten Gründen des Alters oder des Geschlechts erfolgt

seien. Die Änderung der Lehrfächerverteilung sei die einzige auf Dauer tragbare Lösung gewesen. Der Einsatz von nunmehr jüngeren Lehrpersonen sei Folge der Vakanz der Lehrveranstaltungsleitung gewesen. Eine weibliche Lehrperson gleichen Alters als Ersatz zu finden, wäre unmöglich gewesen.

Auch hinsichtlich der Verringerung der Mehrdienstleistungen wurde das Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen verneint und ausgeführt, der Beschwerdeführerin komme kein subjektives Recht auf Heranziehung zu Mehrdienstleistungen zu. Im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Pädagogischen Akademie habe die Beschwerdeführerin 2007 in einigen Monaten bei weitem mehr als das von der obersten Dienstbehörde im Normalfall genehmigte Ausmaß bekommen. Im Sinne der Fürsorgepflicht wäre ein so hohes Ausmaß an Mehrdienstleistungen nicht länger genehmigungsfähig gewesen. Im Oktober 2008 sei die Beschwerdeführerin einer neuen Dienststelle zugewiesen worden. Aufgrund der Neuorganisation sei mit der Koordination des Internationalen Büros nunmehr eine besser qualifizierte Person betraut worden. Eine Verwendung wie an der vorherigen Dienststelle sei daher nicht mehr möglich gewesen und mangels Vorliegens eines entsprechenden Aufwandes habe die Beschwerdeführerin nicht in dem Ausmaß wie an der Pädagogischen Akademie zu Mehrdienstleistungen herangezogen werden können. Im Zeitraum zwischen Februar 2008 und Februar 2009 seien ihr 0,65 bis 19,33 Mehrdienstleistungen gewährt worden.

Im Zeitraum von März 2009 bis Februar 2010 sei es aufgrund des durch den Vorfall vom 28.10.2008 entstandenen Vertrauensverlustes nicht mehr möglich gewesen, sie als Schulpraxisbetreuerin einzusetzen, sodass kein Mehraufwand mehr gegeben gewesen sei und eine Vergütung von Mehrdienstleistungen nicht erfolgen haben könne. Die Beschwerdeführerin sei aber mit Ausnahme des Wintersemesters 2009/10 (15,25 Wochenstunden) immer vollbeschäftigt gewesen (15,50 Wochenstunden), habe aber selbst im Wintersemester 2009/10 das volle Gehalt erhalten.

Für die gegenüber der Beschwerdeführerin gesetzten Schritte bestehe eine sachliche Rechtfertigung und wäre unter den bestandenen Voraussetzungen in gleicher Weise gegenüber jeder anderen Lehrperson vorgegangen worden. Die Stunden hätten sich aufgrund des Verschuldens der Beschwerdeführerin zunehmend verringert. Anhaltspunkte, dass diese Maßnahmen aufgrund des Alters oder des Geschlechts gesetzt worden seien, würden sich aus dem vorliegenden Sachverhalt nicht ergeben.

Zum Ersuchen um Vorlage eines ärztlichen Gutachtens wurde ausgeführt, der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin sei mit Gerüchten über einen übermäßigen Alkoholkonsum konfrontiert worden und habe auch selbst Alkoholgeruch an ihr wahrgenommen, sodass im Rahmen der Schutz- und Sorgfaltspflichten diesen Vermutungen nachzugehen gewesen sei. Im Sachverhalt fänden sich wiederum keine Anhaltspunkte, dass andere Lehrpersonen bei Vorliegen dieser Gerüchte nicht ebenfalls eine entsprechende Weisung erhalten hätten. Ein Zusammenhang mit dem Alter oder dem Geschlecht bestehe nicht. Nur weil die Beschwerdeführerin die Befolgung der Weisung in die Länge gezogen habe, sei die Vorgehensweise als zu umständlich betrachtet worden, sodass die Rektorin angeordnet habe, nur bei erneuter Wahrnehmung von Alkohol eine Meldung zu erstatten, um eine ärztliche Untersuchung anzuordnen.

Zur Nichtbewilligung der GERS-Tagung wurde dargelegt, diese beziehe sich dezidiert auf die Schulpraxis. Da die Beschwerdeführerin aber nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt worden sei, sei die nunmehr in den Schulpraktischen Studien eingesetzte Lehrperson entsandt worden. Zur Nichtbewilligung der ERASMUS-Lehrendenmobilität wurde ausgeführt, die Beschwerdeführerin sei von einem Lehrenden der dortigen Universität eingeladen worden; derartige Dienstreiseanträge seien aber im Dienstweg einzubringen. Eine Verletzung der beruflichen Reputation habe die Beschwerdeführerin vielleicht deshalb verspürt, weil sie ihre Teilnahme unter Außerachtlassung des Dienstweges vereinbart habe. Für die Rektorin sei die Teilnahme aber weder im fachlichen noch im dienstlichen Interesse gelegen. Demgegenüber seien die Dienstreisen nach Krems (16.-17.10.2006), nach Graz (04.-05.12.2008) und nach Salzburg (17.-19.11.2011) genehmigt worden.

17. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und machte Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend.

Die belangte Behörde habe das umfassende Vorbringen der Beschwerdeführerin sowie von ihr vorgelegte Urkunden und Beweise ignoriert, die Vorfälle einseitig und zu ihren Lasten dargelegt. Die belangte Behörde habe der B-GBK vorgeworfen, kein ausreichendes Ermittlungsverfahren geführt zu haben und sei daher ihren Feststellungen nicht gefolgt. Tatsächlich seien aber alle relevanten Themen abgehandelt und dazugehörige Beweise aufgenommen worden, sodass das Ignorieren bzw. schlichte Negieren des Gutachtens einen groben formellen Mangel darstelle. Ziel des

Ermittlungsverfahrens der Behörde sei nicht die objektive Wahrheitsfindung gewesen, sondern der Beschwerdeführerin negative Charaktereigenschaften zu unterstellen, um so ihrem Begehren nicht stattzugeben. Sämtliche im Bescheid getätigte Anschuldigungen wies sie zurück.

Die gegenständlichen Diskriminierungen und Benachteiligungen würden die Änderung der Lehrfächerverteilung, die Unterstellung von überdurchschnittlichem Alkoholkonsum, die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung, die Ablehnung eines ERASMUS-Dozentenaufenthaltes und die drastische Reduktion der Mehrdienstleistungen betreffen. Mögen auch einzelne Punkte für sich noch keine Diskriminierung nach dem B-GIBG darstellen, sei jedoch die Summe der Vorfälle als Ganzes zu betrachten, die sehr wohl auf eine Diskriminierung schließen lassen würden.

Zur diskriminierenden Vorgehensweise führte sie aus, dass die Rektorin nach dem Vorfall am 28.10.2008, noch bevor sie die Beschwerdeführerin ins Rektorat geladen habe, der Praxislehrerin XXXX gesagt habe, die Beschwerdeführerin von der Schulpraxis abgezogen zu haben. Nach der Entscheidung der B-GBK habe die Rektorin dem BMUKK ein Schreiben zukommen lassen, mit dem sie die berufliche Reputation der Beschwerdeführerin als ehemalige Leiterin des Internationalen Büros der PädAk schädigen und die Qualifikation als Praxisbetreuerin anzweifeln wollte. Die Institutsleiterin XXXX habe aber in ihrer Stellungnahme vom 10.03.2015 angegeben, dass die Beschwerdeführerin ihrer Tätigkeit als Praxisbetreuerin korrekt nachgekommen sei. Zur diskriminierenden Vorgehensweise führte sie aus, dass die Rektorin nach dem Vorfall am 28.10.2008, noch bevor sie die Beschwerdeführerin ins Rektorat geladen habe, der Praxislehrerin römisch 40 gesagt habe, die Beschwerdeführerin von der Schulpraxis abgezogen zu haben. Nach der Entscheidung der B-GBK habe die Rektorin dem BMUKK ein Schreiben zukommen lassen, mit dem sie die berufliche Reputation der Beschwerdeführerin als ehemalige Leiterin des Internationalen Büros der PädAk schädigen und die Qualifikation als Praxisbetreuerin anzweifeln wollte. Die Institutsleiterin römisch 40 habe aber in ihrer Stellungnahme vom 10.03.2015 angegeben, dass die Beschwerdeführerin ihrer Tätigkeit als Praxisbetreuerin korrekt nachgekommen sei.

Konkret zum Entzug des Internationalen Büros führte die Beschwerdeführerin aus, dieser habe zwar nicht unmittelbar mit ihrem Antrag an die B-GBK zu tun, zeige aber, wie gegen sie agiert worden sei. Die von ihr bei der PädAk innehabte Funktion habe trotz organisatorischer Änderungen auch an der PH fortbestanden. Dass eine Ausschreibung dieser Funktion nicht erfolgt, sondern eine Betrauung mit Rektoratsbeschluss vorgenommen worden sei, belege umso mehr die erfolgte Diskriminierung. Der nunmehr mit der Koordinatorentätigkeit betraute XXXX habe zuvor keine ähnliche Funktion innegehabt und auch nicht über die erforderlichen Englischkenntnisse verfügt. Die Beschwerdeführerin hingegen habe jahrelange einschlägige, näher dargelegte Erfahrung und sehr gute Englischkenntnisse. Die Abteilungsleiterin XXXX habe bestätigt, dass die Beschwerdeführerin ihre Aufgaben immer "zur Zufriedenheit aller" wahrgenommen habe. Unrichtig sei insbesondere, dass sie den Erasmus-Studienaufenthalt zweier Studierender mangelhaft organisiert und zu Unrecht eine Strafanzeige erhoben habe. Aus den Gesprächsunterlagen der Mutter der betreffenden Studentin sei ersichtlich, dass diese dienstrechtliche Maßnahmen gegen die Beschwerdeführerin gefordert und dem Internationalen Büro "Willkür in Reinkultur" vorgeworfen habe. Dem damaligen Direktor der PädAk sei eine Klage notwendig erschienen, sodass die Beschwerdeführerin die Klage stellvertretend eingebracht habe. Dieser Vorfall sei im Übrigen auch vor der B-GBK nicht abgehandelt worden. Konkret zum Entzug des Internationalen Büros führte die Beschwerdeführerin aus, dieser habe zwar nicht unmittelbar mit ihrem Antrag an die B-GBK zu tun, zeige aber, wie gegen sie agiert worden sei. Die von ihr bei der PädAk innehabte Funktion habe trotz organisatorischer Änderungen auch an der PH fortbestanden. Dass eine Ausschreibung dieser Funktion nicht erfolgt, sondern eine Betrauung mit Rektoratsbeschluss vorgenommen worden sei, belege umso mehr die erfolgte Diskriminierung. Der nunmehr mit der Koordinatorentätigkeit betraute römisch 40 habe zuvor keine ähnliche Funktion innegehabt und auch nicht über die erforderlichen Englischkenntnisse verfügt. Die Beschwerdeführerin hingegen habe jahrelange einschlägige, näher dargelegte Erfahrung und sehr gute Englischkenntnisse. Die Abteilungsleiterin römisch 40 habe bestätigt, dass die Beschwerdeführerin ihre Aufgaben immer "zur Zufriedenheit aller" wahrgenommen habe. Unrichtig sei insbesondere, dass sie den Erasmus-Studienaufenthalt zweier Studierender mangelhaft organisiert und zu Unrecht eine Strafanzeige erhoben habe. Aus den Gesprächsunterlagen der Mutter der betreffenden Studentin sei ersichtlich, dass diese dienstrechtliche Maßnahmen gegen die Beschwerdeführerin gefordert und dem Internationalen Büro "Willkür in Reinkultur"

vorgeworfen habe. Dem damaligen Direktor der PädAk sei eine Klage notwendig erschienen, sodass die Beschwerdeführerin die Klage stellvertretend eingebracht habe. Dieser Vorfall sei im Übrigen auch vor der B-GBK nicht abgehandelt worden.

Zur Lehrfächerverteilung führte die Beschwerdeführerin aus, mit Beginn des Sommersemesters 2009 seien ihr keine Stunden im schulpraktischen Dienst zugeteilt worden, was zu einer Entgelteinbuße von ca. EUR 700,00 im Monat geführt habe. Dass sich die Beschwerdeführerin am 28.10.2008 in kompromittierender Weise verhalten und so die Änderung der Lehrfächerverteilung selbst verschuldet habe, sei unrichtig und grob beleidigend. Die Beschwerdeführerin habe nur sachliche und gerechtfertigte Kritik geübt; wenn sie einmal tatsächlich die Stimme erhoben habe, so sei dies ein einmaliger Vorfall gewesen, der nicht die geringsten, sie benachteiligenden dienstlichen Maßnahmen rechtfertigen würde. Offenbar sei XXXX nicht sonderlich kritikfähig, weshalb sie die Kritik als beleidigend aufgefasst habe. Zur Lehrfächerverteilung führte die Beschwerdeführerin aus, mit Beginn des Sommersemesters 2009 seien ihr keine Stunden im schulpraktischen Dienst zugeteilt worden, was zu einer Entgelteinbuße von ca. EUR 700,00 im Monat geführt habe. Dass sich die Beschwerdeführerin am 28.10.2008 in kompromittierender Weise verhalten und so die Änderung der Lehrfächerverteilung selbst verschuldet habe, sei unrichtig und grob beleidigend. Die Beschwerdeführerin habe nur sachliche und gerechtfertigte Kritik geübt; wenn sie einmal tatsächlich die Stimme erhoben habe, so sei dies ein einmaliger Vorfall gewesen, der nicht die geringsten, sie benachteiligenden dienstlichen Maßnahmen rechtfertigen würde. Offenbar sei römisch 40 nicht sonderlich kritikfähig, weshalb sie die Kritik als beleidigend aufgefasst habe.

Zur Verringerung der Mehrdienstleistungen brachte die Beschwerdeführerin vor, im Jahr 2007 habe sie (unter Absprache mit dem Direktor der PädAk und XXXX) aufgrund der Tätigkeit im Rahmen der Zusammenführung der Institutionen in der PH sehr viele Mehrdienstleistungen erbracht. Ab Februar 2008 sei eine sukzessive Reduktion erfolgt und ab März 2009 habe die Beschwerdeführerin überhaupt keine Mehrdienstleistungen mehr bekommen. Da Mehrdienstleistungsstunden aber einen wesentlichen Teil des Gehaltes darstellen würden, sei auch sie an solchen interessiert gewesen. Dass die Reduktion auf dem Eklat vom 28.10.2008 beruhe, bestritt die Beschwerdeführerin. Zur Verringerung der Mehrdienstleistungen brachte die Beschwerdeführerin vor, im Jahr 2007 habe sie (unter Absprache mit dem Direktor der PädAk und römisch 40) aufgrund der Tätigkeit im Rahmen der Zusammenführung der Institutionen in der PH sehr viele Mehrdienstleistungen erbracht. Ab Februar 2008 sei eine sukzessive Reduktion erfolgt und ab März 2009 habe die Beschwerdeführerin überhaupt keine Mehrdienstleistungen mehr bekommen. Da Mehrdienstleistungsstunden aber einen wesentlichen Teil des Gehaltes darstellen würden, sei auch sie an solchen interessiert gewesen. Dass die Reduktion auf dem Eklat vom 28.10.2008 beruhe, bestritt die Beschwerdeführerin.

Im Zusammenhang mit der GERS-Tagung brachte die Beschwerdeführerin vor, im Februar 2009 habe sie vom BMUKK eine persönlich an sie adressierte Einladung erhalten. Diese habe unabhängig davon gegolten, ob sie in dieser Zeit in den Schulpraktischen Studien eingesetzt worden sei oder nicht. Im Übrigen sei es auch nicht richtig, dass die Tagung auf die Schulpraxis beschränkt sei. Außerdem habe sie durchaus einschlägige Lehrveranstaltungen abgehalten (zB. "Aktuelle Entwicklungen in der europäischen und nationalen Sprachpolitik"). Der Institutsleiter XXXX habe im Verfahren vor der B-GBK darauf verweisen, dass er auf Anweisung der Rektorin die Dienstreise – entgegen dem Wunsch des Ministeriums und des GERS-Arbeitskreises – für die Beschwerdeführerin nicht genehmigt habe und an den neuen Koordinator des Internationalen Büros übertragen habe. Im Zusammenhang mit der GERS-Tagung brachte die Beschwerdeführerin vor, im Februar 2009 habe sie vom BMUKK eine persönlich an sie adressierte Einladung erhalten. Diese habe unabhängig davon gegolten, ob sie in dieser Zeit in den Schulpraktischen Studien eingesetzt worden sei oder nicht. Im Übrigen sei es auch nicht richtig, dass die Tagung auf die Schulpraxis beschränkt sei. Außerdem habe sie durchaus einschlägige Lehrveranstaltungen abgehalten (zB. "Aktuelle Entwicklungen in der europäischen und nationalen Sprachpolitik"). Der Institutsleiter römisch 40 habe im Verfahren vor der B-GBK darauf verweisen, dass er auf Anweisung der Rektorin die Dienstreise – entgegen dem Wunsch des Ministeriums und des GERS-Arbeitskreises – für die Beschwerdeführerin nicht genehmigt habe und an den neuen Koordinator des Internationalen Büros übertragen habe.

Zur Unterstellung von übermäßigem Alkoholkonsum brachte die Beschwerdeführerin vor, beim Gespräch am 11.11.2008 sei ihr Alkoholabusus vorgeworfen und sie in weiterer Folge aufgefordert worden, ein amtsärztliches Zeugnis beizubringen. Sie wäre auch bereit gewesen, ein solches Attest beizubringen, wenn ein bestimmter Arzt genannt und die Kosten übernommen worden wären. Entsprechende Veranlassungen seien aber von ihrer

Dienststelle nicht getroffen worden. Die Konsequenz daraus sei gewesen, dass sie im Wintersemester 2008/09 ihren schulpraktischen Dienst nur mehr unter Begleitung leisten habe dürfen, was eine rechtswidrige und schikanöse Maßnahme darstelle. Die Feststellungen der B-GBK zu diesem Thema seien bis jetzt nicht rechtlich widerlegt, sondern nur negiert worden. Die Beschwerdeführerin bezweifle die Existenz einer von Institutsleiter Dr. Kowarsch eingebrachten Dienstbeschwerde. Vielmehr sei der Vorwurf, der den "gesamten Gesundheitszustand" der Beschwerdeführerin in Frage stelle, von der B-GBK als Diskriminierung ihrer Person begutachtet worden. Derartige Weisungen gegenüber anderen Lehrpersonen gebe es tatsächlich nicht.

Als die Beschwerdeführerin im April 2009 eine persönliche Einladung der Universität Bukarest als Vortragende des Erasmus-Programmes erhalten habe, sei die Genehmigung nicht wie üblich an das BMUKK weitergeleitet worden, sondern ohne nähere Begründung von der Rektorin der PH abgelehnt worden. Von zwölf Erasmus-Lehrendenmobilitäten in diesem Studienjahr sei nur ihre nicht bewilligt worden. Entgegen der Behauptung der belangten Behörde sei eine Bewilligung aber jedenfalls im dienstlichen Interesse gelegen, weil ein Ausbau bilateraler Beziehungen generell erstrebenswert sei und ihr Vortrag beim Symposium PR-wirksam für die Qualität der PH-Ausbildung sein hätte können. Im Übrigen widerspreche eine derart späte Absage den Usancen und sei abträglich für den persönlichen Ruf der Beschwerdeführerin und den Ruf der PH gewesen.

Weiters wies die Beschwerdeführerin darauf hin, dass ihre Schadenersatzforderung 4% Zinsen gerechnet ab Antragseinbringung beinhalte.

Die Beschwerdeführerin stellte den Antrag,

eine mündliche Verhandlung durchzuführen,

den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass damit ihrem Antrag vom 04.06.2010 (verbessert am 30.11.2010) stattgegeben werde,

in eventu den angefochtenen Bescheid wegen inhaltlicher und formeller Rechtswidrigkeit aufzuheben und die Sache an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

18. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben vom 02.11.2016, eingelangt am 04.11.2016, dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

19. Mit Schriftsatz vom 31.07.2017 richtete die Beschwerdeführerin durch ihre Rechtsvertretung einen Fristsetzungsantrag an den Verwaltungsgerichtshof.

20. Mit Schriftsatz vom 27.11.2017 bezifferte die Beschwerdeführerin ihren Schaden erstmals konkret.

21. Am 06.12.2017 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht unter Anwesenheit der Beschwerdeführerin, deren Rechtsvertretung, einer Vertretung der belangten Behörde sowie sieben Zeugen eine öffentliche mündliche Verhandlung statt.

Zwei der neun geladenen Zeugen waren wegen Krankheit entschuldigt und nahmen nicht an der Verhandlung teil. Im Einvernehmen zwischen Behördenvertretung und Vertretung der Beschwerdeführerin wurde auf die Einvernahme dieser beiden Zeugen verzichtet.

22. Die belangte Behörde legte am 14.12.2017 eine Übersicht über die Jahreslohnkonten der Beschwerdeführerin für die Jahre 2008 und 2009 vor. Am 15.12.2017 langte beim Bundesverwaltungsgericht die auftragene Stellungnahme der Beschwerdeführerin zur Höhe des geltend gemachten Ersatzanspruches ein. Darin machte sie als Ersatzanspruch die Anwaltskosten ihrer vorhergehenden Rechtsvertreterin in der Höhe von insgesamt EUR 4.357,68 sowie den finanziellen Schaden aus der Reduzierung der Mehrdienstleistungen im Zeitraum von Februar 2009 bis Juni 2011 in der Höhe EUR 31.382,00 geltend. Für den Zeitraum von Oktober 2011 bis Jänner 2012 machte die darüber hinaus einen Anspruch in der Höhe von EUR 2.798,00 geltend und beantragte weiters als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einen Betrag in der Höhe von EUR 10.000,00. Darüber hinaus beantragte sie für sämtliche geltend gemachte Beträge die Zuerkennung von Zinsen in der Höhe von 4% seit Antragstellung.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisches zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin stand als Professorin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war seit 1976 in der LehrerInnenausbildung tätig. Seit Dezember 2012 befindet sie sich in einem öffentlich-rechtlichen Ruhestandsverhältnis.

Die Beschwerdeführerin war bis zum 30.09.2007 als Lehrperson an der PädAk und von 01.10.2007 bis zu ihrer Ruhestandsversetzung an der Pädagogischen Hochschule Wien (PH) tätig. Sie wurde sowohl in der Ausbildung als auch im schulpraktischen Dienst eingesetzt. Von 1993 bis 2007 leitete sie im Rahmen ihrer Lehrfächerverteilung auch das Büro für Internationale Beziehungen der PädAk.

Mit 30.09.2007 wurden die vier Bildungseinrichtungen (Pädagogische Akademie des Bundes, Berufspädagogische Akademie des Bundes, Pädagogisches Institut des Bundes, Pädagogisches Institut der Stadt Wien) geschlossen. Alle Funktionen der Bediensteten endeten ex lege. Mit 01.10.2007 wurde die Pädagogische Hochschule Wien gegründet und diese mit einem Internationalen Büro ausgestattet. Die Aufgaben dieses Internationalen Büros waren dementsprechend umfangreicher als die Aufgaben des Büros für internationale Beziehungen der PädAk. Das Internationale Büro war keine eigene Dienststelle und es war strukturell auch nicht mit einer Leitungsfunktion verbunden. Es erfolgte daher auch keine Betrauung als Leiter oder Koordinator des Internationalen Büros, sondern die Tätigkeit für das Internationale Büro wurde im Rahmen der Lehrfächerverteilung mit einer Einrechnung von Stunden abgegolten. Die Gesamtkoordination dieses Internationalen Büros wurde von Mag. Zopf übernommen. Die Beschwerdeführerin wurde beginnend mit 01.10.2007 (somit beginnend mit Einrichtung der PH) nicht mehr im neuen Internationalen Büro verwendet.

Die Beschwerdeführerin hatte mehrjährige Erfahrung (zumindest in einem Teilaufgabenbereich des neuen Internationalen Büros) und wäre für eine Mitarbeit im Internationalen Büro qualifiziert und geeignet gewesen. Eine Mitarbeit ihrerseits wurde aber seitens der Dienststellenleitung nicht gewünscht.

Am 28.10.2008 ereignete sich in der XXXX, folgender Vorfall: Die Beschwerdeführerin war in einer Englisch-Unterrichtseinheit (erste Einheit) anwesend, um einen Studierenden im Rahmen der Schulpraxis zu begleiten, die von ihm geführte Einzelstunde zu bewerten und später auch zu benoten. Weiters anwesend waren die zuständige Praxislehrerin an der Schule, XXXX, sowie eine Teamlehrerin. Im Anschluss an die zweite Unterrichtseinheit erfolgte eine Besprechung zwischen der Beschwerdeführerin und der XXXX (im Folgenden: Praxislehrerin), wobei es zu Kritik seitens der Beschwerdeführerin an den verwendeten Unterrichtsmaterialien und der inhaltlichen Durchführung der Englisch-Einheit kam. Diese Kritik wurde von der Beschwerdeführerin in unsachlichem und lautem Ton vorgetragen. Gegen Ende des Gespräches mischten sich zwei im Lehrerzimmer zufällig auch anwesende Lehrpersonen ein und wiesen die Beschwerdeführerin darauf hin, dass in einer Schule weder in diesem Ton noch in dieser Lautstärke Kritik geübt werden könne. An dem im Anschluss stattfindenden Gespräch zwischen Beschwerdeführerin und Schulleiterin nahm die Praxislehrerin nicht teil, da sie aufgrund der Art und Weise, wie die Kritik an ihrem Unterricht vorgebracht worden war, in Tränen ausbrach und wegging. Am 28.10.2008 ereignete sich in der römisch 40, folgender Vorfall: Die Beschwerdeführerin war in einer Englisch-Unterrichtseinheit (erste Einheit) anwesend, um einen Studierenden im Rahmen der Schulpraxis zu begleiten, die von ihm geführte Einzelstunde zu bewerten und später auch zu benoten. Weiters anwesend waren die zuständige Praxislehrerin an der Schule, römisch 40, sowie eine Teamlehrerin. Im Anschluss an die zweite Unterrichtseinheit erfolgte eine Besprechung zwischen der Beschwerdeführerin und der römisch 40 (im Folgenden: Praxislehrerin), wobei es zu Kritik seitens der Beschwerdeführerin an den verwendeten Unterrichtsmaterialien und der inhaltlichen Durchführung der Englisch-Einheit kam. Diese Kritik wurde von der Beschwerdeführerin in unsachlichem und lautem Ton vorgetragen. Gegen Ende des Gespräches mischten sich zwei im Lehrerzimmer zufällig auch anwesende Lehrpersonen ein und wiesen die Beschwerdeführerin darauf hin, dass in einer Schule weder in diesem Ton noch in dieser Lautstärke Kritik geübt werden könne. An dem im Anschluss stattfindenden Gespräch zwischen Beschwerdeführerin und Schulleiterin nahm die Praxislehrerin nicht teil, da sie aufgrund der Art und Weise, wie die Kritik an ihrem Unterricht vorgebracht worden war, in Tränen ausbrach und wegging.

Ein weiteres Gespräch nach diesem Vorfall zwischen der Beschwerdeführerin und der Praxislehrerin erfolgte nicht. In einem Brief an das Rektorat der PH Wien vom 03.11.2008 schilderte die Praxislehrerin den Vorfall und führte aus, die Art und Weise, wie die Kritik seitens der Beschwerdeführerin vorgetragen worden sei, sei von der Praxislehrerin als sehr verletzend und herabwürdigend empfunden worden. Mit Schreiben vom 10.11.2008 antwortete ihr die Rektorin der PH, XXXX, auf diesen Brief und entschuldigte sich für das Auftreten der Beschwerdeführerin. Ferner teilte die Rektorin der Praxislehrerin mit, dass sie die Beschwerdeführerin sofort nach Bekanntwerden des Vorfalles aus dem

schulpraktischen Dienst abgezogen habe. Ein weiteres Gespräch nach diesem Vorfall zwischen der Beschwerdeführerin und der Praxislehrerin erfolgte nicht. In einem Brief an das Rektorat der PH Wien vom 03.11.2008 schilderte die Praxislehrerin den Vorfall und führte aus, die Art und Weise, wie die Kritik seitens der Beschwerdeführerin vorgetragen worden sei, sei von der Praxislehrerin als sehr verletzend und herabwürdigend empfunden worden. Mit Schreiben vom 10.11.2008 antwortete ihr die Rektorin der PH, römisch 40, auf diesen Brief und entschuldigte sich für das Auftreten der Beschwerdeführerin. Ferner teilte die Rektorin der Praxislehrerin mit, dass sie die Beschwerdeführerin sofort nach Bekanntwerden des Vorfalles aus dem schulpraktischen Dienst abgezogen habe.

Am 11.11.2008 fand eine Besprechung statt, bei der die Beschwerdeführerin, die Rektorin der PH Wien, die Institutsleiterin für Schulpraktische Studien, der Institutsleiter für Ausbildung sowie eine Vertreterin des Dienststellenausschusses anwesend waren. Bei dieser Besprechung wurde der Brief der Praxislehrerin vom 03.11.2008 erörtert. Zusammengefasst führte die Rektorin dazu aus, die Beschwerdeführerin habe ihre Kompetenzen überschritten, da seitens des Lehrpersonals der PH keine Kritik an den Lehrpersonen im Klassenzimmer geübt werden dürfe. Besprochen wurde die Maßnahme, dass die Beschwerdeführerin bis auf weiteres nicht an Praxis Schulen tätig sein soll. Laut Aussage der Institutsleiterin für Schulpraktische Studien habe der zuständige Bezirksschulinspektor gefordert, bei allen weiteren Stunden, die die Beschwerdeführerin betreue, persönlich anwesend zu sein. Die Rektorin führte aus, die Personalvertretung, der Dienststellenausschuss, die Direktorin der KMS XXXX, die Praxislehrerin sowie die beiden Institutsleiter sollten eingeladen werden, um die Situation zu klären und zu bereinigen. Am 11.11.2008 fand eine Besprechung statt, bei der die Beschwerdeführerin, die Rektorin der PH Wien, die Institutsleiterin für Schulpraktische Studien, der Institutsleiter für Ausbildung sowie eine Vertreterin des Dienststellenausschusses anwesend waren. Bei dieser Besprechung wurde der Brief der Praxislehrerin vom 03.11.2008 erörtert. Zusammengefasst führte die Rektorin dazu aus, die Beschwerdeführerin habe ihre Kompetenzen überschritten, da seitens des Lehrpersonals der PH keine Kritik an den Lehrpersonen im Klassenzimmer geübt werden dürfe. Besprochen wurde die Maßnahme, dass die Beschwerdeführerin bis auf weiteres nicht an Praxis Schulen tätig sein soll. Laut Aussage der Institutsleiterin für Schulpraktische Studien habe der zuständige Bezirksschulinspektor gefordert, bei allen weiteren Stunden, die die Beschwerdeführerin betreue, persönlich anwesend zu sein. Die Rektorin führte aus, die Personalvertretung, der Dienststellenausschuss, die Direktorin der KMS römisch 40, die Praxislehrerin sowie die beiden Institutsleiter sollten eingeladen werden, um die Situation zu klären und zu bereinigen.

Die Beschwerdeführerin hatte im Vorfeld dieser Besprechung weder Einsicht in den Beschwerdebrief bekommen noch war sie von einem der Vorgesetzten zu dem Vorfall befragt worden.

Am 14.11.2008 fand eine Besprechung zwischen der Rektorin der PH und der Beschwerdeführerin statt. Auf Nachfrage der Beschwerdeführerin, was nun mit der Enthebung von der Schulpraxis sei, führte die Rektorin aus, es handle sich nicht um eine Enthebung, sondern um eine Änderung der Lehrfächerverteilung; die Beschwerdeführerin werde im Bereich der Reflexion in der Schulpraxis arbeiten. Da sich die Beschwerdeführerin mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden erklärte, hielt die Rektorin fest, dass die Beschwerdeführerin im restlichen Semester ihre Schulpraxisstunden unter Begleitung der Institutsleiterin für Schulpraktische Studien abhalten werde.

Dementsprechend hielt die Beschwerdeführerin die restlichen Stunden in der Schulpraxis im Wintersemester 2008/09 unter Begleitung der Institutsleiterin für Schulpraktische Studien (einmal auch unter Begleitung des Institutsleiters für Ausbildung) ab. Weder von den beaufsichtigenden Institutsleitern noch von anderer Seite gab es in weiterer Folge Kritik an der inhaltlichen Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der Schulpraxis.

Ab dem Sommersemester 2009 wurde die Beschwerdeführerin nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt. Dadurch reduzierte sich auch das Ausmaß ihrer Mehrdienstleistungen.

Bis zum Vorfall am 28.10.2008 war die Beschwerdeführerin ihrer Tätigkeit als Schulpraxisbetreuerin korrekt nachgekommen.

Bei der Besprechung am 11.11.2008 wurde auch der Verdacht gesundheitlicher Probleme der Beschwerdeführerin in Zusammenhang mit Alkoholkonsum geäußert, wobei feststeht, dass diesbezüglich keine konkreten Beweismittel vorlagen und der Verdacht nicht substantiiert begründet werden konnte. Der Beschwerdeführerin wurde sohin ohne begründeten Verdacht Alkoholabusus vorgeworfen und sie ohne dienstrechtliche Grundlage – insbesondere ohne Zweifel an ihrer Dienstfähigkeit – zur Beibringung eines amtsärztlichen Gutachtens aufgefordert. In der Besprechung

am 14.11.2008 ersuchte die Rektorin die Beschwerdeführerin um Erbringung eines amtsärztlichen Zeugnisses, um den Gerüchten entgegenzutreten, wobei in dieser Weisung weder ausgeführt wurde, wann die Beschwerdeführerin welchen Arzt aufsuchen solle und welches Zeugnis einzuholen wäre.

Ebenfalls am 14.11.2008 erging auch in schriftlicher Form das Ersuchen der Rektorin an die Beschwerdeführerin um Erbringung eines amtsärztlichen Zeugnisses.

Am 19.01.2009 erfolgte eine Rückmeldung der Beschwerdeführerin betreffend die Weisung zur Erbringung des ärztlichen Zeugnisses an die Rektorin der PH. Sie ersuchte um Präzisierung, ob ein bestimmter Arzt von ihr aufgesucht werden sollte und welche Untersuchung bzw. welches ärztliche Zeugnis erforderlich sei sowie um Bestätigung der Kostenübernahme. Auf diese Nachfrage reagierte die Dienststelle nur mit der Rückmeldung, die E-Mail werde an den zuständigen Sachbearbeiter weitergeleitet und so rasch als möglich bearbeitet werden. Eine inhaltliche Bearbeitung der Angelegenheit erfolgte aber nicht. Vielmehr wurde die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses durch die Beschwerdeführerin nicht mehr weiter angestrebt. Die Rektorin gab dem Institutsleiter für Ausbildung die Weisung, Meldung zu erstatten, falls er erneut Alkoholgeruch an der Beschwerdeführerin wahrnehmen sollte.

Die Mehrdienstleistungen der Beschwerdeführerin (in Stunden) ab dem Sommersemester 2008 stellen sich wie folgt dar:

März 2008: 3,89 Stunden

April 2008: 5,51 Stunden

Mai 2008: 5,43 Stunden

Juni 2008: 5,32 Stunden

Oktober 2008: 16,75 Stunden

November 2008: 19,33 Stunden

Dezember 2008: 15,33 Stunden

Jänner 2009: 16,49 Stunden

Februar 2009: 0,65 Stunden

März 2010: 1,27 Stunden

April 2010: 1,05 Stunden

Mai 2010: 1,34 Stunden

Juni 2010: 1,28 Stunden

Oktober 2011: 9,27 Stunden

November 2011: 8,82 Stunden

Dezember 2011: 7,60 Stunden

Jänner 2012: 6,50 Stunden

Februar 2012: 14,13 Stunden

März 2012: 21,80 Stunden

April 2012: 14,88 Stunden

Mai 2012: 22,24 Stunden

Juni 2012: 22,39 Stunden

Oktober 2012: 22,49 Stunden

November 2012: 20,58 Stunden

Die in den Unterrichtsmonaten Oktober 2008 bis Jänner 2009 geleisteten Mehrdienstleistungen wurden wie folgt abgegolten:

Oktober 2008: EUR 1.306,33

November 2008: EUR 1.507,55

Dezember 2008: EUR 1.195,59

Jänner 2009: EUR 1.331,73

Die Anzahl der von den einzelnen Lehrpersonen an der PH jeweils zu leistenden Mehrdienstleistungen waren nicht konstant, sondern schwankten (insbesondere semesterweise) in Abhängigkeit von den Studierendenzahlen.

Wegen Verletzung des B-GIBG machte die Beschwerdeführerin im April 2009 ein Verfahren vor der B-GBK anhängig. Diese stellte mit Gutachten vom 24.03.2010 fest, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und durch die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung im Jahr 2009 aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert wurde. Wegen Verletzung des B-GIBG machte die Beschwerdeführerin im April 2009 ein Verfahren vor der B-GBK anhängig. Diese stellte mit Gutachten vom 24.03.2010 fest, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und durch die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung im Jahr 2009 aufgrund des Alters gemäß Paragraph 13, B-GIBG diskriminiert wurde.

Das Bundesverwaltungsgericht schließt sich den Feststellungen der B-GBK in ihrem Gutachten an.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus den vorgelegten Akten, dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, den im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens eingelangten Stellungnahmen sowie der mündlichen Verhandlung.

Die B-GBK hat im Rahmen ihres Entscheidungsfindungsprozesses umfassende Ermittlungen getätigt. Sie hat zahlreiche von der Beschwerdeführerin vorgelegte – insbesondere den Vorfall am 28.10.2008 betreffende – Unterlagen herangezogen und eine Stellungnahme der damaligen Rektorin der PH Wien eingeholt. Sie führte am 29.09.2009 eine Sitzung durch, bei der die Beschwerdeführerin gemeinsam mit ihrer Rechtsvertretung sowie die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte, die damalige Rektorin der PH und der Leiter des Instituts für Fortbildung teilnahmen und Auskunft erteilten. Eine zweite Sitzung der B-GBK fand am 09.12.2009 statt, bei der neben der Beschwerdeführerin und ihrer Rechtsvertretung sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten auch der Institutsleiter für Ausbildung teilnahm. Im Gutachten wurden die jeweils wesentlichen Passagen der Sitzung wiedergegeben, sodass ersichtlich wird, auf welche Quellen sich die daran anschließenden Erwägungen und Schlussfolgerungen der Kommission stützen.

Im Gutachten der B-GBK wurde ausführlich dargelegt, weshalb die B-GBK davon ausgeht, dass die Beschwerdeführerin diskriminiert wurde, indem sie nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt wurde. Zusammengefasst wurde nach den jeweiligen Tatsachenfeststellungen ausgeführt, man habe seitens der Dienststelle, noch bevor die Beschwerdeführerin von der Beschwerde betreffend den Vorfall vom 28.10.2008 Kenntnis gehabt habe, mit allen anderen involvierten Personen gesprochen. Dies zeuge nicht gerade von Bemühen um Objektivität und Fairness. Auch sei ein Versuch, die Angelegenheit zwischen der Beschwerdeführerin, der Praxislehrerin und dem zuständigen Bezirksschulinspektor zu klären, nicht unternommen worden. Ohne der Sache auf den Grund zu gehen, habe man für die Beschwerdeführerin negative Maßnahmen gesetzt. Bereits im November 2008 sei klar gewesen, dass die Beschwerdeführerin im Sommersemester 2009 nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt werden würde. Aus der näher geschilderten Vorgehensweise betreffend den Alkoholkonsum könne nur geschlossen werden, dass es keine dienstliche Notwendigkeit für eine ärztliche Untersuchung gegeben habe. Da seitens der belangten Behörde anstelle der Beschwerdeführerin deutlich jüngere Personen eingesetzt worden seien, liege damit eine Diskriminierung aufgrund des Alters vor.

Ein Sachverständigengutachten muss grundsätzlich einen Befund und das eigentliche Gutachten im engeren Sinn enthalten. Der Befund ist die vom Sachverständigen vorgenommene Tatsachenfeststellung. Die Schlussfolgerungen des Sachverständigen aus dem Befund, zu deren Gewinnung er seine besonderen Fachkenntnisse und Erfahrungen benötigt, bilden das Gutachten im engeren Sinn (VwGH vom 27.02.2015, 2012/06/0063). Ein schlüssiges Gutachten kann grundsätzlich nur durch das Gutachten eines anderen Sachverständigen widerlegt werden (VwGH vom 30.01.1990, 89/05/0154). Weiter führte der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 18.6.2014, 2013/09/0172, aus, dass dem Gutachten eines Sachverständigen auch ohne Gegengutachten in der Weise entgegengetreten werden kann, als die Parteien Unschlüssigkeiten oder Unvollständigkeiten des Gutachtens aufzeigen; auch hat die Behörde – hier das Bundesverwaltungsgericht – ein Gutachten auf seine Vollständigkeit (also, ob es Befund und Gutachten im

engeren Sinn enthält) und Schlüssigkeit zu überprüfen. Ob die Behörde -hier das Bundesverwaltungsgericht -einen weiteren Sachverständigen für notwendig hält, ist von ihr selbst zu beurteilen (ebenso VwGH vom 18.6.2014, 2013/09/0172).

Das Gutachten der B-GBK ist vollständig - es besteht aus Befund und Gutachten im engeren Sinn -, nachvollziehbar - das heißt der Lebenserfahrung und den logischen Denkgesetzen nicht widersprechend - und schlüssig. Zur Schlüssigkeit ist auszuführen, dass sich das Gutachten im engeren Sinne auf den Befund stützt und sich auch mit den Argumenten der Dienststelle auseinandersetzt.

Dem Gutachten der B-GBK kommt Beweiswert zu, sodass die Behörde in einem Verfahren über den Ersatzanspruch nach § 18b B-GIBG in Ansehung eines ihr bekannten Gutachtens im Rahmen der ihr nach § 45 Abs. 2 AVG obliegenden Beweiswürdigung gehalten ist, nachvollziehbar zu begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort zugrundeliegenden Beweisergebnissen gelangt (vgl. VwGH vom 21.02.2013, 2012/02/2013). Dem Gutachten der B-GBK kommt Beweiswert zu, sodass die Behörde in einem Verfahren über den Ersatzanspruch nach Paragraph 18 b, B-GIBG in Ansehung eines ihr bekannten Gutachtens im Rahmen der ihr nach Paragraph 45, Absatz 2, AVG obliegenden Beweiswürdigung gehalten ist, nachvollziehbar zu begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort zugrundeliegenden Beweisergebnissen gelangt vergleiche VwGH vom 21.02.2013, 2012/02/2013).

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts bestehen keine Anhaltspunkte dafür, das festgestellte Ergebnis der B-GBK in Zweifel zu ziehen. Aus der bereits angeführten Begründung des Gutachtens ergibt sich nachvollziehbar und schlüssig, dass der unterbliebene Einsatz der Beschwerdeführerin in der Schulpraxis ab dem Sommersemester 2009 sowie die daraus folgende Verringerung der Mehrdienstleistung sowie die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellten.

Dem Gutachten der B-GBK gegenüber vermag die Begründung der Dienstbehörde im angefochtenen Bescheid nicht zu überzeugen. Im Vorbringen zur Schulpraxisbetreuung wurde als einziger Grund für den unterbliebenen Einsatz der Beschwerdeführerin ab dem Sommersemester 2009 der Vorfall vom 28.10.2008 genannt und – ohne weitere Nachweise – ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin "erfahrungsgemäß zu derartigen Ausbrüchen" neige und die Gefahr einer Wiederholung eines solchen Vorfalles für die PH nicht zumutbar sei. Dass mit letzterer Behauptung eine Rechtfertigung für eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen der Beschwerdeführerin nicht gegeben ist, erklärt sich von selbst.

Dem Gutachten der B-GBK gegenüber vermögen auch sämtliche Vorbringen in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht nicht zu überzeugen.

So ergibt sich aus den Aussagen der Rektorin der PH (im Folgenden Z1; Seite 5 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) sowie des Institutsleiters für Ausbildung (im Folgenden Z3; Seite 19 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) in der mündlichen Verhandlung, dass es nach dem Vorfall vom 28.10.2008 keine weiteren Beschwerden bezüglich der Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der Schulpraxisbetreuung gab:

"R: Haben Sie die Institutsleiter über das Ergebnis der Begleitung der BF bei der Schulpraxis befragt?

Z1: Ich glaube schon, aber ich kann mich nicht mehr genau erinnern in welcher Form, weil die Institutsleiter miteinander hier zuständig waren, dass die Aufgaben ihre Institute durchgeführt wurden und bei mir nur jene Dinge landeten, die von mir letztendlich gemeinsam mit meiner Dienststelle im Ministerium zu lösen war. Ich habe angenommen, dass diese Arbeit ordentlich durchgeführt wurde, weil keine weiteren Beschwerden bei mir persönlich eingegangen sind. Mehr kann ich mich nicht erinnern."

"R: Ist es richtig, dass angeordnet wurde im laufenden Semester die BF in Begleitung eines Institutsleiters die Schulpraxis durchführen zu lassen?

Z3: Ja.

R: Welche Beobachtungen haben Sie da beigemacht?

Z3: Die Begleitung hat XXXX gemacht. Ich bin ein einziges Mal für sie eingesprungen als sie verhindert war. Z3: Die Begleitung hat römisch 40 gemacht. Ich bin ein einziges Mal für sie eingesprungen als sie verhindert war.

R: Welche Wahrnehmungen haben Sie dabei gemacht?

Z3: Keine besonderen, aus meiner Sicht business as usual.

R: Sind Ihnen Beschwerden in Bezug auf die BF wegen ihrer Schulpraxistätigkeit zu Ohren gekommen?

Z3: Nein.

R: Hat XXXX Ihnen etwas über diese Begleitungen berichtet? R: Hat römisch 40 Ihnen etwas über diese Begleitungen berichtet?

Z3: Nein.

R: War dieser Vorfall über den wir gesprochen haben der ausschlaggebende Grund, die BF in der Schulpraxis einzusetzen?

Z3: Ja."

Dass die Beschwerdeführerin vor diesem Vorfall am 28.10.2008 ihrer Tätigkeit im Rahmen der Schulpraktischen Studien immer korrekt nachgekommen ist, ergibt sich aus der Stellungnahme der zuständigen Institutsleiterin vom 03.07.2009. Gleiches wurde von der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen des Verfahrens vor der B-GBK bestätigt (siehe Seite 24 des Gutachtens der B-GBK). Dass die Institutsleiterin für Schulpraktische Studien und der Institutsleiter für Ausbildung dennoch seitens der Rektorin der PH die Weisung erhielten, die Beschwerdeführerin nicht in der Schulpraxis einzusetzen, ergibt sich einerseits aus dem Protokoll über die Vernehmung des Institutsleiters für Ausbildung beim BMUKK am 24.05.2013, andererseits auch aus der Aussage des Institutsleiters für Ausbildung vor dem Bundesverwaltungsgericht (Seite 20 des Protokolls über die mündliche Verhandlung).

Hinsichtlich des Stattfindens und des Ablaufes des Vorfalles vom 28.10.2008 sind insbesondere die Aussagen der Praxislehrerin XXXX (Seite 14 und 15 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) sowie der Lehrperson XXXX (Seite 16 und 17 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) maßgeblich, die in weiterer Folge auch von der Beschwerdeführerin nicht bestritten wurden. Auch dem Bericht der damaligen Direktorin der der XXXX, XXXX, ist zu entnehmen, was sich am 28.10.2008 in der Schule ereignet hat. Hinsichtlich des Stattfindens und des Ablaufes des Vorfalles vom 28.10.2008 sind insbesondere die Aussagen der Praxislehrerin römisch 40 (Seite 14 und 15 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) sowie der Lehrperson römisch 40 (Seite 16 und 17 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) maßgeblich, die in weiterer Folge auch von der Beschwerdeführerin nicht bestritten wurden. Auch dem Bericht der damaligen Direktorin der der römisch 40 , römisch 40 , ist zu entnehmen, was sich am 28.10.2008 in der Schule ereignet hat.

Dass eine weitere Klärung des Vorfalles vom 28.10.2008 nicht stattfand, ergibt sich insbesondere aus der glaubhaften Aussage der Praxislehrerin XXXX (Seite 14 des Protokolls des Protokolls über die mündliche Verhandlung) und dem unwidersprochen gebliebenem Vorbringen der Beschwerdeführerin. Dass eine weitere Klärung des Vorfalles vom 28.10.2008 nicht stattfand, ergibt sich insbesondere aus der glaubhaften Aussage der Praxislehrerin römisch 40 (Seite 14 des Protokolls des Protokolls über die mündliche Verhandlung) und dem unwidersprochen gebliebenem Vorbringen der Beschwerdeführerin.

Hinsichtlich der Nachfrage bei der damaligen Rektorin der PH, warum der Beschwerdeführerin die Teilnahme an der GERS-Tagung nicht genehmigt wurde, verwies diese auf den damaligen Gesamtkoordinator (Seite 8 des Protokolls des Protokolls über die mündliche Verhandlung). Jener wiederum konnte sich an die GERS-Tagung nicht erinnern, konnte nur aussagen, dass im Jahr 2009 nur wenige Anträge abgelehnt worden seien. Eine sachliche Begründung für die Ablehnung der Teilnahme wurde damit auch aus der mündlichen Verhandlung nicht ersichtlich. Gleiches gilt hinsichtlich der Untersagung der Dienstreise im Rahmen der ERASMUS-Lehrendenmobilität nach Bukarest (vgl. Protokoll Seiten 8, 22 und 24 des Protokolls über die mündliche Verhandlung). Hinsichtlich der Nachfrage bei der damaligen Rektorin der PH, warum der Beschwerdeführerin die Teilnahme an der GERS-Tagung nicht genehmigt wurde, verwies diese auf den damaligen Gesamtkoordinator (Seite 8 des Protokolls des Protokolls über die mündliche Verhandlung). Jener wiederum konnte sich an die GERS-Tagung nicht erinnern, konnte nur aussagen, dass im Jahr 2009 nur wenige Anträge abgelehnt worden seien. Eine sachliche Begründung für die Ablehnung der Teilnahme wurde damit auch aus der mündlichen Verhandlung nicht ersichtlich. Gleiches gilt hinsichtlich der Untersagung der Dienstreise im Rahmen der ERASMUS-Lehrendenmobilität nach Bukarest vergleiche Protokoll Seiten 8, 22 und 24 des Protokolls über die mündliche Verhandlung).

Die B-GBK schloss in ihrem Gutachten auf Seite 21, dass es keine dienstliche Notwendigkeit für eine ärztliche

Untersuchung der Beschwerdeführerin gab. Diese Schlussfolgerung bestätigte sich auch durch die Aussagen der Rektorin und des Institutsleiters für Ausbildung, wonach keiner der beiden Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin gehabt habe (siehe Protokoll Seite 7 und Seite 21 des Protokolls über die mündliche Verhandlung).

Auch hinsichtlich der Nichtbetrauung mit einer Aufgabe im Rahmen des Internationalen Büros an der PH konnte weder im angefochtenen Bescheid noch in der mündlichen Verhandlung eine Erklärung geboten werden, warum die Beschwerdeführerin, die langjährige Erfahrung im Bereich der internationalen Tätigkeit an der PädAk mitbrachte, nicht mehr im Internationalen Büro der PH eingesetzt wurde. Dass es vor über zehn Jahren zu einem einzigen Vorfall gekommen sei, bei dem ein Auslandsaufenthalt einer Studierenden nicht korrekt organisiert worden sei, reicht als Begründung für den unterbliebenen Einsatz nicht aus, wurde die Beschwerdeführerin doch in der mündlichen Verhandlung seitens des damaligen Direktors des PädAk für ihre Tätigkeit im Büro für Internationale Beziehungen der PädAk gelobt wurde und bejahte auch der (anstelle der Beschwerdeführerin eingesetzte) Gesamtkoordinator ihre Qualifikation für eine Mitarbeit im Internationalen Büro eindeutig. Das weitere Vorbringen der belangten Behörde hinsichtlich Mängel bei der Vorbereitung des Studienbetriebes der PH bzw. der Übergabe des bisherigen Tätigkeitsbereiches wurden nur unsubstantiiert dargelegt. Im weiteren Verfahren konnten derartige Mängel nicht festgestellt werden.

Aus der Aussage des damaligen Gesamtkoordinators XXXX (Seite 26 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) geht klar hervor, dass die Beschwerdeführerin für eine Mitarbeit im Internationalen Büro durchaus qualifiziert und geeignet gewesen wäre, eine Mitarbeit ihrerseits aber seitens der Dienststellenleitung nicht gewünscht wurde: Aus der Aussage des damaligen Gesamtkoordinators römisch 40 (Seite 26 des Protokolls über die mündliche Verhandlung) geht klar hervor, dass die Beschwerdeführerin für eine Mitarbeit im Internationalen Büro durchaus qualifiziert und geeignet gewesen wäre, eine Mitarbeit ihrerseits aber seitens der Dienststellenleitung nicht gewünscht wurde:

"R: Wäre auch die BF aus Ihrer Sicht als Mitarbeiter für das internationale Büro in Frage gekommen?

Z7: Jeder, der über die Voraussetzungen des Beamten dienstrechts verfügt, wäre in Frage gekommen.

R: Haben Sie die BF konkret gefragt?

Z7: Man kann sich Sachen wünschen, aber man weiß genau, was die oberste Stelle erwartet.

RV: Ist damit Z1 gemeint? Regierungsvorlage, Ist damit Z1 gemeint?

Z7: Ja.

RV: Wissen Sie, ob es eine gesetzliche Voraussetzung war eine Ausbildung als ECTS-Koordinator zu haben? Regierungsvorlage, Wissen Sie, ob es eine gesetzliche Voraussetzung war eine Ausbildung als ECTS-Koordinator zu haben?

Z7: Nein.

BF: Sind Sie der Meinung, dass ich aufgrund mangelnder Qualifikation für eine Tätigkeit im internationalen Büro unzumutbar war?

Z7: Eindeutig nein. Mir wurde allerdings berichtet, dass die Rektorin eine andere Ausrichtung der Partnerschaften angestrebt hat."

In seiner weiteren Aussage führte der Zeuge XXXX aus, dass er als Gesamtkoordinator des Internationalen Büros an der PH nicht mit Einstufungsangelegenheiten im Rahmen des Bologna-Prozesses und mit der Festsetzung von ECTS-Punkten beschäftigt gewesen sei, und genaue Kenntnisse des ECTS-Systems für die Tätigkeit im Internationalen Büro nicht in erster Linie erforderlich gewesen seien. Auch habe es eine richtige ECTS-Koordinatorenausbildung nicht gegeben. Dies lässt die Argumentation im angefochtenen Bescheid, der Gesamtkoordinator XXXX sei insbesondere aufgrund seiner Qualifikation als bisheriger ECTS-Koordinator, Diploma-supplement-Koordinator, Vorsitzender der Studienkommission und Experte für die Einführung von ECTS an Hochschulen für die Aufgabe ausgewählt worden, nicht glaubhaft erscheinen. Die belangte Behörde argumentierte weiters, das Internationale Büro habe als zusätzliche Aufgaben die Koordination des gesamten Bologna-Prozesses sowie die ECTS-Koordination zu übernehmen gehabt. In dieser Hinsicht sei der ausgewählte Mag. Zopf besser geeignet und qualifiziert gewesen als die Beschwerdeführerin. In einer Gesamtbetrachtung ist vor dem Hintergrund der Aussage des Mag. Zopf an der Glaubhaftigkeit der

Argumentation der belangten Behörde zu zweifeln. In seiner weiteren Aussage führte der Zeuge römisch 40 aus, dass er als Gesamtkoordinator des Internationalen Büros an der PH nicht mit Einstufungsangelegenheiten im Rahmen des Bologna-Prozesses und mit der Festsetzung von ECTS-Punkten beschäftigt gewesen sei, und genaue Kenntnisse des ECTS-Systems für die Tätigkeit im Internationalen Büro nicht in erster Linie erforderlich gewesen seien. Auch habe es eine richtige ECTS-Koordinatorenausbildung nicht gegeben. Dies lässt die Argumentation im angefochtenen Bescheid, der Gesamtkoordinator römisch 40 sei insbesondere aufgrund seiner Qualifikation als bisheriger ECTS-Koordinator, Diploma-supplement-Koordinator, Vorsitzender der Studienkommission und Experte für die Einführung von ECTS an Hochschulen für die Aufgabe ausgewählt worden, nicht glaubhaft erscheinen. Die belangte Behörde argumentierte weiters, das Internationale Büro habe als zusätzliche Aufgaben die Koordination des gesamten Bologna-Prozesses sowie die ECTS-Koordination zu übernehmen gehabt. In dieser Hinsicht sei der ausgewählte Mag. Zopf besser geeignet und qualifiziert gewesen als die Beschwerdeführerin. In einer Gesamtbetrachtung ist vor dem Hintergrund der Aussage des Mag. Zopf an der Glaubhaftigkeit der Argumentation der belangten Behörde zu zweifeln.

Aus der Aussage des ehemaligen Direktors des PädAk ergibt sich, dass es auch bei der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Rahmen des Büros für internationale Beziehungen der PädAk keine Mängel gegeben hat (vgl. Seite 30 des Protokolls über die mündliche Verhandlung). Aus der Aussage des ehemaligen Direktors des PädAk ergibt sich, dass es auch bei der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Rahmen des Büros für internationale Beziehungen der PädAk keine Mängel gegeben hat (vergleiche Seite 30 des Protokolls über die mündliche Verhandlung).

Die Rektorin selbst konnte keine Erklärung dafür abgeben, warum die Beschwerdeführerin in der PH nicht mehr als Mitarbeiterin des Internationalen Büros gewünscht war (Seite 9 und 10 des Protokolls über die mündliche Verhandlung).

Das Gutachten der B-GBK bestätigt sich mehrfach durch die Aussagen in der mündlichen Verhandlung. Darüber hinaus wurde im Rahmen der mündlichen Verhandlung auch ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin ab Einrichtung der PH trotz ihrer umfassenden Qualifikation nicht mehr im Internationalen Büro eingesetzt wurde – dies auf Weisung der Rektorin der PH.

Sowohl aufgrund der vorgelegten Akten sowie der ergänzenden Ermittlungen des BVwG, insbesondere der mündlichen Verhandlung, ist der Anschein gegeben, dass bereits ab Einrichtung der PH mit Oktober 2007 ohne sachliche Begründung die Aufgabenbereiche der Beschwerdeführerin eingeschränkt wurden und so gegen ihren Willen ihre sonstigen Arbeitsbedingungen geändert wurden. Der Vorfall vom 28.10.2008 wurde sodann als Anlass verwendet, um den Tätigkeitsbereich der Beschwerdeführerin zunehmend einzuschränken.

Die Feststellungen über die Abgeltung der Mehrdienstleistungen ergeben sich aus der von der belangten Behörde vorgelegten Übersicht über die Jahreslohnkonten der Beschwerdeführerin für die Jahre 2008 und 2009 sowie aus den von der Beschwerdeführerin vorgelegten Gehaltszetteln. Dass die Anzahl der von den Lehrpersonen an der PH in den jeweiligen Semestern zu leistenden Mehrdienstleistungen nicht immer gleich war, ergibt sich aus der Aussage des Zeugen XXXX (Seite 20 des Protokolls über die mündliche Verhandlung).

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels derartiger gesetzlicher Bestimmungen ist im gegenständlichen Fall Einzelrichterzuständigkeit gegeben. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels derartiger gesetzlicher Bestimmungen ist im gegenständlichen Fall Einzelrichterzuständigkeit gegeben.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg. cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, geregelt (Paragraph eins, leg. cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über

Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Zu A)

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz lautet auszugsweise wie folgt:

"Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes - 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 Paragraph 4, Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, 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.

Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 4 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) []

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein

rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

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 darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nichtParagraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, 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.

Begriffsbestimmungen

§ 13a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.Paragraph 13 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 13, genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder deren Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.Paragraph 18 a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 18b. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittenen persönliche Beeinträchtigung. Paragraph 18 b, Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 6, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im Paragraph 4, oder Paragraph 13, genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittenen persönliche Beeinträchtigung.

§ 18c. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Z 7 oder § 13 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen. Paragraph 18 c, (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im Paragraph 4, oder Paragraph 13, Absatz eins, genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (Paragraph 4, Ziffer 7, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 7,), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses und auf Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung geklagt werden. (2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im Paragraph 4, oder Paragraph 13, Absatz eins, genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses und auf Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung geklagt werden.

(3) Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b. Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert." Paragraph 19 b, Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert."

Fallbezogen beantragte die Beschwerdeführerin Ersatz für den materiellen und immateriellen Schaden aufgrund der Verletzung des B-GIBG durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und die damit einhergehende Reduktion von

Mehrdienstleistungen, die Unterstellung eines schlechten Gesundheitszustandes und des Alkoholabusus, die Untersagung der Teilnahme an einer Tagung sowie die Ablehnung einer Dienstreise und stützte ihren Ersatzanspruch auf §§ 18a und 18b des B-GIBG. Fallbezogen beantragte die Beschwerdeführerin Ersatz für den materiellen und immateriellen Schaden aufgrund der Verletzung des B-GIBG durch die Änderung der Lehrfächerverteilung und die damit einhergehende Reduktion von Mehrdienstleistungen, die Unterstellung eines schlechten Gesundheitszustandes und des Alkoholabusus, die Untersagung der Teilnahme an einer Tagung sowie die Ablehnung einer Dienstreise und stützte ihren Ersatzanspruch auf Paragraphen 18 a und 18 b des B-GIBG.

Der Verwaltungsgerichtshof führte in seiner Entscheidung vom 27.02.2014, 2013/12/0027, zur Differenzierung zwischen "beruflichem Aufstieg" und "sonstigen Arbeitsbedingungen" Folgendes aus:

"Wie sich aus § 36 BDG 1979 ergibt, ist der Beamte (des Funktionsgruppenschemas) im Rahmen des durch Ernennung begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses grundsätzlich verpflichtet, die Aufgaben von Arbeitsplätzen zu übernehmen, welche seiner Einstufung (darunter ist seine Verwendungsgruppe und innerhalb dieser seine Funktionsgruppe gemeint) entsprechen. Darüber hinaus können dem Beamten durch im Gesetz für zulässig erklärte Personalmaßnahmen innerhalb der dort festgelegten Grenzen höher- oder geringer wertige Verwendungen zugewiesen werden." Wie sich aus Paragraph 36, BDG 1979 ergibt, ist der Beamte (des Funktionsgruppenschemas) im Rahmen des durch Ernennung begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses grundsätzlich verpflichtet, die Aufgaben von Arbeitsplätzen zu übernehmen, welche seiner Einstufung (darunter ist seine Verwendungsgruppe und innerhalb dieser seine Funktionsgruppe gemeint) entsprechen. Darüber hinaus können dem Beamten durch im Gesetz für zulässig erklärte Personalmaßnahmen innerhalb der dort festgelegten Grenzen höher- oder geringer wertige Verwendungen zugewiesen werden.

Durch die Übertragung eines der Einstufung des Beamten entsprechenden (anderen) Arbeitsplatzes durch den Dienstgeber im Wege einer Weisung (schlichte Verwendungsänderung) gestaltet der Dienstgeber die 'Arbeitsbedingungen' des Beamten im Verständnis des § 13 Abs. 1 Z. 6 B-GIBG, wird hiedurch doch näher konkretisiert, welche - auf Grund seiner Einstufung vom Beamten abstrakt geschuldete - konkreten Aufgaben dieser zu verrichten hat. Durch die Übertragung eines der Einstufung des Beamten entsprechenden (anderen) Arbeitsplatzes durch den Dienstgeber im Wege einer Weisung (schlichte Verwendungsänderung) gestaltet der Dienstgeber die 'Arbeitsbedingungen' des Beamten im Verständnis des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG, wird hiedurch doch näher konkretisiert, welche - auf Grund seiner Einstufung vom Beamten abstrakt geschuldete - konkreten Aufgaben dieser zu verrichten hat.

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der systematische Zusammenhang zwischen § 13 Abs. 1 Z. 5 und 6 B-GIBG. Während in der erstgenannten Ziffer dieser Gesetzesbestimmung vom beruflichen Aufstieg, insbesondere auch von der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen die Rede ist, schließt die zweitgenannte Ziffer dieser Gesetzesbestimmung daran mit dem Verbot der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen an. Dieser Systemzusammenhang legt die Auslegung nahe, dass der Gesetzgeber des B-GIBG auch die in § 13 Abs. 1 Z. 5 leg. cit. erwähnte 'Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)' als 'Arbeitsbedingungen' ansieht, welchen er in der folgenden Ziffer eben 'sonstige' Arbeitsbedingungen gegenüberstellt. Daraus lässt sich aber ableiten, dass die Frage, welcher konkrete Arbeitsplatz einem Beamten einer bestimmten Einstufung im Wege einer Personalmaßnahme zugewiesen wird, 'Arbeitsbedingungen' im Verständnis dieser Gesetzesbestimmung berührt. Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der systematische Zusammenhang zwischen Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5 und 6 B-GIBG. Während in der erstgenannten Ziffer dieser Gesetzesbestimmung vom beruflichen Aufstieg, insbesondere auch von der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen die Rede ist, schließt die zweitgenannte Ziffer dieser Gesetzesbestimmung daran mit dem Verbot der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen an. Dieser Systemzusammenhang legt die Auslegung nahe, dass der Gesetzgeber des B-GIBG auch die in Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, leg. cit. erwähnte 'Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)' als 'Arbeitsbedingungen' ansieht, welchen er in der folgenden Ziffer eben 'sonstige' Arbeitsbedingungen gegenüberstellt. Daraus lässt sich aber ableiten, dass die Frage, welcher konkrete Arbeitsplatz einem Beamten einer bestimmten Einstufung im Wege einer Personalmaßnahme zugewiesen wird, 'Arbeitsbedingungen' im Verständnis dieser Gesetzesbestimmung berührt.

Für diese Auslegung sprechen darüber hinaus die wiedergegebenen Gesetzesmaterialien insoweit, als die Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf sonstige Arbeitsbedingungen demnach eine 'weitestreichende Anwendung' des

(sanktionsbewährten) Diskriminierungsverbotes gewährleisten sollte, sodass der entsprechende Gesetzesbegriff auch ‚weitestmöglich‘ auszulegen ist."

Gegenständlich strebte die Beschwerdeführerin in keinem Fall eine höherwertige Funktion an, sondern geht es größtenteils um die Übertragung (bzw. die Weigerung der Übertragung) eines der Einstufung der Beschwerdeführerin entsprechenden (anderen) Arbeitsplatzes durch den Dienstgeber im Wege einer Weisung (schlichte Verwendungsänderung). Dadurch gestaltete der Dienstgeber die ‚Arbeitsbedingungen‘ der Beschwerdeführerin, in dem er ihr konkret zu verrichtende Aufgaben übertragen hat. Auch die weiteren Vorbringen betreffend die Ablehnung einer Dienstreise oder die Teilnahme an einer Tagung sowie betreffend die Unterstellung eines schlechten Gesundheitszustandes und des Alkoholabusus beziehen sich auf die sonstigen Arbeitsbedingungen.

Fallbezogen war daher ausschließlich zu überprüfen, ob die Beschwerdeführerin auf Grund eines in § 13 Abs. 1 B-GlBG genannten verpönten Motives bei den sonstigen Arbeitsbedingungen im Sinne des § 18b B-GlBG diskriminiert wurde. Fallbezogen war daher ausschließlich zu überprüfen, ob die Beschwerdeführerin auf Grund eines in Paragraph 13, Absatz eins, B-GlBG genannten verpönten Motives bei den sonstigen Arbeitsbedingungen im Sinne des Paragraph 18 b, B-GlBG diskriminiert wurde.

Zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Fallbezogen steht fest, dass sich am 28.10.2008 der im Sachverhalt dargestellte Vorfall an der KMS in der XXXX, ereignet hat. In Folge gab es zahlreiche Gespräche, Stellungnahmen und Briefwechsel, bei denen man die Beschwerdeführerin nicht miteinbezog. Fest steht ferner, dass die Rektorin der PH sich gegenüber der betreffenden Praxislehrerin an dieser Schule in einem Antwortbrief tief bestürzt über das Vorgehen der Beschwerdeführerin äußerte und sich entschuldigte. Die Rektorin teilte der Praxislehrerin darin auch mit, dass sie die Beschwerdeführerin unmittelbar nach Bekanntwerden des Vorfalles von der Schulpraxis "abgezogen" habe. Erst am Tag, nachdem dieser Antwortbrief von der Rektorin unterzeichnet wurde, erfolgte eine Besprechung mit der Beschwerdeführerin, in der sie zum ersten Mal über den Beschwerdebrief der Praxislehrerin informiert und zum Vorfall am 28.10.2008 gehört wurde. In dieser Besprechung führte die Rektorin auch aus, dass die Personalvertretung, der Dienststellenausschuss, die Direktorin der XXXX, die Praxislehrerin sowie die beiden Institutsleiter eingeladen werden sollten, um die Situation zu klären und zu bereinigen. Eine derartige Aussprache oder ein anderer Versuch, die Situation gemeinsam mit den Beteiligten aufzuklären und so beilegen zu können, erfolgte aber zu keinem Zeitpunkt. Fallbezogen steht fest, dass sich am 28.10.2008 der im Sachverhalt dargestellte Vorfall an der KMS in der römisch 40, ereignet hat. In Folge gab es zahlreiche Gespräche, Stellungnahmen und Briefwechsel, bei denen man die Beschwerdeführerin nicht miteinbezog. Fest steht ferner, dass die Rektorin der PH sich gegenüber der betreffenden Praxislehrerin an dieser Schule in einem Antwortbrief tief bestürzt über das Vorgehen der Beschwerdeführerin äußerte und sich entschuldigte. Die Rektorin teilte der Praxislehrerin darin auch mit, dass sie die Beschwerdeführerin unmittelbar nach Bekanntwerden des Vorfalles von der Schulpraxis "abgezogen" habe. Erst am Tag, nachdem dieser Antwortbrief von der Rektorin unterzeichnet wurde, erfolgte eine Besprechung mit der Beschwerdeführerin, in der sie zum ersten Mal über den Beschwerdebrief der Praxislehrerin informiert und zum Vorfall am 28.10.2008 gehört wurde. In dieser Besprechung führte die Rektorin auch aus, dass die Personalvertretung, der Dienststellenausschuss, die Direktorin der römisch 40, die Praxislehrerin sowie die beiden Institutsleiter eingeladen werden sollten, um die Situation zu klären und zu bereinigen. Eine derartige Aussprache oder ein anderer Versuch, die Situation gemeinsam mit den Beteiligten aufzuklären und so beilegen zu können, erfolgte aber zu keinem Zeitpunkt.

Im restlichen Wintersemester 2008/09 wurde die Beschwerdeführerin bei ihrer Tätigkeit im Rahmen der Schulpraxisbetreuung stets von der Institutsleiterin für Schulpraktische Studien bzw. dem Institutsleiter für Ausbildung begleitet. Weder von den beaufsichtigenden Institutsleitern noch von anderer Seite gab es in weiterer Folge Kritik an der inhaltlichen Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der Schulpraxis. Auch bis zum Vorfall am 28.10.2008 war die Beschwerdeführerin ihrer Tätigkeit im Rahmen der Schulpraktischen Studien immer korrekt nachgekommen. Während der Zeit der Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der LehrerInnenausbildung an der PädAk gab es weder Beschwerden über ihren Umgangston noch Berichte über "derartige Ausbrüche".

Dennoch erfolgte seitens der Rektorin der PH die Weisung, die Beschwerdeführerin nicht mehr im Schulpraktischen Dienst einzusetzen. Dementsprechend unterblieb ab dem Sommersemester 2009 ein weiterer Einsatz der Beschwerdeführerin im Rahmen der Schulpraxis. Diese vehemente Änderung der Lehrfächerverteilung, die

ausschließlich auf den Vorfall vom 28.10.2008 gestützt wurde, ist insbesondere deshalb nicht nachvollziehbar, da einerseits nicht versucht wurde, den Vorfall gemeinsam mit den Beteiligten aufzuklären und es andererseits auch nicht für notwendig erachtet wurde, weitere Schritte gegen die Beschwerdeführerin zu unternehmen (etwa eine Ermahnung oder ein Disziplinarverfahren; vgl. dazu auch das Gutachten der B-GBK auf Seite 20). Dennoch erfolgte seitens der Rektorin der PH die Weisung, die Beschwerdeführerin nicht mehr im Schulpraktischen Dienst einzusetzen. Dementsprechend unterblieb ab dem Sommersemester 2009 ein weiterer Einsatz der Beschwerdeführerin im Rahmen der Schulpraxis. Diese vehemente Änderung der Lehrfächerverteilung, die ausschließlich auf den Vorfall vom 28.10.2008 gestützt wurde, ist insbesondere deshalb nicht nachvollziehbar, da einerseits nicht versucht wurde, den Vorfall gemeinsam mit den Beteiligten aufzuklären und es andererseits auch nicht für notwendig erachtet wurde, weitere Schritte gegen die Beschwerdeführerin zu unternehmen (etwa eine Ermahnung oder ein Disziplinarverfahren; vergleiche dazu auch das Gutachten der B-GBK auf Seite 20).

Alleine aus der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin nach dem Vorfall vom 28.10.2008 im restlichen Semester bei ihrer Tätigkeit im Schulpraktischen Dienst stets von einem Institutsleiter begleitet wurde, kann noch nicht auf einer Diskriminierung geschlossen werden. Nach dem Vorfall, bei dem die Beschwerdeführerin ihre Kompetenzen überschritt und sich unangemessen einer Lehrperson gegenüber verhalten hat, war es gerechtfertigt, ihre Schulpraxistätigkeit für eine gewisse Zeit zu beaufsichtigen und zu überprüfen. Wesentlich ist aber, dass weder die Institutsleiterin für Schulpraktische Studien oder der Institutsleiter für Ausbildung weitere negative Berichte hinsichtlich ihrer Tätigkeit erbrachten, noch von anderer Seite weitere Beschwerden hinsichtlich der Schulpraxistätigkeit der Beschwerdeführerin bekannt sind. Die Beschwerdeführerin ist sowohl vor dem Vorfall als auch nach dem Vorfall ihrer Tätigkeit in der Schulpraxis korrekt nachgekommen.

Dass seitens der Rektorin der PH dennoch die Weisung erging, die Beschwerdeführerin nicht mehr im Bereich der Schulpraktischen Studien einzusetzen, kann nur dahingehend gedeutet werden, dass es spezifische, gegen die Person der Beschwerdeführerin gerichtete Gründe gab, gerade die Beschwerdeführerin nicht mehr im Bereich der Schulpraktischen Studien einzusetzen. Die geschilderte Vorgehensweise seitens der Dienststelle legt den Schluss nahe, dass der Vorfall vom 28.10.2008 als Anlass diente, den Tätigkeitsbereich der Beschwerdeführerin (weiter) einzugrenzen und sie nicht mehr im Rahmen der Schulpraktischen Studien einzusetzen. Unter dem Vorwand der Abhängigkeit vom Stadtschulrate erging – ohne nähere Begründung und ohne eine Chance für die Beschwerdeführerin, ihr Verhalten aufzuklären – die Weisung, die Beschwerdeführerin nicht mehr in den Schulpraktischen Studien einzusetzen.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass auf den betreffenden Vorfall vom 28.10.2008, der eine einmalige Verfehlung darstellte, als einzige mögliche Maßnahme der unbefristete "Abzug" aus der Tätigkeit im Schulpraktischen Dienst gesehen wurde. Es zeichnet sich klar ab, dass man seitens der Dienststelle nicht einmal versuchen wollte, eine gemeinsame Lösung zu finden, um die Beschwerdeführerin weiterhin in diesem Bereich einzusetzen. An ihrer Stelle wurden zwei jüngere Lehrpersonen (49 und 28 Jahre alt) in der Schulpraxis eingesetzt.

Es ist sohin klar ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin nicht nur aufgrund des dargestellten Vorfalles, sondern auch aus anderen, verpönten Motiven nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt wurde. Es besteht der Anschein, dass die Beschwerdeführerin nach der Umorganisation und Einrichtung der PH von ihrer Person her – nicht zuletzt aufgrund des Alters – nicht mehr in die Struktur und Idealvorstellung der neu errichteten PH passte. Dieser Anschein ist insbesondere geprägt von der Tatsache, dass es während der letzten rund 30 Jahre keine Beschwerden hinsichtlich der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Rahmen der Schulpraktischen Studien an der PädAk gegeben hat. Erst ab Einrichtung der PH (und im Übrigen nach der Ruhestandsversetzung einer anderen Lehrperson im gleichen Alter der Beschwerdeführerin) wurde zunehmend versucht, durch mehr oder weniger begründete Vorwürfe den Tätigkeitsbereich (und somit auch das Ausmaß der Mehrdienstleistungen) der Beschwerdeführerin einzuschränken und an ihrer Stelle jüngere Mitarbeiter einzusetzen. Die Beschwerdeführerin wurde ohne sachliche Begründung jüngeren Kollegen und Kolleginnen gegenüber benachteiligt. Damit wurde sie trotz ihrer jahrelangen Erfahrung weniger günstig behandelt als andere (jüngere) Personen in einer vergleichbaren Situation.

Wie bereits dargestellt, führte der unterbliebene Einsatz zu einer wesentlichen Verringerung der monatlich im Durchschnitt von der Beschwerdeführerin erbrachten Überstunden und erwuchs ihr dadurch ein noch näher darzustellender finanzieller Nachteil.

Die von der belangten Behörde in diesem Zusammenhang vorgebrachte Argumentation, die Beschwerdeführerin habe

keinen Anspruch auf Mehrdienstleistungen gehabt, ist nicht zielführend. Denn allein der Umstand, dass einem Beamten kein subjektives Gestaltungsrecht etwa auf Heranziehung zu Mehrdienstleistungen, auf eine bestimmte Lehrfächerverteilung oder auf Entsendung zu Dienstreisen zukommt, entbindet den Dienstgeber nicht vom Verbot der Diskriminierung auch in diesen Bereichen, weshalb ein Ersatzanspruch nach § 18b B-GIBG 1993 allein mangels konkreter subjektiver Rechte auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen noch nicht ausgeschlossen ist (VwGH 27.02.2014, 2013/12/0192). Die von der belangten Behörde in diesem Zusammenhang vorgebrachte Argumentation, die Beschwerdeführerin habe keinen Anspruch auf Mehrdienstleistungen gehabt, ist nicht zielführend. Denn allein der Umstand, dass einem Beamten kein subjektives Gestaltungsrecht etwa auf Heranziehung zu Mehrdienstleistungen, auf eine bestimmte Lehrfächerverteilung oder auf Entsendung zu Dienstreisen zukommt, entbindet den Dienstgeber nicht vom Verbot der Diskriminierung auch in diesen Bereichen, weshalb ein Ersatzanspruch nach Paragraph 18 b, B-GIBG 1993 allein mangels konkreter subjektiver Rechte auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen noch nicht ausgeschlossen ist (VwGH 27.02.2014, 2013/12/0192).

Die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung begründete die belangte Behörde damit, dass die Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der Tagung nicht mehr in den Schulpraktischen Studien eingesetzt worden sei. Da sich der GERS aber auf die Unterrichtspraxis beziehe, sei diejenige Lehrperson dorthin entsandt worden, die den Aufgabenbereich übernommen habe. Es handelt sich somit bei der Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung um eine Folge der nicht mehr erfolgten Verwendung in den Schulpraktischen Studien. Hinsichtlich der Untersagung der GERS-Tagung hat daher das dort Gesagte zu gelten.

Durch die Untersagung der Teilnahme an der GERS-Tagung entstand der Beschwerdeführerin kein konkreter finanzieller Schaden, doch erfolgte dadurch eine persönliche Beeinträchtigung und ist der Beschwerdeführerin dafür eine angemessene, noch näher zu bestimmende Entschädigung zuzusprechen.

Das im Antrag an die B-GBK erstattete Vorbringen der Beschwerdeführerin, ihr sei bereits im Jahr 2007 durch eine Benachteiligung aufgrund des Alters ein Schaden entstanden, als ihr die Leitung des Internationalen Büros entzogen und einem jüngeren Kollegen übertragen worden sei, wurde von der B-GBK (mangels fristgerechter Antragstellung) nicht überprüft und ist auch nicht Gegenstand des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, sie sei seit Einrichtung der PH im Jahr 2007 trotz ihrer langjährigen Erfahrung im internationalen Bereich nicht mehr im Internationalen Büro eingesetzt worden, ist aber hinsichtlich der Ablehnung ihres Ansuchens um Genehmigung einer Dienstreise nach Bukarest im Rahmen der ERASMUS-Lehrendenmobilität von Relevanz.

Die belangte Behörde führte im angefochtenen Bescheid dazu aus, dass die Teilnahme der Beschwerdeführerin an dieser Dienstreise weder im fachlichen noch im dienstlichen Interesse gelegen sei. Im Bescheid vom 01.12.2011 definierte die belangte Behörde dies näher und führte dazu ergänzend aus, dass die Beschwerdeführerin weder eine Leitungsfunktion inne gehabt habe noch Mitarbeiterin des Internationalen Büros an der PH Wien gewesen sei. Sihin ist klar ersichtlich, dass das im angefochtenen Bescheid begründend angeführte mangelnde dienstliche und fachliche Interesse vor allem darin wurzelte, dass die Beschwerdeführerin nicht Mitarbeiterin im Internationalen Büro der PH war. Die Nichtgenehmigung der Dienstreise war daher ausschließliche eine Folge der Entscheidung der Rektorin, die Beschwerdeführerin – trotz ihres Interesses und ihrer Qualifikation - nicht im Internationalen Büro einzusetzen.

Zum Vorbringen der belangten Behörde, die Beschwerdeführerin habe im Vorhinein auf die Einladung der Universität in Bukarest reagiert, ist auszuführen, dass alleine der Umstand, dass die Beschwerdeführerin vor einer Antragseinbringung im Dienstweg auch direkt mit der Universität in Bukarest Kontakt aufgenommen hat, für sich allein genommen keinen sachlichen Grund für die Versagung der Teilnahme darstellt (vgl. VwGH vom 23.06.2014, 2013/12/0154 bis 0156-9). Zum Vorbringen der belangten Behörde, die Beschwerdeführerin habe im Vorhinein auf die Einladung der Universität in Bukarest reagiert, ist auszuführen, dass alleine der Umstand, dass die Beschwerdeführerin vor einer Antragseinbringung im Dienstweg auch direkt mit der Universität in Bukarest Kontakt aufgenommen hat, für sich allein genommen keinen sachlichen Grund für die Versagung der Teilnahme darstellt vergleiche VwGH vom 23.06.2014, 2013/12/0154 bis 0156-9).

Wesentlich ist daher, dass die Beschwerdeführerin trotz ihrer mehrjährigen Erfahrung im Büro für internationale Beziehungen der PädAk und ihrer bereits in der Beweiswürdigung dargelegten Qualifizierung überhaupt nicht mehr im neuen Internationalen Büro der PH verwendet wurde.

Es bleibt in diesem Zusammenhang kein Zweifel, dass die Beschwerdeführerin nicht aus sachlich gerechtfertigten Gründen, sondern aus verpönten Motiven von der Mitarbeit im Internationalen Büro ausgeschlossen war. Weder die Rektorin der PH Wien noch andere Vorgesetzte der Beschwerdeführerin konnten objektive Gründe für die Unterlassung des Einsatzes der Beschwerdeführerin im Internationalen Büro darlegen. Es gilt daher auch in diesem Zusammenhang das bereits oben Gesagte, wonach die Beschwerdeführerin nicht zuletzt aufgrund ihres Alters in ihrem Tätigkeitsbereich eingeschränkt werden sollte und man an ihrer Stelle jüngere Kolleginnen und Kollegen einsetze.

Durch die Ablehnung ihres Ansuchens um Genehmigung einer Dienstreise nach Bukarest im Rahmen der ERASMUS-Lehrendenmobilität ist der Beschwerdeführerin kein konkreter finanzieller Schaden entstanden. Sie hat dadurch aber eine persönliche Beeinträchtigung erlitten und steht ihr dafür eine noch näher zu bestimmende Entschädigung zu.

Zuletzt ist auch der unbegründete Vorwurf des schlechten gesundheitlichen Gesamtzustandes, wie er erfahrungsgemäß mit zunehmendem Alter wahrscheinlich ist, als Diskriminierung aufgrund des Alters anzusehen, da die Beschwerdeführerin durch den Vorwurf zu Unrecht belastet wurde und dies bei anderen Kolleginnen und Kollegen geringeren Alters wohl nicht vorgekommen wäre. Der Beschwerdeführerin ist auch hierdurch kein finanzieller Schaden entstand, diese Diskriminierung ist aber bei der Berechnung der Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Der Vorwurf des Alkoholabusus besteht hingegen unabhängig vom Alter und stellt daher keine Diskriminierung im Sinne des § 13 B-GIBG dar. Zuletzt ist auch der unbegründete Vorwurf des schlechten gesundheitlichen Gesamtzustandes, wie er erfahrungsgemäß mit zunehmendem Alter wahrscheinlich ist, als Diskriminierung aufgrund des Alters anzusehen, da die Beschwerdeführerin durch den Vorwurf zu Unrecht belastet wurde und dies bei anderen Kolleginnen und Kollegen geringeren Alters wohl nicht vorgekommen wäre. Der Beschwerdeführerin ist auch hierdurch kein finanzieller Schaden entstand, diese Diskriminierung ist aber bei der Berechnung der Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Der Vorwurf des Alkoholabusus besteht hingegen unabhängig vom Alter und stellt daher keine Diskriminierung im Sinne des Paragraph 13, B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt mangels konkreter Anhaltspunkte fallbezogen nicht vor.

Zum Ersatz des Vermögensschadens

Gemäß § 18b B-GIBG hat bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG die Dienstnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittenen persönliche Beeinträchtigung. Gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG hat bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG die Dienstnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im Paragraph 13, genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittenen persönliche Beeinträchtigung.

Fallbezogen ist die Herstellung derselben Arbeitsbedingungen aufgrund der inzwischen erfolgten Ruhestandsversetzung der Beschwerdeführerin nicht mehr möglich. Die Beschwerdeführerin beantragte auch den Ersatz des Vermögensschadens sowie eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

Der Vermögensschaden besteht fallbezogen darin, dass die Beschwerdeführerin aufgrund verpönter Motive nur im verringerten Ausmaß zu Mehrdienstleistungen herangezogen wurde.

Für die Berechnung dieses Schadens wird der Durchschnitt der im Wintersemester 2008/09 erbrachten und abgeholten Mehrdienstleistungen herangezogen, da sich in diesem Semester der Vorfall vom 28.10.2008, welcher letztlich für die Reduktion der Mehrdienstleistungen verantwortlich war, finanziell noch nicht ausgewirkt hat. Im Wintersemester 2008/09 leistete die Beschwerdeführerin durchschnittlich etwa 17 Überstunden pro Monat, abgeholten mit einem Betrag von durchschnittlich EUR 1.335,30 pro Monat. Dies entspricht in etwa 68 Überstunden pro Semester, abgeholten mit einem Betrag von EUR 5.341,20.

Konkret leistete die Beschwerdeführerin in den Unterrichtsmonaten Oktober 2008 bis Jänner 2009 Mehrdienstleistungen, die wie folgt abgeholten wurden:

- -Strichaufzählung

Oktober 2008: EUR 1.306,33

- -Strichaufzählung

November 2008: EUR 1.507,55

- -Strichaufzählung

Dezember 2008: EUR 1.195,59

- -Strichaufzählung

Jänner 2009: EUR 1.331,73

Im Februar 2009 leistete die Beschwerdeführerin 0,65 Stunden an Mehrdienstleistungen, danach leistete sie einige Zeit gar keine Mehrdienstleistungen. Erst ab März 2010 leistete sie wieder regelmäßig Mehrdienstleistungen.

Unter Heranziehung der Überstundenaufzeichnung für den Zeitraum Jänner 2007 bis November 2012 ist die eindeutige Tendenz zu erkennen, dass in den Sommermonaten (Juli bis September) sowie im Februar jeweils eine sehr geringe Anzahl an Überstunden oder gar keine Überstunden geleistet wurden. Dies ist auf die Unterbrechung in der Lehrtätigkeit während der Sommerferien bzw. der Semesterferien zurückzuführen.

Für die Berechnung des Vermögensschadens ist daher nur auf die Monate Oktober bis Jänner (Wintersemester) und März bis Juni (Sommersemester) abzustellen.

Der Zeitraum, in dem sich die Reduktion der Mehrdienstleistungen im Wesentlichen auswirkte, ist beginnend mit dem Sommersemester 2009 bis inklusive dem Sommersemester 2011 zu definieren.

Im Sommersemester 2009 und im Wintersemester 2009/10 leistete die Beschwerdeführerin keine Überstunden. Es wird davon ausgegangen, dass bei diskriminierungsfreiem Verhalten der Dienststelle bzw. der belangten Behörde die Beschwerdeführerin etwa so viele Überstunden wie im Wintersemester 2008/09 geleistet hätte.

Für diese beiden Semester gebührt der Beschwerdeführerin als Ersatz für den erlittenen Vermögensschaden ein Betrag von jeweils EUR 5.341,20.

Im Sommersemester 2010 leistete die Beschwerdeführerin aufgrund des diskriminierenden Verhaltens der Dienststelle bzw. der belangten Behörde insgesamt nur 4,94 Überstunden. Diese Überstunden wurden ihr auch abgegolten.

Es wird davon ausgegangen, dass bei diskriminierungsfreiem Verhalten der Dienststelle bzw. belangten Behörde die Beschwerdeführerin mehr Überstunden geleistet hätte und wird als fiktiver Wert hierfür ebenfalls der im Wintersemester 2008/09 berechnete Durchschnittswert herangezogen (etwa 17 Überstunden pro Monat, abgegolten mit einem Betrag von durchschnittlich EUR 1.335,30 pro Monat).

Der Beschwerdeführerin gebührt daher für die Abgeltung der Differenz zwischen den tatsächlich geleisteten Überstunden (entspricht EUR 388,00) und den im Falle des diskriminierungsfreien Verhaltens geleisteten Überstunden für das Sommersemester 2010 ein Betrag von EUR 4.953,20.

Für das Wintersemester 2010/11 und das Sommersemester 2011, in denen die Beschwerdeführerin wiederum keine Überstunden leistete, gebührt ihr als Vermögensschaden ein Betrag von jeweils EUR 5.341,20.

Ab Oktober 2011 wurden von der Beschwerdeführerin wieder Überstunden geleistet. Im Wintersemester 2011/12 betrugen die geleisteten Mehrdienstleistungen im Durchschnitt etwas mehr als acht Stunden im Monat. Auch wenn dieser Wert unter dem für das Wintersemester 2008/09 errechneten Durchschnitt liegt, so wird ein Vermögensschaden für dieses Semester nicht mehr gesehen, unterlag das Ausmaß der monatlichen Überstundenleistung doch stets Schwankungen. Dass in einem Semester mehr, in einem anderen Semester weniger Überstunden zu leisten waren, ist durch die Abhängigkeit des Arbeitsanfalles von den jeweiligen Studierendenzahlen bedingt. Auch vor dem Hintergrund, dass Überstunden im Ausmaß von maximal 20 Stunden im Monat zulässig waren, ist hinsichtlich des Wintersemesters 2011/12 nicht von einer außerordentlichen Schwankung auszugehen.

In den darauffolgenden Semestern leistete die Beschwerdeführerin wieder Überstunden in einem ähnlichen Ausmaß wie im Wintersemester 2008/09 und liegt hinsichtlich dieser Semester daher kein Vermögensschaden vor.

Zur Geltendmachung der Kosten der Rechtsvertretung als Vermögensschaden ist auszuführen, dass die gemäß § 1 Abs. 1 DVG im Dienstrechtsverfahren und gemäß § 17 VwGVG auch im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG sinngemäß anzuwendende Bestimmung des § 74 Abs. 1 AVG anordnet, dass jeder Beteiligte die ihm im

Verwaltungsverfahren erwachsenden Kosten selbst zu bestreiten hat. Zur Geltendmachung der Kosten der Rechtsvertretung als Vermögensschaden ist auszuführen, dass die gemäß Paragraph eins, Absatz eins, DVG im Dienstrechtsverfahren und gemäß Paragraph 17, VwGVG auch im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG sinngemäß anzuwendende Bestimmung des Paragraph 74, Absatz eins, AVG anordnet, dass jeder Beteiligte die ihm im Verwaltungsverfahren erwachsenden Kosten selbst zu bestreiten hat.

§ 18b B-GIBG stellt keine Verwaltungsvorschriften im Verständnis des § 74 Abs. 2 AVG dar, welche in Abweichung von dem oben beschriebenen Grundsatz dem Anspruchswerber einen Kostenersatzanspruch zubilligen. Dies erhellt schon daraus, dass die beiden vorzitierten Gesetzesbestimmungen dem diskriminierten Beamten wahlweise einen Anspruch auf Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen oder auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens einräumen. Wollte man unter "Vermögensschaden" auch die Kosten für die Rechtsdurchsetzung der geltend gemachten Ansprüche aus Mehrfachdiskriminierung verstehen, so hätte dies zur Folge, dass derjenige Beamte, welcher (sonst) den Ersatz des Vermögensschadens wählt, auch in den Genuss des Ersatzes seiner Verfahrenskosten käme, während derjenige, welcher sich zur Durchsetzung eines Anspruches auf Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen entschlösse, vom Ersatz der dafür aufzuwendenden Verfahrenskosten ausgeschlossen wäre. Eine solche Differenzierung, welche kaum mit dem Sachlichkeitsgebot vereinbar wäre, ist dem Gesetzgeber des B-GIBG nicht zuzusinnen. Daraus folgt, dass vorprozessuale Kosten und Verfahrenskosten zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer behaupteten Diskriminierung nicht unter dem Titel des "Vermögensschadens" im Verständnis des § 18b B-GIBG begehrt werden können. Es kommt hierfür vielmehr der im Dienstrechtsverfahren allgemein geltende Grundsatz der Selbsttragung der Verfahrenskosten nach § 74 Abs. 1 AVG zur Anwendung (VwGH 04.09.2014, 2013/12/0177). Paragraph 18 b, B-GIBG stellt keine Verwaltungsvorschriften im Verständnis des Paragraph 74, Absatz 2, AVG dar, welche in Abweichung von dem oben beschriebenen Grundsatz dem Anspruchswerber einen Kostenersatzanspruch zubilligen. Dies erhellt schon daraus, dass die beiden vorzitierten Gesetzesbestimmungen dem diskriminierten Beamten wahlweise einen Anspruch auf Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen oder auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens einräumen. Wollte man unter "Vermögensschaden" auch die Kosten für die Rechtsdurchsetzung der geltend gemachten Ansprüche aus Mehrfachdiskriminierung verstehen, so hätte dies zur Folge, dass derjenige Beamte, welcher (sonst) den Ersatz des Vermögensschadens wählt, auch in den Genuss des Ersatzes seiner Verfahrenskosten käme, während derjenige, welcher sich zur Durchsetzung eines Anspruches auf Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen entschlösse, vom Ersatz der dafür aufzuwendenden Verfahrenskosten ausgeschlossen wäre. Eine solche Differenzierung, welche kaum mit dem Sachlichkeitsgebot vereinbar wäre, ist dem Gesetzgeber des B-GIBG nicht zuzusinnen. Daraus folgt, dass vorprozessuale Kosten und Verfahrenskosten zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer behaupteten Diskriminierung nicht unter dem Titel des "Vermögensschadens" im Verständnis des Paragraph 18 b, B-GIBG begehrt werden können. Es kommt hierfür vielmehr der im Dienstrechtsverfahren allgemein geltende Grundsatz der Selbsttragung der Verfahrenskosten nach Paragraph 74, Absatz eins, AVG zur Anwendung (VwGH 04.09.2014, 2013/12/0177).

Der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Kostenersatz für die Anwaltskosten ihrer vorhergehenden Rechtsvertreterin ist daher nicht zu gewähren.

Zum Antrag der Beschwerdeführerin auf Zuerkennung gesetzlicher Zinsen von 4% ab dem Zeitpunkt der Antragstellung ist auszuführen, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes die Bemessung von Ersatzansprüchen infolge Diskriminierung eine rückwirkende bescheidmäßige Feststellung eines nach dem Gesetz (B-GIBG) zustehenden (zunächst strittigen) Anspruches ist. In einem solchen Fall tritt aber die Fälligkeit des Ersatzanspruches erst mit der Erlassung eines solchen (aus der Sicht des Beamten günstigen) Feststellungsbescheides ein (vgl. VwGH 04.09.2014, 2013/12/0177; 15.10.2009, Z2008/09/0362). Auch begründen weder die bereicherungsrechtlichen Regelungen des ABGB noch Ansprüche auf Schadenersatz einen öffentlich-rechtlichen Anspruch, über den die Dienstbehörden abzusprechen hätten (VwGH 26.06.2009, 2009/04/0034; 13.09.2002, 99/12/0200). Zum Antrag der Beschwerdeführerin auf Zuerkennung gesetzlicher Zinsen von 4% ab dem Zeitpunkt der Antragstellung ist auszuführen, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes die Bemessung von Ersatzansprüchen infolge Diskriminierung eine rückwirkende bescheidmäßige Feststellung eines nach dem Gesetz (B-GIBG) zustehenden (zunächst strittigen) Anspruches ist. In einem solchen Fall tritt aber die Fälligkeit des Ersatzanspruches erst mit der Erlassung eines solchen (aus der Sicht des Beamten günstigen) Feststellungsbescheides ein (vergleiche VwGH 04.09.2014, 2013/12/0177; 15.10.2009, Z2008/09/0362). Auch begründen weder die

bereicherungsrechtlichen Regelungen des ABGB noch Ansprüche auf Schadenersatz einen öffentlich-rechtlichen Anspruch, über den die Dienstbehörden abzusprechen hätten (VwGH 26.06.2009, 2009/04/0034; 13.09.2002, 99/12/0200).

In Summe gebührt der Beschwerdeführerin als Ersatz für den durch die Diskriminierung erlittenen Vermögensschaden ein Betrag von insgesamt EUR 26.318,00.

Zur Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 19b B-GlBG Zur Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 19 b, B-GlBG

Nach § 19b B-GlBG ist die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert. Nach Paragraph 19 b, B-GlBG ist die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

Den Materialien zu dieser Bestimmung (2003 der Beilagen XXIV. GP, S 21) ist zu entnehmen, dass die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie), die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, sollte die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden. Den Materialien zu dieser Bestimmung (2003 der Beilagen römisch 24 . GP, S 21) ist zu entnehmen, dass die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie), die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, sollte die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden.

Dem Gesetzgeber erschien es demnach erforderlich, eine Rechtsgrundlage für die Bemessung wirksamer Sanktionen im Falle einer Diskriminierung zu schaffen. Auch wird hervorgehoben, dass der Sanktion damit ein general- wie auch spezialpräventives Element innewohnt.

Für die Bemessung des immateriellen Schadens (die erlittene persönliche Beeinträchtigung) sind weiters die Dauer, Art und Intensität der Beeinträchtigung sowie eine Gesamtbetrachtung der Umstände (Globalbemessung) ebenso wie die Nachwirkungen der Diskriminierung relevant (siehe dazu Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 515). Auch der OGH hat in einer Entscheidung zum grundsätzlich vergleichbaren Gleichbehandlungsgesetz ausgeführt, dass es nahe liege, bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen (OGH 05.06.2008, 9ObA18/08z; siehe auch Dittrich, Arbeitsrecht § 12 GlBG E 4b). Für die Bemessung des immateriellen Schadens (die erlittene persönliche Beeinträchtigung) sind weiters die Dauer, Art und Intensität der Beeinträchtigung sowie eine Gesamtbetrachtung der Umstände (Globalbemessung) ebenso wie

die Nachwirkungen der Diskriminierung relevant (siehe dazu Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 515). Auch der OGH hat in einer Entscheidung zum grundsätzlich vergleichbaren Gleichbehandlungsgesetz ausgeführt, dass es nahe liege, bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen (OGH 05.06.2008, 9ObA18/08z; siehe auch Dittrich, Arbeitsrecht Paragraph 12, GIBG E 4b).

Wenngleich das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 82/2005, im gegenständlichen Fall keine Anwendung findet, so ist zwecks Auslegung des § 19b B-GIBG auch die wortgleiche Bestimmung des § 9 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz zu betrachten, welche zusätzlich konkretisiert, dass insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen ist. In der Literatur wird schließlich als Kriterium für die europarechtlich geforderte abschreckende Wirkung der Sanktion die "Unwirtschaftlichkeit der Diskriminierung" angeführt (Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 520f). Demnach sei eine Sanktion nur dann wirklich abschreckend, wenn sie über einen tatsächlich erlittenen Schaden hinausgehe. Wenngleich das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 82 aus 2005,, im gegenständlichen Fall keine Anwendung findet, so ist zwecks Auslegung des Paragraph 19 b, B-GIBG auch die wortgleiche Bestimmung des Paragraph 9, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz zu betrachten, welche zusätzlich konkretisiert, dass insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen ist. In der Literatur wird schließlich als Kriterium für die europarechtlich geforderte abschreckende Wirkung der Sanktion die "Unwirtschaftlichkeit der Diskriminierung" angeführt (Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 520f). Demnach sei eine Sanktion nur dann wirklich abschreckend, wenn sie über einen tatsächlich erlittenen Schaden hinausgehe.

Nach der Rechtsprechung des OGH kann die Festlegung des Entschädigungsbetrags stets nur nach den Umständen des Einzelfalls erfolgen (vgl. OGH 27.08.2015, 9 ObA87/15g, mwN). Nach der Rechtsprechung des OGH kann die Festlegung des Entschädigungsbetrags stets nur nach den Umständen des Einzelfalls erfolgen vergleiche OGH 27.08.2015, 9 ObA87/15g, mwN).

Vor dem Hintergrund obiger Ausführungen ist für den konkreten Fall festzuhalten, dass die festgestellte Diskriminierung zu entschädigen ist und damit eine abschreckende Wirkung aus Präventionsgründen zu erzielen ist. Für den gegenständlichen Fall ist zu berücksichtigen, dass der Tätigkeitsbereich der Beschwerdeführerin gegen ihren Willen zunehmend eingeschränkt wurde und sich dadurch für sie auch die Arbeitsatmosphäre an ihrer Dienststelle für die Beschwerdeführerin negativ verändert hat. Im Zeitraum von 2007 bis zu ihrer Ruhestandsversetzung 2012 fanden mehrere Diskriminierungen der Beschwerdeführerin hinsichtlich unterschiedlicher Arbeitsbedingungen statt, wobei sämtliche Diskriminierungen von anhaltender Dauer waren und die Beschwerdeführerin seitens der Dienststellenleiterin bewusst benachteiligt wurde. Die Beschwerdeführerin war aber bis zu ihrer Ruhestandsversetzung in (zumindest einem Teilbereich) der LehrerInnenausbildung tätig und hatte stets eine volle Lehrverpflichtung (mit Ausnahme von einem Semester, im dem es aber trotzdem zu keiner Bezugsverringerung kam). Die durch die Diskriminierung beim den sonstigen Arbeitsbedingungen bedingten Nachteile hatten für die Beschwerdeführerin aber keine weiteren gravierenden Auswirkungen auf ihre weitere Berufslaufbahn.

Das Bundesverwaltungsgericht ist der Ansicht, dass eine Entschädigung in der Höhe von EUR 6.000,00 (entspricht im Wesentlichen einem Brutto-Grundbezug der Beschwerdeführerin) aufgrund der bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erfolgten Diskriminierung und insbesondere hinsichtlich der Dauerhaftigkeit der Diskriminierung zuzusprechen ist, um den durch die Diskriminierung im beruflichen Umfeld bewirkten Ansehensverlust und die dadurch erlittene persönlichen Beeinträchtigung angemessen zu entschädigen und einen wirksamen Ausgleich zu bilden. Die Höhe der Entschädigung ist insbesondere auch notwendig, um dem Erfordernis einer hinreichend abschreckenden und präventiven Sanktion sicherzustellen, sodass damit ähnlich gelagerte Fälle zukünftig verhindert werden sollen und den europarechtlichen Vorgaben Genüge getan wird (vgl. dazu etwa BVwG 14.09.2017, W213 2009768-1; 05.04.2017, W106 2104980-2). Das Bundesverwaltungsgericht ist der Ansicht, dass eine Entschädigung in der Höhe von EUR 6.000,00 (entspricht im Wesentlichen einem Brutto-Grundbezug der Beschwerdeführerin) aufgrund der bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erfolgten Diskriminierung und insbesondere hinsichtlich der Dauerhaftigkeit der Diskriminierung

zuzusprechen ist, um den durch die Diskriminierung im beruflichen Umfeld bewirkten Ansehensverlust und die dadurch erlittene persönlichen Beeinträchtigung angemessen zu entschädigen und einen wirksamen Ausgleich zu bildet. Die Höhe der Entschädigung ist insbesondere auch notwendig, um dem Erfordernis einer hinreichend abschreckenden und präventiven Sanktion sicherzustellen, sodass damit ähnlich gelagerte Fälle zukünftig verhindert werden sollen und den europarechtlichen Vorgaben Genüge getan wird vergleiche dazu etwa BVwG 14.09.2017, W213 2009768-1; 05.04.2017, W106 2104980-2).

Der Beschwerdeführerin ist daher als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ein Betrag in der Höhe von EUR 6.000,00 zuzuerkennen.

Der Beschwerdeführerin war sohin als Ersatz für die erlittene Diskriminierung ein Betrag von insgesamt EUR 32.318,00 zuzuerkennen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die sich im vorliegenden Fall ergebenden Rechtsfragen sind angesichts der klaren gesetzlichen Bestimmungen sowie der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs als geklärt zu betrachten.

Schlagworte

Altersdiskriminierung, Diskriminierung, Entschädigung,
Ersatzanspruch, Gesundheitszustand, Lehrer, persönliche
Beeinträchtigung, Präventionszweck, Ungleichbehandlung,
Verfahrenskostenersatz, Vermögensnachteil

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2017:W213.2138867.1.00

Zuletzt aktualisiert am

01.02.2018

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at