jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2018/6/7 B-GBK II/100/18

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.06.2018

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie im Bewerbungsverfahren um die Stelle „einer/eines Direktors/Direktorin an der Bundeshandelsakademie/ Bundeshandelsschule (BHAK/BHAS) X" durch die Reihung an die 2. Stelle im Besetzungsvorschlag des Landesschulrates (LSR) für X an das Bundesministerium für Bildung (BMB) auf Grund ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

A wurde durch die Reihung an die 2. Stelle im Besetzungsvorschlag des LSR für X an das BMB für die Besetzung der Stelle „einer/eines Direktors/Direktorin an der BHAK/BHAS X" auf Grund ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte darin im Wesentlichen Folgendes aus:

In ihren vergangenen 5 Berufsjahren hätten sich im ... Landesschulrat mehrere sie betreffende Benachteiligungsfälle ereignet. Unter anderem auch das Bewerbungsverfahren um die DirektorInnen-Stelle an der BHAK/BHAS X im .... (Anm. Auf Grund der gesetzlichen Frist für die Einbringung eines Antrages bei der B-GBK war nur mehr dieser Fall zu prüfen.)

Im Vorfeld verweise sie auf ihre fehlende Mitgliedschaft bei einer fraktionellen Gewerkschaftsorganisation oder einer politischen Partei. Sie selbst sei seit 20 Jahren Gewerkschaftsmitglied, allerdings ohne einer Gewerkschaftsfraktion anzugehören. Sie setze seit Jahren die bildungspolitischen Neuerungen des Ministeriums engagiert auf Schulebene in Schulversuchen um und erhalte vom BMB Dienstaufträge z.B. für die individuelle Lernbegleitung, abschließende

Arbeiten im Rahmen der RDP (Reife- und Diplomprüfung). Weiters sei sie sowohl an der Pädagogischen Hochschule X als auch an der ...-Universität X aktiv in die wichtige Entwicklung der PädagogInnenausbildung Neu des Verbundes X eingebunden.

Vorauszuschicken sei in diesem Zusammenhang, dass der Landesschulrat für X wegen nicht nachvollziehbarer Amtsvorschläge bzw. der möglicherweise zu engen Verflechtung mit der Politik bzw. fraktionellen Gewerkschaft regelmäßig in den ... Medien kritisiert werde.

Bei der Leiterbestellung der BHAK/BHAS X sei der Vorsitzende des Fachausschusses (FA) ... aus der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) in der Doppelfunktion als Gemeinderat für die ÖVP (Österreichische Volkspartei) X und Vorsitzender der GÖD LF X (Landesfachgruppe für Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden mittleren und höheren kaufmännischen Schulen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst X) tätig gewesen.

Der jeweilige Fachausschussvorsitzende nehme in allen Verfahren seine gesetzlich verankerte Rolle intensiv wahr und berate die ebenfalls fraktionell gewerkschaftspolitisch aktive Landesschulratspräsidentin. Im Vordergrund bei vielen Entscheidungen scheine das gewerkschaftliche (fraktionelle) FCG-Einverständnis zu stehen. Verstärkt werde dieser Effekt durch die ebenfalls politisch begründete Zusammensetzung des Kollegiums, das den Amtsvorschlag erstelle. Die interne Punktegewichtung (dem Vernehmen nach eine hohe Gewichtung für die Stellungnahme des Fachausschussvorsitzenden) bei der Erstellung des Amtsvorschlages durch das Kollegium, sei ebenfalls zum Vorteil jener BewerberInnen, die von der Gewerkschaft befürwortet und auf diese Weise unterstützt würden.

Die BHAK/BHAS X werde traditionell mit FCG-LeiterInnen besetzt, auch auf der Schulebene spiele diese Fraktion eine maßgebliche Rolle.

Die Antragstellerin sei seit ... die leitende Schulqualitätsprozessmanagerin (SQPM) der BHAK/BHAS X. Die Landeschulinspektorin (LSI) der X, ... habe bei zwei Vernetzungssitzungen der ... HAK- SQPM an alle Anwesenden appelliert, dass sie sich zukünftig für Leitungspositionen zur Verfügung stellen sollten, da sie neben den DirektorInnen die beste Einsicht in die Schulorganisation hätten. Bereits zuvor habe die LSI die Antragstellerin gefragt, ob sie sich in der Lage sähe, die Interimsleitung der Schule zu übernehmen. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt die einzige Lehrerin der Schule (ca. 140 LehrerInnen) mit einem mit ausgezeichnetem Erfolg abgelegten Assessment Center (AC), seit 9 Jahren die einzige durch das BMB zertifizierte ... HAK-Schulqualitätsmanagerin mit der Koordination der Tages- u. Abendschule, mit langjähriger außerschulischer Leitungserfahrung sowie eingetragene Mediatorin und zusätzlich Mittlere Managerin der Schule gewesen.

Nachdem der damalige Direktor seinen baldigen Pensionsantritt mit ... bekannt gegeben habe, sei publik geworden, dass die LSI die Interimsleitung der Antragstellerin als SQPM, die zusätzlich noch sämtliche Schulversuche betreut habe, anvertrauen könnte.

Die Personalvertreterin und spätere Bewerberin um die Leitung der Schule, B (FCG), habe die Kollegenschaft mittels offiziellem Personalvertretungs-Mail informiert, dass sie (B) für die Interimsleitung zur „Verfügung" stehe. Dies ohne von der LSI diesbezüglich ins Auge gefasst geworden zu sein und ohne annähernd vergleichbare Qualifikationen, da sie fast ausschließlich an der kleinen Abendschule tätig und ausschließlich mit deren Prozessen vertraut gewesen sei.

B habe weiters versucht, das Organ der Personalvertretung (PV) für ihre Interessen zu nutzen und habe an allen Sitzungen der PV zum Thema Interimsleitung, trotz massiven Interessenkonfliktes, teilgenommen. Die ungesetzlichen Aktivitäten der Personalvertreterin und späteren Erstgereihten hätten in weiterer Folge zu einem Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) im Bundeskanzleramt geführt, der eine Verletzung des § 7 AVG (Befangenheit von Verwaltungsorganen) geortet habe.

Nur wenige Tage vor der Pensionierung des Schulleiters habe die Präsidentin des ... Landesschulrates - dem Vernehmen nach unter Einbindung des Fachausschuss-Vorsitzenden – die Andragogin der Abendschule und Vertraute von B, ..., die zuvor nie in die Organisation der Tagesschule Einblick hatte, zur Interimsleiterin ernannt. Durch diese Entscheidung sei es B ermöglicht worden, die frei gewordene Stelle als Andragogin zu besetzen. Diese Tätigkeit, die bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist für die LeiterInnenstelle der Schule nur wenige Wochen gedauert habe, werde in weiterer Folge zusätzlich als „Pluspunkt" im Amtsvorschlag erwähnt und als Vorteil gewertet.

Sämtliche Gremien der Schule seien im Verlauf der nächsten Monate mit Mitgliedern des gewerkschaftlichen Betriebsausschusses (GBA; mehrheitlich FCG) und/oder der Personalvertretung (PV; mehrheitlich FCG) besetzt worden.

Insgesamt hätte vier KandidatInnen ihre Bewerbungsunterlagen an den Landesschulrat für X abgegeben, darunter die Antragstellerin und B. Die Antragstellerin habe sofort mit ihrer Bewerbung im … ihr „Journalblatt für den Bereich BMHS und Schulaufsicht Teil II“ mit der Auflistung ihrer bis zur Bewerbungsfrist erworbenen Qualifikationen abgegeben. B habe die Auflistung ihrer Qualifikationen nicht zeitgleich mit der Antragstellerin abgegeben, da ihr am Ende der Bewerbungsfrist wichtige Qualifikationen wie die Teilnahme an der Leadership Academy gefehlt hätten.

Die Antragstellerin weise zusätzlich darauf hin, dass im berufsbiografischen Erhebungsbogen Anlage 1/Verordnung des LSR für X vom … alle Entwicklungen des österreichischen Schulwesens wie z.B. die MultiplikatorInnen der SRDP (Standardisierten Reife- und Diplomprüfung), die Neue Oberstufe (NOST), das Mittlere Management, das Qualitätsmanagement u.v.m. nicht adäquat erfasst würden bzw. „nicht zählen“. Diese Aktivitäten bzw. deren Umsetzung würden jedoch derzeit immerhin zu den Kernaktivitäten einer aktiven Schulleitung gehören. Diese Tatsache stelle nachweislich eine Ungleichstellung von im Schulwesen aktiv an neuen Entwicklungen beteiligten LehrerInnen dar. Die oben genannten Neuerungen würden jedoch vom FCG nicht befürwortet bzw. aktiv bekämpft.

Die Wertung von gewerkschaftlichen Tätigkeiten/Funktionen im erwähnten berufsbiografischen Erhebungsbogen benachteilige ebenfalls fraktionslose KandidatInnen.

Das Klima an der BHAK/BHAS X habe sich eklatant verschlechtert – Lobbying für B stehe an der Tagesordnung – sie (B) werde von der Interimsleiterin, …, nachweislich bereits in viele Prozesse eingebunden. Diese habe sich sehr aufrichtig der Antragstellerin gegenüber damit gerechtfertigt, dass es ja fix sei, „dass B in den kommenden Monaten die Direktorin werde“.

Im … hätten die beiden anderen BewerberInnen ihre Bewerbung zurückgezogen, da das Lobbying und die gewerkschaftspolitischen Intentionen bereits für alle zu offensichtlich gewesen seien. In dieser aufgeheizten Situation seien deshalb nur B und die Antragstellerin zum Schulhearing angetreten. Die mit Bs Vertrauensleuten besetzten Gremien hätten Stellungnahmen – wie erwartet – zu deren Gunsten abgegeben. Sämtliche Vorschläge seitens der Antragstellerin, die die Entwicklungen des österreichischen Schulwesens der letzten Jahre widerspiegeln würden und die nicht in die schulische Bildungspolitik des FCG passen würden, seien als „utopisch“ abgetan worden.

Das Hearing unter der Leitung der zuständigen Schulaufsicht des LSR sei pro Kandidatin in einem Durchgang (Beantwortung der drei Hearingfragen) erledigt worden, wobei die Antragstellerin ca. 1 ½ Stunden durchgehend Rede und Antwort stehen habe müssen, die Mitbewerberin als parteipolitische Wunschkandidatin dem Vernehmen nach nur ca. ½ Stunde.

Auch der Vorsitzende des FA, …, ein FCG Funktionär und ÖVP Gemeinderat, habe sich um eine argumentative Unterstützung von B bemüht und sie als fähige Personalvertreterin gelobt, trotz der per Bescheid der PVAB dokumentierten Gesetzesübertretung.

Im … habe sie den Amtsvorschlag des LSR für X erhalten – erstgereiht sei B gewesen.

Die Antragstellerin weise darauf hin, dass sie auf Grund ihrer vielfaltigen, zertifizierten Ausbildungen und Kompetenzen erstgereiht sein müsste. Zudem weise sie das bessere AC-Ergebnis (1,7) vor. B habe eine schlechtere Bewertung (2,0) erhalten, „da sie bei der Einzelaufgabe größere inhaltliche Schwächen aufwies und im Konfliktgespräch als unsicher und wenig zielorientiert beschrieben wurde.“ Bei einem zeitgleich durchgeführten Bewerbungsverfahren soll eine ähnliche Differenz im AC – Ergebnis ein aussagekräftiges Argument für die Erstreihung einer Kandidatin gewesen sein. Dies könnte als weiteres Indiz dafür gesehen werden, dass der LSR zu Recht in seiner Vorgehensweise bei Bewerbungsverfahren in der Öffentlichkeit kritisiert werde, weil er mit zweierlei Maß – je nach Intention, wer eine Funktion erhalten solle – argumentiere.

Auch die Abgabe des Journalblattes durch B kurz vor der Verfassung des Amtsvorschlages stelle eine eklatante Ungleichbehandlung dar. Ihr (der Antragstellerin) sei diese Möglichkeit nicht eingeräumt worden und ihr beruflicher Werdegang von … bis … sei nicht erfasst worden. In diesen Zeitraum fielen jedoch zahlreiche Weiterbildungen und Funktionen ihrerseits und zahlreiche weitere Fortbildungen.

Zusätzlich werde die Tätigkeit von B als Personalvertreterin im Amtsvorschlag als „positiv zu wertender Qualifikationspunkt“ angeführt, obwohl ihr nicht gesetzeskonformes Verhalten per Bescheid der PVAB dokumentiert worden sei.

Im … habe die Präsidentin des LSR, …, in einer für alle Beteiligten komplett überraschenden Nacht und Nebel Aktion

(einen Tag vor der Schulschlusskonferenz) B per … zur neuen Interimsleiterin der Schule erklärt. Nach Bekanntgabe dieser Entscheidung habe sie (die Antragstellerin) sofort mit der Präsidentin des LSR telefoniert. Sie habe ihr erklärt diesen Schritt wegen „sorgenvoller Briefe aus der Schule“, die sie zum Handeln aufforderten, gewählt zu haben. Sie (die Präsidentin des LSR) habe auch die Befürchtung durchblicken lassen, die Medien könnten auf das laufende Leiterbestellungsverfahren aufmerksam werden.

Die Antragstellerin habe nach all diesen beruflichen Erlebnissen das Gefühl, dass sie ohne Mitgliedschaft beim FCG oder dem Österreichischen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (ÖAAB), trotz bester Qualifikationen keinerlei Chancen auf eine DirektorInnenstelle in X habe.

Die Antragstellerin übermittelte der B-GBK zudem die Ausschreibung der Stelle einer Direktorin/eines Direktors an der BHAK/ BHAS X. Neben der Erfüllung der einschlägigen Verwendungserfordernisse war eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen gefordert. Für die Ausübung der Funktion waren darüber hinaus insbesondere nachstehende Kenntnisse und Qualifikationen als zweckmäßig angeführt: „Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz; Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen; Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport); internationale Erfahrungen; Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management; Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung; Eine mindestens dreijährige Verwendung an Bundeshandelsakademien und Bundeshandelsschulen“

Auf Ersuchen der B-GBK gab der LSR für X mit … eine Stellungnahme zu As Antrag ab und übermittelte das Gutachten des Landesschulinspektors (LSI) …, den Protokollauszug der Sitzung des Kollegiums der LSR für X mit dem Beschluss über den Reihungsvorschlag an das BMB sowie die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin und von B.

Zu einzelnen Beschwerdepunkten von A wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Zum Vorwurf der unterschiedlichen Zeiträume für das Erfassen der Qualifikationen werde angemerkt, dass A ihr Journalblatt bereits bei den Bewerbungsunterlagen beigelegt habe und die Behörde das Journalblatt von B am … erhalten habe. Es sei nicht erforderlich, bereits bei der Bewerbung das Journalblatt belzulegen. Die Nachforderung der Behörde sei eine übliche Vorgehensweise.

Beim Schulhearing habe A durch Losentscheid als erste Kandidatin begonnen. Durch viele Fragen habe sich die ungefähre Dauer von 1 ½ Stunden ergeben. Bei B seien wesentlich weniger Fragen gestellt worden, weshalb sich die deutlich kürzere Dauer ergeben habe.

Bezüglich des Vorwurfes der Stellungnahme des Vorsitzenden des FA komme dem Vernehmen nach eine hohe Gewichtung zu wurde in der Stellungnahme angemerkt, dass der FA nur das Recht auf Stellungnahme habe.

Zudem wurden in der Stellungnahme die Ausführungen der Antragstellerin wiedergegeben, der berufsbiografische Erhebungsbogen Anlage 1/Verordnung des LSR für X vom … erfasse neuere Entwicklungen des österreichischen Schulwesens nicht adäquat, außerdem weise sie im Vergleich zu B das bessere AC Ergebnis vor.

In diesem Zusammenhang verwies der LSR für X auf die Gesetzesmaterialien (EB zur RV 631 d. B XX.GP, S 91), in denen es ausdrücklich heiße, dass „diejenigen Bewerberinnen herangezogen werden, die sich bisher bei der Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben an Schulen am besten bewährt haben. Damit sind vor allem solche KandidatInnen gemeint, die bisher schon als AdministratorInnen oder Vertreterinnen des SchulleiterInnen ihre Aufgaben zur Zufriedenheit erfüllt haben.“ Daraus gehe die klare Absicht des Gesetzgebers hervor, dass Erfahrungen als AdministratorInnen oder VertreterInnen der SchulleiterInnen besonderes Gewicht haben sollen. Auch der Verwaltungsgerichtshof habe in seiner Entscheidung vom 15.05.2013, 2012/12/0101, im Hinblick auf die auch dort zu besetzende Stelle der Schulleitung an der BHAK/BHAS die Rechtsauffassung der damals belangten Behörde nicht beanstandet, dass das außerschulische Engagement des Beschwerdeführers (im Rahmen schul- und länderübergreifender Wettbewerbe) die unbestritten mehrjährigen Funktionen des Mitbeteiligten als stellvertretender Schulleiter und Administrator nicht aufzuwiegen vermöge.

Diese Tätigkeiten und AC-Ergebnisse seien aber im pädagogischen Gutachten zwischen den Bewerberinnen verglichen worden. Zu den großen Aufgabenfeldern des Administrators gehöre die Lehrfächerverteilung (gemeinsam mit dem Direktor), die Erstellung des Stundenplans, Supplierungen, Abrechnungen von Mehrdienstleistungen, die gesamte

Eingabe, Korrespondenz mit dem Landesschulrat und dem Bundesrechenamt. B sei aufgrund ihrer mehrjährigen Tätigkeit als Administratorin in der BHAK/BHAS X vor A gereiht worden.

Mit der Stellungnahme des LSR für X wurde auch der Inhalt des Gutachtens durch den LSI … übermittelt. Die Grundlage für die Gegenüberstellung der Bewerberinnen, A und B, seien die in § 207 f Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) genannten Auswahlkriterien sowie die näheren Bestimmungen des Landesschulrates für X (Verordnung des Landesschulrates für X vom …, mit den Entscheidungshilfen für die Besetzung von leitenden Funktionen an den dem Landesschulrat für X unterstehenden mittleren und höheren Schulen erlassen werden) zu § 207 f Absatz 2 Z 1 – 3 BDG.

Nachdem der LSI … in seinem Gutachten eingangs festhielt, dass beide Bewerberinnen die in der Ausschreibung angeführten Ernennungserfordernisse erfüllen würden, sowie eine mehr als sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis nachweisen könnten, wurden eine „Gegenüberstellung nach § 207 f Abs. 2 BDG“ vorgenommen. Dieser sehe vor zunächst jene Bewerberinnen und Bewerberinnen heranzuziehen, die in der Ausschreibung allenfalls angeführten zusätzlichen fachspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten im weitesten Ausmaß erfüllen würden. In seinem Gutachten stellte der LSI die beiden BewerberInnen zu den in der Ausschreibung als „zweckmäßig“ genannten besonderen Kenntnissen und Qualifikationen gegenüber:

„a) Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz

Die gegenübergestellte Beurteilung der BewerberInnen führt zu folgenden Ergebnissen:

Leitungskompetenz

Leitungskompetenz umfasst die Entwicklung von Kompetenz in Bezug auf Leitungsaufgaben sowie die damit verbundene Erweiterung der persönlichen Verhaltenskompetenz in Leitungsfunktionen.

Die Leitungskompetenz wird von allen Bewerberinnen im schulischen und außerschulischen Bereich vorgewiesen.

B war als stellvertretende Institutsleitern am …-Lerninstitut tätig (… bis …). Von … – … war sie Administratorin der BHAK/BHAS X, seit … ist sie Leiterin der Landes-ARGE …. Mitglied des Dienststellenausschusses war sie von … bis …, seit … ist sie andragogische Beraterin für Berufstätige.

A weist in ihrer Berufsbiografie die Tätigkeit als Leiterin des Jugendzentrums … (… — …) auf. Im schulischen Bereich zeigt sie ebenso Leitungskompetenz (z.B. Leitung der Vorbereitungskurse Berufsreifeprüfung Deutsch, Leitung des Krisenteams, Leitung der Mediationspeers sowie des Lern- und Informationszentrums an der Schule)

Organisationstalent

Organisationstalent ist laut vorgelegten Unterlagen beider Bewerberinnen in hohem Maß gegeben: B hat unter anderem eine zweijährige Tätigkeit als Administratorin für die BHAK/BHAS X vorzuweisen.

A hat ihr Organisationstalent unter anderem innerhalb der Schule als Schulqualitätsprozessmanagerin und durch zahlreiche Projekte nachgewiesen (z.B. Literaturwettbewerb der BHS „…“).

Laut Bewerbungsunterlagen weisen beide Bewerberinnen Projektorganisation in diversen Bereichen nach.

B hat das Siegerprojekt beim … Projektwettbewerb … und … und das jeweilige Siegerprojekt beim … AWARD … und … betreut.

A hat laut Bewerbungsunterlagen dreimal ein Siegerprojekt betreut.

Personalentwicklungskompetenz

Personalentwicklung zählt bei Leitungsfunktionen im schulischen Bereich zu den Kernaufgaben. Durch ihre zweijährige Tätigkeit als Administratorin wird diese von B nachgewiesen, ebenso durch ihre Tätigkeit in der Privatwirtschaft (wurden bereits im Pkt. Leitungskompetenz ausführlich erwähnt)

A kann eine Leitungsfunktion im Jugendzentrum … vorweisen, im schulischen Bereich war sie nicht mit Personalentwicklungskompetenzen befasst.

Soziale Kompetenz

Als Maßstab für den Nachweis von hoher sozialer Kompetenz sind, neben den unterschiedlichen, bisweilen sehr vielfältigen Tätigkeiten der jeweiligen Bewerberinnen, auch die AC-Ergebnisse ein nachweisbarer Befrachtungsfaktor.

Die beiden Kandidatinnen unterzogen sich beim Landesschulrat für X einem Assessment Center, das unter anderem auch die soziale Kompetenz überprüfte.

Sie wurden als unterschiedlich geeignet bewertet:

Kandidatin

AC Termin

Punkte

Kalkül

B

...

2

Gut geeignet

A

...

1,7

Gut geeignet

A wurde als ruhig, sachorientiert und inhaltlich kompetent bewertet.

B erhielt eine etwas schlechtere Bewertung, da sie bei der Einzelaufgabe größere inhaltliche Schwächen aufwies und Im Konfliktgespräch als unsicher und wenig zielorientiert beschrieben wurde.

Im Resümee zum Themenbereich „Leitungskompetenz, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenz sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz", ist, im Hinblick auf die schulische Relevanz, B aufgrund der nachgewiesenen Kompetenzen im schulischen Bereich (vor allem in der Administration) für die angestrebte Funktion an die erste Stelle zu reihen.

b) Kompetenzen und Praxis im Projekt. und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen

B hat umfangreiche Erfahrungen im Projektmanagement aufgrund ihrer Tätigkeit in der Privatwirtschaft und als Administration der BHAK/BHAS X. Wie ihrer Berufsbiographie zu entnehmen ist, verfügt sie über entsprechende IKT-Fachkenntnisse.

A kann auf umfangreiche Tätigkeiten in der Lehreraus-, -fort- bzw. -weiterbildung

an der ...-Universität und der Pädagogischen Hochschule verweisen. Sie verfügt ebenfalls über die entsprechenden IKT-Fachkenntnisse, wie ihrer Berufsbiographie zu entnehmen ist.

Wie bereits im Punkt Organisationstalent können beide auf Siegerprojekte verweisen.

Beim gegenüberstellenden Vergleich ist in diesem Punkt des Anforderungsprofils B durch ihre Administrationstätigkeit höher zu bewerten.

c) Erfahrungen In der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport; Internationale Erfahrungen)

Wie aus den Bewerbungsunterlagen (Journalblätter) hervorgeht, können B und A auf zahlreiche Kontakte mit außerschulischen Einrichtungen verweisen, es lassen sich zwischen den Bewerberinnen kaum relevante Reihungskriterien ausmachen.

d) Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management, Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung

Die Leadership Academy (LEA) wurde von A bereits abgeschlossen und B hat diese Ausbildung ebenfalls begonnen.

A kann auf die Ausbildung zur gerichtsnahen Mediatorin, eine Ausbildung für systemische Supervision und Coaching, eine Schulung Im Bereich Gendersensitiviy sowie einen Train the Trainer Lehrgang verweisen.

Im Bereich Management kann B auf eine gute Basis verweisen (z.B. Managementtraining mit TOPSIM, Führungskräfteseminar: „Führen durch Fordern", Fortbildungsveranstaltungen für Administratorinnen).

Durch die umfangreicheren Zusatzausbildungen ist A in diesem Punkt vor B zu reihen.

e) Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung

Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung weisen beide Bewerberinnen nach.

Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung erscheinen schwer messbar. Kontakte, sowie die Tätigkeit im Zusammenhang mit Schulqualitätsarbeit, Sponsoring und Öffentlichkeitsarbeit führen beide Bewerberinnen in umfangreichem Maße an.

Eine differenzierte, trennscharfe Beurteilung ist in diesem Fall nicht möglich.

f) Eine mindestens 3-jährige Verwendung an einer kaufmännischen Lehranstalt

B ist seit … an der BHAK/BHAS X

A ist seit …an der BHAK/BHAS X

Aus dem ebenfalls vom LSR für X übermittelten Protokollausschnitt über die 8. Sitzung des Kollegiums des LSR für X vom … ist ersichtlich, dass der Antrag von LSI …, dem BMB B als Erstgereichte und A als Zweitgereichte vorzuschlagen, einstimmig angenommen wurde.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am … führte die Antragstellerin aus, ihre Beschwerde stütze sich zum einen auf das politische Zusammenspiel von unterschiedlichen Gremien bei einer Leiterbestellung und zum anderen darauf, dass ihre Kompetenzen und Qualifikationen, welche vor allem bildungspolitische Maßnahmen der letzten zehn Jahre betreffen, teilweise nicht erhoben worden seien. Sie habe in den letzten zehn Jahren sämtliche Maßnahmen, welche das Bundesministerium im Schulwesen implementiert habe, in ihrer Schule getragen und umgesetzt. Eine dieser Maßnahmen sei die neue Oberstufe gewesen, die sowohl bei LehrerInnen als auch in der Gewerkschaft absolut nicht goutiert worden sei. Gestern habe sie zufälligerweise ein E-Mail erhalten, in welchem der FCG Gewerkschafter darüber juble, dass das BM die neue Oberstufe hintangestellt habe und dazu „leider an unserer Schule zu spät" schreibe.

Auch arbeite sie seit vier Jahren als pädagogische Managerin im mittleren Management der Schule. Das mittlere Management werde jedoch einerseits nicht im Verordnungsblatt des Landes X erfasst und anderseits stehe es in der Gewerkschaft unter sehr großem Beschuss.

Auf die Frage, was sie besser könne als die zum Zug gekommene B, führte A aus, dass der LSR für X in seiner Stellungnahme argumentiert habe, dass B auf Grund ihrer mehrjährigen Tätigkeit als Administratorin vor ihr (A) gereiht worden sei. B sei jedoch vor neun Jahren für nur 22 Monate Administratorin gewesen. Im Fall einer anderen zu besetzenden Stelle einer Schulleitung an einer BHAK/BHAS aus der in der Stellungnahme zitierten Entscheidung des VwGH (Verwaltungsgerichtshof), habe sich jemand aus der aktiven Position eines Administrators und eines stellvertretenden Schulleiters um eine Leiterstelle beworben. Sie könne beweisen, dass B die aufgezählten Tätigkeiten einer Administratorin, wie Lehrfächerverteilung, Erstellung des Stundenplans, Supplierungen, Abrechnungen von Mehrdienstleistungen, die gesamte Eingabe sowie Korrespondenz mit dem LSR für X und dem Bundesrechenamt, an der BHAK/BHAS X nicht geleistet habe.

Auf die Frage nach ihrer Weltanschauung und jener von B, antwortete die Antragstellerin, dass ihre Weltanschauung für alles stehe, was sich am Bildungssektor in der Pädagogik und im Management tue. Sie gehöre zu jenen Menschen, welche vom LSR für X dafür Dank und Anerkennung erhalten haben. B dagegen habe im Bereich der großen Tagesschule seit neun Jahren keine dieser Maßnahmen implementiert und mitgetragen, geschweige denn in einer Leitungsposition umgesetzt. Aus diesem Grund habe B ein anderes gewerkschaftliches „Standing" als sie.

Der Dienstgebervertreter des LSR X, der LSI …, replizierte, er sei in seiner Funktion eigentlich der LSI für die Höheren Technischen Lehranstalten (HTL), habe aber in diesem Fall das Verfahren abgewickelt und das pädagogische Gutachten geschrieben. Sein Gutachten stütze sich im Wesentlichen auf das Erkenntnis des VwGH. Seit einem Verfahren vor ca.

drei Jahren sei es nämlich so, dass es einerseits das pädagogische Gutachten der Schulaufsicht und andererseits die dienstrechtliche Seite gebe. In einem Gespräch sei ihm klar mitgeteilt worden, dass wenn jemand AdministratorIn gewesen sei und es um Leitungsfunktionen gehe, derjenigen/demjenigen mit der AdministratorInnentätigkeit der Vorzug zu geben sei. B habe angegeben, dass sie vier Jahre Administratorin gewesen sei, das stimme definitiv nicht. Er habe den Papierakt ausheben lassen und es seien exakt 22 Monate gewesen. Es stehe ihm nicht zu, das Erkenntnis des VwGH außer Kraft zu setzen.

Laut Stellungnahme des LSR X heiße es in den Gesetzesmaterien dazu (EB zur RV 631 d. B. VV.GP, S 91), dass „diejenigen BewerberInnen herangezogen werden, die sich bisher bei der Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben an Schulen am besten bewährt haben". Daraus gehe nach Ansicht des LSR X die klare Absicht des Gesetzgebers hervor, dass Erfahrungen als AdministratorInnen oder VertreterInnen der SchulleiterInnen besonderes Gewicht haben sollen. (Seite 8 der STN). Es gebe Handzettel dazu, welche er bis zu dem Fall nie gesehen habe. Er habe das erstmals von … erfahren.

Ein Senatsmitglied merkte an, diese Auslegung habe der LSR gemacht. Es stehe nicht im Erkenntnis, dass jede/r AdministratorIn DirektorIn werden müsse.

Der LSI stimmte dem zu.

Ein Senatsmitglied sagte, man könne nicht schließen, dass automatisch jede/r AdministratorIn allen anderen BewerberInnen vorzuziehen sei. Vor allem dann nicht, wenn die AdministratorInnentätigkeit nur 22 Monate gedauert habe und bereits neun Jahre zurück liege.

Die Antragstellerin ergänzte, der besagte Parallelfall liege mehr als zehn Jahre zurück. In dieser Zeit habe sich das BDG enorm verändert und auch das Qualitätsmanagement sei aufgenommen worden. Zur damaligen Zeit habe es keine SchulqualitätsmanagerInnen gegeben. Zur Zeit der Bewerbung sei sie aktive, zertifizierte Schulqualitätsmanagerin gewesen. Damals habe es in den Handelsakademien auch kein mittleres Management gegeben. Bei der Bewerbung sei sie bereits seit vier Jahren mittlere pädagogische Managerin gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie der Qualifikations- und Leistungsvergleich aussehe, wenn man die AdministratorInnenfunktion außer Acht lasse, antwortete der LSI, wenn er das Erkenntnis nicht heranziehen müsse, wie die Dienstrechtsabteilung das angewiesen habe, müsse er alles neu gegenüberstellen und bewerten. Er sei kein „Dienstrechtler". Er habe die Anweisung von der Dienstrechtsabteilung, von … erhalten.

Auf die Frage, wie oft er seit dem Erkenntnis des VwGH pädagogische Gutachten habe machen müssen, antwortete der LSI, im HAK-Bereich nur dieses eine.

Auf die Frage, ob bei allen Bewerbungen jetzt immer die/der AdministratorIn herangezogen werde, antwortete der LSI, das sei die „Meinung des Hauses". Er könne die Anweisung der Dienstrechtsabteilung und das Erkenntnis nicht außer Acht lassen.

Die Antragstellerin replizierte, im Gutachten sei nicht aufgenommen worden, dass ihr Dank und Anerkennung durch den LSR für X ausgesprochen worden war. Sie sei sehr pflichtbewusst und habe ihr Journalblatt, im Gegensatz zu B, zum Zeitpunkt des Ablaufes der Bewerbungsfrist abgegeben. B habe die Auflistung ihrer Qualifikationen nicht zeitgleich mit ihr abgegeben, wohl weil ihr am Ende der Bewerbungsfrist wichtige Qualifikationen gefehlt hätten.

Laut Gesetz sei es zu erwarten, dass jemand, der sich um eine Schulleitung bewerbe, im Vorfeld sehr viele Fortbildungen im ganz konkreten Ausbildungsbereich absolviere. Sie habe beispielsweise die Leadership Academy abgeschlossen, B habe erst im … nach der Bewerbung damit begonnen. Zum Zeitpunkt der Bewerbung habe sie auf diesen Gebieten somit nichts vorzuweisen gehabt. Sie (die Antragstellerin) sei auf der Mediatorinnenliste des Bundesministeriums für Justiz, habe das systemische Coaching und ihr sei in einem Gutachten von der pädagogischen Leiterin des LSR Personalentwicklungskompetenz bescheinigt worden.

Der LSI replizierte, im Jahr fänden zwei AC Termine statt. Wenn sich jemand nicht innerhalb der AC Frist bewerbe, komme er beim nächsten Termin dran. Im … sei die Antragstellerin angetreten. Wann das Journalblatt abzugeben sei, sei nicht geregelt, weswegen er es aus pragmatischen Gründen spätestens nach dem Schulhearing verlange. Das sei aus seiner Sicht aber nicht das Problem, sondern das Erkenntnis des VwGH.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, wozu die Qualifikationen der BewerberInnen verglichen werden, wenn klar sei, es werde die/der AdministratorIn, antwortete der LSI, das habe er zu diesem Zeitpunkt noch nicht gewusst.

Auf die Frage, ob die Qualifikationen nicht im Zeitraum der Bewerbung liegen müssen, antwortete der LSI, ganz klar, das sehe er auch so.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB), ..., replizierte, sie höre die Sache mit dem Erkenntnis zum ersten Mal. Leider sei der in diesem Bereich zuständige ... nicht anwesend.

Der LSI wandte ein, es sei klar, dass ihm die Dienstrechtsabteilung neue Erkenntnisse zur Kenntnis bringe. In den letzten Jahren habe es einige Klagen mit Gerichtsurteilen gegeben. Für ihn sei das auch neu. Er habe sich sogar die Handzettel dazu durchgelesen.

A merkte an, dass die Stellenausschreibungen des Ministeriums sehr eindeutig formuliert seien. Als erster Punkt stehe, welche besonderen Qualifikationen die BewerberInnen haben müssen. Bereits da hätten ihre Qualifikationen ausgereicht. Hätte sie gewusst, dass man auf ein Erkenntnis zurückgreife, welches einen Fall aus dem Jahr ... behandele, dann hätte sie sich nicht beworben.

Ein anderes Senatsmitglied erklärte, der Dienstgeber müsse den Beweis liefern, dass nicht die Weltanschauung für die Entscheidung ausschlaggebend gewesen sei.

Der LSI antwortete, es sei eindeutig die Administrationstätigkeit gewesen. So stehe es auch im Gutachten. Natürlich könne man darüber reden, ob 22 Monate „mehrjährig" seien. Da stimme er dem Senat zu. Die „DienstrechtlerInnen" sagen auch nicht zu Unrecht, wenn es ein Erkenntnis des VwGH gebe, müsse man das berücksichtigen.

Auf die Frage, warum sie glaube, dass die Weltanschauung ausschlaggebend gewesen sei und welche Weltanschauung sie habe, führte A aus, dass sie weder bei der Gewerkschaftsfraktion noch bei einer politischen Partei sei. Das heiße, sie habe im LSR niemanden der sie unterstütze und etwas für sie in die Hand nehme. B dagegen habe viele Unterstützer. Ein Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zeige ganz klar, dass sich einer der maßgeblichen Sprecher im Kollegium aktiv in alle Vorgänge, die im Zuge der Interimsleiterbestellung der Schule passiert seien, eingemischt habe. Auch dieser habe für sein Verhalten von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zugesprochen bekommen, dass das nicht legal gewesen sei. Ebenso habe sich B verhalten. Es müsse eine Ursache geben, warum gerade in ihrem Fall die Qualifikationszeiträume für B gedehnt worden seien.

Ein Senatsmitglied sagte, die von der Antragstellerin umgesetzten Maßnahmen seien vom gleichen Dienstgeber vorgegeben worden, welcher letztlich über die Bestellung bestimmt habe.

Die Antragstellerin entgegnete, „jein", eine Schule könne sich freiwillig melden bei bestimmten Maßnahmen mitzumachen. Beispielweise der Schulversuch „Zentralmatura", welcher sehr umstritten gewesen sei. Ihre Schule habe sich freiwillig dazu bereit erklärt und sie habe alle Maßnahmen getragen. Die damalige LSI habe sie gebeten, sich zur Multiplikatorin für X ausbilden zu lassen und ihre KollegInnen zu schulen. Sie habe das Gefühl, B habe es werden müssen. Das zeige sich bereits daran, dass sie ad hoc provisorische Leiterin der Schule geworden sei, obwohl ... seit eineinhalb Jahren Interimsleiterin gewesen sei. Die LSR Präsidentin (nunmehr Bildungsdirektorin) habe gemeint, böse, besorgte Briefe hätten sie dazu veranlasst, diesen Wechsel vorzunehmen. Es sei sinnlos sich zu bewerben, wenn etwas vorbestimmt sei und es jemand werden solle, der den gesamten Rückhalt habe.

Die Frage, ob die damalige Interimsleiterin gerne weiter Interimsleiterin geblieben wäre, bejahte die Antragstellerin.

Der LSI replizierte, er könne nicht für die Bildungsdirektorin sprechen, aber die Betrauung einer Schule könne sie vergeben wie sie wolle.

Ein Senatsmitglied entgegnete, aber ohne Willkür. Dazu existiere reichlich Rechtsprechung.

Der LSI sagte, er habe sein Gutachten nach bestem Wissen und Gewissen erfasst.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass die Qualifikationen nicht im Detail gegenübergestellt worden seien, da die AdministratorInnentätigkeit besonderes Gewicht gehabt habe. Der LSI stimmte dem zu.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei

Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG,BGBl. I Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

Auch politische Überzeugungen wie etwa die Zugehörigkeit zur sozialdemokratischen Gesinnungsgemeinschaft bzw. auch das Fehlen einer solchen sind nach einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes "Weltanschauungen" im iSd § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG (vlg. VwGH 15.05.2013, 2012/12/0013).

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des LSR für X für die Reihung der Bewerberinnen im Amtsvorschlag an das BMB im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

In der Ausschreibung wurden die Erfüllung der einschlägigen Verwendungserfordernisse und eine mindestens sechsjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen verlangt. Weitere Kenntnisse und Qualifikationen wie Leitungskompetenzen, Personalentwicklungskompetenzen, Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, Aus-/ Weiterbildung im Bereich Management und eine mindestens dreijährige Verwendung an BHAK und BHAS waren als „zweckmäßig“ angeführt

Die Erstreihung As wurde sowohl in der schriftlichen Stellungnahme des LSR X und noch deutlicher in der Sitzung des Senates II der B-GBK mit deren Tätigkeit als Administratorin begründet. In der Argumentation des LSR für X spielte dabei vor allem ein Erkenntnis des VwGH aus ... und die erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage für den § 207 f BDG eine zentrale Rolle. Der LSI gab an, ihm wurde von der Dienstrechtsabteilung vermittelt, dass bei der Besetzung von Schulleitungspositionen derjenigen/demjenigen BewerberIn mit Erfahrung als AdministratorIn der Vorzug zu geben sei. Für den Senat lässt sich jedoch weder aus den in der Stellungnahme zitierten Erläuterungen zur Regierungsvorlage, noch aus dem Erkenntnis des VwGH ein derartiger automatischer Vorrang von BewerberInnen mit Erfahrung als AdministratorIn ableiten.

Im Erkenntnis des VwGH, das der LSR für X zitiert, ist von „unbestrittenen mehrjährigen Funktionen [...] als stellvertretender Schulleiter und Administrator“ die Rede. Zudem war der Bewerber, der die Stelle des Schulleiters in diesem Fall erhalten hatte, direkt vor der Betrauung als provisorischer Schulleiter als Administrator tätig gewesen. Im Antragsfall lag die Tätigkeit als Administratorin von B zum Zeitpunkt der Erstellung des Gutachtens durch den LSI im ... und dem Beschluss über den Amtsvorschlag an das BMB durch den LSR für X im ... bereits fast neun Jahre zurück. Zudem übte sie diese nach übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin und des LSI insgesamt nur 22 Monate und nicht wie von ihr selbst in den Bewerbungsunterlagen angegeben 4 Jahre aus. Es kann daher nach Ansicht des Senates nicht von einer „mehrjährigen“ Tätigkeit als AdminsitratorIn und stellvertretender Schulleiterin gesprochen werden. Auch der LSI gab in der Sitzung an, es habe ihn „gewundert“, dass 22 Monate „mehrjährig“ bedeute.

Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass eine 22-monatige Tätigkeit als AdministratorIn von B automatisch ihre bessere Eignung für die Leitung der BHAK/BHAS X begründen soll und jegliche durch andere Aufgaben gewonnene Führungserfahrung oder Einblicke in die Tätigkeit der Schulleitung durch die Antragstellerin vollkommen irrelevant sein sollen. Eine Abwägung, inwiefern die Antragstellerin durch die diversen bereits von ihr wahrgenommenen Leitungs- und Führungserfahrungen –im außerschulischen und vor allem auch im schulischen Bereich – wie etwa durch ihre Tätigkeit als SQPM (seit ...) oder als mittlere Managerin (seit ...) der BHAK/BHAS X Kompetenzen im Hinblick auf die Erfüllung administrativer oder Führungsaufgaben vorweisen kann, findet nicht statt.

Auch das Argument der Antragstellerin, sie habe im Gegensatz zu ihrer Mitbewerberin Einblick in die Abläufe der Tages- und Abendschule gehabt, da B überwiegend an der Abendschule tätig gewesen sei wurden vom LSR für X nicht berücksichtigt.

Diese Vorgehensweise des LSR für X ist für den Senat nicht im Sinne eines objektiven, sachlich nachvollziehbaren Entscheidungsverfahrens. Vielmehr entstand der Eindruck, der LSR für X wollte sich für B als Erstgereihte entscheiden und suchte daher ein für diese vorteilhaftes Kriterium, die Tätigkeit als Administratorin, das als einzig ausschlaggebendes gewertet wurde. Auch durch die Wertung der 22-monatigen Erfahrung als Administratorin der Schule als „mehrjährig" zeigt sich die klare Tendenz des LSR für X, B zu bevorzugen. Ein detaillierter Vergleich zwischen den BewerberInnen im Hinblick auf alle übrigen Erfahrungen und Qualifikationen wurde vom LSR für X offenbar nicht als notwendige Grundlage für die Entscheidung erachtet.

Der Senat hat im gegenständlichen Fall zu prüfen, ob die Antragstellerin auf Grund ihrer Weltanschauung durch den LSR für X an die zweite Stelle des Amtsvorschlages an das BMB gereiht worden war. Die Antragstellerin brachte dazu vor, dass sie, im Gegensatz zur im Amtsvorschlag Erstgereihten, keiner Partei oder fraktionellen Gewerkschaftsorganisation angehöre. Sie habe sich daher auch oft für bildungspolitische Projekte aktiv eingesetzt und diese unterstützt, die nicht von der FCG befürwortet wurden. Bei mehreren Besetzungsvorgängen im Zusammenhang mit Bewerbungen ihrerseits, habe sie zudem durch diverse partei- und gewerkschaftspolitische Verflechtungen und Einflussnahmen den Eindruck gewonnen, ohne Zugehörigkeit zur FCG werde sie keine Schulleitungsfunktion erhalten. Der LSR für X konnte im Verfahren vor dem Senat nicht darlegen, dass für den Reihungsvorschlag an das BMB sachlich nachvollziehbare Motive und eben nicht die Weltanschauung ausschlaggebend für die getroffene Entscheidung war. Es liegt daher eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG vor.

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

Empfehlung:

Dem Herrn Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird empfohlen, dem Amtsvorschlag des LSR für X nicht zu folgen, sondern A mit der Leitung der BHAK/BHAS X zu betrauen.

Wien, Juni 2018

Zuletzt aktualisiert am

03.08.2018

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at