

Gbk 2022/9/8 B-GBK II/195/22

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.09.2022

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

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

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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle der Direktorin/des Direktors der Bundeshandelsakademie/Bundeshandelsschule (BHAK/BHAS) X aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zur Direktorin der BHAK/BHAS X stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrem rechtsfreundlichen Vertreter ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Der Senat II der B-GBK habe mit Gutachten vom ... (über As Antrag vom ...) festgestellt, dass A durch die Reihung an die ... Stelle im Besetzungsvorschlag des Landesschulrates (LSR) für X für die Leitung der BHAK/BHAS X aufgrund ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Die Vermutung der Antragstellerin, dass sie auf Grund ihrer fehlenden Mitgliedschaft bei einer fraktionellen Gewerkschaftsorganisation bzw. einer politischen Partei und der dadurch fehlenden Unterstützung auf allen maßgeblichen Entscheidungsebenen auch nach Anrufung

der B-GBK niemals die Schulleiterstelle erhalten würde, habe sich zwischenzeitig bestätigt. Bereits vor dem Gutachten der B-GBK habe Bildungsdirektorin ... der Antragstellerin in einem Vier-Augengespräch mitgeteilt, dass das Gutachten auf die Bestellung der von ihr „fixierten“ Mitbewerberin B keinerlei Auswirkung haben werde, und tatsächlich sei - entgegen der Empfehlung der B-GBK an das Ministerium, A mit der Leitungsfunktion zu betrauen - B rückwirkend per ... zur Schulleiterin bestellt worden.

Die immer wieder gestellten parlamentarischen Anfragen und die Berichte in den ... Medien in den vergangenen ... Jahren würden auf die starken politischen Einflussfaktoren bei Schulleiterbestellungen im Bildungsministerium hinweisen. Der im Ministerium für die Bewerbung der Antragstellerin zuständige Beamte ... (Beamter X), befinde sich auf Kandidatenlisten des ÖAAB-FCG für den Dienststellenausschuss (DA), und die Bildungsdirektorin ... sei als ...- Stellvertreterin im ... ÖAAB nach wie vor stark politisch verortet. Die für die Schule zuständige Landesschulinspektorin „und in weiterer Folge SQM“ (Schulqualitätsmanagerin) sei ebenfalls diesem politischen Background zuzuordnen. Die Vorsitzenden im DA und im Fachausschuss (FA) würden der FCG angehören, die Fraktion unterstütze B „massiv“. Ein Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zeige, dass viele Interventionen und das Verhalten der Mitbewerberin schon im Vorfeld nicht legal gewesen seien, alle Stellungnahmen dieser Gremien seien daher unter diesen Aspekten zu sehen.

Der Beamte X habe am ... von der Antragstellerin (Anmerkung: und offenbar auch von B, wie sich aus den folgenden Ausführungen und auch aus der späteren Stellungnahme des BMBWF zum gegenständlichen Antrag ergibt) gefordert, eine Stellungnahme zum Gutachten abzugeben. Die Antragstellerin habe dem Beamten X mit Schreiben vom ... mitgeteilt, dass B als provisorische Leiterin die pädagogischen Konzepte des Bildungsministeriums nicht mittrage und sogar den Lehrern/Lehrerinnen Informationen vorenthalte. Der Beamte X habe nicht darauf reagiert. Die Bildungsdirektorin habe sich ebenfalls unbeeindruckt gezeigt. Dies trotz der Tatsache, dass aufgrund der fehlenden Qualifikationen von B zahlreiche Konflikte an der Schule entstanden seien. Der Schulstandort habe einen gravierenden „Rufverlust“ hinnehmen müssen, und die Ausbildungsqualität leide massiv. Zwischen ... und ... hätten sich am Schulstandort zahlreiche Vorfälle ereignet (Beispiele wurden angeführt), die der Bildungsdirektion bekannt seien und die eine Ablösung von B gefordert hätten. Dennoch habe man ihr in den folgenden Jahren ihrer prov. Schulleitung die Absolvierung des Schulmanagementlehrgangs für SchulleiterInnen ermöglicht, der nur bestellten bzw. betrauten SchulleiterInnen zur Verfügung stehe, mit dem Ziel, B die Möglichkeit zu verschaffen, fehlenden Qualifikationen nachzuholen und die Voraussetzung für die Definitivstellung zu erfüllen. In weiterer Folge sei nur mehr nach „offiziellen“ Begründungen für die Legalisierung einer intern bereits getroffenen Entscheidung gesucht worden. Bei Problemen am Schulstandort wegen festgestellter fachlicher Leitungsmängel habe B „Rückendeckung“ der Bildungsdirektion erhalten.

Nachdem der Antragstellerin informell von einer Personalvertreterin mitgeteilt worden sei, „man wolle diese Sache nun aussitzen“, habe sie im ... eine Säumnisbeschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) eingebracht, um zu verhindern, dass die Bestellung „ausgesessen wird“ und B bis zu ihrer Pensionierung - und auch bis zur Pensionierung der Antragstellerin - prov. Schulleiterin bleiben und Pensionsansprüche als Leiterin sammeln könne.

Im ... habe A informell erfahren, dass der FA und der Zentrallausschusses (ZA) (ebenfalls unter FCG-Leitung) bei dem Beamten X deponiert hätten: „Es wird empfohlen, B zur Schulleiterin zu bestellen“. Die Rückfrage der Antragstellerin bei der Personalvertreterin ihres Vertrauens habe ergeben, dass die Lehrer und Lehrerinnen der Schule nicht eingebunden worden seien. Am Standort sei durchgedrungen, dass B nun „fix“ bestellt worden sei, weshalb die Antragstellerin auf eine offizielle Information seitens des Ministeriums gewartet habe, um eventuell Schadenersatzansprüche geltend machen zu können. Zunächst sei aber keine Mitteilung erfolgt.

Mit Erkenntnis vom ... habe das BVwG die Säumnisbeschwerde der Antragstellerin zurückgewiesen (mit der Begründung, es fehle ihr die Parteistellung im Ernennungsverfahren und daher auch die Beschwerdelegitimation).

Nachdem die Antragstellerin in der Bildungsdirektion deponiert habe, dass sie keinen anderen Weg mehr sehe, als sich an die Medien zu wenden, sei im ... eine Befragung der Kollegen und Kolleginnen durchgeführt worden, die Personalvertretung habe dazu aufgerufen, da sich die Zustände am Schulstandort verschlechtert hätten. Die Umfrage sei unter der Leitung der Universität X durchgeführt worden und natürlich informell auch der Bildungsdirektion bekannt gewesen.

Auf Ersuchen der Antragstellerin an das Ministerium, bekanntzugeben, ob und wann die Bestellung von B erfolgen werde, habe das Ministerium am ... geantwortet, dass „die ... Besetzung noch nicht abgeschlossen ist. Die Thematik befindet sich unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes derzeit in Prüfung.“

Der DA habe per mail vom ... mitgeteilt, „...‘die Befragung hat dokumentiert, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen Verbesserungen insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen und in Fragen der Schulleitung wünschen.““

Per Mail vom ... habe die Bildungsdirektorin die Antragstellerin aufgefordert, sich am ... einem „Hearing“ im Ministerium bei dem Beamten X zu stellen, wobei der Begriff „Ministerielles Hearing“ explizit nicht im Bewerbungsverfahren angeführt gewesen sei. Es bestehe daher die Vermutung, dass man versucht habe, im „letzten Moment“ diese für Schulleiterbestellungen in ... absolut unübliche Vorgangsweise umzusetzen, um eine Argumentationsgrundlage für die Bestellung von B zu finden. In der Folge sei nach einem intensiven Mailverkehr und einem Telefonat zwischen dem Beamten X und den Antragstellervertretern die Aufforderung, „an einem Hearing teilzunehmen“, in eine Einladung zu einem „persönlichen Kennenlernen, um sich ein Bild zu verschaffen“ umgewandelt worden. Der Beamte X habe - ... Jahre nach Ende des Verfahrens der B-GBK bzw. fast ... Jahre nach der Bewerbung - mitgeteilt, dass die „aktuelle persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen zu berücksichtigen“ sei. Die fachlichen Qualifikationen beider Bewerberinnen seien aus den Unterlagen bekannt, bei dem „Gespräch“ stehe „der persönliche Zugang zu schulischen Themen im Vordergrund“. Wäre man ernsthaft an einer objektiven Abklärung der „aktuellen Eignung der Bewerberinnen“ interessiert gewesen, hätte sich diese einfach durch die Ergebnisse der KollegInnen-Befragung sowie eine detaillierte Anfrage in der Bildungsdirektion zur fachlichen Qualität der ...jährigen Leiterinnentätigkeit von B feststellen lassen. Die Antragstellerin hätte ein Update ihrer Qualifikationen abgeben können, um ihre weiterhin aktuelle Eignung als Schulleiterin zu belegen. Letztlich sei der Antragstellerin - aus pädagogischen Gründen/Corona-Feststellungsprüfungen und Maturaklasse mit Kompensationsprüfungen – der (neue) Termin ... eingeräumt worden.

Die Antragstellerin habe sich auf dieses „informelle persönliche Kennenlernen“ vorbereitet, um die VertreterInnen des Ministeriums über die aktuelle Situation an der Schule unter der provisorischen Leitung zu informieren. (Anmerkung: die von der Antragstellerin als relevant erachteten Kritikpunkte an der prov. Schulleiterin wurden dargelegt).

Am ... sei die Antragstellerin am vereinbarten Ort eingetroffen. Da sie ihre „Schulleiter -Vision“ vor ... Jahren mit den Bewerbungsunterlagen abgegeben habe, sei die Antragstellerin davon ausgegangen, dass der Beamte X das „‘persönliche Gespräch““ auch dazu nützen werde, mit ihr über ihre gegenwärtigen Pläne für die Schule zu sprechen, d.h. wie die Antragstellerin unter den nun veränderten Umständen den Schulstandort als Leiterin wieder in einen geregelten Ablauf bringen würde, welche Vision sie aktuell (...) in den ihr noch verbleibenden ... Berufsjahren umzusetzen plane usw.

Der Raum für das „‘persönliche““ Gespräch habe sich als „Hearingraum““ entpuppt, die Anwesenheit zweier weiterer Personen habe die Vermutung nahegelegt, dass diese vom Inhalt des Mailverkehrs zwischen dem Antragstellervertreter und dem Beamten X nicht informiert worden seien und deshalb auf ein Hearing warten würden. Die Ankündigung des Beamten X, dass an dem Gespräch „in den Fall involvierte Personen“ teilnehmen würden, habe sich bewahrheitet, teilgenommen habe ..., die in den Jahren der prov. Leitung von B keine Freude daran gehabt habe, dass die Antragstellerin weiterhin einer ministeriellen Arbeitsgruppe angehört habe. Auch die Notwendigkeit der Anwesenheit einer Protokollführerin bei einem „‘persönlichen Gespräch““ habe die Antragstellern verwundet.

Der Beamte X habe eingangs klargestellt, dass der Antragstellervertreter bis spätestens Ende ... die Verständigung über die Entscheidung des Ministers erhalten werde. Dadurch sei für die Antragstellerin bereits vor Beginn des Gespräches festgestanden, dass B die Stelle bekommen werde, da der Antragstellervertreter ja nur im Falle einer Entscheidung gegen die Antragstellerin kulanter Weise verständigt werden würde, um die Fristen für Schadenersatzansprüche einhalten zu können. Wäre das Ergebnis nicht schon vor dem Gesprächsbeginn festgestanden, hätte die Zusicherung des Beamten X keinen Sinn ergeben, denn erfolgreiche Bewerber/Bewerberinnen würden immer persönlich verständigt.

Die „Gesprächsrunde“ habe mit Fragestellungen gestartet, die in keiner Weise auf die aktuelle Bewerbungs- bzw. Standortsituation abgestimmt gewesen seien. Die Antragstellerin habe dennoch versucht, auf die von der prov. Leiterin verursachten Missstände an der Schule hinzuweisen. Sie habe auch z.B. versucht anzuführen, dass auf Druck von B und des DA die Ergebnisse der Kolleginnenbefragung erst nach der Entscheidung des Ministeriums veröffentlicht

werden würden usw. A habe Fragen immer auf die konkrete Situation des Schulstandortes bezogen beantwortet, allerdings rasch gemerkt, dass eine der Anwesenden weder vom „Gutachten 1“ noch vom hinausgezögerten Besetzungsverfahren noch von dadurch verursachten Problemen gewusst habe. Anhand der Fragen sei schnell klargeworden, dass die Bewerbungsunterlagen nicht gelesen worden seien. Man sei an keiner Stelle des Gesprächs auf die Ausführungen der Antragstellerin zur aktuellen Situation und ihrer mittlerweile etwas anderen Haltung die Schulleitung betreffend – da sie nun nur noch ... Jahre (bis zur Pensionierung) Zeit hätte, ihre Visionen umzusetzen – eingegangen. Aufgrund der Fragestellungen habe sich der Anfangseindruck, nämlich dass der Beamte X nur nach einer argumentierbaren Möglichkeit suche, B zur Leiterin zu bestellen, bestätigt, die Kompetenzen der Antragstellerin seien nicht gefragt gewesen, auch nicht die Updates ihrer Qualifikationen (Anmerkung: wurden aufgelistet). Der Umgangston sei aber sehr höflich gewesen, der Beamte X habe sich herzlich für das Erscheinen der Antragstellerin bedankt. Die inhaltliche Konzeption habe aber darauf schließen lassen, dass im BMBWF eine derartige „Intervention“ bei Schulleiterbestellungen nicht zur üblichen Praxis gehöre.

Zwischenzeitlich sei die Unzufriedenheit der Kolleginnen mit den Zuständen am Standort noch weitergewachsen und habe sich der Druck auf die Personalvertreterinnen, doch endlich die Ergebnisse der Umfrage zu präsentieren, erhöht. Schließlich sei die Information erfolgt: „‘... Auf Wunsch der Schulleitung findet die Präsentation der Ergebnisse erstim ... statt. ...“

Der Beamte X habe am ... dem Vertreter der Antragstellerin per mail mitgeteilt, dass die Stelle anderwärtig besetzt worden sei. ... Jahre nach Ausschreibung der Leiterstelle sei nun die Bestellung von B zur Schulleiterin in größter Eile durch den Bundesminister erfolgt.

Zusammenfassend wurde ausgeführt, dass es nach dem 1. Gutachten der B-GBK weitere ... Jahre zu „schwerwiegenden“ Ungleichbehandlungen seitens der Behörde gekommen sei. Die Diskriminierung bestehe in der

- „Verschleppung“ der Entscheidung durch das - im ... HAK-Leiter-bestellungsverfahren noch nie stattgefundene - Hearing im Ministerium;
- durch die Teilnahmeerlaubnis für den Schulmanagementlehrgang ausschließlich für B, um deren fehlende Qualifikationen aufzubessern;
- durch die Nichtbestellung von A trotz nachgewiesener Qualifikationsmängel der Mitbewerberin während ihrer ...jährigen prov. Schulleitungspraxis.

Diese Ungleichbehandlungen seien eine nahtlose Fortsetzung der bereits festgestellten Diskriminierung aufgrund der fehlenden Mitgliedschaft der Antragstellerin bei einer politischen Partei bzw. ihrer fehlenden Mitgliedschaft bei einer fraktionellen Gewerkschaftsorganisation und der dadurch fehlenden Unterstützung aller maßgeblichen Entscheidungsebenen. Die Mitbewerberin habe die oben genannten Mitgliedschaften und dadurch die Unterstützung bei allen in das Verfahren involvierten Personen (gehabt). Die Antragstellerin sei schulisch und außerschulisch in diversen Leitungsfunktionen immer mit einer parteipolitisch wertfreien Haltung für Bildung eingetreten und unterstütze nach wie vor die pädagogischen Konzepte des Ministeriums mit ihrer Expertise. Dass die Behörden -wie bereits im „Gutachten 1“ festgestellt - nicht sachlich nachvollziehbare Motive als Entscheidungsgrundlage herangezogen haben, belege die Bestellung der Mitbewerberin trotz deren „mangelnder fachlichen Eignung“ auch während ihrer prov. Schulleitertätigkeit.

A sei daher bei der Besetzung der Schulleitung der BHAK/BHAS X durch das BMBWF gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden.

Dem Antrag waren die erwähnten Beilagen angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMBWF mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde zunächst der Verfahrensgang dargelegt. Da dieser bis zum Gutachtens des Senates II der B-GBK vom ... (Ausschreibung der Funktion, Reihung/Besetzungsvorschlag des Kollegiums des LSR für X (nunmehr Bildungsdirektion (BD)) nach dem entsprechenden Verfahren) bekannt ist, kann auf die Wiedergabe dieser Ausführungen verzichtet werden.

Das BMBWF führte weiter aus, es habe mit Schreiben vom ... den LSR „und auch die zwei Bewerberinnen aus dem Vorschlag“ ersucht, „eine abschließende Stellungnahme zum Gutachten ... vorzulegen“. Der LSR habe am ... eine Stellungnahme abgegeben, B am ... und die Antragstellerin am ...

Auf Nachfrage der B-GBK (Anmerkung: inwiefern ihrer Empfehlung, A zur Schulleiterin zu bestellen nachgekommen worden sei) habe das BMBWF am ... mitgeteilt, dass den beteiligten Personen „... im Sinne eines Verwaltungs- und Ermittlungsverfahrens zuletzt das Verfahrensrecht des Parteiengehöres gewährt und weitere Sachverhaltsermittlungen vorgenommen“ worden seien, eine endgültige Entscheidung des Ministeriums sei noch nicht gefällt worden. Auf die neuerliche Nachfrage der B-GBK vom ... nach dem Verfahrensstand habe das BMBWF mit ... geantwortet, dass das Gutachten der B-GBK in die „weiteren Ermittlungen des BMBWF zur Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes miteinbezogen und die im Gutachten enthaltenen Überlegungen in die letztendliche Entscheidungsgrundlage eingeflossen“ seien. Das Verfahren sei zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen, da A zwischenzeitig auch eine Beschwerde (Anmerkung: eine Säumnisbeschwerde) beim BVwG eingebracht habe. Diese sei mit Beschluss vom ... zurückgewiesen worden. Covidbedingt sei es ab ... zu Verzögerungen beim Verfahrensabschluss gekommen. Im Rahmen eines „ordentlichen Ermittlungs- und Auswahlverfahrens“ würden „gerade aktuell die letzten Sachverhaltsermittlungen und -feststellungen im BMBWF getroffen“. Ein Abschluss des Besetzungsverfahrens werde mit ... bzw. ... angestrebt. Das BMBWF werde der B-GBK über den Verfahrensausgang berichten.

Mit ... sei der BD mitgeteilt worden, dass – „um ... eine fundierte Grundlage für den Verfahrensabschluss feststellen zu können...“ – die Bewerberinnen zu einem Hearing ins BMBWF eingeladen würden. Die BD sei ersucht worden, den Bewerberinnen Ort und Zeit bekanntzugeben, zum Hearing sei angegeben worden:

„• 5 bis 10 Minuten Vorstellung der betroffenen Person vor einer 3er Kommission

• Fragestellungen der Kommission (2 Fragen je/insg. 6 Fragen)“

Am ... (B) bzw. am ... (A) sei „ein Vorstellungsgespräch“ der Bewerberinnen vor zwei Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter aus dem Bereich Pädagogik, Dienstrecht und Gleichbehandlung des BMBWF geführt worden.

Der gesamte dazu festgestellte Sachverhalt sei dem Herrn Bundesminister zur Entscheidung vorgelegt worden, der Herr Bundespräsident habe die Entschließung zur Ernennung von B mit ... unterfertigt. A sei am ... über die anderweitige Besetzung der Funktion informiert worden und habe am ... einen Antrag auf Gewährung von Schadenersatz nach den B-GIBG eingebracht, der mit Bescheid vom ... abgewiesen worden sei, weil die Antragstellerin nicht nach dem B-GIBG diskriminiert worden sei. Die Weltanschauung der Antragstellerin oder der Mitbewerberin sei bei der Eignungsbeurteilung der durch das BMBWF kein Entscheidungskriterium gewesen. Die Antragstellerin habe im Wesentlichen eine Diskriminierung aufgrund ihrer Einstellung zur „NOST“ bzw. anderen einzelnen pädagogischen Schwerpunktesetzungen“ gesehen, wofür aber keine konkreten Anhaltspunkte festzustellen seien. Dazu stelle sich die weitere Frage, ob Einstellungen zu einzelnen pädagogischen Initiativen überhaupt eine weltanschauliche (politische) Dimension haben und als „Einstellung und Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ zu sehen seien, was zu verneinen sei. Auch wenn pädagogische Entwicklungen immer wieder mit weltanschaulichen (und politischen) Aspekten in Verbindung gebracht würden, gehe es dabei um eine Auslegung der verfassungsrechtlichen Aufgabe von Schule und um den „pädagogisch besten Weg“. Dazu gäbe es unterschiedliche Meinungen, bei denen es sich nicht um eine „weltanschauliche Themenstellung“ handle. (Anmerkung: Wurde unter Hinweis auf diverse Kommentare und eine Entscheidung des OGH näher ausgeführt). Auch habe die Antragstellerin im Antrag (auf Schadenersatzleistung) keine konkreten Anhaltspunkte für einen nachvollziehbaren Zusammenhang zur Personalentscheidung angeführt.

Gemäß § 37 AVG habe die Behörde den maßgeblichen Sachverhalt festzustellen. Die Berufsqualifikationen würden sich aus den Berufsbiographien ergeben. Weitere Erhebungen und Feststellungen zur Beurteilung einer Diskriminierung bzw. der Beurteilung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Bewerberinnen seien im Rahmen dieses Verfahrens nicht erforderlich. Der Sachverhalt sei ausreichend geklärt worden und sei die Ermessensentscheidung und damit die diskriminierungsfreie Auswahl aus den nachstehenden Punkten schlüssig ableitbar und belegt. Die Personalentscheidung beruhe auf den nachvollziehbaren Gewichtungen des Dienstgebers.

In der Folge wurden unter Hinweis auf diverse Entscheidungen des VwGH „Erwägungen“ zum (1.) Gutachten der B-GBK dargelegt und u.a. (sinngemäß) festgehalten, dass der Umstand, dass sich Personalvertreter und Bedienstete zu einer bestimmten politischen Überzeugung („Weltanschauung“) „bekennen“, für sich genommen keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung „begründet“. Ein Judikaturbeispiel dazu sei: „In diesem Sinne stellen auch bloße Interventionen von Personalvertretern, mögen sie auch parteipolitisch motiviert sein, beim Bundesminister für sich

genommen keine dem Bund als Dienstgeber zuzurechnende Diskriminierungshandlung nach der Weltanschauung“ dar, weil den Personalvertretern nach Abschluss des Verfahrens der Begutachtungskommission kein maßgeblicher Einfluss im Verständnis des § 2 Abs. 4 B-GIBG zukam.“

In der Folge wurden die gesetzlichen Auswahlkriterien (nach dem BDG und dem SchuG) für die Besetzung von Schulleitungsfunktionen angeführt und die anhand der Bewerbungsunterlagen festgestellten „berufsbiografischen Eckpunkte“ der Bewerberinnen dargestellt (Ausbildungen; berufliche Tätigkeiten außerhalb und in der Schule; schulstandortspezifische Tätigkeiten; Mitarbeit in Lehrplankommissionen; schulisch-pädagogische Projektorganisationen und Mitarbeit in Arbeitsgruppen; schulstandortübergreifende Tätigkeiten; Weiterbildung; Veranstaltungen zu pädagogischen, administrativen und budgetären Themen; weitere Qualifikationen). Anschließend wurde festgehalten, dass die Bewerberinnen die entsprechenden pädagogischen Erfahrungen und Tätigkeiten im schulischen Umfeld aufweisen. Die zu treffende Auswahl sei eine „Bestenauswahl“, und damit sei verbunden, dass die Unterscheidungen oftmals in Nuancen zu finden seien. Die Auswahl sei dann eine zulässige Ermessensübung, wenn die Behörde ausführlich die für und wider die Kandidatinnen und Kandidaten sprechenden Gründe darlege und die Entscheidung sachlich begründen könne. Die entscheidungsrelevanten Qualifikationen müssten eine hohe Ausprägung für die Aufgaben einer Schulleitung mit sich bringen. Neben dem fachlichen Aspekt sei die persönliche Eignung - Umgang mit Menschen, Stress- und Frustrationstoleranz, Motivation – maßgeblich.

Die Bewerberinnen hätten pädagogische Erfahrungen in einem ähnlichen Zeitrahmen (...-jährige Unterrichtserfahrung), aber einen unterschiedlichen studienrechtlichen Hintergrund, nämlich einerseits das Studium der Wirtschaftspädagogik und Berufspraxis (B) und andererseits das Lehramtsstudium und das Unterrichtspraktikum (A). Beide Bewerberinnen hätten einen umfassenden pädagogischen Tätigkeitskatalog vorzuweisen, wobei B das einschlägigere und breitere Spektrum an pädagogisch-schulspezifischen und schulpraktischen Qualifikationen aufweisen könne.

In der Ausschreibung seien nachstehende besondere Kenntnisse und Qualifikationen gefordert worden:

1. Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen, soziale Kompetenz,
2. Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, IKT-Grundkompetenzen,
3. Kompetenzen und Praxis in für die Schulleitung einschlägigen pädagogischen und administrativen Handlungsfeldern (§ 56 SchUG),
4. Erfahrungen in der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen (z. B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport),
5. Aus-/Weiterbildungen im Bereich Management (Personalführung, Controlling, Budgetplanung,
6. Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick und Serviceorientierung.

Ad 1) wurde - zusammengefasst - ausgeführt, für B würden die zahlreichen, Tätigkeiten am Standort und standortübergreifend (Stellvertretung der Schulleitung, Administrationstätigkeit, Fachgruppenleitung) sprechen. Das Organisieren und Leiten von Fachgruppen möge zwar keine schulrechtliche Leitungsfunktion im Sinne des BDG darstellen, erfordere aber ein großes Maß an Fachexpertise und Kommunikationsfähigkeit, da in den Fachbereichen die unterschiedlichsten Vorstellungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufeinandertreffen, „aber dazu für die Fachgruppenleitung keine hierarchische Anordnungsbefugnis besteht“. Die Arbeit von B (ministerielle Arbeitsgruppen, Koordination und Tätigkeit in der Lehrer*innenschulung, Tätigkeit als Betreuungslehrerin, Leitung der Übungsfirma) zeige eine umfassende Tätigkeit im schulischen und schulbehördlichen Bereich mit starken leitungsspezifischen Aufgabenanteilen. Damit werde auch die Komponente Personalentwicklung abgedeckt.

Auch A weise ausgeprägte Qualifikationen auf, wobei ihre Ausrichtung maßgeblich in Richtung des Schulqualitätsprozessmanagements gehe, welches stark auf die Qualitätsdokumentation, die Evaluierung und das Qualitätscontrolling fokussiert sei. Die operative Umsetzung, die unmittelbar „pädagogisch-schulische schöpferische Aktivität“ und das „konkrete organisatorisch-administrative Bespielen des ‘schulischen Tagesgeschehens’“ sei aber „nicht so weit inhaltlich ausgeprägt“ wie bei der Mitbewerberin.

Ad 2.: As Projekt- und Qualitätserfahrung zeige einen klaren Fokus auf die „Implementierung der NOST“ (= Neue Oberstufe) und damit verbunden der „neuen Lernbegleiter“ bzw. „die standardisierte Reife- und Diplomprüfung“. B zeige als Administratorin (...-...), zeitweise Stellvertretung für die Schulleitung („... bis ... und ... bis ...“) und als

Fachgruppen-Leiterin und Leiterin der Übungsfirma eine hohe operativ-administrative, organisatorische, personelle und persönliche und schulspezifische pädagogische Ausrichtungen. A könne mit dem Focus auf den Qualitätsbereich und NOST diesen Vorsprung der Mitbewerberin nicht „entkräften“, auch nicht mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im Präsidium desbeirates und der ehrenamtlichen Leitung des ..., denn diese Tätigkeiten würden ... Jahre zurückliegen und hätten keine inhaltliche Relevanz für die Schulleitung. Bs Vorsprung im Bereich Projektmanagement ergebe sich aus der Vielzahl an Betreuungen von Diplomarbeits- und Schulprojekten und zahlreichen weiteren schulischen Projekten. „Die Leitung von Arbeitsgruppen oder die operative Umsetzung von ... Zielen habe auch deswegen einen hohen Stellwert, weil dabei gerade keine funktionelle-hierarchische Anordnungs- und Durchgriffsmöglichkeit bestehe und dem emphatischen, konstruktiven Zusammenspiel mit der Kollegenschaft eine wichtige Rolle zukommt“. Auch im Bereich IKT-Grundkompetenzen habe B einen Vorteil und zwar aufgrund ihrer ...jährigen!!!! Administratorentätigkeit.

Ad 3) argumentierte das BMBWF wieder mit Bs Fachgruppenleitung, der Übungsfirma, ihren Tätigkeiten als Administratorin und Vertreterin der Schulleitung sowie mit ihrer Mitarbeit im Budgetbereich und in der Schul- und Lehrplanentwicklung. As Vorbringen, nämlich dass sie im Bereich der NOST und der Individuellen Lernbegleitung neue pädagogische Entwicklungen am Standort stark mitgetragen habe, sei kein Argument für ihrer bessere Eignung.

Ad 4): In diesen Bereichen wurden beiden Bewerberinnen zahlreiche Qualifikationen attestiert und wieder B ein Vorsprung aufgrund der jeweiligen „Ausrichtungen“ zugestanden.

Ad 5) wurde „zum Thema der Leadership Academy“ als Professionalisierung von Schulleitungen angemerkt, dass alleine die Teilnahme an dieser Veranstaltung nicht die Bessereignung begründe.

Ad 6): Die persönliche Eignung werde u.a. mittels des Assessment (AC) eruiert. Die Bewerberinnen hätten folgende Kalküle erreicht:

B: „gut geeignet“ (... Punkte); A: „gut geeignet“ (... Punkte) Diesen Ergebnissen komme keine Relevanz für die Auswahlentscheidung zu, auch deshalb, weil die Bewerberinnen das AC nicht beim gleichen Termin abgelegt hätten. Die narrativen Beschreibungen, nämlich „A ist ruhig, sachorientiert und inhaltlich kompetent“ und B „hat bei der Einzelaufgabe größere inhaltliche Schwächen und wird beim Konfliktgespräch als unsicher und wenig zielorientiert beschrieben“ zeige offenbar Überlegungen der damaligen Beurteiler, wobei die Punktezahl ... und ... zum gleichen Kalkül geführt habe. ... Monate auseinanderliegende AC-Termine im Jahr ... würden nur eine eingeschränkte Aussagekraft für die aktuelle Auswahlentscheidung bieten.

Ein wesentlicher Teil der Beurteilung der persönlichen Eignung sei die Rückmeldung der Schulgemeinschaft und das Feedback der Schülerinnen/Schüler, Eltern und Lehrkräfte.

Die schulischen Gremien hätten jeweils Stellungnahmen abgegeben (daraus wurde zitiert), wobei sowohl der SGA als auch der FA B für die Ernennung zur Schulleiterin empfohlen hätten.

Zu den in der Ausschreibung geforderten Leitungsvorstellungen hielt das BMBWF fest, dass B mit ihrer Bewerbung ein mehrseitiges Konzept mit Zielvorstellungen, einer Ist-Analyse und einer Strategie vorgelegt habe. Ihre Überlegungen zu Organisation, Personalmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, pädagogischer Ausrichtung und Budgetverantwortung würden von hoher Standortkenntnis und konkreten Leitungsvorstellungen zeugen. Ihre Ausführungen würden die Beurteilung des BMBWF bestätigen, nämlich dass B sowohl eine hohe Fachkenntnis und Fachorientierung besitze, als auch einen emphatischen Zugang zu allen Akteuren/Akteurinnen im schulischen Umfeld.

A habe mit ihrer Bewerbung und der Ergänzung dazu keine Leitungsvorstellungen eingebracht, dies mit dem Hinweis, dass derzeit Verfahren, die auch MitbewerberInnen betreffen, nicht abgeschlossen seien, weshalb sie ihre Vorstellungen über die künftige Tätigkeit „zeitnah nachreichen“ würde. „Im Akt“ sei ein „Konvolut „...“ von A enthalten. Obwohl davon auszugehen sei, dass das Leitungskonzept verspätet eingebracht worden sei (wurde näher ausgeführt), werde dieses Konzept kurz skizziert, da die Art der Darstellung einen Rückschluss auf ihren Zugang zur Leitungsaufgabe zulasse. –A habe ihre „Visionen“ zur Wahrnehmung der Funktion, gefolgt von der Darstellung der Ausgangslage und der Schulsituation, beschrieben. Als Schwerpunkte habe sie eine starke Vernetzung der Schule mit der Wirtschaft, Medienarbeit, Maßnahmen zur Förderung des Schulklimas, Begabtenförderung und Entrepreneurship-Education angeführt. Die Formulierung erschöpfe sich aber tendenziell in der Beschreibung der bereits erreichten Ist-

Situation. Mittel- bzw. langfristige Zielsetzungen seien nur eingeschränkt erkennbar bzw. sei deren konkrete Umsetzung „nicht so klar skizziert“, ihre Vorstellungen seien eher vage geblieben. Im Gegensatz dazu habe sich B sehr konkret mit der Ist-Situation der Schule und dem schulischen „Ziel“ auseinandergesetzt.

Im gesamten Bewerbungsverfahren seien immer wieder Indizien für eine verstärkte Emotionalisierung der Situation hervorgekommen. Es sei eine Aufgabe einer Schulleitung, die eigene Persönlichkeit zu reflektieren. A habe in ihrer Stellungnahme vom ... zum Amtsvorschlag Kritik an einer Verordnung des LSR (vom ...) geübt (Anmerkung: Offenbar besteht dabei – zumindest nach Ansicht der Antragstellerin – ein Zusammenhang mit der Beurteilung von Qualifikationen), woraus im gegenständlichen Besetzungsverfahren nichts zu gewinnen sei, denn die Verordnung habe nichts mit der zu treffenden Personalauswahl zu tun. Die Bewerber/innen hätten „eigenständige“ Möglichkeiten, berufsbiographische Daten in den Bewerbungsunterlagen zu erfassen, um damit eine vollständige Grundlage für die Entscheidung des BMBWF zu schaffen. Alle von A angesprochenen Aspekte ihrer Berufsbiographie seien in die gegenständliche Entscheidung miteinbezogen worden.

Zum Vorbringen und dem Hinweis der Antragstellerin auf den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde vom ..., der „gegen die Bewerberin B“ sprechen würde, führte das BMBWF aus, dass die Personalvertretungsaufsichtsbehörde den Vorgang der Bestellung der provisorischen Schulleitung behandelt habe, und diese Entscheidung habe die PV als Gesamtheit angesprochen und nicht B als Einzelperson. Es sei um einen „Mailverkehr des Dienststellen- und Fachausschusses“ gegangen, und auch durch dieses Vorbringen sei für das gegenständliche Verfahren nichts zu gewinnen, deswegen könne B nicht die Qualifizierung für die Schulleitung abgesprochen werden.

As Hinweise zum zeitlichen Ablauf des Schulhearings und ihr Vorbringen betreffend die (angebliche) „Neubesetzung von schulischen Gremien im DA und SGA durch Vertrauensleute von B“ usw. seien nicht belegt und unschlüssig und auch nicht entscheidungsmaßgeblich. Damit zusammenhängende Umstände könnten nicht B angelastet werden.

Im Folgenden gab das BMBWF die Erwägungen des Senates II der B-GBK im 1. Verfahren wieder, nämlich im Wesentlichen, dass es nicht nachvollziehbar sei, dass Bs ...monatige Tätigkeit als Administratorin automatisch ihre bessere Eignung für die Schulleitung begründen solle und die durch andere Aufgaben gewonnene Führungserfahrung der Antragstellerin - Tätigkeit als SQPM (seit ...) oder als „mittlere Managerin“ der BHAK/BHAS X (seit ...) - irrelevant sein sollen. Diese Wertung des LSR für X entspreche nicht einem objektiven, sachlich nachvollziehbaren Entscheidungsverfahren, sondern sei der Eindruck entstanden, der LSR habe nach einem für B vorteilhaften Kriterium gesucht. Die Präferenz des LSR für B zeige sich schon daran, dass ihre ...monatige Administratorinnentätigkeit als „mehrjährig“ gewertet worden sei. Einen detaillierten Vergleich zwischen den BewerberInnen im Hinblick auf alle übrigen Erfahrungen und Qualifikationen habe der LSR nicht vorgenommen.

Die Antragstellerin habe ihren Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit begründet, dass sie im Gegensatz zur Erstgereihten keiner Partei oder fraktionellen Gewerkschaftsorganisation angehöre und sich oft für bildungspolitische Projekte eingesetzt habe, die nicht von der FCG befürwortet worden seien. Im Zuge von anderen Bewerbungen habe sie den Eindruck gewonnen, dass es partei- und gewerkschaftspolitische Verflechtungen gäbe und man ohne Zugehörigkeit zur FCG keine Schulleitungsfunktion übertragen bekomme. Nachdem der LSR nicht darlegen habe können, dass sachlich nachvollziehbare Motive und eben nicht die Weltanschauung der Bewerberinnen für seinen Besetzungsvorschlag ausschlaggebend gewesen seien, habe der Senat II der B-GBK eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung festgestellt.

Das BMBWF sei zu dem Ergebnis gekommen, dass „in Zusammenschau der gesamten Unterlagen“ von der besseren Eignung Bs auszugehen sei. Aus dem Gutachten der B-GBK, das sich auf den rechtsunverbindlichen Amtsvorschlag des LSR beziehe, sei nicht zu schließen, dass die letztendlich vom BMBWF getroffene Personalauswahl diskriminierend sei. Die B-GBK habe „eine Diskriminierung nicht aus der Annahme und gutachterlichen Feststellung einer tatsächlichen Diskriminierung abgeleitet, sondern mit der Begründung des „fehlenden Freibeweisens des Landesschulrates“, da der LSR X im Verfahren die sachlichen Motive für diese Reihung nicht darlegen habe können“. Der Vorschlag des LSR sei ein Auswahlvorschlag, aus dem die Entscheidungsträger eine Personalentscheidung zu treffen habe. Eine solche Auswahl sei erfolgt. Zu den damaligen Überlegungen des LSR bzw. einzelner Personen des LSR könne das BMBWF keine Aussage tätigen, das Ermittlungsverfahren des BMBWF sei getrennt von jenem im LSR zusehen, es stelle einen eigenständigen Verfahrensschritt dar.

Das BMBWF habe den berufsbiografischen Hintergrund erhoben, die gesetzlich vorgesehenen Stellungnahmen und die schulische Mitwirkung berücksichtigt. Es sei eine „gesamthafte Gegenüberstellung der Für und Wider“ vorgenommen worden. Keine der Einzeltätigkeiten der Bewerberinnen, ob Administration oder Teilnahme an der Leadership Academy würde alleine die Auswahlentscheidung begründen, sondern handle es sich um eine Abwägung der fachlichen Qualifikation, der Einstellung zum schulischen Leben und dessen Mitgestaltung und der Motivation für die Leitungsfunktion in Kombination mit den konkreten Vorstellungen der Bewerberinnen von dieser Aufgabe. Die Ermessensentscheidung könne zusammengefasst damit begründet werden, dass A Schwerpunkt im Bereich des informativen und begleitenden Qualitätsmanagements und der schulischen Informationsschiene, tendenziell zu speziellen Schulthemen des Konflikt- und Sozialbereiches, liege, und B über eine starke pädagogische, fach- und berufsorientierte Kompetenz am Standort, aber auch in standortübergreifenden Bereichen, verfüge, kombiniert mit administrativ-operativen Kenntnissen. Nachdem die Handelsakademien und Handelsschulen einen unterschiedlichen Zustrom hätten, liege der Hauptschwerpunkt der Leitungstätigkeit bei der Schulentwicklung und der Berufsorientierung. Diesbezüglich decke B klar das umfassendere Qualifikationsspektrum ab.

Neben der fachlichen sei die persönliche Eignung heranzuziehen. Diese sei durch ein Vorstellungs- bzw. Anhörungsgespräch am ... bzw. ... beurteilt worden. Aus dem das Hearing betreffende Mailverkehr seien Inhalt und der Zweck des Hearings klar hervorgegangen. Aus keiner Nachricht sei eine diskriminierende (begünstigende oder ungünstige) Handlung und Vorgehensweise gegenüber der einen oder der anderen Bewerberin hervorgegangen. Die Tatsache, dass die Bildungsdirektorin, als personalzuständige Behördenleiterin im Auftrag des BMBWF eine (vorgegebene) Einladung verschickt habe, könne nicht als diskriminierend gewertet werden.

Generell sei festzuhalten, dass die Behörde die aktuelle persönliche Eignung im Zeitpunkt der Besetzung festzustellen habe und eine Personalentscheidung nicht alleine auf Grund einer „(historischen) Papierdokumentation“ getroffen werden könne. Es bestehe sogar die Verpflichtung, den maßgeblichen, aktuellen Sachverhalt festzustellen, da sich z.B. der Gesundheitszustand, die Motivation, die Persönlichkeit etc. von Menschen im Laufe der Zeit ändern könne. Das Anhörungsgespräch sei durch drei Personen - zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter - durchgeführt worden, der Beamte X sei der männliche Teilnehmer dieser Besprechung gewesen. Aus dem gesamten Verfahrensablauf gehe keinerlei diskriminierende oder willkürliche Handlung hervor. Auch würden keine Anhaltspunkte vorliegen, die die Objektivität des Beamten X in Zweifel ziehen. Zur Beurteilung der aktuellen Situation seien nachstehende gleichartige Fragen gestellt worden:

Frage 1: Welche (strategischen) Maßnahmen im Hinblick auf die Digitalisierung sind für Sie wichtig?

Frage 2: Wie sehen ihre konkreten Entwicklungsvorstellungen für den Schulstandort aus? Frage 3: Welche Maßnahmen sind für Sie an einer Schule im Sinne eines integrativen Diversitätsansatzes erforderlich?

Frage 4: Welchen Bedarf sehen Sie dabei im Hinblick auf die Personalentwicklung?

Frage 5: Sie bekommen eine unfaire Behandlung von Schülerinnen am Standort mit. Beteiligt sind vielleicht sogar Lehrkräfte. Was tun Sie?

Frage 6: Aus welchen Gründen erachten Sie sich geeigneter für die Position der konkreten Schulleitung als Ihre Mitbewerberin?

Die Beantwortungen der Fragen habe zusammengefasst nachstehendes Bild ergeben:

Zu A:

Der erste Teil der Präsentation sei stark vergangenheitsbezogen gewesen. Bereits in den ersten Sätzen sei die Intention des Bemühens um Schadenersatz aufgefallen. Im zweiten Teil der Präsentation habe sich durch das gesamte Gespräch ein „(pessimistischer) roter Faden gezogen“, etwa dass sich seit der Schulleitung (SL) durch die Mitbewerberin die organisatorische, pädagogische, und auch die personelle Situation am Standort massiv verschlechtert habe. A habe negative Punkte angeführt oder sei im reinen Aufzeigen von Problemen steckengeblieben, habe jedoch keine eigenen strukturellen Maßnahmen präsentiert. Die Ausführung hätten den Eindruck erweckt, dass das Interesse mehr der finanziellen Abgeltung gelte als der Leitung des Standortes. Die Bewerberin habe daher nicht von ihrer intrinsischen Motivation für die Ausübung der Schulleitung überzeugen können. Ihre Ausführungen seien oftmals vage, unkonkret und unstrukturiert und auf einer eher abstrakten Ebene geblieben. Im Ergebnis sei sie für die Schulleitung im geringeren Maße geeignet angesehen worden.

B betreffend habe sich im Wesentlichen folgendes Bild gezeigt:

Die Bewerberin habe eine sehr positive Einstellung vermittelt. Sie habe sich auf die Chancen in der Zukunft konzentriert und den Schwerpunkt auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten gelegt. Sie habe durch eine hohe intrinsische Motivation und ein authentisches, persönliches Gesamtbild mit einer freundlichen, aber auch konkret-verbindlichen Art überzeugt. Im Ergebnis sei sie für die Schulleitung als im höchsten Maße geeignet angesehen worden.

Durch die Anhörung sollte die Motivation für und der Zugang zu einer Leitungsfunktion festgestellt werden. Das Ergebnis sei gewesen, dass B fachlich fundierte, praxisbezogene und auch umsetzbare Vorstellungen habe, während A einen stärker abstrahierten allgemein gehaltenen „Ideenzugang“ habe, und dabei nicht immer die Umsetzbarkeit im Vordergrund stehe. Neben diesen „doch erkennbaren konkreten Führungsschwächen“ sei offenbar auch die Persönlichkeitsstruktur durch eine stark vergangenheitsbezogene, negative Ausrichtung und eine fast durchgehend negative Beurteilung des Umfeldes und der Entwicklungen geprägt.

Das Ergebnis der Anhörung decke sich mit den weiteren Ermittlungsergebnissen, nämlich, dass B sowohl fachlich als auch persönlich für die zu besetzende Position bestgeeignet sei. Eine Diskriminierung von A liege nicht vor, schon gar nicht eine aufgrund der Weltanschauung. Mutmaßungen über den politischen Hintergrund von Personen in der Bildungsdirektion oder zur „Unterstützung“ der Mitbewerberin würden keine Diskriminierung im Besetzungsverfahren belegen bzw. würden diese auch keine entsprechende (nachvollziehbare) Glaubhaftmachung darstellen.

Zum Vorbringen der Antragstellerin betreffend die - ihrer Ansicht nach - mangelhafte provisorischen Schulleitung durch B, hielt das BMBWF fest, dass die provisorische Leitungstätigkeit nicht in die Personalentscheidung positiv eingeflossen sei, aber auch nicht aus der Leitungssituation einer Person (gerade in der Covid-Zeit) nicht die Bessereignung einer - nicht in dieser Situation stehenden - Mitbewerberin abgeleitet werden könne.

Personalvertretungstätigkeiten und Mitarbeiterbefragungen am Standort im Jahr ... usw. ließen keinen Rückschluss auf die Eignung einer Bewerberin oder die Diskriminierung einer anderen zu. Einer von der PV initiierten Mitarbeiter*innenbefragung in der ersten Zeit der Covid-Pandemie und der Lockdowns komme hinsichtlich der Ergebnisse nur eine eingeschränkte Aussagekraft zu. Wie diese Befragung konkret abgewickelt worden sei, wie die Dienststellenleitung und die Dienstbehörde dabei mitgewirkt haben bzw. welche Ergebnisse die Befragung gebracht habe sei dem BMBWF „nicht für die Entscheidung vorgelegen bzw. habe bei der Personalentscheidung außer Betracht zu bleiben“.

Abschließend wurde in der Stellungnahme des BMBWF festgehalten, dass die Entscheidung zu Gunsten von B „schlüssig und begründet“ sei und keine Diskriminierung von A darstelle.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... führte A auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, (nochmals) darzulegen weshalb sie sich durch die Entscheidung zu Gunsten von B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert erachte, im Wesentlichen Folgendes aus: Sie sei seit vielen Jahren Gewerkschaftsmitglied, gehöre jedoch keiner politischen Fraktion an. B gehöre der FCG an. Sie (die Antragstellerin) sei sowohl außer- als auch innerschulisch immer dafür eingestanden, dass parteipolitische Ansätze in der Bildung nichts zu suchen hätten. Jenseits aller parteipolitischen Strömungen versuche sie, die Bildung der Jugendlichen in den Vordergrund zu stellen und auch auf neue Entwicklungen im Bildungssystem einzugehen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es konkrete Hinweise darauf gegeben habe, dass sich Bs Weltanschauung im Verfahren positiv für diese ausgewirkt habe, antwortete A, dass die „politischen Seilschaften“ gerade bei dieser Besetzung eine „riesengroße“ Rolle gespielt hätten. Begonnen habe es mit der Bestellung von B zur interimistischen Leiterin, und dann sei sie (die Antragstellerin) – obwohl eindeutig besser geeignet - von der Bildungsdirektion an die zweite Stelle gereiht worden. Die B-GBK habe bestätigt, dass diese Reihung zu Unrecht erfolgt sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter (Beamter X) ..., warum das Ministerium der Empfehlung im Gutachten der B-GBK vom ..., nämlich, dem Vorschlag des LSR nicht zu folgen, sondern die Antragstellerin mit der Leitung der BHAK/BHAS X zu betrauen, nicht gefolgt sei, antwortete der Dienstgebervertreter Folgendes: Da die Antragstellerin in ihren Ausführungen insgesamt eine gewisse Nähe zu politischen Netzwerken angedeutet habe, stelle er klar, dass er weder A, noch B, noch die Bildungsdirektorin X persönlich kenne, sonst hätte er sich für befangen erklärt. Bei der Reihung der Bildungsdirektion (BD) handle es sich um einen Vorschlag in Verbindung mit einer Bewertung und Beschreibung der Bewerberinnen und Bewerber. An der Sitzung der B-GBK (Anmerkung: am ...) habe

er nicht teilgenommen (Anmerkung: der Dienstgebervertreter wurde vom Termin informiert und wurde ihm die Teilnahme freigestellt), weil es um Fragen an die BD gegangen sei, die die provisorische Betrauung ausgesprochen und darzulegen gehabt habe, welche Erwägungen für welche Bewerberin gesprochen haben. Das Ministerium treffe eine eigenständige Entscheidung, bei seinen Erwägungen habe die Zeit der provisorischen Betrauung von B ausgeklammert werden müssen, auch alle negativen Dinge.

Die Frage, aus welchem Grund die Entscheidung erst ..., also ... Jahre nach dem Gutachten der B-GBK, erfolgt sei und ob dies etwas mit dem Alter der Antragstellerin zu tun habe, verneinte der Dienstgebervertreter. Er führte weiter aus, dass es seit ... neue Besetzungserfahren gebe und es sei nicht gleich klar gewesen sei, wie die „alten“ Verfahren abzuwickeln seien. Es sei dann entschieden worden, dass sie nach den bisherigen Modalitäten abgewickelt würden bzw. dass keine „Neuaufrollung“ erfolgen werde. Der zweite Grund für die Verzögerung sei gewesen, dass „schwerpunktmäßig“ die alten Verfahren beendet und gleichzeitig Neuverfahren abgewickelt worden seien.

Auf die Frage, warum erst beinahe ... Jahre nach dem Gutachten der B-GBK ein Hearing durchgeführt worden sei und warum überhaupt ein Hearing durchgeführt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass im Sinne der Waffengleichheit sowohl der Antragstellerin als auch B die Möglichkeit gegeben worden sei, eine Stellungnahme zum Gutachten abzugeben. Im Jahr ... habe A eine Säumnisbeschwerde beim BVwG eingebracht – diese sei ... zurückgewiesen worden –, und das Ergebnis sei abgewartet worden, damit es nicht zu unterschiedlichen Ergebnissen komme. Da von unterschiedlichen Stellen, auch von der Antragstellerin und ihrer rechtsfreundlichen Vertretung, der Wunsch nach einer schnellen Entscheidung bestanden habe, sei ein Ermittlungsverfahren durchgeführt worden. Letztendlich werde der Behörde vorgeworfen, dass es zu schnell gegangen sei. Um dem Minister eine Entscheidung vorlegen zu können, müsse immer der aktuelle Zeitpunkt herangezogen werden. Da die fachliche Qualifikation gleichbleibe, die provisorische Betrauung nicht zu berücksichtigen sei und die persönliche Eignung wesentlich für die Funktion sei, sei entschieden worden, die aktuelle Eignung beider Bewerberinnen in einem Gespräch im Ministerium zu prüfen. Er verstehe nicht, warum das als etwas Ungewöhnliches dargestellt werde.

Auf die Frage, wer entschieden habe ein Hearing durchzuführen, antwortete der Dienstgebervertreter, das sei eine hausinterne Entscheidung gewesen, die „über die Sektionsleitung bzw. das Generalsekretariat“ getroffen worden sei.

Auf die Frage, wer die Hearingkommission zusammengestellt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, die Sektionsleitung.

Der Feststellung der Senatsvorsitzenden, nämlich dass es sich somit um keine ständige, weisungsfreie und unabhängige Begutachtungskommission gehandelt habe, stimmte der Dienstgebervertreter zu und ergänzte, das Ministerium sei die oberste Dienstgebervertreterin, und im Rahmen dieser Personalverantwortung sei es zulässig, sich einzelne Bewerberinnen und Bewerber persönlich anzusehen.

Auf die Frage, ob es die Regel sei, vor Bestellungen von Direktorinnen und Direktoren ein zweites Hearing durchzuführen, obwohl bereits eines beim jeweiligen LSR bzw. bei der BD durchgeführt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, er würde das Gespräch im Ministerium nicht als Hearing bezeichnen. Wenn eine Entscheidung noch nicht so klar sei, es bereits ein Gutachten der B-GBK oder Parallelverfahren gebe, komme es immer wieder vor, dass sich das Ministerium ein aktuelles Bild von den Bewerbern und Bewerberinnen verschaffe.

Auf die Frage, wie oft das innerhalb von ... Jahren vorkomme, antwortete der Dienstgebervertreter, in den letzten Jahren ungefähr zehn Mal.

Die Frage, ob es sich immer um Hearings im Zusammenhang mit Schulleitungen gehandelt habe, vereinte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, wie lange das Hearing pro Person gedauert habe, antwortete der Dienstgebervertreter, ungefähr eine Stunde.

Auf die Frage, wie lange das vorgesehene AC (Assessment Center) beim LSR gedauert habe, antwortete die Antragstellerin, einen ganzen Vormittag.

Der Dienstgebervertreter wies darauf hin, dass (nach den AC-Verfahren) beide Bewerberinnen mit dem Kalkül „gut geeignet“ bewertet worden seien.

Die Vorsitzende führte weiter aus, dass es neben der Punktbewertung im AC auch eine deutliche Feststellung gegeben habe, nämlich die, dass B bei Einzelaufgaben größere inhaltliche Schwächen aufgewiesen habe und im Konfliktgespräch unsicher und wenig zielorientiert gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass aus diesem Grund die Auswahlverfahren geändert worden seien, zu hinterfragen sei nämlich, von wem und aufgrund welcher Fragestellungen diese Beschreibungen zustande kommen.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter, ob es richtig sei, dass im Bescheid vom ..., (Anmerkung: mit dem der Antrag auf Schadenersatz abgewiesen wurde) nicht die Originalausschreibung zitiert worden sei, sondern ein adaptierter Ausschreibungstext mit zusätzlichen Anforderungen, bezüglich der B besonders gut abgeschnitten habe.

Der Dienstgebervertreter betätigte dies und erklärte, dass es sich dabei zwar um einen Fehler handle, jedoch habe sich der Umstand nicht auf die Entscheidung ausgewirkt. Auch wenn die Schulleitungsaufgaben in der ursprünglichen Ausschreibung nicht aufgezählt worden seien, sei klar gewesen, dass sie zu erfüllen seien.

Angesprochen auf die Gegenüberstellung der Tätigkeiten der beiden Bewerberinnen und die umfangreiche Stellungnahme der Antragstellerin, in welcher sie bemängelt habe, dass viele ihrer Qualifikationen weggelassen oder nicht berücksichtigt worden seien, sagte der Dienstgebervertreter, dass explizit darauf hingewiesen worden sei, dass nicht alle Details einer Berufsbiografie aufgenommen werden können. Es gehe darum, die maßgeblichen Aspekte herauszuarbeiten, nicht alle Seminare könnten aufgelistet werden. Er wüsste nicht, wo entscheidungsrelevante Dinge fehlen würden. Abstrahiert gehe es um die Ausbildung, um die unterschiedlichsten Tätigkeiten am Schulstandort und darüber hinaus um Weiterbildungen und sonstige Qualifikationen.

Auf die Frage, aus welchen konkreten Gründen nun B als besser geeignet erachtet worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter unter Hinweis auf § 56 SchUG, dass B in unterschiedlichsten Funktionen am Schulstandort tätig gewesen sei. Sie sei stellvertretende Schulleiterin und ... Jahre Administratorin gewesen, und ... Jahre seien ihr zusätzlich angerechnet worden, das ergebe insgesamt ... Jahre administrative Tätigkeit am Schulstandort. Ob diese gut oder schlecht gewesen sei, werde nicht beurteilt, es gehe um die de-facto-Ausübung der administrativen Tätigkeit. Das pädagogische Management der Antragstellerin hingegeben stelle keine explizite Funktion dar. B habe Fachgruppen geleitet, sie habe die Fachgruppe Wirtschaftspädagogik koordiniert und den Bereich Marketing und Controlling, und sie sei für die Leitung der Übungsfirmen zuständig gewesen. Weiters sei sie Mitglied im Budgetausschuss gewesen und habe schulische Feiern, Siegerprojekte usw. mitgestaltet, somit habe sie sehr viele unterschiedliche schulische Tätigkeiten und Fachbereiche abgedeckt. Beide Bewerberinnen seien als Referentinnen an der PH tätig und Mitglieder in diversen außerschulischen Vereinen gewesen. A sei stark im Bereich der Qualitätssicherung tätig gewesen. Qualität sei wichtig, aber sie betreffe nur einen sehr „fokussierten“ Bereich. Unbestritten sei auch, dass sie sich sehr stark für Jugendliche engagiert habe, doch diese Tätigkeiten würden bereits Jahre zurückliegen. In Summe seien die schulischen Tätigkeiten und die persönlichen Aspekte maßgeblich. Die Entscheidung des Ministeriums sei auf keinen Fall aus weltanschaulichen Gründen erfolgt. Pädagogische Meinung seien unterschiedlich, daraus eine weltanschauliche Diskussion zu machen, sei falsch.

Auf die Frage, wie lange die administrativen Tätigkeiten von B zurückliegen, antwortete der Dienstgebervertreter, das wisse er nicht auswendig.

Die Vorsitzende hielt daraufhin fest, dass diese Tätigkeiten laut den Unterlagen im Jahr ..., also vor ... Jahren, wahrgenommen worden seien.

Die Vorsitzende ersuchte die Gleichbehandlungsbeauftragte ... GBB aus Sicht der Gleichbehandlung Stellung zu nehmen. Die GBB führte aus, dass sie im Jahr 2020 aktenmäßig von diesem Verfahren in Kenntnis gesetzt worden sei, ihre Kenntnisse zu dem Fall beziehe sie ausschließlich aus dem Akt. In einer Einsichtsbemerkung habe sie auf das Gutachten der B-GBK aus dem Jahr ... hingewiesen und empfohlen, dass bei einer Anhörung eine Vertreterin der Arbeitsgruppe (AG) für Gleichbehandlungsfragen anwesend sein solle. Parallel dazu habe sie bereits das Aviso von dem Dienstgebervertreter bekommen, dass die AG in der Kommission vertreten sein solle. Vor der Anhörung habe sie mit der zuständigen Fachabteilungsleiterin Rücksprache gehalten, um herauszufinden, wie die Vorgeschichte aus deren Wahrnehmung sei, welche Herausforderungen die HAK zu meistern habe und was die aktuellen Erwartungen an die Schulleitung seien. Die in der Anhörung gestellten Fragen seien vorher abgesprochen worden.

Zur Gewichtung der Anhörung im Gegensatz zum AC sagte die GBB, dass das Ergebnis der Anhörung einen zeitnahen Befund darstelle.

Bezugnehmend auf die zuvor dem Dienstgebervertreter gestellte Frage nach der Anzahl der Anhörungen im Ministerium gab die GBB an, dass die AG bei 50 bis 100 Anhörungen pro Jahr anwesend sei. Dies betreffe alle Schulleitungsbestellungsverfahren, alle Bestellungsverfahren für Qualitätsmanagerinnen und Qualitätsmanager sowie die Verfahren im Haus (Zentralstelle) und in der BD. Die AG habe dazu einen Leitfaden erstellt, und man tausche die Fragen und erwarteten Antworten untereinander aus. Sie sei von der Anhörung sehr enttäuscht gewesen, da A viele negative Botschaften gesendet habe, obwohl sie glaubhaft versichert habe, dass sie für das Thema brenne. Das sei authentisch gewesen, aber es sei so viel Negatives dabei gewesen, und auf die gestellte Frage zur Personalentwicklung habe sie nicht geantwortet. A habe die angeblichen Mängel von B als Antwort formuliert, und das habe sie (die GBB) sehr schade gefunden. Die Kommission habe den Eindruck gehabt, dass die persönliche Qualifikation und Motivation zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben sei. Die Leitung der Schule - mit dem 8-Punkte-Plan der Digitalisierung, mit dem Distance Learning, mit dem Rückgang der- Schülerinnen und Schüler usw. - sei eine unheimliche Herausforderung. Aus diesem Gesichtspunkt habe die Leiterin der Fachabteilung ihre Fragen gestellt und sei mit der Beantwortung durch A ebenfalls nicht sehr glücklich gewesen.

A replizierte, dass die Gegenüberstellung der Qualifikationen nicht korrekt durchgeführt worden sei. An der Schule habe es diverse Vorfälle gegeben, die der Dienstgebervertreter einfach nicht beachten wolle und die eventuell zu dem von der GBB erwähnten Eindruck bei der Anhörung geführt hätten. An der Schule habe es organisatorische Schwierigkeiten und Probleme mit der Schulleitung gegeben. Das Ergebnis der Befragung der Kolleginnen und Kollegen habe ergeben, dass die provisorische Leitung der Schule katastrophal sei. Die Befragung habe vor dem Lockdown (Anmerkung: das dem Senat vorgelegte Mail betreffend die Befragung stammt vom ... oder ...) stattgefunden und keine einzige Frage habe sich auf die Coronasituation bezogen.

Der Dienstgebervertreter habe vor dem Hearing per Mail mitgeteilt, dass ihr persönlicher Zugang zu schulischen Themen gefragt sei und es sich nicht um ein Hearing mit Fragen handle. Als

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at