jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/11/25 B-GBK II/196/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.11.2022

Norm

§13 Z7 B-GlBG

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Dienstverhältnisses

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 bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Bildungsdirektion für X aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 7 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen der Bildungsdirektion X und A keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs 1 Z 7 B-GlBG, aber eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 7 B-GlBG vor.

Begründung:

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

Sie sei derzeit am Bundesgymnasium (BG) X mit einem befristeten II L-Vertrag beschäftigt, es sei ihr ... befristete Dienstvertrag mit der Republik Österreich.
Als in ... „vollgeprüfte“ Lehrerin mit langjähriger Unterrichtserfahrung habe sie ... befristete Sonderverträge mit dem Stadtschulrat (SSR) X abgeschlossen gehabt, nämlich vom ... bis ..., vom ... bis ... und vom ... bis ... Nachdem sie nach einem Zusatzstudium auch in ... als vollgeprüfte Lehrerin anerkannt worden sei, seien mit der Bildungsdirektion (BD) X für die Unterrichtstätigkeit am BG X zwei weitere befristete II L-Vertrag abgeschlossen worden, nämlich vom ... bis ...

und vom … bis … Damit sei sie insgesamt etwa … Jahre mit befristeten Verträgen beschäftigt und folglich hätte ein erneuter Vertrag für das nächste Schuljahr ein unbefristeter IL-Vertrag gemäß § 90k Abs 1 VBG sein müssen. Ihr sei zweimal mitgeteilt worden, dass ihre Unterrichtsfächer X und Y am BG X langfristig benötigt würden, ihr II L-Vertrag eindeutig auf ein unbefristetes IL-Dienstverhältnis angelegt und es daher möglich sei, ihren Vertrag nach … Jahren in einen unbefristeten IL-Vertrag umzuwandeln. … habe sie sich als vollgeprüfte Lehrkraft für das Schuljahr …/… am BG X (… Unterrichtsstunden X) und am BG Y (… Unterrichtsstunden X und … Unterrichtsstunden Y) beworben. Am … sei ihr von der BD X per E-Mail mitgeteilt worden, dass sie weder am BG X noch am BG Y von den Direktoren in den Reihungsvorschlag aufgenommen worden sei und es daher zu keiner Weiterbeschäftigung kommen könne. Wer am BG Y eingestellt worden sei, wisse sie nicht, in X habe die …stunden eine neue, jüngere „…lehrkraft" bekommen, die nicht als …lehrerin qualifiziert sei. Sie (A) vermute, dass sie aus folgenden zwei Gründen nicht in den Reihungsvorschlag aufgenommen worden sei:

Erstens sei sie bereits Mitte …, und zweitens hätte sie im nächsten Schuljahr Anspruch auf einen unbefristeten IL-Vertrag gehabt. Darüber hinaus habe auch ihre Weltanschauung eine Rolle gespielt. Sie habe u. a. im letzten Schuljahr in der Zeitschrift … (…), …, den Artikel „…" veröffentlicht, in welchem deutlich hervorkomme, dass sie (als …) nicht mit den „parteipolitisch geprägten Weltanschauungen im … Bildungswesen sympathisiere".

Bezüglich ihrer Qualifikationen führe A an, dass sie für die Lehrtätigkeit X überdurchschnittlich qualifiziert sei, da sie nicht nur staatlich geprüfte … Assistentin sei und daher in größeren Klassen … durchführen könnte, sondern auch langjährige Unterrichtspraxis in diesem Fach als vollgeprüfte Lehrerin in … und … habe. Da sie ihr ergänzendes Studium im Fach X an der Universität … erst … abgeschlossen habe, sei sie fachlich auf dem aktuellen Niveau. Im Rahmen ihres Studiums in … habe sie zwei wissenschaftliche Arbeiten zur Fachdidaktik X geschrieben. Sie sei in … vorzeitig verbeamtet worden und habe die Forschungsergebnisse ihrer in … erworbenen Magisterarbeit im Fach X auf zwei internationalen wissenschaftlichen Konferenzen präsentiert.

Zu erwähnen sei, dass bei ihrer Bewerbung am BG X der Sicherstellungserlass BMBWF GZ 2021-0.025.862 nicht berücksichtigt worden sei, denn gemäß diesem Erlass seien alle Lehrerinnen und Lehrer in die Lehrfächerverteilung aufzunehmen, durch deren Tätigkeiten das (durch rechtliche Vorgaben und standortspezifische Faktoren bestimmte) Unterrichts- und Verwaltungspensum abgedeckt werde. Auch II L-Lehrkräfte würden dieses Pensum abdecken, daher hätte auch sie bei der Lehrfächerverteilung für das kommende Schuljahr berücksichtigt werden müssen, denn ihre Unterrichtsfächer könnten im kommenden Schuljahr nur durch Mehrdienstleistungen von Kolleg/innen abgedeckt werden. Im Fach X sei auch dies nicht möglich, sodass die … ausgeschriebenen Stunden „fachfremd" von einer …lehrkraft unterrichtet werden sollten.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Dienstvertrag vom … und Nachtrag vom …; Dienstvertrag vom …; Lebenslauf von A und ihre Bewerbung für das BG X.

Dem Lebenslauf von A ist zu entnehmen, dass sie … geboren wurde und … ihr erstes (…) Staatsexamen für Lehramt Sekundarstufe I und … die Zweite Staatsprüfung für Lehramt an Grund- und Hauptschulen ablegte. Von … bis … absolvierte sie das Lehramtsstudium für die Fächer Y und X an AHS an der Universität … A gab an, seit … regelmäßig als Lehrerin bzw. Instrumentalpädagogin tätig gewesen zu sein, zuletzt von … bis … als Lehrerin für X und Y am BG …, im Schuljahr …/… als Lehrerin für X und Y sowie im Schuljahr …/… als Lehrerin für Y am BG X.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die BD X am … eine Stellungnahme zum Antrag und führte darin Folgendes aus:

A sei bis … bei der Bildungsdirektion X beschäftigt, und es seien zwei befristete Dienstverträge für die Zeiträume … bis … und … bis … abgeschlossen worden. A sei vertretungsweise aufgenommen und in Y, … und X am BG X eingesetzt worden. Beim schulautonomen Gegenstand … sei aufgrund des fächerübergreifenden Unterrichts (… und X) ein hohes Maß an Teamfähigkeit erforderlich, und um die Teamfähigkeit von A prüfen zu können, sei ein befristeter Einsatz vorgesehen gewesen. Der Einsatz von A in … und X sei in Form einer „indirekten Vertretung" erfolgt, die erforderlich gewesen sei, da die beiden geprüften Kollegen aus X aufgrund eines aufgetretenen Bedarfs in ihrem Zweitfach … eingesetzt worden seien. In den Schuljahren davor hätten diese beiden Kollegen von nicht geprüften …lehrerinnen vertreten werden müssen. Nachdem eine nicht geprüfte …lehrerin die Schule Anfang des Schuljahres …/… verlassen habe, seien kurzfristig auch noch …stunden zu besetzen gewesen, für die A ebenfalls als indirekte Vertretung eingesetzt worden sei.

Der darauffolgende Dienstvertrag vom … sei auch zur Vertretung abgeschlossen worden, und zwar für den …unterricht.

Grundsätzlich sei eine Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis möglich, wobei die Schulleitung (im Rahmen der Schulautonomie) anhand der Bedarfssituation in der konkreten Schule zu prüfen habe, wer aufgrund ihrer/seiner Kompetenzen zum Schulprofil und in das Lehrerteam passe.

A sei bereits in der Vergangenheit der Ansicht gewesen, Anspruch auf einen unbefristeten Dienstvertrag zu haben, und die BD habe ihr erläutert, dass dies aufgrund des vertretungsweisen Einsatzes und des bloß vorübergehenden Bedarfs nicht möglich sei.

Im … habe sich A um die ausgeschriebenen Stellen beim BG X (… Unterrichtsstunden X) und beim BG Y (… Unterrichtsstunden X und … Unterrichtsstunden Y) beworben. Sie sei weder von der Direktorin des BG X noch vom Direktor des BG Y in den Reihungsvorschlag aufgenommen worden.

Seit der Bildungsreform 2017, mit der die Schulautonomie gestärkt worden sei, obliege die Auswahl der Lehrkräfte für den eigenen Standort der Schulleitung. Die Behörde prüfe formale Erfordernisse und übernehme die dienstrechtliche Abwicklung bzw. greife steuernd ein, wenn sich für bestimmte Standorte keine geeigneten Bewerberinnen/Bewerber fänden.

Die Auswahl der Lehrkräfte erfolge folgendermaßen: Die Schulleitung erhalte die Profile aller Bewerberinnen/Bewerber, lade nach Sichtung der Bewerbungen die in Frage kommenden Kandidatinnen/Kandidaten zu strukturierten Bewerbungsgesprächen ein und übermittle danach der Behörde eine Reihung der Bewerberinnen und Bewerber. Die BD ermittle dann die Zuteilungsmöglichkeiten und nehme eine fixe Zuteilung der Bewerberinnen und Bewerber auf Basis der Reihung der Schulen vor.

Für das BG Y sei dem Reihungsvorschlag der Schulleitung entsprechend ein Bewerber für die Unterrichtsstunden in X aufgenommen worden, welcher das Lehramtsstudium für die Unterrichtsfächer … und … sowie X abgeschlossen habe. Er habe somit die Anstellungserfordernisse gemäß § 90d VBG iVm Anlage 1 zum BDG 1970 erfüllt. Ferner habe er Zusatzqualifikation im Bereich der …, welche an der Schule dringend gebraucht werde. Auch wirke sich seine kommunikative und offene Art positiv auf das Lehrerteam aus. Nicht zuletzt sei sein Wohnort im Bezirk ein Vorteil für den Lehrer und für die Schule.

Für die Unterrichtsstunden in Y am BG Y sei dem Reihungsvorschlag der Schulleitung entsprechend eine Bewerberin aufgenommen worden, die das Bachelorstudium Lehramt Sekundarstufe (Allgemeinbildung) für die Unterrichtsfächer … und Y abgeschlossen und die sich zum Zeitpunkt der Bewerbung im darauf aufbauenden Masterstudium befunden habe. Sie habe die Anstellungserfordernisse gemäß § 38 iVm § 100 Abs 67 VBG erfüllt. Für die Bewerberin habe auch ihre Zusatzqualifikation im Bereich der …, wofür aktuell Bedarf bestehe, und auf dem Gebiet der … gesprochen.

Auch für das BG X sei dem Reihungsvorschlag der Schulleitung entsprochen und für die Unterrichtsfächer X und … eine Bewerberin aufgenommen worden, die das Bachelorstudium Lehramt Sekundarstufe (Allgemeinbildung) für … und … sowie X abgeschlossen habe und die sich derzeit Masterstudium befinde. Sie habe somit die Anstellungserfordernisse gemäß § 38 iVm § 100 Abs 67 VBG erfüllt. Laut der Schulleitung sei die Entscheidung für die Bewerberin auch aufgrund deren offener, begeisterter Haltung gegenüber dem Unterrichten gefallen. Darüber hinaus habe für sie gesprochen, dass sie auch im Fach …, in welchem derzeit an der Schule großer Bedarf bestehe, einsetzbar sei. Gemäß dem „Erlass zum Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst – Durchführungsbestimmungen PD (Stammfassung)“ vom … seien Personen mit dem Masterstudium im Regelfall als den Anforderungen in höherem Ausmaß entsprechend zu behandeln. Da die oa. Bewerberinnen (zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung) ihr Masterstudium noch nicht abgeschlossen hätten, sei im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung nachgefragt worden, ob es rechtlich möglich sei, Bewerber mit Bachelorabschluss, wenn diese aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen, Stärken und Interessen besser für die betreffende Stelle geeignet erscheinen, den Masterabsolventen vorzuziehen. Nach Auskunft des BMBWF könnten (negative) Vorerfahrungen mit Bewerbern/Bewerberinnen in die Abwägung miteinfließen und somit auch Bewerberinnen/Bewerber mit Bachelorabschluss vorgereiht werden.

Das Alter einer Lehrkraft sei jedenfalls in keiner Weise mit Qualifikationskriterien wie Fachwissen, Engagement und pädagogischen Einfühlungsvermögen verknüpft.

Es gäbe keine Gründe, ältere Lehrkräfte nicht zu beschäftigen, es sei sogar eher davon auszugehen, dass sie ein

höheres Maß an Erfahrung besitzen, sie würden daher keinesfalls aufgrund ihres Alters benachteiligt. Zudem seien an den betreffenden Schulen viele Lehrpersonen höheren Alters beschäftigt, welche aufgrund ihrer Lebens- und Unterrichtserfahrung sehr geschätzt würden.

Auch würden unterschiedliche weltanschauliche Haltungen von Lehrkräften als Bereicherung gesehen, und die von A angesprochenen „parteipolitisch geprägte[n] Weltanschauungen" würden bei der pädagogischen Arbeit „keineswegs goutiert."

Bei der Personalauswahl werde auf Qualifikationen, Fächerkombination, Teamfähigkeit und Haltung gegenüber den Schülerinnen/Schülern geachtet. Weder das Alter noch die Weltanschauung von A habe „im Entferntesten" eine Rolle gespielt, sondern sei As Einsatz am BG X als Vertretung im ...unterricht für das Schuljahr .../... nicht mehr erforderlich gewesen. Weiters habe nach Angaben der Schulleitung gegen eine Weiterbestellung auch das fehlende pädagogische Fingerspitzengefühl, das Nichteinhalten des Lehrplans, die mangelnde Teamfähigkeit und das kaum vorhandene Einlenken bei Korrekturgesprächen nach Beschwerden von Schülerinnen/Schülern und Eltern gesprochen. So habe beispielsweise die Schulleiterin beschrieben (im beiliegenden Bericht vom ...), dass es mehrere Beschwerden von Schülerinnen/Schülern über die „sehr pingelige Bewertung" von formalen Mängeln gegeben habe. Laut Kolleginnen und Kollegen aus X seien Details des Lehrstoffes so weitschweifig durchgemacht worden, dass ein Rückstand im Lehrstoff entstanden sei. Die Antragstellerin sei auch nach Korrekturgesprächen nicht einsichtig oder zum Einlenken bereit gewesen.

Ergänzend werde darauf hingewiesen, dass im Sinne der vom BMBWF vorgegebenen Grundsätze für den Lehrpersonaleinsatz eine Neuaufnahme erst erfolgen solle, wenn durch das verfügbare Lehrpersonal (inkl. zusätzlicher MDL) nicht das Auslangen gefunden werden könne.

Schließlich werde noch darauf hingewiesen, dass selbst, wenn das zuletzt befristete Dienstverhältnis zur Antragstellerin als ein „auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes" im Sinne des § 18c Abs. 2 B-GlBG zu qualifizieren wäre, dieses nicht aus einem der in§ 13 Abs. 1 B-GlBG genannten Gründe durch Zeitablauf beendet worden sei.

Der Stellungnahme war angeschlossen:

Dienstvertrag vom ...; Nachtrag zum Dienstvertrag (...) vom ...; Dienstvertrag vom ...; Sachverhaltsdarstellung zur rückwirkenden Umwandlung eines II L-Vertrages in einen IL-Vertrag von A vom ...; eine Sachverhaltsdarstellung der BD X vom ...; Ausschreibung; Zeugnisse, Lebenslauf und Motivationsschreiben von A; E-Mail-Korrespondenz zwischen der BD und dem BMBWF vom ...; Bericht der Direktorin des BG X über A vom ...

Mit ... replizierte A auf Stellungnahme der BD X im Wesentlichen wie folgt:

Der Stellungnahme der BD sei zu entnehmen, dass sämtliche Bewerber und Bewerberinnen um Unterrichtsstunden im BG Y und BG X keine Unterrichtserfahrung aufweisen könnten und zum Teil auch kein abgeschlossenes Studium (Master). Sie stünden auch erst am Anfang ihrer Berufstätigkeit als AHS-Lehrkraft, das Alter stehe eindeutig in Zusammenhang mit der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbungen.

Erwähnenswert sei, dass sie auch in ... („...") eine ihr zuvor mündlich zugesagte Stelle nicht bekommen habe, weil man sie nicht mehr auf „Anpassungsfähigkeit" prüfen könne, da sie demnächst einen Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag gehabt hätte. Laut der Schulleiterin sei eine nicht voll geprüfte Lehrkraft ohne Lehramtsstudium eingestellt worden.

Sie sei überdurchschnittlich qualifiziert, dennoch sei sie zu keinen weiteren Vorstellungsgesprächen in ... und ... eingeladen worden. Sie habe sich an ... weiteren Schulen „direkt" beworben. Da Y und X Mangelfächer seien, würden sie häufig von nicht voll geprüften Lehrpersonen mit Sondervertrag unterrichtet.

Sie meine, dass gegen das VBG und den Sicherstellungserlass verstoßen worden sei, denn nach§ 38 Abs 11 VBG wären vollgeprüfte Lehrkräfte vorrangig zu beschäftigen, und nach Abschnitt A.1. Punkt 9 des Sicherstellungserlasses .../... wären Lehrkräfte grundsätzlich nur in jenen Unterrichtsgegenständen einzusetzen, für die sie voll lehrbefähigt seien.

Der Bedarf an Lehrpersonal sei an den betroffenen Schulen eindeutig gegeben gewesen, ansonsten wären besagte Stunden in X und Y nicht ausgeschrieben worden. Sie wäre gemäß § 90m (1) VBG als Vertragslehrerin I L zu beschäftigen gewesen, da sie bereits innerhalb des Bereiches der BD X beschäftigt gewesen sei. Mit der Ausschreibung

von ... ...stunden in X sei auch gegen § 90 Abs 3 VBG verstoßen worden, denn aufgrund ihrer Beschäftigung an der Schule wäre eine Ausschreibung nicht notwendig gewesen. Der (Dauer-) Bedarf ihrer Unterrichtsfächer sei auch daran erkennbar, dass am BG X für das Schuljahr .../... acht ...stunden und ... ...stunden ausgeschrieben worden seien.

Weiters sei gegen den Erlass zur „Beurteilung von Lehrerinnen/Lehrern sowie Unterrichtspraktikantinnen/-praktikanten" aus ... verstoßen worden, denn sie sei bis heute nicht in der vorgesehenen Form beurteilt worden. Sie sei nicht nachweislich über die angeblichen Mängel ihres Unterrichts informiert oder darauf hingewiesen worden, ihre Leistungen zu verbessern. Der vorgesehene Beurteilungsbogen sei ihr nicht vorgelegt worden. Ihr sei rückgemeldet worden, dass mit ihrem Unterricht alles in Ordnung sei, allerdings habe es eine Auseinandersetzung mit der Schulleiterin wegen ihres Führungsstils gegeben, über den auch einiger Unmut im Kollegium geherrscht habe. Die Schulleiterin mische sich sehr in die Notengebung ein und übe Druck auf Lehrkräfte mit strengeren Bewertungskriterien aus. Sie (A) habe in einem Artikel in der Zeitschrift ... auf das Problem des autoritären Führungsstils im Rahmen der Schulautonomie hingewiesen.

Im Schuljahr .../... habe die Schulleiterin drei Mal unangekündigt ihren Unterricht besucht, sie sei aber auf keine pädagogischen oder fachlichen Mängel hingewiesen worden. Daher sei sie erstaunt, dass solche plötzlich im „Bericht vom ... auftauchen", den sie auch erst im Rahmen der Stellungnahme der Finanzprokuratur zu ihrer Klage am ... erhalten habe, genauso wie den Hospitationsbericht der BD. Sie habe bis dahin nicht gewusst, dass diese Berichte existieren. Zu erwähnen sei, dass sie am Ende des 1. Semesters im Schuljahr .../... in der ... Klasse eine anonyme Evaluation ihres ...unterrichtes durchgeführt habe, die ausgesprochen positiv ausgefallen sei.

Laut der provisorischen Lehrfächerverteilung für das Schuljahr .../... hätte sie ... und X unterrichten sollen, allerdings sei sie am ... benachrichtigt worden, dass die geplante Unterrichtsverteilung aus vertragsrechtlichen Gründen geändert werden müsse und sie nur Y unterrichten dürfe. Es sei nicht geäußert worden, dass die Änderung der Lehrfächerverteilung aus pädagogischen Gründen durchgeführt worden sei. Möglicherweise hänge die Änderung mit einer Intervention ihres ... am ... beim Bildungsministerium zusammen, welche an die BD X weiterleitet worden sei.

Nachdem sie am ... und am ... erneut bei der BD wegen ihres Dienstvertrages nachgefragt habe, habe sie am ... unangekündigten Unterrichtsbesuch von der Fachinspektorin für Y und einem Bediensteten der BD bekommen, mit der Begründung, man habe sich ihren Unterricht „mal anschauen" wollen. Ihrer Meinung nach sei die Stunde sehr gut verlaufen, was im anschließenden Gespräch auch deutlich geworden sei, ein schriftliches Feedback habe sie aber erst nach ihrer Klagseinbringung beim Arbeitsgericht erhalten. Ihrem Wissen nach würden derartige, unangekündigte Besuche der BD an der Schule nicht stattfinden, darin liege ein weiterer Diskriminierungsversuch, man habe mit „unangemessenen Mitteln versucht" nachzuweisen, dass sie als Lehrkraft nicht geeignet sei.

Insgesamt würden die Äußerungen der Schulleiterin und der BD in ihren Berichten – wie, sie nehme gut gemeinte Anregungen nicht an, sie sei nicht team- und nicht lernfähig usw. - Vorurteile gegenüber älteren Lehrkräften wiederspiegeln.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung liege aufgrund der Äußerung im Bericht vor, dass es für Schüler und Schülerinnen „befremdlich" sei, wenn bei Rückfragen Vergleiche mit ... gezogen würden. Genau um diese Vergleiche gehe es in dem von ihr veröffentlichten Artikel im ..., sie werde aufgrund ihrer Positionen, die sie in der unabhängigen Gewerkschaftsfraktion vertrete, aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Der Replik waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Bewerbungen bei den BD ... und ...; E-Mail-Verkehr zwischen A und der Direktorin des BG X vom .../... und vom ... und ...; E-Mail von ... vom ...; Lehrfächerverteilung des BG X für das Schuljahr .../... vom ...; E-Mail-Verkehr zwischen A und dem BMBWF vom .../.../...; E-Mail an ... vom ...; Erlass II 429 des SSR X.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, ... als Vertrauensperson und als Vertreterin der BD X ... teil.

A wiederholte eingangs zusammengefasst das Vorbringen ihres Antrages, nämlich dass ihr letzter befristeter Vertrag ... ausgelaufen sei und der nächste Vertrag ein unbefristeter hätte sein müssen, da sie bereits ... Jahre unterrichtet habe. Ein neuer Vertrag sei jedoch mit der Begründung abgelehnt worden, dass die Person, die sie vertreten habe, aus der Karenz zurückkomme. Sie (A) unterrichte Y, X und ... – alles Mangelfächer an der Schule. Bei der Abschlusskonferenz habe sie von der Schulleiterin erfahren, dass eine neue Lehrkraft für X eingestellt werde, obwohl sie in X nicht

vollständig geprüft sei, sie sei ... Bei einem Mangel an Lehrkräften in X komme es oft vor, dass ... und ... X unterrichten. Sie habe sich dann an die Gewerkschaft gewandt und man habe sie an die B-GBK verwiesen. Am BG Y seien sogar zwei ihrer Fächer, X und Y, gleichzeitig ausgeschrieben worden. Die ihr vorgezogenen Bewerberinnen und Bewerber seien deutlich jünger als sie und hinsichtlich Studienabschluss und Praxis schlechter qualifiziert, dennoch sei sie nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen worden. Sie habe in ... noch ... Jahre „nachstudiert", weil ihr in ... absolviertes Studium nur teilweise anerkannt worden sei, zusätzlich sei sie „vollgeprüfte" Waldorfpädagogin. Da sie kurz davor stehe, einen unbefristeten Vertrag bekommen zu müssen, sei es sehr schwer, eine Stelle zu finden. Ihr befristeter Vertrag sei, sowohl nach das österreichischem als auch nach EU-Recht, nicht in Ordnung gewesen, da habe der Konflikt dann richtig begonnen. Die ... Jahre, die sie in ... gearbeitet habe, seien nicht anerkannt worden und in ihrem ersten Vertrag in Österreich sei eine Person eingetragen worden, die sie (A) gar nicht vertreten habe, denn sie habe hauptsächlich X, Y und ... vertreten, aber nicht in Schwerpunktklassen. Die Kollegin, welche sie laut Vertrag vertreten habe, habe allerdings nur Y in Schwerpunktklassen unterrichtet. Das Urteil des Arbeitsgerichtes sei gefällt, ihre Anwältin habe ihr geraten, Berufung einzulegen.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung führte A aus, dass die Schulleiterin des BG X einen sehr autoritären Führungsstil pflege und hinsichtlich der Notenvergabe ziemlichen Druck auf die Lehrkräfte ausübe. Lehrkräfte, die sehr gute Noten vergeben, hätten kein Problem, viele würden das machen, weil sie keinen Ärger haben wollen. Sie habe diesen Führungsstil kritisiert, auch gegenüber der Schulleiterin bei einem Gespräch am ... Kurze Zeit später habe sie in einem Artikel der Zeitschrift „..." auf das Problem des autoritären Führungsstils im Rahmen der Schulautonomie hingewiesen. Sie habe in diesem Artikel das ... und das ... Schulsystem verglichen und thematisiert, dass sich Eltern wegen schlechterer Noten sehr schnell bei der BD beschweren könnten. In ... mache man sich derlei Probleme mit der Lehrkraft aus. Der Druck seitens der BD werde an die Schulleiterinnen und Schulleiter weitergegeben. Sie habe auch an anderen Schulen in Österreich gearbeitet, aber so extrem wie ... sei es nirgends gewesen.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass nach diesem Gespräch mit der Schulleiterin noch ein befristeter Vertrag für das folgende Schuljahr abgeschlossen worden sei, was A bestätigte, und sie erläuterte, dass auch die Unterrichtseinteilung festgestanden sei, sie hätte Y und ... unterrichten sollen. Zu Beginn der ...ferien habe ... beim BMWBF nachgefragt, ob sie (A) nicht schon einen unbefristeten Vertrag erhalten müsse, und ... habe ihr die Schulleiterin per E-Mail mitgeteilt, dass sie - aus vertragsrechtlichen Gründen - nur Y unterrichten werde, die anderen Fächer seien auf zwei „...kollegen" aufgeteilt worden, die dafür aber Überstunden leisten haben müssen. Offenbar sei aufgefallen, dass mit dem Vertrag etwas nicht in Ordnung sei. Im Laufe des Schuljahres habe sie bei der BD nachgefragt und im ... noch einmal einen befristeten Vertrag bekommen. Im ... habe sie, nach ... Monaten Distance Learning aufgrund von COVID-19, eine Lerngruppe unterrichtet und plötzlich einen unangekündigten Unterrichtsbesuch von ... und der Fachinspektorin für Y, ..., erhalten, mit der Begründung, man wolle sich einmal ihren Unterricht anschauen. Andere Kolleginnen und Kollegen hätten keine Besuche in ihrem Unterricht bekommen. Die erste Kritik an ihrem Unterricht habe die Schulleiterin Ende ... geübt, sie habe ihre „Protokollbewertung" zu streng gefunden. In der folgenden Zeit hätten sie nicht mehr oft miteinander gesprochen, es sei die Zeit mit Distance Learning gewesen.

Auf die Frage, was sie zu den Ausführungen in der Stellungnahme der BD X sage, dass nach Angaben der Schulleitung des BG X ihr fehlendes pädagogisches Fingerspitzengefühl, das Nichteinhalten des Lehrplans, mangelnde Teamfähigkeit und die mangelnde Bereitschaft, nach Beschwerden einzulenken gegen eine Weiterbestellung gesprochen hätten, antwortete A, das sei an den Haaren herbeigezogen, das habe ihr die Schulleiterin nie gesagt, obwohl sie mehrmals bei ihr im Unterricht gewesen sei. Die Schulleiterin habe nie etwas kritisiert, außer die Protokollbewertung. Sie habe keine Ahnung, warum sie nicht über Teamfähigkeit verfügen solle, sie lese das zum ersten Mal.

Die Frage, ob die Schulleiterin sie jemals darauf angesprochen habe, dass sie den Lehrplan nicht einhalte, verneinte A.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass seit ... Personen mit Bachelorabschluss, wenn sie innerhalb von fünf Jahren den Master nachmachen, vollgeprüften Personen gleichwertig seien. Die Schulleitung schaue sich die Lehrkräfte dahingehend an, ob sie ins Team passen. Am BG Y habe ein Lehrer das Lehramtsstudium für die Unterrichtsfächer ..., X und ... abgeschlossen, und die zweite Bewerberin habe das Bachelorstudium ... gehabt. Am BG X sei eine Bewerberin mit Bachelorstudium für den Unterricht in X und ... aufgenommen worden, die BD habe extra beim BMBWF nachgefragt, ob sie aufgenommen werden könne, und das BMBWF habe geantwortet, dass das in Ordnung sei.

Auf die Frage, wie alt die aufgenommenen Lehrkräfte seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie habe die genauen Daten nicht, sie habe die Bewerbungen und Lebensläufe nicht vorliegen.

Auch die Frage, ob die aufgenommenen Personen Unterrichtserfahrung vorzuweisen hätten, denn darüber sei in der Stellungnahme nichts vermerkt, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass sie das nicht beantworten könne, da sie die Lebensläufe nicht dabeihabe.

Auf die Frage, ob mit A Bewerbungsgespräche geführt worden seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, beim ersten Mal sicher.
A führte aus, dass nur vor der ersten Anstellung - am BG Y - ein Bewerbungsgespräch mit ihr geführt worden sei, dann nicht mehr, obwohl der Schulleiter sie gekannt habe, ... Jahre davor sei er noch an ihr als Lehrkraft interessiert gewesen. Nachdem sich die Probleme rumgesprochen hätten, sei er offenbar nicht mehr interessiert gewesen.

Zum Thema „ungeprüfte" Lehrkräfte führte die Dienstgebervertreterin aus, dass sogar Studentinnen und Studenten aufgenommen würden, wenn ein Mangel bestehe. Diese müssten dann innerhalb von fünf Jahren den Bachelor absolvieren und nebenbei unterrichten.

Auf die Frage, ob alle ... aufgenommenen Personen ungeprüft seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, nein.

Auf die Frage, weshalb dann beim BMBWF wegen ihrer Aufnahme nachgefragt worden sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, weil die eine Bewerberin nur den Bachelor und nicht den Master absolviert habe. Die Frage der BD X habe gelautet – Die Dienstgebervertreterin las vor: „Neben A haben sich für den Unterricht in X unter anderem ... Personen beworben, die zurzeit ein auf den entsprechenden Bachelorgrad LA X aufbauendes Masterstudium absolvieren. Laut dem 3. Absatz auf Seite 9 der Durchführungsbestimmungen PD (Stammfassung) sind soweit Personen zur Verfügung stehen, die das Masterstudium bereits absolviert haben, diese im Regelfall als den Anforderungen in höherem Ausmaß entsprechend zu behandeln. Wäre es jedoch im gegenständlichen Fall aufgrund der Schwierigkeiten möglich, die Bewerber mit Bachelorabschluss gegenüber A (hat das Masterstudium bereits absolviert) vorzuziehen?" Die Antwort des BMBWF: habe gelautet: „Ja, denn das höhere Ausmaß an Eignung bei MasterabsolventInnen gilt nur im Regelfall; wenn es wie hier mit der Masterabsolventin eine Vorerfahrung gibt, darf diese Vorerfahrung in die Abwägung einfließen."

Auf die Frage, um welche Vorerfahrungen es sich handle, wiederholte die Dienstgebervertreterin, sie habe den Lebenslauf der Bewerberin nicht dabei.

Die Vorsitzende und andere Senatsmitglieder äußerten, dass es wohl um Vorerfahrungen mit A gehe, worauf die Dienstgebervertreterin widersprach, ihrer Meinung sei es um Vorerfahrungen der Bewerberin gegangen.

Auf die Frage, aus welcher Unterlage ersichtlich sei, dass negative Erfahrungen mit A gemacht wurden und ob es Feedbackgespräche gegeben habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, von der Bildungsdirektion aus nicht.

Die Vorsitzende erklärte, sie meine Feedbackgespräche zwischen der Schulleiterin und A und weshalb diese offenbar nicht dokumentiert seien.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, aufgrund der Schulautonomie erfahre die BD nicht, ob und welche Gespräche geführt worden seien. Sie habe auch nur die eine Stellungnahme der Schulleiterin vorliegen.

Die Frage, ob die BD in einem Fall wie dem gegenständlichen nicht bei der Schulleitung nachfrage, antwortete die Dienstgebervertreterin, es komme regelmäßig vor, dass Lehrkräfte, die zwei Jahre lang die Vertretung übernommen haben, gehen müssen, wenn die karenzierte Person zurückkomme.

Die Vorsitzende merkte an, dass es nicht um eine aus der Karenz zurückkehrende Lehrkraft gegangen sei, sondern darum, dass offensichtlich jüngere Lehrkräfte ohne Unterrichtserfahrung A vorgezogen und neu eingestellt worden seien.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, die BD prüfe „eigentlich" nur, ob die Qualifikationen „eingehalten" worden seien.

Auf die Frage, ob der BD alle Bewerbungen vorgelegt werden, antwortete die Dienstgebervertreterin, ... bekomme alle Bewerbungen.

Auf die Frage, ob die laut Stellungnahme „vielen“ Lehrpersonen höheren Alters in den Schulen unbefristete oder befristete Verträge hätten, antwortete die Dienstgebervertreterin, hierbei handle es sich „sicher“ um unbefristete Lehrpersonen, die schon länger an den Schulen tätig seien.

Auf die Frage an A, ob sie im Schuljahr .../... wieder unterrichten werde, antwortete diese, dass sie sich in ..., ... und ... beworben habe, ... habe sie sehr schnell eine Absage erhalten, ... sei noch offen. Heute habe sie noch ein Vorstellunggespräch in ... Sonst habe sie momentan keine Chance, sie sei freiberuflich an einer ...schule in ihrem Ort tätig.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 7 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund (unter anderem) der Weltanschauung oder des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung" unter anderem Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die Beendigung des Dienstverhältnisses ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Bildungsdirektion X für die Beendigung des Dienstverhältnisses im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A begründete ihre Behauptung der Altersdiskriminierung im Wesentlichen damit, dass sie Mitte ... und vollgeprüfte Lehrerin - für die Fächer Y und X - sei und sie jahrelange Erfahrung im Unterrichten habe, und dennoch Bewerberinnen die ausgeschriebenen Stunden bekommen hätten, die noch keine vollgeprüften Lehrkräfte seien, keine Unterrichtserfahrung hätten und die (daher) auch noch keine befristeten Verträge als Lehrkräfte gehabt haben können, die in ein unbefristetes Dienstverhältnis umzuwandeln gewesen wären.

Die Bildungsdirektion X argumentierte insbesondere mit der Schulautonomie, aufgrund der die Auswahl der Lehrkräfte den Schulleitern/-leiterinnen überlassen sei, die Bildungsdirektion nehme lediglich die „dienstrechtliche" Abwicklung vor. Der Schulleiter des BG Y und die Leiterin des BG X hätten A nicht ihre Reihungsvorschläge aufgenommen. Der am BG Y für das Fach X aufgenommene Bewerber habe das Lehramtsstudium für X abgeschlossen, weiters hätten seine Zusatzqualifikation für ... und sein Wohnort im Bezirk für ihn gesprochen. Für Y sei eine Bewerberin mit abgeschlossenem Bachelorstudium und der Zusatzqualifikation im Bereich ... eingestellt worden. Am BG X sei A nicht weiterbeschäftigt worden, weil es Beschwerden über sie gegeben habe, es mangle ihr an pädagogischem Fingerspitzengefühl, an Teamfähigkeit und sie sei nicht bereit zum Einlenken.

Fakt ist, dass A zur Zeit der Bewerbungen ... rund ... Jahre alt war und ein abgeschlossenes Lehramtsstudium für die Unterrichtsfächer X und Y vorweisen konnte. In ... unterrichtete sie von ... bis ... in einem Gymnasium in ... die Fächer Y und X, und im Bereich der BD X von ... bis ... die Fächer X, Y und ... Aus den Unterlagen geht hervor, dass sie in ... von ... bis zum Ende des Schuljahres ... „Lehrerin für Y und ...“ war, sie verfügte als auch über jahrelange Unterrichtserfahrung.
Der für das Fach X am BG Y aufgenommene Bewerber konnte offenbar ein abgeschlossenes Lehramtsstudium vorweisen, über etwaige Unterrichtserfahrungen gab die BD X keine Auskunft, sie kam dem Ersuchen der B-GBK, die Bewerbungen der eingestellten Lehrer/Lehrerinnen sowie allfällige weitere für die Personalentscheidungen relevante Unterlagen zu übermitteln, nicht nach. Nachdem es in der Stellungnahme der BD hieß, es hätten „keine (formalen) Gründe gegen die Aufnahme(!) in den ... Schuldienst“ gesprochen, geht der Senat davon, dass es sich bei dem aufgenommenen Bewerber um eine Person handelte, die - abgesehen von einem Praktikum im Rahmen des Studiums - über keine Unterrichtserfahrung verfügte (wäre es anders, hätte die BD entsprechend Auskunft gegeben).

Bei den für den Unterricht am BG Y aufgenommenen Bewerberinnen handelt es sich um Personen, die ihre Ausbildung zur Lehrkraft noch nicht einmal abgeschlossen hatten, dass sie ebenfalls über keine Unterrichtserfahrungen verfügten, ist klar.

Es liegt schon aufgrund der beruflichen Lebensläufe auf der Hand, dass zwischen A und den neu aufgenommenen Lehrkräften ein eklatanter Altersunterschied bestand.

Zur Nachfrage der BD vom … beim BMWF, ob der voll geprüften Lehrkraft A Bewerberinnen mit Bachelorabschluss vorgezogen werden könnten, ist Folgendes festzuhalten: Die Nachfrage wurde gestellt, weil die Direktorin des BG X behauptet hatte, A erfülle die pädagogischen Anforderungen nicht ausreichend, es mangle ihr an Teamfähigkeit für den fächerübergreifenden Unterricht und weiters - das merkte die BD in ihrer E-mail an das BMBWF zusätzlich an – habe es in der Vergangenheit Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dienstvertrag von A gegeben.
Laut dem „Bericht" der Direktorin des BG X vom … über A habe es im … eine Beschwerde gegeben (von wem wurde nicht angegeben) wegen unklarer Angaben über einen Lernstoff in der … Klasse, Beschwerden von Schülerinnen und Schülern im … wegen „äußerst pitzeliger Bewertungen der …-Protokolle" sowie die Beschwerde „einer" Mutter im … Laut diesem „Bericht" der Direktorin habe diese mit A ein „Gespräch" wegen der …-Protokolle geführt, wobei die Direktorin erläutert habe, dass bei einem formalen Mangel in den Arbeiten ein Hinweis statt des Punkteabzuges ausreiche. Aus den dem Senat zur Verfügung gestellten Unterlagen geht nicht hervor, dass mit A aufgrund von weiteren Beschwerden gesprochen und sie auf Defizite, wie mangelndes Fingerspitzengefühl, Nichteinhalten des Lehrplans, mangelnde Teamfähigkeit und auf ihre (angebliche) mangelnde Bereitschaft zum Einlenken aufmerksam gemacht worden wäre. Die Vertreterin der BD X konnte in der Senatssitzung zu diesem Thema auch nichts beitragen. Insofern ist nicht nachvollziehbar, dass die BD X Studentinnen und einen Bewerber ohne (nennenswerte) Unterrichtserfahrung einer „voll geprüften" Lehrerin mit langer Unterrichtserfahrung vorzog. Es ist zwar in Einzelfällen denkbar, Bewerberinnen/Bewerber mit Bachelorabschluss Masterabsolventen/-absolventinnen vorzuziehen, doch sind in so einem Fall wohl der Lehrkraft mit jahrelanger Erfahrung eindeutige und schwerwiegende Mängel nachzuweisen, die die höhere Bewertung der „fachlichen Kompetenzen, Stärken und Interessen" einer noch in Ausbildung stehenden Person rechtfertigen. Die BD X verabsäumte es aber, von der Leiterin des BG X eine sachlich fundierte und objektive Begründung für die Ablehnung von A einzuholen, und beim Leiter des BG Y wäre auch zu hinterfragen gewesen, weshalb er einen unterrichtsunerfahrenen Kollegen einer langjährig tätigen Kollegin vorzog.

Zur Person A ist festzuhalten, dass sie Kritik am Führungsstil der Direktorin des BG X übte und sich auch in der Zeitschrift … kritisch äußerte, es war daher klar, dass sie nicht widerspruchslos jede Anregung oder Anordnung befolgen würde. Derartiges ist von jungem Personal in der Regel nicht zu befürchten, es ist erfahrungsgemäß eher bereit, sich der Schulleitung und dem Kollegium der Lehrkräfte zu „unterwerfen", im Vergleich zu älteren Lehrpersonen lassen sich junge leichter beeinflussen und lenken. Hinzu kommt, dass mit A ein unbefristeter Vertrag abzuschließen gewesen wäre.
Aufgrund des gesamten Vorbringens und der nicht nachvollziehbaren und nicht dokumentierten Kritik an A steht für den Senat fest, dass diese mit dem Alter zusammenhängenden Aspekte bei der Auswahl des Lehrpersonals eine Rolle spielten.

Der Senat stellt daher fest, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses (durch Zeitablauf) mit A eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 7 B-GlBG darstellt.

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

A begründete ihre Behauptung der Diskriminierung aufgrund ihrer Weltanschauung im Wesentlichen damit, dass sie im letzten Schuljahr in der Zeitschrift der parteiunabhängigen LehrerInnen Initiative „…" das … Bildungssystem mit dem … verglichen habe. In diesem Artikel komme deutlich hervor, dass sie (als …) nicht mit den „parteipolitisch geprägten Weltanschauungen im … Bildungswesen sympathisiere".

Der Senat hält dazu fest, dass dieses Vorbringen nicht ausreicht, um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung glaubhaft zu machen. Zum einen ist nicht nachvollziehbar, was die Antragstellerin genau mit „parteipolitisch geprägte Weltanschauungen im Bildungswesen" meint, zum anderen stellt eine Meinung bzw. kritische Haltung in Bezug auf einen einzelnen gesellschaftspolitischen Bereich keine „Weltanschauung" im Sinne der oben dargelegten Definition dar.

Der Senat stellt daher fest, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses (durch Zeitablauf) mit Akeine Diskriminierung

aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 7 B-GlBG darstellt.

Wien, November 2022

Zuletzt aktualisiert am

31.01.2023

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