

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

Die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen an der Bildungsdirektion für Wien hat in der Sitzung am 26. Jänner 2026 über den fristgerecht eingebrachten Antrag von A (antragstellende Person) wegen behaupteter Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Dienstverhältnisses gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG nach Durchführung eines Verfahrens auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wie folgt beschlossen:

Die Nicht-Weiterverwendung von A ab dem Schuljahr 2024/2025 an der Berufsschule für Elektro-, Veranstaltungs- und Informationstechnik, Mollardgasse 87, 1060 Wien stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG dar.

Begründung

Durch die Bildungsdirektion für Wien war eine Vollzeit-Stelle an der Berufsschule für Elektro-, Veranstaltungs- und Informationstechnik Austria, Mollardgasse 87, 1060 Wien aufgrund einer Stundenreduzierung einer anderen Lehrperson aus persönlichen Gründen zu besetzen. Die antragstellende Person trat daraufhin mit 12.12.2022 den Dienst an genannter Schule in den Fächern Angewandte Mathematik, Angewandte Elektrotechnik, Technologie, Veranstaltungsplanung und -organisation und Veranstaltungstechnisches Praktikum an. Zunächst wurde ein befristeter Vertrag vom 12.12.2022 bis zum 03.09.2023 ausgestellt. Schließlich wurde diese Befristung um ein weiteres Jahr verlängert und zwar vom 04.09.2023 bis zum 01.09.2024, was der üblichen Vorgehensweise in den ersten beiden Dienstjahren entspricht. Für das Schuljahr 2024/2025 wurde kein neuer Vertrag mehr ausgestellt, da sich gegen eine Weiterverwendung von A aufgrund fehlenden Stundenkontingents bzw. sinkender Schüler*innen-Zahlen ausgesprochen wurde. Ein Grund hierfür war, dass die Lehrperson, welche eine Stundenreduzierung aus persönlichen Gründen im Jahr 2022 in Anspruch nahm und aufgrund dessen A im Schuljahr 2022/2023 angestellt wurde, im Schuljahr 2024/2025 mit einer vollen Lehrverpflichtung in den Dienst zurückkehrte. Die antragstellende Person erfuhr laut eigenen Angaben von der Tatsache, dass sie nicht mehr weiterverwendet werden würde, 10 Tage vor Ferienbeginn, somit am 19.06.2024.

Der Antrag von A langte fristgerecht am 24.08.2024 beim Bundeskanzleramt bzw. bei der dort eingerichteten Bundes-Gleichbehandlungskommission ein. Da diese allerdings nicht für Landeslehrpersonen zuständig ist, wurde der Antrag zuständigkeitshalber mit 28. Februar 2025 an die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen übermittelt. Da das Ende der fünfjährigen Funktionsperiode der damaligen Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen allerdings bevorstand, wurde in Hinblick auf die prognostizierte Dauer des Verfahrens kein solches mehr durchgeführt. Im November 2025 wurde die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen durch die Wiener Landesregierung neu bestellt und konnte das gegenständliche Verfahren ordnungsgemäß eingeleitet werden.

Im Antrag vom 22.08.2024 wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass A seit 12.12.2022 als Lehrperson bei der Berufsschule EVITA im Bereich Tontechnik mit voller Lehrverpflichtung angestellt sei. Die Lehrperson, welche zuvor die Stunden von A innehatte, habe aus privaten Gründen aufhören wollen, die Direktion habe sie aber mit 4 Stunden Lehrverpflichtung weiterbeschäftigt. 10 Tage vor Ferienbeginn sei A mitgeteilt worden, dass es für A keine Weiterverwendung mehr gäbe und A's Vorgänger, eine jüngere Lehrperson, habe die volle Lehrverpflichtung bekommen. Dies sei alles hinter dem Rücken von A geschehen. A habe im Vergleich zur jüngeren Lehrperson nachweisbar deutlich mehr Erfahrung in diesem Bereich

und könne entsprechende Aus- und Weiterbildungen nachweisen. Die jüngere Lehrperson sei der Direktion einfach genehmer gewesen. Der Posten sei auch nicht neu ausgeschrieben worden, sondern habe man intern gegen die Weiterverwendung von A entschieden und der jüngeren Lehrperson die volle Lehrverpflichtung ermöglicht. Es habe den Posten mit 4 Stunden Lehrverpflichtung gar nicht gegeben und A habe man auf Nachfrage diesen Lehrposten verweigert, die jüngere Lehrperson habe sie allerdings bekommen.

In der mündlichen Befragung von A führte A aus, dass der antragstellenden Person sowohl von D als auch von F eine Weiterverwendung mündlich zugesichert worden sei.

A mache daher eine Diskriminierung bei der Begründung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg (insb. bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen/Funktionen), bei der Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot es geltend.

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

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Alters bei der Begründung dieses Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 11) ist zum Begriff „Alter“ das Folgende auszuführen: *„Alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (siehe § 13b Abs. 4). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters. Nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.“*

Von der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen an der Bildungsdirektion für Wien war somit die Begründung der Schulleitung bzw. des Mentors/der Mentorin im Beurteilungsverfahren betreffend die Weiterverwendung für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Es ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die zu beurteilenden Lehrpersonen die einzelnen Anforderungen erfüllen. Gibt es ein konkret zu besetzendes Stundenkontingent für eine Lehrperson, ist der Lehrperson der Vorzug zu gewähren, welche nach einem Wertungsvergleich über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Die Eignung der Lehrperson für eine Planstelle ist an den im Weiterverwendungsbogen genannten Kriterien zu messen. Vorneweg hält die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen fest, dass Beurteilungen betreffend die Weiterverwendung dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen. In einem weiteren Schritt ist in die Beurteilung miteinzubeziehen, weshalb das vorhandene Stundenkontingent überhaupt zur Verfügung steht. Gründe hierfür können sein: Beendigungen von Dienstverhältnissen, Ableben von Lehrpersonen, Versetzungsansuchen von Lehrpersonen, Sabbaticals, Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge oder nach dem Mutterschutzgesetz, eine Reduzierung der Lehrverpflichtung und dergleichen.

Der Weiterverwendungsbogen von A für das Schuljahr 2024/2025 enthielt die folgenden beurteilten Kriterien, wobei die höchstmögliche Bewertung den Wert 4 darstellt: Die Art der Vermittlung des im Lehrplan vorgesehenen Lehrstoffes (Unterrichtsgestaltung: 3, Unterrichtsformen: 3, Förderung der Eigenaktivität der Schüler*innen: 4, Üben/Wiederholen/Festigen: 4, Überprüfung von schriftlichen Arbeiten: 3, Leistungsfeststellung und -beurteilung: 3), Erzieherisches Wirken (Effiziente Arbeitsatmosphäre: 4, Motivationsfähigkeit und Lernförderung: 3, Umgang mit Fehlern: 4, Interaktion im Unterricht: 3, Vorbildwirkung: 4, Förderung demokratischer Umgangsformen: 4, Wertschätzung für Schüler*innen, Sensibilität: 4) und Zusammenarbeit mit KollegInnen und dem Ausbildungs- bzw. Lehrbetrieb (Diskurs-, Selbstreflexions- und Kritikfähigkeit: 4, Kooperationsbereitschaft mit anderen KollegInnen: 3, Beratung der Schüler*innen: 3, Mitgestaltung des schulischen Lebens: 2, Mitarbeit in Arbeitsgruppen/Teams/Teamfähigkeit: 3).

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission wurden folgende Auskunftspersonen befragt: A, B, C und D.

Schriftliche Stellungnahmen wurden von der folgenden Auskunftsperson eingeholt: E.

Zum formalen Ablauf des Verfahrens betreffend die Entscheidung über die gegenständliche Nicht-Weiterverwendung wird Folgendes ausgeführt:

Am 15.04.2024 suchte A formal ordnungsgemäß im Dienstweg um Weiterverwendung für das Schuljahr 2024/2025 mit einer vollen Lehrverpflichtung an. Die Schulleitung führte am 28. Juni 2024 auf A's Weiterverwendungsbogen aus, dass eine Weiterverwendung im Schuljahr 2024/2025 derzeit aufgrund der Schüler*innenzahl nicht möglich sei. Dies wurde von A mit einer deutlichen Markierung bei *„Ich habe im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung in die Beschreibung meiner Leistung Einsicht genommen. Ich nehme diese zur Kenntnis.“* am gegenständlichen Formular nachweislich wahrgenommen. Auf eine schriftliche Stellungnahme wurde der Aktenlage zufolge durch A verzichtet. Der Weiterverwendungsbogen wurde ebenso mit dem Datum 15.04.2024 versehen, wobei durch die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen im Überprüfungsverfahren angenommen wurde, dass es sich hierbei um einen Fehler der Lehrperson handelte.

Der Aussage von A in der mündlichen Befragung zufolge wurde A ungefähr am 19.06.2024 bei einem persönlichen Gespräch mit D und E über die Nicht-Weiterverwendung für das Schuljahr 2024/2025 informiert.

Im gegenständlichen Verfahren konzentrierte sich die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen im Übrigen auf die geltend gemachte Diskriminierung bei der Begründung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses, da aufgrund der Nicht-Weiterverwendung von A kein neuerliches Dienstverhältnis mehr eingegangen wurde. Die geltend gemachten Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot wurden inhaltlich nicht behandelt, da diese auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anzuwenden waren. Die Diskriminierung bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses wäre aufgrund der in § 23a Abs. 5 iVm § 4 Z 7 B-GIBG genannten Frist binnen 14 Tagen nach Kenntnis über die Nicht-Weiterverwendung geltend zu machen gewesen und war diese bereits verfristet. Darüber hinaus handelte es sich um keine allfällige Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses, da das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ohnehin zunächst durch Zeitablauf geendet hätte.

Insgesamt kommt die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen zum Schluss, dass die Nicht-Weiterverwendung von A nachvollziehbar und sachlich entschieden wurde. A wurde nur deswegen am gegenständlichen Schulstandort angestellt, weil eine andere Lehrperson, welche erstmals bereits am 06.09.2021 angestellt worden war, aus persönlichen Gründen eine Stundenreduktion beantragte, welche von der Bildungsdirektion für Wien genehmigt wurde. Zudem geht aus der Zuweisung vom 03.11.2023 die Befristung bis zum 01.09.2024 eindeutig durch das Nennen des Befristungsdatums hervor. Weiters wird darin wie folgt ausgeführt: *„Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Zuweisung des Lehrers/der Lehrerin nur für die Dauer des lückenlosen Einsatzes als Vertretung für dienstabwesende KollegInnen gilt. Besteht keine Einsatzmöglichkeit, hat der Lehrer/die Lehrerin mit der Beendigung wieder im Personalreferat vorzusprechen.“* Die Befristung bis zum 01.09.2024 geht ebenso aus dem Dienstvertrag vom 14. November 2023 hervor und wird darin ebenso eine *„Verwendung in der Lehrerreserve“* ausgeführt. Dies wurde ebenso in der mündlichen Befragung von D bestätigt.

Der Vollständigkeit wird angemerkt, dass selbst A in der mündlichen Befragung keine altersdiskriminierenden Argumente vorgebracht hat, sondern stets nur persönliche Befindlichkeiten zwischen A und anderen Lehrpersonen als Grund für die Nicht-Weiterverwendung vorbrachte.

Die Nicht-Weiterverwendung von A und die Erhöhung des Stundenkontingents der jüngeren Lehrperson wurde daher sachlich begründet und konnte ein diskriminierendes Motiv für die gegenständliche Personalentscheidung nicht festgestellt werden.

Ob es während des Schuljahres tatsächlich Feedback Gespräche mit E gegeben hat, konnte aufgrund gegensätzlicher Aussagen nicht zweifelsfrei festgestellt werden. Hospitationen durch D soll es gegeben haben. D beurteilte die fachliche Eignung von A und der jüngeren Lehrperson, welche schlussendlich die Anstellung mit einer vollen Lehrverpflichtung erhielt, grundsätzlich als gleichrangig. Darüber hinaus konnten die verfahrensgegenständlichen behaupteten Absprachen zwischen A und der D bzw. F durch die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen nicht verifiziert werden, da es hierfür keine überzeugenden Beweise gab. Es wird allerdings der Anschein erweckt, dass es grundsätzlich Gespräche über diese Thematik gegeben haben könnte. Da allerdings gegenständlich festgestellt wurde, dass die Entscheidung für die Nicht-Weiterverwendung von A sachlich gerechtfertigt war, begründet dieser Umstand im Ergebnis keine Diskriminierung.

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

In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Beurteilungsverfahren (beispielsweise Hospitationen, Feedback-Gespräche, usw.) wiederholt werden, sondern soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Nicht-Weiterverwendung einer Lehrperson geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war.

A konnte der Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar darlegen, dass die Nicht-Weiterverwendung im Zusammenhang mit A's Alter gestanden sein soll.

Der Vermutung von A konnte die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen nicht folgen, da sich aus der Nicht-Weiterverwendung keine Hinweise auf allfällig diskriminierende

Motive von D in Bezug auf das Alter von A ergeben haben und auch in keiner der Befragungen Hinweise darauf entstanden.

Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung von A aufgrund des Alters bei der nicht neuerlichen Begründung des Dienstverhältnisses zu verneinen.

Prüfungsgrundlagen

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

„Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13.

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

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

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

„Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25.

(1) Auf das Verfahren vor den Senaten der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beiziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.

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

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

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

Die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrer*innen bei der Bildungsdirektion für Wien stützt ihr Prüfungsergebnis auf das schriftliche Vorbringen von A. Von einer Befragung von Auskunftspersonen wurde Gebrauch gemacht. Im Zuge des Verfahrens wurden vier Auskunftspersonen persönlich befragt sowie eine schriftliche Stellungnahme von einer Lehrperson am verfahrensgegenständlichen Schulstandort eingeholt, welche Berührungspunkte mit der Beurteilung von A in Hinblick auf eine allfällige Weiterverwendung hatten.

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

Empfehlungen:

Gegenüber der Bildungsdirektion für Wien werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- Auf die Vollständigkeit der Unterlagen im Elektronischen Akt der Bildungsdirektion für Wien ist zu achten, um eine bessere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.
- Dienstverträge und Zuweisungen sollten insbesondere bei Befristungen bzw. bei Verwendung als Lehrer*innen-Reserve bei Aushändigung durch die Schulleitung an die Lehrperson überblicksmäßig mündlich erläutert werden, um Unklarheiten zu vermeiden.
- Allfällige mündliche Nebenabsprachen mit Schulleitungen oder dem Schulqualitätsmanagement sind irrelevant, wenn diese schlussendlich nicht verschriftlicht wurden. Dadurch soll die Transparenz betreffend Entscheidungen gewahrt werden. Grundsätzlich wird daher empfohlen, keine mündlichen Vereinbarungen betreffend die Entscheidung über Weiterverwendungen zu treffen.
- In Zusammenhang mit der Beurteilung von Weiterverwendungen bzw. Nicht-Weiterverwendungen, sollte aus den Unterlagen, wie beispielsweise Weiterverwendungsbögen, klar ersichtlich sein, wer für die Beurteilung zuständig war und auf welcher Grundlage die Entscheidung getroffen wurde. Dies gilt als grundsätzliche Empfehlung in Zusammenhang mit Personal-Entscheidungen.
- Wenn zwei Personen für eine Planstelle zur Verfügung stehen, allerdings nur für eine Person Lehrbedarf besteht, sollte dies nachvollziehbar und schriftlich mittels Ranking und ausführlicher Begründung entschieden werden.
- Bewusstseins-schärfung: Schulleitungen sollten auf ihr korrektes Wording achten, damit vage Aussagen oder die Aufzählung theoretischer Möglichkeiten nicht als konkrete Zu- oder Absagen verstanden werden können.

Wien, 13. April 2026