

Gutachten der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien

Die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien hat in der Sitzung am 10. Juni 2025 über den fristgerecht eingebrochenen Antrag von Frau A (Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG nach Durchführung eines Verfahrens auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wie folgt beschlossen:

Die Bestellung von Frau B mit der Leitung der Volksschule stellt keine Diskriminierung von Frau A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Durch die Bildungsdirektion für Wien wurde die Stelle für die Leitung der Volksschule zweimal ausgeschrieben. Die erste Ausschreibung erfolgte in der Zeit vom 15. April 2023 bis 15. Mai 2023. Grundsätzlich werden Ausschreibungen in Zusammenhang mit der Bestellung einer Schulleitung sowohl im Verordnungsblatt der Bildungsdirektion für Wien als auch im Programm WISION veröffentlicht. Da eine Veröffentlichung in WISION bei der ersten Ausschreibung verabsäumt wurde, wurde die gegenständliche SchulleiterInnen-Stelle im Zeitraum vom 16. Mai 2023 bis 17. Juni 2023 erneut mit gleichem Inhalt ausgeschrieben. Die Antragstellerin bewarb sich in weiterer Folge am 14.06.2023 für diese Stelle. Schließlich wurde allerdings Frau B mit der Leitung der Volksschule betraut, nachdem diese sich ebenso am 14.06.2023 bewarb. Der Antragstellerin ging laut eigenen Angaben die Information, wonach Frau B ab Mai 2024 die Volksschule leiten werde und man sich für ihre interimistische Leitertätigkeit bedanke, am 05.04.2024 per E-Mail zu.

Der Antrag von Frau A langte fristgerecht am 02.06.2024 bei der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien ein.

Im Antrag vom 02.06.2024 wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin sich um eine Schulleitungsstelle für die Volksschule beworben habe. Sie vermute, dass sie die Stelle nicht bekommen habe, weil sie ein Mitglied der X sei. Weiters wäre die Mitbewerberin Mitglied bei der Y und sei ihr deshalb der Vorzug gegeben worden. Ein wesentliches Indiz für die Antragstellerin sei außerdem, dass es bereits im Oktober 2023 sog. „Spielplatzgespräche“ gegeben habe, wonach Herr B (der Ehemann von Frau B) erzählen würde, dass seine Frau künftige Schulleitung am gegenständlichen Schulstandort werden würde.

Die Antragstellerin sei weiters davon überzeugt, dass sie für den gegenständlichen Standort die bessere Wahl gewesen wäre und eine sehr gute Schulleiterin sei. Begründend wird von dieser ausgeführt, dass sie seit Herbst 2012 am Standort tätig gewesen sei. Sie habe 12 Jahre die Entwicklung der Schule, die baulichen Veränderungen des Schulhauses, aber auch die Veränderungen rund um die Schule miterlebt. Am 01.09.2023 habe sie die interimistische Schulleitung übernommen und in den folgenden acht Monaten diese Schule zur vollsten Zufriedenheit aller Beteiligten, insbesondere aller Erziehungsberechtigten, aller LehrerInnen und mit vollster Unterstützung des Elternvereins, geleitet. Sie habe täglich bewiesen, dass sie mit allen Herausforderungen und Schwierigkeiten, die die Leitung einer großen Schule mit sich bringe, sehr gut umgehen könne und sich ihrer Fürsorgepflicht den KollegInnen gegenüber bewusst gewesen sei. Der zuständige Schulqualitätsmanager sei mit ihrer Arbeit höchst zufrieden gewesen. Auch im administrativen und organisatorischen Bereich habe sie von Beginn an überzeugen

können. Sowohl das Schulforum als auch der Dienststellenausschuss hätten eine Unterstützungserklärung für die Antragstellerin verfasst.

Die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBI. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische 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, sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Von der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien war somit die Begründung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst (im Folgenden kurz: Begutachtungskommission) im Auswahlverfahren für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen BewerberInnen festgestellt werden kann, wer 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 BewerberInnen für eine Planstelle bzw. Funktion ist an den in der Ausschreibung verlangten Erfordernissen zu messen. Vorneweg hält die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen fest, dass Auswahlverfahren dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen.

Die Ausschreibung enthielt neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen folgende weitere Voraussetzungen: Vorliegen der erforderlichen persönlichen, fachlichen und pädagogischen Eignung und der erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen, Leitungskompetenzen, Organisationstalent, Personalentwicklungskompetenzen, Kompetenzen und Praxis im Projekt- und Qualitätsmanagement, Kompetenzen und Praxis in für die Schulleitung einschlägigen pädagogischen und administrativen Handlungsfeldern (§ 56 SchUG), Erfahrungen in der Kooperation mit schulischen, schulbehördlichen und außerschulischen Einrichtungen (z.B. Wirtschaft, Kunst, Kultur, Sport) bzw. internationale Erfahrungen, Aus-/Weiterbildungen, insbesondere im Bereich Management, Kommunikationskompetenz, Verhandlungsgeschick sowie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz.

Im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission wurden folgende Auskunftspersonen befragt: Frau A (Antragstellerin), Frau C (Vorsitzende der Begutachtungskommission), Frau D (stimmberechtigtes Mitglied der Begutachtungskommission), Herr E (Mitglied der Personalvertretung), Frau F (Gleichbehandlungsbeauftragte der Begutachtungskommission) und Herr U (Mitglied der Personalvertretung).

Schriftliche Stellungnahmen wurden von den folgenden Auskunftspersonen eingeholt: Herrn S (Bildungsdirektion für Wien), Herrn M (Bildungsdirektion für Wien) und Frau N (Bildungsdirektion für Wien).

Zum formalen Ablauf des Verfahrens bei der Begutachtungskommission wird Folgendes ausgeführt:

Am 13.10.2023 fand die erste Sitzung der Begutachtungskommission zur Prüfung der formalen Voraussetzungen der BewerberInnen statt. Am 22.11.2023 fand die zweite Sitzung der Begutachtungskommission und das Hearing der insgesamt drei BewerberInnen statt.

Am 13.02.2024 wurde die Niederschrift zur zweiten Sitzung der Begutachtungskommission gemeinsam mit dem Gutachtentwurf, welcher mit 11.02.2023 (gemeint ist wohl 2024) datiert wurde, zur Abgabe einer allfälligen Stellungnahme an die Kommissionsmitglieder gesendet. Somit endete die einwöchige Frist für allfällige Stellungnahmen zur Niederschrift gemäß § 12 Abs. 4 bzw. zum Gutachten gemäß § 14 Abs. 2 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst am 20.02.2024. Am 19.02.2024 wurde von Herrn U und von Herrn E jeweils eine Stellungnahme übermittelt. In Reaktion darauf wurde am 20.02.2024 sowohl von der Gleichbehandlungsbeauftragten Frau F als auch von Frau D eine darauf replizierende Stellungnahme übermittelt. Damit langten alle Stellungnahmen innerhalb der einwöchigen Frist ein.

Ebenso am 20.02.2024 rief die Vorsitzende der Begutachtungskommission einen Juristen der Bildungsdirektion für Wien an, um zu erfragen, welche Konsequenzen eine Überschreitung der Frist für die Erstellung des Gutachtens haben würde, da aufgrund der eingelangten Stellungnahmen eine dritte Sitzung einzuberufen war. Der Vorsitzenden wurde mit Verweis auf das Handbuch für die Bildungsdirektionen und die Begutachtungskommissionen des Bundesministeriums für Bildung gemäß § 207f BDG 1979 auf Seite 25 erörtert, dass es keine rechtlichen Konsequenzen für das Begutachtungsverfahren bei Nichteinhaltung der Fristen gäbe.

Am 07.03.2024 fand eine dritte Sitzung der Begutachtungskommission statt, welche sich in zwei Teile gliederte. Der erste Teil beschäftigte sich mit den eingelangten Stellungnahmen zur Niederschrift der zweiten Sitzung der Begutachtungskommission und der zweite Teil mit den eingelangten Stellungnahmen zum Gutachten. Die vorgeschlagenen Änderungen zur Niederschrift wurden diskutiert und wurde diese nach Überarbeitung durch alle Kommissionsmitglieder unterschrieben. Im Zusammenhang mit dem Gutachtentwurf soll es nach Aussage der Vorsitzenden große Diskrepanzen über die Auffassung gegeben haben, was tatsächlich im Gutachten der Begutachtungskommission aufgenommen werden soll. Da sich die Kommissionsmitglieder hier nicht einigen konnten, wurden die Stellungnahmen gemäß § 14 Abs. 3 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst dem Gutachten angehängt und wurde dieser Beschlussvorschlag einstimmig angenommen.

Am 11.04.2024 ergingen die offiziellen Schreiben durch die Bildungsdirektion für Wien mit der Zusage an Frau B sowie die Absage an Frau A. Laut Angabe der Antragstellerin hätte es allerdings keine formale Absage bzw. Erledigung gegeben, sondern sei sie lediglich am 05.04.2024 per E-Mail informiert worden, dass ihre Tätigkeit als interimistische Schulleitung beendet sei und dass Frau B ab Mai 2024 die Schule leiten werde.

Aus dem Gutachten vom 11.02.2023 (gemeint ist wohl 2024), versendet am 13.02.2024, der Vorsitzenden der Begutachtungskommission, Frau C, geht hervor, dass Frau B die Bewertung „im höchsten Ausmaß“ erhielt und Frau A lediglich „im hohen Ausmaß“, da die Antragstellerin noch nicht in ihrer Rolle als Schulleiterin angekommen sei. Begründend wird hierzu ausgeführt, dass die Fragen der Begutachtungskommission nicht gezielt beantwortet werden konnten, sondern lediglich auf Nachfragen hin, sie ein hohes Sprechtempo im Hearing gehabt habe und offensichtlich nervös gewesen sei. Darüber hinaus würden in der Beantwortung der Fragen die Nennung konkreter Beispiele und Handlungsanweisungen fehlen. Außerdem hätte sich die Bewertung „Befriedigend“ des Deloitte-Gutachtens bestätigt, da ihr die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache oft nicht gelingen würde.

Ein wesentlicher Grund für die bessere Eignung von Frau B für den konkreten Schulstandort aus Sicht der Vorsitzenden war, dass sie ein breites Spektrum an Aus- und Fortbildungen im Bereich Management und Pädagogik vorweisen könne und Leadership-Kompetenzen aufgrund einer siebenjährigen Geschäftsführerinnen-Tätigkeit und mehreren anderen stellvertretenden Leiterinnen-Tätigkeiten habe. Sie habe im Hearing durch ihre unaufgeregte, überlegte, strukturierte und fachlich extrem kompetente Selbstpräsentation überzeugt und ihre persönliche, fachliche und pädagogische Eignung durchgängig gezeigt. Ihre Kenntnisse in Bezug auf aktuelle Reform- und Entwicklungsvorgaben und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sowie das Verständnis des Zusammenhangs mit dem Qualitätsmanagementsystem seien inhaltlich sehr überzeugend gewesen. In Bezug auf heikle Situationen am Schulstandort würde sie mit dem nötigen Fingerspitzengefühl reagieren. Sie habe durchgehend gegendert, eine klare Positionierung gezeigt sowie sehr überlegte Strategien zur Einbeziehung von Gender- und Diversitätsaspekten.

Die Befragungen und schriftlichen Stellungnahmen von Herrn E und Herrn U ergaben, dass diese beiden Mitglieder die Antragstellerin als besser qualifiziert gesehen hätten, da sie den gegenständlichen Schulstandort bereits erfolgreich interimistisch geleitet hätte und den Hochschullehrgang „Schulen professionell leiten“, welcher damals noch nicht verpflichtend gewesen sei, freiwillig abgeschlossen habe. Außerdem habe die Deloitte-Bewertung „3“ nicht mit dem zusammengepasst, wie sie sich im Hearing präsentiert habe und sei dies durch die Antragstellerin widerlegt worden. Sie habe sehr wohl dargelegt, wie sie mit Problemen an der Schule umgehen würde und durchgehend gegendert. Es sei nicht nachvollziehbar, weswegen die Antragstellerin keine Führungskraft sei. Auch sei es nicht relevant, ob eine Bewerberin beim Hearing nervös sei. Darüber hinaus sei auf die Stellungnahmen des Ausschusses und des Schulforums keine Rücksicht genommen worden und seien im Hearing Nachfragen der Kommissionsmitglieder im Vergleich zur anderen Bewerberin negativ gewertet worden. Frau B habe hingegen eine Bewerbung abgegeben, die keiner Führungsrolle entspräche und mit jeder anderen Bewerbung austauschbar sei. Sie sei sich ferner keiner Fürsorgepflicht bewusst gewesen.

Hinsichtlich der Abstimmung wurde wie folgt vorgegangen: Die Vorsitzende stellte den Antrag, dass bei Frau B eine Eignung für die Leitung der Volksschule in höchstem Ausmaß vorliegt und bat bei Zustimmung um ein entsprechendes Handzeichen.

Abstimmungsergebnis: 2:2, die Vorsitzende entscheidet durch ihr Dirimierungsrecht für die Eignung im höchsten Ausmaß.

Die Vorsitzende stellte den Antrag, dass bei Frau A eine Eignung für die Leitung der Volksschule in höchstem Ausmaß vorliegt und bat bei Zustimmung um ein entsprechendes Handzeichen.

Abstimmungsergebnis: 2:2, die Vorsitzende entscheidet durch ihr Dirimierungsrecht für die Eignung im hohen Ausmaß.

Die Vorsitzende ging dabei gemäß § 10 Abs. 4 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst ordnungsgemäß vor und stellte bei beiden Bewerberinnen primär den Antrag auf Abstimmung über das höchste Ausmaß.

Insgesamt kommt die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen zum Schluss, dass es in der Begutachtungskommission zwei Meinungen gab, welche sich jeweils für eine Kandidatin ausgesprochen haben. Ein Teil der Begutachtungskommission sah die Antragstellerin als besser geeignet an, da sie bereits Erfahrung als interimistische Leiterin des gegenständlichen Schulstandortes gehabt habe, freiwillige Zusatzqualifikationen vorlägen und auch das persönliche Auftreten im Vergleich zum Deloitte-Gutachten im positiven Sinne abwich. Die übrigen Mitglieder sprachen sich hingegen für Frau B aus, da die Leadership-Kompetenzen ausgeprägter vorlägen, die Fragen treffsicherer beantwortet würden und die Selbstpräsentation kompetent und überzeugend gewesen sei.

Für die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen erscheinen jedoch beide der oben erwähnten Zugänge nachvollziehbar und sachlich dargestellt. Da trotz unterschiedlicher Meinungen innerhalb der Begutachtungskommission eine gemeinsame Entscheidung zu treffen ist, musste die Vorsitzende ihr Dirimierungsrecht in Anspruch nehmen. Die Ausübung des Dirimierungsrechtes durch die Vorsitzende der Begutachtungskommission zu Gunsten Frau B wurde daher sachlich begründet und konnte ein diskriminierendes Motiv für die hier gegenständliche Personalentscheidung nicht festgestellt werden.

Die inhaltliche Beurteilung der Begutachtungskommission betreffend die Deloitte-Gutachten der beiden BewerberInnen konnte allerdings durch die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen nicht nachvollzogen werden. Bei Frau A wurde das Deloitte Gutachten als „solide“ gewertet, obwohl diese nur ein „Befriedigend“ und sonst die Beurteilung „Sehr gut“ vorweisen konnte (Durchschnitt: 1,28). Hingegen wurde bei Frau B das Deloitte-Gutachten als „gut“ bewertet, obwohl diese dreimal die Beurteilung „Gut“ hatte und daher mit 1,42 einen schlechteren Durchschnitt als Frau A vorweist.

Auch konnte durch die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen nicht nachvollzogen werden, weshalb der Beschluss des Schulforums im Gutachten der Begutachtungskommission nicht wertend behandelt wurde bzw. eine Begründung für die Nicht-Berücksichtigung fehlt, sondern lediglich inhaltlich wiedergegeben wurde, obwohl sich das Schulforum eindeutig für Frau A aussprach.

Indes spiegelt sich die befriedigende Bewertung betreffend Gender- und Diversitätsaspekte sowohl in den Bewerbungsunterlagen als auch im Hearing wider, da zwar von der Bewerberin von „Selbstverständlichkeit“ und davon gesprochen wird, dass Diversität bereits gelebt werden würde, allerdings werden keine konkreten Maßnahmen genannt. Hier hatte die Antwort von Frau B mehr Substanz und wurden klare Vorgehensweisen genannt, weswegen dieser Aspekt keiner Ungleichbehandlung unterliegt.

Darüber hinaus konnten die verfahrensgegenständlichen sog. „Spielplatzgespräche“ vor der offiziellen Leiterbetrauung durch die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen

nicht verifiziert werden, da sich keine ZeugInnen für eine Befragung zur Verfügung gestellt haben. Es wird allerdings der Anschein erweckt, dass sie aufgrund der genauen Nennung von Tag, Ort und den am Gespräch beteiligten Personen stattgefunden haben könnten. Da allerdings gegenständlich festgestellt wurde, dass die Entscheidung für Frau B sachlich gerechtfertigt war, begründet dieser Umstand im Ergebnis keine Diskriminierung.

Die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen bei der Bildungsdirektion für Wien stellt im Rahmen des Verfahrens fest:

In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war.

Die Antragstellerin konnte der Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar darlegen, dass die Absage ihrer Bewerbung im Zusammenhang mit ihrer Weltanschauung gestanden sein soll.

Der Vermutung der Antragstellerin konnte die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen nicht folgen, da sich aus einer Absage im Hinblick auf die Bewerbung der Mitbewerberin keine Hinweise auf allfällig diskriminierende Motive der Antragsgegnerin in Bezug auf die Weltanschauung der Antragstellerin ergeben haben.

Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg durch die Antragsgegnerin 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 oderstaatenloser 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 Beziehung 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 LandeslehrerInnen bei der Bildungsdirektion für Wien stützt ihr Prüfungsergebnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin. Von einer Befragung von Auskunftspersonen wurde Gebrauch gemacht. Im Zuge des Verfahrens wurden sechs Auskunftspersonen persönlich befragt sowie schriftliche Stellungnahmen von drei MitarbeiterInnen der Bildungsdirektion für Wien eingeholt, welche Berührungs punkte mit dem Begutachtungsverfahren 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, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der Gleichbehandlungskommission ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 13 Abs. 1 B-GIBG 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.
- Der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen sollten bereits zu Beginn des Verfahrens alle vorliegenden Unterlagen in Zusammenhang mit der Begutachtungskommission übermittelt werden, um die Überprüfung zu erleichtern und das Verfahren nicht zu verzögern. Zu den aufzubewahrenden Unterlagen zählt gemäß § 11 Abs. 2 Z 4

der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst sämtlicher - insbesondere auch der seit der letzten Sitzung geführte - Schriftverkehr, wie beispielsweise E-Mails. Dies erleichtert die Nachvollziehbarkeit der zeitlichen Abfolge.

- Die Bildungsdirektion für Wien sollte sicherstellen, dass alle Teilnehmenden an Begutachtungskommissionen ausreichend Kenntnis über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen haben und die Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst eingehalten wird. Daher sollte es vor allem für die Vorsitzenden entsprechende Schulungen und Informationen geben.
- Auf den Niederschriften der Begutachtungskommission ist der Anfang und das Ende der jeweiligen Sitzungen gemäß § 11 Abs. 2 Z 1 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst zu vermerken. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sollte zudem dokumentiert werden, ob und wie Einwendungen zu den Niederschriften behandelt werden und in welchem Abstimmungsverhältnis. Dies insbesondere deswegen, damit die Entscheidung für ein Anhängen von Stellungnahmen an das Gutachten und gegen eine Einarbeitung der Stellungnahmen in das Gutachten schlüssig dargestellt wird.
- Ausführungen zu einer allfälligen politischen Karriere in den Bewerbungsunterlagen oder im Hearing dürfen den BewerberInnen weder zum Nachteil, noch zum Vorteil gereichen.
- Allfällige Unterstützungserklärungen bzw. Beschlüsse von Schulforen, welche sich nach Sichtung aller Bewerbungsunterlagen für eine/n bestimmte/n Kandidaten/in aussprechen, sollten angemessene Berücksichtigung im Verfahren vor der Begutachtungskommission finden und sollte jedenfalls eine ausführliche Behandlung im Gutachten erfolgen.
- Der Entwurf eines Gutachtens, welcher an die Mitglieder der Begutachtungskommission versendet wird, sollte als solcher bezeichnet werden, damit im Falle einer Überprüfung der Unterschied zur Endversion ersichtlich ist.
- Der Gutachtentwurf der Begutachtungskommission sollte nicht gleichzeitig mit der Niederschrift betreffend das Hearing der BewerberInnen an die Kommissionsmitglieder versendet werden, da die genannte Niederschrift und allenfalls einlangende Stellungnahmen als Grundlage für die Erstellung des Gutachtens dienen sollten. Daher sollte die einwöchige Frist zur Abgabe einer Stellungnahme zur Niederschrift der Sitzungen der Begutachtungskommission gem. § 12 Abs. 4 der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst gewahrt werden.
- Den Vorsitzenden der Begutachtungskommissionen sind die Gutachten der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen nachweislich zur Kenntnis zu bringen, um die Sensibilität in Hinblick auf allfällige Versäumnisse vergangener Begutachtungskommissionen zu erhöhen und einen Lerneffekt zu erzielen. Dadurch soll die Einhaltung der Empfehlungen der Gutachten der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen gewährleistet werden,

- Die durch die Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst vorgegebenen Fristen sind einzuhalten und es ist durch die vorsitzende Person auf eine zügige Abwicklung des Begutachtungsverfahrens zu achten.

Wien, 20. Juni 2025