

Gutachten der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien

Die Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien hat in der Sitzung am 13. Juni 2023 über den Antrag von Frau Mag.a A auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wie folgt beschlossen:

Der Antrag von Frau Mag.a A wird abgewiesen, da der Antrag einen Monat zu spät eingebracht worden ist. Die Kommission hat am 12.12.2022 beschlossen gemäß §23a iVm §40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG von Amts wegen weiter zu prüfen und hat am 13.6.2023 folgendes Gutachten beschlossen: Die Bestellung von Frau B mit der Leitung der Volksschule C stellt eine Diskriminierung von Frau Mag.a A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Zur GZ xxxx/xxxx-LPers/2021 wurde durch die Bildungsdirektion für Wien die Stelle für die Leitung der VS C ausgeschrieben. Die Antragstellerin bewarb sich in weiterer Folge für diese Stelle. In Folge wurde Frau B mit der Leitung der VS C betraut. Der Antragstellerin ging laut eigenen Angaben die Information, wonach sie nicht mit der Leitung des Standortes VS C betraut wird, am 13.2.2022 zu.

Der Antrag von Frau Mag.a A langte am 13.9.2022 bei der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen an der Bildungsdirektion für Wien ein. Der Antrag wird abgewiesen, da der Antrag aufgrund der Frist von sechs Monaten einen Monat zu spät eingebracht worden ist. Die Kommission beschließt gemäß §23a Bundes- Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG von Amts wegen weiter zu prüfen.

Die Antragstellerin führte in Ihrem Antrag Folgendes aus: Im Zuge des Bewerbungsverfahrens habe sie sehr konkreten Bezug zur Praxis gezeigt und auf alle situativen Fragen konkrete, problemlösende Vorgehensweisen, die umsetzbar sind, geboten. Sie habe schulrechtlich großes Wissen, dies unter anderem durch ihre langjährige Tätigkeit als Personalvertreterin. Zudem wäre sie an der Pädagogischen Hochschule Wien in der LehrerInnenausbildung tätig. Es sei festzuhalten, dass die Antragstellerin jahrelang als Personalvertreterin für die Fraktion X tätig war. Die mit der Leitung des Standortes VS C betraute Frau B wäre für die Fraktion Y tätig. Die Antragstellerin seit aufgrund ihrer Weltanschauung diskriminiert worden.

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 [BGBl. I Nr. 65/2004](#) (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitaffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngehalt 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 also die Begründung der 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 und Bewerber für eine Planstelle bzw. Funktion ist an den in der Ausschreibung verlangten Erfordernissen zu messen. Vorneweg hält die Gleichbehandlungskommission fest, dass Auswahlverfahren dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen.

Die Kommission stellte im Rahmen des Prüfungsverfahrens fest, dass die Begutachtungskommission aufgrund mangelnder Dokumentation im gegenständlichen Fall diesen Geboten nicht ausreichend nachgekommen ist. Eine Dokumentation, die den Entscheidungsprozess nachvollziehbar macht, um die Einstufung transparent zu gestalten, fehlt in dem Gutachten. Vielmehr sind im Gutachten nicht nachvollziehbare Schlüsse und Vermutungen zu finden. Durch das Fehlen von näheren Begründungen im Gutachten sind aus Sicht der Gleichbehandlungskommission für LandeslehrerInnen keine objektiven, nachvollziehbaren Qualifikationsvergleiche möglich. So wurden die Ergebnisse des Deloitte- Gutachtens im Wertungsvergleich außer Acht gelassen, die notwendige Begründung der stimmberechtigten Mitglieder für höchstes Ausmaß und in hohem Ausmaß lassen sich im Protokoll nicht nachvollziehen (siehe § 10 Absatz 4 letzter Satz der Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst).

Der Gleichbehandlungskommission kommt daher zu dem Schluss, dass sich Begutachtungskommission und die Dienstbehörde Bildungsdirektion, die die Entscheidung über die Besetzung der Funktion getroffen hat, nicht mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität betreffend die Eignung der Bewerberinnen auseinandergesetzt haben. Für die Gleichbehandlungskommission ist nicht ersichtlich, welche Entscheidungsgrundlagen für den Entscheidungsprozess maßgeblich waren. Durch das Fehlen von näheren Begründungen im Gutachten sind aus Sicht der Gleichbehandlungskommission keine objektiven, nachvollziehbaren Qualifikationsvergleiche möglich. Ein möglicherweise relevantes Dokument (Schulforumsbeschluss) wurde von der Begutachtungskommission nicht überprüft, im konkreten Fall ohne weitere Konsequenzen. Es handelte sich wie von der Gleichbehandlungskommission geprüft um keinen Schulforumsbeschluss, daher war das Schriftstück nicht in die Würdigung aufzunehmen. Die Bildungsdirektion für Wien begründete die Entscheidung zu Gunsten von Frau B mit den Feststellungen bzw. dem Gutachten der Begutachtungskommission. Aufgrund mangelnder Dokumentation im Gutachten ist die abschließende Feststellung im Gutachten der Begutachtungskommission, nämlich Frau B sei die in höchstem Ausmaß geeignete Bewerberin sachlich nicht nachvollziehbar und damit eine Ungleichbehandlung erkennbar ist.

Weiters stellt die Gleichbehandlungskommission anlässlich des Verfahrens fest, dass der Aktenlauf in der Bildungsdirektion im Falle von BewerberInnen mit unterschiedlicher dienstrechtlicher Stellung (Beamtinnen/Vertragsbedienstete) eindeutig zu regeln ist. Derzeit entscheidet der Bildungsdirektor über die Bestellung von Vertragsbediensteten, die Landesregierung über die Bestellung von BeamtenInnen. In diesem Verfahren hat sich sowohl eine Beamtin als auch eine Vertragsbedienstete beworben, die Bildungsdirektion für Wien begründete die Entscheidung für den gewählten Aktenlauf in Richtung Bildungsdirektor mit dem Gutachten der Begutachtungskommission und der damit verbundenen Höherbeurteilung für die Vertragsbedienstete B. Da diese Feststellung aufgrund mangelnder Dokumentation im Gutachten nicht nachvollziehbar ist, ist damit auch der damit verbundene Aktenlauf sachlich nicht nachvollziehbar und damit eine Ungleichbehandlung erkennbar. Festgehalten wird zudem, dass vor der offiziellen Benachrichtigung über die Bestellung/Nichtbestellung zur Schulleiterin Frau B über die Bestellung informiert war

Empfehlung:

Der Bildungsdirektion für Wien wird empfohlen:

- Entscheidungen der Begutachtungskommission müssen sachlich nachvollziehbar und transparent gestaltet werden. Abschließende Feststellungen der Begutachtungskommission müssen sachlich nachvollziehbare Begründungen für den Wertungsvergleich enthalten, das Gutachten der Assessment-Firma über die Eignung der BewerberInnen muss im Verfahren miteinbezogen werden
- Der Verfahrenslauf für die Bestellung von BeamtInnen und Vertragsbediensteten für SchulleiterInnen-Stellen nach dem LDG ist nicht eindeutig für den Fall einer Bewerbung einer BeamtIn und einer/einer Vertragsbediensteten festgeschrieben und soll von der Bildungsdirektion für Wien mit dem Land Wien konkret geregelt werden.
- Die unterschiedlichen Versionen eines Gutachtens sollen schon bereits in der Erstellung in der Begutachtungskommission nummeriert werden, damit im Falle einer Überprüfung die unterschiedlichen Versionen unterscheidbar sind.
- Im Falle eines unklaren Sachverhalts, wie etwa der Gültigkeit eines Schulforumsbeschlusses, hat die Begutachtungskommission dies zu verifizieren und das Ergebnis zu dokumentieren.
- Auf die Vollständigkeit der Unterlagen im Elektronischen Akt ist zu achten.
- Informationen über die Bestellung/Nichtbestellung als Schulleitung sollen zeitgleich an die BewerberInnen ausgesendet werden.

Wien, 22. Juni 2023