

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Lehrfächerverteilung ab dem Schuljahr .../... für das Gymnasium X/die Schule X auf Grund der ethnischen Herkunft, des Alters und der Weltanschauung im Sinne des § 13 (1) B-GIBG diskriminiert wurde, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Lehrfächerverteilung für das Schuljahr .../... für das Gymnasium X/die Schule X stellt keine Diskriminierung von A im Sinne des § 13 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller brachte folgenden Sachverhalt vor: Am ... habe ihm der Leiter des Gymnasiums X (...) und der Schule X (...), ..., mitgeteilt, dass in der Lehrfächerverteilung für das Schuljahr .../... keine ...-Stunden mehr für ihn vorgesehen seien, weshalb er, seit ... im Schuldienst und seit dem Schuljahr .../... am Gymnasium X beschäftigt, die Schule wechseln müsse. Grund dafür sei nicht seine bisherige Tätigkeit als Lehrer, an der nichts auszusetzen sei, sondern der Wechsel von Kollegin B von der Schule X ins Gymnasium X, die bei der Stundenvergabe auf Grund ihres Dienstaltes vorzüglich zu behandeln sei. ... werde für eine Beschäftigung in einer anderen Schule sorgen. Die ...stunden an der Schule X, die in Folge des Wechsels von Kollegin B ins Gymnasium X frei würden, würden einer dienstjüngeren Kollegin zugewiesen.

Am ... habe er in einem Brief an den Dienststellenausschuss (DA) des Gymnasiums X und der Schule X (dem Antrag angeschlossen) darauf hingewiesen, dass die Entscheidung des Direktors, nämlich ihn nicht weiter am Gymnasium X und auch nicht in der Schule X zu beschäftigen, nur mit der Unterstützung der Personalvertretung möglich sei, wobei zu bemerken sei, dass drei der insgesamt vier Mitglieder des DA ... unterrichten und sie dementsprechend an der Verteilung der ...stunden im Gymnasium X und in der Schule X interessiert seien. Weiters sei anzumerken, dass Kollegin B die Vorsitzende des DA sei und dass die ...lehrer, die dem DA angehören, seit Jahren regelmäßig Überstunden haben. Außerdem habe er ausgeführt, dass das Kriterium des

Dienstalters diskriminierend herangezogen werde, nämlich dadurch, dass im Gymnasium X eine dienstältere Kollegin vorgezogen werde und in der Schule X eine dienstjüngere Kollegin. Seine fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten würden die Entscheidung des Schulleiters nicht rechtfertigen. Da sich der DA weder zu seinem Vorbringen geäußert, noch im Sinne des Personalvertretungsgesetzes (PVG) seine Interessen vertreten habe, habe er am ... eine Beschwerde bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) eingebracht.

Am ... habe er in Anwesenheit des DA-Mitgliedes ... ein Gespräch mit dem Leiter des Gymnasium X geführt, welcher seine Entscheidung mit folgenden Argumenten begründet habe:

- 1.) Das Erreichen von schulischen Höchstleistungen sei nicht entscheidend für den Einsatz im Gymnasium X, vor allem, wenn schwächeren Schülern nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt werde.
- 2.) Sein pädagogisches Profil entspreche nicht dem Leitbild der Schule, weil er für traditionellen Unterricht stünde und personalisiertes Lernen nicht genug fördere.
- 3.) Er habe aktuell keine ausgezeichnete Dienstbeurteilung, er wäre mit einer negativen Dienstbeurteilung („bedingt zur Weiterverwendung geeignet“) ins Gymnasium X gekommen.
- 4.) Der Wechsel von Kollegin B von der Schule X ins Gymnasium X sei der Grund dafür, dass für ihn keine Stunden übrig seien.
- 5.) Der Einsatz von Lehrkräften in der Schule X liege ausschließlich in der Kompetenz des der Leiters des Gymnasium X.

Am ... habe er sich schriftlich an den Landeschulinspektor (LSI) ... gewandt, um die Frage der Dienstbeurteilung aus dem Jahr .../... zu klären (Beilage 4), und es sei am ... zu einem Gespräch im ... mit dem LSI gekommen. Im Laufe dieses Gesprächs habe sich gezeigt, dass das BG ..., an welchem er im Schuljahr .../... parallel zum Gymnasium X unterrichtet habe, zwei Dienstbeurteilungen für ihn ausgestellt habe, wobei die ältere auf „bedingt zur Weiterverwendung geeignet“ und die neuere auf „zur Weiterverwendung geeignet“ gelautet habe. Außerdem sei hervorgekommen, dass die günstigere Dienstbeurteilung im ... nicht vorliege und von dem LSI auch nicht anerkannt werde (Beilagen 5 und 6). Anzumerken sei, dass der damalige Direktor des BG ..., der die zwei Dienstbeurteilungen unterschrieben habe, im Schuljahr .../... in seinem Unterricht gar nicht hospitiert habe, das habe damals nur der LSI getan. Eine negative Dienstbeurteilung ziehe ein Dienstverbot von einem Jahr nach sich, seine Anstellung im nächsten Schuljahr wäre also ein schwerer Verstoß gegen die Richtlinien des ... gewesen. Am ... habe der Leiter des Gymnasium X behauptet, er hätte ihn trotz dieses Dienstverbots im Schuljahr .../... im Gymnasium X beschäftigt, wofür er dankbar sein müsse. Diese negative Dienstbeurteilung, die eigentlich ein Amtsgeheimnis sein sollte, sei im Jahr ... Gesprächsthema unter Schülern und Eltern gewesen. Im Zusammenhang mit seiner aktuellen Dienstbeurteilung sei zu sagen, dass der Leiter des Gymnasium X, der ...lehrer sei, zuletzt seinen Unterricht im Schuljahr .../... hospitiert habe. Er habe ihn mit „zur Weiterverwendung geeignet“ beurteilt, diese Beurteilung gelte bis heute.

Am ... habe er in einem Brief (Beilage 7) an den Leiter des Gymnasium X dessen im Gespräch am ... vorgebrachten Argumente widerlegt. Eine Antwort habe er bis dato nicht erhalten, der Leiter

des Gymnasium X habe im Gespräch am ... gesagt, dass er auf derartige Schreiben der Mitarbeiter prinzipiell nicht antworte.

Am ... habe er eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen den Leiter des Gymnasium X eingebracht, in der er das Thema Gleichbehandlung angesprochen habe (Beilage 8). Auch auf dieses Schreiben habe er bis dato keine Antwort bekommen.

Im Folgenden ging der Antragsteller auf die Stellungnahme des DA auf seine Beschwerde bei der Personalvertretungsaufsichtskommission ein und führte auch aus, dass er durch seine Nichtzugehörigkeit zum DA benachteiligt werde, und zwar dadurch, dass er im Gegensatz zu seinen KollegInnen, die Mitglieder des DA seien, keinen Schutz vor einer Versetzung an eine andere Schule genieße. Diese Ausführungen werden im Detail nicht wiedergegeben, weil die Bestimmungen des Personalvertretungsrechtes, dessen Einhaltung und das Handeln von Personalvertretungsorganen nicht von der B-GBK zu überprüfen ist.

Zum Wechsel von B von der Schule X ins Gymnasium X führte A aus, dass sie zwischen ... oder ... und ... in der Schule X und parallel im Gymnasium X unterrichtet habe. Davor habe sie nur im Gymnasium X unterrichtet, so wie sie es jetzt wieder vorhabe. Er sei im Jahr ... vom ... dem Gymnasium X zugewiesen worden, d. h. zu einer Zeit, als Kollegin B nur im Gymnasium X unterrichtet habe. Sie hätten also einige Jahre gleichzeitig ... im Gymnasium X unterrichtet, und es sei daher nicht nachvollziehbar, weshalb sich ihr jetziger Verzicht auf Stunden in der Schule X auf seine Stunden im Gymnasium X auswirken solle, vor allem wenn die Anzahl der ...stunden in der Schule ungefähr dieselbe sei wie vor zehn Jahren.

Zu seinem „pädagogischen Profil“ führte A aus, er habe in den letzten Jahren an der Universität ... Lehrveranstaltungen gehalten, die der ... Sprache und den Methoden im ...unterricht gewidmet gewesen seien. Darüber hinaus publiziere er seit Jahren Beiträge in Fachzeitschriften, die international zitiert würden (Beilage). Manche würden sich mit der ... befassen, die auch das Thema seiner ... sei, ein Schwerpunkt der Schule liege im Bereich Der Leiter des Gymnasium X sei sein pädagogisches Profil aber zu einseitig und zu traditionell. Zu diesem Schluss sei er ... Jahre nach seiner letzten Hospitationsstunde gekommen, nachdem er (der Antragsteller) ... Jahre im Gymnasium X unterrichtet habe. Wenn er auf Erfolge seiner SchülerInnen bei ...olympiaden, z. B. das beste Ergebnis einer Schülerin des Gymnasium X seit ..., hinweise, erwidere der Leiter des Gymnasium X, dass Höchstleistungen „gern zur Kenntnis genommen werden“, aber nicht entscheidend für die pädagogischen Fähigkeiten eines Lehrers seien (Beilage). Dabei sei auf der Schulhomepage als Erstes Folgendes zu lesen: „...“ Im Widerspruch dazu halte ihm der Leiter des Gymnasium X vor, dass er schwächeren Schülern nicht genug Aufmerksamkeit schenke, ohne jedoch konkrete Fälle, geschweige denn Reklamationen zu nennen. Auch habe er in seinem Schreiben an den Leiter des Gymnasium X vom ... darauf hingewiesen (Beilage), dass er die „Freie Stillarbeit“ - ein führendes Modell für personalisiertes Lernen und das Prestigeprojekt der Schule - mehr als alle Fachkollegen einsetze. Trotz seinen Bemühungen sei

es ihm bis jetzt nicht möglich gewesen, weder von der Schule noch vom ..., eine klare Antwort auf die Frage nach den Kriterien für die Anstellung als Lehrkraft in der Schule X zu bekommen. Laut dem Leiter des Gymnasium X liege eine solche Entscheidung einzig in seiner Kompetenz (Beilage). Dass aber bei solchen Entscheidungen Vorurteile mehr ins Gewicht fallen als fachliche und pädagogische Kompetenz und eine deutlich jüngere Kollegin, die letztes Jahr das Praktikum in der Schule absolviert habe, bei der Stundenvergabe vorgezogen werde, grenze eher an Willkür.

Aus diesen Gründen ersuche er die B-GBK um Prüfung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Leiter des Gymnasium X eine Stellungnahme zu As Antrag. Er bestritt die behaupteten Diskriminierungen, maßgebend bei der Stundenvergabe und bei pädagogischen sowie dienstlichen Maßnahmen seien allein dienstrechtliche Kriterien. As Herkunft sei in keinem einzigen Gespräch Thema gewesen, seine Religion und Weltanschauung seien ihm nicht bekannt.

Die provisorische Lehrfächerverteilung für das Schuljahr .../... habe er gemäß § 9 SCHUG und im Einvernehmen mit der Personalvertretung gem. §9 PVG erstellt, wobei dienstrechtlich relevante Aspekte und Zweitfächer der Lehrpersonen berücksichtigt worden seien. Diese Lehrfächerverteilung sei dem ... für X vorgelegt und für in Ordnung befunden worden. Lehrfächerverteilungen würden nicht nur von Jahr zu Jahr geändert und den vorhandenen Ressourcen angepasst, sondern seien auch im Prozess der Erstellung bis zur definitiven Lehrfächerverteilung im Herbst immer wieder Änderungen unterworfen, etwa, weil Lehrkräfte ausfallen (Karenz, Krankheit etc.) oder Schülergruppen zusammengelegt werden müssten usw. Daher suche er das Einvernehmen über diese Diensterteilung - aber auch über viele andere die Mitarbeiter/innen betreffende Angelegenheiten - mit der PV durch ein wöchentliches Jour Fixe.

Die ...stunden am Gymnasium X für das Schuljahr .../... seien wie folgt vergeben worden:

- B: ... Stunden; sie sei im Zweitfach ... nicht einsetzbar, da seit Jahrzehnten kein Unterricht in diesem Fach erfolgt sei
- ...: ... Stunden; zusätzlich habe er drei ...-Klassen
- ...: ... Stunden; sie habe zusätzlich eine ...-Klasse und sei Klassenvorstand in einer Klasse
- ...: ... Stunden; er unterrichte zusätzlich eine Klasse in ... und ...

Für A seien für das Jahr .../... keine ...stunden vorhanden gewesen, weshalb er nur mehr für ... mit ...-Wochenstunden eingesetzt werden habe können. Dies sei dem LSI und der vorgesetzten Dienstbehörde gemeldet und außerdem im ... A persönlich mitgeteilt worden, verbunden mit dem Angebot, ihm bei der Zuteilung des ihm laut seines IL/I1-Vertrages zustehenden Stundenausmaßes behilflich zu sein. Er (der Leiter des Gymnasium X) habe ihn auch darauf hingewiesen, dass in einem Gymnasium in der Nähe Stunden frei seien, A habe auf die Hilfestellung verzichtet.

Als Anspruch auf den Einsatz in einer bestimmten Schule sei aus einem IL/I1-Vertrag nicht abzuleiten, eine „schul festen Stelle“ gebe es für Vertragslehrer nicht (mehr). Die Schule X /das Gymnasium X bleibe aber bis auf weiteres die Stammschule, auch wenn A für einen Teil seiner Lehrverpflichtung an einem anderen Standort eingesetzt werde. Seine Aussage, er müsse die Schule wechseln, sei daher nicht korrekt.

Im Schulversuch der „Schule X“ würden nur Lehrkräfte eingesetzt, die die Eignung im Umgang und für die Arbeit mit ... haben. Die Anforderungen seien auf der Schulhomepage „...“ und in den Broschüren folgendermaßen formuliert: „.....“

A erfülle diese Anforderungen nicht und werde daher von ihm nicht im Schulversuch eingesetzt. Bisher habe A dies auch nicht angefragt. Alle derzeit eingesetzten Lehrkräfte würden die Anforderung durch Fortbildung und/oder Unterrichtserfahrung in diesem Bereich erfüllen.

Im Folgenden gab der Leiter des Gymnasium X zu einzelnen Aussagen in der Sachverhaltsdarstellung von A folgende Stellungnahme ab (Einzelheiten, die offensichtlich keinen Zusammenhang mit einer Diskriminierung nach dem B-GlBG aufweisen, werden nicht wiedergegeben):

- Er habe im Gespräch am ... nicht gesagt, dass A „... die *Schule wechseln muss...*“, da ja klar gewesen sei, dass A die ...stunden abhalten und auch in der ...betreuung tätig sein könne. Dies habe er auch in vergangenen Jahren wahrgenommen, wenn sein Vertragsausmaß mit ...stunden nicht erfüllt werden habe können. Gesagt habe er, dass A für ... einer Zweitschule zugewiesen werde, seine Stammanstalt aber die Schule X / Gymnasium X bleibe und er ihm entsprechend behilflich sein würde.
- As Aussage, nämlich die dem DA angehörenden ...lehrer hätten seit Jahren regelmäßig Überstunden sei „missverständlich, manipulativ und nicht korrekt“. Nur einzelne ...-lehrer hätten Überstunden, die sich erst im Laufe der definitiven Lehrfächerverteilung ergeben hätten, da unverbindliche Übungen, wie Olympiaden, oder spezielle Stunden wie Coaching zur Lehrverpflichtung einzelner Personen dazugekommen seien. Im kommenden Schuljahr würden diese Personen keine Überstunden haben, die As Lehrtätigkeit erweitern könnten.
- Für den Unterricht in der Schule X seien Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich, die A nicht aufweise, weshalb er in diesem Schulversuch nicht eingesetzt werde. In seiner ersten Dienstbeurteilung für A im Schuljahr .../... habe er (der Leiter des Gymnasium X) attestiert: „*Zur Weiterverwendung geeignet*“, wobei deutliche Schwächen im Bereich Individualisierung, Motivation und Lernförderung, Unterrichtsgestaltung und -formen vorgelegen seien. Da keine pädagogische Entwicklung sichtbar geworden sei, sei die Dienstbeurteilung nicht auf ein besseres Kalkül geändert worden. Im Gegenteil, habe es immer wieder Anlass für Dienstgespräche gegeben, in denen er die Motivations- und Lernförderung als wünschenswert angesprochen habe. A habe auch seit dem WS .../... nur eine Fortbildung, eine schulinterne Lehrerfortbildung (...), besucht. Über weitere Fortbildungen, z.B. an anderen Institutionen als Pädagogische Hochschulen, sei nie eine

Unterlage vorgelegt worden. Die Fortbildungstätigkeit der Lehrkräfte könne er als Schulleiter in PH-Online nachsehen.

- Wenn der DA (Anmerkung: im Verfahren vor der PVAB) darauf hingewiesen habe, dass A sein Studium in ... absolviert habe, dann sei dies ein Hinweis darauf gewesen, dass ein in ... absolviertes ...studium in Österreich nicht für das Unterrichtsfach nostrifiziert sei.
- Zu As Meinung, er werde als Nichtmitglied des DA diskriminiert, weil im Gegensatz zu ihm Mitglieder des DA nicht versetzt werden dürften, führte der Leiter des Gymnasium X aus, das sei eine rechtliche Vorgabe und keine Diskriminierung. Im Übrigen würden die Mandatare des DA gewählt und nicht vom Leiter des Gymnasium X ernannt.
- Es stehe nicht fest, dass ...stunden frei würden, weil Kollegin ... in Pension gehen werde, ... könne noch ... Jahre unterrichten.
- Zur Dienstbeurteilung aus dem Jahr ... führte der Leiter des Gymnasium X aus, dass ihm immer nur die Dienstbeurteilung vom ..., nämlich „zur Weiterverwendung bedingt geeignet“ vorgelegen sei. Im Schuljahr .../... habe er diese Dienstbeurteilung bis zur automatischen Überstellung in das unbefristete Dienstverhältnis II/L1 fortgeschrieben, weil keine Veränderung offenkundig geworden sei. A sei ihm für das Jahr .../... vom ...-X zugewiesen worden, es sei sein ... Jahr als Schulleiter gewesen und er sei in die provisorische Lehrfächerverteilung gar nicht eingebunden gewesen. Im Gespräch am ... habe er A gesagt, dass nur die Dienstbeurteilung aus dem Schuljahr ... in seinem Personalakt sei, dass aber diese Beurteilung keine Gültigkeit mehr habe und auch nicht für seine Entscheidungen relevant sei. In diesem Gespräch sei es eigentlich um ein ganz anderes Thema gegangen, nämlich darum, dass A durch seine Äußerung im Unterricht, seine Kollegen und die Personalvertretung seien schuld daran, dass er von der Schule gehen müsse, in Misskredit gebracht habe. Vermehrt habe A versucht, Schüler in dieser Sache zu instrumentalisieren. Es sei ihm (dem Leiter des Gymnasium X) nicht bekannt, dass As Dienstbeurteilung Gesprächsthema unter Schülern und Eltern gewesen wäre.

Abschließend hielt der Leiter des Gymnasium X fest, dass er keinerlei Vorurteile gegen A habe, nicht im Hinblick auf sein Alter, seine Religion, seine Weltanschauung und auch nicht aufgrund seine ethnische Herkunft. An der Schule seien Lehrkräfte unterschiedlicher Herkunftsländer und Weltanschauungen beschäftigt. Noch nie sei geäußert worden, er würde jemanden benachteiligen. Bei der Erstellung der Lehrfächerverteilung habe er sachlich begründbare und rechtlich relevante Aspekte beachtet. Als Schulleiter äußere er Wertschätzung, in Anlassfällen aber auch Kritik. Im Übrigen habe das Verfahren bei der PVAB ergeben, dass der DA nicht rechtswidrig vorgegangen sei.

Landesschulinspektor (LSI) ... teilte der B-GBK mit, dass er weder im Handeln des Leiters des Gymnasium X noch beim DA eine Rechtswidrigkeit wahrgenommen habe. Er weise darauf hin, dass A im Bereich des ... auch im nächsten Schuljahr im Ausmaß seines Vertrages eingesetzt werde. Ergänzend zu den Ausführungen des Direktors gab der LSI zu As Dienstbeschreibung Folgendes an: Bezüglich der „fragwürdigen doppelten Dienstbeurteilung aus ...“ habe der ...

Folgendes recherchiert: Im Personalakt von A liege die vom damaligen Schulleiter des ..., ..., und von A unterschriebene Dienstbeurteilung von ... auf. Eine von A jetzt erst vorgelegte Beurteilung vom ... mit dem Kalkül „zur Weiterverwendung geeignet“ sei weder von ihm noch von seinem damaligen Schulleiter unterschrieben und liege im Personalakt nicht auf.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, er glaube, bei der Lehrfächerverteilung für die Schuljahre .../..., .../... sowie .../... diskriminiert worden zu sein, weil seine fachlichen und pädagogischen Qualifikationen nicht berücksichtigt worden seien. An der Schule seien insgesamt sechs ...LehrerInnen tätig, drei davon seien älter, zwei jünger als er. Das Dienstalder sei in Gesprächen mit der Direktion und der Personalvertretung (PV) des Öfteren thematisiert worden, das Kriterium „Dienstalder“ werde nicht gleichmäßig angewandt, da sowohl dienstältere als auch dienstjüngere KollegInnen mit der Begründung „Dienstalder“ eingesetzt würden. Außerdem seien alle drei dienstälteren ...LehrerInnen, namentlich ..., B und ..., Mitglieder der PV und dürften bei der Lehrfächerverteilung mitbestimmen. Er unterrichte seit ... Jahren am Gymnasium X und würde gerne wissen, in welchem Ausmaß jene ...LehrerInnen, die Mitglieder der PV seien, in den letzten ... Jahren beschäftigt gewesen seien. Er glaube nämlich, dass diese LehrerInnen Überstunden machen. Eine jüngere Kollegin, die vor ... Jahren ein Praktikum am Gymnasium X absolviert habe, sei sofort in den Schulversuch Schule X aufgenommen worden. Er frage sich, warum das (sein) Dienstalder in diesem Fall nicht berücksichtigt worden sei. Der Umstand, dass er im Jahr ... keine ...stunden mehr bekommen habe, sei damit begründet worden, dass Kollegin B nicht mehr in der Schule X unterrichten, sondern nur mehr ...stunden am Gymnasium X halten wolle, und da sie dienstälter sei, müsse sie vorrangig behandelt werden. Für ihn seien keine ...stunden mehr übergeblieben. Die Vorsitzende der PV habe also selbst die Stundenverteilung bestimmt. Es habe sich jedoch gezeigt, dass am Anfang des Schuljahres ... nicht nur Kollegin B ...stunden im Gymnasium X dazu bekommen habe, sondern auch ein jüngerer Kollege. Dieser habe eine seiner Klassen übernommen. Der Antragsteller führte weiter aus, er verfüge über Qualifikationen, die die KollegInnen nicht hätten, er habe nämlich pädagogische Lehrveranstaltungen für LehramtstudentInnen an der Universität ... gehalten und in anerkannten Fachzeitschriften publiziert (besagte Publikationen wurden vorgelegt). Die Schule profitiere von den Publikationen, dies werde aber nicht anerkannt. Er habe zusammen mit ... SchülerInnen einen Beitrag verfasst, welcher ... im Ausland erschienen sei, und er kenne nicht viele SchülerInnen die die Gelegenheit bekommen, während ihrer Schulzeit eigene Beiträge zu publizieren. Er frage sich, warum solche Leistungen nicht anerkannt werden. Die Publikation sei in einer Zeitschrift erschienen, in welcher sonst nur Fachleute, ForscherInnen und UniversitätsprofessorInnen publizieren (eine AutorInnenliste sowie eine Kurzbeschreibung der Zeitschrift wurden vorgelegt).

Der Leiter des Gymnasium X verwies auf seine schriftliche Stellungnahme und führte aus, er habe die wissenschaftlichen Qualifikationen von A nie angezweifelt, diese allein seien aber nicht entscheidend. Auch das Dienstalder allein sei nicht entscheidend. Es sei so, dass eine Kollegin

schwer erkrankt sei und gebeten habe, aus dem Schulversuch Schule X auszuschneiden. Diesem Wunsch habe er entsprochen. Diese Kollegin sei gleichzeitig die Obfrau des DA, sie sei in diese Funktion gewählt worden. Es sei nicht richtig, dass dieLehrerInnen, die Mitglieder des DA seien, bei der Lehrfächerverteilung mitbestimmt hätten. Der DA habe ein Mitwirkungsrecht, aber die Lehrfächerverteilung bestimme er gemeinsam mit der Bildungsdirektion in enger Absprache mit dem LSI. Er habe rechtzeitig bekannt gegeben, dass es nicht mehr genügend ...stunden gebe, um A welche zuzuteilen, das hätte er im Übrigen auch erst später, nach Erstellung der definitive Lehrfächerverteilung, mitteilen können. Er habe A unterstützen wollen, in einer anderen Schule ...stunden zu bekommen, was dieser jedoch abgelehnt habe. A habe einen IL-Vertrag und keine schulfeste Stelle. Es sei nie zur Diskussion gestanden, dass seine Stunden nicht gesichert seien, aber an welcher Schule die Stunden zu halten seien, sei disponibel. So stehe das auch im „Sicherstellungserlass“. Die gegenständliche Vorgehensweise sei ein normaler Prozess. Ihm selbst sei es so ergangen, er habe ... die Schule gewechselt, weil keine Stunden in seinem Fach frei gewesen seien. Er sehe es als eine Bereicherung, dass man nicht nur eine Art von Schule kennenlerne, obwohl es zugegebener Maßen nicht einfach sei, wenn man sich bereits in ein Team eingelebt habe. Zum Personaleinsatz in der Schule X sei zu sagen, dass in den ... Jahren des Schulversuchs nur Lehrkräfte eingesetzt würden, die in allen Bereichen, nicht nur im wissenschaftlichen Bereich, höchste Qualifikationen aufweisen und die eine ausgezeichnete Dienstbeurteilung haben. Das sei bei A nicht der Fall. A habe keine ...stunden in der Schule X, weil er nicht die entsprechenden pädagogischen und fachdidaktischen Qualifikationen habe. Die Voraussetzungen für die Schule X seien sehr hoch, man müsse Unterrichtsformen variieren und individualisieren und im Hinblick auf die Begabungsentwicklung der SchülerInnen arbeiten. Man müsse sehr flexibel auf die Situationen der einzelnen SchülerInnen eingehen können, und das sehe er bei A nicht. Ein weiterer wesentlicher Punkt betreffe die Weiterbildung, A habe seit ... keine Weiterbildungen absolviert. Zwar gebe es keine konkrete Weiterbildungsvorgabe am Gymnasium X, an der Schule X jedoch schon.

Die Frage, ob er bereits Leiter des Gymnasium X gewesen sei, als A am Gymnasium X zu unterrichten begonnen habe, verneinte der Leiter des Gymnasium X. A sei an die Schule gekommen, als der damalige Leiter des Gymnasium X in Pension gegangen sei. Dieser sei ...Lehrer gewesen und seine Stunden seien frei geworden.

Auf die Frage, wie viele Stunden die anderen ...LehrerInnen hätten, antwortete der Leiter des Gymnasium X, sie hätten 20 Werteinheiten und niemand habe Überstunden. Wenn sich Überstunden ergeben, dann lediglich kurzfristig. Er überlege sich die Lehrfächerverteilung sehr gut, es sei ihm wichtig, dass Lehrkräfte auch in ihren Zweitfächern eingesetzt werden. Für weitere freie Stunden habe er einen dienstjüngeren Kollegen mit einem IL-Vertrag eingesetzt, da dieser seit Jahren nur ... unterrichten habe können. Abgesehen von einer einzigen Lehrkraft würden alle anderen auch in ihrem Zweitfach unterrichten.

Auf die Frage, ob A immer nur ... unterrichtet habe, antwortete der Leiter des Gymnasium X, er habe ... als Zweitfach, das habe er auch am Gymnasium X unterrichtet.

A warf ein, Kollegin B habe immer schon nur ... unterrichtet. Sie habe das auch so gewollt, sie habe wählen dürfen. Der Leiter des Gymnasium X replizierte, B unterrichtet seit ... Jahren nicht mehr in ihrem Zweitfach ..., dieser „Fehler“ sei bereits vor seiner Zeit passiert.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... bestätigte, dass es mit einem unbefristeten IL-Vertrag keinen Anspruch auf eine bestimmte Schule gebe, eine schulfeste Stelle hätten nur pragmatisierte LehrerInnen. Die GBB fragte den Leiter des Gymnasium X, ob vor der Aufnahme in die Schule X Aufnahmegespräche über die fachlichen, persönlichen und methodischen Qualifikationen mit den LehrerInnen geführt würden. Der Leiter des Gymnasium X verneinte dies, er setze die Lehrkräfte so ein, dass er sie zumindest ein Jahr lang im Unterricht am Gymnasium X beobachten könne und danach entscheide er. Auf die Frage der GBB, ob er mit A ein Fortbildungskonzept besprochen habe, antwortete der Leiter des Gymnasium X, er habe ihn vor der ersten Dienstbeurteilung mehrfach hospitiert und damals festgestellt, dass der Unterricht sehr lehrerzentriert sei und mit wenig „Methodenspiel“ erfolge. Er habe den Kollegen auch auf seinen Frontalunterricht hingewiesen und angeregt, Fortbildungen im Bereich der pädagogischen Hochschule zu machen. Auch habe er ihm einen Methodenreader aus der Fachdidaktik gegeben, ein Fortbildungskonzept sei nicht festgelegt worden. Auf die Frage, wann die Hospitierung stattgefunden habe, antwortete der Leiter des Gymnasium X, als er an der Schule begonnen habe. Dazwischen seien diverse Dienstgespräche geführt worden. Er habe ... LehrerInnen im Jahr zu beurteilen, es sei zutreffend, dass er As Unterricht lange nicht besucht habe.

Auf die Frage an A, warum er glaube, bei der Lehrfächerverteilung aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein, antwortet dieser, dass die Personalvertretung darauf hingewiesen habe, dass er sein Studium in ... abgeschlossen habe. Das sei eine Information aus seiner Personalakte.

Auf die Frage, inwiefern dem Leiter des Gymnasium X vorgeworfen werden könne, dass er ihn bei der Lehrfächerverteilung aufgrund der Weltanschauung diskriminiert habe, antwortete A, er sehe sich aufgrund der Qualifikationen diskriminiert.

Die Vorsitzende des Senates wies darauf hin, dass der Senat zu prüfen habe, ob bestimmte Maßnahmen aus einem bestimmten, vom B-GIBG verpönten Grund erfolgt seien. Es wurde daher noch einmal die Frage gestellt, weshalb A meine, dass seine Ethnie, seine Weltanschauung und sein Alter mit der Lehrfächerverteilung zu tun haben.

A antwortete darauf, weil die Begründung des Leiters des Gymnasium X falsch sei. Der Leiter des Gymnasium X sei in den letzten ... Jahren nicht in seinem Unterricht gewesen. Wenn es heiße, er habe keine Fortbildungen besucht, sage darauf, er habe ja selbst welche gehalten. Er verweise im Übrigen darauf, dass jene Kollegin, welche das Praktikum vor ... Jahren am Gymnasium X abgeschlossen habe, sofort und ohne eine Fortbildung besucht zu haben, in der Schule X eingesetzt worden sei. Die hohen Ansprüche an LehrerInnen würden offenbar nicht für alle gelten.

Zum Diskriminierungsgrund Alter sei zu sagen, dass dieses Kriterium im Zusammenhang mit anderen KollegInnen angewandt worden sei, bei ihm allerdings nicht. Kollegin B sei vorgezogen worden, weil sie dienstälter sei. Gleichzeitig würden auch dienstjüngere KollegInnen vorgezogen, nicht nur am Gymnasium X, sondern auch an der Schule X. Die Tatsache, dass er ... Jahre lang jedes Jahr wieder als ...lehrer eingesetzt worden sei und dass er im Jahr .../..., als Kollegin B nicht unterrichten habe können, auch eine Klasse von ihr unterrichtet habe, zeige, dass die Schulleitung all diese Jahre zufrieden mit ihm gewesen sei. Es sei für ihn nicht nachvollziehbar, was in den letzten ... Jahren passiert sei, sodass plötzlich keine Stunden mehr für ihn vorhanden seien. Der Wechsel von Kollegin B aus der Schule X ins Gymnasium X sei nur ein Vorwand, denn als er an die Schule gekommen sei, habe sie nur am Gymnasium X unterrichtet. Seine Klasse werde mittlerweile von einem dienstjüngeren Kollegen unterrichtet.

Schließlich verwies A darauf, dass immer wieder ein neuer Vertrag mit ihm abgeschlossen worden sei, und das zeige doch, dass die Schulleitung mit seinen Leistungen zufrieden gewesen sei. Der Leiter des Gymnasium X sagte dazu, er habe nicht bestritten, dass seine Leistungen „OK“, nämlich ausreichend seien. In der Dienstbeurteilung stehe auch, dass er zur Weiterbeschäftigung geeignet sei. Wenn er gewollt hätte, dass er nicht mehr am Gymnasium X unterrichte, hätte er ihm bereits früher keine Stunden mehr zugeteilt und er hätte ihm auch jetzt keine ...stunden gegeben. Deswegen könne er nicht nachvollziehen, dass sich A aus den besagten Gründen diskriminiert erachte.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und/oder der Religion und Weltanschauung 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 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.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin/der Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass 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. Von der B-GBK war also die Begründung des Direktors der Schule X / Gym-

nasium X und des (damaligen) ... für X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Festzuhalten ist, dass A seit dem Schuljahr .../... am Gymnasium X ... und ... unterrichtete, im Schulversuch Schule X unterrichtete er nie.

Der Leiter des Gymnasium X ist seit dem Schuljahr .../... Direktor der Schule, er hospitierte A zum letzten Mal in diesem Schuljahr und das Ergebnis war die Beurteilung „zur Weiterverwendung geeignet“. Im Zuge des Verfahrens vor dem Senat ergab sich kein Hinweis darauf, dass der Leiter des Gymnasium X der Meinung gewesen wäre, eine auf „bedingt zur Weiterverwendung geeignet“ lautende Dienstbeschreibung des Schulleiters des BG ... aus dem Jahr ... wäre noch relevant. Der Leiter des Gymnasium X schrieb in seiner Stellungnahme zu As Antrag, er habe ihm attestiert, „zur Weiterverwendung geeignet“ zu sein, wegen Schwächen im Bereich Individualisierung, Motivation und Lernförderung und weil im Laufe der Jahre keine pädagogische Entwicklung sichtbar geworden sei, sei die Dienstbeurteilung nicht auf ein besseres Kalkül geändert worden. Auch hielt LSI ... in seiner (vom Antragsteller vorgelegten) mail vom ... an A fest, dass die Beurteilung des Schulleiters des BG ... angesichts der „aktuelleren“ Beurteilung des Leiters des Gymnasium X ohnehin nicht relevant wäre. Auf die Leistungsbeurteilung(en) für den Antragsteller ist daher schon aus diesem Grund nicht weiter einzugehen. Der Senat kann nicht erkennen, dass im Zusammenhang mit der vor ... Jahren von einem anderen Vorgesetzten verfassten Beurteilung eine Diskriminierung des Antragstellers - der ja in diesen ... Jahren als Lehrer beschäftigt wurde - im Jahr ... erfolgt sein soll. Im Übrigen ist es generell nicht die Aufgabe des Senates, allenfalls zwischen Bediensteten und der Dienstgeberseite strittigen Fragen betreffend Existenz, Herkunft, Gültigkeit und Aktualität von Schriftstücken, Zeugnissen, Leistungsbeurteilungen usw. nachzugehen.

Der eigentliche Diskriminierungsvorwurf von A ist der, dass in der Lehrfächerverteilung für das Schuljahr .../... keine ...-Stunden mehr für ihn vorgesehen wurden. Grund dafür sei nicht seine bisherige Tätigkeit als Lehrer, an der nichts auszusetzen sei, sondern der Wechsel von B von der Schule X ins Gymnasium X, die bei der Stundenvergabe auf Grund ihres Dienalters bevorzugt behandelt worden sei. Die ...stunden an der Schule X, die in Folge des Wechsels von B ins Gymnasium X frei geworden seien, seien einer dienstjüngeren Kollegin zugewiesen worden.

Auf Grund dieser Ausführungen im Antrag war für die Senatsmitglieder nicht nachvollziehbar, inwiefern A durch diese Entscheidungen auf Grund des Alters diskriminiert sein könnte, denn mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass quasi automatisch (ohne sachliche Grundlage) (dienst)älteren Bediensteten (Senioritätsprinzip) oder umgekehrt jüngeren Personen (etwa weil auf „frischen Wind“ gehofft wird) der Vorzug gegeben wird. Die gegenständlichen Stundenzuteilungen deuten eben nicht darauf hin, dass der Direktor und der LSI eine Präferenz für eine Altersgruppe hätten. In der Senatsitzung stellte sich heraus, dass sich A diskriminiert erachtet, weil er meint (zutreffend oder nicht), dass B (u.a.) als (Dienst)Ältere bei der Vergabe der ...stunden (im Gymnasium X) bevorzugt

wurde, andererseits aber sein höheres Dienstalter nicht zu seinen Gunsten herangezogen wurde, als es darum ging, die ...stunden in der Schule X zu vergeben (die Stunden bekam eine Kollegin, die erst das Praktikum absolviert hatte). A meint damit offenbar, dass es diskriminierend ist, wenn ein Entscheidungskriterium nicht gleichmäßig auf alle Bediensteten angewandt wird. Dem ist grundsätzlich zuzustimmen, wenn es sich um sachliche Kriterien handelt, nicht aber wenn es sich um ein (im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis) gesetzlich verpöntes Entscheidungskriterium handelt.

Zur Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung, die in der Form releviert wurde, dass im Antragsformular das Kästchen „Religion oder Weltanschauung“ angekreuzt wurde, brachte A nichts Konkretes vor. Er führte im Antrag aus, dass drei von ... Mitgliedern des DA ...lehrerInnen seien und diese auch ...stunden bekommen hätten. Weiters würden sie Überstunden machen. A ging nicht auf die Religion oder Weltanschauung dieser LehrerInnen und/oder die des Direktors ein, auch nicht auf seine Religion oder Weltanschauung, auch nicht auf Nachfrage in der Sitzung des Senates (siehe Seite 10). Abgesehen davon, dass es also an der im § 25 Abs. 2 B-GIBG geforderten Glaubhaftmachung der Diskriminierung aus dem angegebenen Grund mangelte, sind Mitglieder des DA nicht entscheidungsbefugt, Entscheidungen treffen SchulleiterInnen und VertreterInnen der Schulbehörde. Wenn DA-Mitglieder rechtlich besonderen Schutz vor „Versetzungen“ (Zuweisungen zu anderen Schulen) oder andere Vorteile genießen, ist dies keine Diskriminierung von Bediensteten, die nicht dem DA angehören.

Zur ebenfalls geltend gemachten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit hält der Senat fest, dass Äußerungen über die (Nicht)Nostrifizierung eines Studiums nicht als Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft ausgelegt werden können.

Das Vorbringen von A insgesamt, vor allem die relativ umfangreiche Darlegung seiner Qualifikation als Lehrkraft, lässt darauf schließen, dass er eine Diskriminierung hauptsächlich darin sieht, dass (aus seiner Sicht) seine Qualifikationen nicht gewürdigt wurden. Der Antragsteller hinterließ beim Senat den Eindruck, dass ihm die der B-GBK vom Gesetzgeber zugewiesene Kompetenz (trotz des Hinweises darauf) nicht klar war oder dass er sie nicht akzeptieren wollte. Die B-GBK hat ausschließlich die Aufgabe, zu prüfen, ob eine Diskriminierung aus einem im B-GIBG genannten Grund stattgefunden hat. Es ist nicht die Aufgabe der B-GBK, Qualifikationsprüfungen vorzunehmen oder die von übergeordneten Fachkräften vorgenommenen Eignungsbeurteilungen zu überprüfen.

Der Leiter des Gymnasium X untermauerte seinen Standpunkt, nämlich A wäre für den Unterricht in der Schule X nicht geeignet, mit nicht unsachlichen Argumenten, absolut glaubhaft legte er jedenfalls dar, dass das Alter, die Religion und Weltanschauung und die ethnische Zugehörigkeit von A keine Motive für die Entscheidung, ihm keine ...stunden zuzuteilen, waren.

Der Senat stellt daher fest, dass A nicht im Sinne des § 13 (1) B-GIBG diskriminiert wurde.

Wien, Juli 2019