

Senat II der Gleichbehandlungskommission
Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/400/19 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn Mag. A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch den B (in Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013 erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller von ... beim Antragsgegner als XX-Koordinator beschäftigt gewesen sei. Der Antragsgegner betreibe die „C-Schule“, Schulleiterin dort sei Frau D. Die C-SCHULE sei die einzige international zertifizierte Volksschule in X und biete eine englischsprachige, internationale und ganzheitliche Schulausbildung an. Das Bildungsangebot richte sich schwerpunktmäßig an Kinder internationaler Familien, die in den Großraum Y ziehen bzw. an Kinder, die auf einen bevorstehenden Auslandsaufenthalt vorbereitet werden. Das Unterrichtskonzept der Schule

basieren auf dem ... Programme einer gemeinnützigen internationalen Bildungstiftung mit Sitz in... . Sie bieten vier Bildungsprogramme an, die von über 4.000 Schulen in über 150 Ländern weltweit durchgeführt werden. Diese Programme seien das ... Programm für Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren; das ... Programm (XX) für Schüler im Alter von 11 bis 16 Jahren; das Diplom-Programm (DP) für Studenten im Alter von 16 bis 19 Jahren und das berufsbezogene Programm für Studenten im Alter von 16 bis 19 Jahren.

Um die Programme zu unterrichten, müssten die Schulen autorisiert sein. Dieser Prozess könne 2 bis 3 Jahre dauern, nachdem die Standards und Praktiken des Programms erfolgreich erfüllt worden seien, was von Vertretern der ... überprüft werde.

Der Antragsteller sei am ... als Koordinator für das XX Programm angestellt worden, nachdem er sich beworben habe. Das Bewerbungsgespräch hätten Herr Mag. E und Frau D mit ihm geführt. Seine Hauptaufgaben seien die Leitung und Qualitätssicherung der Durchführung des XX Programms an der C-Schule gewesen. Im April ... habe er die C-SCHULE erfolgreich zur XX-Kandidatur geführt.

Im März ... habe die Schule unter seiner Leitung als XX-Koordinator die Genehmigung zur Beantragung der YY-Zulassung nach dem offiziellen Besuch des YY-Beraters erhalten. Dies sei innerhalb von nur 7 Monaten nach dem ersten Jahr der Programmdurchführung erreicht worden.

Obwohl er seine Aufgabe ausgezeichnet und erfolgreich erfüllt habe, sei Frau D offenbar mit ihm nicht zufrieden gewesen. Da seine Leistung jedoch sehr gut gewesen sei, könne der Grund für ihre Unzufriedenheit nur in seiner Person - konkret in seiner ethnischen Zugehörigkeit - liegen.

Er fühle sich durch eine Vielzahl ihrer Verhaltensweisen und Aussagen herabgesetzt. Das Verhalten von Frau D sei dem Antragsgegner zurechenbar und habe für ihn zu diskriminierenden Arbeitsbedingungen geführt. Schließlich habe sich der Antragsgegner dazu entschieden, seinen Arbeitsvertrag nicht fortzusetzen.

Zum Thema der behaupteten Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen sei auszuführen, dass die Schulleiterin ihn fälschlicherweise beschuldigt habe, unsozial zu sein, weil er zu Beginn der Programmdurchführung viel Zeit im Büro verbringen habe müssen, um alle

administrativen Arbeiten für die XX-Kandidatur abzuschließen. Er sei jedoch regelmäßig im Lehrerraum gewesen, um mit seinen Kollegen zu kommunizieren, ihre Klassen zu beobachten und an vielen sozialen Aktivitäten teilzunehmen, die von den Lehrern organisiert worden seien. Er habe sehr gute Beziehungen zu allen Mitarbeitern der Schule gepflegt.

Die Schulleiterin habe kritisiert, dass er bei der Anrede von Lehrern einfach den Begriff „Miss“ oder „Sir“ benutzt habe und habe behauptet, er hätte diese Anrede gewählt, weil er ihre Namen nicht kenne, was völlig falsch gewesen sei.

Sie habe ihm weiters vorgeworfen, dass er in der Studentenversammlung angeblich zu oft das Wort „okay“ verwendet habe, indem sie zu ihm gesagt habe: *„Ich mache mir große Sorgen um Sie, weil sich die Schüler über Sie lustig machen, wenn Sie wiederholt „Okay“ sagen.“* Für ihn sei dies eine Möglichkeit zu überprüfen, ob die Schüler den Punkt verstanden hätten. Frau D habe die ganze Situation so dramatisch klingen lassen und er habe dies als einen Versuch von ihr empfunden, ihn herabzusetzen und sein Selbstbewusstsein zu verringern.

Im November 2017 habe sie ihn wegen seiner Handschrift kritisiert, nachdem sie einige Prüfungsunterlagen seiner Schüler (im Lehrerzimmer) durchgesehen habe und habe ihn unhöflich aufgefordert, sie zu verbessern, damit die Leute verstehen könnten, was er geschrieben habe. Während seiner Karriere als Pädagoge habe er weder von seinen Schülern noch von seinen Vorgesetzten solche Beschwerden erlebt.

Die Anrede von KollegInnen mit „Miss“ und „Sir“ sei im englischsprachigen Umfeld eine absolut gängige Weise, jemanden in höflicher Form anzusprechen. Weiters sei es üblich, das Wort „okay“ häufig zu verwenden.

Obwohl die Schule sein Know-how und seine einschlägige Berufserfahrung zu ihren Gunsten nutzen habe wollen und der gesamte Unterricht auf Englisch erfolgt sei, habe ihm Frau D übliche englische Floskeln zum Vorwurf gemacht. Keinem anderen Kollegen sei sein Sprachstil oder die Art, wie er/sie andere KollegInnen anrede, zum Vorwurf gemacht worden. Es sei bekannt, dass im englischsprachigen Raum manche Buchstaben in der Handschrift anders geschrieben werden als im deutschsprachigen Raum. Zudem sei die eigene Handschrift etwas sehr Persönliches und Ausdruck des eigenen Charakters. Kein anderer Kollege sei von der Schulleiterin aufgefordert worden, seine ureigene und in seinem Fall auch gut lesbare Handschrift zu „verbessern“.

Am Ende des zweiten Semesters ... habe er Herrn Mag. E, dem Geschäftsführer des B, vorgeschlagen, in der XX die Online-Plattform ... zu implementieren, die für die Planung, Bewertung und Berichterstattung im YY-Programm verwendet werde. Dieser habe zugestimmt und sei bereit gewesen, die Implementierung der Plattform zu finanzieren.

Einige Zeit später habe die Direktorin ihm mitgeteilt, dass die Schule stattdessen einen österreichischen IT-Experten damit beauftragen werde, eine Schul-Online-Plattform für denselben Zweck zu entwickeln. Er habe die notwendigen Informationen vorbereitet, die in die Plattform aufgenommen werden mussten, und den Prozess der Einführung von ManageBac gestoppt. Nicht einmal eine von ihm mit dem Geschäftsführer getroffene Vereinbarung sei von Frau D anerkannt worden. Es sei für ihn demütigend gewesen, dass sie ihm seine Arbeit entziehen und an einen österreichischen IT-Experten auslagern habe wollen. Nur weil die Kosten dafür zu hoch seien, sei sie wieder auf ihn zugekommen und er habe das Projekt von vorne beginnen müssen. Eine Entschuldigung dafür habe er nie erhalten.

Im Juni 2017 habe er mit den Vorbereitungen für die Organisation des YY-Trainings begonnen und im Juni 2017 per E-Mail eine offizielle Einladung an alle Lehrer gesendet, um sie über die Workshops zu informieren. Ende August 2017 habe ihm die Schulleiterin eine E-Mail geschrieben, in der sie ihn beschuldigt habe, die Einladung zum Training nicht an eine der Lehrerinnen gesendet zu haben. In Folge sei er von dieser kontaktiert worden, die ihm erklärt habe, dass die Einladungs-E-Mail an ihre Spam-E-Mails gegangen sei.

Er sei sehr beleidigt darüber gewesen, wie die Schulleiterin mit der gesamten Situation umgegangen sei. Sie habe ihn zu Unrecht beschuldigt, seine Pflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt zu haben, ohne ihn zuvor um Klärung gebeten zu haben. Sie sei mit keiner anderen Person aus dem Team so verfahren und erlaube sich nur ihm gegenüber einen solchen Vorwurf.

Im Februar ... seien erstmals Zeugnisse für die SchülerInnen ausgestellt worden. In der Folge habe ihm die Schulleiterin eine Reihe wütender und beleidigender E-Mails geschrieben, in denen er beschuldigt worden sei, Eltern und Schülern nicht erklärt zu haben, wie man die Zeugnisse lese und habe ihn als „unprofessionell“ beschuldigt.

Er habe sie informiert, dass er zu Beginn des Programms ausführliche Workshops mit den Eltern und Schülern gemacht habe, die sich mit Fragen der XX-Bewertung befassten hätten. Außerdem habe er eine Woche vor der Ausgabe der Zeugnisse einen weiteren Workshop für

alle Schüler der Mittelstufe durchgeführt, in dem erklärt worden sei, wie sie die Zeugnisse lesen sollten. Trotz seines Ersuchens, ihm die Namen der Eltern bekanntzugeben, die sich angeblich bei ihr beschwert hätten, habe sie keinen einzigen Namen genannt.

Die Schulleiterin habe sehr wenig Wertschätzung für seine Arbeit gezeigt. Am Freitag, ... , habe es ein letztes Treffen mit dem YY-Berater gegeben. In diesem Meeting habe sie eine Zusammenfassung ihrer Ergebnisse präsentiert und ihre große Zufriedenheit mit den Leistungen ausgedrückt, die sein Team und er bei der Implementierung von XX erbracht hätten. Er hätte erwartet, dass die Schulleiterin ihm als Programmleiter zumindest ein Glückwunschwort überbringe, aber das sei nie passiert. Zwei Mitarbeiter in seinem Team habe sie im April ... während eines Treffens des Teams mit Flaschen Champagner und Schokolade für ihren Beitrag zur „Kunstwoche“ belohnt. Tatsächlich seien an dieser Aktivität alle beteiligt gewesen.

Dies zeige erneut ihre Doppelmoral. Alle hätten es verdient fair behandelt zu werden. Er habe nicht erwartet, dass sie ihm für seine Arbeit mit Geschenken Anerkennung zeige, aber als Zeichen der Höflichkeit und Anerkennung habe er erwartet, dass sie zumindest „Gratulation zu Ihrer harten Arbeit“ sage.

Zur vermuteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei auszuführen, dass sein ursprünglicher Vertrag für ein Jahr befristet gewesen sei. Er habe keine schriftliche Vertragsverlängerung erhalten, doch mündlich sei der Vertrag durch Herrn Mag. E verlängert worden.

Zu Beginn des Jahres ... habe er dann zwei Gespräche mit Frau D und Herrn Mag. E geführt, in denen es um seine Vertragsverlängerung gegangen sei.

Das erste Gespräch habe am ... im Büro der Schulleiterin stattgefunden. Frau D und Herr Mag. E hätten sich mit seiner Leistung und der Art und Weise, wie er das Programm leitete, zufrieden gezeigt. In dieser Besprechung sei nie eine Frage zu ihm als Führungskraft des XX-Teams aufgeworfen worden. Außerdem habe er Anfang Februar ... eine Leistungsbeurteilung mit der Schulleiterin durchgeführt und auch hier sei keines dieser Probleme angesprochen worden. Während des Treffens sei ihm angeboten worden, seinen Vertrag zu verlängern. Tatsächlich habe Herr E gemeint, dass er Kontinuität im Programm sehen und für die nächsten

3 bis 4 Jahre mit ihm zusammenarbeiten wolle. Am habe er mitgeteilt, dass er das Angebot annehme.

Am ... habe er nach dem Vorfall nach einer Exkursion an die Schulleiterin eine E-Mail geschrieben, in der er seine Unzufriedenheit über ihren Umgang mit ihm zum Ausdruck gebracht habe. Er habe mit den Schülern eine Exkursion gemacht, zu der er am ... von Frau D die Kritik erhalten habe, dass dieser Lehrausgang nichts mit dem unterrichteten Stoff zu tun hätte. Dies hätte sie angeblich von den teilnehmenden Schülern gehört. Er habe danach sofort in der Klasse nachgefragt und das Feedback erhalten, dass die Schüler sehr wohl imstande gewesen seien, die Inhalte der Exkursion mit dem Lehrstoff in Zusammenhang zu bringen.

Er habe daher mit seinem E-Mail vom ... die Sache richtigstellen wollen und ein gemeinsames Treffen zwischen ihr, Herrn Mag. E und ihm vorgeschlagen. In diesem Gespräch am habe die Schulleiterin erklärt, dass dieses E-Mail unprofessionell sei und sie es niemals wagen würde, ein solches E-Mail an ihren Chef zu senden.

Herr Mag. E habe ihm mitgeteilt, dass er seinen Vertrag nicht verlängern werde. Dies sei eine Kehrtwende zur früheren Entscheidung vom ... und ... gewesen. Die angeblichen Gründe, die von Herrn Mag. E und der Schulleiterin angeführt worden seien, seinen Vertrag nicht zu verlängern, seien fehlende Führungsqualitäten und mangelnde Unterstützung des Personals durch ihn gewesen.

Ihm sei gesagt worden, dass diese neue Entscheidung auf einem Treffen beruhe, das die Schulleiterin und Herr Mag. E im März ... mit einigen Mitgliedern seines Teams abgehalten hätten. Er selbst sei nie informiert oder eingeladen worden, an diesem Treffen teilzunehmen, und er sei auch nicht darüber informiert worden, wer es initiiert habe und was der Zweck dieses Treffens gewesen sei. Diese Anschuldigungen seien völlig falsch und unbegründet. Er sei der festen Überzeugung, dass die Schulleiterin dieses Treffen mit einigen seiner Teammitglieder mit der Absicht initiiert habe, ihn als Person und als Fachmann weiter zu verunglimpfen und um einen Vorwand zu finden, der ihre Gründe für die Aufhebung ihrer Entscheidung, seinen Vertrag nicht zu verlängern, rechtfertige - eine Entscheidung, die sie seines Erachtens bereits vor der Mitarbeiterversammlung getroffen habe. Denn als er Herrn Mag. E in der Sitzung vom ... über ihr diskriminierendes Verhalten ihm gegenüber informiert habe, habe sie ausgerufen: „*Entweder er oder ich in dieser Schule.*“ Dies zeige deutlich, dass ihre Entscheidung nichts mit seiner beruflichen Leistung zu tun habe, sondern vielmehr mit

einer persönlichen Rache, die sie gegen ihn ausgeübt habe, weil er sich gegen ihre diskriminierenden Verhaltensweisen ausgesprochen habe.

Während er Herrn Mag. E die Vorfälle präsentiert habe, sei die Schulleiterin wütend geworden und habe ihn angeschrien: *„Sie sind mit einer Liste von negativen Dingen hergekommen.“*

Aus Zeitgründen habe er Herrn Mag. E nicht alle Fälle vorstellen können, weshalb ein Folgetreffen am ... in seinem Büro stattgefunden habe. Herr Mag. E habe eingeräumt, dass er belästigt und diskriminiert worden sei und sich bei ihm entschuldigt. Er habe hinzugefügt: *„Ich gebe dir deinen Job zurück.“* Seine Antwort dazu sei gewesen: *„Ich werde nach Hause gehen und darüber nachdenken und innerhalb einer Woche eine Antwort geben.“*

Am ... habe er ihm mitgeteilt, dass er sein Angebot angenommen habe, seine Arbeit als Koordinator fortzusetzen, da habe Herr Mag. E gemeint: *„Oh, ich dachte, Sie würden mein Angebot nicht annehmen.“* Er sagte ihm, dass er sich mit der Schulleiterin beraten müsse. Am ... habe Herr Mag. E ihm mitgeteilt, dass er sich mit der Schulleiterin getroffen habe und diese nicht weiter mit ihm zusammenarbeiten wolle. Daher werde er an seiner Entscheidung festhalten, seinen Vertrag nicht zu verlängern.

Dass er aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert belästigt worden sei, begründe er folgendermaßen: Er komme aus der Republik ... Afrikas. Im XX-Team seien damals 10 Personen folgender Herkunft tätig gewesen: Es seien also acht „weiße“ und nur zwei „nicht-weiße“ Personen im Team gewesen.

Seine ganze Berufslaufbahn habe er im englischsprachigen Umfeld durchlaufen, was auch eine bestimmte Kultur des Umgangs und des Sprachstils mit sich bringe, die ihm von Frau D stets negativ und kritisierend ausgelegt worden sei.

So wurde ihm von ihr zum Vorwurf gemacht worden, KollegInnen mit „Miss“ und „Sir“ angesprochen zu haben. Dies sei eine absolut gängige Weise, jemanden in höflicher Form anzusprechen. Weiters sei es im englischsprachigen Umfeld üblich, das Wort „okay“ häufig zu verwenden. Keinem anderen Kollegen sei sein Sprachstil oder die Art, wie er/sie andere Kolleginnen anredete, zum Vorwurf gemacht worden. Er sei für Dinge kritisiert worden, ohne dass sie vorher versucht habe, seinen Standpunkt anzuhören. Nach 21 Jahren seiner erfolgreichen Karriere habe sie ihn teilweise wie einen Anfänger behandelt.

Er vermute, dass sie der Meinung gewesen sei, dass sie sich ein solches Verhalten gegenüber einem Mitarbeiter, der aus ... stamme, erlauben könne. Er habe nicht erlebt, dass sie gegenüber Kollegen so herabsetzend vorgegangen sei. Daher sei er fest davon überzeugt, dass die Schulleiterin ihn wegen ihrer rassistischen Vorurteile als Zielscheibe ausgewählt und wiederholt diskriminiert habe. Er glaube auch, dass ihr Vorurteil gegen ihn darauf zurückzuführen sei, dass sie Probleme habe, die Tatsache zu akzeptieren, dass eine Person seiner Rasse so professionell und kompetent in ihrer Arbeit sein könne.

In der schriftlichen Stellungnahme des **Antragsgegners** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass es sich um eine internationale Schule mit offenem Weltbild handle. Vorauszuschicken sei, dass dem Antragsgegner offenkundig Belästigung iSd Gleichbehandlungsgesetz in Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers vorgeworfen werde. Sogleich sei festzuhalten, dass diese Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren. Wenngleich es für den Antragsgegner schwer nachvollziehbar sei, welche Vorkommnisse der Antragsteller als belästigend werte und insbesondere, welche Schlüsse er für sich aus einigen Gesprächen ziehe, sei zu betonen, dass die Angelegenheit sehr ernst genommen werde. Aus diesem Grund werde, soweit möglich, auch zu den einzelnen Vorwürfen konkret wie folgt Stellung genommen:

Zum Thema der behaupteten Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sei festzuhalten, dass es in Y bis vor 11 Jahren keine Möglichkeit gegeben habe, eine internationale Schulbildung zu erlangen (abgesehen von einem englischsprachigen Gymnasium, das nach österreichischem Lehrplan geführt worden sei). Die Ermöglichung einer durchgängigen internationalen Schulbildung ... , die federführend von Frau D vorangetrieben worden sei. Auch ihrem hohen persönlichen Einsatz sei es zu verdanken, dass dieses Projekt ins Leben gerufen worden sei. Höhepunkt dieser Entwicklung sei nicht nur der Auf- und Ausbau des XX-Programmes, sondern auch die Errichtung eines neuen Schulgebäudes, in das die C-SCHULE mit dem Schuljahr 2020/21 einziehe.

Dies werde deshalb betont, da sich hieraus erhelle, dass Frau D über jahrzehntelange Berufserfahrung und somit auch die entsprechende Professionalität verfüge, um beurteilen zu können, welche Schritte notwendig seien, um eine Schule erfolgreich aufzubauen und zu führen. Hierbei seien auch ihre Lebenserfahrung als Mutter von vier Kindern und ihr

langjähriger Auslandsaufenthalt mit der gesamten Familie (aufgrund der Berufstätigkeit des Ehegatten) in Betracht zu ziehen.

Auch Mag. E sei als vormaliger Geschäftsführer des Antragsgegners am Aufbau der Schule und insbesondere an der Entwicklung des XX-Programms maßgeblich beteiligt gewesen.

Um dieses Programm entwickeln zu können, sei es notwendig gewesen, auf sämtlichen Ebenen höchste Standards gewährleisten zu können, weshalb es Mag. E auch wichtig gewesen sei, eine besonders geeignete Person einzustellen – dies schon ein Jahr vor dem Start des Programmes an der Schule, um beste Voraussetzungen für die Durchführung zu schaffen.

Nach der Vorstellungsphase seien die Verantwortlichen der Meinung gewesen, im Antragsteller diese Person gefunden zu haben. Aufgrund seiner Staatsbürgerschaft habe dieser nur über einer „Blue-Card-Regelung“ angestellt werden können, was mit hohen monatlichen Lohnkosten verbunden gewesen sei. Gerade Mag. E sei aber klar gewesen, dass für die benötigte Qualität dieses Investment auch notwendig sei. Dies zum Hintergrund der Einstellung des Antragstellers.

Seine Ethnie habe hierbei, wie im Rahmen des gesamten Zeitraums der Tätigkeit sowie auch im Zuge der Beendigung, überhaupt keine Rolle gespielt – im Gegenteil seien, wie geschildert, sogar höhere Kosten aufgewendet worden, um ihn anstellen zu können.

Zur Behauptung, die Schulleiterin habe ihn beschuldigt, unsozial zu sein, sei darauf verwiesen, dass ihm lediglich vorgeschlagen worden sei, die Pausen zu nützen, um ab und zu ins Konferenzzimmer zu kommen – dies, da ihn gerade zu Beginn des Schuljahres aufgrund seiner Konzentration auf die Arbeit viele Lehrer nicht zu Gesicht bekommen hätten. Der Antragsteller habe gemeint, dass er lieber durcharbeiten würde.

Zur räumlichen Situation sei festgehalten, dass im derzeitigen Gebäude die Platzverhältnisse als angespannt bezeichnet werden dürfen. Der Neubau werde eine entsprechende Entlastung bringen. Die Situation bedinge, dass das „Herumschlichten und -schichten“ leider zum Alltag gehöre. Hieraus eine Diskriminierung abzuleiten, sei nicht nachvollziehbar. Dies insbesondere, da der Antragsteller beileibe nicht die einzige Lehrkraft gewesen sei, die von diesen Umständen betroffen gewesen sei.

Zur erwähnten Anrede sei repliziert, dass einige Lehrer Frau D ersucht hätten, mit dem Antragsteller zu sprechen, da sie nicht mit „Miss“ oder „Sir“ angesprochen werden wollten. Dieser Bitte sei Frau D nachgekommen.

Zur Formulierung „Okay“ sei zu entgegnen, dass die Bitte, mit dem Antragsteller hierüber zu sprechen, von einer Mutter gekommen sei. Deren Tochter habe zu Hause erzählt, dass einige Schüler während der Assemblies mitzählen würden, wie oft er dieses Wort schon benutzt habe. Frau D habe es als ihre Aufgabe gesehen, ihren Lehrer zu schützen, sodass eine Reflexion, ohne sich persönlich angegriffen zu fühlen, stattfinden könne. Nicht nachvollziehbar sei, weshalb der Antragsteller diesen Hinweis als Kritik aufgefasst habe. In einem professionellen Arbeitsumfeld, wie in betreffender Schule, werde gelobt, kritisiert, reflektiert, werden Verbesserungen angestrebt, aber auch selbst Kritik geübt.

Zum Thema der Handschrift sei dem Antragsteller zuzustimmen, dass es sich hierbei um etwas sehr Persönliches handle. Im schulischen Bereich gebe es allerdings klare Vorgaben, sogenannte „School Policies“ (ähnlich der österreichischen Schulschrift), an die sich jeder Lehrer, sei es an der Tafel, oder bei Korrekturen, halten müsse. Es sei die Aufgabe der Direktorin, diese Dinge zu kontrollieren, zu reflektieren und zu ändern.

Zu den Anschuldigungen betreffend die Online-Plattform „...“ werde ausgeführt, dass Mag. E seine Zustimmung gegeben habe, dieses Programm für das XX anzukaufen. Die Verwaltung und vor allem die Zeugnisausstellung seien in diesem Schultyp derartig aufwändig, dass ein Programm zur administrativen Unterstützung grundsätzlich Sinn mache. Einer Erweiterung habe Mag. E aus Kostengründen nicht zustimmen können.

Mit diesem Erweiterungswunsch und den jährlichen Wartungskosten sei ihm die Idee gekommen, beim ordenseigenen IT-Unternehmen, welches neben der IT-Betreuung der Arbeitsplätze des Antragsgegners auch dessen Homepages warte und viele externe Aufträge abwickle, anzufragen, ob dies nicht selbst entwickelt werden könne. Der erwähnte „österreichische IT-Experte“, an den ausgelagert werden sollte, sei also einer der eigenen Betriebe des Antragsgegners gewesen. Aufgrund der Prüfung und der Kalkulation durch dieses Unternehmen sei aber klar gewesen, dass diese Kosten noch höher sein würden. Die Entscheidung eines Zwischenschrittes zur Prüfung sei bei Mag. E gelegen – diese Entscheidung sowie die Verantwortung über das Budget liege innerhalb seiner Kompetenz. Auch an diesem Beispiel zeige sich, dass der Antragsteller mit vielen Abläufen und Entscheidungswegen nicht vertraut gewesen sei. Dies sei in seiner Funktion selbstverständlich auch nicht seine Aufgabe gewesen, allerdings erhebe er hieraus wiederum Anschuldigungen, die allerdings durch sachliche Vorgänge erklärt werden könnten.

Zu den angeblichen Vorkommnissen im Juni ... sei festgehalten, dass es stets Besprechungen gegeben habe, wenn Dinge nicht klar kommuniziert worden seien. Hiervon war auch oftmals die ...-Kordinatorin betroffen gewesen, die auf derartige Hinweise entsprechend reagiert oder gemeinsam mit der Direktorin eine Verbesserung der Situation gesucht habe.

Der Antragsteller habe auf sachliche Kritik oftmals beleidigt reagiert oder schlichtweg die Anweisung der Direktorin ignoriert. Als solche sei sie für Lehrer, Schüler und Eltern verantwortlich. Es laufen auch nicht immer sämtliche Gespräche mit allen Beteiligten reibungslos, oft seien Klarstellungen notwendig. Die Behauptung, die Direktorin sei mit keiner anderen Person aus dem Team „so verfahren“ und würde sich nur gegenüber dem Antragsteller Vorwürfe erlauben, sei schlichtweg unrichtig.

Zu den Behauptungen betreffend Februar ... sei zu erläutern, dass die Direktorin von Eltern Feedback bekommen habe, die sich mit der neuen Reportcard-Situation überfordert gefühlt hätten. Dies sei der Grund für das am gesendete Mail gewesen. Anderweitige Beweggründe, wie vom Antragsteller angedeutet, habe es hierfür nicht gegeben. Insbesondere hätten die Eltern die Direktorin auch ersucht, nicht namentlich genannt zu werden.

Zu den Vorkommnissen am ... sei auszuführen, dass während des Meetings mit der YY-Consultant die Direktorin sehr wohl vor dieser erwähnt habe, dass der Antragsteller eine gute Vorarbeit geleistet habe und man daher auf einem sehr guten Weg zur Autorisierung sei. Da sich diese Leistung vollkommen im Rahmen des Anforderungsprofils des Antragstellers befunden habe und zudem eines seiner Jahresziele mit Mag. E gewesen sei, sei auch vorauszusetzen gewesen, dass diese Veranlassungen getroffen werden.

Zur „...“ müsse bemerkt werden, dass die zuständigen Kollegen ohne Bezahlung und mit zeitlich großem Mehraufwand für die Organisation gesorgt hätten. Dies sei der Grund für den Extradank gewesen, eine Ungleichbehandlung gebe es auch hier nicht.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde erläutert, dass Herr Mag. E im Rahmen seiner regelmäßigen Besuche schon mitbekommen habe, dass die Zusammenarbeit mit dem Antragsteller nicht immer friktionsfrei gewesen sei. Für ihn seien diese Friktionen aber nicht so gravierend gewesen, dass er sich eine Weiterführung der Zusammenarbeit nicht vorstellen hätte können. Daher sei es auch zum Angebot einer Vertragsverlängerung unter geänderten Bedingungen im Jänner und Februar ... gekommen.

An diesem Punkt habe sich aber dann Widerstand im Kollegium geregt, weshalb ein Gespräch mit den Lehrkräften des XX stattgefunden habe. Es sei Herrn Mag. E von der Kollegenschaft klargemacht worden, dass er im Falle einer Vertragsverlängerung mit dem Antragsteller einige Lehrkräfte verlieren würde, weil sie sich von diesem in ihrer intensiven Arbeit beim Aufbau des XX-Programmes viel zu wenig unterstützt gefühlt hätten.

Wie schon ausgeführt, sei Mag. E von Anfang an auf der Suche nach einer Person gewesen, die auf allen Ebenen höchste Qualitätsstandards implementieren könne. Dazu gehöre für ihn gerade in der Position als XX-Verantwortlichen auch, dass ein Team aufgebaut werde und Leadership sowie Gefolgschaft erkennbar seien. Die Koordination durch den Antragsteller habe diesem Anforderungsprofil schlussendlich nicht entsprochen.

Zum betreffenden Meeting sei von Mag. E auch eine auswärtige Mediatorin eingeladen worden, welche mitwirken sollte, eine gute Lösung für alle Beteiligten zu finden. Keineswegs sei es im Rahmen dieser Erörterungen zu Verunglimpfungen des Antragstellers gekommen – seine diesbezüglichen Behauptungen seien nichts Anderes als substanzlose Vermutungen.

Keineswegs sei Frau D im Rahmen des Meetings auch laut geworden, im Gegenteil sei es für sie sehr verletzend gewesen, in diesem Rahmen erfahren zu müssen, dass der Antragsteller offensichtlich Tagebuch über all die angeblich negativen Dinge geführt habe, die ihm in der Schule seiner Meinung nach widerfahren seien. Es sei für die Schulleiterin nicht einfach gewesen, in diesem Rahmen plötzlich mit einer derartigen Anzahl an falschen Beschuldigungen konfrontiert gewesen zu sein. Aufgrund all dieser Ungerechtigkeiten habe sie den Raum unter Tränen verlassen, habe aber niemals geschrien oder sei laut geworden.

Klarzustellen sei auch, dass der Antragsteller nicht „noch bis Schuljahresende weiterarbeiten musste“, sondern schlichtweg der Vertrag mit der Bildungsdirektion erfüllt worden sei. Auch die Art der Zeugnisversendung sei klar mit sämtlichen Lehrern und auch mit dem Antragsteller kommuniziert worden.

Zur Zurücknahme der Verlängerung des Dienstverhältnisses sei anzumerken, dass dieser Schritt auch für Mag. E kein leichter gewesen sei. Tatsächlich habe am ... eine Besprechung zu Hause beim Antragsteller stattgefunden. Es sei vorab nämlich vereinbart worden – und dies sei ein Entgegenkommen des Mag. E gewesen – dass er diverse Haushaltsgegenstände, die aus dem Budget für die Relocation bezahlt worden seien und nicht im Eigentum des Antragstellers gestanden seien, mit dem PKW abgeholt werden, da die Familie kein Auto

besessen habe. Selbstverständlich sei dieser Besuch auch sogleich genutzt worden, um eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zu diskutieren.

Die schlussendliche Auflösung des Dienstverhältnisses sei auch nach Wahrnehmung des Mag. E in keiner Weise aufgrund rassistischer Vorbehalte erfolgt, auch habe es keine persönliche Motivation gegeben. Es sei die Aufgabe des Mag. E als Geschäftsführer gewesen, für eine ordnungsgemäße Organisation zu sorgen. Der Antragsteller habe seinen Anspruch an einen XX-Koordinator mit sehr gutem Gehalt schlichtweg nicht erfüllen können.

Unabhängig von der Auflösung sei Mag. E auch bewusst gewesen, dass diese Situation für den Antragsteller und seine Familie nicht einfach sei, weshalb seine Unterstützungsangebote auch ehrlich gemeint gewesen seien. Wie schon mehrfach dargestellt, habe es gegenüber dem Antragsteller keinerlei persönliche Vorbehalte gegeben.

Abschließend müsse herausgestrichen werden, dass die Selbsteinschätzung des Antragstellers mit den tatsächlichen Umständen nicht in Einklang zu bringen sei. De facto habe er die ihm zugewiesenen Aufgaben nicht zur vollen Zufriedenheit erfüllt. Die Aufforderungen zur Abänderung seiner Vorgehensweisen sowie die schlussendliche Beendigung des Dienstverhältnisses haben ihre Ursache ausschließlich in der Arbeitsweise des Antragstellers, keineswegs aber in Vorbehalten in Zusammenhang mit seiner Ethnie. Derartige Behauptungen seien völlig inakzeptabel und entbehren jeglicher Grundlage. Der Antragsteller projiziere berechnete Kritik an seiner Arbeitsweise auf nicht nachvollziehbaren Gründen auf seine Herkunft.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der **Antragsteller** schilderte auf die Frage, warum er glaube, dass die von ihm geschilderten, von ihm als diskriminierend empfundenen Situationen etwas mit seiner ethnischen Zugehörigkeit zu tun hätten, dass er der einzige „Schwarze“ gewesen sei und in den zwei Jahren nie erlebt habe, dass eine andere Person so wie er behandelt worden sei. Neben ihm sei noch eine Asiatin beschäftigt gewesen.

Auf Frage meinte er, dass Frau D als Grund für die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses seine Performance angegeben habe. Er habe aber alles nach Vorschrift gemacht und auch Ergebnisse geliefert. Es sei auch ein „Consultant“ gekommen, der überprüft habe, ob die Schule die Anforderungen erfülle, dieser habe ein positives Ergebnis ausgestellt. Er selbst habe also alles ordnungsgemäß gemacht.

Auf Frage, wer ... in seine Anstellung involviert gewesen sei, nannte er Frau D und Herrn E.

Auf Frage, warum Frau D ihn seiner Meinung nach – wenn sie ihn wie behauptet später auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert habe – denn überhaupt eingestellt habe, meinte er, dass er ihre Motive nicht sehen und nicht darüber spekulieren könne, warum sie ihn angestellt habe – man wisse aber, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen stattfinde - nur, weil man von jemandem eingestellt werde, hieße dies nicht, dass man nicht später von derselben Person diskriminiert werden könne. Das gebe es immer wieder.

Auf Frage nach der behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Behauptung, dass Frau D mit seiner Arbeit sehr zufrieden gewesen sei, führte er aus, dass dies nichts mit seiner Arbeit zu tun habe – der Grund für die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses sei seine Beschwerde bei Frau D wegen ihrer Behandlung ihm gegenüber gewesen. Es habe ein Beschwerde-E-Mail gegeben, sie habe klargemacht, dass dieses nicht willkommen gewesen sei und habe in diesem Moment seine Kündigung beschlossen.

Auf Frage, wie es dazu gekommen sei, dass Frau D ihn als „unsozial“ bezeichnet habe, gab er an, dass sie das zu ihm gesagt habe. Am Anfang habe er ein Büro für die Koordinierungsarbeit erhalten, sie habe sich dann beschwert, dass er in seinem Büro geblieben sei und nicht mit anderen Lehrern interagiert habe bzw. nicht in der Schule herumgegangen sei, was aber nicht der Fall gewesen sei. Im November ... sei dies passiert. Zuerst habe er es nicht ernst genommen, dann habe es jedoch begonnen zu eskalieren und sei schlimmer und schlimmer geworden.

Auf Frage nach dem Thema der Anrede „Miss“ bzw. „Sir“ meinte er, dass es sich dabei um eine übliche Anrede in englischsprachigen Ländern wie im UK oder ... handle. Andere Lehrer an der Schule hätten diese Anrede nicht verwendet - in Österreich bestehe der Usus, sich beim Vornamen zu nennen, was er jedoch nicht gewohnt sei. Auf Frage nach nicht-österreichischen LehrerInnen im Team gab er an, dass für ihn kein Grund bestehe, dies zum Thema zu machen – wenn jemand dies verwende, habe er damit kein Problem. Die anderen LehrerInnen hätten sich per Vornamen angesprochen. Er habe die Worte „Miss“ bzw. „Sir“ verwendet, es habe sich dadurch aber niemand gekränkt gefühlt. Frau D habe gesagt, dass er diese Bezeichnungen verwendet habe, weil er die Namen der KollegInnen nicht gewusst habe. Das sei nach dem Vorfall im September ... gewesen. Es sei damit keine Handlungsaufforderung verbunden gewesen.

Auf Frage nach der Aufforderung, nicht so häufig den Ausdruck „okay“ zu verwenden, gab er an, dass er diesen anlässlich der Schülerversammlungen verwende um zu sehen, ob die Schüler etwas verstanden hätten. In einem anderen Meeting habe sie ihn angerufen und gesagt: *„Ich bin sehr besorgt über Sie, weil die Schüler sich über Sie lustig machen, wenn Sie immer wieder ‚okay‘ sagen“*. Was er daraus schließe, sei, dass sie damit nicht glücklich gewesen sei, er glaube, sie habe gewollt, dass er aufhöre, dieses Wort zu verwenden.

Auf Frage, warum er sich dadurch auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt fühle, meinte er, dass das so etwas „Kleinliches“ gewesen sei und eine Direktorin so viele andere Dinge zu tun habe – für ihn sei das Problem gewesen, dass sie ihn immer wieder *„mit solchen kleinen Dingen attackiert“* habe. Das habe ihm nicht gefallen, er habe das Gefühl gehabt, dass dies ihn abwerte und sein Selbstwertgefühl erniedrige.

Auf Frage, ob es ihn dann nicht gewundert habe, dass sie ihm im Jänner ... mitgeteilt habe, dass sie sehr zufrieden mit ihm sei, wenn sie ihn immer wieder mit solchen Kleinigkeiten attackiert habe, gab er an, dass er es deswegen nicht verstehe, weil er alles gemacht habe, die Leistung erbracht habe und ihm gesagt worden sei, dass man seinen Vertrag verlängern wolle. Zwischen Jänner und März habe man dann beschlossen, den Vertrag nicht zu verlängern. Aus seiner Wahrnehmung sei er sehr überrascht gewesen, als man einen Monat später argumentiert habe, dass die Leistung nicht passe und er das Team nicht unterstützt habe, was unwahr sei. Ergänzend führte er aus, dass man „alles in einem Zusammenhang sehen müsse“. Im März sei der „Consultant“ dagewesen, diese Konsultantin habe gesagt, dass man als Team eine fantastische Arbeit leiste.

Es habe dann ein Meeting gegeben, zu dem er nicht eingeladen gewesen sei, Herr E habe ihm davon erzählt. Er habe auch kein Protokoll dieser Besprechung, in der es um ihn gegangen sei, erhalten. Ergänzend sei festzuhalten, dass er selbst schon Schuldirektor gewesen sei - wenn man ein Problem mit einer Lehrkraft habe, sei die Vorgangsweise die, diese Person einzuladen, das Problem zu beschreiben und der Person Zeit zu geben, das Problem zu beheben. Er würde sich aber nicht hinter dem Rücken dieser Person mit anderen gegen sie verschwören.

Einer der Werte des Programms sei, sich um einander zu kümmern und Prinzipien zu haben und ehrlich zu sein. Die Besprechung hinter seinem Rücken habe ihn isoliert und hätte nie stattfinden dürfen.

Auf Frage nach dem Gespräch am ... und der Liste von Vorfällen gab er an, das wäre die Grundlage der Besprechung gewesen. Es habe davor einen Ausflug gegeben, sie sei dann in die Klasse und gekommen und habe den Unterricht mit dem Lehrer gestört, um die Schüler über einen Ausflug zu befragen, den er selbst mit den Schülern gemacht habe. Danach sei er in ihr Büro gerufen worden und sie habe ihm mitgeteilt, dass ihr die Schüler gesagt hätten, dass der Ausflug nichts mit dem Thema, das er damals behandelt habe, zu tun gehabt hätte. Er sei seit 21 Jahren Geographielehrer, es sei ja nicht möglich, dass er einen Ausflug organisiere, der nichts mit dem Gegenstand zu tun habe.

Um zu prüfen, ob stimme, was sie gesagt habe, habe er beschlossen, in der nächsten Unterrichtsstunde mit dieser Klasse dazu eine Übung zu machen. Die Schüler hätten alle den Konnex zwischen dem Ausflug und dem Unterrichtsgegenstand herstellen können. Am ... habe er dies mit Herrn E besprochen und Frau D vorgelegt, aber diese habe sich nicht die Mühe gemacht, sich das anzuschauen.

Auf Frage, ob er Frau D davor schon gesagt habe, dass er sich nicht gut behandelt fühle, gab er an, dass es einen Vorfall mit Zeugnissen gegeben habe, bei dem ihm Frau D ein kränkendes Mail geschrieben habe, in dem gesagt worden sei, dass sein Verhalten nicht professionell sei und ihm erklärt habe, wie etwas zu machen sei, es sei um Workshops für Eltern gegangen.

Danach habe er eine Besprechung mit ihr gewollt, um eine Lösung für alle Personen zu finden, das sei gleich nach diesen Vorfällen gewesen - jenem mit der Handschrift, den Zeugnissen und dem Thema „Miss“. An den genauen Zeitpunkt könne er sich nicht erinnern – es stehe aber alles in seinem Bericht.

Auf Frage, ob er auch angesprochen habe, das Gefühl zu haben, dass es etwas mit seiner ethnischen Zugehörigkeit zu tun habe, meinte er, dass er dies nie erwähnt habe - es könne aber nicht sein, dass es wegen seiner Leistung gewesen sei.

Auf Frage zum Thema „Micromanagement“, ob es auch bei anderen MitarbeiterInnen ständiges Beschweren über Kleinigkeiten und Überwachung gegeben habe, gab er an, dass das nie gegenüber anderen Lehrern gemacht worden sei. Er habe nie gesehen, dass jemand anders wegen seiner Handschrift kritisiert worden sei, auch habe er nicht beobachtet, dass sie bei einer anderen Person in die Klasse gegangen sei und sich erkundigt habe, ob dies mit dem Gegenstand in Verbindung stehe.

Die Frage, ob es eine schriftliche Verwarnung wegen einer angeblich mangelnden Arbeitsleistung gegeben habe, verneinte er.

Lob für gute Arbeitsleistung habe er nie von Frau D erhalten, in der letzten Besprechung habe die Beraterin gemeint, dass sie großartige Arbeit geleistet hätten und dass man eine gute Zusammenarbeit habe. Er habe damals erwartet, dass Frau D ihm zu seiner guten Leistung gratulieren würde, was nicht erfolgt sei.

Andere Kollegen seien mit einer Flasche „Champagner“ und Schokolade belohnt worden, was er selbst zwar nicht erwartet habe, aber eine Gratulation zu seiner harten Arbeit habe er sich schon erwartet. Auf Nachfrage wurde konkretisiert, dass nur zwei Lehrer „Champagner“ und Schokolade bekommen hätten.

Auf den Hinweis, dass er in seinem Antrag angebe, „Belästigungen“ und benachteiligende Arbeitsbedingungen erfahren zu haben und die Frage, ob er das Herrn E so gesagt habe, meinte er, dass Frau D leider aus dem Zimmer gegangen sei, weil es sie nicht interessiert habe. Frau D sei in dieser Besprechung böse geworden, weil er mit einer „Liste von negativen Dingen“ gekommen sei und habe das Büro verlassen.

Auf Frage, ob Herr E einen Zusammenhang zwischen seiner empfundenen Benachteiligung und seiner ethnischen Zugehörigkeit hergestellt bzw. ob dieser ihn konkret gefragt habe, warum er sich diskriminiert fühle, gab er an, dass er glaube, dass es ihm egal gewesen sei. Er habe sich beschwert, Herr E sei sein Vorgesetzter gewesen - als er das Mail an Frau D geschickt und keine Antwort erhalten habe, habe er sich an Herrn E gewendet.

Auf Nachfrage, ob er den Eindruck gehabt habe, dass Herr E meine, dass die „Fehlkommunikation“ bzw. das „Micromanagement durch Frau D“ mit seinem kulturellen Background zusammenhänge, gab er an, dass er darüber nicht spekulieren könne – aber es sei

ihm egal gewesen. Aus Zeitgründen habe er damals nicht alles erzählen können und daher eine Folgebesprechung mit ihm ausgemacht, es habe ein Treffen im April 2018 gegeben, bei dem Herr E zugegeben habe, dass er belästigt und diskriminiert worden sei. Dieser habe sich ihm gegenüber entschuldigt, dieser habe gesagt, dass er selbst die angebotene Vertragsverlängerung vom ... ernst gemeint habe, dieser würde ihm auch seinen Job zurückgeben.

Man habe sich dann am ... wiedergetroffen, er habe Herrn E mitgeteilt, dass er dessen Angebot annehme, als Grund habe er angegeben, dass er das laufende Autorisierungsverfahren erfolgreich für die Schule abschließen wolle. Er sei dann von Herrn Es Reaktion schockiert gewesen, der gesagt habe, dass er gehofft hätte, dass der AS das Angebot nicht annehmen würde. Daraus habe er die Schlussfolgerung gezogen, dass Herr E mit ihm „spiele“. Wenn er Österreicher gewesen wäre, hätte Herr E ihn nie auf diese Art behandelt.

Auf Frage, woraus er konkret schließe, dass die Kritik an seiner Arbeit mit seiner ethnischen Zugehörigkeit zusammenhänge, gab er an, dass er der einzige „Schwarze“ gewesen sei, er habe dort zwei Jahre gearbeitet und nicht gesehen, dass jemand anderer so behandelt worden sei. Es könne nicht an seiner Arbeitsleistung gelegen sein, weil er es geschafft habe, die Schule binnen sieben Monaten zur Autorisierung zu bringen. Wenn es wegen seiner Leistung gewesen wäre – warum habe man dann seine Vertragsverlängerung beschlossen? Die Schule habe ihm überdies 12.000, -- Euro als Bonus für seine gute Leistung bezahlt. Wenn es an seiner Leistung gelegen wäre, warum würde man ihm dann den Bonus zahlen?

In einem E-Mail von Frau D vom ... stehe, *„Danke, dass Sie so fleißig sind in Ihrem Urlaub. Schauen Sie, dass Sie sich auch ausruhen.“*

Auf Frage, ob er nur Rückschlüsse ziehe oder ob es konkrete Aussagen in Bezug auf seine ethnische Zugehörigkeit gebe, gab er an, dass Frau D klug genug sei um zu wissen, dass sie abwertende Begriffe nicht verwenden dürfe, aber man wisse, dass Diskriminierung nicht nur offen, sondern auch verdeckt vorkomme.

Auf Nachfrage nach konkreten Äußerungen meinte er, dass sie nichts gesagt habe.

Die Nachfrage nach dem Mail betreffend „fleißig“ und die Frage, ob dieses das einzige in diese Richtung gewesen sei, bejahte er.

Auf Frage, ob er das Gefühl habe, dass sich Frau D gegenüber anderen Personen rassistisch verhalten habe, beantwortete er mit: „Nicht nach meinem Wissen“.

Auf Vorhalt, dass auch Kolleginnen klar schildern würden, dass seine Arbeit nicht immer kompetent gewesen sei und es sehr wohl Probleme gegeben habe, ferner sei er öfters sehr uneinsichtig gewesen, meinte der Antragsteller, dass er schockiert darüber gewesen sei, dass Kollegen, mit denen er zusammengearbeitet habe, so etwas über ihn sagen würden. Das zeige den Grund, dass eine Änderung in dieser Schule erforderlich sei. Frau D habe wahrscheinlich nicht erwartet, dass er dieses Thema weiterverfolgen würde.

Mit Frau G und der anderen Kollegin habe er keinen Konflikt gehabt, er habe Frau G viel geholfen, über das XX habe es in der Schule kein Wissen gegeben.

Auf Frage, wie er sich diese zwei Texte erklären könne, gab er an, dass es sich um ein offenes Programm handle und man „*out-of-the-box*“ denken solle, er habe Frau G geholfen, den Lehrplan zu schreiben.

Auf Vorhalt der Stellungnahme von Frau G, die zeige, wie schwer sich der Antragsteller getan habe, Fehler zuzugeben und die Frage, welche Motivation der Antragsteller hinter dieser Aussage – im Hinblick auf den Frau D unterstellten Rassismus - vermute, meinte er, dass diese ein Teil der „*Hinterrücksgruppe* von Frau D“ sei, wenn es ein Problem gegeben habe, habe man die Leute nicht direkt damit konfrontiert. Auf Frage, ob er Frau G für eine Rassistin handle, meinte er, dass er das nicht wisse.

Auf Frage nach avisierten Gehaltskürzungen im Zusammenhang mit der geplanten Vertragsverlängerung befragt, meinte er, dass er den Grund dafür nicht kenne.

Auf Frage zum ..., dem Eingeständnis von Herrn E, dass der Antragsteller belästigt worden sei, sowie Nachfrage, ob dieser das begründet habe, meinte der Antragsteller, dass er ihm keinen Grund genannt habe. Er habe ihm gesagt, dass er (E) mit Frau D sprechen müsse, diese habe ihm dann gesagt, dass sie nicht mehr mit ihm (Antragsteller) arbeiten wolle.

Die Vertreterin des **Antragsgegners, Frau D**, gab bei ihrer Befragung an, dass sie Mutter von vier erwachsenen Kindern sei und die Familie fünf Jahre in Indonesien gelebt habe. Dort sei sie mit Interkulturalität in Verbindung gekommen, ihre Kinder hätten dort internationale Schulen besucht, sie sei in der dortigen Kultur integriert gewesen. Sie sei 33 Jahre Lehrerin und seit 13 Jahren Schulleiterin, sie habe die Schule auf Bitten der Bildungsdirektion im Hinblick auf ihren internationalen Hintergrund aufgebaut.

Die „DNA“ der Schule sei Interkulturalität, Diversität und Offenheit gegenüber allen Kulturen, Ethnien und Religionen.

Als man gewusst habe, dass man ein XX-Programm brauche, habe es in der Schule niemanden gegeben, da habe Herr E zugesagt, ein Jahr zuvor einen Koordinator ins Haus zu holen.

Alle Lehrer seien von der Bildungsdirektion angestellt gewesen, zusätzlich habe der Antragsteller vom Antragsgegner den Extrabonus als „Koordinator“ erhalten, weil diese Funktion im österreichischen Gehaltsschema nicht existiere.

Der Antragsteller sei aus vielen Bewerbungen ausgesucht worden, auf Grund seiner Kompetenz und seiner Empfehlungen habe man gedacht, dass er „super“ dafür geeignet sei. Man habe ihm ein Jahr Zeit gegeben, das Curriculum zu schreiben, am Anfang sei es sehr gut gelaufen.

Die Schwierigkeiten hätten begonnen, als er mit seinem eigenen Team habe zu arbeiten beginnen müssen. Im ersten Jahr sei sie mit der Arbeitsleistung des Antragstellers zufrieden gewesen, weil ja niemand über das Programm etwas gewusst habe. Lebenslanges Lernen sei wichtig gewesen, die Schwierigkeiten hätten begonnen, weil er das Team nicht führen habe können. Zeitlich könne sie den Beginn der Schwierigkeiten nicht genau datieren, sie habe 40 LehrerInnen zu betreuen – das „Micromanagement“, das ihr der Antragsteller vorwerfe, sei für sie zeitlich unmöglich. Das Team sei immer wieder an sie mit Beschwerden herangetreten, da habe sie gemerkt, dass es nicht so funktioniere.

Auf Vorhalt, dass sie gesagt habe, dass der Antragsteller „unsozial“ sei, meinte sie, dass ihre Aufgabe die Integration von Personen in der Schule sei. Nachdem der Antragsteller noch nicht im aktiven Lehrerteam gewesen sei, sondern als Koordinator eingesetzt gewesen sei, habe sie ihm im Oktober oder November aufgefordert, mit anderen einen Kaffee zu trinken und die Leute kennenzulernen. Er habe erwidert, dass er lieber „durcharbeite“, was sie akzeptiert habe. Sie habe aber nicht gesagt, dass er asozial sei, sie habe ihn nur integrieren wollen.

Auf Frage nach dem Vorbringen betreffend „Miss/Sir“ gab sie an, dass dies wiederum seine eigene Wahrnehmung sei. Die Lehrer kämen zu ihr, vieles bleibe somit an ihr hängen. Eines der Themen sei gewesen, dass sich viele Lehrer mit dieser Anrede nicht wohl gefühlt hätten, weil sie ja gleich alt wären. Daraufhin habe sie dem Antragsteller gesagt, dass sich manche Lehrer nicht wohl fühlen würden und gefragt, ob er dies ändern könne. Sie könne sich nicht erinnern, jemals gesagt zu haben, dass er dies zu ändern habe oder dass er die Namen nicht wisse. Sie habe nur die Befindlichkeiten des restlichen Lehrkörpers an ihn herangetragen. Sie könne aber niemanden zwingen, etwas (nicht) zu sagen. Es habe aber keine großen Meetings

gegeben, sondern so etwas sei in einem Zwei-Minuten-Gespräch erledigt worden. Man sei ja quasi fast Tür-an-Tür gesessen.

Anfangs sei sie sehr dankbar gewesen, dass der Antragsteller sie für die Autorisierung unterstützt habe, weil sie als Leiterin ja dafür zuständig gewesen sei. Sie habe von seiner Expertise sehr viel gelernt.

Auf Frage, ob der Antragsteller ihr je mitgeteilt habe, sich von ihr nicht gut behandelt zu fühlen, meinte sie, sich an so etwas nicht erinnern zu können.

Auf Frage nach dem Thema betreffend die Handschrift des Antragstellers meinte sie, dass sie seine private Handschrift keinesfalls kritisiert habe. Aber wenn er Schüler beschreibe oder eine Korrektur nicht leserlich gewesen sei - und es gebe Handschriftenvorschriften – da müsse sie dann einfach eingreifen. Sie gehe auch jetzt regelmäßig in Klassen und weise darauf hin, wenn etwas nicht der österreichischen Handschrift entspreche. Schüler müssten die Kommentare des Lehrers gut lesen können, was damals nicht der Fall gewesen sei. Es sei ihre Aufgabe, Lehrer damit zu konfrontieren.

Es stelle sich heraus, dass der Antragsteller aus seiner persönlichen Sicht vieles völlig falsch wahrgenommen habe – beispielsweise habe sie als Leitung jederzeit das Recht, in eine Klasse hineinzugehen. Schüler seien zu ihr gekommen und hätten gemeint, dass es einen Ausflug gegeben habe und sie nicht gewusst hätten, was dies mit Geographie zu tun gehabt habe. Sie sei dann in die Klasse gegangen um dies zu klären – sie könne es nur so hinnehmen, wenn Schüler am nächsten Tag beim Abprüfen es doch gewusst hätten. Sie höre sich alle Seiten an. 30% ihrer Zeit sei „Klassenarbeit“.

Auf Frage, ob es vermehrt Rückmeldungen betreffend den Antragsteller gegeben habe, meinte sie, dass das Zeugnis auf eine sieben- bis neunseitige „*international report-card*“ umgestellt worden sei, die auch verbale Beschreibungen beinhalte, u.a. auch persönliche Kommentare betreffend die Schüler. Es habe sich auf Grund der Rückmeldungen herausgestellt, dass der dazu abgehaltene Workshop für die Eltern nicht ausreichend gewesen sei, weshalb sie dem Antragsteller mitgeteilt habe, dass dies nicht ausreichend gewesen sei, was aber keine Kritik an ihm gewesen sei, sondern der Weiterentwicklung hätte dienen sollen. Was habe ein Zeugnis denn für einen Sinn, wenn es die Eltern nicht lesen können?

Auf Frage gab sie an, dass sie bis Jänner oder Februar nicht das Gefühl gehabt habe, dass etwas „schief laufe“. Zur Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung des Antragstellers befragt meinte sie, dass es klar gewesen sei, dass sie sich nicht nur auf die Expertise des Antragstellers verlassen

könne, sie habe daher selbst auch viele Bücher zum Thema gelesen, auf Grund dessen seien dann Fragen entstanden – auch seitens der Lehrer – weshalb sie begonnen habe zu hinterfragen, ob denn alles richtig sei. Sie habe aber kein Tagebuch geführt, daher könne sie den genauen Zeitpunkt nicht angeben.

Auf Frage nach den in der Stellungnahme erwähnten Performanceschwierigkeiten des Antragstellers schilderte sie, dass der Antragsteller sein Team nicht führen habe können. Das Team sei damals wenig begeistert gewesen – heute unter anderer Führung passe es hingegen. Die Kollegen hätten ihr mitgeteilt, dass „man wieder ein eineinhalbstündiges Meeting gehabt habe und dabei nichts herausgekommen sei“.

Man sei dann nicht autorisiert worden, sondern hätte ganz wesentliche Dinge im Autorisierungsreport ändern müssen, weil sie nicht richtig gewesen seien. Die Schule sei erst im Jänner ... autorisiert worden.

Das Team habe aus sechs bis sieben Lehrern bestanden. Auf Nachfrage gab sie an, dass anfangs auf Grund der Kleinheit des Teams manche Lehrer sowohl im Primar- als auch im Sekundarbereich gearbeitet hätten. Positive Rückmeldungen betreffend den Antragsteller habe es von der Deutschlehrerin gegeben, was sie ihm auch mitgeteilt habe.

Zum Vorhalt, dass sie den Antragsteller nie gelobt habe, meinte sie, dass man sich natürlich so sehr auf das Negative konzentrieren könne, dass man das Positive nicht hören könne und nicht hören wolle. Sie selbst sei ein extrem positiver Mensch und gebe das ihren Kollegen immer wieder weiter.

Auf Frage nach dem Bonus des Antragstellers gab sie an, dazu nichts mitteilen zu können, da der Bonus von Herrn E versprochen worden sei. Der Antragsteller habe quasi zwei Arbeitgeber gehabt.

Auf Frage nach der avisierten Vertragsverlängerung im Jänner ... meinte sie, dass das Team damals zwar gemeint habe, dass es sehr schwierig sei, mit dem Antragsteller zu arbeiten und es „diese und diese“ Probleme gebe, sie aber andererseits gesehen habe, dass sie in die XX-Schiene fahren würden und auf gutem Weg seien. Wenn allerdings dann drei Leute aufgrund der Unfähigkeit einer Person gehen wollen würden, müsse sie sich notgedrungen vom Teamleader verabschieden.

Auf Frage, warum das erst später zu Thema geworden sei, teilte sie mit, von den Teammitgliedern ersucht worden zu sein, „ihm bitte nichts zu sagen“. Wenn er das hören

würde, sei er möglicherweise auf die betreffende Person beleidigt – sie selbst sei gewissermaßen zwischen zwei Stühlen gesessen.

Sie habe ihm trotzdem immer wieder gesagt, dass bestimmte Sachen nicht in Ordnung und verbesserungswürdig seien.

Die Selbstreflexion des Antragstellers habe aber gefehlt – er habe entgegen seiner persönlichen Wahrnehmung nicht alles bestens gemacht. Er habe den Leuten nicht genug Zeit gewidmet, nicht gut genug erklärt, was in den teils 100-seitigen X-Dokumenten stehe – wenn man sich als Lehrer zusätzlich schlau machen müsse und den Kontext des teils sehr anspruchsvollen Englisch nicht verstehe, dann erwarte man sich von einem Koordinator, dass dieser auf Frage in eigenen Worten entsprechend erkläre, „was Sache sei“.

Auf Frage gab sie an, dass sie das dem Antragsteller gegenüber immer wieder erwähnt habe, dass hier mehr erforderlich sei. Wann genau und wie oft sie es angesprochen habe, könne sie jetzt nicht mehr sagen – man sei aber Tür an Tür gesessen und habe viel Kontakt miteinander gehabt.

Auf Frage, ob sie mit dem Antragsteller betreffend dessen Führungs- bzw. Kommunikationsverhalten Rücksprache gehalten habe, meinte sie, dass es nicht offiziell auf der Agenda gewesen sei – aber wann immer etwas an sie herangetragen worden sei, habe sie es an ihn weitergeleitet.

Die Supervision im April sei dann ohne den Antragsteller gemacht worden, weil die Teammitglieder kommuniziert hätten, dass sie sich unwohl fühlen würden, in Anwesenheit des Antragstellers zu sprechen.

Die Gründe für die Nichtverlängerung des Vertrags seien gewesen, dass drei Kollegen aus dem Team hätten gehen wollen, diese hätten in den Primarbereich zurückwechseln wollen. Sie wisse jetzt nicht, ob sie das dem Antragsteller jemals so kommuniziert habe.

Ihm gegenüber habe sie gesagt, dass - seitens namentlich nicht genannter Lehrer - immer wieder mitgeteilt worden sei, dass „dieses und dieses“ nicht passe. Dem Antragsteller sei mitgeteilt worden, dass man mit diesem Team nicht „weiter in Richtung XX reisen könne“.

Auf Nachfrage nach der Thematik „*Sir/Miss*“ gab sie an, dass die Kollegenschaft den Antragsteller bei dessen Vornamen angesprochen und er mit „*Sir/Miss*“ repliziert habe.

Der Antragsteller sei ...Lehrer und im ersten Jahr eingestellt worden, um als Koordinator das Curriculum für das XX aufzustellen - damals habe er noch nicht unterrichtet. Im zweiten Jahr habe er dann eine Doppelrolle innegehabt.

Auf Frage nach allfälligen schriftlichen Verwarnungen des Antragstellers gab sie an, dass sie nicht dessen Arbeitgeberin sei und daher keine Verwarnungen aussprechen könne. Verwarnungen seien ihr nicht bekannt.

Sie habe dem Antragsteller nicht mitgeteilt, dass bei seinem Verbleib drei Lehrkräfte gehen wollen würden. Es habe zu diesem Problembereich die erwähnte Supervision gegeben, da hätten Herr E und sie schon gemerkt, dass die Situation eingefahren und verfahren gewesen sei und die Kollegen gemeint hätten, dass sie so nicht wirklich arbeiten könnten.

Es habe sich intern – ohne dass sie zuvor davon erfahren hätte – in diesem Schuljahr viel abgespielt, die Lehrer seien sehr gefordert gewesen. Viele Lehrer hätten sich ihr davor nicht geöffnet – daher auch das Anliegen einer Supervision ohne Beisein des Antragstellers. Da seien auch ihr die Augen geöffnet worden, wie schlecht es den Personen gehe. Daher habe es auch keine Möglichkeit einer gemeinsamen Lösung gegeben, was nicht an ihm oder seiner Ethnie gelegen sei, sondern an seiner Unfähigkeit das Team zu leiten.

Auf Frage nach dem Gespräch, in dem der Antragsteller mitgeteilt habe, dass er sich diskriminiert und belästigt fühle, gab sie an, dass sie den Raum unter Tränen verlassen habe, weil sie gemerkt habe, dass ein Mitarbeiter – dem sie bis dato vertraut habe – ihr Dinge in Tagebuchform vorwerfe, wann sie was gesagt habe, obwohl sie diesen eigentlich schützen habe wollen – das sei zuviel für sie gewesen.

Sie habe damals nicht den Eindruck gehabt, dass der Antragsteller dies mit seiner Herkunft in Verbindung bringe, sie habe keine Ahnung gehabt. Für sie sei nur klar gewesen, dass sie ihn von Anfang an habe schützen wollen.

Beispielsweise habe ihr eine Mutter mitgeteilt, dass die Schüler gezählt hätten, wie oft er „okay“ sage und hinter seinem Rücken über ihn gelacht würde, deswegen habe sie ihn darüber informiert und ihn ersucht, es zu ändern, damit er nicht zum Lachaffen werde. Sie habe zum Antragsteller gesagt: „Wenn du eine Lachnummer wirst, muss ich dir helfen“.

Auf Frage gab sie an, dass sie keine rassistischen Aussagen der Schüler gehört habe – es gebe 50 Nationen an der Schule - Weltoffenheit und Interkulturalität seien das Wichtigste.

Auf Frage gab sie an, dass der Vertrag grundsätzlich drei Jahre lang befristet gewesen sei, erst danach könne er unbefristet werden. Anfang Jänner sei es um den Vertrag von B gegangen, dieser sei ihres Wissens nach auf ein weiteres Jahr befristet gewesen. Die Teammitglieder seien damals nach ihrer Wahrnehmung kurz vor dem Burn-out gestanden.

Der Antragsteller habe früher immer wieder gesagt „*what she was trying to say...*“ – er habe offensichtlich sehr oft über ihre Worte ganz anders reflektiert, als sie diese gesagt habe.

Auf Vorhalt, dass der Antragsteller der einzige „Nicht-Weiße“ im Team gewesen sei und die Frage nach den Nationalitäten der anderen Teammitglieder führte sie aus, dass es Engländer, Amerikaner, eine Vietnamesin, eine Südafrikanerin und zwei Österreicher gegeben habe. Im Team selbst sei er – bis auf die genannte Asiatin – der einzige mit einer anderen ethnischen Zugehörigkeit gewesen. Die anderen seien länger als der Antragsteller beschäftigt gewesen.

Auf Frage, ob die Teamführung im ersten Jahr schon Thema gewesen sei, gab sie an, dass die Teambildung erst im zweiten Jahr erfolgt sei.

Die Aussage „*entweder er oder ich*“ habe sie im April unter Tränen getroffen, sie sei damals am Ende gewesen und habe einfach nicht mehr weitergewusst. Der Antragsteller habe damals immer wieder seine Notizen herausgeholt und dokumentiert, was sie nicht alles gesagt habe, was sie als extreme Frechheit empfinde, was über sie gesagt worden sei, irgendwann sei es zuviel gewesen – es sei eine riesengroße Arbeitsbelastung gewesen.

Auf Frage nach dem E-Mail in Bezug auf die Exkursion und die Aussage, dass dieses Mail „unprofessionell“ gewesen sei, gab sie an, dass sich nicht erinnern zu können.

Sie selbst habe dann nicht mehr mit dem Antragsteller zusammenarbeiten wollen, weil sie einfach am Ende gewesen sei, weil die Unstimmigkeiten seines Teams in ein anderes Team überspringen würden. Es habe im Lehrerzimmer nur mehr Gerüchte gegeben – beide Teams seien zerrüttet gewesen.

Wenn man merke, dass jemand über Jahre Gedächtnisprotokolle und Tagebuch führe – offenbar schon nach 4 - 5 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses – dann denke sie sich, dass der Antragsteller, wenn er in ein neues Land gekommen sei, es schon oft erlebt habe und daher niederschreibe, wo er sich angegriffen fühle. Das habe sie sehr geschockt – man vertraue einander in der Schule, sie sei eine Vertrauensperson.

Auf Vorhalt, dass sie laut Antrag den Antragsteller „*als Zielscheibe ausgewählt und wiederholt diskriminiert habe*“ und die Frage, ob sie mit Menschen, die von ... stammen und mit Dunkelhäutigen ein Problem habe, gab sie an, dass sie damit „überhaupt keines“ hätte. Mittlerweile gebe es fünf dunkelhäutige Lehrer an der Schule.

Bei rassistischen Vorkommnissen in der Schule würde sie mit den betreffenden Personen sprechen, man würde die Schulpsychologie involvieren und notfalls Personen entlassen.

Der Antragsteller habe ihr gegenüber nie gesagt, dass er sich auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert fühle.

Auf Frage gab sie an, dass man bei der Autorisierung wieder erlebt hätte, dass bei großen Besuchen des Komitees jedem Teammitglied bewusst sei, dass es sich bestens präsentieren müsse – da werden Schwierigkeiten mit dem Koordinator natürlich nicht angesprochen. Ob die Kollegen gelogen hätten, wisse sie nicht.

Sie habe den Antragsteller nicht anders als jeden anderen behandelt. Wenn er das als persönlichen Angriff sehe, könne sie nichts dafür – sie habe gemacht, was ihr Auftrag als Schulleiterin sei. Beim Meeting sei er nicht eingeladen worden, weil dies ein Anliegen der Kollegenschaft gewesen sei.

Die ersten Beschwerden der Kollegenschaft seien erinnerlich im Jänner oder Februar an sie herangetragen worden, auf Grund der Zeugnissituation habe sich die Situation erhitzt. Das sei für sie allein noch kein Grund für eine Nichtverlängerung des Vertrages gewesen.

Der als Auskunftsperson befragte ehemalige Geschäftsführer des **Antragsgegners, Mag. E** schilderte, dass er als Geschäftsführer beim Antragsgegner damals für alle Bildungseinrichtungen in ... zuständig gewesen sei, also 21 Einrichtungen mit ca. 150 Personen, die direkt bezahlt und angestellt gewesen seien, sowie für 240 Lehrkräfte, deren Arbeitgeber der Landesschulrat gewesen sei.

Ab ... habe es Gespräche über die Übernahme der ... Volksschule in den Bereich des Antragsgegners gegeben, was damals nicht in dessen Portfolio gewesen sei.

Der Antragsteller sei von ihm gemeinsam mit Frau D eingestellt worden, es habe damals einen breiten Wunsch für die Schaffung eines internationalen Schulangebotes für qualifizierte Führungskräfte bzw. Expats in ... gegeben.

Frau D habe dies mit hohem Engagement im Volksschulbereich gemacht, dann habe es einen Bruch in der Schullaufbahn gegeben – deshalb sei die Intention gewesen, ein Angebot in Y nach dem XX-Programm zu schaffen. Es habe jedoch die Expertise für dessen Aufbau gefehlt, weshalb man sich ein Jahr vor Einführung des Programms entschieden habe, dieses aufzustellen. Wichtig sei gewesen eine hochqualifizierte Ausbildung anzubieten, weshalb man sich auch für ein Jahr Vorlaufzeit entschieden habe.

Man sei dann auf den Antragsteller gestoßen, für den man sich auf Grund seiner Expertise aus seiner Zeit in ... entschieden habe. Dieser sei damals kein EU-Staatsbürger gewesen, weshalb

zur Anstellung eine „blue card“ erforderlich gewesen sei, was jedoch deutlich höhere Personalkosten bedeutet habe. Hätte es damals irgendwelche Vorbehalte gegen den Antragsteller gegeben, hätte man sich damals nicht für diesen entschieden. Die Finanzierung erfolge vom Land..., weshalb er damals einen hohen Argumentationsbedarf für die Mehrkosten gehabt habe.

Der Antragsteller sei dann gekommen, im ersten Jahr habe dieser ohne viel Kontakt zu Schülern – weil es ja noch keine Schüler und keine Klasse gegeben habe – seine Aufgabe wunderbar erfüllt. Es habe dann auch eine Sonderzahlung für ihn für die Zertifizierung gegeben. Er habe damals den Ansprüchen durchaus entsprochen. Das erste Jahr sei recht reibungslos verlaufen, er sei immer wieder in die Einrichtungen gefahren, er sei also nicht permanent an der Schule gewesen, habe aber den Eindruck gehabt, dass er damals nichts (in Bezug auf allfällige Schwierigkeiten zwischen Antragsteller und Direktorin befragt) wahrgenommen habe. Konflikte aus dieser Zeit seien ihm nicht erinnerlich.

Auf Frage nach der Vertragsverlängerung führte er aus, dass der Antragsteller damals einen Arbeitsvertrag mit dem Antragsgegner gehabt habe, der diesem eine halbjährliche Verlängerung ermöglicht habe, falls der Antragsteller sich verändern hätte wollen. Deshalb habe er sich auch im Jänner um eine Weichenstellung für das im Herbst beginnende Schuljahr angestrebt.

Nach zwei Jahren habe es – nach dem Auslaufen der „blue card“ – eine andere Anstellungsmöglichkeit für den Antragsteller gegeben, nämlich als Lehrer an der Schule. Damit sei man in eine andere Gehaltsmöglichkeit gekommen. Eine Nichtverlängerung des Vertrages sei für ihn damals nicht im Raum gestanden.

Nachdem dann auch für die anderen Lehrkräfte deutlich geworden sei, dass man eine Vertragsverlängerung mit dem Antragsteller andenke, seien dann Lehrkräfte zu ihm gekommen und hätten gemeint, dass dies für sie – so wie die Zusammenarbeit sich damals für diese Personen dargestellt habe – nicht vorstellbar sei.

Wenn er selbst an die Schule komme, habe er Kontakt mit der Direktorin, aber normalerweise nicht laufend mit einzelnen Lehrkräften. Deswegen habe er im Vorfeld nichts wahrgenommen. Es seien damals mehrere Lehrkräfte gekommen, er habe damals mehrere Personen ohne den Antragsteller zu einem Gespräch eingeladen, um zu erfahren, was deren Schwierigkeiten seien. Dort sei schon sehr deutlich geworden, dass der Antragsteller in der Art, wie er Arbeitsaufträge oder Unterstützung in der Einführung des XX gebe, es eine totale

Überforderung und keine Unterstützung der Lehrkräfte dargestellt habe. Es seien große Arbeitspakete an die Lehrer zur Aufbereitung für das XX-Curriculum gekommen, was diese überfordert habe. Diese Lehrer hätten sich mehr Begleitung und Austausch gewünscht, genauere Details könne er dazu nicht angeben.

Auf Frage, ob eine gemeinsame Aussprache mit dem Antragsteller angedacht gewesen sei, meinte er, dass noch einige unterrichtliche Themen aufgetaucht seien, wegen denen er mit der Direktorin im Gespräch gewesen sei. Dann sei für ihn die Situation klar gewesen – wenn ihm Lehrer mitteilen, dass sie nicht bleiben würden, wenn der Antragsteller im nächsten Schuljahr in dieser Funktion bleibe – er habe dann eine Entscheidung treffen müssen. Unter diesen Umständen habe man sich gegen dessen Vertragsverlängerung entschieden.

Auf Vorhalt, dass der Antragsteller behauptete, ihm mitgeteilt zu haben, dass er sich diskriminiert und benachteiligt fühle, gab er an, dass es zwei Gespräche gegeben habe, der Antragsteller habe sich ungerecht behandelt und unverstanden gefühlt, aber er selbst habe dies nicht nachvollziehen können.

Dass der Antragsteller und die Direktorin im Lauf der Zeit ein angespanntes Verhältnis entwickelt hätten, sei dann im zweiten Semester schon spürbar gewesen. Dann sei noch das Thema mit den Lehrkräften aufgetaucht – möglicherweise habe er selbst dann eine andere Sensibilität entwickelt und Spannungen bemerkt.

Auf Frage, ob der Antragsteller ihm gegenüber thematisiert habe sich auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt zu fühlen, meinte er, dass dies in seiner Erinnerung nicht der Fall gewesen sei, weil er – hätte dieser das in dieser Deutlichkeit gesagt – dem sicher ganz bewusst nachgegangen wäre.

Andererseits habe er betreffend Frau D niemals Vorwürfe betreffend Benachteiligungen aus ethnischen oder rassistischen Gründen seitens der Eltern gehört. Wäre so etwas thematisiert worden, hätte es für ihn eine ganz andere Dynamik bekommen.

Auf das angespannte Verhältnis sei er aufmerksam geworden, weil es bei seinen Besuchen immer wieder Thema gewesen sei und auch über die Direktorin von anderen Personen geschildert wurde, in welchen Bereichen diese mit dem Antragsteller Schwierigkeiten hätten. Die Lehrkräfte hätten damals die Direktorin damit befasst, aus der Organisation heraus sei das für ihn klar gewesen.

Auf Frage nach dem Gespräch mit dem Antragsteller im April ... und die Frage, ob er sich bei diesem entschuldigt und zugegeben habe, dass dieser belästigt und diskriminiert worden sei,

meinte er, dass er sich an das Treffen erinnere, dies aber nicht glaube, er habe damals aber gesehen, dass es eine schwierige Situation für den Antragsteller sei und dass es für diesen schwierig sein könnte, weiter mit seiner Familie in Österreich zu bleiben.

Er habe sicher gesagt, dass es ihm leidtue, dass sich die Situation so entwickelt habe, aber er habe sich nicht für eine Belästigung entschuldigt. Dass es ihm leidgetan habe, sei aus der Situation heraus klar gewesen. Er meine, nochmals ein Gespräch mit Frau D angeboten zu haben, um eine Lösung zu finden - sicher sei er sich aber nicht mehr, wann das gewesen sei. Er erinnere sich gesagt zu haben, noch einen Versuch mit Frau D zur Klärung zu starten, ob der Antragsteller überhaupt bereit sei, den Job unter diesen Umständen anzunehmen. Letztlich gehe es um die enge Zusammenarbeit von zwei Personen an der Schule.

Wer die Mitteilung der Nichtverlängerung des Vertrages mit dem Antragsteller besprochen habe, könne er jetzt nicht mehr genau sagen. Es habe auch in seinem eigenen Leben große Umbrüche gegeben.

Was als dem Antragsteller Grund für die Nichtverlängerung des Vertrages kommuniziert worden sei, könne er jetzt im Hinblick auf die zwischenzeitlich vergangene Zeit nicht mehr sagen. Für ihn sei damals klar gewesen, dass er Lehrkräfte verlieren würde, die sich eine weitere Zusammenarbeit mit dem Antragsteller als Koordinator nicht hätten vorstellen können.

Auch Frau D habe sich eine Kooperation nicht mehr vorstellen können. Die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers habe dabei überhaupt keine Rolle für ihn gespielt.

Für die inhaltliche Arbeit habe dieser sogar eine Prämie bekommen – in dieser Funktion gehe es aber auch darum, ein Team neu aufzubauen und Leute zu unterstützen. Etwas Neues hätte in eine positive Zukunft geführt werden sollen.

Es sei auch darum gegangen, von den Eltern als Team gut wahrgenommen zu werden, damit die Kinder nicht nach der vierten Schulstufe aus das ... Gymnasium gehen, weil ja Schüler gebraucht worden seien. Das seien die Voraussetzungen, die an einen XX-Koordinator gestellt gewesen wären, was für ihn in dieser Form nicht gewährleistet gewesen sei. Das sei der Punkt gewesen. Ethnische Vorbehalte hätten zu keinem Zeitpunkt eine Rolle gespielt.

Die Frage, ob ihm aufgefallen sei, dass Frau D den Antragsteller anders als andere MitarbeiterInnen behandelt habe, verneinte er.

Die damalige Schulsituation sei räumlich beengt und sehr schwierig gewesen, trotzdem habe sich Frau D bemüht, ihm einen Raum für seine Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Auf Frage nach der Zertifizierung und der Arbeit des Antragstellers führte er aus, dass er als Geschäftsführer des Vereins nicht in der Schule gewesen sei – man habe die Zertifizierung letztlich bekommen, auch der Bonus – glaublich gegen Ende des ersten Schuljahrs - sei ausbezahlt worden.

Auf Frage betreffend die Kritik der anderen Lehrkräfte meinte er, dass die Kollegen untereinander viel zusammenarbeiten müssten und damals total gefordert gewesen wären. Sie seien mit ihren Anliegen „nicht gelandet“, hätten diese aber vorgebracht.

Er erinnere sich sogar eine Supervision zum Gespräch mit den anderen Lehrern beigezogen zu haben – der Antragsteller sei dabei nicht anwesend gewesen.

Die Frage, ob er – wenn der einzig „schwarze“ Mitarbeiter meine, dass er sich diskriminiert fühle – nie an das Thema Rassismus gedacht habe, verneinte er. Es habe an der Schule ein „ganz breites Portfolio von Personen an der Schule gegeben“, es sei für B kein Thema gewesen – seiner Meinung nach werde hier etwas konstruiert. Das Thema sei nicht aufgeschlagen, weil man damit kein Thema habe.

Auf Frage nach Verwarnungen wegen mangelnder Arbeitsleistung an den Antragsteller gab er an, dass es von seiner Seite keine gegeben habe. Es sei dann ein neuer XX-Koordinator gesucht worden, er habe die Details zu dieser Person nicht mehr im Kopf. Er sei aber nicht „schwarz“ gewesen.

Auf Frage des Antragstellers, der den Eindruck gehabt habe, dass Herr E ihn für einen inkompetenten Koordinator gehalten habe und die positive Bescheinigung der das Programm überprüfenden Person, wer denn jetzt lüge, meinte Herr E, dass der Bericht nach sieben Monaten Arbeit entstanden sei – zu dieser Zeit habe der Antragsteller im ersten Jahr ziemlich alleinverantwortlich die Zertifizierung vorangetrieben. Damals möge der Eindruck so gewesen sein – er habe ihn nicht als inkompetenten Koordinator im fachlichen Bereich betrachtet.

Auf Frage führte er aus, dass er und Frau D das Gespräch, bei dem der Antragsteller nicht anwesend gewesen sei, initiiert hätten.

Die Frage des Antragstellers, ob er ihm gegenüber eine Fürsorgepflicht gesehen hätte, bejahte er mit dem Hinweis auf das Gespräch am ... und er sei dieser auch nachgekommen.

Auf Frage gab er an, dass er – wenn er zu vom Antragsteller thematisierten Situationen wie dem Thema der Anrede ein zweites Bild nach Rücksprache mit Frau D gehabt habe – dieses Thema dann für sich als erledigt betrachtet habe. Der Antragsteller erwiderte, dass ihm das nie kommuniziert worden sei.

Die Frage, ob er das Gefühl habe, dass Frau D generell rassistische Vorbehalte gegenüber Menschen mit anderer Hautfarbe habe, verneinte er. Er schätze Frau D sehr für ihre Energie und ihr Durchhaltevermögen in Bezug auf die Bildung für Kinder aus anderen Ländern in Y seit Jahrzehnten.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners und die oben angeführten Aussagen der vom Senat dazu angehörten Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen **im Zusammenhang** mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von der AntragstellerIn **glaubhaft** zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [*Klicka*] = DRdA 2010/11, 137 [*Eichinger*]; vgl. auch *Windisch-Graetz*, in *ZellKomm*³ [2018] § 12 GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, *ecolex* 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend *Weberndorfer*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim

Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die AntragstellerIn ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die **Kausalität** einer besonderen Eigenschaft (*hier die ethnische Zugehörigkeit*) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *Weberndorfer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, lauten:

*„§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht*

[...]

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

„§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ des behaupteten nach dem GIBG verbotenen Motivs, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss – wie bereits oben ausgeführt – mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen **nachvollziehbaren Zusammenhang** zwischen der *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* bzw. den von ihm/ihr empfundenen Schlechterstellungen bei den *sonstigen Arbeitsbedingungen* und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit herstellen, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der Befragungen der oben genannten Personen hat sich für den Senat ein relativ klares Bild der dem gesamten Sachverhalt zugrundeliegenden beiden **Kernprobleme** zwischen Antragsteller und Direktorin herauskristallisiert, welche in Folge zu den vom Antragsteller

empfundene Schlechterbehandlungen sowie letztlich zur Beendigung von dessen Arbeitsverhältnis geführt haben – nämlich erstens *unterschiedliche persönliche Kommunikationsstile der handelnden Personen* sowie zweitens *deren unterschiedliche Umgangsweisen mit empfundenen oder tatsächlich bestehenden Konflikten*.

Im Hinblick auf das besondere schulische Umfeld des Antragsgegners, in dem der tägliche Umgang mit Internationalität und Multikulturalität auf Grund der diversen Zusammensetzung von LehrerInnen und SchülerInnen zu den alltäglichen Aspekten im Umgang miteinander zählen, sowie dem Umstand, dass laut glaubhaftem Vorbringen von Mag. E anfangs große finanzielle Bemühungen für eine Anstellung des Antragsgegners in Kauf genommen wurden, hat der Senat insgesamt die Darstellung der Vertreterin des Antragsgegners sowie jene von Mag. E als glaubhaft und aus der schwierigen Gesamtsituation in Bezug auf die Einführung des XX und auch den damit in Zusammenhang stehenden räumlichen Aspekten als nachvollziehbar eingestuft, sodass vom Senat **keine Indizien für dem Antragsteller gegenüber vorliegende Vorbehalte** auf Grund dessen ethnischer Zugehörigkeit bei diesen beiden Personen erkannt werden konnten.

Hätte es Vorbehalte gegen den Antragsteller auf Grund dessen ethnischer Zugehörigkeit gegeben, würde es jeder Lebenserfahrung und auch jeglichem betriebswirtschaftlichen Denken widersprechen, die getätigten großen finanziellen Anstrengungen für dessen Anstellung überhaupt in Kauf zu nehmen.

Dem Senat erschienen auch die übereinstimmenden Schilderungen betreffend den **großen Aufwand für alle Beteiligten** in Bezug auf die Einführung des XX – was sich nicht zuletzt auch in der einjährigen Vorlaufzeit im ersten Beschäftigungsjahr des Antragstellers widerspiegelt hat – glaubhaft und nachvollziehbar, was ebenfalls gegen die vom Antragsteller implizit ins Treffen geführte Vermutung, von der Direktorin sozusagen zur „Zielscheibe“ für Diskriminierungshandlungen auserkoren worden zu sein, spricht.

Zu den Schilderungen des Antragstellers betreffend dessen Sicht seines Arbeitsverhältnisses insgesamt ist für den Senat der Eindruck entstanden, dass die **Selbsteinschätzung** des Antragstellers in Bezug auf seine Performance von der Einschätzung seines Arbeitgebers in

einigen Punkten doch gravierend abweichen dürfte. So hat der Antragsteller beispielsweise die Einschätzung vertreten, dass er seine Arbeit – aus seiner Sicht – zur vollen Zufriedenheit des Antragsgegners erledigt habe, wobei er sich hierbei jedoch nur auf **formale Kriterien** betreffend die Einführung des XXs, nicht jedoch auf für den Antragsgegner ebenso relevante Aspekte wie Führungsqualität oder Unterstützungsleistung für KollegInnen bezogen hatte. Der Senat gibt in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass für die Beurteilung der Arbeitsleistung einer Person durchwegs mehrere Aspekte maßgeblich sind und daher die Bewertung, in welchem Umfang ein/e ArbeitnehmerIn die an ihn/sie gestellten Erwartungen des/der ArbeitgeberIn tatsächlich erfüllt, nur dem/der ArbeitgeberIn obliegen kann.

Selbst für den Fall, dass der Antragsteller die formalen Kriterien für die Einführung des XX vollständig erfüllt hat, kann der Aspekt der mangelnden Führungskompetenz für ein Team – wie vom Antragsgegner releviert – bzw. auch der mangelnden Kompatibilität zu einem bestehenden Team **im Ergebnis** dazu führen, dass ein/e ArbeitgeberIn – im Hinblick auf die *unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen, zu denen auch das Diskriminierungsverbot des GIBG zählt*, herrschende Gestaltungsfreiheit eines Arbeitsverhältnisses – dennoch zum Schluss kommen kann, ein Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen. Ein derartiger Entschluss darf nur eben nicht aus diskriminierenden Motiven, wie etwa der ethnischen Zugehörigkeit, erfolgen, was durch das Diskriminierungsverbot von § 17 GIBG hintangehalten werden soll.

Im Hinblick auf die für den Senat stringenten und in Summe aus der Lebenserfahrung auch nachvollziehbaren Schilderungen der Ereignisabfolge durch Frau D und Mag. E konnte der Senat bei der letztlich getroffenen Entscheidung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Indizien für den Antragsteller auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminierende Motive erkennen.

Der Umstand, dass mehrere andere Beschäftigte auf Grund ihrer Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller mit ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis „gedroht“ haben bzw. die Direktorin selbst sich in der späten Phase des Arbeitsverhältnisses eine weitere Zusammenarbeit mit dem Antragsteller nicht mehr vorstellen konnte, was in Summe schließlich für die Nichtverlängerung des Vertrages des Antragstellers ausschlaggebend gewesen war, bildete im vorliegenden Fall die Grundlage der

unternehmerischen Entscheidung, den für den Arbeitgeber aus dieser damals verfahrenen Situation entstehenden Schaden gering – Verlust einer Person versus Verlust der Direktorin *und* mehrerer Lehrkräfte - zu halten.

Da Motiv dieser Entscheidung – nach glaubhafter Darstellung der Antragsgegnerseite - *nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers*, sondern dessen im Laufe der Zeit entstandene **Inkompatibilität** mit dem von ihm zu führenden Team bzw. der Direktorin gewesen ist, war das Vorliegen einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses daher zu verneinen.

Zum Vorbringen des Antragstellers betreffend die von ihm wahrgenommenen Probleme während seiner Beschäftigung ist **insgesamt** festzuhalten, dass der Senat vom Antragsteller den Eindruck eines sehr sensiblen Menschen, der im Umgang mit anderen Menschen dazu neigen dürfte, den Worten einer Person - *neben der verbal von dieser transportierten Botschaft* - eine weitere, *die aus seiner persönlichen Sicht eigentliche, subtile und für ihn negativ zu interpretierende Aussage beizumessen*, gewonnen hat.

Diese Form der Interpretation einer mündlichen Kommunikation ist per se nunmehr nicht ungewöhnlich, kann allerdings zu – u.U. schwer aufzuklärenden - Irritationen auf der persönlichen Ebene zwischen den GesprächspartnerInnen führen.

Genau dies scheint nach dem Eindruck des Senates zwischen dem Antragsteller und der Direktorin D im Laufe der Zeit passiert zu sein und dürfte sich – folgt man dem Gang der Ereignisse – für den Antragsteller immer mehr hochgeschaukelt haben, ohne dass die Gegenseite in adäquater Form davon hätte Kenntnis erlangen können, was sich letztlich auch in der Überraschung der Direktorin widerspiegelt hatte, als sie unvermutet mit den von Anfang an detailliert dokumentierten, vom Antragsteller als Verfehlungen ihrerseits empfundenen Aufzeichnungen konfrontiert worden war.

Dass eine derartige Entwicklung in einem Arbeitsverhältnis letztlich zu einer Situation führen kann, die nur noch durch Auflösung desselbigen zu bereinigen zu sein scheint, erscheint dem Senat sowohl aus der Lebenserfahrung und als auch der Erfahrung mit persönlichen Differenzen auf Grund unterschiedlicher persönlicher Konfliktbewältigungs- und

Kommunikationsstrategien nachvollziehbar, weshalb auch hier **kein Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers**, sondern eben eine **Unvereinbarkeit von persönlichen Eigenschaften und Strategien** der handelnden Personen erkannt werden konnte.

Gemäß den gestuften Beweislastregeln des GIBG ist es dem Antragsteller nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass der von ihm behauptete Grund der ethnischen Zugehörigkeit für seine Behandlung durch die Direktorin („sonstige Arbeitsbedingungen“) und die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses (mit)ausschlaggebendes Kriterium gewesen sei.

Die Darstellung der der Antragsgegnerseite zuzurechnenden Personen war auf Grund der Nachvollziehbarkeit des Ereignisablaufes sowie deren persönlichem Eindruck für den Senat im Sinne der Beweismaßregeln des GIBG dahingehend überzeugend, als dass der Beweis, dass die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers **nicht** für die getroffenen Entscheidungen (mit)ursächlich gewesen ist, vom Senat als erbracht angesehen wurde.

Das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner war daher zu verneinen.

Dessen ungeachtet gibt der vorliegende Sachverhalt für den Senat Anlass zu folgenden Bemerkungen:

Gerade im Hinblick auf die besondere internationale Ausrichtung der Schule hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die für eine solche Einrichtung erforderliche **interkulturelle Sensibilität** bei einigen AkteurInnen verbesserungswürdig erscheint – speziell im Hinblick auf die in dieser Konstellation möglicherweise relevanten Unterschiede im *Verständnis* von faktischer Pädagogik und Bildungsvermittlung zwischen kontinental-europäischen und anglo-amerikanischen Bildungssystemen.

Auch die Vorgänge rund um die – *nicht offen, sondern via Direktorin kommunizierten* – Probleme der LehrerInnen mit dem Antragsteller als Teamkoordinator zeigen ein aus Sicht des Senates **äußerst problematisches Konfliktmanagement** seitens der Führungsebene auf, da damit genau jene Art von Aufschaukeln der bestehenden Konflikte und Differenzen, die letztlich zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers geführt hat, überhaupt erst möglich geworden ist.

Die Durchführung einer „Teamsupervision“ ohne Beiziehung des Antragstellers anstelle eines offen geführten Konfliktmanagements zur Klärung der unterschiedlichen Standpunkte der involvierten Personen bzw. zur Erhebung des Verbesserungsbedarfs beim Antragsteller einschließlich entsprechend unmissverständlicher Kommunikation in Bezug auf wesentliche Differenzen grenzt nach Ansicht des Senates nahezu an verpönten Mobbing.

Abschließend ist daher festzuhalten, dass der Senat dem Antragsgegner daher dringend nahelegt, die bei diesem gepflogenen, „indirekten“ Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien sowie den Umgang mit dem Beschwerdemanagement bei Problemen im Lehrkörper zugunsten einer offenen, fairen und lösungsorientierten Aktionsweise gegenüber allen involvierten Personen zu überdenken.