

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 97/2008, festzustellen, dass die Vorgehensweise der Leitung der Pädagogischen Hochschule (PH) X infolge einer Beschwerde über die Antragstellerin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 und 13 B-GIBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A wurde durch die Änderung der ... und durch die Untersagung der ... durch die Leitung der PH X aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert. Dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG erfolgte, kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden. Weiters stellt die Vorgehensweise der Leitung der PH X eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am 21. April 2009 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Er lautete wie folgt:

»...

Die Antragstellerin ist am ... geboren. Sie ist seit ... LehrerInnenausbildnerin.

Seit ... ist die Antragstellerin pragmatisiert. Sie ist nach dem Lehrerschema LPA, Gehaltsstufe ... eingestuft.

Die Antragstellerin war im Rahmen der ... zuletzt Betreuerin von zwei Studierenden im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung des Lehramtsstudiums. Aufgrund einer Beschwerde von B wurde die Antragstellerin vom Rektorat der Pädagogischen Hochschule X telefonisch zu einer Besprechung eingeladen, wobei zunächst in Anwesenheit der Leitung C, einer Vertreterin des Dienststellenausschusses (DA), Institutsleiter IAPS D und Institutsleiter ISPS E eine Besprechung stattfand, in welcher nicht nur die Beschwerde von B zum Thema stand, sondern gegenüber der Antragstellerin der Vorwurf erhoben wurde, dass der Verdacht des ... bestehe.

Die Antragstellerin wies die Vorwürfe ... zurück ... Die Antragstellerin und die Vertreterin des DA beehrten eine Aufklärung des Sachverhaltes. Aus Anlass einer Besprechung vom ... wurde die Antragstellerin von der Leitung aufgefordert, ein amtsärztliches Zeugnis über ihren Gesundheitszustand beizubringen.

Die Antragstellerin wurde infolge ungerechtfertigter Verdächtigungen mit Schreiben des Rektorates vom ... aufgefordert, ein amtsärztliches Zeugnis beizubringen, um die Antragstellerin „gegen mögliche Gerüchte seitens ihrer Gesundheit“ zu schützen. Obwohl die Antragstellerin beteuerte, .. (...), wäre die Antragstellerin bereit gewesen, ein entsprechendes ärztliches Attest beizubringen, wenn ein bestimmter Arzt genannt worden wäre und die Kosten übernommen worden wären. Entsprechende Veranlassungen wurden seitens der Leitung nicht getroffen. Eine Aufklärung des Sachverhaltes aufgrund der Beschwerde von B wurde nicht veranlasst. Die Antragstellerin hatte als Konsequenz im Wintersemester ... ihren ... unter Aufsicht der Institutsleiterin, Frau E, zu leisten. Dies stellt eine, gemessen am Sachlichkeitsgebot im öffentlichen Dienst, überschießende Maßnahme dar.

Mit Beginn des Sommersemesters ... wurde die Lehrfächerverteilung geändert und wurden der Antragstellerin keine Stunden im ... zugeteilt. Dies führt zu einer Entgeltseinbuße von durchschnittlich ... brutto monatlich.

Die Antragstellerin ist seit mehr als ... Jahren LehrerInnenausbildnerin. Die Beschwerde von B stellt einen Einzelfall dar, der alleine durch die Besprechungen am ... ausgeräumt gewesen wäre, da die Antragstellerin in der Folge aufgrund der Beschwerde ... und der daran anschließenden Besprechungen sich in der weiteren Schulpraxis gehütet hat, in irgendeiner Form Kritik an der Schulpraxis in einer Praxisschule zu üben.

Eine sachliche Rechtfertigung für eine Änderung der ... bestand nicht, zumal die Leitung eine weitere Aufklärung des Sachverhaltes weder durch Befragung der Direktorin der Besuchsschule, noch durch Befragung der Studierenden veranlasste, noch Schritte setzte, um der Antragstellerin kostenlos die Beibringung eines ärztlichen Befundes über ihren Gesundheitszustand zu ermöglichen.

Wäre die Antragstellerin männlichen Geschlechts gewesen, wäre ihr die Vertretung ihrer eigenen Interessen nicht als Vorwurf des „Lautwerdens“ nachteilig angerechnet worden. Ein männlicher Kollege wäre in einer vergleichbaren Situation ermahnt worden, seine Kritik, auch wenn sie sachlich gerechtfertigt ist, in Hinkunft zurückhaltender und diplomatischer bzw. nur gegenüber der Institutsleiterin der Pädagogischen Hochschule X anzubringen. Weitere Konsequenzen hätte ein Sachverhalt, wie er von B aufgezeigt wird, nicht nach sich gezogen bzw. wäre dem eine höhere Bedeutung beigemessen worden, wäre der Sachverhalt durch Anhörung sämtlicher Beteiligter objektiv aufgeklärt worden.

Die Antragstellerin hat aufgrund ihres Geschlechts eine im Verhältnis zu männlichen Kollegen weniger günstige Behandlung erfahren.

Eine einmalige Beschwerde über eine möglicherweise etwas zu scharf formulierte Kritik hätte bei einem männlichen Kollegen nicht zu der Konsequenz des Unterbleibens der Zuweisung einer höher entlohnten Verwendung, der Betreuung im Rahmen der Schulpraxis, im Sommersemester ... geführt.

Der Vorwurf des ..., rein basierend auf nicht näher bezeichnete Verdächtigungen, und der Vorwurf gesundheitlicher Probleme rückt die Antragstellerin in den Verdacht der mangelnden Belastbarkeit und Dienstunfähigkeit, ohne dass diesbezüglich tatsächlich Ermittlungsergebnisse bzw. Beweise vorliegen.

Eine Altersdiskriminierung wird darin erblickt, dass bei der ...jährigen Antragstellerin eine allenfalls wahrgenommene, schlechtere Tagesverfassung in den Verdacht des ... gerückt wird und dass bei der Auseinandersetzung der seit mehr als ... Jahren im LehrerInnenausbildungsdienst stehenden Antragstellerin im Verhältnis zur in Ausbildung stehenden Besuchsschullehrerin B der Beschwerde der jungen Kollegin, ohne dass der Sachverhalt aufgeklärt wurde, ei-

ne Bedeutung beigemessen wird, die in der Konsequenz der Verfolgung bei der Antragstellerin zu Entgeltseinbußen in einem nicht unbeträchtlichen Ausmaß führen.

Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters liegt vor, wenn die Antragstellerin aufgrund eines dienstlichen Konfliktes, welcher bei einer anderen Person im Rahmen eines klärenden Gespräches endgültig ausgeräumt worden wäre, der mangelnden Belastbarkeit wegen einer vermuteten Gesundheitsbeeinträchtigung bezichtigt und aus dieser Vermutung benachteiligt wird.

Die Antragstellerin war zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesgesetzes über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen bereits einmal einer Benachteiligung durch die Leitung ausgesetzt, indem ihr mit ... die Leitung ... entzogen wurde. Mit der Leitung ... wurde am ... ein männlicher Kollege der Antragstellerin betraut. Bereits zu diesem Zeitpunkt war das Vorgehen der Leitung mit erheblichen Entgeltseinbußen der Antragstellerin verbunden. ...“

Im ergänzenden Schreiben vom ... wurde ausgeführt, dass mit dem ... im Sommersemester ... F als Lehrbeauftragter, der selbst noch in Ausbildung stehe, und G betraut worden seien. Das Büro für Internationale Beziehungen habe A von ... und ... geleitet. Die Leitung des Büros sei ihr von der Leitung ohne Angabe von Gründen entzogen und H übertragen worden, der zu diesem Zeitpunkt nicht über ausreichende Englischkenntnisse verfügt und in der Folge einen Englischkurs besucht habe. Eine weitere ältere Mitarbeiterin sei ihrer Funktionen, obwohl sie diese sehr gut erfüllt habe, enthoben worden. Die Positionen seien mit jungen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt worden. In keiner der 13 bis 15 vergleichbaren Organisationen bundesweit sei derart vorgegangen worden.

Im ... habe die Antragstellerin vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) eine persönliche Einladung zur Tagung des ...Arbeitskreises erhalten. Die Teilnahme sei nicht genehmigt worden, entsendet worden sei F.

Im April 2009 habe sie von der Universität ... eine Einladung als Vortragende im Rahmen des ...Programms erhalten. Die Genehmigung eines Dozentenaufenthaltes sei mit Schreiben des I.B. ohne nähere Begründung abgelehnt worden.

In der Pädagogischen Hochschule (PH) würden Stammlehrer/innen für die Eignungsgespräche der Studierenden gegen Entlohnung auf der Basis der Mehrdienstleistung eingesetzt. Lediglich die Antragstellerin sei von dieser Tätigkeit ausgeschlossen worden.

Die Verhaltensweisen gegenüber A würden eine schwere Demütigung und Kränkung und eine Bloßstellung gegenüber den Arbeitskolleg/innen und gegenüber dem Fachgremium darstellen. Mit dem Vorwurf des Verdachtes des ... werde die Antragstellerin in ihrer Würde verletzt und gedemütigt.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

- ...

B führte in ihrer Beschwerde an die Leitung der PH X aus, dass A während der Praxisstunde mit Ausdrücken wie „unmöglich“ und „unglaublich“ Kritik geäußert und auch B's „Teampartnerin“ kritisiert habe. In der anschließenden Besprechungsstunde habe A die Vorbereitungen der Schulstunden kritisiert und die Sinnhaftigkeit von Grammatikstunden und die Qualität der Schulbücher in Frage gestellt. Dies sei lautstark erfolgt und auch von B's Kolleginnen als „Unverschämtheit“ gesehen worden. Schließlich sei sie von A zur Direktorin zitiert worden und danach sei es zu einem 4-Augen Gespräch zwischen der Direktorin und A gekommen.

Aus dem Protokoll zur Besprechung am ... geht im Wesentlichen Folgendes hervor: C habe ausgeführt, im Zusammenhang mit der Beschwerde über A sei bereits „eine entsprechende Antwort ergangen“, und es werde vorgeschlagen, dass A bis auf Weiteres nicht mehr an den Praxisschulen tätig sein solle.

E habe berichtet, ihr sei einen Tag nach dem Vorfall von der Direktorin der Schule ... telefonisch mitgeteilt worden, dass die Art und Weise der Kritik von A an der Klassenlehrerin untragbar sei. Der Bezirksschulinspektor (BI) sei informiert worden, auch er habe E angerufen, er wolle in Zukunft an von A geleiteten Stunden teilnehmen. D habe berichtet, dass ihm A im Zusammenhang mit einer Änderung der Lehrfächerverteilung vorgeworfen habe, eine Vereinbarung nicht eingehalten zu haben. Dabei habe es „Anzeichen für gesundheitliche Probleme“ von A gegeben. Weiters habe er angegeben, dass er zweimal an A ... wahrgenommen habe.

Die Leitung habe angemerkt, dass sie bereits von möglicherweise bestehenden gesundheitlichen Problemen von A gehört habe. Die Leitung habe auch ausdrücklich gesagt, dass es sich nicht um Vorwürfe handle, sie versuche, die bestmögliche Lösung für alle Beteiligten zu finden.

A habe gesundheitliche Probleme und ... verneint und darauf hingewiesen, dass sie keine Krankenstände in Anspruch genommen habe.

Weiters habe sie moniert, dass sie keine Einsicht in den Beschwerdebrief bekommen habe und von E nicht zum Vorfall befragt worden sei. Es habe „vorab Entschuldigungen“ gegeben, ohne dass mit ihr gesprochen worden sei. In der Folge habe A den „Vorfall“ mit B dargestellt.

E habe gesagt, sie habe „mit allen Telefonate geführt“, „es wurde mit der Direktorin und B besprochen“. Inhalt des Gespräches mit B sei die Form der Kritik von A gewesen.

In der Folge haben die Leitung der PH X und E dargelegt, dass keine Kritik an der Unterrichtsweise geübt werden dürfe.

Auf die Frage von A, weshalb sich C bei der Direktorin entschuldigt habe, habe die Leitung geantwortet, weil Kompetenzen überschritten worden seien.

Weiters habe die Leitung darauf hingewiesen, dass der ... nicht verpflichtet sei, der PH X Schulpraxis an den Schulen zu genehmigen. Im Falle weiterer Vorfälle sei die PH X über kurz oder lang „kein Kunde“ mehr.

A habe gegen ihre Enthebung von der Schulpraxis protestiert, und die Leitung habe erklärt, es handle sich nicht um eine „Enthebung“, sondern um eine neue Lehrfächerverteilung, gemäß der A keine öffentlichen Schulen mehr betreuen werde. Die andere Möglichkeit, nämlich die Teilnahme vom BI an den Stunden von A, sei untragbar. Die Leitung habe weiters vorgebracht, dass A mit der neuen „Rechtsituation“ offensichtlich nicht vertraut sei, die PH X habe dem ... und dessen Lehrkörper gegenüber eine Verpflichtung.

A habe um eine schriftliche Stellungnahme der Direktorin der Schule ... und auch der beiden Studierenden ersucht.

Die Leitung habe gesagt, eine Stellungnahme der Direktorin werde erwartet, bis der Vorfall nicht geklärt sei, werde A nicht in der Schulpraxis eingesetzt. Die Studierenden würden nicht in die Angelegenheit einbezogen.

Auf die Frage von A, wie die Änderung den Studierenden mitgeteilt werde, habe C geantwortet, diese bräuchte man gegenüber den Studierenden nicht zu begründen, „es gäbe lediglich eine neue Einteilung der Lehrfächerverteilung.“

D habe angemerkt, er nehme an, dass A kein Nachteil entstehen sollte.

Auf die Frage der Leitung, was ein Nachteil wäre, habe D geantwortet, „wenn eine geänderte Lehrfächerverteilung erstellt wird, die Abgeltung“.

Die Leitung habe daraufhin gesagt, die Mehrdienstleistungen würden nicht eingestellt. Abschließend habe C gesagt, B's Beschwerde werde an A und an die Vertrete-

rin des DA übermittelt. Der BI und die Personalvertretung würden von E davon verständigt, dass von der Direktorin eine Stellungnahme eingefordert werde.

Im Protokoll zur Besprechung am ... ist festgehalten, dass C mitgeteilt habe, die Direktorin der Schule ... sowie E und D um eine Stellungnahme ersucht zu haben, um den kursierenden Gerüchten mit dem Beweis des Gegenteils entgegenzutreten zu können. A sei um Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses ersucht worden. Von der Schulpraxis sei sie nicht enthoben, sondern es handle sich um eine Änderung der Lehrfächerverteilung, A werde „im Bereich der Reflexion in der Schulpraxis arbeiten“. Auf die Frage von A, ob sie an die Schulen gehen dürfe, habe die Leitung geantwortet, nein, die Lehrfächerverteilung werde von D geändert. Nachdem A dieser Regelung nicht zugestimmt habe, habe C erklärt, A könne Schulpraxisstunden in Begleitung von E halten, über die weiteren Schritte werde noch entschieden, es wäre „nun das amtsärztliche Zeugnis abzuwarten“. Über die Lehrfächerverteilung werde sie von D informiert werden.

Mit Schreiben vom ... ersuchte der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) C um eine Stellungnahme zum Antrag. Diese Stellungnahme langte erst mit ... bei der B-GBK ein. Darin war ausgeführt, dass - nachdem der BI die alleinige Betreuung der Schulen im ... Bezirk durch A nicht zugelassen habe - die Schulpraxis im Beisein der zuständigen Institutsleitung durchgeführt worden sei, da A diese im Semester unbedingt zu Ende führen habe wollen. Im Rahmen des Gespräches am ... habe die vom Institutsleiter D vorgebrachte Frage bezüglich des ... während des Dienstes angesprochen werden müssen. Um A vor ungerechtfertigten Verdächtigungen zu schützen und den Sachverhalt aufzuklären, sei A ersucht worden, eine „amtsärztliche Bestätigung“ vorzulegen, diese sei jedoch nie vorgelegt worden.

Zum Vorbringen der Einkommenseinbuße war ausgeführt, dass der Einsatz von Lehrenden an der PH in den Lehrveranstaltungen der schulpraktischen Studien in keinerlei Verbindung mit etwaigen Überstunden zu bringen sei. Mehrdienstleistungen seien semesterweise unterschiedlich und es bestehe kein Anrecht darauf. A habe im Sommersemester keinen Einspruch gegen die Lehrfächerverteilung erhoben und der Dienststellenausschuss habe diese genehmigt.

Zum Vorwurf der Enthebung von der Leitung des I.B. war ausgeführt, dass mit ... alle Institutionen der Lehrerbildung geschlossen worden seien. Mit ... sei die PH gegründet und mit einem neuen Organisationsplan ausgestattet worden. Somit seien alle

Positionen und Funktionen neu zu bestellen gewesen. Die vier bestehenden Büros für Internationale Angelegenheiten hätten zu einem Büro zusammengefasst werden müssen. Gemäß Hochschulgesetz 2005 und dem darauf beruhenden Organisationsplan seien nur Institute mit Leiter/innen zu besetzen. Bezüglich der Internationalen Angelegenheiten erfolge eine Koordination, und um diese sei aufgrund seiner bisherigen „großartigen Erfahrungen“ H ersucht worden. Dieser sei im annähernd gleichen Alter wie A, somit könne nicht von einer altersbedingten Benachteiligung gesprochen werden.

Der Senat übermittelte A mit der Einladung zur Teilnahme an seiner Sitzung am ... die Stellungnahme der Leitung zum Antrag. Mit Schreiben vom ... gab A dazu folgende Stellungnahme ab:

„...ad 1.

... Bei der Beschwerde von B handelte es sich um einen Einzelfall, der von Seiten des Bezirksschulinspektors nicht zu einem Schulverweis der Antragstellerin in den Schulen des ... Bezirkes geführt hat. ...

Die Antragstellerin hat sich, wie auch im Protokoll vom ... dokumentiert ist, ausdrücklich gegen eine Änderung der Lehrfächerverteilung infolge dieses Vorfalles ausgesprochen. Hätte der Institutsleiter D während der Dienstverrichtung der Antragstellerin eine ... der Antragstellerin wahrgenommen, wäre er verpflichtet gewesen, der Antragstellerin die Fortsetzung ihrer unterrichtenden Tätigkeit zu untersagen. ...

Um die Antragstellerin vor ungerechtfertigten Verdächtigungen zu schützen, hätte tatsächlich der Sachverhalt aufgeklärt werden müssen, was auch anlässlich der Besprechungen am ... und ... zugesagt worden war. Diesbezüglich wurden aber seitens der Leitung keinerlei Veranlassungen getroffen, mit Ausnahme der Aufforderung an die Antragstellerin, ein amtsärztliches Attest beizubringen. Auf das schriftliche Ersuchen der Antragstellerin vom ... über Auskunft des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, an welchen Arzt sie sich wenden sollte und wer die Kosten dieser Untersuchung trägt, wurde nicht reagiert.

ad 2.

... Zutreffend ist, dass Mehrdienstleistungen ... semesterweise unterschiedlich vergeben werden und dass kein Anrecht darauf besteht. Die Mehrdienstleistungen sind aber stets, zurzeit sogar in einem zunehmenden Maße erforderlich, nicht zuletzt im Sprachbereich. Es ist gänzlich unüblich, dass Lehrpersonen zu keinerlei Mehrdienstleistungen, wie es bei der Antragstellerin der Fall ist, herangezogen werden. Die Antragstellerin verfügt nicht einmal mehr über eine volle Lehrverpflichtung, obwohl aus Anlass einer Dienstbesprechung am ... mitge-

teilt wurde, dass es um 50% mehr Studierende gibt und dass eine Werteinheitengrenze von 25 voraussichtlich nicht mehr eingehalten werden kann, sondern höhere Lehrverpflichtungen angenommen werden müssen. Die Antragstellerin wird mit ... Semesterwochenstunden beschäftigt, eine volle Lehrverpflichtung mit ... Semesterwochenstunden bezahlt.

ad 3.

... Die inhaltliche Aufgabe des Büros für Internationale Kontakte ... blieb die gleiche wie sie vorher vom Büro für Internationale Zusammenarbeit wahrgenommen wurde. Nach einem Gespräch der DA-Vorsitzenden mit Leitung C am ... wurde zur Frage nach einer Lehrfächerverteilung für das Jahr ... mitgeteilt, dass im ersten Jahr jeder in den Bereichen eingesetzt wird, in denen er auch jetzt tätig ist ... Die Tätigkeit der Klägerin als Leiterin des Büros für Internationale Zusammenarbeit hätte entsprechend dieser Mitteilung ab ... wenn schon nicht als Koordinatorin, so doch zumindest als Mitarbeiterin des Büros für Internationale Kontakte ... fortgesetzt werden können, zumal in diesen Büros 4 Personen neu unter Einrechnung in die Lehrfächerverteilung und 2 Personen auf Basis von Werkverträgen mit Lehraufträgen beschäftigt wurden.

Der männliche Leiter des I.B. wurde im Rahmen der Lehrfächerverteilung wie bisher weiter beschäftigt.

Die bisherigen großartigen Erfahrungen des Kollegen H im Internationalen Bereich sind der Antragstellerin nicht bekannt. Eine Besserqualifizierung bzw. zumindest Gleichqualifizierung ... stellt die Antragstellerin in Abrede.

Die Auslandsreisen der Antragstellerin waren unabhängig von einer Funktion als Leiterin oder Mitarbeiterin des I.B.. Sie erfolgten im Rahmen der Lehrendenmobilität. Im Studienjahr ... haben insgesamt 11 Lehrende und eine Mitarbeiterin in der Verwaltung als Lehrende im Rahmen der Lehrendenmobilität Auslandsaufenthalte bewilligt erhalten, mit Ausnahme der Antragstellerin wurde kein Antrag ohne Begründung abgelehnt. ...“

In der gegenständlichen Angelegenheit fand am ... eine Sitzung des Senates I der B-GBK statt, an der die Antragstellerin, ihre rechtsfreundliche Vertreterin, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte, Leitung C und der Leiter des Institutes für Fortbildung teilnahmen.

Vorneweg ist festzuhalten, dass die Ausführungen der Beteiligten nur insoweit wiedergegeben werden als sie nicht bereits Teil des Antrags bzw der Stellungnahmen dazu sind und soweit sie dem näheren Verständnis dienen.

A wiederholte zu Beginn ihrer Befragung im Wesentlichen die Ausführungen im Antrag bezüglich der Enthebung von den Schulpraxisstunden und der Aufforderung, ein

amtsärztliches Zeugnis zu bringen. Zu Letzterem führte A aus, dass es einen Amtsarzt für Bundesbeamt/innen nicht gebe und es auch nicht klar gewesen sei, worüber das Attest einzuholen gewesen wäre. Die Leitung habe keine konkreten Angaben gemacht, und es sei ja wohl klar, dass sie sich nicht selbst des ... oder der „Altersverwirrtheit“ bezichtigen werde. Vom Ministerium habe sie die Auskunft erhalten, dass in solchen Fällen der Dienststellenleiter/die Dienststellenleiterin einen Arzt seines/ihrer Vertrauens nenne und die Kostenübernahme bestätige. Diese Mitteilung habe sie der Leitung zur Kenntnis gebracht und die Antwort erhalten, dass „dies von einer Sachbearbeiterin so schnell wie möglich behandelt werde“.

Zur Ablehnung ihrer Teilnahme an der ...Tagung führte die Antragstellerin aus, sie habe jahrelang in diesem Gremium mitgearbeitet. Das Ministerium habe die Einladung an sie persönlich adressiert, sie sei aber – aus welchem Grund auch immer – beim Rektorat eingelangt. Institutsleiter D habe keinen Einwand gegen ihre Teilnahme gehabt, kurz darauf habe er sie aber angerufen und mitgeteilt, dass die Leitung ihrer Entsendung nicht zustimme, sie werde einen jungen Kollegen zur Tagung schicken.

Im ... sei im Rahmen des Lehrenden-Austausches eine Delegation einer ... Universität in ... gewesen, und der Lehrbeauftragte, der sie bereits gekannt habe, habe sie gefragt, ob sie bereit wäre, als Referentin an einem Symposium der Universität teilzunehmen. Sie habe den entsprechenden Antrag für „Lehrendenmobilität“ eingereicht und vom Sekretariat des I.B. der PH die Mitteilung erhalten, dass ihr Antrag abgelehnt werde.

Im Sommersemester ... sei sie nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt worden. Der erwähnte junge Kollege, der selbst erst die Ausbildung zum Praxislehrer am Gymnasium absolviere, sei an ihre Stelle getreten. Aufgrund des Wegfalls des ...es habe sie keine Mehrdienstleistungen mehr.

Leitung C führte Folgendes aus: Die Personalverantwortung hätten die Institutsleiter, das seien im gegenständlichen Fall der Institutsleiter für die ... und die Institutsleiterin für den Von der Institutsleiterin E sei ihr zur Kenntnis gebracht worden, dass es einen für die gesamte Hochschule nachhaltig wirkenden Vorfall an einer Schule im 10. Bezirk gegeben habe. Der zuständige BI habe mitgeteilt, dass A aufgrund des Vorfalls nur mehr in seiner Begleitung in eine Klasse einer Schule im ... Bezirk gehen dürfe. Sie habe auch das Schreiben der Lehrerin, die sich beschwert gehabt habe, und ein Schreiben der Direktorin bekommen. Sie habe daher A und die Perso-

nalvertreterin zum Gespräch am ... eingeladen. Die Situation in so einem Fall sei tatsächlich sehr schwierig, weil man darauf angewiesen sei, dass die Schulaufsicht Schulen zur Verfügung stelle. Wenn nämlich die Schulen Lehrende der PH nicht für ihre Schulen zulassen, habe die PH „zu wenig Schulen“ für die Schulpraxis. Wenn der zuständige BI sage, A dürfe nur mehr in seiner Begleitung an eine Schule, dann sei sie (die Leitung) „weisungsgebunden“. Da es zugegebenermaßen sehr peinlich sei, wenn eine Bedienstete der PH mit dem BI gemeinsam auftrete, habe man gedacht, es sei besser, jemand anderen zu schicken. Da A dem nicht zugestimmt habe, sei man zu der Lösung gekommen, dass A von der Institutsleiterin begleitet werde, das sei weniger peinlich als die Begleitung durch ein Schulaufsichtsorgan. Man habe sich bemüht, für das eine Semester eine Lösung zu finden.

Zu A's Vorbringen, mit F habe ein noch in Ausbildung stehender Kollege den ... übernommen, legte C eine „Aktennotiz“ von D vom ... vor. –D hielt fest, dass F „ausgebildeter ...-Lehrer“ für ... sei, die Behauptung, er sei noch in Ausbildung, sei falsch.

Zur Behauptung, A habe durch den Wegfall der Schulpraxisstunden einen finanziellen Verlust, führte C aus, dass diese Stunden nie Mehrdienstleistungen gewesen seien, die Schulpraxis sei Teil des Curriculums und Mehrdienstleistungen würden nicht durch den Gesamteinsatz der Lehrenden im Curriculum entstehen. Es hätten im Übrigen überhaupt wenige Lehrende Mehrdienstleistungen. Das sei damit begründet, dass man sich bemühe, Personal von den Universitäten an die PH zu holen, und überdies seien die Semesterwochenstunden der Curricula gekürzt worden. A habe immer ihre volle Lehrverpflichtung ausbezahlt bekommen, sie habe alle Lehrfächerverteilungen unterschrieben, auch die Personalvertretung habe keinen Einwand gehabt.

Zum besseren Verständnis führte C aus, dass es die Möglichkeit gebe, jedes Semester vor der Lehrfächerverteilung – für die die Institutsleiter zuständig seien – Wünsche zu äußern. Nach erfolgter Lehrfächerverteilung haben sowohl die Dienstnehmer/innen als auch die Personalvertretung ein Einspruchsrecht, und auch dieses sei nicht in Anspruch genommen worden.

Zur Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters führte C aus, es sei, wenn man einmal ein Alter von ...Jahren erreicht habe, normal, dass die neu eingesetzten Leute jünger seien. Man müsse sich, da die PH ziemlich überaltert sei, auch darum bemühen, junge Leute zu beschäftigen.

C führt weiters aus, dass der Institutsleiter sie darauf aufmerksam gemacht habe, dass er bei zwei Gesprächen ... an A wahrgenommen habe. Sie selbst könne dazu nichts sagen, sie habe diesbezüglich nichts wahrgenommen. Er habe sie ersucht, dienstrechtliche Schritte zu setzen. Bei dem Verdacht, dass die Ausübung der Tätigkeit beeinträchtigt sei, sei es die Pflicht von Vorgesetzten, tätig zu werden. Deshalb sei auch A aufgefordert worden, ein amtsärztliches Zeugnis vorzulegen, die Maßnahme sei auch ein Schutz von A vor Gerüchten.

Auf die Frage, ob nicht der Institutsleiter, der laut ihrer Aussage der unmittelbare Vorgesetzte von A sei, Schritte hätte setzen sollen, antwortete C, der Institutsleiter habe der Dienststellenleitung seinen Verdacht gemeldet, die Maßnahme, nämlich das ärztliche Attest, sei im Rahmen des Gesprächs zusammen mit der Personalvertretung beschlossen worden. Nachdem A geschrieben habe, dass sie keinen Amtsarzt finde, habe sie den Institutsleiter beauftragt, A zu sagen, dass er sie bei einem weiteren Verdacht von ... im Dienst zum Amtsarzt schicken werde. Bisher habe es keinen weiteren Anlass gegeben – sie habe diesbezüglich noch gestern mit dem Institutsleiter Rücksprache gehalten – eine solche Maßnahme zu setzen. Es handle sich also um eine dienstrechtliche und disziplinarische Maßnahme, die mit dem Alter oder dem Geschlecht nichts zu tun habe.

Zur Tätigkeit von A im internationalen Bereich führte C aus, dass es sich im Laufe der Zeit ergeben habe, dass A und eine zweite Kollegin die internationalen Geschäfte der Pädagogischen Akademie koordiniert haben. Diese Aufgabe sei als Leitung bezeichnet worden, es habe sich aber nicht um eine Funktion gehandelt. Es gebe auch jetzt keine solche Leitungsfunktion, sondern die verschiedenen Agenden des (jetzigen) Kompetenzzentrums, das als „I.B.“ bezeichnet werde, werden von verschiedenen Personen wahrgenommen. Nach der Gründung der Pädagogischen Hochschulen seien nämlich in allen Bereichen neue Verträge aufzusetzen gewesen seien, es sei auch neues Personal rekrutiert worden. Leitungsfunktionen hätten nur die Institutsleiter. Zu bemerken sei in diesem Zusammenhang auch, dass die Neuorganisation des internationalen Bereichs im Jahr ... vorgenommen worden und sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal Leitung gewesen sei, sondern ohne Weisungsrecht.

Auf den Einwand, dass es aber vermutlich einen Koordinator gebe, antwortete C, H habe die entsprechenden Ausbildungen absolviert.

C führte weiter aus, dass A natürlich aufgrund ihrer 14-jährigen Tätigkeit im internationalen Bereich noch „Alt-Kontakte“ habe, Schreiben des Ministeriums seien auch in anderen Fällen an vorherige Verantwortliche ergangen. Es habe keine Person ein subjektives Recht auf bestimmte Aufgaben für die Gesamtdienstzeit. Die Einladung einer rumänischen Universität habe A aufgrund „alter“ Kontakte erhalten. Es könne aber nicht sein, dass ohne Rückfrage oder ohne vorherige Zustimmung des I.B. oder der Dienststellenleitung internationale Projekte oder ein Lehrendenaustausch vereinbart werden.

Auf die Frage, ob die Lehrfächerverteilung für das Sommersemester ... eine Konsequenz aus den Vorfällen an der Schule ... im Wintersemester ... gewesen sei oder nicht, antwortete C mit Nein. Neben A sei eine weitere Person nicht mehr in der Schulpraxis tätig.

Auf die Frage, aus welchem Grund denn A nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt sei, antwortete die Leitung, das wisse sie nicht. Sie bekomme die Lehrfächerverteilungen vom Institutsleiter zur Unterschrift, und zwar nachdem auch die Personalvertretung zugestimmt habe, sie prüfe nur mehr die rechtliche Richtigkeit. Verantwortlich für die Lehrfächerverteilungen seien die Institutsleiter/innen, im gegenständlichen Fall die Leiterin des Institutes für ... und der Institutsleiter für die Bis zur Verständigung über den Antrag von A bei der B-GBK habe sie nicht gewusst, dass sie die Lehrfächerverteilung nicht akzeptiert habe.

A replizierte darauf, dass sie keine andere Möglichkeit gesehen habe als die Lehrfächerverteilung zu unterschreiben, Einspruch habe sie sehr wohl erhoben. Schon im Herbst sei sie bei Institutsvorstand D gewesen, sie habe ihn darauf aufmerksam gemacht, dass anlässlich der Pensionierung ihrer Kollegin die Abmachung getroffen worden sei, dass sie im Sommersemester ... – damit den Studierenden kein Schaden entstehe – andere Lehrveranstaltungen mitbetreuen werde. Nachdem sie die Lehrfächerverteilung erhalten habe, habe sie D mitgeteilt, dass mündlich eine andere Vereinbarung getroffen worden sei. In der Besprechung am ... habe er dann diese Begegnung so dargestellt, dass sie verwirrt gewirkt hätte. Sie habe den Institutsvorstand ersucht, die Lehrfächerverteilung neu zu überlegen, und er habe ihr geantwortet, sie könne nicht mehr verändert werden, weil zwei Lektorinnen und ein Lektor nur zu gewissen Zeiten Zeit hätten.

Auf die Frage, ob es vor dem Vorfall an der Schule ... Kritik an A gegeben habe, antwortete C mit Nein. Auch Institutsleiterin E habe bestätigt, dass es vorher nichts zu beanstanden gegeben habe.

Auf die Frage, ob abgesehen von D noch jemand ... an A wahrgenommen habe, antwortete C, sie schlage vor, diesbezüglich den Institutsleiter zu befragen. Er habe ihr übrigens auch davon berichtet, dass A zweimal in eine falsche Vorlesung gegangen sei.

Die Rechtsanwältin von A verwies auf ihre Stellungnahme vom ... an die B-GBK und führte aus, dass im Stundenplan für den ... noch eine Schulpraxisstunde für A eingetragen sei, für den ... sei keine Schulpraxisstunde mehr eingetragen. Offensichtlich habe man A, da sie so vehement widersprochen habe, noch zusammen mit der Institutsleiterin in der Schulpraxis eingesetzt, es sei aber schon beschlossen gewesen, dass sie im ... nicht mehr verwendet werde. Den Vorfall mit B habe man benutzt, um A die Schulpraxis zu streichen, er sei „von einer Fliege zu einem Elefanten aufgebläht“ worden. Die finanziellen Auswirkungen dieses Vorfalls seien für A „enorm“, Nutznießer seien die jungen Bediensteten.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, sie wüsste nicht, inwiefern der BI ein Weisungsrecht gegenüber der Leitung haben sollte. Zu den Ausführungen von C, dass aufgrund des Organisationsplanes mit ... neue Organisationen geschaffen worden seien, sei zu sagen, dass das PH-Gesetz diesbezüglich nichts vorschreibe. Das BMUKK (Sektion III) habe lediglich die Anzahl der Institute an der PH vorgeschrieben, weil das Ministerium die Institutsleiter bezahle. Jede andere organisatorische Maßnahme liege in der Hand der Leitung. Organisationspläne seien lediglich als Empfehlung erstellt worden. Es sei auch den Rektor/innen überlassen gewesen, „alte“ Organisationseinheiten in die neue Organisation zu übernehmen. Zur Einladung des Ministeriums zur ...-Tagung führte die Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dass das Schreiben zwar an das Rektorat ergangen, aber an A adressiert gewesen sei. Zum Verdacht des ... im Dienst führte sie aus, sie kenne A, sie habe mit ihr im Bereich des Internationalen Büro zusammengearbeitet, sie habe .. nie ... wahrgenommen oder den Eindruck gehabt, dass sie ... hätte.

C bemerkte, dass sie ebenfalls nie ... an A wahrgenommen habe. Zur Frage des Weisungsrechts des BI erklärte sie, dass die PH einen Vertrag mit den ... Schulen

habe. Wenn die ... Schulen die Lehrenden der PH „nicht in ihre Schulen lassen, dann kann der Bund machen was er will“, das habe sie mit Weisungsrecht gemeint.

C legt folgende Unterlagen vor: Die Aufforderung an A, ein amtsärztliches Zeugnis zu bringen; das Antwortscheiben von A vom ...; einen Beschäftigungsausweis betreffend A vom ...; ein Mail von E vom ... an den BI, in welchem sie ihn darüber informiert, dass A „im laufenden Wintersemester keine Praxisbetreuung mehr übernehmen wird“.

In der Sitzung des Senates am ... wurde D bezüglich seiner Wahrnehmung von ... bei A befragt. A, eine rechtsfreundliche Vertreterin von A und die Gleichbehandlungsbeauftragte nahmen ebenfalls an der Sitzung teil.

Zunächst führte A aus, dass D bei dem Gespräch am ... mitgeteilt habe, dass sie zweimal bei ihm gewesen sei, einmal um sich über die Lehrfächerverteilung zu beschweren und einmal, weil sie den neuen Stundenplan online nicht gefunden habe. Er sei damals aus dem Nebenraum gekommen und ungefähr 2 m von ihr entfernt gestanden, dabei hätte er ... wahrgenommen. Dazu sei zu sagen, dass es ca. ... Uhr gewesen sei und D gewusst habe, dass sie in der nächsten halben Stunde unterrichten müsse. Es sei ihr unverständlich, weshalb er sie nicht vom Dienst suspendiert habe, obwohl er ... wahrgenommen habe.

Den Dozentenaufenthalt an der ...Universität und die Teilnahme an einer ...-Tagung im ... habe D jedenfalls bewilligt. Die Benachteiligung geschehe auf Anordnung der Leitung. Diese habe – als sie noch Leiterin des I.B. gewesen sei - Bemerkungen in die Richtung gemacht, dass sie bereits „einbetoniert“ sei, nicht mehr denken könne und sich im neuen System nicht zurechtfinde.

D führte aus, er sei ...Jahre Dienststellenleiter gewesen und mit dem Problem ... von Lehrenden bereits öfter konfrontiert gewesen. In einem Fall sei ihm auch vorgeworfen worden, nichts getan zu haben. Er selbst trinke ... nicht einmal bei Feiern, er finde es wichtig, für die Studierenden ein Vorbild zu sein. Er habe zwei Mal gemeint, an A ... wahrgenommen zu haben, einmal beim Gespräch über die Lehrfächerverteilung und das zweite Mal als es um den Stundenplan auf der Homepage gegangen sei, das sei im September oder Oktober 2008 gewesen. Beim Gespräch um die Lehrfächerverteilung sei es darum gegangen, zu klären, wer welche Aufgaben nach der Pensionierung einer Kollegin übernehmen könnte. Seiner Meinung nach seien A

auch die Stunden zugeteilt worden, die sie vorgeschlagen gehabt habe. Sie habe aber aufgeregt erklärt, dass es eine Verwechslung gebe.

Auf die Frage, ob er A auf das Thema ... angesprochen habe, antwortete D mit Nein. Aufgrund der massiven Beschwerde im Zusammenhang mit der Schulpraxisbetreuung und der Drohung vom BI, keine Studierenden mehr für die Praxisbetreuung zur Verfügung zu stellen, habe er die Weisung erhalten, A nicht mehr in der Schulpraxis einzusetzen und die Lehrfächerverteilung zu ändern.

Auf die Frage, welche Vorgangsweise der Bezirksschulinspektor genau gewollt habe, antwortete A, dass der Bezirksschulinspektor in einem Mail an die Institutsvorständin E zum Ausdruck gebracht habe, dass es sich um einen lokalen Vorfall gehandelt habe und er sie (A) treffen wolle, falls sie noch einmal an die Schule komme, an der sie zwei Studierende zu betreuen gehabt habe. Er habe mit ihr reden wollen. Sie habe auch B treffen wollen, um die Sache zu klären. Die Sache sei aber nie geklärt worden, außer von ihr sei kein Versuch unternommen worden, die Angelegenheit zu bereinigen.

Auf die Frage, ob in der Besprechung am ... auch darüber gesprochen worden sei, dass A einen Amtsarzt aufsuchen solle, antwortete D, dass die Leitung A aufgefordert habe, zum Amtsarzt zu gehen.

Auf die Frage, ob es irgendeine Regelung für das Vorgehen bei einem Verdacht auf ... im Dienst gebe, also eine Art „Interventionskette“, antwortete D, dass ein Gespräch über das Problem sehr schwierig sei. Er kenne keine formalisierte Interventionskette, und ein Gespräch habe es ja am ... gegeben. Die Angelegenheit liege in der Verantwortung der Leitung, er habe den Auftrag gehabt zu melden, wenn ihm noch einmal ... an A auffallen sollte. Es sei ihm diesbezüglich aber nichts mehr aufgefallen, deshalb habe er auch nichts melden können.

Auf die Frage, ob er die Dienstreisen genehmige, antwortete D nein, dafür sei die Dienststellenleitung zuständig, sie müsse die Reise befürworten, die Genehmigung obliege dem BMUKK.

Auf die Frage, ob das auch für Tagungen im Rahmen des ... gelte, antwortete D, Inlandtagungen könne er „direkt genehmigen“.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis – ua - aufgrund des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 16 B-GIBG liegt eine Diskriminierung nach § 13 auch vor, wenn die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienstverhältnis

1. von der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. ...
3.

Gemäß Abs. 2 liegt eine Belästigung vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers 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 der Leitung der PH X für die gegenständliche Vorgehensweise im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der „Vorfall“ zwischen B und A ereignete sich am E wurde von der Direktorin der Schule ... bereits am nächsten Tag von dem „Vorfall“ informiert. Am ... fand das erste Gespräch mit A, der Leitung der PH X, E und D statt. Laut dem Protokoll zu diesem Gespräch hatte E zu diesem Zeitpunkt bereits mit dem Bezirksschulinspektor und auch mit B gesprochen. Der Beschwerdebrief von B an die Leitung ist mit ... datiert und laut Eingangsstempel am ... eingelangt, doch war C schon vorher von E von der Beschwerde informiert worden, sie hatte sich bereits bei der Direktorin der Schule ... entschuldigt („weil Kompetenzen überschritten wurden“). A wurde am ... zu dem Gespräch am ... gebeten, sie hatte weder vorab eine Kopie des Beschwerdeschrei-

bens erhalten, noch wurde ihr eine am ... ausgehändigt, sondern teilte die Leitung der PH X beim Gespräch mit, dass eine Kopie der Beschwerde „heute noch“ an A und an die Personalvertreterin ergehen werde. Beim Gespräch am ... „zitiert“ C das Beschwerdeschreiben.

Allein der Umstand, dass die Angelegenheit mit allen involvierten Personen besprochen wurde, bevor A von der Beschwerde Kenntnis hatte, zeugt nicht gerade vom Bemühen um Objektivität und Fairness gegenüber A.

Im Gespräch am ... sicherte C auf Wunsch von A zu, von der Direktorin der Schule ... eine schriftliche Stellungnahme einzuholen. Die Direktorin übermittelte mit ... einen „Bericht“ an die PH X, in welchem sie die Situation im Lehrerzimmer aus ihrer eigenen Wahrnehmung darstellte. Demnach gab es einen „sehr lauten Wortwechsel“, alle Beteiligten (B, 2 Kolleginnen und A) waren ziemlich aufgebracht. In dem anschließenden 4-Augen-Gespräch habe A B's Unterricht kritisiert. Daran anschließend habe B der Direktorin ihre Version dargelegt. Eine Beurteilung des „Vorfall“ in der Unterrichtsstunde konnte die Direktorin naturgemäß nicht abgeben.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern dieser Bericht der Direktorin der Schule zur Klärung des Vorfall es beigetragen haben sollte. Ein sonstiger Versuch, die Angelegenheit zu klären, etwa – wie A vorschlug – durch ein Gespräch mit B und dem BI - wurde gar nicht unternommen. Ohne also der Sache auf den Grund gegangen zu sein – möglicherweise hatte A ihre Kritik zu scharf formuliert, möglicherweise waren die Reaktionen von B und den Kolleginnen überzogen und die Situation hätte durch eine Aussprache bereinigt werden können – wurde eine für A negative Maßnahme gesetzt. Bereits 3 Tage nach dem ersten Gespräch, nämlich am ... teilte C A mit, dass sie in der Schulpraxis im Bereich der Reflexion tätig sein werde und nicht mehr in die Schulen gehen könne. Erst nach einem Protest A's gab die Leitung insofern nach, als sie A erlaubte, die Schulpraxisstunden in Anwesenheit von E abzuhalten. Bereits zu diesem Zeitpunkt war klar, dass A im Sommersemester ... nicht mehr in der Schulpraxis eingesetzt werden würde. Auf diesen Punkt wird im Folgenden noch eingegangen.

Im Rahmen des Gespräches am ... wurde A auch mit dem Verdacht des ... im Dienst konfrontiert. -Institutsleiter D habe zwei Mal ... wahrgenommen, und es seien auch „Gerüchte von externer Seite“ über den Gesundheitszustand von A zu hören gewesen.

Über die Art der Gerüchte und darüber, auf welchem Weg und von wem sie der Leitung zugetragen wurden, wurde A im Unklaren gelassen. Angeblich zu ihrem Schutz vor Gerüchten über ihren Gesundheitszustand und um den „vorgebrachten Sachverhalt“ aufzuklären wurde A aufgefordert, ein ärztliches Attest beizubringen. In Bezug auf welches mögliche Krankheitsbild die Untersuchung erfolgen sollte – im Raum gestanden sein – wurde A auch auf Ersuchen um Konkretisierung nicht mitgeteilt. C nahm wieder Abstand von ihrer Maßnahme und beauftragte D, Meldung zu erstatten, falls er ... an A wahrnehme sollte. Aus dieser Vorgehensweise kann nur geschlossen werden, dass es keine dienstliche Notwendigkeit für eine ärztliche Untersuchung von A gab.

Zur Änderung der Lehrfächerverteilung, also dem Entzug der Schulpraxisstunden im Sommersemester ... hält der Senat Folgendes fest: In den Gesprächsprotokollen ist wiederholt von der Klärung der Angelegenheit die Rede, womit der Eindruck erweckt wird, eine Verwendung von A im schulpraktischen Unterricht sei noch möglich (A fragte bezüglich einer Änderung mehrfach nach und sie protestierte dagegen). Tatsächlich war aber bereits am ... klar, dass A keine Schulpraxisstunden mehr haben werde. Dies geht aus dem Protokoll vom ... hervor und wird von D in der Sitzung des Senates am ... bestätigt. -Aufgrund der massiven Beschwerde im Zusammenhang mit der Schulpraxisbetreuung und der Drohung vom BI, keine Studierenden mehr für die Praxisbetreuung zur Verfügung zu stellen, habe er die Weisung erhalten, A nicht mehr in der Schulpraxis einzusetzen und die Lehrfächerverteilung zu ändern. Die Behauptung vom C, die Änderung der Lehrfächerverteilung sei nicht als Konsequenz des „Vorfalls“ in der Schule ... erfolgt ist eine reine Schutzbehauptung.

Mit dem Entzug der Schulpraxisstunden entstand A ein finanzieller Nachteil. Dies belegt die im Gesprächsprotokoll vom ... protokollierte Aussage von D, nämlich dass A aus einer geänderten Lehrfächerverteilung bei der Abgeltung ein Nachteil entstehen werde. Die Aussage von C in der Sitzung des Senates am ..., nämlich dass Schulpraxisstunden keine Mehrdienstleistungen seien, wird nicht nur durch die Anmerkung von D widerlegt, sondern auch durch C selbst. Laut Protokoll vom reagierte sie auf D's Hinweis auf einen finanziellen Nachteil mit der Feststellung, dass die Mehrdienstleistungen nicht eingestellt würden.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass A, die 30 Jahre in der Lehrer/innenausbildung tätig war, ohne dass es irgendwelche Beschwerden gegeben hätte, aufgrund einer einzigen Beschwerde einer in Ausbildung stehenden Lehrerin

und aufgrund eines diffusen Verdachts auf ... im Dienst und/oder aufgrund angeblicher Gerüchte über ihren Gesundheitszustand, die Schulpraxisstunden gestrichen wurden. Diese Vorgehensweise stellt eindeutig eine Diskriminierung von A dar.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle angemerkt, dass der Begriff Diskriminierung nicht auf einen finanziellen Nachteil abstellt. In einem Fall wie dem vorliegenden ist davon auszugehen, dass allein der sachlich nicht gerechtfertigte Ausschluss von der bisherigen Tätigkeit der Reputation schadet, was einen Nachteil im Sinne des B-GIBG darstellt.

Die vom Senat zu beantwortende Frage ist, ob die Diskriminierung aufgrund des Alters und/oder auf Grund des Geschlechtes erfolgte.

A führte aus, dass die Schulpraxisstunden von F, der selbst noch in Ausbildung stehe, und von G übernommen worden seien.

In der dem Senat vorgelegten „Aktennotiz“ vom ... hielt D fest, dass F ausgebildeter AHS-Lehrer für ... und die ebenfalls in der Schulpraxis eingesetzte Kollegin ... Professorin an der ... sei. Das Alter der nun anstelle von A Lehrenden wurde seitens der PH X nicht dargelegt. Offenbar ist As Behauptung, dass nun nicht unwesentlich jüngere Personen in der Schulpraxis eingesetzt wurden, zutreffend.

Auf Grund der sachlich nicht nachvollziehbaren Vorgangsweise gegenüber A anlässlich des „Vorfalles“ in der Schule ... im Zusammenhang mit dem Umstand, dass deutlich jünger Personen die Nachfolge von A im schulpraktischen Unterricht angetreten haben, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters der Antragstellerin gemäß § 13 B-GIBG vorliegt. Dass die diskriminierende Vorgehensweise auch aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgte, kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Zur Vorbringen von A, dass noch weitere Diskriminierungen auf Grund des Alters und des Geschlechtes erfolgt seien, so die Nichtgenehmigung ihrer Teilnahme an der ...-Tagung und an einer Veranstaltung der Universität ... im Rahmen des ...-Programmes, hält der Senat fest, dass jedenfalls die Ablehnung der Teilnahme an der ...-Tagung eine Diskriminierung auf Grund des Alters der Antragstellerin darstellt. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, da A über Jahre Aufgaben im Zusammenhang mit ... wahrgenommen und eine persönliche Einladung des BMUKK zur Teilnahme an der Tagung erhalten hatte. D bewilligte die Teilnahme ursprünglich auch, sie wurde aber zu Gunsten eines jüngeren Kollegen zurückgezogen.

A brachte auch vor, dass sie bereits im Jahr ...auf Grund des Alters benachteiligt worden sei, und zwar dadurch, dass ihr die Leitung des I.B. entzogen und einem jüngeren Kollegen übertragen worden sei. Da ein Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung nach dem B-GIBG innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung einzubringen ist, ist ein Verstoß gegen das B-GIBG in diesem Fall nicht mehr zu prüfen. Das Vorbringen von A und von C zur Neubesetzung der Leitung des I.B. trug aber dazu bei, das Bild, das sich der Senat im Zuge des Verfahrens von A's Situation machen konnte, abzurunden. -Obwohl A die internationalen Angelegenheiten seit Jahren zur Zufriedenheit aller wahrgenommen hatte, wurde im Jahr ... die Leitung des I.B. ohne Begründung einem Kollegen übertragen, und A wurde nicht einmal mehr im Internationalen Büro beschäftigt. An keiner anderen PH wurde anlässlich ihrer Gründung ein Austausch der zuständigen Personen vorgenommen. Diese sachlich nicht nachvollziehbare Vorgehensweise ist ein weiteres Indiz dafür, dass C daran lag – sei es aus Altersgründen, sei es aus geschlechtsspezifischen Gründen – As Tätigkeitsbereich zu Gunsten anderer Bediensteter einzuschränken.

Der Senat stellt weiters fest, dass die dargelegten Vorgehensweisen der Leitung der PH X gegenüber A eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 B-GIBG darstellen.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche wird verwiesen.

Empfehlung:

Der Leitung der PH X wird empfohlen, A einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsbereich zuzuteilen.

Wien, im März 2010