

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK II/105/18

Entscheidungsdatum

05.09.2018

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer Lehrerin/eines Lehrer an der österreichischen Auslandsschule in X auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer Lehrerin/eines Lehrer an der österreichischen Auslandsschule in X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters der Antragstellerin gemäß § 13 (1) Z 6 B-GIBG dar.

Begründung

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin, geboren ..., führte aus, sie habe sich im ... auf Grund von Ausschreibungen für die Fächerkombination Deutsch und Englisch um eine Anstellung am österreichischen Gymnasium in X (und an einer weiteren Schule) erfolglos beworben. Sie wende sich nun an die B-GBK, weil ihr bereits im Vorjahr ein jüngerer Kollege mit der Begründung vorgezogen worden sei, er passe besser ins Team der Schule. Auf ihre Nachfrage hin habe sich herausgestellt, dass seine Fächerkombination als die günstigere erachtet worden sei.

Wer als Lehrkraft für die Schule in X aufgenommen worden sei, sei ihr nicht bekannt, sie habe von der zuständigen Abteilung im Ministerium diesbezüglich keine Auskunft erhalten. Ein (jüngerer) Kollege, der ebenfalls am Hearing teilgenommen habe, habe ihr erzählt, dass seine Fächerkombination nicht der Ausschreibung entspreche, er sei aber eingeladen worden sich zu bewerben, weil sich keine qualifizierten Kollegen bzw. Kolleginnen beworben hätten. Daraus schliesse sie, dass 1.) die Fächerkombination nicht ausschlaggebend und also die Begründung für die Bevorzugung des jüngeren Kollegen im Vorjahr nicht stichhaltig sei und 2.) dass sie von vornherein als nicht geeignet eingestuft worden sei, obwohl ihre fachlichen Qualifikationen und ihre Unterrichtserfahrung im Ausland die einer österreichischen Durchschnittslehrerin weit übertreffen. Beim Interview am ... habe es deutliche Anzeichen dafür gegeben, dass ihre Bewerbung unabhängig von ihrer Qualifikation nicht willkommen sei, sie habe die Tendenz festgestellt, ihre professionellen Qualifikationen „künstlich zu minimieren“. Sie sei z. B. gefragt worden, welche (Auslands-)Projekte sie in den letzten 5 Jahren durchgeführt habe, länger zurückliegende Projekte hätten scheinbar nicht gezählt. ... (von der zuständigen Abteilung im Ministerium) habe gefragt, was ihre Direktorin dazu sage, dass sie sich in den vergangenen Jahren häufig für Auslandsschulen beworben habe. Diese Frage sei insofern verwunderlich, als von ihren Bewerbungen eine überhaupt ohne Reaktion geblieben sei, bei einer anderen seien die Bewerbungsunterlagen auf dem Weg von Ministerium an die betreffende Schule verlorengegangen, und die dritte Stelle sei überhaupt nicht besetzt worden, obwohl Interviews stattgefunden hätten. ... habe überhaupt durch „sehr ungehaltene“ Reaktionen für eine negative Atmosphäre gesorgt, er habe z. B. auf ihre Frage, nach welchen Kriterien die Kandidaten und Kandidatinnen für das Interview ausgewählt würden, ungehalten reagiert und auch auf den Umstand, dass sie derzeit keine vorwissenschaftliche Arbeit (VWA) betreue.

Wenn tatsächlich eine - von ... öfter angesprochenen - Richtlinie vorsehe, dass neue Bewerberinnen und Bewerber den bereits an Auslandsschulen tätig gewesenen Lehrern und Lehrerinnen vorzuziehen seien, komme das einer Altersdiskriminierung nahe, wobei sie den Eindruck habe, dass diese Richtlinie vor allem ihr gegenüber angewendet werde. Das sei eine Ungleichbehandlung, die angesichts ihrer überdurchschnittlichen Qualifikationen - 10-jährige Auslandsaufenthalte in englischsprachigen Ländern, verbunden mit Unterrichtstätigkeit; der Erwerb zweier akademischer Grade im englischsprachigen Ausland - unverständlich erscheine. Zusätzlich zu ihren überdurchschnittlichen Qualifikationen und Auslandserfahrungen könne sie auf deutliche Erfolge im Rahmen ihrer Tätigkeit in ... zurückblicken, z. B. im Bereich der Schulentwicklung. Auf ihre Initiative hin sei die Trennung von Englisch I und Englisch II bis zur Matura beibehalten worden, Englischklassen würden jahrgangsübergreifend geteilt, und Schüler und Schülerinnen der 9. bzw. 10. Schulstufe würden durch mehr Deutschstunden und einen intensiveren DaF-Unterricht (Deutsch als Fremdsprache) eine größere Sprachkompetenz erlangen. Weiters habe sie ein sehr gut besuchtes Freifach geführt, nämlich die Vorbereitung auf den österreichischen ...wettbewerb, bei dem einer ihrer Schüler immerhin einen 2. Platz erreicht habe. Zu bemerken sei, dass sie im Rahmen der Schulbuchbestellung und -verteilung unzählige unbezahlte Überstunden geleistet habe, eine DaF-Fortbildung für die Lehrkräfte der Österreichischen Schule ... und der Europaschule ... organisiert und in ihrer Funktion als Schulbibliothekarin Lesungen veranstaltet habe. Angesichts dieser Tatsachen erscheine es ihr unverständlich, dass ihre Bewerbungen für Auslandsschulen erfolglos geblieben seien. Dem Antrag waren die Ausschreibung für die Stelle sowie der Lebenslauf von A angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das (damalige) Bundesministerium für Bildung (BMB) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Ausgeführt wurde, dass A (geb. ...), Lehrerin für Englisch und Deutsch, von ... bis ... Subventionslehrkraft am Österreichischen Gymnasium in ... gewesen sei. Nach ihrer Rückkehr ans BRG X habe sie sich zwischen ... und ... insgesamt siebenmal um eine weitere Stelle an einer Auslandsschule beworben. In den Jahren ..., ..., ... und ... sei sie zu Auswahlgesprächen eingeladen worden und habe auch wiederholt telefonischen Kontakt zur Abteilung gesucht. Im Rahmen einer abteilungsinternen Vorauswahl und in Abstimmung mit der Direktorin der Schule in X sei A am ... zu einem Bewerbungsgespräch ins BMB eingeladen worden. Den Schulleitungen komme insofern eine besondere Rolle zu, als die Direktoren und Direktorinnen im Sinne der Stärkung ihrer Führungsverantwortung das für den Schulentwicklungsprozess am Standort passende Lehrpersonal nach fachlicher Eignung,

Teamfähigkeit und Einsetzbarkeit auswählen könnten. Auf eine angemessene Verteilung betreffend Alter und Geschlecht der Lehrkräfte werde ebenfalls geachtet.

Der Auswahlkommission am ... hätten angehört: Die Leiterin des Österreichischen Gymnasiums in X, ..., (damals) stellvertretener Leiter der Abteilung X, ..., Mitarbeiterin in der Abteilung X, und der Leiter des Referates X. Für die Stelle seien A und B in Frage gekommen.

Auf Basis eines Bewertungsbogens (wurde dem Senat (unausgefüllt) übermittelt) habe die Kommission Punkte nach folgendem Benotungsschlüssel vergeben: In höchstem Maße geeignet: 6 Punkte; in hohem Maße geeignet: 5 Punkte; geeignet: 3 - 4 Punkte; in geringerem Maße geeignet: 1 - 2 Punkte; nicht geeignet: 0 Punkte. „Aufgrund der Qualifikation und Performance der Mitbewerberin“ habe A 5 Punkte erhalten und sei zweitgereiht gewesen.

Zum Zug gekommen sei B, geb. ..., AHS-Lehrkraft für Deutsch und Englisch. Sie habe schon im Jahr ... an einem Auswahlgespräch teilgenommen, sei aber nur zweitgereiht worden und habe auf Grund der begrenzten Planstellenzahl nicht entsandt werden können. Sie habe dann engagiert und zur höchsten Zufriedenheit der Direktorin für ein Jahr als „Ortslehrkraft“ an der Schule gearbeitet, wodurch sie bei der neuerlichen Bewerbung 6 Punkte erreichen habe können.

Da sich A in ihrem Antrag auch auf ihre erfolglose Bewerbung für das Schuljahr .../... bezog, wurde vom Bildungsministerium angemerkt, dass damals ein 31-jähriger AHS-Lehrer für Deutsch und Sport erstgereiht gewesen und nach X entsandt worden sei. Im Schuljahr ... habe eine damals 58-jährige weibliche Lehrkraft für Deutsch und Englisch eine Stelle am Gymnasium in X bekommen, im Schuljahr .../... sei an die Schule in ... ein 57-jähriger Lehrer entsandt worden. Insgesamt bestehe das Kollegium am Standort X aus 13 Subventionslehrkräften, sechs weiblichen und sieben männlichen, wobei sich fünf in der Altersgruppe 50+ befinden würden. Es könne daher keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters festgestellt werden.

Nicht nachvollziehbar sei, dass sich A bei den Interviews unwohl gefühlt habe.

Selbstverständlich würden alle Bewerber und Bewerberinnen von der Kommission mit dem nötigen Respekt und der gleichen Wertschätzung behandelt.

Der Stellungnahme waren die Bewerbungsunterlagen von B sowie eine von der Direktorin des Gymnasiums in X „auf der Grundlage der Bewerbungsgespräche“ verfasste Gegenüberstellung der beiden Bewerberinnen angeschlossen. In dieser tabellarischen Übersicht war vermerkt, dass beide Bewerberinnen Erfahrungen mit Unterricht im Ausland und Unterrichtserfahrungen im außerschulischen Bereich haben, dass B die Landessprache beherrsche, A nicht, dass B viele schulische Aktivitäten (Projekte) vorweisen könne, A lediglich das Comenius-Projekt .../..., dass

B „Erfahrung mit VWA bzw. kompetenz. (=kompetenzorientierte) Reifeprüfung“ habe, A nicht, und dass B eine DaF-Ausbildung absolviert habe, die die Bewerberin A nicht vorweisen könne.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte die Antragstellerin aus, sie glaube auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein, weil sie im Rahmen ihres letzten Bewerbungsgespräches, das gleichzeitig für die Stelle in X und für eine Stelle in ... (...) abgehalten worden sei, eingangs von dem (damals) stellvertretenden Leiter der Abt. X gefragt worden sei, ob sie „noch aktiv“ sei. Bei ihrer ersten Bewerbung für X sei ihr ein wesentlich jüngerer Bewerber vorgezogen worden. Von der Direktorin bzw. dem Direktor ihrer Schule in ... habe sie ein sehr positives Echo bekommen. Die Direktorin habe es unverständlich gefunden, dass sie dreimal abgelehnt worden sei, und der nachfolgende Direktor habe sie auf die Ausschreibungen aufmerksam gemacht und gleichzeitig beteuert, dass er sie nur ungern verlieren würde. Vor zwei Jahren habe sie sich um eine „Ortsstelle“ in einer deutschen Schule in X beworben, um zu sehen, wie ihre Chancen stünden. Es sei ein sehr professionelles Skype-Interview geführt worden und man habe bereits die Übersiedlungsmodalitäten mit ihr besprechen wollen. Sie habe die Stelle letztlich nicht angenommen, weil sie sich in Österreich kanzeln lassen und auf ihre Pensionsbeiträge verzichten hätte müssen, und in X hätte sie um wesentlich weniger Gehalt mehr Stunden unterrichtet. Man sehe aber, dass sie außerhalb des ministeriellen Auslandsschulwesens gute Chancen habe.

Die Dienstgebervertreterin ... führte aus, sie sei zwar beim Bewerbungsgespräch anwesend gewesen, könne sich jedoch nicht erinnern, dass A gefragt worden wäre, ob sie noch aktiv sei. A sei während ihres Aufenthaltes in ... längere Zeit im Krankenstand gewesen, vielleicht sei deshalb die Frage nach ihrer Aktivität gestellt worden. Grundsätzlich versuche man immer, ein wertschätzendes Klima zu schaffen.

Die Dienstgebervertreterin setzte fort, dass die Stelle einer Subventionslehrkraft in X mit „Deutsch mit beliebiger Kombination“ ausgeschrieben worden sei. B habe sich bereits ein Jahr zuvor um diese Stelle beworben und sei an zweiter Stelle gereiht worden. Dann sei sie ein Jahr lang „Ortslehrkraft“ gewesen, sie habe somit zu den örtlichen Rahmenbedingungen unterrichtet, und zwar „zur höchsten Zufriedenheit“. Bei der neuerlichen Bewerbung im darauffolgenden Jahr sei sie an die erste und A an die zweite Stelle gereiht worden. Die Entscheidung sei knapp gewesen. Die Direktorin der Schule in X habe eine Gegenüberstellung vorgenommen (Anmerkung: Der schriftlichen Stellungnahme des Bildungsministeriums war eine „Evaluierung ...“ der Erfüllung der Kriterien für die Anstellung angeschlossen, vgl. Seite 5).

Üblicher Weise werde ein standardisierter Beurteilungsbogen befüllt, anhand dessen man sehen könne, nach welchen Kriterien die Kandidatinnen und Kandidaten beurteilt worden seien. Der große Vorteil von B sei gewesen, dass sie bereits ein Jahr im Team in X gewesen sei, sich gut integriert und viele Projekte geleitet habe. Sie habe die Sprache gelernt, an der Schule gebe es ...kurse für die österreichischen Lehrkräfte, und sie verfüge über die Ausbildung DaF. Es mache einen Unterschied, ob man „nur“ ein Lehramtsstudium für Deutsch für österreichische Schülerinnen und Schüler, oder zusätzlich auch eine spezielle Ausbildung für den Deutschunterricht von Schülerinnen und Schülern mit anderer Muttersprache absolviert habe. Zu erwähnen sei, dass der Rechnungshof im Jahr ... empfohlen habe, Lehrerinnen und Lehrer kürzer ins Ausland zu entsenden, damit auch neue Lehrkräfte im Ausland unterrichten könnten. Außerdem sollte die in den Auslandsschulen gewonnene Expertise ins österreichische System rückfließen. Gerade bei Lehrerinnen stelle sich die Frage, wann sie für einen Auslandseinsatz bereit seien. Wenn man Kinder im Schulalter habe, sei es schwierig, deshalb würden sich Lehrerinnen häufig erst bewerben, wenn die Kinder aus dem Haus seien, eine Kollegin sei zum ersten Mal mit 56 Jahren ins Ausland entsandt worden. An die Schulen in ... und ... beispielsweise seien ein fast 62jähriger und ein 58 jähriger Kollege entsandt worden. Auf die Frage, woher B etwa Erfahrung mit VWA habe, wenn sie bloß ein Unterrichtspraktikum absolviert und dann Deutschtrainerin und Lehrerin im Sekundarbereich gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, B habe sich im Rahmen einer Ausbildung mit der neuen zentralen Reifeprüfung auseinandergesetzt und in X im Rahmen ihrer Tätigkeit als Ortslehrkraft VWA betreut. Auf die Frage, ob sie VWA betreut habe, antwortete die Antragstellerin, nein, aber mit der neuen Reifeprüfung habe sie bereits auf Grund der Korrektur einer Englisch-Matura Erfahrung. Zum Vorwurf von A, nämlich das Interview sei nicht fair abgelaufen, sie habe gespürt, dass man - vor allem der (damals) stellvertretende Leiter der Abt. X - ihrer Bewerbung negativ gegenüberstehe, führte die Dienstgebervertreterin aus, dass sie diese Behauptungen nicht bestätigen könne. Man bemühe sich jedenfalls um ein wertschätzendes Klima und habe mittlerweile einen standardisierten Leitfadens für Auswahlgespräche mit Lehrern und Lehrerinnen für Auslandsschulen entwickelt. Die Dienstgebervertreterin legte dem Senat den Leitfadens vor.

Auf die Frage, was konkret für die Wahl von B ausschlaggebend gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin: 1.) das eine Jahr in X und 2.) die Empfehlung des Rechnungshofes.

A bemerkte, dass trotz der Empfehlung des Rechnungshofes immer noch „jede Menge Personen“ seit Jahrzehnten im Ausland seien.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, man müsse auch berücksichtigen, ob beispielsweise Schüler und Schülerinnen im Ausland kurz vor der Reifeprüfung stehen. Manche Lehrkräfte, die vor dem RH-Bericht lange im Ausland gewesen seien, seien zwei Jahre vor der Pension gestanden, auch das habe man berücksichtigen müssen. Zu bemerken sei auch, dass, wenn Planstellen im Ausland aus budgetären Gründen gestrichen würden, die Lehrkräfte entweder frühzeitig nach Österreich zurückgeholt werden müssten, oder ihnen die Option eröffnet werden müsste, an einer anderen österreichischen Auslandsschule zu unterrichten.

Die Antragstellerin bemerkte dazu, es gebe viele Beispiele für einen langen Aufenthalt im Ausland - eine Kollegin sei acht Jahre in ... und acht Jahre in ... gewesen und dann wieder nach ... entsandt worden. Eine andere Kollegin sei ohne Rückkehr nach Hause in ..., ..., ... und ... gewesen.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, das alles sei Vergangenheit, mittlerweile seien das Ausnahmen. Es komme natürlich auch auf die Bewerbungslage an. Wenn es keine anderen Bewerberinnen und Bewerber gebe, entsende man natürlich auch wieder Lehrkräfte, welche bereits im Ausland gewesen seien. Die Auslandsaufenthalte von A seien auch kein Hindernis gewesen, B sei nach dem Jahr in X einfach besser geeignet gewesen und könne auch Auslandserfahrung vorweisen.

Auf die Anmerkung des Senates, dass B auf Basis eines unbefristeten Lehrvertrages entsandt worden sei, führte die Dienstgebervertreterin aus, man biete jungen Lehrkräften die Chance auf eine Stelle und habe im Ausland sowohl unbefristete als auch befristete Lehrkräfte. Es sei bereichernd, wenn sehr junge und sehr erfahrende Lehrkräfte unterrichten würden.

A führte aus, bei ihrer ersten Bewerbung sei das Statement der Direktorin in X gewesen, dass ihre Fächerkombination weniger günstig sei. Sie sei dann sehr erstaunt gewesen, als sie erfahren habe, dass ein Kollege mit der Kombination „Deutsch und Leibesübungen“ entsandt worden sei und B mit Englisch als Ortslehrkraft. Ihrer Meinung nach zeuge das davon, dass es einen Bedarf an Deutsch und Englisch gegeben habe. Offenbar sei die Stelle gesplittet worden, und sie frage sich, weshalb, da sie ja beide Fächer hätte abdecken können.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, besagter Kollege werde nur für Deutsch und B werde für beide Fächer eingesetzt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... konnte zum vorliegenden Fall keine Auskunft geben, da sie ihre Funktion zum damaligen Zeitpunkt erst kurz innegehabt und am Auswahlverfahrens nicht teilgenommen habe. Für die Zukunft sei sichergestellt, dass ein Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bei Bewerbungsgesprächen anwesend sei. Zur Festlegung der Fächerkombination in den Ausschreibungen sagte die GBB, dass im Rahmen des beim Senat I der B-GBK geführten Verfahrens (betreffend die Schule in ...) besprochen worden sei, dass die Ausschreibungen sorgfältiger formuliert werden müssten. Die Dienstgebervertreterin ergänzte, man bemühe sich, das Hauptfach, welches unbedingt nachbesetzt werden müsse, zu nennen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 6 B-GlBG liegt u. a. vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Alters bei den Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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 des Bundesministeriums für Bildung für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

In der Ausschreibung für die Stelle war das Lehramt für höhere Schulen für Deutsch in Kombination mit Englisch gefordert, weitere Anforderungen wurden nicht genannt.

Die Antragstellerin ist seit dem Schuljahr .../... (mit Unterbrechungen) als Lehrerin für Deutsch und Englisch tätig, sie unterrichtete diese Fächer (laut Lebenslauf) an der österreichischen Schule in ..., an der sie zwischen ... und ... tätig war.

B, geboren ..., absolvierte ihr Unterrichtspraktikum im Schuljahr .../... und war dann ein Jahr lang „Ortslehrkraft“ am österreichischen Gymnasium im X.

Laut dem „Bewertungsbogen AuslandslehrerInnen“ werden zur Feststellung der Eignung im Rahmen des Interviews folgende Kriterien als „Bewertungshilfen“ herangezogen: 1.)

Persönliches Auftreten (kommunikativ, dynamisch, wirkt erfahren, geht auf

Gesprächspartner/in ein usw.), 2.) Motivation, 3.) Fachliche Komponenten (Schwerpunkte in der

pädagogischen Tätigkeit, Fortbildungen/Zusatzausbildungen, Erfahrung im Hinblick auf die Tätigkeit, etwa Ausbildung und Praxis für DaF, Unterrichtserfahrung im Ausland), 4.) Engagement außerhalb des Unterrichtes (Projekte) 5.) Sprache (z. B. klare Aussprache, Dialekt; Bereitschaft die Landessprache zu erlernen), 6.) Fragen des Kandidaten/der Kandidatin. Ausgefüllte Bewertungsbögen, aus denen die Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers in den einzelnen Kriterien ersichtlich wären, wurden dem Senat nicht vorgelegt. Mit der „Evaluierung“ der Bewerbungen durch die Direktorin der Schule in X liegt zwar eine Beurteilung vor, die im Wesentlichen die Kriterien des Bewertungsbogens enthält, allerdings ist aus der Evaluierung nicht ersichtlich, welche Kriterien wie gewichtet wurden. So ist z. B. nicht nachvollziehbar, weshalb lediglich die Ausbildung für DaF als Kriterium angeführt und bewertet wurde, nicht aber (auch), ob und in welchem Ausmaß Deutsch als Fremdsprache tatsächlich unterrichtet wurde. Offenbar nicht gewertet wurde, dass A über eine wesentlich längere Unterrichtserfahrung und über eine wesentliche längere Unterrichtserfahrung im Ausland verfügt als B. Inwiefern es möglich ist, nach einem einjährigen Lehrgang eine fremde Sprache zu „beherrschen“ (wie B von der Direktorin des Gymnasiums in X attestiert wurde) kann dahingestellt bleiben. Welche Bedeutung diversen Projekten für den Unterricht im Ausland zukommt und/oder inwiefern Projektarbeit auswahlentscheidend ist oder sein kann, wurde weder im Rahmen der „Evaluierung“ dargelegt, noch in der Stellungnahme des BMB. Insgesamt ist der „Evaluierung“ eine sachlich nachvollziehbare Erklärung für das Ergebnis der Bewerbungsgespräche, nämlich 6 Punkte für B und 5 Punkte für A, nicht zu entnehmen. In der Stellungnahme des BMB wurde lediglich lapidar festgehalten, dass A „aufgrund der Qualifikation und Performance der Mitbewerberin“ 5 Punkte erhalten habe. Tatsächlich hatte B aber den „großen Vorteil“ (wie die Dienstgebervertreterin bestätigte), bereits ein Jahr im Team in X gewesen zu sein.

Vom Senat war zu beurteilen, ob für die Auswahlentscheidung das Alter der Bewerberinnen maßgebend war. A hatte im Rahmen ihres Bewerbungsgesprächs den Eindruck gewonnen, dass ihre Bewerbung „nicht willkommen“ sei, und das (auch) deshalb, weil der (damals) stellvertretende Leiter der Abt. X die Frage stellte, ob sie „noch aktiv“ sei. Dazu ist zu bemerken, dass sich diese Frage angesichts einer Bewerbung erübrigt haben sollte. Zweifellos hat eine solche Frage einen Konnex zum Alter einer Bewerberin oder eines Bewerbers.

Nach der Motivbündeltheorie genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Alter (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also

Zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist (vgl. „Motivbündeltheorie“, OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y).

Nachdem das BMB, wie ausgeführt, im Rahmen des Verfahrens nicht davon überzeugen konnte, dass rein sachliche/fachliche Kriterien für die Auswahlentscheidung maßgebend waren, stellt der Senat fest, dass A bei der Vergabe der Stelle einer Lehrerin/eines Lehrers am österreichischen Gymnasium in X auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 6 B-GIBG diskriminiert wurde.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 bzw. 18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlung:

Dem BMBWF wird empfohlen, bei der Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern für Auslandsschulen sorgfältige Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Kriterien vorzunehmen und diese (für die Nachvollziehbarkeit) auch zu dokumentieren.

Wien, September 2018