

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**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.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie von der Direktorin der X (Anmerkung: einer Schule), Mag. ....., (=D) aufgrund des Alters gemäß § 16 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***G u t a c h t e n***

*beschlossen:*

Das Verhalten der Direktorin der X gegenüber A stellt keine Diskriminierung auf Grund des Alters im Sinne des § 16 (Belästigung) B-GIBG dar.

**B e g r ü n d u n g**

Per Mail vom ... übermittelte A der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein „Gedächtnisprotokoll“ und stellte den Antrag, ein „Gutachten bezüglich Diskriminierung“ zu erstellen. Als Diskriminierungsgrund wurde das Alter - die Antragstellerin wurde im Jahr 1955 geboren - angeführt.

Dieses Gedächtnisprotokoll umfasste 35 Seiten, 23 Beilagen waren angeschlossen. Den Ausführungen war im Wesentlichen zu entnehmen, dass A Lehrerin an der X war und sich von Lehrern und Lehrerinnen der Schule gemobbt fühlte, D habe nichts dagegen unternommen. „Die „Mobbing-Attacken“ an sich seien zwar nicht altersbedingt erfolgt, da sich aber die Direktorin negativ über das Alter der A geäußert habe, sei aus ihrem Verhalten in dieser Angelegenheit zu schließen, dass es ihr nicht ungelogen gekommen sei, dass „andere Mitarbeiter/innen alles taten, um mich aus dem Lehrerkollegium ,zu vertreiben““.

D habe ihr Amt mit Beginn des Schuljahres ... angetreten. Davor sei sie Lehrerin an der Schule gewesen. Als A im Schuljahr ... darum gebeten habe, den ...unterricht in einer Klasse, in der D Klassenvorstand gewesen sei, übernehmen zu dürfen, habe

die damalige Direktorin dies mit der Begründung abgelehnt, dass D ein junges Team wolle. Im Herbst 20xx habe D, mittlerweile Direktorin, A gefragt, ob sie denn noch nicht in Pension gehen könne. Im Frühjahr 20xx hätten die „unqualifizierten Angriffe“ begonnen, und von da an habe sie sich immer wieder für ihre Arbeit rechtfertigen müssen. D habe ihre Arbeit entweder selbst kritisiert, oder unqualifizierte Angriffe einfach im Raum stehen lassen, ohne ihnen als Schulleiterin Einhalt zu gebieten.

Im Folgenden führte A aus, dass es seit ... kontinuierlich unqualifizierte Angriffe von Kolleginnen und Kollegen gegeben habe, teilweise auch von der Direktorin der X. Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, da gemäß § 23a (5) 2. Satz B-GIBG im Fall der Behauptung einer „Belästigung“ nach § 16 B-GIBG (ein Unterfall von Mobbing auf Grund eines der im Gesetz aufgezählten Gründe, hier das Alter) Vorkommnisse, die länger als drei Jahre zurückliegen nicht mehr geprüft werden können. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass es Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit Sport- und Sprachwochen und mit der Notengebung bei einer Matura gab. Anzumerken ist, dass die Ausführungen nicht erkennen lassen, dass die allfälligen damaligen Angriffe mit dem Alter der Antragstellerin zu tun gehabt hätten.

Im Jahr ... kam es laut den Ausführungen von A zu Konflikten mit einem Kollegen im Zusammenhang mit der Veranstaltung von Sprachwochen. Ihr Ersuchen um eine Mediation sei von der Direktorin zunächst begrüßt worden, und damit die Streitigkeiten nicht nach außen dringen, habe D L als Mediatorin vorgeschlagen. Dies habe besagter Kollege abgelehnt und D habe nichts unternommen, um ihn umzustimmen. Im Zusammenhang mit einem Konflikt mit einer Kollegin habe A die Direktorin ersucht, mit dieser Kollegin wegen deren „unbotmäßigem Verhalten“ ein Gespräch zu führen, D habe aber lediglich gefragt, ob sie (A) wolle, dass die Kollegin auch mit ihr (D) nicht mehr rede.

Ende des Jahres ... habe die D der A nahegelegt, die Reisetätigkeit zu Gunsten von Besuchen von Fortbildungsveranstaltungen einzuschränken, bei Reisen - so die Direktorin - könne sie sich von Kolleg/innen vertreten lassen. Die Recherche zum Anlass für diesen Vorschlag der Direktorin (eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „...“) habe ergeben, dass sie (A) ohnehin nicht zur Zielgruppe dieser Veranstaltung gehört habe und letztlich sei die Veranstaltung abgesagt worden.

Im Schuljahr ... habe der Fachkoordinator der Schule regelmäßig die Termine für die Fachgruppensitzungen so eingeteilt, dass A nicht teilnehmen habe können, obwohl sie ihre Termine rechtzeitig bekanntgegeben habe. Obwohl sie sich immer für ihre Absenz entschuldigt habe, habe sich der Fachkoordinator bei der Direktorin beschwert. Weiters habe er darauf bestanden, dass sie sich zu einem Seminar an der Pädagogischen Hochschule (PH) anmelde, obwohl bereits aus der Ausschreibung ersichtlich gewesen sei, dass die Veranstaltung nur für Mitarbeiter/innen der PH vorgesehen sei. Nachdem die Anmeldung nach mehreren Versuchen nicht funktioniert habe, habe der Fachkoordinator eingestanden, sich über die Seminaranmeldung noch gar nicht informiert zu haben.

Im Rahmen einer „Work Experience“ sei A im ... mit Schülerinnen und Schülern in ... gewesen. Bei der „Einführungspräsentation“ seien Verhaltensregeln besprochen worden, und der ... Partner/Koordinator habe angemerkt, die Jugendlichen mögen „...nicht zu viel trinken“. Die „Einladung“, überhaupt zu trinken habe A gestört, sie habe aber nichts gesagt. Die Bedienstete des Reiseveranstalters habe später bemerkt, dass die Schülerinnen und Schüler ja volljährig seien und der Veranstalter in ... nicht mit den österreichischen Schulgesetzen vertraut sei. In weiterer Folge sei es zu einer Vielzahl von Programmänderungen gekommen, die nicht mit ihr akkordiert worden seien. Nach der Rückkehr, habe sie die „Fakten“, die ihr in ... „nicht gefallen“ haben, sofort mit D besprechen wollen, was aber auf Grund der jeweiligen Termine nicht möglich gewesen sei. Am ..., ca. 2 Wochen nach der Rückkehr aus ..., habe sie die D um einen Termin ersucht, und diese habe ihr bei dieser Gelegenheit mitgeteilt, dass es „massive Beschwerden aus ...“ über sie gegeben habe. Zu deren Inhalt habe sie nichts sagen wollen, „das“ sei „vertraulich“ und außerdem habe sie jetzt keine Zeit. Sie habe ihr zuerst einen Gesprächstermin in der nächsten Woche angeboten, aber auf Grund ihrer dringenden Bitte um einen früheren Termin sei der ... vereinbart worden. Davor habe sie (A) bei der Bediensteten des Veranstalters bezüglich der Beschwerden nachgefragt und die Auskunft (und das entsprechende mail) erhalten, dass die Direktorin um „eine objektive, transparente und nachvollziehbare Sachverhaltsdarstellung der Vorfälle in ...“ ersucht habe, da sie „auf Probleme mit dem Work Experienceaufenthalt einer Klasse“ hingewiesen worden sei. Der Reiseveranstalter habe geantwortet, dass es Animositäten gegeben habe, die wohl auf die unterschiedlichen Lebensauffassungen von A und dem ... Partner zurückzuführen seien, aber vom Veranstalter als nicht gravierend empfunden worden seien. Durch den Umzug

von A in ein anderes Quartier seien Mehrkosten entstanden, die aber gedeckt seien. A führte aus, dass diese Antwort des Veranstalters nur auf Vermutungen basieren könne, da D die „massiven Beschwerden“ auch gegenüber dem Veranstalter nicht konkretisiert habe. Es sei nicht nachvollziehbar, dass D die Beschwerden nicht auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft habe, bevor sie sie zum „Übeltäter“ gestempelt habe. Es sei offenbar so, dass es bei der Direktion besser ankomme „jung und locker mit den Schulgesetzen umzugehen“, als älter zu sein und auf die Einhaltung von Vorschriften zu achten.

In den Wochen vor dem ... sei A fast täglich mit Vorwürfen und Beschwerden konfrontiert worden. Am ... sei die Situation eskaliert, und danach hätten ihr „Außenstehende“ die Frage gestellt, ob es womöglich einen jungen Kollegen oder eine junge Kollegin gebe, dem/der man im Fall ihres Wegganges ihre Stunden übergeben könnte. Bei Durchsicht der Lehrerlisten und Stundenpläne sei ihr klar geworden, dass es genau so sei, eine Unterrichtspraktikantin mit den Fächern ... und ... könnte sofort ihre Stunden übernehmen, was dann auch zum Teil schon am ... geschehen sei. – Schon kurz nachdem sie am ... in den Krankenstand gegangen sei, seien die „...-Agenden“ an eine junge Kollegin übergeben worden. Es sei nicht üblich, bereits drei Tage nach der Erkrankung einer Lehrkraft eine Fachsupplierung einzusetzen. Die Vorgeschichte der „Eskalation“ und ihres Krankenstands stellte A wie folgt dar: Im ... seien alle Sprachlehrer/innen aufgefordert worden, die Schularbeitsangaben im Sekretariat zur Weiterleitung an den Stadtschulrat abzugeben. Sie habe, da sich die Vorschriften des BIFIE laufend geändert hätten, offenbar in den Schularbeiten des 1. Semesters die neuesten Vorgaben nicht ausreichend umgesetzt. D habe ihr den Auftrag erteilt, die neuesten Schularbeiten mit dem Fachkoordinator genau abzustimmen, da sie nicht wolle, dass „wegen so etwas die Fachinspektorin ins Haus kommt“. Sie habe daher die nächste Schularbeit mit dem Fachkoordinator besprechen wollen. Da er aber zu dem von ihr dafür geplanten Termin nicht erreichbar gewesen sei, habe sie die Entwürfe auf den Schreibtisch der D gelegt, mit der Bitte, sie dem Fachkoordinator auszuhändigen, da sie selbst eine mehrstündige Schularbeit zu beaufsichtigen gehabt habe. Es habe sich herausgestellt, dass der Fachkoordinator einen freien Tag gehabt habe, aber die Direktorin habe ihr diesbezüglich keinerlei Mitteilung gemacht. Am ... habe es weitere Unstimmigkeiten mit dem Fachkoordinator wegen ihrer Fragen zu Schularbeiten gegeben (der Sachverhalt ist im Antrag näher dargelegt). Am ... habe die D ihr mitgeteilt, dass am ... die Fachinspektorin für ...

an die Schule kommen werde, sie möge sich mindestens eine Stunde Zeit für ein Mitarbeiter/innengespräch freihalten. Anwesend würden auch D sowie der Fachbereichsleiter sein. Sie (A) möge zwei Portfolios von Schülern/Schülerinnen sowie die neuesten, überarbeiteten Schularbeitsangaben mitbringen. Im Gespräch am ... habe die Fachinspektorin sie dann in harschem Ton kritisiert, die neuesten, überarbeiteten Schularbeiten habe sie nicht sehen wollen. Auch die anderen vorbereiteten Unterlagen (...) hätten sie nicht interessiert. Im Folgenden sei es in dem Gespräch um ein mail gegangen, in dem sie anlässlich des bevorstehenden Gesprächs mit der Fachinspektorin die Schüler/innen um Übermittlung von Portfolios ersucht habe. Laut D hätten sich die Schüler/innen darüber bei ihr beschwert, und auch über diesen Fall hinaus gebe es viele Beschwerden von Schüler/innen über sie. Die Fachinspektorin habe eine Stellungnahme zu besagtem mail verlangt, der Fachkoordinator habe gerügt, dass den Schularbeiten die „Bewertungskriterien“ nicht beigelegt worden seien (dazu wurde Näheres ausgeführt). Als die Fachinspektorin angefangen habe aufzuzählen, welche Arbeiten sie (A) nun zu erledigen habe, dass „das“ im Herbst fortzusetzen sei und dass in ... womöglich Ähnliches angedacht sei, sei ihr klar geworden, dass man sie in diesem Gespräch nicht nur „mit scharfen Worten zurechtweisen und demütigen“, sondern auch „mit Arbeit ‚zuschütten‘“ wolle, sodass sie „unter der Last zusammenbrechen“ müsse. Das Protokoll zu diesem Gespräch sei ihr von D erst am ... übermittelt worden, diverse Unterlagen, deren Übermittlung zugesichert worden sei, seien nicht dabei gewesen, sondern habe die Direktorin mitgeteilt, sie würden ihr zugesendet, sobald sie (A) wieder gesund sei (mittlerweile war A im Krankenstand). Im Protokoll sei festgehalten worden, dass es „auf Grund von Gutachten zu den Schularbeiten des ersten Semesters und Schüler/innenbeschwerden“ zu diesem „pädagogischen Gespräch“ gekommen sei. Es sei ihre Arbeit kritisiert worden (wurde näher ausgeführt) und es seien ihr „Maßnahmen“ präsentiert worden (z. B. Informationen an die Fachinspektorin und den Fachkoordinator über ihre ...stunden), mit denen sie „unter Beweis stellen“ sollte, dass sie unterrichten könne.

Am ... habe sie ihre Krankmeldung an die Schule gefaxt. Am nächsten Tag sei sie von einer Sekretärin angerufen worden und habe den Hörer ihrem Mann übergeben. Er habe mit der Direktorin sprechen wollen und wahrgenommen, dass diese im Hintergrund gesagt habe, sie habe keine Zeit. Er habe daraufhin um einen Rückruf ersucht, der nie erfolgt sei. Mehrere Kolleg/innen hätten ihr wenige Tage später berich-

tet, dass die Direktorin im Konferenzzimmer mitgeteilt habe, ihr Mann habe angerufen und mit einer Klage gedroht.

Auf Grund der Vorkommnisse stellte A einen Antrag auf Dienstzuteilung an eine andere Schule, der auch positiv behandelt wurde.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte D eine Stellungnahme zu den Vorwürfen. D führte aus, dass die Vorwürfe nicht haltbar seien, da „das Alter in keinen Handlungen und Gesprächen Thema war“. Es sei richtig, dass sie jünger als A sei, daraus ergebe sich allerdings keine Diskriminierung von A in Hinblick auf ihr Alter. Sie (die Direktorin) gehe „tendenziell davon aus, dass sich A mit jüngeren Vorgesetzten schwer tut“. Sie habe im Schuljahr ..., als sie noch Lehrerin an der Schule gewesen sei und als Klassenvorstand eine Klasse übernommen habe, nie mit A über die Teamzusammensetzung der neuen Klasse gesprochen. Als Lehrerin habe sie überhaupt keine Kompetenz, Entscheidungen über die Lehrfächerverteilung zu treffen. Wer in welcher Klasse unterrichte, obliege der Entscheidung der Schulleitung. Auch das Thema Pensionierung sei nicht Gegenstand der Gespräche mit A gewesen. Themen der persönlichen Zukunftsplanung von Kolleg/innen bespreche sie mit diesen auf freiwilliger Basis in Mitarbeiter/innengesprächen, A habe davon keinen Gebrauch gemacht.

Zum Vorbringen von A betreffend die Vorkommnisse im Rahmen der Work Experience in ... führte D aus, dass bei der Behandlung dieser Fälle das Alter überhaupt keine Rolle gespielt habe. Im Rahmen des Beschwerdemanagements würden von ihr immer alle Betroffenen zu den Vorkommnissen befragt. Es sei um eine Sachverhaltsklärung, nicht um eine Rechtfertigung gegangen.

Am ... habe der Ehemann von A im Sekretariat angerufen und mitgeteilt, dass A länger im Krankenstand sein werde. Am gleichen Tag sei eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung eingelangt, die vorerst bis ... ausgestellt und dann mehrmals bis ... (letzter Schultag) verlängert worden sei. Als Schulleiterin habe sie die Pflicht, möglichst rasch für eine geeignete Vertretung zu sorgen. In diesem Fall sei raschestes Handeln unumgänglich gewesen, da die Maturaklassen kurz vor den abschließenden Prüfungen gestanden seien. Es würden jene Kolleg/innen eingesetzt, die die fachliche Qualifikation und freie Ressourcen hätten. Das Alter spiele dabei keine Rolle. Im vorliegenden Fall seien jüngere und ältere Kolleg/innen eingesetzt worden.

Zu den Ausführungen, dass „Außenstehende“ A darauf hingewiesen hätten, dass

möglicherweise jüngere Kolleg/innen Stunden von ihr übernehmen könnten, merkte D an, dass A selbst bestätigt habe, dass das Alter in den Gesprächen und Handlungen kein Thema gewesen sei. Nach der Versetzung von A sei eine schulinterne Nachbesetzung nicht möglich gewesen, die Fächer ... seien in ... „Mangelfächer“.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... legte A ihren „Kommentar zur Stellungnahme der Direktorin“ vor und führte im Wesentlichen Folgendes aus: Die Frage „Kannst du denn noch nicht in Pension gehen?“ sei gefallen, beweisen könne sie das nicht. Den Vorwurf, dass sie sich im Allgemeinen mit jüngeren Vorgesetzten schwer tue, weise sie zurück. Als D ihr Amt angetreten habe, habe sie ihr wiederholt gesagt, wie beeindruckt sie von ihrer Amtsführung sei, und sie habe sich auch Kolleginnen und Kollegen gegenüber in diese Richtung geäußert. Es sei ihr zwar klar, dass der Senat nicht für alle möglichen Mobbingfälle im Dienst zuständig sei, aber sie wolle dennoch sagen, dass es „wirklich heftige Attacken“ von Seiten einiger Kollegen gegeben habe. Im ... sei sie von einer Kollegin angebrüllt worden. Auf ihr Ersuchen an die Direktorin, mit der Kollegin zu reden, sei dann monatelang nichts geschehen, und als sie sich danach erkundigt habe, habe sie die Antwort bekommen: „Willst du denn, dass sie mit mir auch nicht mehr redet?“ Im ... habe sie ein Kollege heftig wegen Sprachwochen, die sie organisiert habe, kritisiert. Dieser Kollege habe sie seit dem Jahr ... immer wieder angegriffen. Die Direktorin habe zwar die von ihr vorgeschlagene Mediation begrüßt, aber nachdem der Kollege sie abgelehnt habe, habe die Direktorin nur gesagt, da könne man nichts machen. Das bestärke sie in ihrer Annahme, dass die Direktorin nichts dagegen habe, wenn sie als ältere Mitarbeiterin nicht mehr im Team sei.

A kam auf das Schuljahr ... zu sprechen. D sei damals noch eine Kollegin gewesen. Es sei zu Unstimmigkeiten wegen der Teamzusammensetzung für neue Klassen gekommen, laut Aussage der damaligen Direktorin habe D in ihrer Klasse nur ein junges Team haben wollen.

Das Thema Mitarbeitergespräch habe zwar nichts mit dem Alter zu tun, aber sie wolle anmerken, dass D ein Gespräch mit dem Hinweis abgelehnt haben soll, es werde ohnehin ständig über diverse schulbezogene Themen gesprochen.

Als sie im ... mit D wegen der Vorkommnisse in ... reden habe wollen, habe sie um einen Termin „nahezu betteln“ müssen. Dann sei sie gleich zu Beginn des Gesprä-

ches mit Beschwerden überschüttet worden, und die Frage des Fehlverhaltens des ... Veranstalters sei nur mehr ein Randthema gewesen.

A führte weiters aus, D behaupte immer wieder, dass ihr Mann am ... im Sekretariat der Schule angerufen habe, um sie krank zu melden. Das sei schlicht nicht richtig. Sie habe am ... am Abend ihre Krankmeldung an die Schule gefaxt und habe keine Veranlassung gesehen, am ... wieder anzurufen. Richtig sei, dass die Schule bei ihr angerufen habe und ihr Mann mit der Sekretärin gesprochen und gebeten habe, mit der Direktorin reden zu können. Da sie nicht verfügbar gewesen sei, habe ihr Mann um einen Rückruf ersucht, der aber nie erfolgt sei. Dieser Punkt habe zwar nichts mit dem Alter zu tun, er sei aber dennoch erwähnenswert.

Zur Nachbesetzung in den Fächern ... nach ihrem Weggang führte A aus, dass sie mit ... in den Krankenstand gegangen sei und bereits am ... allen Kollegen und Kolleginnen mitgeteilt worden sei, dass der Krankenstand länger dauern würde. D habe ihre Freude darüber ausgedrückt, dass sie alle Stunden hausintern nachbesetzen habe können. Es sei der Direktion offenbar gelegen gekommen, dass sie nicht mehr an der Schule sei und man ihre Fächer einer jungen Kollegin geben habe können.

D wies einleitend darauf hin, dass sie sich in ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag auf die das Alter betreffenden Vorwürfe beschränkt habe. Die von A angeführten Schwierigkeiten mit Kolleginnen und Kollegen habe es lange bevor sie Schulleiterin geworden sei gegeben, und diverse Konflikte habe es - wie sie jetzt erfahren habe - schon gegeben, bevor sie überhaupt als Lehrerin an die Schule gekommen sei. Die Probleme haben von mindestens zwei Direktoren nicht gelöst werden können. Sie meine, dass sich A tendenziell mit jüngeren Kolleg/innen schwer tue, denn sie habe trotz mehrfacher Hinweise von ihrer Seite die Leitfäden für Schularbeiten nicht umgesetzt. Als Direktorin habe sie mehrere Empfehlungen bzw. auch Anweisungen geben müssen, die Schule befinde sich momentan in einem großen Umstrukturierungsprozess was neue Lehrpläne und das Thema Zentralmatura betreffe. Die Kolleginnen und Kollegen würden regelmäßig geschult und müssten die vom Stadtschulrat herausgegebenen Richtlinien und Verordnungen, z.B. die Prüfungsverordnung, umsetzen. Darauf habe sie mehrfach hingewiesen. Im ... habe sie vom SSR den Auftrag bekommen, alle Schularbeiten einzusammeln und anonymisiert an den SSR zu schicken. Man habe sehen wollen, wie die Vorgaben an der Schule umgesetzt werden. Dabei habe sich herausgestellt, dass es noch sehr viel Nachholbedarf gebe. Nachdem sie A darauf hingewiesen habe, dass Leitfäden umzusetzen seien,



sei nichts passiert, die nächste Schularbeit habe wieder nicht den Leitfäden entsprochen. Daher denke sie, dass möglicherweise ihre Autorität als jüngere Vorgesetzte nicht ausgereicht habe, um die Umsetzung der Richtlinien zu gewährleisten. Das Gespräch mit A am ... sei vom SSR angeordnet worden. Man habe ihr in diesem Fall die fachlichen Kompetenzen entzogen und sie auf die organisatorische Aufgabe beschränkt, was verständlich sei, weil sie ... sich kein umfassendes Bild in den Fächern ... machen könne. Sie habe jedenfalls vom SSR den Auftrag bekommen, ein Gespräch zu organisieren, später habe der SSR das Gespräch dann „pädagogisches Gespräch“ genannt. Es habe die Vorgabe gegeben, A und den Fachbereichsleiter einzuladen. Es sei in diesem Gespräch um die von A nicht umgesetzten Leitfäden gegangen.

A entgegnete, es sei nicht richtig, dass sie die Richtlinien nicht beachtet habe. Das BIFIE gebe alle paar Monate neue Richtlinien heraus. Nachdem der SSR gemeint habe, dass ihre Schularbeiten vom Spätherbst nicht den neuesten Richtlinien entsprächen, habe sie die nächste ...schularbeit unter der Aufsicht des Fachkoordinators zusammengestellt. Zum Gespräch am ... habe sie die neuesten Schularbeiten mitgebracht, sie hätten aber die Fachinspektorin nicht interessiert.

Zum Vorwurf, sie habe, als sie noch Lehrerin und Qualitätsbeauftragte gewesen sei, den Wunsch geäußert, mit einem jungen Team zu arbeiten, führte D aus, dass sie als Lehrer/in und/oder als Qualitätsbeauftragte/r keinen Einfluss auf Personalangelegenheiten gehabt habe. Sie habe mit der damaligen Direktorin niemals über die Einstellung von Lehrern/Lehrerinnen oder über Teamzusammensetzungen gesprochen. Sie habe auch im Zusammenhang mit A keinen Einfluss genommen. Es sei auch nicht richtig, dass sie in ihrem Team nur junge Lehrer/innen habe oder haben wolle. Es seien derzeit eine Kollegin im Alter von A und ein älterer Kollege im Team, es sei immer „eine Mischung“.

Zum Vorwurf von A, dass sie kein Mitarbeitergespräch mit ihr geführt habe sei zu sagen, dass sie gleich nach ihrem Amtsantritt den diesbezüglichen Leitfaden des Ministeriums allen Kolleginnen und Kollegen zukommen lassen und alle eingeladen habe, das Mitarbeitergespräch in Anspruch zu nehmen. Sie habe den Lehrer/innen mitgeteilt, dass, wenn ein Mitarbeitergespräch gewünscht sei, ein Termin vereinbart werde. Im ... sei es etwas eng gewesen, weil mit einigen Lehrern und Lehrerinnen verpflichtend Mitarbeitergespräche zu führen gewesen seien, z. B. mit solchen, denen

noch eine Qualifikation für das Lehramt fehle. In dieser Zeit hätten die Lehrer/innen, die bereits länger im Hause gewesen seien, keine Termine vereinbaren können. Als dann diese Gespräche beendet gewesen seien, habe sie wieder an alle die Nachricht ausgeschickt, dass sie nun wieder zur Verfügung stehe. Das Angebot für Mitarbeitergespräche werde unterschiedlich wahrgenommen, es gebe jedenfalls eine Kollegin im Alter von A, die jedes Jahr ein Mitarbeiterinnengespräch führen wolle, und es werde auch geführt. Die Mitarbeitergespräche seien auf die Themen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft fokussiert. Ein Mitarbeitergespräch in diesem Sinn sei von A nie in Anspruch genommen worden. Sie habe allerdings mit A viele „Anlassgespräche“ geführt, weil sie in der Schule viele Funktionen ausübe. Es sei dabei um organisatorische Angelegenheiten gegangen, aber nicht um das Thema Pensionierung. Sie habe gewusst, dass A pragmatisiert sei, und sie sei daher davon ausgegangen, dass sie bis zum 65. Lebensjahr unterrichten werde.

Auf die Frage, weshalb sie nie ein Mitarbeitergespräch mit der Direktorin gesucht habe, führte A aus, die „Stimmung gegen“ sie habe es schon mehrere Jahre gegeben, von Seiten der Kollegen, nicht von Seiten der Direktorin. Sie sei in ihrer Arbeit voll aufgegangen und habe es wohl nicht bemerkt, dass in der Direktion die Stimmung umgeschlagen sei. Sie habe die Direktion um ein klärendes Gespräch mit der Kollegin gebeten, und im Falle des Kollegen habe sie ja einer Mediation zugestimmt.

Auf die Frage, ob sie meine, dass die „Angriffe“, die es eben schon jahrelang gegeben habe, mit ihrem Alter zu tun gehabt haben, antwortete A: „Vermutlich nicht“. Sie habe halt den Eindruck bekommen, dass von diesen Kollegen Stimmung gegen sie gemacht werde, und es sei ja oft so, dass andere dann mitmachen, um nicht selbst gemobbt zu werden. Bevor man sich als Schulleiter auch sekkieren lasse, schließe man sich lieber an, und das sei aus ihrer Sicht passiert.

Auf die Frage, ob ihr klar gewesen sei, dass sie die Möglichkeit zu einem Mitarbeitergespräch habe, antwortete A mit Ja.

D führte zu Herrn ...(Ehemann von A) Anruf auf Grund des Krankenstandes von A aus, A habe am ... angerufen, und da sie unterrichten habe müssen, sei A gesagt worden, er solle sich, wenn notwendig, später melden. Am ... sei eine Krankmeldung eingelangt, aus der hervorgegangen sei, dass A vom ... bis auf Weiteres im Krankenstand sei. Als Schulleiterin müsse sie, vor allem wenn auch Maturaklassen betroffen seien, sofort schauen, dass diese Stunden besetzt werden, sie könne nicht wochenlang den Unterricht ausfallen lassen. Sie versuche immer, keine Supplierungen

einzuerteilen, sondern die Stunden möglichst rasch fachlich nachzubeseetzen. Wenn Kollegen und Kolleginnen zusätzlich eine Lehrverpflichtung übernehmen, bedanke sie sich bei ihnen dafür, das sei ganz normal (Anmerkung: Die Ausführungen beziehen sich auf das Vorbringen von A, dass alle über ihren Krankenstand informiert worden seien und dass sich D offenbar über die Nachbeseetzung für ihre Stunden gefreut habe). Als sie die Schule übernommen habe, habe sie einiges verändert, auch den Kommunikationsprozess. Sie schreibe ihren Lehrerinnen und Lehrern jede Woche einen Newsletter. Darin fasse sie die wichtigsten Informationen zusammen, und dazu gehöre auch, dass sie sich bedanke, wenn jemand rasch Stunden übernehme. Der Krankenstand von A sei im ... gewesen, und es seien noch Schularbeiten zu korrigieren und auch durchzuführen gewesen, da müsse man schnell reagieren. Sie habe im Übrigen nicht nur jüngere Kolleg/innen zur Vertretung eingesetzt, sie achte darauf, dass Kollegen, die noch Kapazitäten haben, drankommen. Es sei durchaus vertretbar, in einer unteren Klasse junge Kolleginnen oder Kollegen einzusetzen. Zur schulinternen Nachbeseetzung für A sei zu sagen, dass in ... Lehrer/innen für ... schwer zu finden seien. Sie habe die aufsteigenden Klassen schulintern nachbeseetzt, weil es sinnvoll sei, dass jene Lehrer, die im ... die Klassen übernommen haben, sie auch weiterführen, damit die Schüler/innen nicht noch einmal einen Lehrerwechsel haben. Zum Glück habe sie die neuen Klassen an der Schule mit einer Quereinsteigerin und mit einer Praktikantin besetzen können.

Zum „Fall ...“ führte D aus, dass parallel zur Anfrage von A eine Mail mit dem Inhalt gekommen sei, sie solle sich überlegen, welche Repräsentanten ihrer Schule sie nach ... schicke. Das sei eine Aussage, der man nachgehen müsse. Es sei der Wunsch der ... Organisation gewesen, die Nachricht vorerst vertraulich zu behandeln. Es hätte dann eine Sitzung mit der österreichischen Organisation dieser Reise zur Aufklärung des Falles geben sollen, sie glaube am .... Da wäre der „lockere Umgang mit dem Thema Alkohol“ sicher ein Thema gewesen, bei einer Schulveranstaltung herrsche absolutes Alkoholverbot, in diesem Punkt gebe sie A Recht. Sie habe auch mit dem Veranstalter gesprochen, dass sie so etwas auf keinen Fall wolle. Auf Grund des Krankenstandes von A habe man die Anfragen bzw. Beschwerden über A nicht klären können, weil es eben zu keinem Gespräch mehr gekommen sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 16 (1) B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung nach § 13 auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt 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.

(3) ...

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG BGBl. I Nr. 65/2004 ist eine Belästigung eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing.

Im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GIBG hatte D darzulegen, dass ihre Vorgehensweisen sachlich begründet waren und nicht auf Grund des Alters von A erfolgten.

Dem ausführlichem Gedächtnisprotokoll von A (35 Seiten, 23 Beilagen) ist zu entnehmen, dass es über Jahre hinweg Konflikte zwischen ihr und Kollegen und Kolleginnen gab, hauptsächlich im Zusammenhang mit Sprachreisen und Sportwochen. A behauptete nicht, dass die diversen (angeblichen) Angriffe auf Grund ihres Alters erfolgt seien. Sie beantragte auch nicht die Prüfung der Altersdiskriminierung durch Kolleginnen oder Kollegen, sondern antwortete auf die schriftliche Anfrage der B-GBK nach den konkret beschuldigten Personen, dass „die Mobbing-Attacken an sich zwar nicht altersbedingt“ gewesen seien, aber da sich die Direktorin „mehrmals negativ über mein Alter geäußert hat, schließe ich aus ihrem Verhalten in dieser Angelegenheit, dass es ihr nicht ungelegen kam, dass andere Mitarbeiter/innen alles taten, um mich aus dem Lehrerkollegium zu „vertreiben““.

Als weiteren Hinweis auf oder Beleg für eine Altersdiskriminierung brachte A vor, dass sie von D gefragt worden sei, wann sie in Pension gehen werde.

A nannte allerdings keine „mehrmaligen“ in Bezug auf das Alter „negativen Äußerungen“ von D, sondern lediglich eine Äußerung, die D noch in der Zeit als Lehrerin und Klassenvorstand gegenüber der damaligen Direktorin getätigt haben soll, nämlich die, dass sie „ein junges Team“ für ihre Klasse wolle. D bestritt dies, sie habe nicht mit der damaligen Direktorin über Teamzusammensetzungen gesprochen, als Lehrer/in habe sie auch gar keinen Einfluss auf Personalangelegenheiten gehabt und im Zusammenhang mit Kollegin A keinen Einfluss genommen. Ob D im Schuljahr ... nun diesen Wunsch äußerte oder nicht, ist für den Senat nicht feststellbar, und selbst wenn es der Fall gewesen wäre, kann daraus nicht automatisch geschlossen werden, dass das Alter der A für das Verhalten von D im Zusammenhang mit den Konflikten zwischen A und anderen Mitgliedern des Lehrkörpers maßgebend war. A widersprach im Übrigen nicht, als D vorbrachte, dass es die besagten Konflikte schon lange bevor sie Schulleiterin geworden sei gegeben habe, und dass es „mindestens zwei Direktoren“ nicht gelungen sei, die Probleme zu lösen. Ob D die Frage nach der Pensionierung stellte, kann vom Senat ebenfalls nicht verifiziert werden.

Weiters kann aus dem Umstand, dass D ca. 15 Jahre jünger als A ist, nicht geschlossen werden, dass das Vorgehen von D im Falle der Work Experience in ... und der Prüfung der Schularbeiten auf ihre Richtlinienkonformität durch den SSR etwas mit dem Alter zu tun hatte. Selbst wenn sich D im Gespräch über die ...reise nicht so objektiv gezeigt haben sollte wie es Mitarbeiter/innen von Vorgesetzten erwarten dürfen - A fühlte sich ungerecht behandelt, sie sei mit Beschwerden „überschüttet“ worden, während das Fehlverhalten des ... Veranstalters nur mehr ein Randthema gewesen sei - kann daraus nicht abgeleitet werden, dass „es in der Direktion besser ankommt, jung und locker zu sein, als älter und auf die Vorschriften bedacht“. D legte bei ihrer Befragung durch den Senat glaubwürdig dar, dass in Beschwerdefällen beide Seiten gehört werden und es zur Aufklärung der Vorkommnisse in ... noch eine Besprechung mit dem österreichischen Reiseveranstalter geben hätte sollen, es aber wegen des Krankenstandes von A nicht zu einer Klärung der Angelegenheit gekommen sei.

Im Zusammenhang mit dem „pädagogischen Gespräch“ auf Anordnung des SSR wegen der nicht richtlinienkonformen Schularbeiten ist für den Senat weder nachvollziehbar inwiefern D ein Vorwurf zu machen ist, noch worin der Konnex zum Alter be-

stehen sollte. Das Gespräch mit A am ... wurde vom SSR angeordnet, D hatte in diesem Zusammenhang lediglich organisatorische Aufgaben. Das wie immer geartete Verhalten der Fachinspektorin und des Fachbereichsleiter A gegenüber ist nicht der Direktorin anzulasten.

Zum Vorbringen von, D sei untätig geblieben, nachdem eine in Aussicht genommene Mediation von ihrem Kollegen abgelehnt worden sei, ist festzuhalten, dass D die Mediation befürwortete. Im Falle einer ablehnenden Haltung einer/eines Bediensteten erscheint ein Beharren darauf kaum sinnvoll, da Freiwilligkeit aller Beteiligten eine Voraussetzung für die Durchführung einer Mediation ist.

Schließlich vermag auch der Umstand, dass D eine/n oder mehrere jüngere Kolleg/innen als Vertretung bzw. als Nachfolger/in von A einteilte bzw. heranzog nicht von der behaupteten Altersdiskriminierung zu überzeugen. D legte glaubwürdig und nachvollziehbar dar (vgl. Seite...), dass im Falle von Krankenständen, vor allem von voraussichtlich länger dauernden, im Sinne der Schüler/innen rasch Entscheidungen über die Vertretung getroffen werden müssen und eben der- oder diejenige zum Zug kommt, der/die über die entsprechenden Kapazitäten verfügt.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters von A im Sinne des § 16 B-GIBG durch die Direktorin der X erfolgte.

Wien, am Juli 2015