

**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. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass die Beendigung ihres Dienstverhältnisses zum X-Museum eine Diskriminierung aufgrund ihres Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 7 B-GIBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Beendigung des Dienstverhältnisses von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters im Sinne des B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie sei seit ... Angestellte des X-Museums.. Mit ... sei das Dienstverhältnis gekündigt worden. Schon im ... habe ihr Direktor B mitgeteilt, dass sie „schon ein sehr hohes Alter habe und es ein erklärtes Ziel des Hauses (sei), den Altersdurchschnitt zu senken.“

Am ... habe ihr C mitgeteilt, dass es keine Verwendung mehr für sie gebe. Das Kuratorium verlange einen Personalabbau, und es gebe eine gewisse Altersgrenze und außerdem brauche ein Vertragsbediensteter ihre Stelle. C habe ihr angeboten, ihre Arbeitszeit auf zehn Wochenstunden zu reduzieren, und falls sie dieser Reduzierung nicht zustimme, müsse er ihr Dienstverhältnis kündigen.

Am ... sei ihr von D mitgeteilt worden, C habe gesagt, er werde sie wegen ihres Alters, nämlich 67 Jahre, kündigen. Es müssten alle mit 65 Jahren gehen, in ihrem Vertrag sei lediglich vergessen worden, die entsprechende Bestimmung aufzunehmen.

Am ... habe ihr C die Kündigung angekündigt und am ... habe sie die schriftliche Kündigung erhalten.

Die dem Antrag angeschlossene Kündigung vom ... lautete: „Durch interne Umorganisation, Neustrukturierung und andere Bedarfsgegebenheiten kündigen wir Ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist mit Ablauf

Dem Antrag war weiters der Dienstvertrag angeschossen. Aus diesem geht hervor, dass das Dienstverhältnis am ... aufgenommen und der Dienstvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde. A wurde „vornehmlich“ für Tätigkeiten in der Bibliothek, zum Inventarisieren und für Sekretariatsarbeiten in der Z-Abteilung aufgenommen. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 20 Stunden, für ein Gehalt von Aus dem Nachtrag zum Dienstvertrag vom ... geht hervor, dass die wöchentliche Arbeitszeit von 20 auf 30 Stunden erhöht wurde, mit einem Bezug von Vermerkt war: „Alle Punkte ändern sich nur auf die Dauer des Projektes ‚...‘ der Abteilung ...“.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das X-Museum mit ... nachfolgende Stellungnahme: „...“

A ist seit dem ... in der Z-Abteilung beschäftigt (...). A erhielt ihren Angaben nach damals bereits eine Alterspension. Sie war aber dem Museum schon seit ... verbunden, stand in verschiedenen Dienstverhältnissen zum Museum und aus diesem Grunde wurde ihr die Möglichkeit eines Zuverdienstes ermöglicht. Die ... Aufgabengebiete waren

Zusätzlich erhielt A eine Aufstockung ihres Dienstvertrages ab ... um weitere ... Stunden im Rahmen des Projektes „...“ der ... Abteilung des X-Museum , befristet auf Projektdauer.

E, die Leiterin der ...sammlung und damit Fachvorgesetzte von A ist mit Ende ... in Pension gegangen. Seit dieser Zeit war es klar, dass es innerhalb dieser Sammlung zu Neuorientierungen kommen sollte. Die ...sammlung dieses Bereiches gehört mit zum ältesten Teil des Museums, ... und bedarf daher dringend einer Neupräsentation. Der jahrzehntelange Schwerpunkt der Sammlung lag vor allem auf wissenschaftlicher Bearbeitung von

Auch durch die Bestellung des neuen Generaldirektors des X-Museum kam es zu einigen Erneuerungen und Veränderungen in den erklärten Zielen des Museums. Nicht nur, dass die Neugestaltung der erwähnten Bereiche ein solches Ziel ist, wurden mit der Auflassung der ..., 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diesem Betätigungsfeld für eine andere Aufgabenstellung frei.

Einer dieser Mitarbeiter ist besonders in diesen Fragen sehr gut ausgebildet und verfügt vor allem durch seine jahrelangen Planungen und deren über grundlegendes gestalterisches und vor allem praktisches Wissen für die Diese sind Grundlage für eine Neupräsentation ... Es ist uns daher wichtig, dass dieser Mitarbeiter diese Funktion übernimmt und ab ... mit der Umsetzung der ihm aufgetragenen Aufgaben beginnt.

Es ist der Geschäftsführung des X-Museum seitens des Kuratoriums ein Gesamtbeschäftigungsäquivalent vorgegeben, das auf keinen Fall überschritten werden darf. Aus diesem Grund müssen wir immer sehr vorsichtig mit Neubesetzungen und etwaigen Veränderungen im Personalstand umgehen und Prioritäten im Sinne unserer Zielorientierung setzen, soweit dies möglich ist. Im gegenständlichen Fall geht die Neugestaltung des ...bereiches vor und wir müssen alle dafür ausgebildeten Kräfte darauf fokussieren.

Die neue, noch nicht bestellte Sammlungsleitung wird sich nun einer neuen Aufgabenstellung widmen müssen. Zu den Schwerpunkten gehört auf jeden Fall ein neuer ...bereich, dessen Gestaltung durch die besten Kräfte unterstützt werden muss. Einige Aufgaben wie Inventarisieren könnten für einen beschränkten Zeitraum in den Hintergrund treten, auch weiteres Sammeln wird zeitweise zurückgestellt werden. Die Bibliothek dieser Sammlung muss von Mitarbeitern der Hauptbibliothek wieder unterstützend geführt werden.

... von A wird behauptet, dass bereits in einem Gespräch mit ihrem Abteilungsleiter, B, gesagt worden sei, es sei ein erklärtes Ziel, den Altersdurchschnitt zu senken. In der Beilage finden Sie die Darstellung dieses Gespräches in einem Email vom ... von B an mich und die Weiter-

leitung an unsere Personalstelle. B wurde jetzt von mir eingehend in dieser Sache befragt und er bestätigte die Aussagen seines Emails.

Auch ich habe mit A mehrere Gespräche geführt in denen ich ihr die Situation erläutert habe. Vor allem die Verknüpfung der Aufgabengebiete ...sammlung und Projekt ..., die ja in einem Vertrag zusammengefasst sind. Ich wusste um den Wunsch seitens der ... zur Mitarbeit von A und habe ihr aus diesem Grunde zu einer Reduzierung des Stundenausmaßes geraten. Auflösen konnte ich nur den ganzen Vertrag, was auch zum Verlust ihrer Mitarbeit im ... führen würde.

Nach mehreren Tagen Bedenkzeit hat sie jedoch diesen Vorschlag abgelehnt und ich musste ihr ... die Kündigung per Post fristgerecht mit 3monatiger Kündigungsfrist zustellen, da sie eine direkte Übernahme in der Dienststelle verweigerte. Eine Kopie der Kündigung liegt diesem Schreiben bei.

Andere Behauptungen oder Gegebenheiten gibt es im gegenständlichen Fall nicht. ...“

B führte im mail vom ... an C aus, er habe A am selben Tag davon in Kenntnis gesetzt, dass parallel zur Pensionierung von E - „wie vereinbart“ – auch ihr Arbeitsvertrag enden werde. A, die ja bereits in Pension sei und sich mit ihrer Tätigkeit im X-Museum „etwas dazu verdient“ habe, habe sich an diese Vereinbarung nicht erinnern können, aber das bevorstehende Ende ihrer Tätigkeit zur Kenntnis genommen.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, sie sei im Jahr ..., kurz vor ihrem ... Geburtstag, auf ihr Alter und ihre baldige Pensionierung hingewiesen worden. Ihre unmittelbare Vorgesetzte habe gesagt, sie stelle sich vor, dass sie gleichzeitig mit ihr in Pension gehen werde, das wäre im Sie habe dem nicht zugestimmt, sie habe gesagt, sie wolle diese Frage offen lassen. Im ... habe sie der Betriebsratsvorsitzende gefragt wie es ihr gehe, ob sie unbehelligt arbeiten könne. Da habe sie „mitbekommen“, dass der Betriebsrat schon im vorigen Jahr mit ihrer Angelegenheit befasst gewesen sei. Am ..., am Tag nachdem E ihr Pensionsansuchen abgegeben habe, habe B zu ihr (der Antragstellerin) gesagt, dass sie nun wohl auch in Pension gehen werde. Es werde eine Umstrukturierung geben, und man werde sich von ihr im Dezember verabschieden. Man schätze ihre Arbeit zwar sehr, aber es sei das erklärte Ziel des Hauses, den Altersdurchschnitt zu senken. Er habe dann noch ergänzt, dass sie schon „sehr alt“ sei für die Arbeit, und es sei nicht vorgesehen, dass Angestellte über das 65. Jahr hinaus arbeiten. Der Betriebsratsvorsitzende habe ihr gesagt, es gehe der Geschäftsführung allein um die

Altersfrage, mit ihrer Arbeit sei alles in Ordnung, man wolle verhindern, dass es Schule mache, dass ältere Bedienstete bleiben. Bald danach sei ihr schriftlich eine Stundenreduzierung vorgeschlagen worden. Dazu sei zu sagen, dass sie in der ...sammlung angestellt gewesen sei und noch ein Jahr zuvor mit zehn Stunden an einem Projekt in der ...Abteilung mitgearbeitet habe. Die Kündigung sollte sich nur auf die Tätigkeit in der ...sammlung beziehen, am Projekt, das Ende ... ausgelaufen wäre, hätte sie noch mitarbeiten können. Das Gespräch am ... habe C, den sie habe immer sehr geschätzt habe, auch weil er sehr sozial gewesen sei, mit den Worten „wie vereinbart“ begonnen, und sie habe gesagt, dass nichts vereinbart worden sei. Er habe ihr erklärt, es gebe in der ...sammlung keine Verwendung mehr für sie, das Kuratorium einen Personalabbau verlange und es eine gewisse Altersgrenze gebe. In ihrem Vertrag sei aber keine Altersgrenze festgelegt. Zu erwähnen sei, dass sie inventarisiert habe und noch ca. 1000 nicht inventarisierte Stücke vorhanden seien. Sie verstehe den Dienstgeber nicht, sie mache eine Arbeit, die sonst niemand mache. Sie habe nicht geglaubt, dass sie ewig arbeiten könne, aber diese Arbeit hätte sie noch beenden können.

Der wirtschaftliche Geschäftsführer des X-Museum führte aus, dass es durch den neuen Generaldirektor des X-Museum zu einem Umschwung gekommen sei. Eine der Vorgaben sei die Reduzierung der ... gewesen, und man habe fünf Vertragsbediensteten etwas anderes anbieten müssen. Gleichzeitig sei es derzeit die Ansicht des Hauses, dass es Wichtigeres gebe als die Inventarisierung. Eine weitere Auflage des Aufsichtsrates sei, die Kräfte auf die ...sammlungen zu konzentrieren. Einer der Mitarbeiter, der auch die notwendigen Erfahrungen habe, sei als Vollzeitkraft in die ...sammlung auf die Stelle von A gekommen. In den letzten Jahren sei die gesamte ...sammlung laufend verkleinert worden, man plane, die gesamte ...sammlung zu erneuern. Er kenne A schon sehr lange, sie sei bereits bei seinem Vater angestellt gewesen, in den 1960er Jahren. Sie sei auch vom Haus immer wieder in allen Bereichen gefördert worden. Sein Angebot, in der ... für die Dauer des Projektes weiterzuarbeiten, habe sie leider nicht angenommen.

A führte aus, sie glaube, der Dienstvertrag für das Projekt sei nicht zustande gekommen, weil sie sich an die Gleichbehandlungskommission gewandt habe. Es sei ihr auch zu verstehen gegeben worden, dass sie diesen Vertrag haben könne, wenn sie den Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission zurückziehe.

C sagte dazu, dass dieses Angebot nicht von ihm gekommen sei.

Auf die Frage, welche Tätigkeit der Bedienstete, der As Arbeitsplatz bekommen habe ausübe und wie alt er sei, antwortete C, F sei ausgebildeter ..., er sei 35 oder 36 Jahre alt.

Auf die Fragen, ob As Tätigkeit weggefallen sei und wie konkret die Vorgabe des Aufsichtsrates zur Personalreduktion sei, antwortete C, dass As Arbeit derzeit niemand mache. Der Bereich bekomme in Kürze einen neuen Chef. Man werde dann sehen, in welche Richtung man sich orientieren müsse. Jedenfalls werde eine Neuaufstellung der ...sammlung erfolgen müssen. Soweit er informiert sei, sei F derzeit bemüht, Teile der Objekte fertig zu präparieren. Das sei etwas ganz anderes, als A getan habe. Zur 2. Frage führte C aus, dass der Aufsichtsrat als wirtschaftliches Kontrollorgan fungiere. Es gebe keine konkreten Vorgaben wie etwas zu machen sei, sondern es würden Ziele vorgegeben. Das X-Museum sei 2003 ausgegliedert worden und die Personalkosten hätten 60% der Basisabgeltung ausgemacht. Das Budget von mehr als ... Mio. € sei seit 1998 nicht mehr erhöht worden, und derzeit gebe man mehr als 90% für Gehälter aus. Man verdiene zwar noch etwas dazu, aber diese Einnahmen seien nicht sicher, das heißt man müsse mit der Basisabgeltung zurechtkommen. Daher sei die Anzahl der Mitarbeiter bei jeder Sitzung des Aufsichtsrates (Kuratoriums) ein Thema. Er habe dennoch, trotz zahlreicher Auflagen, den Personalstand bis heute nicht reduziert.

Auf die Frage, wie vorgegangen worden wäre, wenn A nicht 67 Jahre, sondern wesentlich jünger wäre, antwortete C, dass er in den nächsten Jahren für das Inventarisieren in der ...sammlung keine Stelle zur Verfügung stellen könne, das habe mit dem Alter nichts zu tun.

A bemerkte, dass sie noch eine junge Kollegin, die mit 7 Stunden pro Woche beschäftigt sei, einschulen habe müssen.

Auf die Frage, ob diese Kollegin inventarisieren, antwortete A mit ja, C sagte, sie könne die Sachen nur mehr abschließen, sonst nichts.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 7 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Beendigung des Dienstverhältnis – u. a. - aufgrund des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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 des X-Museum für die Beendigung des Dienstverhältnisses von A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst begründete C die Kündigung mit der „Neuorientierung“ im Bereich der ...sammlung und mit budgetären Vorgaben des Aufsichtsrates das Personal betreffend.

Cs Ausführungen, nämlich dass sich mit der Bestellung des neuen Generaldirektors Zielsetzungen und daher auch Schwerpunkte geändert haben und dem Inventarisieren derzeit keine Bedeutung beigemessen wird, sind glaubwürdig. Überzeugend legte C dar, dass die ...sammlung bereits in den letzten Jahren laufend verkleinert werden musste und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Aufgaben wahrnehmen müssen. As Nachfolger auf ihrem Arbeitsplatz ist auch nicht mit dem Inventarisieren beschäftigt, sondern sind mit dem Arbeitsplatz neue Aufgaben verbunden. Glaubwürdig ist auch, dass die von A eingeschulte, mit 7 Wochenstunden beschäftigte Kollegin, nicht mit dem Inventarisieren beschäftigt ist, sondern allenfalls nicht fertig gestellte Arbeiten zu Ende führt.

Nachvollziehbar ist auch, dass budgetäre Vorgaben des Aufsichtsrates von der Geschäftsführung zu berücksichtigen sind.

C bot A an, einen Dienstvertrag für die Dauer des Projektes, an welchem A mitarbeitete, und zu welchem Zweck ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit um zehn Stunden erhöht wurde, abzuschließen. A nahm dieses Angebot nicht an. Der Umstand, dass As Arbeitszeit noch im ..., als A bereits 66 Jahre alt war, erhöht wurde, lässt nicht darauf schließen, dass das X-Museum kein Interesse daran hat, Mitarbeiter/innen in fortgeschrittenerem Alter zu beschäftigen.

Zu As Vorbringen, man habe ihr zu verstehen gegeben, dass sie einen Vertrag für die Dauer des Projektes bekommen könne, wenn sie den Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission zurückziehe, ist festzuhalten, dass dieser Punkt im Rahmen der Beratung des Senates durch die Gleichbehandlungsbeauftragte aufgeklärt wurde. Sie führte aus, dass sie nach einem Gespräch mit der Leiterin der ... A

geraten habe, den Antrag bei der Kommission zurückzuziehen, da sich bestimmt noch eine Stelle für sie finden lasse.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte weiter aus, dass das Haus ausgesprochen sozial sei und eine familiäre Atmosphäre herrsche, was vor allem auf C zurückzuführen sei. Die Situation sei aber die, dass viele Sammlungen nicht mehr nachbesetzt würden, weil die Systematik keinen Stellenwert mehr habe.

Aus den genannten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses von A keine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt.

Wien, im Oktober 2011