

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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie als Bedienstete des Technischen Museums Wien (TMW) dadurch auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GlBG diskriminiert worden sei, dass im Gegensatz zu Kolleginnen und Kollegen ihr Beschäftigungsausmaß nicht erhöht worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichterhöhung des Beschäftigungsausmaßes von A stellt eine sachlich nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung dar, aber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GlBG.

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 Folgendes aus: Sie sei vom ... bis ... als Kulturvermittlerin (KV) im TMW angestellt gewesen (das Dienstverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst), und im Gegensatz zu ihren Kollegen und Kolleginnen sei ihr anfängliches Stundenausmaß von 15 Stunden trotz mehrmaliger Anfragen auf nicht mehr als 20 Stunden erhöht worden. Allen Kollegen und Kolleginnen der Abteilung X seien in diesen Jahren regelmäßige, unbefristete und wesentlich höhere Stundenaufstockungen zuerkannt worden, sogar jenen, die nach ihr in der Abteilung zu arbeiten begonnen haben. Jene zwei Kollegen, die gleichzeitig mit ihr für die Tätigkeit als KV aufgenommen worden seien, hätten in den vergangenen Jahren Vollzeitstellen angeboten bekommen und diese auch angenommen. Sie sei Mutter und lange Zeit alleinerziehend gewesen und habe solche Angebote nie bekommen, die Behandlung ihrer Anfragen sei hinausgezögert und letztlich sei die Stundenerhöhung immer abgelehnt worden. In den letzten ... Jahren seien ihr zudem ihre Tätigkeit als ... und ihre Bildungskarenz im Zeitraum ... als Unruhestiftung bzw. als illoyales Verhalten ausgelegt worden und

ihre Anfragen wegen der Erhöhung ihrer Arbeitsstunden seien als Versuch interpretiert worden, sich einen Vorteil aus der ...tätigkeit zu verschaffen.

Der Personalentwicklungsplan für die Abteilung, der vorsehe, dass sich die Tätigkeit der Mitarbeiter/innen in jährlichen Schritten sowohl in ihrem Aufgabenbereich als auch in ihrem Stundenausmaß von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung entwickle, sei in Bezug auf ihre Person nicht angewendet worden.

Dem Antrag war eine Stellungnahme des ... des TMW zum „*diskriminierenden Umgang mit A im Technischen Museum durch Vorgesetzte und Geschäftsführung*“ in der Zeit zwischen ... bis ... angeschlossen. Laut dieser Stellungnahme habe die zuständige Abteilungsleiterin ... während einer „Sonder-Abteilungsbesprechung“ geäußert, A und der ...vorsitzende würden den Frieden in der Abteilung und Arbeitsplätze gefährden sowie A wäre „frech“. Diese Bemerkung sei übrigens öfter gefallen. In einem Gespräch am ... habe die Leiterin der Abt. X A vorgeworfen, zu viel Arbeitszeit für den ... aufzuwenden und bemerkt, sie werde ihr nicht mehr Stunden geben, da sie diese für ...arbeit verwende. In einem von mehreren Vier-Augen-Gesprächen im ... habe die Leiterin der Abt. X geäußert, dass sie nur Anordnungen ausführe, die Direktion hätte ihr klargemacht, dass es nur dann mehr Stunden für die Abteilung geben werde, wenn A keine abbekäme. Später auf diesen Punkt angesprochen habe die Leiterin der Abt. X allerdings bestritten, eine derartige Äußerung gemacht zu haben. Als der ...vorsitzende in einer Abteilungsbesprechung im ... gefragt habe, warum A von den über 30 verfügbaren Wochenstunden (aufgrund von Abgängen) keine einzige zusätzliche Stunde erhalte, aber drei neue Teilzeitbeschäftigte angestellt werden sollen, habe er die Antwort bekommen, man könne sonst den laufenden Betrieb nicht sicherstellen. Dies sei aber nicht nachvollziehbar, da die Einschulung neuer Wissensvermittler/innen zuerst einmal Zeit und Ressourcen in Anspruch nehme, während A, deren ausgezeichnete Arbeit belegt sei, sofort zusätzliche Aufgaben übernehmen könnte.

Seitens der Vertretung der Geschäftsführung sei geäußert worden, dass aufgrund der ...mitgliedschaft von A eine Erhöhung ihrer Arbeitsverpflichtung ein ungerechtfertigtes Privileg wäre. Im Rahmen einer Sitzung mit dem Prokuristen, der Leiterin der Abt. X und ihrer Stellvertreterin sei aus der Tatsache, dass A Bildungskarenz in Anspruch genommen und von der Möglichkeit gesprochen habe, sich in Zukunft eventuell beruflich zu verändern, eine Illoyalität gegenüber „dem Haus“ konstruiert worden. Zusammenfassend hielt der ...vorsitzende fest, er habe den Eindruck, As Lage als alleinerziehende Mutter sei vor allem seit ihrem Engagement im ... ausgenutzt worden. Sie sei hingehalten und bei Stundenaufstockungen systematisch übergangen und teilweise beschuldigt worden, Ungerechtfertigtes oder Unverschämtes zu verlangen. Der ...vorsitzende habe in einer Sitzung mit der Geschäftsführung am ... angeboten,

fünf seiner Stunden an A abzutreten und mitgeteilt, dass ein weiterer Kollege mehrere seiner Stunden abgeben würde. Die Geschäftsführung habe diesen Vorschlag aber nicht angenommen.

Dem Antrag war der e-Mailverkehr zwischen A und der Leiterin der Abt. X in der Zeit zwischen ... und ... angeschlossen. Daraus geht hervor, dass es Differenzen wegen der für die ...tätigkeit aufgewendeten Arbeitsstunden und wegen Überstunden gegeben habe. Weiters ist dokumentiert, dass A wegen der Erhöhung ihrer Arbeitsstunden mehrfach per mail an die Abteilungsleitung herantrat und sich mit ihrem Problem auch an die GÖD und die GPA wandte.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) übermittelte das TMW folgende Stellungnahme zum Antrag:

„... 1) Der Vorwurf der Ungleichbehandlung kann nicht schlüssig nachvollzogen werden. Mehrfach wurden bei A Stunden aufgestockt und ... auch eine Bildungskarenz von 12 Monaten gewährt. A hat sich diesbezüglich auch nie an unsere Gleichstellungsbeauftragte, ..., gewandt um eine mögliche Ungleichbehandlung zu besprechen. Klarstellen möchten wir auch, dass ihre ...tätigkeit nichts mit ihrer Arbeit als Kulturvermittlerin zu tun hat und alle ... diesbezüglich geäußerten Anschuldigungen auf das Schärfste zurückzuweisen sind. ...

(2) Die wöchentliche Arbeitszeit von A (Eintritt ...) entwickelte sich bis ... folgendermaßen (siehe auch Beilage):

- Erhöhung ab ... um 5 Wostd. (Projekt ... „Vor- und Nachbereitungsmaterial“) befristet bis inkl. ... (Projektende)*
- Erhöhung ab ... um 5 Wostd. (unbefristet wegen erhöhtem Bedarf)*
- Ab ...: 20 Wostd.*
- Erhöhung ab ... um 5 Wostd. (Kollege nahm sich 3 Monate unbezahlten Urlaub) befristet bis inkl. ... (Ende des unbezahlten Urlaubs des Kollegen)*
- Ab ...: 20 Wostd.*
- Erhöhung ab ... um 3 Wostd. (Projekt „...“) befristet bis ... (Projektende)*
- Ab ...: Bildungskarenz Vollzeit, bis inkl. ... mit dem Ziel (nach Aussage von A), das Lehramtsstudium abzuschließen.*

Ab ... startete A wieder mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden, allerdings wurde das Gehalt für 23 Wostd. nicht gesenkt. Die Wiedereinarbeitungszeit dauerte bis ca. Jahresende (d.h., dass mehr Zeit für das Wiedererlernen der Vermittlungsprogramme zur Verfügung gestellt wurde). Im ... fielen dafür rund 70 Mehrleistungsstunden an (keine eingeteilte Zeit für Vermittlungen oder sonstige (z.B. administrative) Tätigkeiten).

(3) Zum Vorwurf der Ungleichbehandlung von A gegenüber Kollegen und Kolleginnen hinsichtlich Stundenerhöhungen:

Grundsätzlich ist anzumerken, dass für die Erstellung des Dienstplans (Montag bis Sonntag, rund 360 Tage im Jahr) es notwendig ist, mindestens 14 KulturvermittlerInnen im Team zu haben, um das gesamte Programm anbieten und umsetzen zu können bzw. alle arbeitsrechtlichen und betrieblichen Vorgaben einzuhalten (Wochenendruhezeit, max. zulagenfreie Arbeitszeit, keine Mehrleistungen, ...). D.h. wenn weniger als 14 Personen im Team sind, müssen neue MitarbeiterInnen aufgenommen werden.

Weiters ist hinsichtlich der sogenannten „Vergabe von Stunden“ folgendes festzuhalten: Dem TMW ist es sehr wichtig, dass sich MitarbeiterInnen auch entsprechend einem persönlichen Lebensplan fort- und weiterbilden. Dafür gewährt das TMW die Möglichkeit in Bildungskarenz zu gehen, was von vielen KulturvermittlerInnen auch genutzt wird. Weiters kommt es immer wieder zu Stundenverschiebungen weil MitarbeiterInnen ihr Studium oder sonstige Ausbildungen beginnen bzw. abschließen möchten. Der dritte Grund für diese Stundenreduktionen ist die Annahme eines Zweitjobs (z.B. Lehrtätigkeit an einer Schule oder Universität). Bei den Stundenerhöhungen werden zuerst alle MitarbeiterInnen unter 20 Wochenstunden (so der/die Mitarbeiterin das auch wünscht) auf 20 Wochenstunden aufgestockt.

Es ist unrichtig, dass „alle anderen Kollegen und Kolleginnen ... unbefristete und wesentlich höhere Stundenaufstockungen“ erhalten haben. Festzuhalten ist, dass A mehrfach betonte, dass sie nur „unbefristete Stunden“ haben wolle.

Vom ... bis zum ... wurden bei 6 Personen die unbefristeten Wochenstunden über 20 erhöht. Bei einer Person zweimal (KV ...), d.h. es gab gesamt 7 Stundenerhöhungen über 20 Wochenstunden. VIER von diesen Stundenerhöhungen wurden in der Zeit der Bildungskarenz von A entschieden (Anmerkung: Auf Grund der Dienstplanerstellung müssen solche Entscheidungen am Anfang des Vormonats fallen). Die Erhöhung der Stunden bei KV ... im ... ist eine Umwandlung von befristeten Stunden zu unbefristeten nachdem entschieden wurde, dass die Mitarbeiterin endgültig aus der Kulturvermittlung aussteigt und in einem anderen Tätigkeitsfeld eingesetzt wird (Siehe zu diesen Angaben auch die ... Beilage zu den Stundenerhöhungen).

(4) Zum Vorwurf von A bezüglich „Nichtanwendung des Personalentwicklungsplans“: A bezieht sich hier auf die Publikation „Kulturfairmitteln“ einer leitenden Mitarbeiterin unserer Kulturvermittlung, die keineswegs einen „Personalentwicklungsplan des TMW“ darstellt, sondern ein allgemeingültiger Leitfaden für die Organisation von Kulturvermittlungsarbeit am Beispiel des TMW ist. Die Publikation erschien ..., einiges davon wird im täglichen Betrieb praktiziert, anderes wiederum gar nicht bzw. stehen viele Themen zur Diskussion (aktuell ein neues Arbeitszeitmodell für Kulturvermittle-

rinnen). Selbst wenn man A zu Gute hält, dass sie geglaubt hat, die Publikation sei ein „Personalentwicklungsplan des TMW“, ist ihre Schlussfolgerung nicht nachvollziehbar. So steht auf Seite 74 der Publikation im Zusammenhang mit ihrem Vorwurf der „Nichterhöhung von Stunden“:

3.2.3.2 Struktureller Aufbau Phase 2

*Sind die ersten Hürden genommen und die Kulturvermittlerin hat sich qualifiziert, tritt sie in ein unbefristetes Angestelltendienstverhältnis über. Auch eine erste Gehaltserhöhung steht ihr nun zu sowie die Erhöhung **des Stundenausmaßes auf ca. 20 Stunden im Rahmen der vorhandenen Ressourcen.**‘ Die Forderung von A auf eine Vollanstellung kann daraus nicht abgeleitet werden. Im Text weiter: ‚Die Entwicklung jeder einzelner Kulturvermittlerin schreitet hier inhaltlich, methodisch und aufgabenbezogen unterschiedlich schnell voran. Der zeitliche Rahmen bis zur Beherrschung des Großteils der Ausstellungen und Formate variiert je nach Mitarbeiterin stark. Das kann zum einen am Stundenausmaß liegen; einer Kulturvermittlerin mit 15 Wochenstunden steht nicht das gleiche Zeitausmaß zum Lernen zur Verfügung wie einer Mitarbeiterin mit 20 Stunden. Zum anderen liegt es an der mitgebrachten Erfahrung in einzelnen Gebieten. Mitarbeiterinnen, die hauptberuflich in der Vermittlung arbeiten **wollen, verbringen mindestens zwei Jahre in der zweiten Phase, um ausreichend Erfahrungen zu sammeln.**‘ Inkl. dem sogenannten „1. Ausbildungsjahr zur Kulturvermittlerin“ handelt es sich also laut der Empfehlung in der Publikation um insgesamt mindestens 3 Jahre vor der nächsten Stundenaufstockung.*

A wurde nachweislich immer wieder für Projektarbeiten hinzugezogen und dadurch stundenmäßig temporär aufgestockt. Nach der Bildungskarenz und dem Wiedereinstieg in die Kulturvermittlung nach 12 Monaten im ... bestand bei ihr ein inhaltlicher Aufholbedarf, was durch eine erhöhte Anzahl an Vorbereitungsstunden auf das Vermittlungsprogramm im Dienstplan auch dokumentiert ist (siehe auch Punkt 2).

Das Technische Museum Wien ist bemüht, ALLEN MitarbeiterInnen bei der Dienstzeit und somit Lebensplanung und bei Weiterbildung je nach vorhandenen Möglichkeiten entgegenzukommen und legt großen Wert auf die faire (Gleich)behandlung aller KollegInnen. ...“

Der Stellungnahme war „Eine (tabellarische) Darstellung der Stundenentwicklungen bei allen KulturvermittlerInnen im Zeitraum der Anstellung von A“ angeschlossen. In der Sitzung des Senates erklärte der Vertreter des TMW ..., dass die Anonymisierung aus Datenschutzgründen vorgenommen worden sei und es sich bei den ersten 10 angeführten KV (von 24) um Männer handle.

In der Sitzung des Senates am ... führte die Antragstellerin aus, sie glaube vor allem auf Grund ihrer Familiensituation über fünf Jahre hinweg diskriminiert worden zu sein. Gleichzeitig mit ihr habe im ... ein Kollege in der Abteilung X zu arbeiten begon-

nen, einen Monat später sei ein weiterer Kollege hinzugekommen. Die Abteilung sei ca. ein halbes Jahr vorher gegründet worden. Beim Vorstellungsgespräch, das mit ihr und den zwei erwähnten Kollegen gleichzeitig geführt worden sei, sei gesagt worden, dass die Tätigkeit nicht als Nebenjob, sondern als „Berufsbild“ zu sehen sei. Man solle sich darauf einstellen, dass die Stundenanzahl in absehbarer Zeit erhöht werde. Sie habe mit 15 Stunden angefangen, und diese 15 Stunden seien die einzigen unbefristeten Stunden gewesen, die sie in den fünf Jahren ihrer Tätigkeit bekommen habe. Zu erwähnen sei, dass es auch vorkomme, dass jemand über Jahre befristete Stunden habe. Sie habe einmal ein Jahr befristete Stunden zusätzlich gehabt, abgesehen davon seien aber bei ihr die befristeten Stunden nach einigen Monaten wieder weggefallen. Es sei nicht richtig, dass sie keine befristeten Stunden gewollt habe, sie habe allerdings gegenüber der Leiterin der Abt. X geäußert, dass es ihr nichts bringe, wenn sie lediglich für einige Monate ein paar Stunden zusätzlich bekomme, denn das würde ihre soziale Situation nicht verbessern. Der Kollege, der einen Monat nach ihr in die Abteilung gekommen sei (in der Übersicht über die Stundenentwicklung: KV 1), habe im ... mit 20 Stunden angefangen und im ... habe er schon 30 Stunden und zusätzlich 10 befristete Stunden gehabt. Dann sei er in Karenz gegangen und ab ... habe er 40 (unbefristete) Stunden gehabt. Der Kollege, der gleichzeitig mit ihr angefangen habe (KV 2), habe ... 20 Stunden bekommen, ... 25 Stunden und ... 35 Stunden. Im Laufe des Jahres ... habe sich die Anzahl wieder auf 25 Stunden reduziert. Aus der Liste des TMW gehe hervor, dass einige Mitarbeiter/innen Stunden wieder reduziert haben, zum größten Teil seien das Personen gewesen, denen eine höhere Stundenanzahl angeboten worden sei, die diese Stunden aber nicht gewollt haben, z. B. weil sie nebenbei eine Ausbildung angefangen haben. Sie habe im Jahr ... bei der Leiterin der Abt. X deponiert, dass sie aus finanziellen Gründen mehr Stunden bräuchte. Da habe sie zu hören bekommen, sie möge zu ihren Eltern gehen, wenn sie mehr Geld brauche. Ab diesem Zeitpunkt seien ihre Anfragen abgeblockt worden. Es habe immer geheißen: „Das kann ich dir jetzt nicht sagen ...“, sie sei auf später getröstet worden und es habe auch geheißen, sie müsse sich zusätzlich „etwas suchen“. Bei ihren Kollegen und Kolleginnen seien Stundenaufstockungen aber sehr wohl möglich gewesen. Sie habe dann angefangen, alles aufzuschreiben und per E-Mail um mehr Stunden anzusuchen. Und dann seien die haarsträubendsten Argumente gekommen, z. B. sie hätte irgendwann einmal eine Führung verweigert und quasi als Strafe bekomme sie jetzt nicht mehr Stunden. Schließlich sei sie zum ... gegangen und die ganze Angelegenheit habe sich immer weiter „aufgebaut“. Es habe dann geheißen, diese Stunden würden aufgeteilt. Der ...vorsitzende habe einige Male nachgefragt und für sie interveniert. Er hätte ihr sogar fünf von seinen Stunden gegeben, und zwei weitere Kollegen haben dies auch angeboten. Eine Kollegin habe mehr Stunden gehabt als sie gewollt habe und gesagt, ihre Schmerzgrenze sei schon lange überschritten. Ein anderer Kollege habe

ihr fünf Stunden geben wollen, aber letztlich habe er fünf Stunden dazubekommen. Zum Ende ihres Dienstverhältnisse - das sie aufgelöst habe, weil sie es psychisch nicht mehr ausgehalten habe - seien in der Abteilung 44 Stunden frei gewesen, und sie sei die einzige in der Abteilung gewesen, die nach fünf Jahren nur 20 Stunden gehabt habe. Nachdem sie wieder per Mail wegen mehr Stunden angefragt habe, habe ihr die Leiterin der Abt. X mitgeteilt, dass sie jetzt nichts sagen könne, sie sei drei Wochen auf Urlaub, danach werde man darüber diskutieren. In der ersten Urlaubswoche der Leiterin der Abt. X seien aber drei neue Mitarbeiterinnen eingestellt worden.

Auf die Frage, ob man möglicherweise mit ihrer Leistung nicht zufrieden gewesen sei, antwortete A, „ganz im Gegenteil“, es habe nie Beschwerden gegeben, die Besucherbucheintragungen seien immer positiv gewesen. Für diverse Bereiche sei sie quasi die Expertin gewesen, z. B. für die Sie habe auch, wenn es die Diensteinteilung gerade erfordert habe, mehr als 40 Stunden gearbeitet, aber sie habe die Stunden nie fix bekommen.

Auf die Frage, ob sie ihr Anliegen nicht bei der nächsten Hierarchieebene deponiert habe, antwortete die Antragstellerin, doch, in diversen Direktionssitzungen sei die Angelegenheit thematisiert worden, der ... habe das Thema mehrfach mit der Direktion und den beiden Teilen der Geschäftsführung diskutieren wollen. Es sei dann gesagt worden, dass die von ihr in Anspruch genommene Bildungskarenz ein Loyalitätsbruch dem Haus gegenüber gewesen wäre. Es seien allerdings auch andere Mitarbeiter/innen in der Abteilung in Bildungskarenz gewesen. Ein Kollege habe sogar gekündigt gehabt und sei nach einem Dreivierteljahr wieder zurückgekommen. Er habe ihr erst vor ein paar Tagen mitgeteilt, dass ihm sofort wieder mehr Stunden angeboten worden seien. Auch eine Kollegin sei nach ihrer Kündigung wieder zurückgekommen. Auf die Frage, ob es möglicherweise irgendeinen Vorfall gegeben habe, der zu einem klimatischen Bruch in ihrer Beziehung zur Leiterin der Abt. X geführt habe, antwortete A sie könne keinen bestimmten Vorfall nennen. Vom Gefühl her seien die ersten eineinhalb Jahre in Ordnung gewesen, aber als sie dann vermehrt wegen der Erhöhung ihrer Stunden nachgefragt habe, habe sich die Stimmung verschlechtert. Es sei dann auch häufig das Thema Verrechnung von Mehrstunden bzw. Überstunden am Tisch gewesen. Sie habe diesbezüglich öfter nachgefragt, weil die Verrechnung nicht immer korrekt gewesen sei, z. B. sei ihre Arbeit an einem Sonntag nicht entsprechend verrechnet worden, und da habe sie bemerkt, dass sich die Stimmung zu ihrem Nachteil verändere.

Der Vertreter des TMW stellte die Problematik dar, die sich im Jahr ... aus der Überleitung der Kulturvermittler/innen von freien Dienstnehmer/innen zu Angestellten ergeben habe. Die Details werden nicht wiedergegeben, da sie für die Beurteilung der

behaupteten Diskriminierung nicht relevant sind. Im Ergebnis seien nach Einschätzung des TMW jedenfalls „14 Köpfe“ erforderlich, um den Betrieb 360 Tage im Jahr aufrecht halten zu können, und es gebe für jede Stundenerhöhung bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin eine Erklärung. KV 1 (Beginn der Tätigkeit: ...) habe 30 Stunden fix gehabt, nachdem er zu seinen ursprünglichen 20 Stunden 10 Direktionsstunden dazu bekommen habe, um für die Direktion Texte für Vorträge und Publikationen zu bearbeiten, was er sehr gut gekonnt habe.

Auf die Frage, ob A „das“ nicht gekonnt hätte, antwortete der Vertreter des TMW, nein, dieser Mitarbeiter habe eine Ausbildung dafür gehabt, woraufhin die Antragstellerin einwandte, sie habe ebenfalls eine entsprechende Ausbildung. Der Vertreter des TMW führte aus, KV 1 habe - darüber habe er mit der Leiterin der Abt. X vor kurzem gesprochen - ein wesentlich größeres Potential als KV gehabt als A, er sei sehr gut bei Projektarbeiten gewesen.

Auf die Frage, ob das der Antragstellerin je kommuniziert worden sei, antwortete der Vertreter des TMW, das hoffe er, er könne es aber nicht bestätigen.

Die Antragstellerin replizierte, die Tätigkeitsbereiche seien vollkommen gleich gewesen, der Kollege sei Naturwissenschaftler, sie sei Sozial- und Gesellschaftswissenschaftlerin, es sei ihr nie kommuniziert worden, dass sie irgendetwas weniger gut mache als er.

Der Vertreter des TMW fuhr fort, dass KV 2 (gleichzeitig mit A eingestellt) auch nur 15 Stunden gehabt habe, seine Stunden seien erst „wesentlich später“ auf 20 Stunden aufgestockt worden, wobei 5 Stunden befristete Projektstunden- in den Jahren ... bis ... habe man über Kulturkontakt Austria relativ viele Projekte umgesetzt - gewesen seien.

Die Antragstellerin bemerkte, KV 2 habe ab ... 35 Stunden gehabt, dann habe er reduziert, von sich aus, weil er eine Ausbildung begonnen habe, im ... habe er gekündigt, weil sich alles zeitlich nicht mehr ausgegangen sei, und dann sei er wiedergekommen (...).

Auf die Frage, ob im TMW MitarbeiterInnengespräche geführt würden, antwortete der Vertreter des TMW, ja, es gebe auch eine diesbezügliche Richtlinie, über die Förderung und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen zu sprechen sei Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes.

Auf die Frage an die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB), ob sie mit der gegenständlichen Problematik konfrontiert gewesen sei, antwortete diese, nein, die Stundenproblematik kenne sie allerdings schon. Sie arbeite mit der Leiterin der Abt. X seit ... zusammen und kenne sie als extrem bemühte und „menschenfreundliche“ Kollegin. Sie versuche immer alle zu integrieren, ausbildungsmäßig und auch auf der priva-

ten/persönlichen Ebene. Zu bemerken sei, dass es, seit das Museum von einer Frau geführt werde, keine Ungerechtigkeiten für Frauen gebe. Sie selbst (die GBB) sei Alleinerzieherin gewesen und habe immer Unterstützung bekommen, wenn sie darum ersucht habe.

Auf die Frage, weshalb ihrer Meinung nach A keine Unterstützung bekommen habe, antwortete die GBB, das wisse sie nicht. Die Leiterin der Abt. X versuche die Harmonie in ihrer Abteilung auch „von der privaten Seite her zu aktivieren“, und das sei halt schwierig, wenn es Zwistigkeiten gebe. Dazu müsste man die Leiterin der Abt. X persönlich befragen, sie könne nur mit Bestimmtheit sagen, dass es sich nicht um „Boshaftigkeiten“ von Seiten der Leiterin der Abt. X gehandelt habe.

A replizierte, es habe keine Zwistigkeiten gegeben, sie habe sich mit niemandem gestritten. Es habe irgendwann einmal einen Punkt gegeben, an dem sie von allen überholt worden sei, und auf ihre Fragen sei ihr gesagt worden, sie solle zu ihren Eltern gehen, und in der Folge sei sie immer wieder zur Seite geschoben worden. Zum Thema Zwistigkeiten falle ihr nur ein, dass es unter den KV Diskussionen über die Vergütung von Feiertagsstunden gegeben habe, und sie habe selbstverständlich auch mitdiskutiert.

Der Vertreter des TMW bestritt dies, und die Vorsitzende des Senates hielt fest, dass die B-GBK für die Beurteilung arbeitsrechtlicher Meinungsverschiedenheiten nicht zuständig sei. A bemerkte, sie habe das Thema erwähnt, weil die GBB von Zwistigkeiten gesprochen habe.

Auf die Frage nach KV 10 (männlich) und KV 16 (weiblich), die ihren Dienst nach A angetreten und zuerst nur 15 Stunden, zum Schluss aber 31 bzw. 36 Stunden gehabt haben, führte der Vertreter des TMW aus, KV 10 habe „wahrscheinlich“ Stunden dazu bekommen, weil KV 11 seine Tätigkeit beendet habe und deren Stunden aufgeteilt worden seien. Dann seien Stunden für das Familienprogramm an den Wochenenden hinzugekommen. ... sei die Stundenanzahl von KV 10 auf 25 gestiegen, weil KV 2 ausgeschieden sei. Zu bemerken sei, dass geringe Stundenkontingente, z. B. 10 Stunden, extrem wenig bringen, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sei einen Tag da und dann schon wieder weg, daher habe man festgelegt, dass jeder in etwa 20 Stunden haben sollte, wobei 17-18 Stunden auch noch akzeptabel seien.

Auf die Zwischenfrage, warum A keine Stunden des ausgeschiedenen KV 2 bekommen habe, antwortete der Vertreter des TMW, weil diese Entscheidung im ... gefallen und A in dieser Zeit in Bildungskarenz gewesen sei (bis einschließlich ...) und der Personalstand für die Diensterteilung eineinhalb Monate vorher klar sein müsse. Der Vertreter des TMW führte seine Ausführungen zu KV 10 fort und gab an, dass KV 10 mit ... (zu seinen 25 Stunden) 6 Stunden für das Projekt „...“ befristet dazugekommen habe. Als Ende des Jahres ... das Projekt ausgelaufen sei, seien die 6 Stunden wieder

weggefallen. Die KV 12 betreffend führte der Vertreter des TMW aus, sie habe im ... mit 12 befristeten Stunden für ein Projekt begonnen, der Anstieg auf 17 Stunden sei „vermutlich“ darauf zurückzuführen, dass in den Sommermonaten kurzfristig eben mehr zu tun gewesen sei. Aus den 12 befristeten Stunden seien im ... 10 unbefristete Stunden geworden, dann seien wieder 5 befristete Stunden dazugekommen, der Grund sei ein Mitarbeiterwechsel gewesen. Welcher Mitarbeiterwechsel das gewesen sei konnte der Vertreter des TMW anhand der Liste nicht herausfinden. Auf den Hinweis, dass aber die KV 16 ab ... 25 unbefristete Stunden gehabt habe, führte der Vertreter des TMW aus, dass der Grund dafür anhand der Liste nicht nachvollziehbar sei und bot an, bei der Verrechnung nachzufragen, ob in diesem einen Fall nicht eine andere Verteilung möglich gewesen wäre.

Auf die Frage an die Antragstellerin, ab wann sie ... gewesen sei, antwortete A ab ... und führte weiter aus, der ...vorsitzende habe wiederholt Gespräche mit Abteilungsleitung und Geschäftsführung geführt und die Abteilungsleitung habe immer argumentiert, die Geschäftsführung wolle „das“ nicht. Es habe geheißen, die Geschäftsführung vergebe nur dann mehr Stunden, „wenn sie die ... nicht bekommt“. Es sei wiederholt kommuniziert worden, dass sie „zu frech“ sei. Von der Geschäftsführung sei geäußert worden, ihre Bildungskarenz sei ein Loyalitätsbruch zum Haus gewesen. Dann sei vorgebracht worden, sie hätte eine Führung verweigert, und daraus könne man ablesen, dass sie sich nicht für die Zuteilung von Mehrstunden eigne. Es sei richtig, dass die Abteilung mehr KV gebraucht habe, aber zusätzliches Personal habe immer nur bei ihr Nachteile gehabt. Zu den Ausführungen von dem Vertreter des TMW von vorhin sei zu sagen, dass die Argumentation teilweise „haarsträubend“ sei. Das Projekt „...“ habe zuerst „...“ geheißen, und es sei ihr Projekt gewesen als sie im Jahr ... ins TMW gekommen sei, sie habe 3 Stunden dafür gehabt. Nachdem dann eine andere Finanzierung dahinter gestanden sei, habe man das Projekt umbenannt. Der Vertreter des TMW wandte ein, es sei kein genehmigtes Projekt gewesen, sondern die Vorbereitung für das spätere, jetzige Projekt. A fuhr fort, sie habe das Projekt zusammen mit Kindergartenpädagogen und -pädagoginnen betreut, und dann habe es - wie gesagt - wegen einer anderen Finanzierung einen anderen Namen bekommen und jemand anderer habe es übernommen, die Vorarbeit sei allerdings von ihr geleistet worden. Alles was der Vertreter des TMW jetzt erwähnt habe, habe zu ihrem Aufgabenbereich gehört, auch die Familienführungen an den Wochenenden. Jede und jeder KV sei dazu angehalten gewesen, an zwei Wochenenden im Monat für Führungen bzw. für Workshops bereit zu stehen. Auf die Frage, was es mit der angeblichen Verweigerung einer Führung auf sich habe, führte die Antragstellerin aus, die Stunden seien knapp eingeteilt gewesen und an dem besagten Tag habe sie „Vor-Ort-Dienst“ gehabt. Vor-Ort-Dienst bedeute, dass

man unvorhergesehene Dienste oder Arbeiten zu übernehmen habe, wenn z.B. jemand erkrankt sei. Sie sei also an diesem Tag im Büro gewesen, und am nächsten Tag habe der Dienstplan fertig sein müssen. Auch andere Dinge seien noch zu erledigen gewesen, und sie habe zwei bis drei Stunden Zeit gehabt. Die Stellvertreterin der Leiterin der Abt. X habe sie angerufen und gesagt, ein Kollege sei erkrankt, sie müsse für einen Workshop einspringen. So ein Workshop dauere zwei Stunden, mit Vor- und Nachbereitung drei Stunden. Wie gesagt habe sie Bürodienst gehabt, und sie habe „sich nach den drei Stunden ausstempeln“ müssen. Sie habe per Mail der Stellvertreterin mitgeteilt, sie könne schon einspringen, aber sie bräuchte dann noch ein bis zwei Stunden zusätzlich, um den Dienstplan fertigzustellen. Die Kollegin sei „böse“ gewesen, weshalb sie zu ihr ins Büro gegangen sei und versucht habe die Angelegenheit zu erklären. Die Kollegin habe dann gesagt, es sei jetzt egal, sie habe schon jemand anderen. Sie (die Antragstellerin) habe dann noch an die Leiterin der Abt. X und auch an die Stellvertreterin ein E-Mail nachgeschickt um die Situation klarzustellen. Damit sei für sie der Fall erledigt gewesen. Diese Geschichte sei aber in der Folge dafür herangezogen worden, ihr 5 Jahre lang keine Stundenerhöhung zu bewilligen. Bezugnehmend auf die Ausführungen in der Stellungnahme des Museums, die Publikation „...“ sei kein Personalentwicklungsplan, führte A aus, diese Publikation sei sehr wohl ein Personalentwicklungsplan. Im Vorwort der Direktorin und der Leiterin der Abt. X und einer „renommierten Persönlichkeit aus der Kulturvermittlungsarbeit“ heiße es: *„Dieser Personalentwicklungsplan wird in der ...abteilung des TMW bereits gelebt und umgesetzt, somit stellt das gesamte Kapitel ein Praxisbeispiel aus dem TMW dar“*.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis bei den Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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 Zuteilung von Arbeitsstunden an Kulturvermittler im Vergleich zu A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Vorneweg ist festzuhalten, dass A sich dadurch diskriminiert erachtete, dass ihr als (alleinerziehender) Mutter im Gegensatz zu „allen Kollegen und Kolleginnen(!)“ der Abteilung Kulturvermittlung nicht „wesentlich höhere Stundenaufstockungen zuerkannt“ wurden. Ihr Vorbringen die Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes betreffend beschränkte sich auf den Hinweis auf jene zwei Kollegen, die gleichzeitig mit ihr als KV im TMW begonnen hatten, konkrete Angaben zu Personen und deren Arbeitsstunden enthielt der Antrag nicht. Dem Antrag angeschlossen war eine „Stellungnahme des ...vorsitzenden“ des TMW (vgl. Seite 2 und 3,) der zusammenfassend festhielt, er habe den Eindruck, As Lage als alleinerziehende Mutter sei vor allem seit ihrem Engagement im ... ausgenutzt worden.

Betreffend die Behauptung, jene 2 Kollegen, die gleichzeitig mit A als KV im TMW begonnen haben, hätten im Gegensatz zu ihr „Vollzeitanstellungen“ angeboten bekommen und auch angenommen, hält der Senat fest, dass sich diese Behauptung in Bezug auf KV 2 insofern als nicht zutreffend herausstellte als KV 2 nicht in einem nennenswert höheren Ausmaß Stunden zugeteilt bekam als A. Aus der Tabelle der Stundenentwicklungen bei den einzelnen KV ist ersichtlich, dass die Antragstellerin und KV 2 im Jahr ... (... bis ...) jeweils 15 unbefristete Stunden hatten. Im Jahr ... hatten A und KV 2 je rund 15 bis 20 Stunden. Mit ... bekam A, 20 unbefristete Stunden, KV 2 bekam ab ... 20 unbefristete Stunden, wobei beide zusätzlich fallweise unbefristete Stunden hatten. Von ... bis... hatte A 20 bis 23 Stunden (20+3 befristete Stunden), dann begann ihre einjährige Bildungskarenz. KV 2 hatte von ... bis ... 20 Stunden, und ab dann für 3 Monate 35 Stunden. In diesen 3 Monaten hatte KV 2 also deutlich mehr Stunden als die Antragstellerin. Laut dem Vertreter des TMW „vermutlich“ deshalb, weil KV 11 ausgeschieden war. Anschließend hatte KV 2 bis zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zum TMW im ... 25 Stunden und für 4 Monate 31 Stunden, wobei für den Zeitraum ... bis ... ohnehin kein Vergleich gezogen werden kann, da A bis ... keinen Dienst im TMW versah und anschließend KV 2 aus dem Dienst ausschied. Mit dem jeweiligen Wiedereintritt wurden A 20 und KV 2 15 Stunden zugeteilt. Eine Diskriminierung (auf Grund des Geschlechtes bzw. der Mutterschaft) von A gegenüber ihrem Kollegen KV 2 kann der Senat daher - da der einzige nennenswerte Unterschied in der Stundenzuteilung lediglich für den Zeitraum von 3 Monaten bestand - nicht erkennen.

KV 1 hatte im Vergleichszeitraum deutlich mehr Stunden als die Antragstellerin, nämlich bereits nach 5 Monaten im TMW zuerst 30 Stunden und ab ... 40 Stunden. Diesen Umstand erklärte der Vertreter des TMW damit, dass KV 1 10 „Direktionsstunden“ zur Bearbeitung von Texten für Vorträge und Publikationen bekam, wofür er auf Grund einer Ausbildung besonders befähigt gewesen sei, und weiters mit einem „größeren Potential“ im Projektbereich. Eine nachvollziehbare Begründung für diese

Einschätzung - um welche spezielle Ausbildung es sich gehandelt habe bzw. woraus sich ergeben sollte, dass die Antragstellerin über diese Fähigkeiten nicht verfüge - lieferte der Vertreter des TMW nicht. Insbesondere über „die Projekte“ wurden - im Gegensatz zu den Projektarbeiten anderer Mitarbeiter - keine Angaben gemacht. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Zuteilung einer vergleichsweise hohen Stundenanzahl sieht der Senat doch eine Bevorzugung des Mitarbeiters KV 1 gegenüber A.

Beim Vergleich der Stunden von A mit KV 10, der seine Tätigkeit im TMW ein Jahr nach A (...) mit 15 Stunden begann, zeigte sich, dass er im ... 20 Stunden bekam - laut dem Vertreter des TMW „wahrscheinlich“ deshalb, weil KV 11 ausschied - und im ... 25 unbefristete Stunden, weil KV 2 ausschied. A hatte ab ... (Rückkehr nach der Bildungskarenz) 20 unbefristete Stunden, und es stellte sich die Frage, weshalb sie keine (unbefristeten) Stunden des ausgeschiedenen KV 2, der 20 unbefristete Stunden hatte, zugeteilt bekam. Diese Frage beantwortete der Vertreter des TMW damit, dass die Entscheidung im ... gefallen und A in dieser Zeit in Bildungskarenz gewesen sei, und der Personalstand für die Diensterteilung eineinhalb Monate vorher klar sein müsse. Es verwunderte den Senat zwar, dass im ... noch nicht bekannt gewesen sein soll, dass A mit ... wieder als KV tätig sein werde, doch da A in diesem Zusammenhang keinen Einwand erhob, war die Erklärung des Vertreters des TMW zu akzeptieren.

Von den übrigen 7 männlichen KV hatten 2 im Laufe der Jahre eine Beschäftigung im Ausmaß von 40 Stunden erlangt, wobei in einem Fall diese Stundenanzahl wieder reduziert wurde, 1 KV hatte zwischen 30 und 35 Stunden, einer zwischen 20 und 40 Stunden. Zu bemerken ist, dass diese KV bereits vor der Antragstellerin im TMW tätig waren und sie im Hinblick auf eine Diskriminierung gegenüber diesen Kollegen keinerlei Angaben machte.

Laut der Liste über die „Stundenentwicklungen“ waren im Zeitraum ... bis ... 14 weibliche KV (in unterschiedlichen Zeitabschnitten) beschäftigt.

Das Beschäftigungsausmaß variierte relativ stark, und zwar sowohl zwischen den KV als auch im Laufe der Tätigkeit einer KV. Jedenfalls waren einige über längere Zeiträume im Ausmaß von mehr als 20 Stunden tätig, wobei es sich um Kolleginnen handelte, die bereits vor A im TMW beschäftigt waren. Eine KV, nämlich KV 16, begann 2½ Jahre nach A im TMW (...), mit 12 Stunden. Ihre Arbeitszeit erhöhte sich kontinuierlich bis sie im ... 25 unbefristete Stunden und elf befristete Stunden bekam. Nachdem es sich bei KV 16 um eine Frau handelt, kann jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass weibliche Bedienstete des TMW grundsätzlich unter schlechteren Konditionen beschäftigt werden.

Auf der Grundlage des Antrages und des Vorbringens beider Seiten in der Sitzung des Senates kann festgehalten werden, dass sich der Verdacht, A sei auf Grund des Geschlechtes bzw. auf Grund ihrer Mutterschaft benachteiligt worden, nicht bestätigte. Es zeigte sich allerdings doch, vor allem durch das glaubwürdige mündliche Vorbringen der Antragstellerin, durch die Stellungnahme des ...vorsitzenden und den Schriftverkehr zwischen A der Leiterin der Abt. X und dem ...vorsitzenden, dass der Erhöhung der Arbeitsstunden nicht Sachzwänge entgegenstanden, sondern Motive eine Rolle spielten, die nicht mit wirtschaftlichen und/oder organisatorischen Notwendigkeiten und schon gar nicht mit den Qualifikation der KV erklärt werden können. Insofern liegt eine sachlich nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung von A vor, die aber - wie gesagt - nicht mit ihrem Geschlecht oder der Mutterschaft in Zusammenhang gebracht werden kann und daher keine Diskriminierung im Sinne des § 4 B-GlBG darstellt.

Empfehlung:

Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem TMW, Personalentscheidungen - insbesondere auch solche über das Beschäftigungsausmaß - ausschließlich nach sachlichen und für die Betroffenen nachvollziehbaren Kriterien zu treffen.

Wien, Jänner 2017