

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin) in einem Gutachten festzustellen, dass sie bei der Zuteilung von Mehrdienstleistungsstunden, bei der Zuteilung bzw Nichtzuteilung von bezahlten Funktionen und bei der Gestaltung des Stundenplanes an der Bundeshandelsakademie/Bundeshandelsschule (BHAK/BHAS) ... von B (=Antragsgegner) auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) diskriminiert werde, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A hat im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtstätigkeit im Vergleich mit einigen anderen Lehrerinnen und Lehrern eine weniger günstige Behandlung erfahren, die B-GBK konnte aber nicht feststellen, dass Geschlecht, Alter oder Weltanschauung dafür ausschlaggebend gewesen sind. Eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG liegt daher nicht vor.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der B-GBK ein. Die Antragstellerin führte aus, sie fühle sich von ihrem Vorgesetzten Direktor B, der seit ...Jahren die BHAK/BHAS ... leite, diskriminiert, und zwar bei der Zuteilung von Mehrdienstleistungsstunden, bei den Arbeitsbedingungen und durch die Nicht-Beantragung des Titels Oberstudienrätin.

Zum Sachverhalt führte A aus, sie unterrichte seit ... an der BHAK/BHAS ... kaufmännische Fächer, ... habe sie das Unterrichtsfach S. als Freifach eingeführt und somit Pionierarbeit geleistet. Sie sei die einzige Lehrkraft, die aufgrund einer kaufmännischen Ausbildung entsprechende Kompetenzen in Wirtschaftss. habe und fächerübergreifend unterrichten könne. Im Schuljahr ... unterrichte sie kaufmännische Fächer und S. einschließlich Wirtschaftssprache. Obwohl sie für viele verschiedene Fächer lehrbefähigt sei, habe sie nur eine Lehrverpflichtung von 18 Wochenstunden bekommen. Ihre Kollegen/Kolleginnen, habe ... Wochenstunden und ... Wochenstunden und ein Kollege, der nur kaufmännische Fächer unterrichte, ... Wochenstunden. Letzterer sei auch ..., was ebenfalls in Form von Werteinheiten bezahlt werde. Auch andere Kollegen, die nur kaufmännische Fächer unterrichten, hätten mehr Wochenstunden bzw. Werteinheiten als sie, exakte Vergleiche zur Aufteilung der Mehrdienstleistungen bzw. Werteinheiten seien ihr nicht möglich, da sie keinen Zugang zu diesen Informationen habe. Aufgrund des Umstandes, dass sie nur ...Wochenstunden unterrichte, habe sie eine monatliche Einbuße von ca 800 €.

B vermeide jedes Gespräch mit ihr. Nachdem sie den Unterricht für den Gegenstand „...“ abgelehnt habe, weil sie 1.) dessen Inhalt nicht kenne und sie 2.) bereits 6 inhaltlich total verschiedene Gegenstände in unterschiedlichen Schulstufen unterrichte, sei ihr vorgehalten worden, dass sie zwei Stunden angeboten bekommen, aber nicht angenommen habe.

Die Antragstellerin führte auch aus, dass sie bereits in den beiden vorangegangenen Schuljahren bei der Zuteilung von Überstunden benachteiligt worden sei. Im Schuljahr ... hätten ihre beiden „S.kolleginnen“ ... bzw ... Wochenstunden unterrichtet und „die Hälfte der kaufmännischen Kollegen“ zwischen ... und ... Stunden, ihre Lehrverpflichtung habe nur ... Stunden betragen. Im Schuljahr ... habe sie immerhin ... Wochenstunden bekommen, sie sei aber betreffend den „Arbeitsaufwand“ diskriminiert worden, sie habe in S. eine ungeteilte Klasse übernehmen müssen, die aber in anderen Fächern geteilt worden sei.

Sie werde von B diskriminiert, weil er ein „konservativ christliches ÖVP nahes Weltbild“ vertrete, in welches eine ledige Mutter nicht passe. Er mache ihr ihre Tochter immer wieder zum Vorwurf. Er werfe ihr vor, sie würde ständig ihre Tochter als Ausrede gebrauchen, wobei sie nicht wisse wofür. Er behaupte auch, er hätte für sie schon viel wegen ihrer Tochter getan, tatsächliche habe er weder bei der Stundenplangestaltung noch sonst irgendwann auf die Tatsache, dass sie Alleinerzieherin sei

Rücksicht genommen. Sie habe immer Nachmittagsunterricht gehabt und habe ihre Tochter im Hort unterbringen und dafür bezahlen müssen, obwohl sie wenig Überstunden gehabt habe. Kinderlose Kolleginnen hätten viele Mehrdienstleistungen und keinen Nachmittagsunterricht. Sein einziges Entgegenkommen sei gewesen, dass er vor vier Jahren nach langem Bitten einer Stundenplanänderung zugestimmt habe, sodass sie ihre Tochter vom Hort abholen habe können. Dieses Entgegenkommen halte er ihr heute noch vor.

Im Rahmen einer Konferenz habe B einmal gesagt: „Wer nicht für mich ist, ist gegen mich.“ Dementsprechend sei auch sein Führungsstil. Er spreche von „Bonuslehrern“ und meine damit Lehrer, die „für ihn“ seien, ihnen teile er viele Mehrdienstleistungstunden, kleinere Klassen, gute Stundenpläne und wenige Supplierungen zu.

Sie sei weder bei der Fraktion christlicher Gewerkschafter, noch stehe sie der ÖVP nahe, sie habe sich mitunter auch kritisch über den Direktor und sein konservatives Weltbild geäußert. Ihre eigene Weltanschauung sei „eher links“, und dies sei auch bekannt. In diversen Gesprächen habe der Direktor zu ihr gesagt: „Du musst Deine Persönlichkeit ändern.“ Aus den genannten Gründen fühle sie sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Sie meine auch, aufgrund des Alters diskriminiert zu sein. Immer wieder werde sie bei der Vergabe von „entgeltlichen Jobs“ übergangen, zB sei ein jüngerer Kollege 1. Stellvertreter des Direktors, 2. Stellvertreterin sei eine jüngere Kollegin. Sie bekomme, obwohl sie vom Dienstalther her die zweitälteste Lehrerin sei, kein Kustodiat und keinen Vorsitz für Abschlussprüfungen in der HAS. Ein wesentlich jüngerer Kollege sei Qualitätsmanager geworden. Auch für den Berufstitel „Oberstudienrat“ sei sie nicht vorgeschlagen worden, ein Kollege, der erheblich jünger sei als sie, habe den Titel vor zwei Jahren verliehen bekommen. B teile die Lehrer in über 40-jährige und unter 40-jährige ein.

Aus den genannten Gründen sei sie auf Grund des Geschlechtes, ihrer Weltanschauung und auch auf Grund ihres Alters diskriminiert.

Weitere Details sind in der dem Antrag angeschlossenen „Aufstellung über Benachteiligungen“ (= „Memo“ zum Gespräch mit dem Direktor) angeführt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B folgende Stellungnahme:

„ ...

- An unserer Schule ist die 1. Stellvertreterin des Direktors eine Frau, in der Administration arbeitet eine Frau, ich habe ... Sekretärinnen, die Mehrzahl der FachgruppenleiterInnen ist weiblich, ebenso die Zahl der LeiterInnen von Arbeitsgruppen...
- Meine Auffassung von Leitung ... legt auch nahe, ..., Mehrdienstleistungen nicht nach dem Gießkannenprinzip gleichmäßig zu verteilen. In Abhängigkeit von fachlicher und pädagogischer Kompetenz, Wahrnehmung sowohl der lehramtlichen als auch der allgemeinen Dienstpflichten auch zu einem geringen Teil an die Bereitschaft zu binden, sich über das zu erwartende Maß hinaus zu engagieren (Voraussetzung für eine ausgezeichnete Beurteilung). Ich habe bei meinem Dienstantritt als Leiter das Kollegium und besonders die Personalvertretung eingeladen, ein transparentes, für alle durchschaubares Instrument (ähnlich dem Bonus-Malus-System bei Versicherungen) zur Vergabe von MDL zu schaffen. Leider bis heute ohne Erfolg – bzw. mit dem Erfolg, dass versucht wird, mir den Ausdruck „Bonus-Lehrer“ unterzuschieben, den ich nicht verwende.
- Das Zitat: “Wer nicht mit mir ist, ...“ wurde in der Beurteilungskonferenz im Kontext mit Vereinbarungstreue und Verbindlichkeit bezogen auf Pünktlichkeit, Umgang mit gesetzlichen Bestimmungen, Sorgfalt, Vorbildwirkung und Zusammenarbeit gebraucht und wird ... missbräuchlich verwendet, um nachfolgende Argumente zu stützen.
- Die mir unterstellte Kategorisierung von LehrerInnen in Altersstufen (...) rührt vermutlich von einer Besprechung her, bei der ich jüngere KollegInnen, die sich bei der Entwicklung der schulautonomen Lehrpläne nur in geringem Ausmaß beteiligten, eingeladen habe, ihre ... Vorschläge einzubringen und die Gestaltung der Zukunft nicht nur den arrivierten Kolleginnen zu überlassen. Ich musste mir auch bittere Vorwürfe von A anhören, als ich – in Abweichung von der Vorgangsweise meiner Vorgänger – die Verpflichtung, Gangaufsichten zu halten bzw. in der weniger beliebten Ausbildungsform der Handelsschule zu unterrichten auf alle Lehrer des Kollegiums ausdehnte (auch dies in Absprache mit der Personalvertretung).
- Der Berufstitel „Oberstudienrat/Oberstudienrätin“ ist eine Auszeichnung für überdurchschnittliche Lehrerleistungen ab einem entsprechenden Lebens- und Dienstalter aber keinen Automatismus. An der BHAK/BHAS ... gibt es derzeit ... OStR, ... LehrerInnen wären auf Grund ihres Alters „KandidatInnen“, 2 Damen und 1 Mann sind von mir derzeit für den Titel vorgeschlagen.

Ich will nun versuchen, wie ich A, die ich seit 1984 zunächst als Kollegin, dann als Administrator und als Direktor erlebt habe bzw. erlebe, im dienstlichen Kontext wahrnehme:

- Die Wahrnehmung ihrer Dienstpflichten – besonders die Pünktlichkeit am Arbeitsplatz zu Beginn des Unterrichtstages, das Erbringen der Arbeitsleistung in vollen 50-Minuten-Stunden, die Zusammenarbeit mit KollegInnen und der Administration/Leitung ist oft nicht gegeben. So etwa hat sie sich im vergangenen Jahr geweigert, einen gemeinsamen Vorschlag aller S.-Lehrer für die Reife-/Diplomprüfung zu erstellen.

Von ihr geäußerte Kritik erreicht den Adressaten selten persönlich, dafür umso häufiger über Dritte.

- Im Gespräch über diese Fehlverhalten erlebe ich selten Einsicht. Sie beschuldigt dafür aber umso öfter „andere, die es genau so machen“ und fordert mich auf, dass ich dieses von ihr festgestellte Fehlverhalten anderer zuerst dort abstellen möge.
- Im Verlauf der letzten Jahre war sie bei 8 von 20 Konferenzen nicht anwesend (meist kurzfristige 1-Tages-Erkrankung als Entschuldigungsgrund). Ebenso versäumt hat sie allein im letzten Jahr 6 von 13 verpflichtenden Besprechungsterminen.
- Ich stelle oft große Probleme im Umgang mit Fakten – etwa auch in diesem Antrag – fest. Zur Erläuterung drei Beispiele:

1. Im vergangenen Unterrichtsjahr hinterbrachte sie über eine Kollegin einer anderen Schule dem Fachinspektor für S..., sie müsse eine Klasse mit 26 SchülerInnen ungeteilt unterrichten (die Teilungszahl liegt beim 26.Schüler), um mich so zu einer Teilung ihrer Sprachgruppe zu nötigen. Tatsächlich hatte die Gruppe aber nur 25 SchülerInnen. Die Verärgerung des FI, der bei mir auf Grund dieser falschen Fakten wegen einer Gruppenteilung intervenierte, war entsprechend groß.
2. Meine 1.Stellvertreterin wird – ähnlich wie mein 2. Stellvertreter – in dieser Beschwerde häufig genannt. Möglicherweise ist dieser Umstand von Bedeutung. ...
3. Auch im gegenständlichen Bericht verweist sie etwa (Seite 3) auf 6 unterschiedliche Gegenstände. Rechnungswesen und computerunterstütztes Rechnungswesen sind aber im Lehrplan als **ein** Gegenstand ausgewiesen und nur stundenplantechnisch wegen einer möglichen Gruppenteilung getrennt angeführt, Wirtschaftsinformatik unterrichtet sie auf ausdrücklichen eigenen Wunsch (um auf dem Laufenden zu bleiben). Auch eine der beiden angebote-

nen MDL-Stunden wären im Bereich des Projekt- und Qualitätsmanagements angeboten worden – allerdings mit der Betreuung von Projekten und damit einiger Mehrarbeit gegenüber anderen, einfacheren Unterrichtsstunden verbunden gewesen.

- Ich konnte in Gesprächen mit A (zwei davon übrigens auch im Beisein der Personalvertretung) häufig ein Selbstbild feststellen, das mit Fremdbildern oft äußerst schwer zur Deckung zu bringen ist. KollegInnen, Eltern und SchülerInnen erleben sie oft als aufbrausend und aggressiv, sachliche und sachgerechte Kommunikation zählen nicht zu ihren Stärken. Dementsprechend werden immer wieder Beschwerden an mich herangetragen. ... Sie beschreibt sich als „S.-Pionierin“, was grundsätzlich richtig ist. Sie hat allerdings dann mehrere Jahre nicht S. unterrichtet, sich mehrere Jahre geweigert (einmal erklärte sie etwa, sie hätte ihre S.-Bücher und Vorbereitungen bereits weggeworfen), Klassen zur Matura zu führen und hat ... ihre erste Matura abgehalten. Bei der Vorbesprechung zur Klärung der Lehrfächerverteilung in S., die im Rahmen der Beurteilungskonferenz stattfand, war sie nicht anwesend. Die am Beginn des Unterrichtsjahres zur Disposition stehenden Stunden für den Freigegegenstand S. wollte sie ebenfalls nicht.

Über den Besuch von Sprachschulen in den Sommerferien wurde keine Bestätigung vorgelegt, keine mündliche Information transportiert – es findet sich kein Hinweis dafür im Personalakt. Mir gegenüber stellte sie mehrfach im Gespräch die Forderung auf, S.-Stunden grundsätzlich nur als Überstunden (=MDL) zu unterrichten. Solchen Wünschen kann aus einer Reihe schulorganisatorischer und dienstrechtlicher Gründe nicht entsprochen werden. Auch die angebotene Leitung von Sprachwochen in S. hat sie z.T. bedeutend Jüngeren mit weniger Erfahrung überlassen und sich mit der Rolle der Begleitlehrerin begnügt.

...

STUNDENPLANGESTALTUNG

Wie die Stundenpläne von A zeigen, ist die Verbesserung ... gegenüber dem Jahr ... - als ich noch nicht Leiter war-, dem Jahr – als ich gerade die Leitung und damit auch vorliegende Planungen zum Teil zu übernehmen hatte – und den Folgejahren eklatant. Dies hielt A allerdings nicht davon ab, in einem Gespräch, zu dem ich die Personalvertretung zugezogen hatte, für das kommende Schuljahr für sich weitere Verbesserungen zu fordern....

Da die BHAK/BHAS ... derzeit noch an 6 Tagen Unterricht hat, finden besonders die allgemein bildenden Unterrichtsgegenstände am Vormittag statt. Gegenstände mit Gruppenteilun-

gen und besonderen Anforderungen an die Infrastruktur (EDV-Säle, Turnsäle,...) notwendiger Weise auch an Nachmittagen.

Einzig und allein dieses Kriterium ist für die Stundenverteilung auf den Unterrichtstag für die Administratoren und Stundenplaner relevant.

Nach Abschluss der Stundenplanarbeiten Ende September jeden Jahres sind alle Kollegiumsmitglieder eingeladen, sachlich begründete Einwände gegen Lehrfächerverteilung und Stundenplan zu einem verlaublichen und für alle LehrerInnen bekannten Termin mit dem Stundenplanteam und mit mir zu besprechen. A hat diesen Termin allerdings nicht wahrgenommen.

BENACHTEILIGUNG

Mag.^a X: Die ... Differenz bei der Anzahl von Unterrichtsstunden ergibt sich einerseits durch die beiden Freigegegenstandsstunden in S. für Mag.^a X. (s.o.), was im direkten Vergleich die Differenz bereits um 4 Stunden (X. -2 / A +2) reduzieren würde, und andererseits durch die Weigerung, mögliche Zusatzstunden zu übernehmen.

(Mag.) X.: Koll. X. hatte im heurigen Schuljahr nur weiter führende Klassen. Als Koordinator und Verantwortlicher für die Entwicklung neuer ... Konzepte für die Handelsschule, ..., war sein Einsatz auch als Lehrer, der die Anwendung dieser Maßnahmen am eigenen Leib erlebt, in einer 1. Handelsschulklasse notwendig. Auch dieser Schritt wurde mit der Personalvertretung abgesprochen und gebilligt.

OKTOBER ...

Da die Personalvertretung dafür eingetreten ist, A die zitierten Unterrichtsstunden anzubieten, überließ ich es der PV, der Kollegin den Erfolg ihrer Intervention auch mitzuteilen – den Wunsch nach mehr Stunden hatte A vorher an die PV herangetragen. Die PV informierte mich von ihrer Weigerung, die von mir angebotenen Stunden zu übernehmen. Daher ersuchte ich A im Sinn von Nachvollziehbarkeit und Verbindlichkeit, diese Weigerung auch schriftlich zu dokumentieren – was sie wie bekannt ablehnte (auch KollegInnen, die Stunden zusätzlich übernommen haben, dokumentierten die Freiwilligkeit dieser Übernahme in schriftlicher Form). ...

Abschließend:

Ich hoffe, ausreichend dargestellt zu haben, dass ich als Dienstvorgesetzter nach eingehender Prüfung aller relevanten Parameter die Dienstbeurteilung für die Antragstellerin A nicht mit „Ausgezeichnet“ festsetzen kann – mit allen Konsequenzen, die damit verbunden sind.

Ich hoffe, plausibel erklärt zu haben, warum Unterschiede im Stundenausmaß entstanden sind/ entstehen konnten, die aber jedenfalls weit entfernt sind von diskriminierenden Absichten. ...“

In der Anlage zu seiner Stellungnahme übermittelte B die Stundenpläne für A, die Stundenpläne jener Lehrer/innen, die die gleichen Fächer wie die Antragstellerin unterrichten sowie eine Übersicht der Unterrichtsstunden und Nebenleistungen bzw sonstiger Tätigkeiten.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen des Antrages.

Zusammengefasst führte sie aus: Im Schuljahr ... habe sie nur die Mindestanzahl, nämlich 18 Unterrichtsstunden, bekommen, und das, obwohl sie in zwei Fachgruppen unterrichte. Sie erbringe damit mehr Leistungen als Kolleginnen und Kollegen, die nur in einer Gruppe unterrichten, zwei Fachgruppen bedeuten mehr Vorbereitungsarbeit. Eine Kollegin unterrichte nur S., hätte sie ihre Mehrdienstleistungen, wäre ihr Gehalt um ca 2500 € höher. Ein Kollege habe 24 Wochenstunden, obwohl er nur kaufmännische Fächer unterrichte. Zusätzlich habe er noch ein Kustodiat und sei Bildungsbeauftragter. Keine Mehrdienstleistungen bedeuten für sie einen erheblichen finanziellen Nachteil. Sie kenne B sehr lange, seit er Direktor sei, habe sie das Gefühl, es sei „schlecht“, dass sie ein Kind habe, es sei ihr diesbezüglich auch nicht geholfen worden. Sie glaube auch, auf Grund des Alters diskriminiert zu werden. Seit einiger Zeit sei nämlich zu bemerken, dass jüngere Kollegen und Kolleginnen die besseren „Bedingungen“ haben. Schließlich sei sie auch weltanschaulich nicht auf der Linie des Direktors.

Auf den Vorhalt, der Direktor habe in seiner Stellungnahme ausgeführt, es seien ihr Stunden angeboten worden, sie habe aber abgelehnt, führte A aus, die Sekretärin habe ihr einen Zettel zur Unterschrift vorgelegt, auf dem vermerkt gewesen sei, dass sie nicht bereit sei, die Stunden aus ... zu übernehmen. Sie habe die Unterschrift verweigert, denn sie sei 1.) nicht gefragt worden, ob sie die Stunden übernehmen wolle und 2.) habe sie die Inhalte des Gegenstandes nicht gekannt, es gebe seit ei-

niger Zeit viele neue Gegenstände. Den Gegenstand zu unterrichten, hätte für sie eine große Mehrbelastung bedeutet, vor allem weil sie schon 6 verschiedene kaufmännische Fächer unterrichtete. Der Direktor sei diesbezüglich zwar anderer Meinung, er meine, computerunterstütztes Rechnungswesen sei ein Gegenstand, das sei aber nicht richtig. Der Gegenstand Wirtschaftsinformation sei mit viel Vorbereitungsarbeit verbunden, weil sich laufend etwas ändere. S. erfordere ebenfalls viel Vorbereitung, weil sie relativ spät wieder in diesen Unterricht eingestiegen sei. Es sei nicht richtig, dass sie sich jahrelang geweigert habe, S. zu unterrichten, sondern sie habe mit dem S.unterricht aufgehört, als eine Kollegin an die Schule gekommen sei, damit diese Stunden bekomme. Nachdem sie ihr Kind bekommen habe, habe sie mit S. überhaupt aufgehört. Nach einigen Jahren sei sie – noch vom früheren Direktor – gefragt worden, ob sie nicht wieder S. unterrichten wolle und habe eine erste Klasse übernommen.

Auf die Frage, welche Rolle die Weltanschauung an der Schule spiele und inwiefern sie sich aufgrund ihrer Weltanschauung benachteiligt sehe, antwortete A, sie habe der Satz „wer nicht für mich ist, ist gegen mich“ sehr gestört. Der Direktor habe ihn während einer Konferenz ausgesprochen. An den genauen Zusammenhang könne sie sich nicht mehr erinnern. Auch höre sie in Gesprächen immer wieder, sie solle ihre Persönlichkeit ändern und sie glaube, die Persönlichkeit hänge auch mit der Weltanschauung zusammen. Sie würde sich als links und grün einordnen, man kenne ihre Weltanschauung, weil sie sich dementsprechend äußere.

B replizierte, er sei aktives Mitglied der katholischen Kirche und auch Mitglied einer Partei. Seine Frau und auch ihre Kinder hätten bezüglich Religion andere Ansichten, sie hätten aber ein gutes Verhältnis. Er nehme keine Wertungen vor, seiner Meinung nach dürfe es keine Rolle spielen, welche Weltanschauung jemand habe. Das Zitat „wer nicht für mich ist, ist gegen mich“ wolle er anhand eines Beispiels erklären: Wenn in einer Hausordnung gewisse Mindeststandards umzusetzen seien, sei dies nur möglich, wenn alle Lehrer bereit seien mitzuwirken. In diesem Sinn sei der Satz gefallen, er sei so zu verstehen, dass jeder der nicht mitarbeite, nicht für die Sache arbeite, sondern dagegen.

Auf die Frage, wie zum Ausdruck komme, dass – wie im Antrag ausgeführt – der Direktor die Lehrer in unter und über 40-jährige einteile, führte A aus, früher haben junge Lehrer/innen „in die Sache hineinwachsen“ müssen, man habe zuerst in der

Handelsschule unterrichten müssen, dann, wenn man Erfahrung gesammelt gehabt habe, habe man in der HAK unterrichten dürfen. Heute sei es umgekehrt, ältere Lehrer würden wieder in die Handelsschule geschickt. So verhalte es sich auch mit der Gangaufsicht. Ältere Lehrer/innen fragen sich, ob sie nicht mehr zählen. In finanzieller Hinsicht spiele der Schultyp keine Rolle, aber das Klima sei ein anderes.

B führte dazu aus, er sei nicht der Meinung, dass man aufgrund des höheren Alters Anspruch auf „bessere“ Bedingungen habe. Es sei nicht – auch wenn es Jahrzehnte lang Praxis gewesen sei – einzusehen, dass ältere Lehrer/innen nur in der HAK unterrichten und die Stunden in der Handelsschule den jüngeren Kollegen/Kolleginnen zugeteilt werden. Es sei auch nicht einzusehen, dass nur junge Kollegen/Kolleginnen Gangaufsichten wahrzunehmen haben. Als er vor vier Jahren das sogenannte Rotationsprinzip vorgeschlagen habe, nämlich dass Lehrer abwechselnd zwei Jahre in der HAK und dann wieder zwei Jahre in der HAS unterrichten, sei er auf Widerstand gestoßen.

Auf die Frage an B, weshalb A nur die Mindeststundenanzahl unterrichte, antwortete dieser, dass das, wie aus der übermittelten Stundenaufteilung hervorgehe, nicht immer so gewesen sei. Als Schulleiter müsse man darauf achten, dass die Organisationseinheiten funktionieren und das Ineinandergreifen der Lehrfächerverteilung gewährleistet sei. Daraus habe sich die Lehrfächerverteilung für das jetzige Schuljahr ergeben, was nicht bedeute, dass sie so bleibe. Die Lehrfächerverteilung und der Stundenplan erfolgen im Einvernehmen mit der Personalvertretung.

A führte aus, sie sei an die Personalvertretung herangetreten. Der Personalvertreter habe – so habe sie gehört - die Lehrfächerverteilung nicht bewilligen und ein „§ 9-Verfahren“ einleiten wollen. Der Fachausschuss soll gesagt haben, dass könne er tun, es würde aber nichts bringen. Daraufhin habe der Personalvertreter davon Abstand genommen. Nach Punkt 8 des jährlichen Sicherstellungserlasses seien die Mehrdienstleistungen auf alle in Frage kommenden Lehrer und Lehrerinnen etwa gleichmäßig aufzuteilen seien, Punkt 9 bestimme, dass die Lehrkräfte grundsätzlich nur in jenen Unterrichtsgegenständen einzusetzen seien, für die sie voll lehrbefähigt seien. Es hätten aber Kollegen mehr Unterrichtsstunden als sie, obwohl sie nicht voll lehrbefähigt seien.

Direktor B führte aus, nachdem A moniert habe, dass sie zuwenig Stunden hätte, habe man mit der Personalvertretung vereinbart, die Situation neu zu besprechen,

sobald sich die Möglichkeit für mehr Stunden ergebe. Nachdem eine Kollegin in den Karenzurlaub gegangen sei, habe er mit der Personalvertretung darüber gesprochen, wer welche Stunden übernehmen könnte, ohne dass eine große Veränderung im Stundenplan vorgenommen werden müsste. Die Personalvertretung habe A mitgeteilt, dass sie Stunden für kaufmännische Fächer haben könne, sie habe aber erklärt, sie nehme diese Stunden nicht. Die anderen Kollegen hätten bereits unterschrieben gehabt, dass sie mit dieser Vorgangsweise einverstanden seien. Er habe Kollegin A ersucht, ihre Weigerung schriftlich zu deponieren, das habe sie aber nicht getan. A sagte dazu, der Direktor habe mit ihr nie darüber gesprochen, dass es andere Stunden gebe, mit anderen Kollegen habe er das sehr wohl getan. Eine Kollegin und ein Kollege hätten im Übrigen nicht nur heuer viel mehr Stunden als sie, das sei immer so gewesen.

Auf die Frage, ob sie ein Gespräch mit dem Direktor gesucht habe, antwortete A, heuer nicht mehr, sie habe es voriges Jahr und im Jahr davor getan, aber ohne Ergebnis.

Auf die Frage, weshalb ein Kollege 24 Wochenstunden habe und A nur 18, antwortete Direktor B, der Kollege habe nur weiterführende Klassen, und er habe eine Handelsschulklasse übernommen, in diesem Bereich gebe es gerade tiefgreifende Änderungen, er begleite die „Handelsschule neu“ „als Modell“.

Auf die Frage, wie die provisorische Lehrfächerverteilung für das kommende Schuljahr aussehe, antwortete B, sie sei annähernd gleich wie die für das vergangene Schuljahr. A hätte „ganz sicher“ 22 Werteinheiten.

Auf die Frage, ob A die Lehrfächerverteilung schon gesehen habe, antwortete diese, nein, die provisorische Lehrfächerverteilung sei „immer ein großes Geheimnis“. B merkte dazu an, die Lehrer/innen können bei der Personalvertretung Auskunft über die Lehrfächerverteilung einholen, er könne nicht mit jedem einzelnen der 65 Lehrer/innen kommunizieren.

Auf die Frage, weshalb sie nach Abschluss der Arbeiten am Stundenplan Ende September keinen Einwand vorgebracht habe, antwortete A, sie sei in Spanien auf Sprachwoche gewesen, was sie seinerzeit auch deponiert habe.

B replizierte, wenn eine Frist nicht eingehalten werden könne, gebe es selbstverständlich eine Nachfrist, außerdem liege die Gesamtfächerverteilung viel früher auf, und sie könne beeinsprucht werden.

A sagte, von einer Nachfrist habe sie noch nie etwas gehört.

Auf die Frage, ob die Behauptung von A im Antrag, es sei eine S.-Klasse nicht geteilt worden, obwohl sie geteilt werden hätte können, antwortete B, es könne dann geteilt werden, wenn die Werteinheiten vorhanden seien. Der „Sprachteiler“ sei der 26.

Schüler, diesen habe es aber nicht gegeben.

A führte aus, die betreffende Klasse sei in der 3. Klasse geteilt gewesen. Eine Gruppe habe sie unterrichtet, die andere eine Kollegin. Dann seien einige Schüler weggefallen, in ihrer Gruppe seien 10 Schüler geblieben, in der Gruppe von der Kollegin seien 14 Schüler. Die beiden Gruppen seien zusammengelegt worden, dann sei noch ein Schüler hinzugekommen. Obwohl es logischer wäre, dass die Lehrerin, aus deren Gruppe die meisten Schüler kommen, die neue Klasse unterrichtet, habe sie die Klasse übernehmen müssen. Diese Klasse sei in den Fächern E., W. und R. geteilt, eine Kollegin habe eine geteilte Klasse übernommen und eine Gruppe von 13 Schülern unterrichtet. Man hätte im Übrigen auch, was an der Schule durchaus üblich sei, einen sogenannten „Übergreifer“ bilden können, also eine Teilung über den Klassenverband hinaus.

B führte aus, die Schule sei eine Sonderform, nämlich die sogenannte Vino-HAK, eine Kombination von HAK und Facharbeiterausbildung in Kellerwirtschaft und Weinbau. Man müsse einen Tag in der Woche für den Unterricht in der Weinbauschule „freischaufeln“. Daraus würden sich Rahmenbedingungen ergeben, die es nicht möglich machen, klassenübergreifend zu teilen.

A wandte ein, diese Klasse sei keine Vino-HAK-Klasse gewesen, es könne also nicht die Rede davon sein, dass man aus diesem Grund keinen „Übergreifer“ bilden habe können.

Auf die Frage an B, weshalb er die Verleihung Oberstudienrätin für A nicht beantragt habe, antwortete er, sie habe keine ausgezeichnete, sondern eine durchschnittliche Leistungsbeurteilung und er habe bisher auch keinen Anlass für eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung gefunden.

Auf die Frage weshalb nicht, antwortete B mit einem Beispiel: Er habe A „einmal“ für S. in der Lehrfächerverteilung vorgesehen, und sie habe zu ihm gesagt, sie habe die S.-Bücher bereits weggeworfen, er brauche sie gar nicht vorsehen. Dabei habe es sich sogar um eine Klasse gehandelt, deren Wunsch es gewesen sei, von A weiterhin unterrichtet zu werden. Heuer habe A auf eine Einladung der Fachgruppe S. zur Mitarbeit – es sei darum gegangen, die Kriterien für ein „genügend“ festzulegen -, damit reagiert, dass sie einer Kollegin per Zettel mitgeteilt habe, „da ich, obwohl ich keine Mehrdienstleistungen habe, 6 andere Gegenstände unterrichte, habe ich 7 mal mehr Fachkonferenzen.“ Es sei klar, dass nicht jeder Lehrer an jeder Fachkonferenz teilnehmen könne, aber durch die Unterschrift könne man signalisieren, dass man die Arbeit mittrage, A habe nicht unterschrieben.

A sagte dazu, die Fachgruppensitzungen würden meistens in der gleichen Zeit stattfinden. Sie könne nicht gleichzeitig an den Sitzungen der Fachgruppen BWL und S. teilnehmen.

Auf die Anmerkung des Senates, dass dies wohl nachvollziehbar und kein Grund sei, eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung zu verweigern, antwortete B, er beanstande nicht, dass A nicht an der Sitzung teilgenommen habe, sondern dass sie durch die Nicht-Abgabe ihrer Unterschrift die Arbeit der Fachgruppe nicht mitgetragen habe.

A replizierte, von einer Verweigerung der Unterschrift könne nicht die Rede sein, es habe sie nie jemand um eine Unterschrift gebeten. Im kaufmännischen Bereich arbeiten 20 Kollegen und Kolleginnen, seit 30 Jahren arbeite sie an den gemeinsamen Maturaarbeiten mit und es habe nie Probleme gegeben. Interessanterweise bestehe das angebliche Problem nur in S.. Zum „Wegwerfen der S.bücher“ sei zu sagen, dass sie vor zwei oder drei Jahren Kollegin G. mitgeteilt habe, dass sie, da sie ohnehin kaum Mehrdienstleistungen bekomme, S. nicht mehr unterrichten wolle. Dies auch deshalb, weil die kaufmännischen Fächer aufgrund der ständigen Änderungen sehr anspruchsvoll seien. In den ganzen Ferien sei sie in dieser Angelegenheit überhaupt nicht kontaktiert worden. Am Schulanfang habe sie S. auf ihrem Stundenplan vorgefunden. Die Bücher habe sie weggeworfen gehabt, weil sie geglaubt habe, sie bekomme kein S. mehr.

Zum Nachweis dafür, dass es nicht richtig sei, dass sie die Zusammenarbeit verweigere, legte A Stellungnahmen von (auch ehemaligen) Kolleginnen und Kollegen vor.

A führte abschließend aus, dass sie, wenn sie den Direktor sprechen wolle, wochenlang warten müsse. Dieses Jahr sei es besonders schlimm gewesen, es habe keinerlei Kommunikation gegeben. Als sie ihn einmal auf der Treppe wegen einer Stundenverlegung angesprochen habe, habe er sie stehen lassen und sei weitergegangen. Er behaupte, dieses Gespräch sei nicht sachbezogen gewesen und sie sei laut geworden, was nicht richtig sei.

B führte aus, am Vormittag sei einfach keine Zeit für Gespräche. Er habe andere Arbeiten in dieser Zeit, und in der Fünf-Minuten-Pause, sei es nicht möglich, ein sachliches Gespräch zu führen. Er könne fast nur Gesprächstermine am Nachmittag anbieten. Lehrer seien oft nicht bereit, einen Termin am Nachmittag zu akzeptieren, vor allem dann nicht, wenn sie schon zu Mittag Schulschluss haben.

A führte ein weiteres Beispiel an, nämlich dass sich der Direktor, als sie ins Sekretariat gekommen sei, um mit ihm zu sprechen, umgedreht habe und in die Direktion gegangen sei. Als sie das Sekretariat verlassen habe, habe sie den Direktor am Gang stehen sehen, mit anderen Kollegen plaudernd, er habe die Direktion durch die zweite Tür verlassen. Das zeige wohl seine Gesprächsbereitschaft sehr deutlich.

B replizierte darauf, A sei ins Sekretariat gekommen, sie habe sich aber nicht an ihn gewandt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 B-GIBG liegt ua vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund der Weltanschauung oder des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. I Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaft-

lichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)

Gemäß § 23a Abs. 5 B-GIBG ist ein Antrag nach den §§ 4 und 13 B-GIBG an die B-GBK nur binnen 6 Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig.

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.

Zum „Hauptvorwurf“ von A, sie habe mit 18 Wochenstunden eine geringere Lehrpflichtung als Kolleginnen und Kollegen, die die gleichen Fächer unterrichten, führte Direktor B aus, dass seiner Meinung nach Mehrdienstleistungen nicht nach dem Gießkannenprinzip zu verteilen seien, sondern je nach fachlicher und pädagogischer Kompetenz und auch nach der Bereitschaft, sich über das übliche Maß hinaus zu engagieren. A seien im Schuljahr 2007/2008 S.-Stunden und Stunden im Bereich ... angeboten worden, sie habe aber abgelehnt. Laut B ist die Personalvertretung mit der Aufteilung der ...-Stunden beauftragt bzw befasst gewesen. A begründete ihre Ablehnung, diese Stunden zu übernehmen damit, dass der Direktor nie mit ihr über diese Stunden gesprochen habe. Betreffend die S.-Stunden sei sie davon ausgegangen, dass sie S. nicht mehr unterrichten werde, nachdem sie dies Kollegin G. mitgeteilt habe und in der Folge auch niemand mehr wegen des S.-Unterrichtes an sie herangetreten sei. Sie habe daher die Bücher weggeworfen.

Allein die Darstellungen dieser beiden Angelegenheiten zeigen, dass es erhebliche Schwierigkeiten in der Kommunikation zwischen A und B gibt. Beide „Parteien“ beharren offenbar auf ihrer mittlerweile eingenommenen Position.- A ist offenbar der Meinung, dass mit ihr nicht in angemessener Form über die Zuteilung von Stunden gesprochen wird, und B hält es offenbar nicht für geboten, A eindeutige Informationen über Möglichkeiten bei der Stundenverteilung zukommen zu lassen.

B hielt der Beschwerde von A über „zu wenig Stunden“ entgegen, dass sie angebotene Stunden abgelehnt habe, er legte aber nicht dar, weshalb A nicht bereits im Zuge der Lehrfächerverteilung im gleichen Maß berücksichtigt worden ist wie ihre Kolleginnen/Kollegen, sondern ihr erst Stunden angeboten wurden, nachdem sie sich beschwert und Stunden auf Grund eines Karenzurlaubes frei geworden sind. Dem unwidersprochenen Vorbringen der Antragstellerin nach hatte auch die Personalvertretung Bedenken in Bezug auf die Lehrfächerverteilung. Das Vorbringen von B, Wünschen nach Mehrdienstleistungen könne auf Grund von organisatorischen und dienstrechtlichen Gründen nicht nachgekommen werden, ist zwar grundsätzlich nachvollziehbar, doch blieb die Frage, inwiefern der Zuteilung von Mehrdienstleistungen an andere Lehrerinnen/Lehrer keine organisatorischen und/oder dienstrechtliche Gegebenheiten entgegenstehen, unbeantwortet. B führte nur bezüglich Mag. X an, dieser habe „weiterführende“ Klassen und unterrichte auch in der BHAS, es haben aber auch andere Lehrer/innen, vor allem auch eine Kollegin, mehr Stunden als A.

B führte in seiner schriftlichen Stellungnahme und in der Sitzung der B-GBK aus, wie er A im dienstlichen Kontext wahrnimmt. Er beschrieb sie als Mitarbeiterin, die häufig bei Konferenzen und Besprechungen fehle und deren Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und auch mit der Administration bzw. Leitung zu wünschen übrig lasse.

A begründete Absenzen mit der Notwendigkeit, an Tagungen der Gruppen für die kaufmännischen Fächer teilzunehmen und - soweit ihre Mitarbeit in der „S.-Gruppe“ als unzureichend dargestellt wurde – damit, dass sie von Ihrer „S.-Kollegin“ nicht ausreichend informiert werde.

Aus dem Vorbringen von A und B insgesamt ist zu schließen, dass überwiegend Probleme im Zusammenhang mit dem Fach S. auftreten bzw. aufgetreten sind. A sagte in der Sitzung der B-GBK, es gebe keinerlei Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen/Kollegen aus den kaufmännischen Fächern. Mehrere Kolleginnen/Kollegen bestätigten (in von A vorgelegten Stellungnahmen) gut mit ihr zusammenzuarbeiten bzw. zusammengearbeitet zu haben, sie wird als fachlich kompetent, kooperativ, verlässlich, hilfsbereit, idealistisch usw. beschreiben, und auch als gradlinig. Sie werde auch von Eltern und Schülerinnen/Schülern geschätzt.

Im Gegensatz dazu beschrieb B A als mitunter „aufbrausend und aggressiv“, weshalb auch Beschwerden von Eltern und Schülerinnen/Schülern in ihn herangetragen worden seien. B sprach in seiner Stellungnahme an die B-GBK auch von „Fehlverhalten“, bei A seien Pünktlichkeit und das „Erbringen der Arbeitsleistung in vollen 50-Minuten-Stunden“ oft nicht gegeben, ohne allerdings dargelegt zu haben, wie er zu dieser Feststellung - vor allem die „Arbeitsleistung“ während einer Unterrichtsstunde betreffend - gelangen konnte.

Auf Grund des gesamten Vorbringens hat die B-GBK den Eindruck gewonnen, dass die Zuweisung einer vergleichsweise geringen Anzahl an Unterrichtsstunden nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruht. Die B-GBK konnte aber nicht feststellen, dass A auf Grund des Geschlechtes benachteiligt worden wäre. Sowohl Kollegen als auch Kolleginnen haben mehr Unterrichtsstunden zugeteilt bekommen, und es ergab sich auch sonst kein Anhaltspunkt für eine Benachteiligung, die auf den Umstand, dass A eine Frau ist, zurückgeführt werden könnte.

Für eine Diskriminierung auf Grund des Alters oder der Weltanschauung bei der Zuweisung von Überstunden konnte die B-GBK ebenfalls keinen Hinweis finden, diesbezüglich fehlt es auch an einem konkreten Vorbringen der Antragstellerin. -Allein aus dem Satz „wer nicht für mich ist, ist gegen mich“ kann nicht abgeleitet werden, dass Personen, die kein christliches bzw konservatives Weltbild haben, benachteiligt werden. Ebenso wenig kann allein in dem Umstand, dass eine Alleinerzieherin gegenüber einer kinderlosen Frau einen Nachteil hat, eine Benachteiligung auf Grund der Weltanschauung gesehen werden. Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie sei als alleinerziehende Mutter benachteiligt worden, der Direktor habe bei der Stundenplangestaltung nicht oder erst nach langem Bitten „einmal“ einer Änderung zugestimmt, kann die B-GBK schon deshalb keine Feststellungen über eine etwaige Diskriminierung treffen, da eine Jahre zurückliegende Stundenplangestaltung von der B-GBK nicht mehr zu prüfen ist.

Neben der Benachteiligung bei der Zuteilung von Mehrdienstleistungen brachte die Antragstellerin auch vor, eine Benachteiligung auf Grund des Alters sei dadurch gegeben, dass sie von B „bei der Vergabe von entgeltlichen Jobs“ übergangen werde, und dass sie nicht für die Verleihung des Titels Oberstudienrätin vorgeschlagen worden sei. Dazu ist festzuhalten, dass die Nennung jeweils einer bevorzugten Person,

die als „viel jünger“ bzw. als „erheblich jünger“ bezeichnet wird, nicht ausreicht, eine Altersdiskriminierung glaubhaft zu machen. Eine der Voraussetzungen für die Verleihung des Titels Oberstudienrat/Oberstudienrätin ist die Vollendung des 50. Lebensjahres. Inwiefern der Altersunterschied zwischen Mag. X. und der Antragstellerin als „erheblich“ bezeichnet werden kann, ist dem Antrag nicht zu entnehmen. A hat auch nicht dargelegt, inwiefern sie für den „Job“ Qualitätsmanagerin besser geeignet wäre (eine „Vergabe“ an sie allein auf Grund ihres höheren Alters wäre eine Altersdiskriminierung von Herrn).

Zum Vorbringen von A zu je nach Alter unterschiedlichen Pflichten - zB dass mittlerweile auch ältere Lehrer/innen in der HAS unterrichten und Gangaufsichten halten müssen - ist grundsätzlich zu sagen, dass die B-GBK keinen sachlichen Grund für eine Differenzierung nach dem Alter findet (dass die Gepflogenheiten früher andere waren, ist kein sachliches Argument).

Die B-GBK kommt auf Grund der schriftlichen Ausführungen und nach der mündlichen Befragung zu dem Ergebnis, dass es schon seit langem keine Basis für ein sachliches Gespräch zwischen B und A gibt. A fühlt sich auch schon seit Jahren benachteiligt. Bereits die schriftlichen Ausführungen haben vermuten lassen, dass die – meist unausgesprochenen Unstimmigkeiten – ihre Ursachen in den Persönlichkeiten der Beteiligten haben, und dieser Eindruck verstärkte sich im Zuge der Befragungen in der Sitzung der B-GBK. A hat im Laufe der letzten Jahre – das kann aus der glaubwürdigen Darstellung ihrer beruflichen Situation geschlossen werden - im Vergleich zu einigen anderen Lehrerinnen und Lehrern weniger günstige Bedingungen gehabt, weshalb man von einer Benachteiligung sprechen kann. Die B-GBK kann aber nicht feststellen, dass Geschlecht, Alter oder Weltanschauung für eine weniger günstige Behandlung ausschlaggebend gewesen sind. Eine Diskriminierung von A im Sinne des B-GIBG liegt daher nicht vor.

Wien, im Oktober 2008