

**Senat II der Gleichbehandlungskommission****Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: der Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung gemäß § 17 Abs. 1 Z 4 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch die Firma B (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers gemäß § 17 Abs. 1 Z 4 GIBG auf Grund des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE**

Der 58-jährige Antragsteller brachte im Wesentlichen vor, seit 1977 bei der Antragsgegnerin als Steuerberater mit Tätigkeitsschwerpunkt in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Dienstnehmerbesteuerung tätig zu sein und anspruchvollste Rechtsfragen in diesen Bereichen zu bearbeiten.

Nach der „Ausbildungsrichtlinie“ der Antragsgegnerin stünde jedem/r Mitarbeiter/in pro Kalenderjahr ein Kostenrahmen von € 4.000,-- für Aus- und Fortbildung zur Verfügung, wobei dieser Rahmen seinerseits in den meisten der Vorjahre nicht einmal zur Hälfte ausgeschöpft worden sei.

Er besuche bei Kostenübernahme durch die Antragsgegnerin seit mehr als 20 Jahren die jährlich stattfindende Veranstaltung „Jahres-Intensivseminar für Personalverrechner/innen“.

2008 sei sein Ansuchen, diese Veranstaltung zu besuchen, mit einem Vermerk, dass „Zielgruppe die Lohnverrechner/innen seien, 2 Personen das Seminar besuchen und

er die Unterlagen erhalten“ würde, von jenem Vorgesetzten, der den Besuch dieser Veranstaltung in den Jahren davor immer genehmigt habe, abgelehnt worden.

Einerseits liege der „Charme“ dieser Großveranstaltung darin, dass sie im Dialog mit den Vortragenden stattfinde, andererseits sei vom fachlichen Standpunkt aus der Besuch dieser Veranstaltung für seine dienstliche Tätigkeit gefordert.

Er vermute daher eine Diskriminierung auf Grund seines Alters bei der Genehmigung zum Besuch der in Rede stehenden Fortbildungsveranstaltung.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass rein sachliche Gründe für die Nichtgenehmigung der in Rede stehenden Fortbildungsveranstaltung ausschlaggebend gewesen seien.

Unrichtig sei die Darstellung des Antragstellers, dass jedem/r Mitarbeiter/in pro Jahr ein Ausbildungsbudget von € 4.000,-- zur Verfügung stünde. Geregelt sei in der vom Antragsteller zitierten Richtlinie vielmehr, dass Ausbildungskosten bis zu diesem Betrag keinesfalls rückzahlbar seien, auch dann nicht, wenn das Dienstverhältnis durch eigene Kündigung beendet würde.

Letztlich bleibe es in der Entscheidung des zuständigen Partners, welche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen er für den jeweiligen Mitarbeiter als sinnvoll und angemessen erachte.

Zu dem in Rede stehenden Seminar sei auszuführen, dass der Grund für die Ablehnung im Jahr 2008 gewesen sei, dass sich diese Veranstaltung überwiegend an Personen richte, die in der Lohnverrechnung selbst tätig seien und daher – auch wenn die Einladung als Teilnehmer/innenkreis auch Wirtschaftstreuhänder/innen und Steuerberater/innen nenne – faktisch überwiegend Personal- und Lohnverrechner/innen teilnehmen würden.

Der Antragsteller hingegen sei als Experte für Lohnsteuerrecht, Arbeits- und Sozialrecht und eben nicht als Personal- und Lohnverrechner tätig.

Im Übrigen habe zeitnah zu dem in Rede stehenden Seminar eine zweitägige Ausbildungsveranstaltung der Antragsgegnerin mit externen Vortragenden stattgefunden, an der der Antragsgegner wie viele andere Mitarbeiter/innen der Steuerabteilung teilgenommen habe.

Die antragsgegenständliche Entscheidung habe nichts mit dem Lebensalter des Antragstellers, sondern ausschließlich mit der Struktur und Organisation innerhalb

der Antragsgegnerin zu tun. Hätte der Antragsteller auch nur – ohne sich gleich kommentarlos an die Gleichbehandlungskommission zu wenden – intern angedeutet, sich auf Grund seines Alters diskriminiert zu fühlen, hätte die Antragsgegnerin in einem persönlichen Gespräch dieses Missverständnis klären und eine für beide Seiten befriedigende Lösung herbeiführen können.

Ein Vergleich der durchschnittlichen Ausbildungsstunden und dafür aufgewendeten Kosten in der Gruppe der mit dem Antragsteller vergleichbaren „Senior-Manager“ ergebe überdies, dass der Antragsteller in den letzten vier Jahren nicht nur die meisten Ausbildungsstunden erhalten hätte, sondern dass für ihn auch die höchsten Kosten aufgewendet worden seien.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass er – nachdem er keinen sachlichen Grund für die Ablehnung seines Seminarbesuchswunsches erkennen habe können und bereits einige zuvor deponierte Seminarbesuchsanträge abgelehnt worden wären – vermutet habe, dass die Ablehnung möglicherweise mit seinem Alter in Verbindung stehe. Er habe daher auch keinen Sinn darin gesehen, zuerst betriebsintern Rücksprache zu halten, sondern sich gleich an die Gleichbehandlungskommission gewendet.

Der informierte Vertreter der Antragsgegnerin schilderte dem Senat, dass es sich bei der Ablehnung des Antrages zum Seminarbesuch um eine „Sekundenentscheidung“ gehandelt habe, bei der das Alter des Antragstellers keine Rolle gespielt habe.

Es habe sich um eine Veranstaltung für Lohnverrechner/innen gehandelt, der Antragsteller sei hingegen als hochbezahlter Experte tätig. Nachdem bereits 2 Lohnverrechner/innen zu dem in Rede stehenden Seminar angemeldet gewesen seien und auch betriebswirtschaftliche Gründe bei Festlegung der Anzahl jener Personen, denen seitens der Arbeitsgeberin der Seminarbesuch bezahlt wird, zu bedenken gewesen wären, habe er das Ansuchen des Antragstellers mit dem Vermerk, dass diesem die Unterlagen zur Verfügung gestellt würden, abgelehnt. Das Alter des Antragstellers habe dabei überhaupt keine Rolle gespielt, ausschlaggebend wäre dessen Expertenstatus gewesen.

Im fiktiven Fall eines von der Qualifikation mit dem Antragsteller vergleichbaren Experten im Alter von beispielsweise 40 Jahren hätte er genauso entschieden, zumal auch die beiden damals bereits angemeldeten Lohnverrechnerinnen das Seminar

zum Zweck des Wissenserwerbs im Gegensatz zum „ausgelernten“ Experten mit 30 Jahren Berufserfahrung wesentlich dringender benötigt hätten.

Würde aus dem Faktum, dass der Antragsteller in der Vergangenheit die gegenständliche Veranstaltung regelmäßig besucht habe, die Verpflichtung der Antragsgegnerin resultieren, ihn bis zu seiner Pensionierung auf immer dasselbe Seminar schicken zu müssen, hätte dies intern zur Folge, dass aus betriebswirtschaftlichen Gründen zu Lasten von Personen, die diese Ausbildung tatsächlich dringend bräuchten, um Wissen und Qualifikation zu erwerben, gespart werden müsste, was seines Erachtens jedoch nicht Sinn der Gleichbehandlung sein könne.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des **Alters** oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

#### 4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung

...

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein

rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

„§ 20. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

...

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist

2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und

3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.“

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/innen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft

gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Zum Umfang des Diskriminierungsschutzes betreffend den Diskriminierungsgrund „Alter“ ist vom Gesetzgeber kein so umfassender Diskriminierungsschutz wie bei der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Teil I des GIBG vorgesehen, sondern unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen im Sinne der Ausnahmebestimmungen des § 20 Abs. 3 GIBG zulässig.

Bei der Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes hat der erkennende Senat die Darstellung der Antragsgegnerin, dass im Hinblick auf die Gewährung von externen Ausbildungsveranstaltungen auch die wirtschaftliche Lage und daraus resultierende Veränderungen zu bedenken seien, als völlig glaubwürdig, betriebswirtschaftlich nachvollziehbar und den Realitäten des Wirtschaftslebens entsprechend eingestuft.

Auch die Ausführungen, dass man den Seminarbesuchswunsch des hochqualifizierten, seit mehr als 30 Jahren tätigen, „ausgelernten“ Rechtsexperten zugunsten von niedrig qualifizierten Lohnverrechner/innen, die das Seminar zum Wissenserwerb und zur „Steigerung ihres Marktwertes“ dringend benötigen, hintangestellt hat, steht nach Meinung des Senates weder im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot noch zur generellen Fürsorgepflicht einer Arbeitgeberin. Auch der von der Antragsgegnerin vorgelegte Vergleich der konsumierten Ausbildungsstunden zwischen dem Antragsteller und mit diesem vergleichbaren „Senior-Managern“ lässt keinerlei Indiz für eine mögliche Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters erkennen.

Für das - nach Aussage des Antragstellers von ihm selbst nur unterstellte - Vorliegen einer möglichen Diskriminierung auf Grund des Alters konnten im gesamten Verfahren keine Hinweise gefunden werden, zumal der Antragsteller selbst eingeräumt hatte, dass ihm keine anderen Fälle von Seminarablehnungen bei sich bereits in der Nähe des Pensionsantritts befindlichen Personen bekannt geworden sei. Somit konnte jedoch vom Antragsteller bereits die vom GIBG geforderte „Glaubhaftmachung“ einer Diskriminierung nicht erbracht werden.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass der Antragsteller durch die Antragsgegnerin nicht auf Grund des Alters gemäß § 17 Abs. Z 4 GIBG diskriminiert worden ist, da die Antragsgegnerin dem erkennenden Senat anhand von sowohl an betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten als auch an der Fürsorgepflicht einer Arbeitgeberin orientierten Überlegungen überzeugend darlegen konnte, dass ausschließlich sachliche Gründe für die Entscheidung, den Seminarbesuchswunsch des Antragstellers abzulehnen, maßgeblich waren.