

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Ablehnung seines Antrags auf Teilnahme an drei Fortbildungsseminaren durch die V. des X aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß § 4 Z4 B-GIBG sowie beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z4 und Z5 B-GIBG liegt nicht vor.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde am ... von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technik (BMVIT) bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingebracht.

A sei ... Referent (...) und Mitarbeiter des ... Auskunftsdienstes im X. Aufgrund einer Nebenbeschäftigung als ... sei ihm für den Zeitraum von ... bis ... eine Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 60 % genehmigt worden.

Am ... habe er sich zu drei Fortbildungsseminaren angemeldet, die von seiner unmittelbaren Dienst- und Fachvorgesetzten, ..., sowie dem für den ... Bereich zuständigen Vpr des X, ..., sofort bewilligt worden seien. Am ... habe die für den ... Bereich des X zuständige V., ..., als Dienstbehörde 1. Instanz die Genehmigung seiner Fortbildungsanträge jedoch „im Hinblick auf die Herabsetzung der Arbeitszeit und Bildungskonzept“ abgelehnt. Bei mindestens zwei Kolleginnen, die ebenfalls aufgrund einer Nebenbeschäftigung ihre Dienstzeit reduziert haben, seien beantragte Weiterbildungsmaßnahmen jedoch genehmigt worden, was ihm von der Personalvertretung

(PV) bestätigt worden sei. Als einziger Unterschied für die Ablehnung seiner Fortbildungen sei das unterschiedliche Geschlecht festzumachen, weshalb er sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachte.

Er teile die Meinung seiner Fachvorgesetzten, dass die beantragten Kurse mit den für ihn festgelegten Bildungszielen und dem Bildungskonzept des X übereinstimmen. Die Kurse seien von seiner unmittelbaren Vorgesetzten den festgelegten Bildungszielen („Skills“) des für ihn als ... Mitglied gültigen „Skills-Profils“ und den noch offenen Punkten seines Bildungskonzeptes (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Projektmanagement) zugeordnet worden.

Die Nichtbewilligung seiner Fortbildungen benachteilige ihn auch in seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung. Hierdurch werde er etwa im Hinblick auf die zu erwartende Nachbesetzung der Vorstandposition seiner Abteilung (... gehe mit Jahresende in Pension) hinsichtlich einer möglichen Bewerbung benachteiligt, weil es ihm verunmöglicht werde, zeitgerecht die Vorgaben des Bildungskonzeptes zu erfüllen. Daher erachte er sich auch beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Dem Antrag war ein Schreiben von ..., Vorständin der Abteilung X des X, angeschlossen. Sie führte darin aus, nach einem Aufruf der Verwaltungsakademie, sich für Restplätze anzumelden, habe sie mit A am ... überprüft, ob die angebotenen Kurse in sein persönliches Bildungskonzept passen. Da dies ihres Erachtens auf einige Kurse zugetroffen habe, habe sie ihn gebeten, die Anmeldeformulare umgehend auszufüllen. Auf der Rückseite habe sie vermerkt, in welche Kategorie der zu absolvierenden Kursinhalte die jeweiligen Kurse fallen. Noch am selben Tag habe sie die Anmeldeformulare persönlich zum VPr. des X, ..., zur Genehmigung gebracht. Dieser habe auf ihr Ersuchen noch einmal überprüft, ob die Kurse in das Bildungskonzept passen, dies bestätigt und die Anmeldungen sofort genehmigt. Die Anmeldeformulare seien noch am selben Tag an die Abteilung „...“ weitergeleitet worden. Am ... habe sie den Präsidialakt, in dem die Ablehnung vermerkt worden sei, zur Kenntnisnahme erhalten. Noch am selben Tag habe sie bei der PV offiziell nachgefragt, wieso die „Stellungnahme des Dienststellenausschusses“ am Aktendeckel durchgestrichen sei, und am nächsten Arbeitstag habe sie A über die Ablehnung informiert. Weder mit ihr noch mit A sei über die Gründe der Ablehnung oder eine Alternative gesprochen worden.

Die Vorständin der Abt. X führte in der Folge aus, warum sie die gewählten Seminare als mit As Bildungskonzept übereinstimmend erachtet habe:

- Der Kurs „Erfolgreich verhandeln“, in dem es laut Kursbeschreibung um das Schaffen von Win-win-Situationen gehe, würde ihm besonders im ...dienst zu Gute kommen, denn Konflikte können nur gelöst werden, wenn für beide Seiten akzeptable Lösungen, sogenannte Win-win-Situationen, gefunden werden. Sie habe den Kurs dem Skill „Konfliktmanagement“ zugeordnet, alternativ wäre er dem „Beschwerdemanagement“ zuzuordnen.
- Den Kurs „Führen und führen lassen: Handlungsfähigkeit in Führungsbeziehungen“ habe sie zum Skill „Teamfähigkeit“ zugeordnet, der für alle ... verpflichtend sei. Teamfähigkeit setze auch voraus, dass man seine subjektive Sichtweise verlasse und auch die Sichtweisen anderer verstehe, weshalb das Seminar ins Bildungskonzept passe.
- Der Kurs „Methoden zur Analyse und Gestaltung von Strategien“ sei zum „Projektmanagement“ zuzuordnen. Dieser „Skill“ sei für A zwar nicht verpflichtend, jedoch habe er bereits in diversen Projekten sehr erfolgreich mitgewirkt und werde vermutlich auch in Zukunft zur Projektmitarbeit herangezogen, weshalb seine Kursteilnahme aus ihrer Sicht wünschenswert sei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das X am ... eine Stellungnahme von der VPr, das Bildungskonzept des X, As individuelles Bildungskonzept sowie die Beschreibungen der genannten Seminare.

Die V. des X, ..., führte in ihrer Stellungnahme aus, das X verfüge seit ... über ein Bildungskonzept zur Aus-, Weiter- und Fortbildung. Eine Evaluierung des Umsetzungsgrades des Bildungskonzeptes bis zum ... habe einen Erfüllungsgrad von bislang nur 25 % an absolvierten Soll- bzw. erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen (Skills) ergeben. Bei der Managementklausur im ... sei daher die Zielvereinbarung getroffen worden, dass ... keine Bildungsmaßnahmen außerhalb dieses verbindlichen Bildungskonzeptes erfolgen sollen.

Mit ... habe sie als VPr der Gruppe „...“, in deren Funktion ihr die Abteilung ... (...) und in weiterer Folge auch die Abteilung Personalentwicklung (PE) unterstehen, drei von A beantragte Weiterbildungen abgelehnt. Einerseits hätten die Seminare im ... und ... stattgefunden, d.h. im Zeitraum seiner reduzierten Dienstzeit (... bis ...), in der er oh-

nehin nur eingeschränkt zur Verfügung gestanden habe. Andererseits haben diese Seminare nicht dem für ihn gültigen, verbindlichen „Skills-Profil“ entsprochen.

Zu den einzelnen Seminaren führte sie aus:

- „MS 452 Führen und führen lassen“ sei eindeutig auf den Bereich Führung und Führungsaufgaben ausgerichtet. Die Zuordnung durch die Vorständin der Abt. X zum Skill „Teamfähigkeit“ sei für sie daher nicht nachvollziehbar gewesen.
- „MS 228 Methoden zur Analyse und Gestaltung von Strategien“: Zur Zuordnung zum „Projektmanagement“ sei zu sagen, dass Projektmanagement nicht unter As unbedingt erforderliche Skills falle und daher nicht zu den vorrangig von ihm zu absolvierenden Bildungsmaßnahmen zähle. Als in einzelnen Projektgruppen mitarbeitender - und nicht mit der Projektleitung betrauter - Bediensteter seien Kenntnisse im Projektmanagement keinesfalls Voraussetzung für die effektive Mitarbeit.
- „MS 119 Erfolgreich verhandeln“: Die Zuordnung der Kursinhalte zu „Konfliktmanagement“ sei für sie nicht verständlich. Im Hinblick auf As Tätigkeit im ... Auskunftsamt des X (Erteilung von Auskünften) wäre ein Seminar zum Thema Umgang mit Kunden bzw. Konfliktmanagement zielführender gewesen.

Insgesamt falle A - aufgrund seiner Tätigkeit als ... Mitglied ohne Führungs- und Finanzverantwortung - „nicht bzw. kaum“ in die Zielgruppe der beantragten Seminare, die sich vor allem an Führungskräfte richten. Von diesen Argumenten seien der Dienststellenausschuss (DA) sowie der fachlich vorgesetzte VPr mit GZ ... vom ... in Kenntnis gesetzt worden.

Die Behauptung, dass zumindest zwei Kolleginnen mit Dienstzeitreduktion und Nebenbeschäftigung Weiterbildungsmaßnahmen genehmigt worden seien, sei nicht zutreffend. Eine Schlechterstellung gegenüber weiblichen Kolleginnen im Zusammenhang mit Dienstzeitreduktion und bewilligten Weiterbildungsmaßnahmen liege daher nicht vor. Das Bildungskonzept gelte auch für Mitarbeiter/innen mit herabgesetzter Dienstzeit, dass jenen generell keine Weiterbildungsmaßnahmen bewilligt werden, sei daher zu verneinen.

Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes bei künftigen Bewerbungen könne keinesfalls argumentiert werden, die Ablehnung der Weiterbildungsmaßnahmen habe sich mangels Übereinstimmung mit dem Bildungskonzept nur auf die genannten Seminare bezogen. Im Übrigen seien Nachbesetzungen von Pensionierungen vor dem

Hintergrund des derzeit geltenden Aufnahmestopps im öffentlichen Dienst und der massiven Planstellenkürzungen im X keinesfalls „Faktum“.

Als „persönliche Anmerkung“ fügte sie hinzu, es entspreche nicht ihrer Auffassung von optimalem Ressourceneinsatz und einem konstruktiven Miteinander, dass gerade für den Zeitraum einer herabgesetzten Wochendienstzeit mehrere Aus- und Weiterbildungsseminare - zudem abseits des verbindlichen Bildungskonzeptes - beantragt und bewilligt worden seien.

Das Bildungskonzept zur Aus-, Weiter- und Fortbildung lautete – auszugsweise – wie folgt:

„... **3. Bildungsbedarf**

3.1. Individueller Bildungsbedarf

Der individuelle Bildungsbedarf wird auf Basis der Skills-Profile primär im Mitarbeitergespräch zwischen MitarbeiterIn und dem/der Vorgesetzten festgestellt. Darüber hinaus sind MitarbeiterInnen und Vorgesetzte aufgefordert, jederzeit einen erkannten Bedarf an Bildungsmaßnahmen aufzuzeigen und die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten (flexible, am Umfeld orientierte Bildungsinitiative).

...

8. Abwicklung der Bildungsmaßnahmen

8.1. Antragstellung und Anmeldung

- Offene Fortbildungen der Personalentwicklung werden im Intranet angekündigt. Die Anmeldung an die Personalentwicklung erfolgt formlos (zB per e-mail), vorbehaltlich der gleichzeitig einzuholenden Zustimmung des Vorgesetzten.
- Anmeldungen für Kurse der Verwaltungsakademie (mittels hierfür vorgesehenem Formular der Akademie) erfolgen nach Antragstellung (s. 9.2.) durch die PE.
- ...

Der Vorgesetzte bewilligt oder verwehrt (begründete Stellungnahme bei Verweigerung) den Antrag unter Berücksichtigung des festgestellten individuellen Bildungsbedarfs, der Arbeitserfordernisse sowie des Budgetrahmens. Dabei ist auf die Wahrung von Anmeldefristen unter Berücksichtigung der ...internen Bearbeitung Rücksicht zu nehmen.

...

8.3. Mitwirkung der Personalvertretungsorgane

Die Mitwirkungsrechte des Dienststellenausschusses gemäß Bundes-Personalvertretungsgesetz 1967 bzw. des Betriebsrates gemäß Arbeitsverfassungsgesetz sind entsprechend sicherzustellen.

...

9. Bildungsevidenz

Die Personalentwicklung hat eine Bildungsevidenz einzurichten. Diese enthält:

für jede/n MitarbeiterIn:

- den Ausbildungs-Ist-Stand zum Zeitpunkt des Eintrittes in das X
- den Bildungsbedarf (im Mitarbeitergespräch vereinbarte Förderungs- und Entwicklungsvereinbarungen sowie sonstige Bildungsinitiativen)
- die seit dem Eintritt absolvierte Ausbildung (Daten beginnend ab 2005)

hinsichtlich jeder Bildungsveranstaltung:

- Titel und Inhalt
- Datum
- Kosten
- Beurteilung (allgemein sowie hinsichtlich der Umsetzbarkeit der Bildungsinhalte).

Die Daten hinsichtlich der Bildungsmaßnahmen von MitarbeiterInnen stehen den zuständigen Vorgesetzten, den jeweils betroffenen MitarbeiterInnen, den Begutachtungskommissionen gemäß Ausschreibungsgesetz sowie Anderen im Ausmaß der gesetzlich zustehenden Mitwirkungs- oder Einsichtsrechte (Dienststellenausschuss, Gleichbehandlungsbeauftragte, Disziplinarbehörden...) offen; die Daten hinsichtlich der Bildungsveranstaltungen sind allgemein einsehbar. ...“

As Bildungskonzept ist in einer Tabelle dargestellt, in der in Form von Kreisen verzeichnet ist, welche Kurse von allen Mitarbeiter/innen einer Verwendungsgruppe zu absolvieren seien (dargestellt mit einem schwarzen Kreis) und welche nur von einem Teil absolviert werden müssen (dargestellt mit einem weißen Kreis). Daraus geht hervor, dass er als ... Mitglied folgende „Skills“ unbedingt zu erfüllen hat: Teamfähigkeit; Konfliktmanagement; Zeitmanagement; Selbstmanagement; Kommunikation; Beschwerdemanagement.

Bei den dazu bereits absolvierten Fortbildungen ist ein Seminar zum Skill „Kommunikation“ angeführt.

Weiters geht daraus hervor, dass folgende Skills von A nicht unbedingt zu absolvieren sind: Projektmanagement; Rhetorik; Telefon; Moderationstechnik; Präsentationstechnik; Kundenorientierung; Interkulturelle Kompetenz.

Bei den dazu bereits absolvierten Fortbildungen ist jeweils ein Seminar zu den Punkten „Telefon“ und „Präsentationstechnik“ angeführt.

Die Beschreibung des Seminars „MS 452 Führen und führen lassen: Handlungsfähig in Führungsbeziehungen“ lautete:

„Inhalt und Ziele

... In diesem Seminar erlangen Sie Kompetenz in der Analyse von Führungsbeziehungen (nach unten, nach oben, seitlich) und erweitern so Ihre Handlungsmöglichkeiten im sozialen System der Organisation. Die Auseinandersetzung mit folgenden Themen steht im Mittelpunkt dieses Seminars:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Funktion Führung und in der Funktion MitarbeitendeR
- Funktion und Rolle der Führung: die Rolle als Führungskraft und als MitarbeitendeR bewusst und zielorientiert einnehmen
- Konflikte im Führungsverhältnis
- Ethik in der Führung
- Umgang mit Macht und Ohnmacht, Geben und Nehmen in Führungs- und Geführtenpositionen
- Die persönliche Geschichte des Führens und des Geführtwerdens
- Selbsteinschätzung als Führungskraft und in der Funktion des/der Geführten...

Zielgruppe

Führungskräfte in Sandwichpositionen, Mitarbeitende, die sich mit dem Führen und Geführtwerden auseinandersetzen wollen“

Die Beschreibung des Seminars „MS 228 Methoden zur Analyse und Gestaltung von Strategien“ lautete:

„Inhalt und Ziele

Komplexe Information des Organisationsumfeldes und der eigenen Organisation zu analysieren, zu strukturieren und daraus Entscheidungen abzuleiten, zählt zu den wesentlichen Aufgaben sowohl von Führungskräften als auch von ControllerInnen. ...

Zielgruppe

Führungskräfte, ControllerInnen, Fachkräfte, die mit der Analyse und Gestaltung von Strategien befasst sind und Entscheidungsfindungen entsprechend strukturieren müssen“

Die Beschreibung des Seminars „MS 119 Erfolgreich verhandeln“ lautete:

„Inhalt und Ziele

Win-win-Situationen zu schaffen, ist die Kunst des erfolgreichen Verhandeln. Nicht allein das Ergebnis zählt, sondern die Frage, ob es auch gelungen ist, eine Beziehung herzustellen, in der sich alle Beteiligten als GewinnerInnen sehen und sich niemand als VerliererIn. ...

Zielgruppe

Führungskräfte und deren StellvertreterInnen, Fachkräfte mit Verhandlungsauftrag“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, am ... sei von der Verwaltungsakademie die Mitteilung gekommen, dass noch Restplätze bei diversen Kursen vorhanden seien, worauf er mit seiner damaligen Ab-

teilungsvorständin ... die Kurse besprochen habe. Sie seien auf die drei genannten Kurse gekommen und haben gemeinsam festgelegt, zu welchem Bildungsbereich man den jeweiligen Kurs zähle. Am ... sei die Genehmigung erfolgt und am ... sei das Ganze abgesagt worden. Er sei allerdings nicht verständigt worden, sondern seine Vorgesetzte habe den Akt zur Kenntnis bekommen. Die Genehmigung sei durch seine Vorgesetzte, durch den zuständigen VPr und durch die Personalentwicklungsverantwortliche, ..., erfolgt. Der Akt sei zur Einsicht vor Abfertigung an den Personalchef, ..., und an den DA zur Stellungnahme gegangen und zur Einsicht vor Hinterlegung an VPr Sie habe den Vermerk angebracht: *„Im Hinblick auf die Herabsetzung der Arbeitszeit und die Nebenbeschäftigung Bildungskonzept abgelehnt. VPr ... mündlich informiert.“* Er habe zu dieser Zeit nebenberuflich als ... gearbeitet und sich seine Dienstzeit im X daher auf 60 % reduzieren lassen. Er sei immer .., ... und ... im Amt gewesen und sei ...und ... der Nebenbeschäftigung nachgegangen. Man hätte darüber reden können, ob nicht ein Tag getauscht werden könne oder ob er an einem X-freien Tag den Kurs besuche, aber so weit sei man nicht gekommen.

Im Intranet gebe es eine Information von der Personalentwicklerin, dass die Anmeldungen an der Verwaltungsakademie vom Vorgesetzten und gegebenenfalls vom zuständigen VPr zu genehmigen seien. Er sei generell bislang der einzige im Amt, dem die Teilnahme an einer Fortbildung untersagt worden sei. Bei der Recherche des DA habe sich herausgestellt, dass zwei Kolleginnen, deren Dienstzeit auch aufgrund einer Nebenbeschäftigung herabgesetzt sei, Kurse genehmigt worden seien. Nachdem zwei Kolleginnen in derselben Situation Fortbildungen genehmigt worden seien, meine er, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliege. Er habe ... wieder um die Teilnahme an Fortbildungen angesucht und habe alle Kurse genehmigt bekommen, auch einen der Kurse, der im Jahr davor abgelehnt worden sei. Seit ... sei auch seine Dienstzeit nicht mehr herabgesetzt.

Zu seinem Vorbringen, durch die Nichtgenehmigung auch in seinem beruflichen Fortkommen behindert zu sein, führte er aus, dass es zwar keinen Zeithorizont für die Absolvierung der Fortbildungen gebe, im X komme es im Falle von Bewerbungen aber auch auf die absolvierten Fortbildungsveranstaltungen an.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMVIT, ... führte aus, dass es zwischen A und seiner Vorgesetzten ein Mitarbeitergespräch gegeben habe, in dem auch die Absolvierung der Pflichtseminare im Jahr ... festgeschrieben

worden sei, insofern sei ein Zeithorizont schon vorhanden gewesen. Zwei der Seminare seien sogenannte Pflichtseminare und eines sei ein Wahlseminar gewesen. Dadurch, dass er keine Möglichkeit mehr gehabt habe, die Seminare im Jahr ... zu besuchen, habe er bei einer allfälligen späteren Bewerbung einen Nachteil, weil er weniger Seminare vorzuweisen habe. Zudem sei die VPr in dieser Angelegenheit keine Zustimmungs- bzw. Ablehnungsbefugnis zugekommen, denn im Rundschreiben des X im Intranet sei festgehalten, dass Anmeldungen von der/ dem Vorgesetzten und allenfalls von der/dem ... zuständigen VPr/V. zu unterzeichnen seien. Nicht nur die Vorgesetzte, sondern auch die Bildungsbeauftragte habe das Ansuchen ausdrücklich genehmigt. Die PV sei außerdem mit der Ablehnung gar nicht befasst worden, weshalb ihr der P. des X, an den sie herangetreten sei, mitgeteilt habe, dass der Akt rechtlich ein Nullum sei, cessat. Eine Sanierung - auch wenn die PV dann doch noch pro forma vom P. befasst worden sei - sei aber nicht mehr möglich gewesen, weil die Abmeldung von den Seminaren bereits durchgeführt worden seien.

Der Vorsitzende des Dienststellenausschusses (DA), ..., führte aus, gemäß § 9 Abs. 1 lit.e PVG habe der DA bei der Auswahl von Bediensteten für Aus- und Weiterbildungen mitzuwirken. Die Befassung des DA habe zwei Wochen vor der beabsichtigten Maßnahme, also vor der beabsichtigten Anmeldung bzw. Ablehnung, zu erfolgen, der binnen 14 Tagen eine Stellungnahme abgeben könne. Üblicherweise bekomme die PV den Anmeldebogen, der schon die Genehmigung enthalte. In diesem Fall könne er als DA-Vorsitzender allein zustimmen. Im Fall von A sei dem DA die Ablehnung nicht zugeleitet worden, sondern die Vorständin der Abt. X habe den DA darüber informiert. Nach Protest der PV am ... sei die Befassung des DA noch am selben Tag erfolgt. Es sei davon die Rede gewesen, dass beabsichtigt sei die Anmeldung abzulehnen, tatsächlich sei aber die Anmeldung schon längst abgelehnt gewesen. Die PV habe dann vorgeschlagen, die Anmeldung doch vorzunehmen, weil die Kurse ihrer Meinung nach sehr wohl ins Konzept passen. Bezüglich der beiden Kolleginnen, denen die Fortbildungen gewährt worden seien, sei zumindest in einem Fall die Wochendienstzeit herabgesetzt, ohne dass ein bestimmter Grund genannt worden sei. Jedenfalls sei die Dienstzeit nicht wegen der Betreuung eines Kindes herabgesetzt.

A legte in der Sitzung des Senates folgende Unterlagen vor: Kopien der Anmeldeformulare der Verwaltungsakademie, Kopie des Aktenumschlags zu GZ ..., E-Mail der Personalentwicklerin, ein im Intranet veröffentlichtes Rundschreiben sowie ein Schreiben des DA-Vorsitzenden.

Auf den Anmeldeformularen der Verwaltungsakademie sind die Unterschriften der Vorständin der Abt. X vom ... im Feld „Unterschrift des/der Vorgesetzten“ vermerkt sowie auf der Rückseite, welchem Punkt laut Bildungskonzept das jeweilige Seminar zuzuordnen sei.

Auf dem Aktenumschlag zu GZ ... ist die Unterschrift der Personalentwicklerin vom ... im Feld „genehmigt von“ vermerkt. Im Feld „Zur Einsicht vor Hinterlegung: Frau VPr ...“ ist vermerkt: „im Hinblick auf Herabsetzung Arbeitszeit (Nebenbeschäftigung) und Bildungskonzept abgelehnt... VP ... mündlich informiert“, samt Unterschrift von der VPr vom Im Feld „Zur Einsicht vor Abfertigung“ wurde „Dienststellenausschuss: zur Stellungnahme am Akt“ durchgestrichen.

Aus der vorgelegten E-Mail der Personalentwicklerin geht hervor, dass diese am ... die Stornierung der Anmeldungen veranlasste.

Das Rundschreiben im Intranet vom ... der Personalentwicklerin lautete:

„...Wir ersuchen Sie zu beachten, dass alle Anmeldeformulare für Seminare an der VWAK im Dienstweg einzubringen sind. D.h. es ist die Unterschrift des Vorgesetzten und gegebenenfalls des zuständigen VPr auf dem Anmeldeformular einzuholen.“

Das vorgelegte Schreiben des DA-Vorsitzenden vom ... an A lautete:

„... Im Zusammenhang mit Deinem Antrag ... können wir Dir erneut bestätigen:

- Die Anmeldung zu einem der Kurse, die Dir verweigert wurden, wurde einer weiblichen Bediensteten nahezu zeitlich genehmigt. Auf diese Bedienstete treffen gemäß X-Bildungskonzept weniger Skills-Anforderungen zu.
- Bislang wurden weiblichen Bediensteten, die nicht vollzeitbeschäftigt waren, Weiterbildungsmaßnahmen genehmigt – auch in Fällen einer zusätzlich ausgeübten Nebenbeschäftigung. Vergleichsfälle männlicher Bediensteter, die in der Zeit der Herabsetzung ihrer Wochendienstzeit einer Nebenbeschäftigung nachgehen und um Weiterbildungsmaßnahmen ansuchen, bestehen nicht.

- Insgesamt wurde außer in Deinem Fall wenigstens in den letzten 10 Jahren niemals die – beabsichtigte – Ablehnung einer Anmeldung zu einer Weiterbildungsmaßnahme ... an die Personalvertretung mitgeteilt. ...“

In der Sitzung des Senates am ... führte die Dienstgebervertreterin, VPr ..., aus, jedes Jahr finde eine Managementklausur statt, in der die Führungsebene des X – P. und die Vpren – eine Art Jahresprogramm erarbeite und Ziele festlege. Dabei sei man übereingekommen, dass keine Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen abseits des Bildungskonzeptes mehr stattfinden sollen. Diese Information sei dann an die einzelnen Abteilungen weitergegeben worden. Im Fall von A sei es ein etwas „unglückliches Zusammentreffen“ von zwei Umständen gewesen. Sie sehe alle Anträge zur Herabsetzung der Wochendienstzeit und habe auch As drei Anträge für Seminarbesuche bekommen. Ihrer Meinung nach haben die Seminare nicht in seine Pflichtausbildung („Skills-Profil“) gepasst. Es habe sie geärgert, dass er sich noch vor dem Mitarbeiter/innengespräch zu einem Seminar angemeldet habe, nur wegen einer Information der Verwaltungsakademie, dass noch Plätze frei seien. Sie habe dann ihrem Personalchef mitgeteilt, dass sie das nicht richtig finde und man ein Zeichen setzen und die Kursanmeldung ablehnen solle, weil Ziele ausgemacht worden seien. Der Personalchef habe zugestimmt. Diese zwei Punkte – die Herabsetzung der Wochendienstzeit und die drei Seminare, die nicht in sein „Skills-Profil“ passen – seien der Grund für die Ablehnung gewesen, auch wenn seine direkte Vorgesetzte und der ... VPr anderer Meinung gewesen seien. Die Ablehnung der Seminarteilnahme hätte aber ebenso eine Frau oder eine „C-Kraft“ treffen können. A sei „in eine Unglücksphase gefallen“, weil das X vor der Managementklausur mit der Genehmigung von Seminaranmeldungen sehr großzügig gewesen sei. Nach der Klausur sei sonst niemandem die Teilnahme an Seminaren verweigert worden. So etwas (die Ablehnung der Teilnahme) spreche sich natürlich im Haus herum und man sei etwas sensibilisierter. Der zweite Punkt sei, dass die Mitarbeiter/innengespräche noch nicht offiziell begonnen haben, in denen die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu besprechen gewesen wären. Ein Mitarbeiter/innengespräch mit A habe nach der Klausur noch nicht stattgefunden. Seine Vorgesetzte habe zum Zeitpunkt der Genehmigung von den vereinbarten Zielen bereits Kenntnis gehabt.

Zum Zusammenhang zwischen der herabgesetzten Wochendienstzeit und der Ablehnung der Genehmigung führte sie aus, jemand der mit herabgesetzter Wochendienstzeit ein Seminar der Verwaltungsakademie besuche, sei nicht nur abwesend, sondern gewinne durch die „Plusstunden“ (ein Seminartag hat 8 Stunden, also mehr

als ein normaler Arbeitstag eines/einer Teilzeitbeschäftigten) auch Gleitzeit. Es sei etwas „übertrieben“, genau in dem Zeitraum der herabgesetzten Wochendienstzeit drei Seminare besuchen zu wollen. Noch dazu habe A seit ... kein Seminar besucht. Die „Letztentscheidung“ im X, wer welche Seminare besuchen dürfe, liege bei ihr. Sie bekomme alle Anmeldungen nachdem diese von den direkten Vorgesetzten genehmigt worden seien. Als Leiterin der Gruppe „...“ sei sie die direkte Vorgesetzte der Personalentwicklungsabteilung. Die Personalentwicklerin genehmige nur den Ablauf (das „Formale“) und erstelle den Akt. Im Fall von A sei der Akt von seiner direkten Vorgesetzten, dem ... VPr und ihr selbst genehmigt worden. Auf Vorhalt, dass der Akt genehmigt gewesen sei und sie ihn nur „vor Hinterlegung“ gesehen habe, weshalb die Anmeldung bei der Verwaltungsakademie bereits eingelangt sei und der Akt erst danach storniert worden sei, führte sie aus, sie habe immer den Eindruck gehabt, die „Letztgenehmigung“ liege bei ihr.

Es sei richtig, dass die PV auf dem „Aktendeckel“ rausgestrichen worden sei, sie könne sich allerdings nicht erinnern warum. Sie glaube nicht, dass sie es gewesen sei, sie wisse nur mehr, dass der P. den Akt aus formalen Gründen „Cessat gestellt“ habe.

Es sei nicht bekannt, wer diese zwei Kolleginnen sein sollen, denen angeblich Fort- und Weiterbildungsseminare in dieser Zeit genehmigt worden seien. Es gebe eine Kollegin mit herabgesetzter Wochendienstzeit, welche im „...-Team“ tätig sei und daher sehr oft Vorträge halte. Diese habe an einem Seminar eines Tochterunternehmens im Haus des X speziell für Vortragende im „...-Team“ teilgenommen. Die Personalabteilung habe nach Prüfung der Aufzeichnungen keine zweite Person ausmachen können.

Zu As Vorbringen, im Hinblick auf die Nachbesetzung der Vorstandsposition seiner Abteilung benachteiligt zu sein, erläuterte die Dienstgebervertreterin, dass diese Funktion aufgrund des Personalabbaus nicht nachbesetzt worden sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z4 bzw. Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung bzw. beim

beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), 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 für die Zurücknahme der Genehmigung für As Teilnahme an Fortbildungsseminaren im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das X begründete die Ablehnung der Weiterbildungsanträge im Wesentlichen damit, dass einerseits nicht drei Seminare ausgerechnet während der ... Monate der herabgesetzten Wochendienstzeit absolviert werden sollten und andererseits die beantragten Seminare nicht in das Bildungskonzept passen würden.

Bemerkenswert ist im gegenständlichen Fall, dass As Weiterbildungsanträge sowohl von seiner unmittelbar Vorgesetzten, als auch dem ... zuständigen VPr und der im Aktenlauf für die Genehmigung zuständigen Personalentwicklungsverantwortlichen genehmigt wurden, bevor die Genehmigung durch die VPr wieder zurückgenommen worden ist. ... ist V. der Gruppe „...“ und in dieser Funktion Vorgesetzte der Personalentwicklungsabteilung.

Laut Bildungskonzept (Punkt 8.1) bewilligt oder verwehrt die/der Vorgesetzte den Fortbildungsantrag unter Berücksichtigung des individuellen Bildungsbedarfs, der Arbeitserfordernisse sowie des Budgetrahmens. Auch das Rundschreiben der Personalentwicklung im Intranet verweist darauf, dass bei Anmeldungen für Seminare an der Verwaltungsakademie die Unterschrift der/des Vorgesetzten und gegebenenfalls der/des zuständigen VPr einzuholen sind. Diese Schritte wurden im gegenständlichen Fall eingehalten.

Die VPr war im Aktenvorgang erst nach den Genehmigungsschritten „zur Einsicht vor Hinterlegung“ vorgesehen und hatte keine fachliche Vorgesetztenfunktion gegenüber A. Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, warum eine in der Hierarchiekette nicht zuständige Person eine Ablehnung ausspricht.

Zum Argument, dass es übertrieben sei, ausgerechnet während der herabgesetzten Wochendienstzeit drei Seminare besuchen zu wollen, ist zu betonen, dass die direkte Vorgesetzte von der herabgesetzten Wochendienstzeit ihres Mitarbeiters Kenntnis

hatte und seine Teilnahme an den Kursen trotzdem befürwortet hat. Als unmittelbar Vorgesetzte ist ihr wohl zuzugestehen, die dienstlichen Erfordernisse am besten einschätzen zu können, also ob die Arbeit trotz Herabsetzung der Wochendienstzeit und Teilnahme an Seminaren gemacht wird.

Das Argument steht auch im Widerspruch zum Vorbringen des X, dass das Bildungskonzept unabhängig von einer allfälligen Herabsetzung der Wochendienstzeit gelte und Bedienstete mit herabgesetzter Dienstzeit nicht generell von Fortbildungen ausgeschlossen seien.

Zum Argument, dass die Seminare nicht in As Bildungskonzept passen, ist festzuhalten, dass auch diese Entscheidung – wie auch im Genehmigungsprozess vorgesehen – von der unmittelbar Vorgesetzten und dem fachlich vorgesetzten VPr wohl am besten getroffen werden können.

A vorzuwerfen, sich nur angemeldet zu haben, weil ihm die Kurse aufgrund einer Einladung der Verwaltungsakademie, sich für vorhandene Restplätze anzumelden, zur Kenntnis gelangten, ist unfair und kann nicht nachvollzogen werden, weil dies einen üblichen Vorgang darstellt, die Übereinstimmung mit dem Bildungskonzept bei der Auswahl der Seminare geprüft wurde und die Vorgesetzten die Anmeldungen genehmigten. Dass die Seminare nicht in einem offiziellen Mitarbeiter/innengespräch besprochen worden seien, ist unerheblich, weil laut Bildungskonzept (Punt 3.1) ein erkannter Bildungsbedarf jederzeit aufzuzeigen ist und die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten sind. Im Übrigen wurde vorgebracht, dass in einem Mitarbeiter/innengespräch zwischen A und seiner Abteilungsvorständin vor der Managementklausur die Absolvierung von Pflichtseminaren im Jahr ... vereinbart worden sei, und bei zwei der genannten Seminare handelte es sich - laut Einschätzung der fachlich Vorgesetzten – um den unbedingt erforderlichen „Skills“ zuordenbare „Pflichtseminare“.

Für den Senat ist der Eindruck entstanden, dass sich die VPr an die unmittelbar Vorgesetzte und den ... VPr richtete, die ihrer Ansicht nach beide genehmigt haben ohne das in der Managementklausur vereinbarte Ziel (keine Fortbildungen außerhalb des Bildungskonzeptes) zu beachten. So sagte die VPr in der Sitzung des Senates selbst, dass sie mit der Ablehnung der Kursanmeldung „ein Zeichen setzen“ wollte, weil Ziele ausgemacht worden seien. Durch die Ablehnung - ohne davor oder danach das Gespräch mit der Vorständin der Abt. X oder A zu suchen - traf die Kritik aber

eindeutig „den Falschen“. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass das X vor der Managementklausur mit der Genehmigung von Seminaranmeldungen „großzügig“ gewesen ist, wie es die VPr formulierte, und alle vorgesehenen Genehmigungsschritte eingehalten wurden, ist es verständlich, dass sich A ungerecht behandelt erachtete. Von Senat I der B-GBK war jedoch zu prüfen, ob A aufgrund seines Geschlechtes unterschiedlich behandelt wurde, d.h. ob er gegenüber einer weiblichen Bediensteten, die über eine vergleichbare Herabsetzung der Dienstzeit und ein vergleichbares Bildungskonzept verfügt, diskriminiert worden ist.

A begründete seine Behauptung, aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, damit, dass zwei Kolleginnen mit herabgesetzter Dienstzeit und Nebenbeschäftigung, Kurse genehmigt worden seien. Im vorliegenden Schreiben des DA-Vorsitzenden ist von einer Kollegin die Rede, der nahezu zeitgleich die Anmeldung zu einem der Kurse genehmigt worden sei, wobei auch ausgeführt wurde, dass auf diese weniger Skills-Anforderungen zutreffen. In der Sitzung des Senates brachte der DA-Vorsitzende vor, dass bei einer Kollegin die Dienstzeit herabgesetzt sei, ohne dass ein bestimmter Grund genannt worden sei. Es wurde vom Antragsteller jedoch nicht dargelegt, dass sich diese Kolleginnen in einer vergleichbaren Situation befinden haben. So blieb unklar, wie lange und aus welchem Grund ihnen die Herabsetzung der Dienstzeit gewährt wurde, in welchem Zeitraum (ob vor oder nach der Managementklausur) ihnen die Seminarteilnahme genehmigt wurde und für welche Seminare (an der Verwaltungsakademie oder hausintern) sie sich angemeldet haben. Die VPr brachte in der Sitzung des Senates vor, dass zeitnah zu As Anmeldungen nur eine weibliche Bedienstete mit herabgesetzter Wochendienstzeit des „...-Teams“ an einem Seminar im Haus des X speziell für Vortragende im „...-Team“ teilgenommen habe.

Für den Senat fehlt es daher an der weiblichen Vergleichsperson, die unter denselben Voraussetzungen, d.h. vorübergehende Reduzierung der Wochendienstzeit wegen einer Nebenbeschäftigung (nur für wenige Monate) und Beantragung der Fortbildung ungefähr im gleichen Zeitraum (nach der Managementklausur), zu den Seminaren zugelassen worden wäre.

Es ist für den Senat nicht ersichtlich, dass für die Zurücknahme der Genehmigung von As Fortbildungsanträgen geschlechtsbezogene Motive entscheidend waren. Vielmehr geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller – wie es die VPr zutreffend formulierte – in eine „Unglücksphase“ gefallen ist, in der angesichts der in der

Managementklausur im ... besprochenen Ziele ein Zeichen gesetzt werden sollte und er – sozusagen wie bei einer Stichtagsregelung – der Erste war, der davon betroffen war.

As Behauptung, durch die Nichtbewilligung der Seminare beim beruflichen Aufstieg benachteiligt zu sein, ist nicht substantiiert genug, um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu prüfen. Der Senat hat zu prüfen, ob ein/e Dienstnehmer/in in einem konkreten Bewerbungsverfahren aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde und hat nicht die längerfristige berufliche Entwicklung einer Dienstnehmerin/eines Dienstnehmers zu beurteilen. Der Antragsteller brachte nicht vor, dass er sich um eine bestimmte Stelle beworben hat. Nach Angaben von VPr ... wurde die genannte Vorstandsposition der Abteilung X nach der Pensionierung der Vorständin nicht nachbesetzt.

Nach Auffassung des Senates liegt daher trotz der aufgezeigten Unsachlichkeiten im Genehmigungsprozess der Fortbildungsanträge keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch das X iSd §§ 4 Z4 bzw. Z5 B-GIBG vor.

Empfehlung:

Dem X wird dringend empfohlen, klare Regelungen für die Anmeldung zu Aus- und Fortbildungen und deren Genehmigung sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für Vorgesetzte zu treffen und diese unmissverständlich zu kommunizieren.

Wien, Juni 2015