



Diskriminiert eine Ausbildungsförderung nur für Frauen Männer?

Herr N möchte sich beruflich weiterbilden, um am Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben. Er versucht, für eine Fortbildung im technischen Bereich eine finanzielle Unterstützung zu bekommen, stellt aber zu seiner Enttäuschung fest, dass diese Förderung ausschließlich für Frauen vorgesehen ist.

Situation

Herr N möchte sich im technischen Bereich fortbilden, damit er am Arbeitsmarkt bessere Chancen hat. Um den berufsbegleitenden Lehrgang Produktdesign und technische Kommunikation an einer Fachhochschule besuchen zu können, absolviert Herr N zunächst einen Studienberechtigungslehrgang. Dabei erfährt er, dass die von ihm geplante Ausbildung im Rahmen eines speziellen Programms gefördert wird. Als Herr N versucht, diese Förderung in Anspruch zu nehmen, teilt ihm die zuständige Stelle mit, dass im Rahmen dieses Programms ausschließlich Frauen eine Ausbildungsförderung beantragen können.

Der Lehrgang an der Fachhochschule steht sowohl Frauen als auch Männern nach positivem Abschluss des dafür vorgesehenen Auswahlverfahrens offen. Die Finanzierung der Ausbildung erfolgt entweder selbst oder wird im Rahmen eines speziellen Programms unter bestimmten Voraussetzungen für Frauen gefördert. Männer erhalten in diesem Programm keine Förderung. Sie müssen die Ausbildung entweder selbst finanzieren oder auf andere Förderungen zurückgreifen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr N fühlt sich als Mann beim Zugang zur Berufsausbildung benachteiligt und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Er erklärt, sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert zu fühlen und ist überzeugt, dass das spezielle Förderprogramm für Frauen im technischen Bereich dem Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern widerspricht. Herr N ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung und bittet um Intervention bei der zuständigen Stelle.



Nach Recherchen und Prüfung des Förderprogramms kommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu dem Ergebnis, dass in diesem Fall kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, sondern eine positive Maßnahme¹, sodass die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt ist. Das Ergebnis der rechtlichen Prüfung wird Herrn N mitgeteilt. Nachdem nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, ist die Beratung für die Gleichbehandlungsanwaltschaft damit abgeschlossen.

Herr N ist von dieser Rechtsmeinung nicht überzeugt und stellt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission (GBK). Die Kommission möge prüfen, ob die ausschließlich Frauen zur Verfügung stehende Möglichkeit einer finanziellen Förderung des Lehrgangs Produktdesign und technische Kommunikation dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht. Das Prüfungsverfahren ist derzeit bei der GBK anhängig.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt umfasst neben dem Bereich der Arbeitsverhältnisse auch alle Formen und Ebenen der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung.

Der Lehrgang Produktdesign und Technische Kommunikation bietet eine umfassende Ausbildung im Bereich der technischen Kommunikation und Dokumentation, grundlegende Kompetenzen im Design von mechatronischen Produkten und Softwareprodukten sowie fundierte Kenntnisse über Ergonomie und Bedienungsfreundlichkeit technischer Produkte. Es liegt also eine Berufsausbildung bzw. berufliche Weiterbildung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor.

Nach Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen werden die ersten 15 Personen der Rankingliste in den Lehrgang aufgenommen, unabhängig vom Geschlecht und unabhängig davon, ob die Ausbildungskosten selbst getragen oder durch die Förderung finanziert werden.

Frauen können im Rahmen eines speziellen Programms eine finanzielle Förderung für die Ausbildung erhalten. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung für sinnvoll erachtet wird, die ansuchende Person zur Zielgruppe gehört und Budget vorhanden ist. Es kommt somit nicht zu einer automatischen Förderung aller Frauen.

Wie verhält sich die Förderung für Frauen zum gesetzlichen Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Berufsausbildung oder der beruflichen Weiterbildung? Grundlagen des Gleichbehandlungsgesetzes sind Richtlinien der europäischen Union². Ausgangspunkt der europarechtlichen Gesetzgebung ist es, Gleichbehandlung als Ziel und Ungleichbehandlung als Ausnahme anzusehen.

¹ § 8 GIBG

² RL 2006/54/EG, RL 2000/78EG, RL 2000/43/EG, RL 2004/113/EG



Eine sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene rechtlich vorgesehene Möglichkeit zur Ungleichbehandlung sind die auch im Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich vorgesehenen „Positive Maßnahmen“. Demnach gelten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes.

Positive Maßnahmen sind erforderlich, weil Frauen, aber auch diskriminierungsgefährdete Gruppen, für die positive Maßnahmen ebenfalls möglich sind, im Berufsleben trotz aller Gleichbehandlungsgebote faktisch immer noch mit strukturellen Nachteilen konfrontiert sind, die ohne unterstützende Maßnahmen des Gesetzgebers auf individueller Ebene kaum zu überwinden sind. Die Ursachen für diesen Zustand sind komplexe und häufig stereotype Einstellungen, Verhaltensmuster und gesellschaftliche Strukturen, die nur sehr langsam zu ändern sind.³ Der europäische Gerichtshof anerkennt positive Maßnahmen als zulässiges Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit.

Positive Maßnahmen haben bestimmten Zielen zu dienen, beispielsweise der Verbesserung der Berufsausbildung und Qualifikation, der Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Verwirklichung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus unterliegen sie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie dürfen nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung des angestrebten Ziels angemessen und erforderlich ist⁴.

Durch die Förderung der Ausbildung von Frauen im Lehrgang Produktdesign und Technische Kommunikation werden gleich mehrere konkrete Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt: Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Förderung der Qualifizierung von Frauen in zukunftsorientierten technischen Bereichen, gleicher Zugang zu allen Berufen und Positionen für Frauen und Männer, Abbau der Segregation am Arbeitsmarkt und damit verbunden die Verringerung der Einkommensunterschiede.

Die Maßnahme der finanziellen Förderung der Ausbildung im technischen Bereich ist geeignet, um die genannten Ziele zu erreichen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht diese Förderung der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung von Frauen durch finanzielle Mittel auch mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird immer wieder mit Anfragen befasst, ob Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zum Beispiel im technischen Bereich spezifisch und ausschließlich für Frauen angeboten werden, mit dem Gleichbehandlungsgesetz vereinbar sind. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt bei diesen

³ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 8 Rz 8.

⁴ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, § 8 Rz 9.



Fallkonstellationen unter den genannten Voraussetzungen eine gerechtfertigte positive Maßnahme vor.⁵

⁵ <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42115>, S 51.