

# Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung





# Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Teil II  
des Gleichbehandlungsberichts für  
die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über  
die Gleichbehandlungskommission und die  
Gleichbehandlungsanwaltschaft

## Impressum

*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen  
Minoritenplatz 3, 1010 Wien  
www.bmgf.gv.at

*Text und Gesamtumsetzung:* Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Bundeskanzleramt,  
Staatssekretärin für Diversität, Öffentlichen Dienst und Digitalisierung

*Endbearbeitung:* Dr.<sup>in</sup> Ingrid Nikolay-Leitner; Charlotte Christoph, B. A.; Mag.<sup>a</sup> Birgit Gassner

*Layout:* BKA Design & Grafik

*Covergestaltung:* Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

*Fotonachweis:* © Gleichbehandlungsanwaltschaft

*Illustration:* mundoku.carbonmade.com

*Druck:* Eigenproduktion des BMGF

Wien, 2016

*Copyright und Haftung:*

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

*Web:* [www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Publikationen/](http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/)

## Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	5
<b>1 Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....</b>	<b>7</b>
<b>2 Schwerpunkte der Beratung und Unterstützung.....</b>	<b>11</b>
2.1 Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft .....	11
2.2 Themenschwerpunkte nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes	12
2.2.1 Diskriminierungsgrund Geschlecht .....	12
2.2.2 Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit .....	17
2.2.3 Diskriminierungsgrund Religion .....	25
2.2.4 Diskriminierungsgrund Weltanschauung .....	27
2.2.5 Diskriminierungsgrund Alter .....	28
2.2.6 Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung .....	29
2.2.7 Mehrfachdiskriminierung.....	30
2.3 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG).....	33
2.4 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG).....	38
2.5 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt (Teil III GIBG) .....	51
2.6 Beispiele für Mehrfachdiskriminierung .....	57
<b>3 Informations- und Bewusstseinsarbeit.....</b>	<b>63</b>
Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	63
3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	64
3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit.....	68
3.3 Vernetzung und Initiativen.....	74
3.4 Berichte und Empfehlungen.....	84
3.5 Themenschwerpunkte der Regionalbüros.....	88
<b>4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und vor den Gerichten.....</b>	<b>97</b>
4.1 Wahrnehmungen zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission .....	97
4.2 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beschleunigung der Verfahren vor Senat I und Senat II der Gleichbehandlungskommission.....	101

4.3 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gerichtlichen Verfahren in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen.....	103
4.4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einzelnen gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof .....	104
<b>5 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen .....</b>	<b>113</b>
5.1 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) .....	113
5.2 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) .....	122
5.3 Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich durch Änderung der Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG).....	127
5.4 Vorschläge, Begutachtungen und Stellungnahmen zu anderen Rechtsmaterien.....	127
<b>6 Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2014 /2015 .....</b>	<b>133</b>

# Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird **Beratung und Unterstützung zu allen Diskriminierungsgründen** auch in den Regionalbüros ohne zusätzliche Personalressourcen anbieten, sobald die entsprechende Verordnung des Bundeskanzlers erlassen ist. Das Anliegen der Ernennung zusätzlicher **Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte** für Teil II und Teil III Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Ausstattung der Regionalbüros bleibt aufrecht.
- **Gleicher Schutz** bei Diskriminierungen **aufgrund aller Diskriminierungsgründe** in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes durch Levelling up im Rahmen einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes.
- Bessere Chancen für von Diskriminierung Betroffene bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung durch gesetzliche Kompetenzen und finanzielle Ausstattung der **Gleichbehandlungsanwaltschaft** für eine **Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren**. Durch Anpassung der Gleichbehandlungsverfahren an die Regelung in anderen arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, in denen bei einem Unterliegen die Kosten der gegnerischen Partei nicht getragen werden müssen, könnte auch die sehr stark an den Erfolgsaussichten eines Verfahrens orientierte Rechtsschutzgewährung der Interessenvertretungen verbessert werden.
- Mehr **Prävention in Unternehmen**, um Diskriminierungen zu verhindern und ein **Klima der bewussten Diversität** zu schaffen. Im Rahmen ihres aktuellen Schwerpunktthemas »**Gleichbehandlung: Unternehmen**« bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft Unternehmen Information, Schulung und Kooperation an. Die primäre Zuständigkeit für Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, bleibt davon unberührt.







# 1 Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

## **Verbesserung des Beratungsangebots der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Ausweitung des rechtlichen Kompetenzbereichs der Regionalbüros**

Die vier Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind seit ihrer Einrichtung durch Verordnung in den Jahren 1998 bis 2002 ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig. Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte für die anderen beiden Teile des Gleichbehandlungsgesetzes sind zwar seit 2004 gesetzlich vorgesehen, wurden aber bisher nicht ernannt.

Daher haben bis jetzt Gleichbehandlungsanwältinnen und -anwälte aus der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft telefonisch, per E-Mail und soweit möglich auch persönlich Beratungen zu Teil II und III Gleichbehandlungsgesetz in ganz Österreich angeboten. Die Erfahrungen mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt haben aber bereits in den Neunzigerjahren gezeigt, dass ein adäquates Beratungsangebot für Ratsuchende in den Bundesländern nur auf regionaler Ebene sichergestellt werden kann.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher beschlossen, von sich aus auch ohne zusätzliche Personalressourcen eine Stärkung der rechtlichen Kompetenzen der Regionalbüros anzustreben. Das erfordert neben der Umschichtung von Aufgaben und der weiteren Effizienzsteigerung auch eine Neufassung der Verordnung zur Einrichtung der Regionalbüros mit einer Ausweitung ihres sachlichen Wirkungsbereichs. Diese Verordnung wird derzeit im Bundeskanzleramt vorbereitet.

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft müssen, um die zusätzlichen Aufgaben bewältigen zu können, noch intensiver mit der Zentrale zusammenarbeiten, die ihr in den vergangenen elf Jahren erworbenes Know-how zur Verfügung stellt, und müssen dafür Sorge tragen, dass ihre neuen Kompetenzen im regionalen Wirkungsbereich bekannt werden. Gleichzeitig wird aber durch die Kompetenzerweiterung ihre regionale Position gestärkt und wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft insgesamt zu einer Organisation mit einheitlichem Aufgabengebiet.

Die Ernennung zusätzlicher Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte für die neuen Aufgaben bleibt allerdings weiterhin ein zentrales Anliegen.

## **Verbesserung des Zugangs zur Rechtsdurchsetzung durch Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren**

Die rechtliche Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorfeld von Rechtsverfahren ist in vielen Fällen erfolgreich und wird von den Ratsuchenden geschätzt. Viele sich diskriminiert fühlenden Personen ziehen eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch deshalb einem Rechtsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor den Gerichten vor, weil dann Beratung und Verhandlungen bis zum Abschluss vertraulich und mit Unterstützung derselben Beraterin oder des Beraters in der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt werden können. Gleichzeitig geht die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Beratungsprozessen weit über das hinaus, was üblicherweise unter Rechtsberatung verstanden wird. Schriftliche Interventionen, Vermittlungsgespräche und Verhandlungen sind notwendig, um zu einem für beide Parteien möglichen und für die sich diskriminiert fühlende Person zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen.

Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass die Zahl der Rechtsverfahren, die in Österreich zu Gleichbehandlungsfragen geführt werden, sehr klein ist. Das führt wiederum dazu, dass Richter und Richterinnen über zu wenige Informationen über Gleichbehandlungsfragen verfügen und Diskriminierungsmuster für sie oft nicht sichtbar werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann dabei bisher nur eine Zuschauerinnenrolle einnehmen, weil sie, abgesehen von einer Feststellungsklage bei abweichender Rechtsmeinung nach einer Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, keine Kompetenzen hat, Personen nach einer Diskriminierung auch bei der gerichtlichen Rechts- und Anspruchsdurchsetzung zu begleiten und zu unterstützen.

Gerade Fälle mit hohem Prozessrisiko können nach der langjährigen Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft jene sein, bei denen sich individuelle, aber auch strukturell verankerte Diskriminierungsmuster zeigen. Anhand von Musterverfahren, die nach rein inhaltlichen Erwägungen geführt werden, könnte dem Gleichbehandlungsgesetz mehr Wirksamkeit verliehen werden. Gleichzeitig sind dies jene Verfahren, bei denen meist kein institutioneller Rechtsschutz gewährt wird.

Als sehr kleine Einrichtung wird die Anwaltschaft auch in Zukunft selbst keine größere Zahl von Gerichtsverfahren führen können. Eine gesetzliche Kompetenz zur Prozessstandschaft für Verfahren im Bereich der Arbeitswelt und die Verankerung der Möglichkeit einer Verbandsklage in den anderen Bereichen könnten die Situation aber verbessern und zu einer schnelleren Entwicklung der Judikatur im Gleichbehandlungsrecht beitragen.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Feststellungsklage geführt. Eine Einschränkung besteht darin, dass die gesetzlichen Voraussetzungen eine Feststellungsklage nur bei Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission ermöglichen, die nicht mit der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft übereinstimmen und bei denen der Antrag von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht wurde. In allen anderen Fällen können die AntragstellerInnen zwar eine Klage bei Gericht einbringen, das negative Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission erhöht aber das Prozessrisiko und verringert die Chancen, Rechtsschutz zu erhalten.

Darüber hinaus war die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei ihrer letzten Feststellungsklage damit konfrontiert, dass die Kosten nicht wie bis dahin aus dem Budget der Rechtsabteilung, sondern aus dem kleinen Budget der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Informationsarbeit bestritten werden mussten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird vor Einbringen der nächsten Feststellungsklage versuchen, diese Entscheidung rückgängig zu machen, weil ansonsten Feststellungsklagen kaum mehr möglich sein werden.

### **Institutionelle Weiterentwicklung und Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Mit der Novelle des Bundesministeriengesetzes BGBl I Nr. 11/2014 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit März 2014 eine Dienststelle des Bundeskanzleramts. Damit ist nun weit besser als durch die bis dahin übliche direkte Zuordnung zu einer Bundesministerin oder einem Bundesminister sichtbar, dass die Gleichbehandlungsanwältinnen und Gleichbehandlungsanwälte in ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich unabhängig sind. Gleichzeitig sind die für eine Beratungseinrichtung mit vielfältigem schriftlichem Informationsmaterial besonders aufwändigen häufigen Ressortwechsel weggefallen.

Durch die Besonderheit, dass Gleichbehandlungsanwälte und Gleichbehandlungsanwältinnen zwar als Organisationszugehörige der Dienst- und Fachaufsicht unterworfen sind, ihre gesetzlichen Kompetenzen aber gemäß Gleichbehandlungsgesetz unabhängig ausüben, stellen Leitungsfunktionen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Mischfunktion aus Leitung und Koordination dar. Diese Besonderheit spiegelt sich nun auch klar in der Geschäftseinteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Mit der Einrichtung als Dienststelle des Bundeskanzleramts wurde der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Budget in Höhe von 61.000 Euro jährlich für ihre Informationsarbeit zugeteilt.

Eigene Personalressourcen für die Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch die diskriminierungsgefährdete Gruppen erst von der Möglichkeit erfahren, rechtliche Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen, gibt es nicht. Die Informationsarbeit wird, ebenso wie die Erstellung schriftlichen Informationsmaterials, fast ausschließlich von den Gleichbehandlungsanwältinnen und Gleichbehandlungsanwälten selbst durchgeführt, die beispielsweise Texte für Kurzinfos zu spezifischen Gleichbehandlungsthemen schreiben und regelmäßig Vorträge, Workshops und Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren abhalten.

#### **Datenerfassung und statistische Auswertung der Beratung und rechtlichen Unterstützung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

In Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung des Bundeskanzleramts hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in den letzten Jahren ein neues System der Datenerfassung entwickelt. Die bisherige Datenerfassung hatte ihre technische Basis in der Anfangszeit der Anwaltschaft in den Neunzigerjahren und war damit völlig veraltet und nicht weiter ausbaubar. Das neue Datenerfassungssystem ermöglicht eine wesentlich präzisere Darstellung der Anliegen, die an die Anwaltschaft herangetragen werden sowie der Personengruppen, die sich als Ratsuchende an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden.

Dies wird in Zukunft durch ein umfangreiches Angebot an Detailkategorien zur Erfassung der Inhalte der Anfragen ermöglicht und andererseits durch vielfältige Kombinations- und Suchmöglichkeiten. Beratungsverläufe und Ergebnisse rechtlicher Unterstützung können nun ebenfalls abgebildet werden.

Die größte Herausforderung bei der Entwicklung war, eine Struktur zu finden, die die Vielfalt der Anfragen so detailliert wie möglich wiedergibt, aussagekräftige Auswertungen liefert, Erweiterungsmöglichkeiten ohne großen Programmieraufwand zulässt, und in der Eingabe praktikabel ist.

Das neue Datenerfassungssystem konnte nun nach einer halbjährlichen Programmierungs- und Erprobungsphase mit 1.1.2016 implementiert werden.

Die Erfahrungen bei der täglichen Anwendung des neuen Datenerfassungssystems in den ersten Monaten zeigen bereits, dass die Erwartungen weitestgehend erfüllt werden. Die Struktur erweist sich als praktikabel, Routine im Eintragen in die zahlreichen Datenfelder stellt sich zunehmend ein.

### **Weitere Aufgaben für die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Umsetzung der EU-Richtlinie zur Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen (2014/54/EU)**

Am 14. April 2014 hat der EU-Ministerrat eine neue Richtlinie zur Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen angenommen, die binnen zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen ist. Die Mitgliedstaaten werden dadurch verpflichtet, Unterstützung und juristische Beratung von EU-WanderarbeiterInnen bei der Durchsetzung ihrer Rechte sicherzustellen, wirksame Sanktionen zu schaffen und leicht zugängliche Informationen in mehr als einer EU-Sprache zur Verfügung zu stellen.

Dadurch soll die Wahrnehmung der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für EU-BürgerInnen und ihre Angehörigen erleichtert werden.

Folgende Rechte werden besonders hervorgehoben: Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, soziale und steuerliche Vergünstigungen, Zugang zur beruflichen Bildung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Wohnraum und der Zugang zu Bildung für Kinder von WanderarbeiterInnen.

Jeder Mitgliedstaat muss mindestens eine Stelle für die Förderung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen der Union und ihrer Familienangehörigen einrichten oder die Aufgaben einer schon bestehenden Stelle mit entsprechendem Ressourcenausbau angliedern.

Viele Themenbereiche der Richtlinie waren in Österreich bereits vor Annahme der Richtlinie in den Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen geregelt, ein weiterer Umsetzungsschritt wird mit der Aufnahme eines Benachteiligungsverbots in § 7 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) vorgenommen.

Bessere Informationen für die betroffenen Menschen sollen durch einen Ausbau der Website des BMASK erfolgen, als Kontaktstellen werden neben der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Fällen von Diskriminierung auch die Arbeiterkammern und die Gewerkschaften genannt.

Zusätzliche Ressourcen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden dafür bisher nicht vorgesehen.

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt in den Mitgliedstaaten auf höchst unterschiedliche Weise. Equinet, das Netzwerk der europäischen Gleichbehandlungsstellen, hat zur Frage der Umsetzung ein Diskussionspapier aus Sicht der Gleichstellungsstellen erarbeitet. (<http://www.equineteurope.org/Equality-Bodies-and-Freedom-of>).

## 2 Schwerpunkte der Beratung und Unterstützung

In diesem Kapitel werden neue ebenso wie altbekannte Diskriminierungsprobleme dargestellt, die in der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum eine besondere Rolle gespielt haben.

Die Fallbeispiele sollen typische Diskriminierungssituationen anschaulich machen. Sie ergänzen die Serie »Fall des Monats« auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dargestellt werden nur Beispiele, bei denen die Anonymität aller Beteiligten sichergestellt werden kann, auch wenn dadurch manche Anwendungsbereiche des Gleichbehandlungsgesetzes fehlen.

---

### 2.1 Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nehmen Anfragen direkt entgegen, klären, welche Rechtsbereiche betroffen sind und geben Basisinformationen zum Gleichbehandlungsgesetz, bevor die rechtliche Beratung beginnt. Bei Problemen, die nicht in den Arbeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallen, sind sie es, die Empfehlungen für eine mögliche andere Vorgangsweise geben. Bei Problemen im Schutzbereich des Gleichbehandlungsrechts bereiten sie den Sachverhalt für die juristische Beratung vor.

Aufgrund der extremen Zersplitterung des österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts mit unterschiedlichen sachlichen und örtlichen Geltungsbereichen finden betroffene Personen oft nicht die richtige Anlaufstelle, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher ihre »Clearingfunktion« im Rahmen der Erstberatung ausgebaut.

Im Rahmen der Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird geklärt, welche Stelle auf Bundes- oder Landesebene für ein konkret geschildertes Problem zuständig ist, wenn ein Anliegen nicht in den Kompetenzbereich der Anwaltschaft fällt. Von Diskriminierung Betroffene werden dann an die entsprechenden Stellen, beispielsweise die Behindertenanwaltschaft, an Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundes oder der Länder oder an Landes-Antidiskriminierungsstellen weitergeleitet. Auch von MitarbeiterInnen von Beratungsstellen wird diese Informationsfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne in Anspruch genommen.

Durch intensive Schulung und Weiterbildung der Erstberaterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die neben fachlichen Inputs auch Workshops zur Entwicklung der persönlichen Kompetenz umfasst, beispielsweise im Umgang mit GesprächspartnerInnen in psychischen Ausnahmesituationen, wird auch für Personen, die nicht im Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes beraten werden können, der Zugang zum Recht ermöglicht.

Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben keine juristische Ausbildung. Ihre Clearing- und Zuweisungsfunktion können sie daher nur auf Basis einheitlicher und qualitätsvoller Standards für die Erstgespräche und für deren Dokumentation ausüben. Die verwendeten Materialien werden in regelmäßigen Abständen evaluiert.

Psychische Nachwirkungen von Diskriminierung stellen auch im Bereich der Rechtsberatung immer wieder ein großes Problem dar. Vor allem nach Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz sind Betroffene persönlich stark beeinträchtigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet daher mit Beratungsstellen zusammen, die auch außerhalb der juristischen Unterstützung Hilfe anbieten können. Längerfristig wäre auch die Integration von SpezialistInnen für psychologische Prozessbegleitung in die Anwaltschaft eine Möglichkeit, von Diskriminierung Betroffene mit ihren massiven Nachwirkungen der Rechtsverletzung nicht allein zu lassen.

---

## 2.2 Themenschwerpunkte nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes

### 2.2.1 Diskriminierungsgrund Geschlecht

#### Schwangerschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Benachteiligungen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft kommen sehr häufig vor. Eine gängige Fallkonstellation ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kurz nach der Meldung einer Schwangerschaft, vor allem wenn die Position im Arbeitsverhältnis noch nicht gut abgesichert ist, wie beispielsweise innerhalb der Probezeit oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Diese Fälle gehen oft gleich zu Gericht. Von Seiten der ArbeitgeberInnen wird oft vorgebracht, dass die Arbeitsleistung nicht gut gewesen sei, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in keinem Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehe und die Meldung der Schwangerschaft erst nach der Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann Betroffene nicht vor Gericht vertreten und ist daher in diesen Fällen nur im Vorfeld in außergerichtlichen Verhandlungen tätig.

Frauen werden aber auch wegen der Möglichkeit einer Schwangerschaft benachteiligt. Es gab Fälle, in denen Kündigungen nach einer Fehlgeburt ausgesprochen wurden, weil offenbar davon ausgegangen wurde, dass die Betroffene bald wieder schwanger sein würde.

Nach einer Karenzabwesenheit oder im Zuge einer Elternteilzeitvereinbarung sind Frauen häufig mit Verschlechterungen ihrer Position im Betrieb konfrontiert. Die als Karenzvertretung eingesetzten Personen, sehr häufig ein junger Mann, bleiben in ihrer Position und die Karenzrückkehrerin muss sich mit einer schlechteren Position zufrieden geben, was auch in der Folge zu einem Karriereknick führt. Da sich die Betroffenen zumeist in einem aufrechten Arbeitsverhältnis befinden, werden kaum rechtliche Mittel in Anspruch genommen.

#### Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema für Männer

Zunehmend suchen auch Männer Unterstützung bei Vereinbarkeitsthemen. Immer wieder kommt es vor, dass Männer, die bekannt geben, dass ihre Partnerin schwanger ist und sie ebenfalls eine Betreuungszeit für das Kind in Anspruch nehmen wollen, gekündigt werden. Der Kündigungsschutz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) wirkt bei Männern aber erst mit einer konkreten Inanspruchnahme von Karenz. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat eine Prüfung durch die Gleichbehandlungskommission veranlasst, ob in konkreten Fällen ArbeitgeberInnen die Kündigung deswegen ausgesprochen haben, um späteren Kündigungsschutzbestimmungen und Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entgehen.

Männer in Elternteilzeit beschwerten sich auch über Mobbing, weil ihnen vorgeworfen wird, sie würden Elternteilzeit nur wegen des Kündigungsschutzes in Anspruch nehmen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind Männer in Vereinbarkeitssituationen nach wie vor mit rollenstereotypen Vorstellungen konfrontiert. ArbeitgeberInnen gehen immer noch davon aus, dass Männer ihren Fokus auf die Berufstätigkeit legen und sind irritiert, oder sogar »persönlich enttäuscht«, wenn Männer Betreuungspflichten übernehmen.

### Equal Pay und Entgelttransparenz

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2011 wurde die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten eingeführt. Im Berichtszeitraum sind bereits alle Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen verpflichtet, die Durchschnittsgehälter von Frauen und Männern in den jeweiligen Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags oder des betrieblichen Entgeltsystems alle zwei Jahre offen zu legen.

Die Sozialversicherungen sind seit 2011 zur Auskunft gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage von Vergleichspersonen verpflichtet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet von sich aus Schulungen zum Thema Equal Pay an, es wenden sich aber auch BetriebsrätInnen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Einkommensberichte hinsichtlich ihres Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzials prüfen wollen.

Trotz der gesetzlichen Transparenzbestimmungen ist es in Einzelfällen immer noch schwierig, die notwendigen Informationen zur Durchsetzung von Entgeltansprüchen zu erhalten. Da die Einkommensberichte nur die Jahresdurchschnittsgehälter als Gesamtbetrag enthalten, stellten sie oft nur ein schwaches Indiz für Entgeltdiskriminierung im Einzelfall dar. Oft geht es um konkrete Gehaltsbestandteile, bei denen sich Unterschiede in der Bezahlung aus dem Einkommensbericht nicht entnehmen lassen.

Auf Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit kann in den Einkommensberichten hindeuten, dass eine besonders hohe Anzahl von Frauen in einer bestimmten Lohngruppe und eine besonders hohe Anzahl von Männern in einer höheren Lohngruppe eingestuft ist. Im Berichtszeitraum hat das Regionalbüro Oberösterreich der Gleichbehandlungskommission einen Fall von gleichwertiger Arbeit zur Prüfung vorgelegt. Dabei handelt es sich um ein Gutachten zu einem Kollektivvertrag aus dem Reinigungsgewerbe. Es wird nun zu prüfen sein, ob für gleichwertige Arbeit eine unterschiedliche kollektivvertragliche Einstufung vorgesehen ist, oder ob innerbetrieblich falsch eingestuft wurde.

Im Berichtszeitraum wurden mehrere Entgeltfälle der Gleichbehandlungskommission zur Prüfung vorgelegt, allerdings ist nach Kenntnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft kein Fall gerichtsanhängig gewesen. Rechtsschutz für die sehr aufwendigen und kostspieligen Fälle zu bekommen, ist sehr schwierig. Einige Fälle, die im Berichtszeitraum von der Gleichbehandlungskommission abgeschlossen wurden, konnten vergleichsweise bereinigt werden.

### Sexuelle Belästigung im Bereich Güter und Dienstleistungen

Die erste Hälfte des Jahres 2015 war von einer intensiven gesellschaftspolitischen Diskussion um die Ausweitung des § 218 Strafgesetzbuch geprägt, jener Bestimmung, die die sexuelle Belästigung regelt. Von vielen Menschen wurde als unzureichend empfunden, dass sexuell konnotierte Übergriffe, die nicht auf die primären Geschlechtsmerkmale, sondern beispielsweise auf Oberschenkel, Hals oder Hüfte gerichtet waren, strafrechtlich nicht erfasst waren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die politische Debatte mit großem Interesse verfolgt und im Begutachtungsverfahren zur Strafrechtsnovelle eine ausführliche Stellungnahme abgegeben. Die intensiv und emotional geführte öffentliche Diskussion um die Notwendigkeit eines Strafrecht-

statbestandes für »Grapschen« hat nach Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem verbesserten Bewusstsein bei Betroffenen geführt, sich gegen sexuelle Belästigung wehren zu können. Anfragen und Beschwerden betroffener Frauen über Vorfälle sexueller Belästigung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung sind häufiger geworden. Gerade bei körperlichen Belästigungen, die wie zufällige, unabsichtliche Berührungen erscheinen, zögern Frauen lange, bevor sie einen derartigen Übergriff als Belästigung definieren, weil sie einer Person, die eine Dienstleistung erbringt und mit der sie in einem vertraglichen Verhältnis stehen, wie etwa einem Arzt während der Untersuchung, eine Belästigung grundsätzlich nicht zutrauen.

Frauen sind besonders dann gefährdet, sexuelle Übergriffe zu erleiden, wenn sie sich in Situationen befinden, in denen sie körperlich exponiert sind, etwa beim Umkleiden in der Kabine eines Hallenbads oder während einer Massage, oder wenn sie sich mit der belästigenden Person in einem abgeschlossenen Raum befinden, beispielsweise bei Fahrschülerinnen.

Eine offene Rechtsfrage ist, wer im Falle einer Belästigung beim Zugang zu einer Dienstleistung haftet, wenn die Belästigung nicht durch die AnbieterInnen der Dienstleistung, sondern durch Dritte erfolgt, beispielsweise durch einen anderen Badegast. Ob BelästigerInnen, die Dritte sind, überhaupt für Übergriffe haften, ist ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung deshalb fraglich, weil zwischen belästigender und belästigter Person kein Rechtsverhältnis besteht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht von einer Haftung auch in diesem Fall aus. Nicht geregelt ist auch, ob AnbieterInnen von Dienstleistungen, beispielsweise Betreiberin oder Betreiber eines Schwimmbades beziehungsweise der sie vor Ort vertretende Bademeister oder die Bademeisterin verpflichtet sind, bei einer sexuellen Belästigung Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen bestehen für AnbieterInnen von Dienstleistungen vertragliche und vorvertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht daher auch in diesem Fall von einer Fürsorgepflicht der DienstleistungsanbieterInnen bei (sexuellen) Belästigungen aus. Gerade Personen wie BademeisterInnen sind nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund ihres Aufgabenbereichs mit ausreichender Autorität ausgestattet, um bei Missständen Abhilfe zu schaffen. Wünschenswert wäre es, die unklare Rechtslage durch eine gesetzliche Bestimmung zu bereinigen. Nach der Ausweitung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung im Strafgesetzbuch sollte im Sinne der Betroffenen als nächster Schritt eine Klarstellung der haftungsrechtlichen Bestimmungen bei sexueller Belästigung durch Dritte im Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen werden.

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In der Arbeitswelt ist sexuelle Belästigung das häufigste Thema im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung. Es kommt immer wieder vor, dass ArbeitgeberInnen von sexueller Belästigung Betroffenen bei einer Beschwerde zu einer strafrechtlichen Anzeige raten. Der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes ist aber bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oft besser als der des Strafgesetzes. Zwar kann nur Schadenersatz gefordert werden, aber alle körperlichen Berührungen und verbalen Belästigungen sind vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, anders als im Strafrecht. Wird eine Anzeige von der Polizei zurückgelegt, weil eine sexuelle Belästigung im strafrechtlichen Sinn nicht vorliegt, entsteht leicht der Eindruck, dass eigentlich nichts vorgefallen ist. ArbeitgeberInnen und ArbeitskollegInnen gehen dann oft davon aus, dass die belästigte Person die Unwahrheit gesagt hätte. In der Zusammenarbeit mit Unternehmen informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft verstärkt darüber, dass nach dem Gleichbehandlungsgesetz auch dann eine sexuelle Belästigung vorliegen kann, wenn es zu keinen körperlichen Übergriffen gekommen ist. Workshops und Schulungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden im Rahmen der präventiven Arbeit oder nach Vorfällen gerne in Anspruch genommen und im Rahmen des Schwerpunktthemas Gleichbehandlung; Unternehmen aktiv angeboten.



### Zugang zu selbständiger Tätigkeit

Das Gleichbehandlungsgebot in der Arbeitswelt umfasst seit 2013 auch den Zugang zu selbständiger Tätigkeit. So darf gemäß § 4 Z 3 Gleichbehandlungsgesetz niemand aufgrund des Geschlechts bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit diskriminiert werden. Auch bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit gilt das Gleichbehandlungsgebot. Frauen und Männer müssen unter den gleichen Bedingungen die Möglichkeit haben, selbständig tätig zu sein.

Bei den meisten Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Bereich handelt es sich um mittelbare Diskriminierungen. Meist nehmen dem Anschein nach neutrale Vorschriften auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Lebensrealitäten keine Rücksicht und machen damit insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten eine selbstständige Tätigkeit schwer oder unmöglich. Beispielsweise wollte eine Tierärztin selbständig tätig sein und gleichzeitig Betreuungspflichten für ihre Kinder und ihren erkrankten Partner wahrnehmen. Die an die zuständige Kammer zu entrichtenden Beiträge sind aber für alle Kammermitglieder mit einem hohen Betrag fixiert, daher ist es für die Tierärztin aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich, sich neben ihren zeitlich intensiven Betreuungspflichten selbständig zu machen. Wären die Beiträge einkommensabhängig, wäre dies sehr wohl möglich.

Vor allem Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Widerspruch mit den Bedingungen selbständiger Tätigkeit führen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Überwiegend sind davon Frauen betroffen, die in rechtsberatenden und medizinischen Berufen selbständig tätig sein wollen.

### Dienstleistungen nur für Frauen

Häufig beschwerten sich Männer bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft über Dienstleistungsangebote, die exklusiv oder in einem Teilbereich nur für Frauen zugänglich sind. Im Berichtszeitraum betrafen die Beschwerden unter anderem Damensaunabesuche, für Frauen reservierte Bereiche in Fitnesscentern, ein ausschließlich Frauen zugängliches Gesundheitsressort und spezielle Freizeitangebote für Frauen, beispielsweise Schiffsreisen nur für Frauen.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht als Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Geschlechterdiskriminierung vor, dass eine Dienstleistung dann ausschließlich oder überwiegend einem Geschlecht zugänglich gemacht werden kann, wenn dies durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Maßnahme als verhältnismäßig beurteilt werden kann. Als legitime Ziele gelten beispielsweise der Schutz der Privat- und Intimsphäre oder der Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt, aber auch die Wahrung der Vereinsfreiheit oder die Organisation von nach Geschlechtern getrennten sportlichen Tätigkeiten. Die Benützung einer Sauna an bestimmten Wochentagen Frauen vorzubehalten oder einen Frauenbereich im Fitnesscenter einzurichten, ist nach dieser Bestimmung grundsätzlich als gerechtfertigt zu beurteilen. Ebenso hat die Gleichbehandlungskommission festgestellt, dass ein ausschließlich für Frauen zugängliches und spezielle, gendernmedizinische Behandlungen anbietendes Gesundheitsressort mit Hotelbetrieb unter die Ausnahmebestimmung fällt.

### Preise je nach Familienstand

Seit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 2013 darf niemand aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert werden. Durch diese Formulierung wurde das Schutzniveau im Bereich Güter und Dienstleistungen an das für die Arbeitswelt geltende angepasst.

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob der Familienstand, also eine unterschiedliche Behandlung danach, ob jemand alleinstehend oder verheiratet ist, bereits eine Diskriminierung darstellt, oder ob es immer auch einen geschlechtsspezifischen Zusammenhang geben muss, weil es sich um eine Konkretisierung des Diskriminierungsmerkmals Geschlecht handelt.

Beispielsweise hat sich eine Witwe darüber beschwert, dass sie seit dem Tod ihres Mannes gezwungen ist, auf Reisen hohe Einzelzimmerzuschläge zu bezahlen, und sie sich dadurch aufgrund ihres neuen Familienstandes im Vergleich zu einem Ehepaar diskriminiert fühlt. Zu dieser Frage gibt es weder Judikatur noch einen Hinweis in den Erläuterungen zur Novelle.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt wegen der Formulierung »insbesondere« kein eigener Diskriminierungsgrund vor, sondern es handelt sich um eine spezifische Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Im Sachverhalt muss daher ein geschlechtsspezifischer Zusammenhang gegeben sein. Im vorliegenden Fall sind Witwen, Witwer und andere alleinstehende Personen beiderlei Geschlechts vom Einzelzimmerzuschlag betroffen, wenn sie allein reisen. Daher handelt sich nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft um keine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Auch die Vergabe von Wohnungen ausschließlich an Paare, nicht an Familien oder Singles wäre demnach keine unmittelbare Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Wenn aber ein Geschlecht von einem an sich neutralen Kriterium wesentlich mehr betroffen ist als das andere Geschlecht, könnte es sich um eine mittelbare Diskriminierung handeln. So wäre wohl die Zurückweisung einer alleinerziehenden Wohnungswerberin mit dem Argument, man hätte mit der Zahlungsmoral von Alleinerzieherinnen schlechte Erfahrung gemacht, angesichts der Tatsache, dass Alleinerziehende in Österreich überwiegend Frauen sind, als mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen.

Vergünstigte Liftkarten für zwei Erwachsene mit zwei Kindern wären mangels Zusammenhang mit dem Geschlecht nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, ebensowenig wie die Beschwerde einer Frau, die sich diskriminiert fühlte, weil sie einen Tanzkurs mit ihrer Freundin nicht vergünstigt als Paar besuchen konnte wie ihr benachbartes Ehepaar. Ein möglicher Aspekt einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wäre derzeit noch nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Im Fall eines alleinerziehenden Vaters, der von einem Programm, bei dem Bankdarlehen von Alleinerzieherinnen durch besondere Zuschüsse gefördert wurden, ausgeschlossen wurde, ist hingegen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu vermuten.

### Spezifische Probleme der Geschlechtergleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt

Personen, die sich mit Gleichbehandlungsproblemen außerhalb der Arbeitswelt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, lösen mit ihrer Beschwerde oft eine Konfrontation mit alten, geschlechterstereotypen Traditionen und überlieferten Vorstellungen von Ordnung und Werten aus, von deren Fortwirken oft ungefragt ausgegangen oder an denen bewusst festgehalten wird.

So wurden beispielsweise folgende Fragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen: Ist es noch legitim, mit Verweis auf die Tradition bei Bällen Frauen und Männern geschlechtsspezifische Vorschriften zu Ballkleid und Smoking zu machen? Inkludiert elegante Kleidung für Männer automatisch ein Sakko? Ist es diskriminierend, wenn Toiletten für Frauen kostenpflichtig sind, Pissoirs für Männer aber kostenfrei? Ist es zur Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität nicht ohnehin notwendig, Unisextoiletten anzubieten? Sind »Frauensanstage« gerechtfertigt, auch wenn es keine »Männersanstage« gibt?

Zu all diesen Fragen liegen noch keine Antworten im Sinne rechtsverbindlicher Gerichtsurteile vor. Daher bleibt es, neben der Möglichkeit einer Prüfung durch die Gleichbehandlungskommission, Aufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft, im Einzelfall in Richtung Sensibilisierung zu wirken und über Diskriminierungspotentiale aufzuklären.

### Reaktionen auf Maßnahmen der Frauenförderung

Im Berichtszeitraum kam es vermehrt zu Beschwerden von Männern über Einrichtungen, die im Zuge der Gleichstellungsbemühungen der letzten Jahrzehnte geschaffen wurden, um Nachteile von Frauen im Bereich Familie und Arbeit auszugleichen. Als für Männer benachteiligend wurde unter anderem der Töchtertag, der Scheidungsratgeber für Frauen, die Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt und der Wiener Frauenbus bezeichnet, der Beratungs- und Informationsangebote für Frauen bereitstellt. Veranstaltungen mit ausschließlich weiblichen Moderatorinnen werden als männerdiskriminierend kritisiert, Beschwerdeführer empören sich über Websites, die sich mit Karrieretipps ausschließlich an Frauen wenden.

Diese Gruppe von Männern erlebt sich gegenüber Frauen als stark benachteiligt und fordert entsprechende Maßnahmen massiv ein. Beschwerdeführer unterstellen der Gleichbehandlungsanwaltschaft Parteilichkeit für Frauen. Kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund ihrer rechtlichen Einschätzung oder aufgrund ihres gesetzlichen Wirkungsbereichs nicht tätig werden, kommt es auch zu Beschimpfungen.

Auch in der Arbeitswelt haben frauenfördernde Maßnahmen in der Vergangenheit immer wieder negative Reaktionen hervorgerufen. Durch Judikate des Europäischen Gerichtshofes ist klargestellt worden, dass im Sinne eines Sozialgestaltungsauftrags positive Maßnahmen in den vorgesehen Rahmenbedingungen zulässig sind. Es gibt daher deswegen kaum mehr Beschwerden. Zugenommen haben Anfragen im Berichtszeitraum allerdings bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Frauenförderung, die Männer als diskriminierend erachten. Ein diesbezüglicher Fall wurde der Gleichbehandlungskommission zur Prüfung vorgelegt.

### Finanzielle Vergünstigungen für Frauen

Finanzielle Vergünstigungen für Frauen, Damentage bei Schiliften, Vergünstigungen bei Eintrittspreisen zu Veranstaltungen und »all you can drink« oder »all you can eat« Angebote, die für Frauen günstiger sind als für Männer, spielen bei den Beschwerden ebenfalls eine große Rolle. Die Rechtsfrage ist durch zahlreiche Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission beantwortet. In der Regel liegt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vor. Die von diesen Feststellungen betroffenen Unternehmen haben ihre diskriminierende Vorgangsweise allerdings kaum geändert.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird von Beschwerdeführern zunehmend aufgefordert, diese diskriminierende Praxis »abzustellen«. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht wie in allen anderen Diskriminierungsfällen als Sanktion aber nur Schadenersatzansprüche vor, die jeweils vom Betroffenen gerichtlich eingeklagt werden müssen.

### 2.2.2 Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit werden in der Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts am häufigsten geltend gemacht.

### Ähnliche Diskriminierungsfälle bei einem Arbeitgeber

Im Berichtszeitraum haben sich auffallend viele ehemalige Mitarbeiter desselben Handelsunternehmens an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet. Alle Männer hatten ägyptischen Migrationshintergrund und befürchteten aufgrund konkreter Wahrnehmungen am Arbeitsplatz, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit vom Unternehmen beendet wurde oder sie zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt wurden. Insgesamt waren es im Berichtszeitraum 14 Männer ägyptischer Herkunft, die sich bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses vom selben Arbeitgeber aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert erachteten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Unternehmen zu einer Stellungnahme zum Vorbringen der Männer aufgefordert und dazu, bekannt zu geben, ob Vergleichsbereitschaft besteht. Zusätzlich zur Intervention unterstützte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in acht Fällen bei der Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission. Von den acht Anträgen an die Gleichbehandlungskommission konnten fünf zurückgezogen werden, weil gütliche Einigungen erzielt wurden. Die übrigen drei Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind noch anhängig.

Vier Klienten haben mit Hilfe der Arbeiterkammer Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht. In einem dieser Fälle wurde eine gütliche Einigung erzielt und die Klage zurückgezogen. In einem zweiten Fall hat der Arbeitgeber dem Betroffenen einen neuen Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten und das Verfahren vor Gericht wurde eingestellt. Der Ausgang der beiden übrigen Gerichtsverfahren ist noch offen.

Insgesamt erreichten drei Gleichbehandlungsanwältinnen und mehrere MitarbeiterInnen der Arbeiterkammer in neun Fällen finanzielle Entschädigungen zwischen 1.600 und 6.000 Euro, insgesamt bisher 27.300 Euro.

### Konflikte zwischen MitarbeiterInnen verschiedener ethnischer Herkunft bei einem Arbeitgeber

Es kommt immer wieder vor, dass sich ArbeitnehmerInnen einer ethnischen Herkunft oder Zugehörigkeit bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber beschweren, dass sie gegenüber Personen anderer Herkunft, die beim gleichen Unternehmen tätig sind, benachteiligt werden, vor allem dann, wenn es sich um Menschen handelt, deren Herkunftsländer geografisch benachbart und offen oder latent in politische oder militärische Konflikte miteinander verstrickt sind. Der Diskriminierungsvorwurf gilt dann nicht dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, sondern den ArbeitskollegInnen anderer ethnischer Herkunft. Die Zusammenarbeit ist besonders dann schwierig, wenn eine ethnische Gruppe sehr viel kleiner ist als die andere, oder wenn VertreterInnen einer ethnischen Gruppe als Vorgesetzte oder VorarbeiterInnen Weisungsrechte haben und beispielsweise über die Diensterteilung oder bei Kontrollgängen die Arbeitsbedingungen beeinflussen können.

In Branchen, in denen fast ausschließlich ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, kann es zu Gruppenbildungen und ethnisch bedingten Solidarierungen kommen, durch die andere ausgeschlossen werden oder sich ausgeschlossen fühlen. In Reinigungsunternehmen, Gastronomiebetrieben und Hotels, Produktionsbetrieben, Leiharbeitsfirmen, Lagerbereichen von Handelsunternehmen und Einrichtungen, die Pflegepersonal beschäftigen, muss daher besonders sensibel und aufmerksam darauf geachtet werden, dass die Arbeitsbedingungen, beispielsweise auch Dienst- und Urlaubseinteilungen, für alle MitarbeiterInnen gleich gelten und fair gehandhabt werden, wenn sich ihre Belegschaft aus Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft zusammensetzt.

Konflikte zwischen Gruppen verschiedener ethnischer Herkunft können den Betriebsfrieden, die Produktivität und die Leistungsbereitschaft massiv beeinträchtigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher von ArbeitgeberInnen auch gefragt, ob nur Personen einer bestimmten Herkunft neu eingestellt werden dürfen, wenn es bereits eine große Gruppe von Angehörigen dieser Herkunft im Unternehmen gibt, weil sich gezeigt habe, dass sehr rasch Streitigkeiten mit Angehörigen einer zahlenmäßig unterlegenen anderen ethnischen Gruppe entstehen können. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es nicht zulässig, in der Vergangenheit aufgetretene Streitigkeiten zum Anlass zu nehmen, um nur noch Personen einer bestimmten ethnischen Gruppe einzustellen. Vielmehr sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, durch organisatorische und betriebliche Maßnahmen sicherzustellen, dass niemand aufgrund der ethnischen Herkunft und Zugehörigkeit benachteiligt wird. Wichtig ist, dass es im Betrieb eine Ansprechperson auf Leitungsebene gibt, die einem Vorwurf ethnisch bedingter Ungleichbehandlung direkt und unmittelbar im Unternehmen nachgeht, aber auch einfordern kann, dass Konflikte und Streitigkeiten aus politischen Gründen am Arbeitsplatz nichts verloren haben.

#### »Equal Pay« als mehrdimensionales Prinzip

Das Bewusstsein um das Gleichstellungsziel für Frauen und Männer bei der Entgeltfestsetzung ist mittlerweile in vielen Unternehmen vorhanden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde etwa von den BetriebsrätInnen eines großen Technologieunternehmens ersucht, den notwendig gewordenen Sozialplan im Hinblick auf seine Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu prüfen und der Firmenleitung Empfehlungen für die gesetzeskonforme Gestaltung zu geben. Neben dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern ging es dabei auch um eine mögliche Altersdiskriminierung.

Außerhalb des Blickfelds liegt hingegen die Überprüfung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Die Anrechnung von im Ausland erworbenen Ausbildungen oder von im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten bei der kollektivvertraglichen Einstufung und ein kritisches Hinterfragen, ob auch die KollegInnen mit Migrationshintergrund im eigenen Betrieb »gleichen Lohn für gleiche Arbeit« bekommen, sind Aspekte eines noch nicht in der Praxis angekommenen mehrdimensionalen Prinzips von Equal Pay.

Das Europäische Parlament hat im Herbst 2013 die Modernisierung der sogenannten Berufsanerkennungsrichtlinie beschlossen. Die Änderung beinhaltet unter anderem eine automatische Anerkennung der Berufsqualifikationen für eine begrenzte Zahl von Berufen, eine gegenseitige Anerkennung für die meisten Berufe und erweiterte Möglichkeiten der kurzzeitigen Ausübung des eigenen Berufes in einem anderen Mitgliedstaat.

Damit wird unter anderem ein »Europäischer Berufsausweis« (EBA) geschaffen, der den bürokratischen Aufwand bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen reduzieren soll. Bisher gibt es den Berufsausweis für KrankenpflegerInnen, ApothekerInnen, PhysiotherapeutInnen, BergführerInnen und ImmobilienmaklerInnen. In reglementierten Berufen soll die Berufsausübung durch die Anerkennung von Teilqualifikationen erleichtert werden; bei Berufen, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit berühren, darf die Qualifikation von MigrantInnen vor der Leistungserbringung vom Aufnahmemitgliedsstaat überprüft werden.

#### Diskriminierung bei Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit

Im Berichtszeitraum haben sich mehr selbständig erwerbstätige Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet als in früheren Jahren. Beispielsweise zwei Taxiunternehmer mit bosnischem und türkischem Migrationshintergrund, die darüber berichteten, dass in ihrer Ortschaft Schilder aufgestellt wurden, die ein Stellverbot für sie und andere Taxiun-

ternehmerInnen mit Migrationshintergrund vorsahen. TaxiunternehmerInnen österreichischer Herkunft dürften ihrem Gewerbe an den beschilderten Orten nachgehen. Dadurch seien enorme Umsatzeinbußen entstanden. Durch Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte die Entfernung einiger Schilder erreicht werden.

Ein selbständig erwerbstätiger Frächter mit türkischem Migrationshintergrund berichtete, dass er beim Abholen einer Ladung rassistisch beschimpft wurde und ihm schließlich die Übergabe der Ladung verweigert wurde. Nach erfolgloser Intervention beim Geschäftsführer der Firma unterstützt die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Mann in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Der nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zuständige Senat II erachtete sich allerdings als unzuständig. Die Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft stützt sich auf die EU-richtlinienkonforme Interpretation des § 18 Z 3 GLBG. Demnach ist von einem demonstrativen Charakter der Aufzählung auszugehen und nicht nur der Zugang, sondern auch die »Ausübung« der selbständigen Tätigkeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

### **Spracheignungsprüfung für Ärztinnen**

Eine Ärztin mit nicht deutscher Muttersprache hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf eine erst kürzlich eingeführte Regelung aufmerksam gemacht. Die Sprachprüfungsverordnung Nr. 07/2014, eine Verordnung der österreichischen Ärztekammer, sieht zwingend vor, dass MedizinerInnen, die als ÄrztInnen arbeiten wollen und, vereinfacht dargestellt, nicht Deutsch als Muttersprache haben, sich einer Spracheignungsprüfung durch die Österreichische Akademie der Ärzte unterziehen müssen. Die Prüfung kann nur in Wien abgelegt werden und für jeden Prüfungsantritt ist eine Gebühr von 868 Euro zu entrichten. Einige deutsche Bundesländer haben vergleichbare Prüfungen eingeführt. Die Gebühren dafür betragen in Deutschland aber meist weniger als die Hälfte. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte die Gebühr eine mittelbare Diskriminierung darstellen, weil sie sich überwiegend auf Personen nicht österreichischer Herkunft auswirkt und unverhältnismäßig hoch erscheint.

### **Gleichbehandlungsprobleme vor dem Hintergrund der Flüchtlingssituation und der Angst vor islamistisch motiviertem Terror**

Im Berichtszeitraum haben sich mehrere Personen gemeldet, die als Flüchtlinge nach Österreich gekommen oder bereits länger hier sind und denen unterstellt wurde, Terroristen zu sein oder mit dem »Islamischen Staat« zu sympathisieren.

Es gab aber auch Beratungen für engagierte Unternehmen, die Asylberechtigten einen Arbeitsplatz anbieten und diese besonders zur Bewerbung einladen wollten. In diesem Zusammenhang stellen sich gleichbehandlungsrechtlich relevante Fragen, beispielsweise nach der Zulässigkeit von positiven Maßnahmen in Stelleninseraten und dem Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in Stelleninseraten.

### **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Flüchtlinge und AsylwerberInnen**

Die geltende Rechtslage, nach der Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gemäß Gleichbehandlungsgesetz verboten sind, ist offenbar wenig bekannt oder wird bewusst nicht eingehalten.

So wurden trotz Gleichbehandlungsgebot im Bereich Güter und Dienstleistungen, das vor allem vor rassistisch motivierten Einlassverweigerungen schützen soll, Zutrittsverbote für Flüchtlinge zu Freizeiteinrichtungen öffentlich ausgesprochen.

Es würde als absurd empfunden werden, wegen der sexuellen Belästigungen durch Männer am Arbeitsplatz die Forderung nach dem Ausschluss aller männlichen Arbeitnehmer zu erheben. Ebenso wenig können aber Belästigungen einzelner Asylwerber zu einem generellen Ausschluss von Asylwerbern von Freizeiteinrichtungen führen. Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch, vor Stereotypen- und Vorurteilsbildung zu schützen. Ein Ausschluss ganzer Gruppen von Menschen, weil ihnen aufgrund unangemessenen Verhaltens einzelner generell unangemessenes Verhalten aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit unterstellt wird, stellt eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar. Darüber hinaus könnten diese Fälle als Verstoß gegen die Verwaltungsstrafbestimmung Art 3 EGVG gewertet werden.

Angehörige der Mehrheitsgesellschaft haben sich im Berichtszeitraum benachteiligt gefühlt und dies der Gleichbehandlungsanwaltschaft mitgeteilt, wenn Flüchtlinge vorübergehend bevorzugt wurden, beispielsweise dadurch, dass öffentliche Transportunternehmen Flüchtlinge vorübergehend kostenlos befördert haben, oder dadurch, dass es Charity-Veranstaltungen gab, zu denen Flüchtlinge kostenlosen Zutritt hatten.

### Dienstleistungen im Rahmen von Vereinen

Einige an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragene Fälle betrafen die Frage, inwiefern Vereine bei der Auswahl ihrer Mitglieder sowie bei ihren Leistungen an das Diskriminierungsverbot nach dem Gleichbehandlungsgesetz gebunden sind.

Ein Fall betraf einen lokalen Verein, der für seine Mitglieder den gegenseitigen Austausch von Gütern und Dienstleistungen organisiert und die Vereinsmitgliedschaft auf österreichische StaatsbürgerInnen beschränkt hat. Eine andere Anfrage betraf einen lokalen Verein, der seinen Mitgliedern günstigere Einkaufspreise bei ProduzentInnen aus der Region ermöglicht und die Mitgliedschaft an einen Wohnsitz in der Region bindet.

Das Vereinsgesetz 2002, mit dem das Grundrecht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit gemäß Art 12 StGG und Art 11 EMRK näher ausgestaltet wird, ermöglicht es einem Verein grundsätzlich, seinen Mitgliederkreis selbst zu definieren. Auch wenn innerhalb des Vereins Dienstleistungen angeboten oder unter den Mitgliedern getauscht werden, handelt es sich in der Regel um keinen vom Gleichbehandlungsgesetz erfassten Bereich.

Wenn ein Verein aber öffentlich eine Dienstleistung im Sinne der dem Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegenden europarechtlichen Bestimmungen anbietet, also eine Dienstleistung, die in der Regel gegen Entgelt erbracht wird und mit der am Wirtschaftsleben teilgenommen wird, ist die Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu prüfen. Darüber hinaus obliegt es der Vereinsbehörde, die Gründung eines Vereins zu untersagen, wenn dieser nach seinem Zweck oder seinen Vereinsaktivitäten gesetzwidrig wäre.

### Diskriminierungen in der Schule

Der Bereich Bildung ist als Gesamtheit vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, unabhängig davon, ob es sich um öffentliche Schulen oder private Bildungsinstitutionen handelt. Im Berichtszeitraum wurden Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in mehreren Bereichen thematisiert.

### Belästigung in der Schule und fehlende Abhilfe

Ein Schüler wurde wegen seiner dunklen Hautfarbe von anderen Schülern mehrfach als »dreckiger Neger« beschimpft. Sein Vater wandte sich mit der Bitte um Unterstützung an die Schule. Da er den Eindruck hatte, dass der Direktor keine geeigneten Maßnahmen traf, um das Kind vor weiteren Belästigungen zu schützen und es inzwischen auch zu tätlichen Übergriffen gekommen war, veranlasste der Vater einen Schulwechsel. Danach hat sich der Vater an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet.

Im Senat III der Gleichbehandlungskommission ist nun ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitetes Verfahren anhängig, in dem geprüft werden soll, ob bei einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit unter SchülerInnen eine Abhilfeverpflichtung des Direktors der Schule besteht. Thematisiert werden dabei die noch ungeklärten Rechtsfragen, ob das Gleichbehandlungsgesetz auch in Teil III horizontale Wirkung hat, sowie die Frage, wer dann zur Abhilfe verpflichtet ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht von der Wirkung auch für Dritte im Geltungsbereich von Teil III Gleichbehandlungsgesetz aus, weil nur so ein effektiver Schutz vor Rassismus gewährleistet werden kann und dies der Schutzzweck der Richtlinie 2000/43/43 EG ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht auch vom Vorliegen einer Abhilfeverpflichtung aus. Aus dem Fehlen einer ausdrücklichen Regelung kann nicht auf das Fehlen einer solchen Verpflichtung außerhalb der Arbeitswelt geschlossen werden. Die Abhilfeverpflichtung in Teil I und II Gleichbehandlungsgesetz beruht auf der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht. Im Schulbereich wäre analog eine Abhilfeverpflichtung aus der besondere Pflicht des Lehrkörpers, die Persönlichkeitsrechte der SchülerInnen zu schützen, abzuleiten.

### Deutschpflicht in der Pause

In einigen Schulen wurde überlegt, in Hausordnungen eine Deutschpflicht auch außerhalb des Unterrichts zu erlassen. Diese Frage wurde auch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen.

Vorschriften, die Personen mit nichtdeutscher Muttersprache besonders benachteiligen, weil es Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund untersagt wäre, sich in den Pausen in ihrer Muttersprache zu unterhalten, stellen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar.

Eine sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel, wie beispielsweise Integration oder besserer Spracherwerb, könnte zwar vorgebracht werden, ein pauschales und umfassendes Verbot der Muttersprache als Mittel zur Erreichung dieser Ziele ist aber nicht unbedingt erforderlich und unangemessen und verstößt daher gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Darüber hinaus könnte ein solches Verbot, in der eigenen Sprache zu sprechen, auch einen Verstoß gegen das Menschenrecht auf Privatleben (Art. 8 EMRK) darstellen und gegen das in der UN-Kinderrechtskonvention verankerte Diskriminierungsverbot verstoßen, das in Österreich durch das Bundes-Verfassungsgesetz über die Rechte des Kindes umgesetzt wurde.

### Diskriminierungen bei der Wohnungssuche

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum einen deutlichen Anstieg der Beratungen im Bereich Wohnraumvergabe festgestellt. Das Gleichbehandlungsgebot des § 31 GIBG umfasst explizit Rechtsverhältnisse beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Wohnraum. Es legt fest, dass in diesem Bereich niemand unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden darf. Analog zu den



Bestimmungen über diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen beinhaltet § 36 GIBG das Verbot, Wohnraum diskriminierend zu inserieren.

Knapp 50 Beratungsanfragen und Rechtsauskünfte betrafen im Berichtszeitraum das Thema Wohnraum. In sieben Fällen ging es um diskriminierende Formulierungen in Wohnungsinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in diesen Fällen Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet, Ermahnungen oder Verwaltungsstrafen wurden ausgesprochen. In einem der Verfahren konnte durch eine Bescheidbeschwerde ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichts Wien bewirkt werden, wonach die Behörde bei überdies nicht geschlechtsneutraler Formulierung eines Inserats auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu prüfen hat.

Die meisten Anfragen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen Personen, die sich aktiv auf Wohnungssuche befinden. BewerberInnen werden aufgrund ihres fremd klingenden Nachnamens gar nicht erst zur Wohnungsbesichtigung eingeladen oder bei Kontaktaufnahme aufgrund ihrer Nationalität («keine Chinesen«, «nur an Türken«, «nicht an Ausländer«), ihres »Migrationshintergrundes« und ihrer Sprache, ihres Asylstatus oder ihrer befristeten Arbeitsbewilligung abgewiesen. Einer Frau wurde nach bereits abgeschlossenem Mietvertrag erklärt, dass die Hautfarbe ihres Partners nicht den Vorstellungen des Vermieters entspreche und der Mietvertrag damit hinfällig sei.

Oft spielen auch Geschlecht und Familienstand eine große Rolle bei der Wohnungsvergabe. Das Angebot eines an einer Wohnung interessierten Mannes wird nach der zweiten Besichtigung aufgrund der offensichtlichen Schwangerschaft seiner Partnerin abgelehnt, eine weitere Interessierte bekommt eine Wohnung nicht aufgrund des Umstandes, dass sie alleinerziehende Mutter ist.

Ein Wohnungswerber vermutet, dass er wegen seines zu jungen Alters abgelehnt wurde, eine Wohnungswerberin vermutet, dass dies wegen ihrer eingetragenen Partnerschaft der Fall war. Benachteiligungen aus diesen Gründen sind nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Auch bei der Vergabe von Gemeindewohnungen kam es wegen differenzierender Reihungskriterien zu Beschwerden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Hier ist zunächst zu prüfen, ob das zu Grunde liegende Rechtsverhältnis in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes und damit in den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt oder ob ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz zur Anwendung kommt.

In einem Fall wurde die Praxis eines Studentenheimes beanstandet, zwei getrennte Wartelisten zu führen, um seine Statuten, nach denen höchstens dreißig Prozent der BewohnerInnen AusländerInnen sein dürfen, zu erfüllen.

Kommt es zwischen VermieterInnen und MieterInnen, zwischen HausbesorgerInnen und MieterInnen oder zwischen NachbarInnen zu ethnisch motivierten Anfeindungen und Belästigungen, wird beispielsweise eine Familie durch eine Nachbarin in ihrer Wohnanlage als »Zigeuner« beschimpft und von der Nutzung der öffentlich zugänglichen Sackgasse abgehalten, ist auch in diesem Bereich die horizontale Haftung Dritter oder eine Abhilfeverpflichtung durch VermieterInnen umstritten und nicht ausjudiziert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht jedoch davon aus, dass in Einzelfällen und zumindest bei effektiver Behinderung der Inanspruchnahme von Wohnraum VermieterInnen zur Abhilfe verpflichtet sind.

### Benachteiligungen aufgrund der Staatsbürgerschaft

Immer wieder wenden sich Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die einen Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit sehen, wenn sie aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft benachteiligt werden, beispielsweise ein Mann, der mit einem deutschen Behindertenpass keine Ermäßigung eines österreichischen Beförderungsunternehmens in Anspruch nehmen konnte.

KundInnen berichten, dass sie beim Kauf von Handys oder anderen Produkten von Telefonanbietern schlechtere Konditionen bekommen, weil sie eine nichteuropäische oder osteuropäische Staatsbürgerschaft besitzen. Städte und Gemeinden stellen Wohnungen nur oder überwiegend für österreichische Staatsangehörige bereit. Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft berichten über besondere Auflagen im Zusammenhang mit dem Bezug der Familienbeihilfe.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet zwar nur Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, aber auch aufgrund der Staatsangehörigkeit darf nicht unsachlich differenziert werden. Die Staatsbürgerschaft allein stellt keine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung dar. Das Landesgericht St. Pölten hat auf Basis des Landes- Antidiskriminierungsgesetzes festgestellt, dass ein türkischer Staatsbürger, der seit vierzig Jahren in Österreich lebt und aufgrund seiner Staatsangehörigkeit von der Pendlerpauschale ausgeschlossen wurde, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurde. Das Gericht sah es als sachlich nicht gerechtfertigt an, dass Personen, die ihren Lebensmittelpunkt so lange in Österreich haben, wegen ihrer Staatsangehörigkeit ausgeschlossen werden.

Senat III der Gleichbehandlungskommission hat bereits im Jahr 2010 eine Diskriminierung bei einer Auslandsreise-Krankenversicherung geprüft und festgestellt, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn jemand aufgrund einer nicht österreichischen Staatsbürgerschaft durch eine Ausschlussklausel in den Versicherungsbedingungen benachteiligt wird.

Auch wenn eine Differenzierung nach der Staatsbürgerschaft also per se nicht untersagt ist, muss im Einzelfall geprüft werden, ob sachliche Argumente zugrunde liegen oder Motive ethnischer Diskriminierung und Vorbehalte gegen fremde Ethnien zu einer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz führen.

### Rassismus im Bereich Güter und Dienstleistungen

Mehrere Personen haben der Gleichbehandlungsanwaltschaft berichtet, dass sie in Geschäften an der Kassa oder von Kaufhausdetektiven zum Öffnen ihrer Einkaufstaschen aufgefordert wurden, während die Kunden und Kundinnen vor und nach ihnen ohne Nachschau in die Einkaufstaschen zahlen und das Geschäft verlassen konnten. Die Betroffenen führten die von ihnen als gezielt empfundenen Kontrollen auf ihre sichtbar andere Hautfarbe oder ein erkennbar »fremdes« Erscheinungsbild zurück.

Es ist zulässig, dass Geschäfte vorschreiben, den Verkaufsraum nur ohne Taschen oder Rucksäcke zu betreten, wenn im Vorraum Schließfächer bereitgestellt werden. Wer Tasche oder Rucksack nicht einschließt, muss eine Taschenkontrolle in Kauf nehmen. Zu solchen Kontrollen ist aber allein die Polizei berechtigt. Weder das Verkaufspersonal noch hauseigene Security-MitarbeiterInnen dürfen gegen den Willen von KundInnen Taschenkontrollen durchführen. Besteht jedoch der Verdacht, dass jemand etwas ohne Bezahlung an der Kassa vorbeibringen will, darf die betreffende Person angehalten werden, bis die Polizei eintrifft.

Als »Ethnic Profiling« wird das Handeln von Polizei und Sicherheitskräften bezeichnet, wenn dieses nach ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe oder nationaler Herkunft einer Person unterscheidet. In Fällen von Ethnic Profiling durch VertreterInnen des Staates ist die Volksanwaltschaft zuständig.

### **Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Internet**

Wiederholt wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf verhetzende und rassistische Postings im Internet aufmerksam gemacht. Derzeit ist rechtlich nicht geklärt, ob und unter welchen Bedingungen solche Postings eine verbotene Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz darstellen, weil noch nicht ausjudiziert ist, ob das Betreiben einer Internetplattform, die Postings ermöglicht, als Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet daher Beschwerden an spezialisierte Einrichtungen weiter, beispielsweise an den Internet-Ombudsmann, der bei der Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Internet berät, oder bei neonazistischen, rassistischen und antisemitischen Inhalten an die NS-Meldestelle im Bundesministerium für Inneres. Seit 01.01.2016 gilt der neue Straftatbestand des Cybermobbings.

Nach § 18 Abs 4 E-Commerce-Gesetz sind BetreiberInnen von Websites zudem verpflichtet, Name und Adresse von NutzerInnen offenzulegen, sofern daran ein überwiegendes rechtliches Interesse besteht und aufgrund des Sachverhalts anzunehmen ist, dass die Kenntnis dieser Informationen eine wesentliche Voraussetzung für die Rechtsverfolgung bildet. Der Oberste Gerichtshof hat dazu festgestellt, dass bereits dann die NutzerInnendaten offenzulegen sind, wenn der von einem Posting beleidigten oder bedrohten Person die Glaubhaftmachung eines rechtswidrigen Sachverhalts gelungen ist. Die BetreiberInnen von Plattformen können sich auch nicht auf das Redaktionsgeheimnis berufen, wenn das Posting in keinem Zusammenhang mit einer journalistischen Tätigkeit steht.

### **2.2.3 Diskriminierungsgrund Religion**

Im Jahr 2015 ist die Zahl der Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierungen aufgrund der Religion in der Arbeitswelt stark gestiegen. Das Thema Religion am Arbeitsplatz wird von ArbeitgeberInnen häufiger aufgegriffen und im Betrieb thematisiert. In diesem Zusammenhang wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei rechtlichen Fragen kontaktiert, beispielsweise bei Fragen zur Gebetsverrichtung am Arbeitsplatz, zu Gebetsräumen, zu religiösen Speisevorschriften, die im Konflikt mit dem Angebot in Betriebskantinen sein können, zur Verkostung von Schweinefleisch und Alkohol in berufsbildenden Schulen, zu religiösen Feiertagen oder zur Zulässigkeit von Bekleidungsformen muslimischer Frauen am Arbeitsplatz. Es kam aber im Berichtszeitraum auch häufiger zu religiös motivierten Diskriminierungen durch ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzte. Besonders häufig wurde von Belästigungen und Diskriminierungen aus religiösen Motiven bei der Begründung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses berichtet.

### **Dienstkleidung und religiöse Symbole am Arbeitsplatz**

Ein großes Verkehrsunternehmen hat sich bereits mehrfach an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, um sich nach den rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit religiösen Bekleidungsvorschriften und religiösen Symbolen am Arbeitsplatz zu erkundigen. Da das Unternehmen eine genau festgelegte Dienstkleidung vorsieht, kommt es immer wieder zu Wünschen von MitarbeiterInnen, die Dienstkleidung an religiöse Kleidungsvorgaben anpassen zu dürfen, etwa ein muslimisches Kopftuch oder eine Kippa tragen zu dürfen, obwohl die Dienstkleidung keine Kopfbedeckung vorsieht.

Das Unternehmen wollte auch wissen, ob Schmuckstücke mit religiösen Symbolen, wie eine Halskette mit Kreuz oder Halbmond, sichtbar über der Dienstuniform getragen werden dürfen. Zur zweiten Frage hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte am 15.01.2013, Bsw. 48420/10, festgestellt, dass ein diskretes, über der Kleidung getragenes Kreuz nicht vom beruflichen Erscheinungsbild ablenkt und auch keine Beeinträchtigung der

mit der Dienstkleidung verbundenen »Marke« des Unternehmens bedeutet. Für andere in der Praxis aufgetretene Fragestellungen gibt es noch keine Anhaltspunkte in der Rechtsprechung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet im Rahmen des Schwerpunktthemas Gleichbehandlung:Unternehmen themenspezifische Vorträge und Workshops zu »Diversität und Gleichbehandlung in Unternehmen« und hier unter anderem zu Fragestellungen im Zusammenhang mit Dienstuniformen und religiösen Kleidungs Vorschriften an, die auf großes Interesse stoßen.

### Verkostung von Schweinefleisch und Alkohol in Beruf und Berufsausbildung

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden sich immer wieder Eltern von SchülerInnen berufsbildender Schulen, beispielsweise Tourismusschulen, mit der Frage, ob die in der Ausbildung obligate Verkostung von und das Hantieren mit Schweinefleisch und Alkohol auch dann verpflichtend sein kann, wenn religiöse Verbote, wie beispielsweise das Verbot, Schweinefleisch zu essen, dem entgegenstehen.

Das Bildungsministerium hat in einem Rundschreiben vom 04.01.2012 aufnahmewerbende SchülerInnen und deren Erziehungsberechtigte darüber informiert, dass wesentliche Lehrstoffbereiche in praxisorientierten Fächern mit religionsbedingten Kleidungs- und Essensvorschriften in Widerspruch stehen können, es aber für einen positiven Schulabschluss erforderlich sei, diese Lehrstoffbereiche in einem von der Schule festgelegten, notwendigen Ausmaß zu erfüllen.

In der Arbeitswelt treten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit religiösen Speisevorschriften vor allem dann auf, wenn das Speiseangebot der Betriebskantine nicht den religiösen Bedürfnissen gläubiger ArbeitnehmerInnen entspricht. Auch herabwürdigende und verletzende Äußerungen durch KollegInnen in Bezug auf religiöse Essensvorschriften kommen vor. Dieses Verhalten stellt in der Regel eine verbotene Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde aber auch die Frage herangetragen, ob arbeitslose Personen als »arbeitswillig« gelten, wenn sie aus religiösen Gründen Tätigkeiten ablehnen, die das Hantieren mit Schweinefleisch und Alkohol erfordern. Ob die dargestellten Fallkonstellationen religiöse Diskriminierungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen können, sind offene Rechtsfragen, zu denen bisher weder die Gleichbehandlungskommission, noch die Gerichte Feststellungen getroffen haben. Oft lassen sich Fragestellungen mit den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfassend oder nicht allein mit dieser Gesetzesgrundlage beantworten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beurteilt daher stets den Einzelfall und ist bestrebt, zufriedenstellende Lösungen zu erreichen.

### Beten in Bildungseinrichtungen

Immer wieder werden Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen, wie mit dem Verrichten von Gebeten während Kursmaßnahmen umgegangen werden kann. Es handelt sich hierbei um eine Frage, die die sonstige Arbeitswelt betrifft, die also nicht im engeren Sinn arbeitsrechtlicher Natur ist. Die Frage ist vor allem dann relevant, wenn eine Person zum Kursbesuch verpflichtet ist und mit Sanktionen rechnen muss, wenn sie Fehlzeiten aufweist. Im Sinne des Rechts auf freie Religionsausübung und dem Recht auf Gleichbehandlung wird es in diesen Fällen, soweit dies organisatorisch möglich, wohl eher geboten sein, das Verrichten von Gebeten zu ermöglichen. In der Regel wird in die Kurszeit nur ein Gebet fallen, das meist nicht länger als ein paar Minuten dauert. Die Praxis zeigt, dass praktizierenden Muslime und Musliminnen das Verrichten der Gebete häufig in die Pause verschieben oder die Gebete nach Kursende nachholen.

Auch im Sinne der negativen Religionsfreiheit der anderen KursteilnehmerInnen scheint es aber geboten, einen Raum zu Verfügung zu stellen, in dem Gebete ungestört verrichtet werden können. Das muss nicht unbedingt ein eigens gewidmeter Gebetsraum sein, auch ein unbenützter Kursraum ist geeignet.

Organisatorisch schwieriger zu lösen ist der Besuch des Freitagsgebets durch KursteilnehmerInnen. Dieses ist eine im Koran verankerte religiöse Verpflichtung. Es ist für muslimische Männer und Buben ab der Pubertät verpflichtend und für muslimische Frauen empfohlen und soll nach Möglichkeit gemeinschaftlich in der Moschee verrichtet werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre hier im Einzelfall zu prüfen, ob durch Stundenplangestaltung oder organisatorischen Maßnahmen dem Recht auf Religionsausübung Rechnung getragen werden kann. Ist dies unmöglich, wäre das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung zu verneinen.

### **Gesetzeskonforme Stellenausschreibungen für Ordensspitäler**

Das Gleichbehandlungsgesetz verlangt grundsätzlich die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung. Kirchen und andere öffentliche oder private Organisationen, deren Ethos auf religiösen oder weltanschaulichen Grundsätzen beruht, dürfen allerdings aufgrund einer Ausnahmeregelung von ihren MitarbeiterInnen die entsprechende religiöse oder weltanschauliche Zugehörigkeit verlangen, sofern dies nach der Art der konkreten Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung darstellt. Daher kann in manchen Fällen eine Stellenausschreibung zulässig sein, in der die religiöse oder weltanschauliche Zugehörigkeit ein Anforderungskriterium bildet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum auf Einladung eine Gruppe von Ordensspitalern über die nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft korrekte Vorgangsweise bei der Formulierung von Stellenausschreibungen, besonders für Führungspositionen, informiert.

### **2.2.4 Diskriminierungsgrund Weltanschauung**

Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung wurden im Berichtszeitraum im Vergleich zu den anderen geschützten Diskriminierungsgründen selten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass der Diskriminierungsgrund Weltanschauung nach wie vor zu den wenig bekannten geschützten Gründen des Gleichbehandlungsgesetzes zählt.

Senat II der Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum eine erste Entscheidung zur Frage der Parteizugehörigkeit getroffen: Die Kommission hat eine Diskriminierung des bestgeeigneten Kandidaten bei der Besetzung einer Geschäftsführerposition in einem Medienunternehmen wegen seiner Weltanschauung, konkret wegen der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, festgestellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt die Rechtsansicht, dass die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei unter den Weltanschauungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Dies hat auch der UVS Wien in Bezug auf die Anforderung einer bestimmten Weltanschauung in einem Stelleninserat festgestellt.

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsgrund Weltanschauung geht es fast immer um Benachteiligungen bei der Begründung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Es kommt beispielsweise zu diskriminierenden Fragen nach der Weltanschauung im Bewerbungsgespräch, oder es erfolgt eine Kündigung wegen einer bestimmten Weltanschauung. Oft handelt es sich dabei um eine bestimmte Parteizugehörigkeit oder das Fehlen einer solchen. In einem Fall wurde eine Frau diskriminiert, weil sie an einer Demonstration teilgenommen hatte.

In mehreren Fällen berichteten BetriebsrätInnen von einer Diskriminierung wegen ihrer Betriebsratstätigkeit. Zu dieser Frage wurden auch Anträge an die Gleichbehandlungskommission

eingbracht, die zum Ende des Berichtszeitraumes noch offen sind. Allerdings ist nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fraglich, ob die Tatsache einer Betriebsratstätigkeit allein den Weltanschauungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes mit der dafür notwendigen »umfassenden Weltansicht« erfüllt.

Auch mit der Frage des Tragens von sichtbaren Tattoos, die aus weltanschaulichen Gründen angebracht wurden, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder befasst. Auch hier würden eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung geltend machen wollen, zunächst das Vorliegen einer entsprechenden Weltanschauung glaubhaft machen müssen. Die Materialien zum Gleichbehandlungsgesetz verlangen dafür eine umfassende Deutungsauffassung von der Grundstruktur und Funktion des Weltganzen. Persönliche Überzeugungen zu einzelnen Themen und Aspekten erfüllen den Begriff der Weltanschauung, wie er vom Gleichbehandlungsgesetz verstanden wird, nicht.

### **2.2.5 Diskriminierungsgrund Alter**

Im Berichtszeitraum hat sich deutlich gezeigt, wie unterschiedlich und vielfältig die Probleme und Benachteiligungen sind, die Menschen in fortgeschrittenem Lebensalter in der Arbeitswelt erfahren. Der angespannte Arbeitsmarkt dürfte dazu beitragen, dass Arbeitssuchende besonders sensibel darauf reagieren, ob Absagen auf ihre Stellenbewerbungen nachvollziehbar und transparent erfolgen. Lassen sich Ablehnungen nicht auf ein sachlich kommuniziertes Kriterium zurückführen, wird oft vermutet, dass in Wahrheit das höhere Lebensalter der Grund für die Absage ist. Die Erwartungen und Anforderungen an ArbeitgeberInnen, Ablehnungen so zu formulieren, dass die Vermutung einer Altersdiskriminierung gar nicht erst entsteht, sind in den letzten Jahren aufgrund des gestiegenen Rechtsbewusstseins von Stellensuchenden jedenfalls gestiegen.

#### **Kündigungen Älterer in der Medienbranche**

Auffallend viele Beschwerden im Bereich Altersdiskriminierung betrafen Kündigungen in der Medienbranche. Wohl auch durch die zunehmende Präsenz von Online-Medien hat sich die wirtschaftlich angespannte Lage von Zeitungsredaktionen deutlich zum Nachteil älterer RedakteurInnen entwickelt. Immer wieder melden sich langjährige MitarbeiterInnen, die durch kostengünstigere NeueinsteigerInnen ersetzt wurden. Auch aus dem Bereich Fernseh- und Rundfunkanstalten melden sich ältere MitarbeiterInnen, die gekündigt wurden. Manchmal wurde diesen Personen gegenüber damit argumentiert, dass Programme für ein jüngeres Publikum gemacht werden sollen, zu denen ältere RedakteurInnen oder ModeratorInnen nicht passen. Ob das eine Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sein kann, haben bisher weder die Gleichbehandlungskommission, noch die Gerichte geprüft.

Ein Journalist hat sich direkt an die Gleichbehandlungskommission gewendet, weil er sich auf ein Stelleninserat mit dem Vermerk »Gesucht wird nach TV-Talenten zwischen 20 und 40 Jahren« trotz höheren Lebensalters beworben hat und abgelehnt wurde. Die Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung fest, weil es dem Sender nicht gelang, zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die Ablehnung des Antragstellers wahrscheinlicher war.

Da dasselbe Unternehmen weiterhin zumindest nicht eindeutig gleichbehandlungsgesetzkonform formulierte Stelleninserate veröffentlicht hat, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zwei Stellenausschreibungen bei der Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige gebracht. Eines der Verfahren endet mit einer Ermahnung des Geschäftsführers, in einem weiteren erfolgt die Einstellung. Dagegen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Beschwerde erhoben. Das Verfahren ist in zweiter Instanz anhängig.

### Kündigungen vor einer höheren Abfertigung

Es wenden sich immer wieder Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die kurze Zeit vor einem »Abfertigungssprung« gekündigt wurden. Diese Situation betrifft MitarbeiterInnen in langjährigen Dienstverhältnissen, für die noch die Abfertigung »alt« gilt. Sie haben oft ihr gesamtes Arbeitsleben bei einem einzigen Unternehmen verbracht und sind daher neben den mit der Kündigung verbundenen sozialen Problemen auch persönlich zutiefst gekränkt, dass ihnen nach so vielen Dienstjahren die gesetzlich zustehenden Rechte vorenthalten werden.

ArbeitgeberInnen argumentieren in dieser Situation oft damit, dass »das Geschäft als Ganzes geschlossen wird« oder dass »die Deutschkenntnisse nicht mehr ausreichen« oder dass das Unternehmen »eigentlich noch nie mit der Arbeitsleistung zufrieden war«. In all diesen Fällen gilt die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, dass wirtschaftliche Motive wie Kostenreduktion und Verbesserung des Wettbewerbs keine ausreichende Rechtfertigung für Kündigungen älterer MitarbeiterInnen darstellen.

### Altersgrenzen für berufsbildende Kurse

Unsicherheit und die Befürchtung, aus Gründen des Alters diskriminiert zu werden, entsteht auch dann, wenn Umschulungs- oder Weiterbildungskurse nur für Personen über oder unter einer bestimmten Altersgrenze angeboten werden. Meist wird bei derartigen Maßnahmen für die Zulassung eine Höchstaltersgrenze mit 45 oder 50 Jahren festgesetzt. Dabei stehen meistens arbeitsmarktpolitische Überlegungen im Hintergrund, die politische Vorgaben umsetzen. Für Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungspolitik und der beruflichen Bildung sieht das Gleichbehandlungsgesetz weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten vor und räumt die Zulässigkeit positiver Maßnahmen für besonders benachteiligte Gruppen ein. Im sensiblen Feld der Arbeitsmarktpolitik dürfen daher Maßnahmen für bestimmte Altersgruppen gesetzt werden, ohne dass eine Diskriminierung der jeweils Jüngeren oder Älteren vorliegt.

### Altersgrenzen für Stipendien

Immer wieder ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Beschwerden darüber konfrontiert, dass Stipendien für Studierende Altersgrenzen vorsehen. So wird etwa ein SelbsterhalterInnenstipendium nur bis zur Altersgrenze von maximal 35 Jahren gewährt. Der Verwaltungsgerichtshof hat in diesem Fall eine mittelbare Altersdiskriminierung verneint. Zweck der Studienförderung sei es, den Studierenden eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, die sie noch längere Zeit beruflich nützen können. Da das SelbsterhalterInnenstipendium keine Rückzahlungsverpflichtung vorsieht, solle durch die Altersgrenze sichergestellt werden, dass sich der finanzielle Aufwand des Bundes im Wege höherer Steuerleistungen, die die Studierenden nach Abschluss ihrer Ausbildung erbringen, noch in einem ausreichend langen Zeitraum ihrer Berufstätigkeit wieder ausgleicht.

### 2.2.6 Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung werden im Vergleich zu den anderen vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsgründen selten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen, am häufigsten sind in diesem Zusammenhang Benachteiligungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung. Berichtet wird auch von benachteiligenden Arbeitsbedingungen oder Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ein Klient wurde beispielsweise in einem Vorstellungsgespräch gefragt, ob er homosexuell sei.

In einem Fall, der an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurde, hat das Arbeits- und Sozialgericht Wien für eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen verhältnismäßig hohen Schadenersatzbetrag zugesprochen. Dabei ging es um einen

Stellenbewerber, der allein aufgrund seiner Homosexualität abgelehnt wurde. Als der russische Geschäftspartner des Unternehmens bei einem Backgroundcheck von der sexuellen Orientierung des Bewerbers erfuhr, sprach er sich gegen eine Zusammenarbeit aus und das Arbeitsverhältnis wurde nicht begründet. In diesem Urteil wurde in Österreich erstmals über die Legitimität der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund von Wünschen durch Kunden und Kundinnen beziehungsweise Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen abgesprochen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass sich betroffene Personen zu dieser Thematik primär an spezialisierte NGOs, Vereine oder öffentliche Einrichtungen wenden, deren Zielgruppe ausschließlich homo-, bi-, trans- oder intersexuelle Menschen sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt auf gute Zusammenarbeit und Kooperation mit diesen Organisationen.

### **2.2.7 Mehrfachdiskriminierung**

Mehrfachdiskriminierung kann in verschiedenen Formen in Erscheinung treten. Mehrere Merkmale können gleich stark nebeneinander wirken, sich wechselseitig verstärken oder erst im Zusammenspiel zu einer Diskriminierung führen. In diesem Fall wird in der Rechtsdiskussion der Begriff Intersektionalität verwendet.

In der Praxis hat es die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Beratungen zu den sechs Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes immer häufiger mit Mehrfachdiskriminierungen zu tun. Diskriminierungen aufgrund der Religion und des Geschlechts, aufgrund des Alters und des Geschlechts sowie aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit treffen oft zusammen.

Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Alters und des Geschlechts betreffen häufig Frauen, die mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Pension geschickt werden oder ältere Frauen, die am Arbeitsplatz durch Jüngere ersetzt werden sollen.

Bei Diskriminierungen aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit kommen häufig rassistische Einstellungen und Vorurteile zum Vorschein, die für die Betroffenen sehr verletzend sind und existenzbedrohend sein können, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes damit verbunden ist.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass bei der Bemessung von immateriellem Schadenersatz auf das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist. Bei der Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf diese gesetzliche Verpflichtung aufmerksam gemacht.

### **Religiöse Kleidung in der Arbeitswelt**

Im Berichtszeitraum haben sich häufig Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die sich im Zusammenhang mit ihrer religiösen Kleidung in der Arbeitswelt benachteiligt fühlten. Vor allem Frauen erleiden Nachteile, wenn sie ein muslimisches Kopftuch tragen. Frauen sind durch das Tragen des Kopftuchs in besonderer Weise als »anders« sichtbar. Gleichzeitig verfügen immer mehr Frauen, die das muslimische Kopftuch als Zeichen ihres Glaubens tragen, über ausgezeichnete Ausbildungen und stoßen dadurch in neue Bereiche des Arbeitsmarktes vor. Die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, wie oft ihnen zum Teil ganz offen Vorurteile entgegengebracht werden. Die negativen Haltungen reichen von der Unterstellung der »Unterdrückung« dieser Frauen bis zu offener Ablehnung der muslimischen Religion oder der Befürchtung, durch das Beschäftigen einer Frau mit muslimischem Kopftuch Umsatzeinbußen zu haben. Das betrifft sämtliche Bereiche des Arbeitsmarkts. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft



legt daher besonderen Wert auf die Analyse innerstaatlicher Gerichtsurteile, Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission und Entscheidungen europäischer Gerichte. Insbesondere steht dabei die Auslegung des Ausnahmetatbestands des § 20 GIBG auf dem Prüfstand.

Im Jahr 2011 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstmals einen Antrag auf Feststellung einer intersektionellen Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion im Zusammenhang mit dem Tragen eines muslimischen Kopftuches bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungskommission die Benachteiligung wegen des Tragens des Kopftuchs als intersektionelle Mehrfachdiskriminierung erachtet und nicht wie bis dahin als rein religiöse Diskriminierung. Eine inhaltliche Beurteilung durch ein Gericht ist allerdings in diesem Fall nicht erfolgt, weil die Antragsgegnerin die Forderungen der Antragstellerin zur Gänze anerkannt hat.

In weiteren gerichtsanhängigen Verfahren sind das Tragen des Kopftuchs, der Abaya und die Vollverschleierung Thema. Die anhängigen Verfahren betreffen österreichische Fälle und Fragen, die dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Vorabentscheidungsverfahren vorgelegt wurden.

#### **Lehrerinnen, die Probleme haben, von muslimischen Schülern und Vätern akzeptiert zu werden**

Obwohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Personen in einem Dienstverhältnis zum Bund oder zu einem Land nicht zuständig ist, melden sich immer wieder weibliche Lehrkräfte mit der Bitte um Unterstützung. Sie berichten, dass sie von einzelnen Schülern und deren Vätern muslimischen Bekenntnisses nicht als Lehrkräfte anerkannt werden und fühlen sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Ihre Anweisungen, Nachfragen oder fachlichen Erklärungen werden mit der Bemerkung abgetan, dass man sich von einer Frau nichts sagen lasse. Häufig gehen der Meldung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft monatelange Bemühungen voraus, sich als Autoritätsperson im Unterricht durchzusetzen. In einigen Fällen bringt die Einschaltung der Direktion eine Verbesserung. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten die Dienstbehörden verstärkt Instrumente entwickeln und anbieten, um Schülern und Vätern, die die Autorität von Lehrerinnen aus religiösen oder kulturellen Gründen in Frage stellen, deutlich zu machen, dass alle schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen an die Gesetze gebunden sind. Gerade im Bildungsbereich sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern vorgelebt und gegenüber Widerständen auch durchgesetzt werden.

#### **AuBerschulischer Unterricht für muslimische Mädchen, »Händeschütteln«**

Ein Lehrer, der freiberuflich bei einem Nachhilfeinstitut beschäftigt ist und seine Stunden auf Honorarbasis abrechnet, wird als Mann mehrfach von Eltern muslimischen Glaubens als Nachhilfelehrer für ihre Töchter abgelehnt. Bereits fix vereinbarte Einzelstunden werden kurzfristig von den Eltern abgesagt, sodass er Einkommenseinbußen hinnehmen muss. Der Geschäftsführer des Instituts teilt ihm mit, dass männliche Nachhilfelehrer nur noch größere Gruppen von islamischen Mädchen unterrichten dürfen. Der Lehrer fühlt sich wegen seines Geschlechts und seiner Religionszugehörigkeit diskriminiert. Er bringt vor, dass es noch nie Beanstandungen wegen seiner fachlichen oder pädagogischen Fähigkeiten gegeben habe. Sein Vorschlag, die Tür zum Unterrichtszimmer offen zu lassen oder eine Mitarbeiterin des Instituts zu bitten, während der Nachhilfestunden mehrmals in den Raum zu kommen, um den Schülerinnen und Eltern entsprechende Sicherheit zu geben, werden vom Geschäftsführer nicht angenommen.

Frauen empfinden es als Ablehnung, wenn ihnen in ihrem Arbeitsumfeld von einem muslimischen Mann, beispielsweise einem Stellenbewerber bei einem Vorstellungsgespräch oder einem Kunden, der Handschlag verweigert wird.

Es geht bei diesen Sachverhalten immer um das in Artikel 9 EMRK verankerte Recht auf freie Religionsausübung und letztendlich um eine Abwägung zweier Rechte. Ein Eingriff in die Religionsfreiheit ist dann gerechtfertigt, wenn diese Einschränkungen »gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.«

Die Beispiele zeigen, dass beim Zusammentreffen unterschiedlicher religiöser oder kultureller Umgangsformen unter Umständen gesellschaftliche Erwartungen nicht erfüllt werden beziehungsweise Verletzungen und Kränkungen entstehen können, denen jedoch nicht nur auf der Ebene des Rechts begegnet werden kann. Vielmehr geht es auch um gegenseitiges Verständnis, den Abbau von Ängsten und Vorurteilen und das Finden guter Lösungen im Einzelfall.

#### Diskriminierung älterer Künstlerinnen

Im Berichtszeitraum haben sich mehrere Künstlerinnen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die sich aufgrund ihres Geschlechts und ihres Alters bei der Arbeitssuche diskriminiert fühlten. Es handelte es sich dabei um Sängerinnen, die ab einem bestimmten Alter nicht mehr für die Mitwirkung in einem Berufschor in Betracht gezogen wurden. Mehrere Sängerinnen berichteten von der gängigen Praxis einer Altersgrenze von 32 Jahren für die Aufnahme in den Chor. Wer dieses Alter überschritten hat, hat insbesondere als Sopranistin kaum noch eine Chance, zu einem Vorsingen eingeladen zu werden, bei dem die künstlerische Qualität erst unter Beweis gestellt werden könnte. Im anderen Fall ging es um Sängerinnen, die bereits in einem Chor mitwirkten, aber ab einem Alter von etwa 40 Jahren weniger oft oder gar nicht mehr zu Proben und Aufführungen eingeteilt wurden. Derzeit sind Verfahren zur Klärung der Frage, ob es sich dabei um eine Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts handelt, bei Senat I der Gleichbehandlungskommission und bei Gericht anhängig.

#### Mehrfachdiskriminierungen im Bereich Güter und Dienstleistungen

Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen treffen Mehrfachdiskriminierungen häufig junge Männer, die in Clubs und Lokale aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und damit verbundener Stereotype nicht eingelassen werden. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es gerade die spezifische intersektionelle Kombination aus Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit, die in diesem Zusammenhang zur Diskriminierung führt.

Im Berichtszeitraum wurden auch Benachteiligungen und Belästigungen im Zusammenhang mit dem muslimischen Kopftuch gemeldet, beispielsweise in Schulen, im öffentlichen Raum und im Zusammenhang mit Dienstleistungen.

Neben einer Diskriminierung aufgrund der Religion kann es sich dabei im Einzelfall zusätzlich auch um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder der ethnischen Zugehörigkeit handeln. Diskriminierungen aufgrund der Religion sind jedoch außerhalb der Arbeitswelt derzeit gar nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, im Bereich Bildung auch nicht Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

---

## 2.3 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)

### Begründung des Arbeitsverhältnisses

Frau X ist gelernte Umwelttechnikerin und auf Arbeitssuche. Sie bewirbt sich in einem Betrieb im ländlichen Raum, der eine Tätigkeit anbietet, die genau ihrem Studium entspricht. Das Vorstellungsgespräch mit dem Firmenchef verläuft zunächst sehr positiv. Frau X bringt alle Voraussetzungen mit. Kurz vor Ende des Gespräches erwähnt Frau X, dass sie eine zweijährige Tochter hat. Plötzlich ist sie mit Fragen konfrontiert, die davor keine Rolle gespielt haben. Der Firmenchef fragt, ob ihr wohl bewusst ist, dass die Tätigkeit ein Fulltimejob ist und sie auch Abendveranstaltungen zu besuchen hat. Er gibt zu bedenken, dass im ländlichen Raum die Kindergärten schon zu Mittag schließen. Frau X erwähnt, dass die Betreuung ihrer Tochter durch ein gutes familiäres Netzwerk gewährleistet ist. Nach dieser Antwort stellt der Firmeninhaber erneut eine Frage, die eigentlich schon geklärt war und erwähnt, dass zur Ausübung der Tätigkeit eine Zusatzqualifikation notwendig ist. Frau X hat genau diese Qualifikation, erhält aber nach dem Gespräch eine Absage. Frau X wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie informiert sich über das Gleichbehandlungsgesetz, möchte aber keine Intervention, weil sie sich im gleichen Unternehmen für eine andere Stelle beworben hat. Nach ein paar Tagen meldet sie sich und teilt mit, dass sie die Stelle bekommen hat.

Frau K ist Mutter eines zweijährigen Kindes und nach ihrer Karenz auf der Suche nach einer Vollzeitarbeitsstelle. Sie bewirbt sich meist telefonisch bei Unternehmen, an die sie vom Arbeitmarktservice vermittelt wird. Bei diesen Telefonaten wird sie oft auch nach der Betreuungssituation für ihr Kleinkind gefragt. Frau K hat für ihr Kind einen Platz in einem Ganztagskindergarten und wird von ihrem Partner und ihren Verwandten bei der Betreuung unterstützt. Sie ist also in ihrer beruflichen Tätigkeit durch die Kinderbetreuung in keiner Weise eingeschränkt. Darüber informiert sie auch ihre potentiellen ArbeitgeberInnen. Mit fast gleichlautenden Begründungen erhält sie dennoch immer wieder Absagen. Man könne sich eine Vollzeitstelle für die Mutter eines kleinen Kindes nicht vorstellen, sie solle doch besser Teilzeit arbeiten oder daheim bleiben. Nach mehreren Absagen wendet sich Frau K an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Frau K möchte vor allem Informationen über die rechtliche Situation. Sie selbst möchte nichts gegen die Diskriminierungen unternehmen und nicht gegen die Firmen vorgehen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist nach den Schilderungen von Frau K eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu vermuten. Frau K möchte zwar keine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft, überlegt aber, bei weiteren Bewerbungen auf die Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft »Ihr Recht auf diskriminierungsfreie Personalauswahl – Information für Bewerberinnen und Bewerber« hinzuweisen.

### Festsetzung des Entgelts

Frau F ist in einem Versicherungsunternehmen angestellt und als »Senior Asset Managerin« im Bereich Veranlagung tätig. Sie vertritt den Bereichsleiter in dessen Abwesenheit. Es wird ein neuer Kollege eingestellt, der eine weniger qualifizierte Ausbildung hat als Frau F und auch nicht vertretungsbefugt ist. Nach einiger Zeit entdeckt Frau F, dass dieser Kollege höher eingestuft ist und deutlich mehr verdient als sie. Sie wendet sich mit dem Anliegen einer Gehaltserhöhung an ihre Vorgesetzten, die das Thema immer wieder auf die lange Bank schieben. Schließlich wird ihr direkter Vorgesetzter, der Bereichsleiter, gekündigt. Dies führt zu einer Umorganisation der Abteilung. Im Zuge der Umorganisation kündigt Frau F.

Frau F wendet sich wegen der vermutlichen Entgeltdiskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleitet. Der ehemalige Arbeitgeber bestreitet eine Entgeltdiskriminierung und gibt an, dass der Kollege für eine spätere Tätigkeit als Bereichsleiter angestellt worden sei. Das höhere Gehalt erkläre sich »allein aufgrund des Umstandes seiner für die künftige Tätigkeit als Bereichsleiter erfolgten Einstellung, aufgrund der er lediglich für eine gewissen Zeit noch als Spezialist im Asset Management eingesetzt werden sollte (...).« Tatsächlich wurde der Kollege in den zwei Jahren, die er mit Frau F gemeinsam arbeitete, nicht Bereichsleiter und, wie der Arbeitgeber zugeben musste, auch bis zum Abschluss des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission drei Jahre später nicht. Genau eine solche Konstellation hat der Europäische Gerichtshof im Jahr 2001 als diskriminierend beurteilt. In der Person eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin liegende Umstände, die sich bei der Einstellung nicht objektiv bestimmen lassen, sondern sich erst während der konkreten Ausübung der Tätigkeit herausstellen, können ArbeitgeberInnen nicht als Rechtfertigung dafür anführen, dass von Anfang an ein anderes Entgelt als für einen Kollegen oder eine Kollegin des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichten, festgesetzt wird. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung von Frau F bei der Festsetzung des Entgelts fest. Frau F entscheidet sich, die Entgeltdifferenz bei Gericht einzuklagen. Dieses Verfahren ist noch anhängig.

#### **Beruflicher Aufstieg und geschlechtsbezogene Belästigung**

In einem Unternehmen steht die Nachbesetzung einer Teamleitung an. Frau G und Frau H aus dem Team interessieren sich für die Funktion. Die für die Stellenbesetzung zuständige Bereichsleiterin teilt den beiden Frauen mit, dass sie »diese Stelle nur von einem Mann besetzt« sieht. Obwohl Frau G und Frau H in Bezug auf diese Aussage Unverständnis äußern, beharrt die Bereichsleiterin mit folgenden Argumenten auf ihrem Standpunkt: Die Einrichtung werde hauptsächlich von Männern aufgesucht und die Leitungsfunktionen aller Einrichtungen, die sich an dieselbe Zielgruppe richten, seien auch ausschließlich männlich besetzt. Darüber hinaus sei eine männliche Person für die Vertretung nach außen unabdingbar. Frau G und Frau H treffen diese Äußerungen sehr, sie empfinden diese ganz allgemein und besonders im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung als äußerst kränkend. Die Bereichsleiterin fordert bei einem Teamgespräch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Teams auf, sich bei Interesse für die Leitungsposition zu bewerben und setzt eine Frist von zwei Tagen. Frau G und Frau H bewerben sich. Frau G zieht ihre Bewerbung allerdings wieder zurück, weil sie sie aufgrund der Vorgeschichte für aussichtslos hält. Mit Frau H wird ein Bewerbungsgespräch geführt. Einige Tage später wird ihr mitgeteilt, dass ihre Bewerbung abgelehnt ist, weil sie über keine Leitungserfahrung und Leitungsausbildung verfügt und noch nicht lange im Unternehmen beschäftigt ist. Zudem sei sie doch noch sehr jung. In der Folge erfährt Frau H, dass die Entscheidung auf einen männlichen Bewerber gefallen ist, der bereits länger in einem anderen Bereich des Unternehmens tätig ist, allerdings keine Berufserfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe der Einrichtung hat, in der Frau G und Frau H arbeiten.

Frau H wendet sich gemeinsam mit Frau G an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen zur Stellungnahme auffordert. Das Unternehmen bestreitet, aus diskriminierenden Motiven entschieden zu haben, ist aber in beiden Fällen zu einer vergleichweisen Lösung bereit. Es kann allerdings keine Einigung über die Höhe der Vergleichsbeträge erzielt werden. Daher wird in beiden Fällen wegen vermuteter Geschlechtsdiskriminierung und für Frau H auch wegen vermuteter Altersdiskriminierung ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind noch nicht abgeschlossen.

### Sonstige Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Herr P arbeitet im Service eines Cateringunternehmens. Nach der Geburt seines ersten Kindes war er mehrere Monate in Väterkarenz. Dies war im Unternehmen nicht erwünscht, wie Herr P negativen Kommentaren von Vorgesetzten entnehmen musste. Nach seinem Wiedereinstieg erwähnt Herr P, dass er bei seinem zweiten Kind, mit dem seine Partnerin schwanger ist, wieder in Karenz gehen will. Kurz danach wird er gekündigt. Von seinem direkten Vorgesetzten erfährt Herr P, dass dieser von der Entscheidung selbst überrascht wurde. Herr P wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ihn bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission unterstützt. Darin macht Herr P eine diskriminierende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechts geltend. Der Arbeitgeber entgegnet, dass die Kündigung wegen KundInnenbeschwerden über Herrn P erfolgt sei. Gegen das Argument des Arbeitgebers spricht nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft allerdings die Nichteinbeziehung des direkten Vorgesetzten in die Kündigung. Männer, die die Betreuung ihres Kindes aktiv übernehmen wollen, verletzen aus ArbeitgeberInnen-sicht häufig deren Erwartungen an männliche Mitarbeiter. Sie werden dann oft mit den gleichen Benachteiligungen als »nicht verlässliche« Arbeitskraft konfrontiert wie Frauen. Die Abwehrhaltung mancher ArbeitgeberInnen scheint sogar noch verstärkt, weil das Verhalten der Mitarbeiter, die Väterkarenz in Anspruch nehmen, nicht dem männlichen Rollenbild entspricht. Das Verfahren von Herrn P bei der Gleichbehandlungskommission ist noch offen.

Herr X ist bei einem Unternehmen als Projektleiter für Bauprojekte beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis verläuft konfliktfrei, bis er mitteilt, dass er einen mehrmonatigen Karenzurlaub zur Betreuung seines Kindes in Anspruch nehmen möchte. Ab diesem Zeitpunkt wird seine Arbeitsleistung kritisiert und es wird ihm aufgrund der angeblich sehr späten Meldung seines Karenzwunsches auch fehlende Loyalität gegenüber dem Unternehmen vorgeworfen. Nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub setzt sich die Kritik an seiner Arbeitsleistung fort und es wird sogar der Versuch unternommen, Herrn X zu kündigen. Aufgrund der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Kündigung wird das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht beendet. Herr X erlebt aber eine massive Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen, unter anderem dadurch, dass ihm keine eigenen Projekte mehr zugewiesen werden und er anderen Kollegen zuarbeiten muss. Es werden ihm niedriger qualifizierte Arbeiten zugewiesen und das Arbeitsklima verschlechtert sich insgesamt sehr für ihn. Nach ein paar Monaten erhält er erneut eine Kündigung und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In der Stellungnahme, mit der das Unternehmen das Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft beantwortet, wird die Kündigung mit großen Defiziten in der Arbeitsleistung von Herrn X gerechtfertigt. Es habe keine Diskriminierungsabsicht gegeben. Auch eine Intervention der Arbeiterkammer hinsichtlich einer außergerichtlichen Einigung ist erfolglos. Herr X, beschließt, keine weiteren rechtlichen Schritte zu unternehmen.

### Belästigung

Frau A arbeitet seit mehr als 20 Jahren in einem Unternehmen in verschiedenen Leitungsfunktionen im Controlling. Sie ist für ihre professionelle Arbeitsleistung und gute MitarbeiterInnenführung bekannt. Nach einem Vorgesetztenwechsel erlebt sie jedoch zunehmende Kritik an ihrem Führungsverhalten. In einem Gespräch über Leadership wird ihr gegenüber betont, dass sie mit ihrem weiblichen Führungsverhalten »zu nett« sei, sie solle eher wie ein General führen und auch Späße und Witze seien im Betrieb eigentlich nicht passend. Nach diesem Gespräch ist Frau A, trotz ihrer langjährigen positiven Erfahrung hinsichtlich MitarbeiterInnenführung, sehr verunsichert und beantragt den Besuch einschlägiger Fortbildungsseminare, deren Besuch ihr jedoch nicht genehmigt wird. Während einer Telefonkonferenz, an der Frau A teilnimmt, äußert ihr Vorgesetzter, von einem anderen Kollegen auf seinen derben Umgangston angesprochen, dass

ohnedies »keine Frau da ist« und »Frau A ja eh‘ nicht sensibel ist«. Frau A ist aufgrund dieser Vorfälle sehr irritiert und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie erkundigt sich nach ihren Möglichkeiten, möchte aber keine rechtlichen Schritte unternehmen, weil sich die Situation nach dem Gespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bessert.

Frau S macht einen Aufnahmetest für die Ausbildung als Pflegehelferin bei einem Bildungsinstitut. Ein paar Jahre zuvor hat sie sich schon einmal bei demselben Bildungsinstitut nach dieser Ausbildung erkundigt und es wurde ihr versichert, dass die Ausbildung eine gute Ergänzung für ihre Ausbildung als Heimhelferin sei. Zu diesem Zeitpunkt verfügte Frau S jedoch nicht über die Mittel zur Finanzierung der Ausbildung. Nach Besserung ihrer finanziellen Situation und weil sie im mutterschaftsbedingten Karenzurlaub auch über die notwendigen Zeitressourcen verfügt, möchte sie die Ausbildung nun machen. Sie wird unmittelbar nach dem schriftlichen Aufnahmetest zum mündlichen Gespräch gebeten. Dort wird sie vom Leiter dieser Ausbildung auf ihre Situation als junge Mutter angesprochen. Er bezweifelt, ob sie dies wohl alles schaffen werde. Er meint, sie hätte beim Test einen unaufmerksamen Eindruck gemacht und solle sich doch zunächst auf ihr kleines Kind konzentrieren. Nachdem ihm Frau S erklärt, dass sie über ausreichende Unterstützung im Familienverband verfügt, wird das Gespräch noch privater und sie wird danach befragt, ob sie überhaupt einen Kinderwunsch gehabt habe und ob sie sich schon in ihre Mutterrolle hineingefunden habe. Es wird ihr abschließend erklärt, dass sie derzeit nicht in die Ausbildung aufgenommen werde. Frau S ist sehr enttäuscht und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Als Antwort auf ihr Interventionschreiben erfährt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Befürchtung besteht, dass Frau S die Ausbildung nicht schaffen werde. Nachdem das Bildungsinstitut mit Einverständnis von Frau S über eine Hörbehinderung als möglichen Grund für den Eindruck der Unaufmerksamkeit informiert wird, erklärt sich dieses zu einem nochmaligen Gespräch mit Frau S bereit, die dieses Angebot aber nicht mehr annimmt.

### Sexuelle Belästigung

Frau Y ist in einem österreichweit im Sozialbereich tätigen Verein beschäftigt. Sie fühlt sich durch ihren Vorgesetzten Herrn X sexuell belästigt. Bei Besprechungen hat sie regelmäßig das Gefühl, er ziehe sie mit Blicken aus. Darüber hinaus erzählt Herr X bei Besprechungen immer wieder sexistische Witze, was Frau Y als sehr unangenehm empfindet. Zu Weihnachten schenkt Herr X Frau Y sowie anderen Kollegen und Kolleginnen ein selbstgemachtes Fotobuch, das Phallussymbole, Fotos einer Vagina und Bilder enthält, die direkt oder indirekt auf Geschlechtsverkehr Bezug nehmen, beispielsweise Autokennzeichen, die das Wort »ficken« ergeben. Frau Y teilt Herrn X per E-Mail mit, dass sie dieses Buch nicht haben will. Auch die anderen KollegInnen finden das Fotobuch unangenehm und legen es ohne weitere Reaktion beiseite. Frau Y wendet sich an den Geschäftsführer des Vereins. Dieser überträgt die Angelegenheit seiner Mitarbeiterin, die der betroffenen Frau versichert, dass die Sache sehr ernst genommen werde. Die Mitarbeiterin der Geschäftsführung kontaktiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte um rechtliche Einschätzung und Unterstützung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Rechtsfolgen. Darüber hinaus empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dem vertraulichen Umgang mit den erhaltenen Informationen höchste Priorität einzuräumen, die Objektivität zu wahren, eine ordnungsgemäße Tatsachenermittlung durchzuführen, das Opfer nicht zum Täter werden zu lassen und, sobald ein Überblick über das Geschehene besteht, angemessene Abhilfemaßnahmen zu setzen, um Belästigungen in Zukunft zu vermeiden. Nach Aufforderung des Geschäftsführers entschuldigt sich Herr X im Beisein der Betriebsrätin bei Frau Y, allerdings nur für das Fotobuch. In weiterer Folge kommt es zu einer schriftlichen Verwarnung und zu einem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer, seiner Mitarbeiterin und dem Belästiger, in dem

die Verwarnung wiederholt und klar gemacht wird, dass ein solches Verhalten nicht toleriert wird und bei Fortsetzung zur Kündigung führen würde.

Frau U arbeitet als Lehrling in einem Handwerksbetrieb. In ihrem zweiten Lehrjahr arbeitet sie unter anderem mit einem Handwerker zusammen, der im Team gut etabliert und sehr beliebt ist. Als sie zum Kaffeemachen eingeteilt ist, folgt ihr dieser Kollege in die Küche, es kommt zu körperlichen Übergriffen, die von »lustigen« Sprüchen begleitet sind. Frau U fühlt sich ohnmächtig und weiß nicht, wie sie sich wehren soll. Sie versucht auszuweichen so gut es geht, dennoch kommt es zu weiteren Annäherungen und verbalen Belästigungen. Der Gesundheitszustand von Frau U verschlechtert sich, schließlich wird sie krankgeschrieben. Sie vertraut sich dem Arbeitgeber an, der den Handwerker mit den Vorwürfen konfrontiert. Dieser bestreitet alles, woraufhin der Arbeitgeber erklärt, nichts tun zu können. Frau U ist darüber so verzweifelt, dass sie schließlich selbst die Lehre beendet.

Sie wendet sich danach an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die den Handwerker anschreibt und mit den Schilderungen von Frau U konfrontiert. Der Handwerker führt in seiner Stellungnahme aus, dass sämtliche Vorwürfe der Wahrheit entsprechen und drückt sein Bedauern über das Vorgefallene aus. Er bietet die Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von € 1000 an, den Frau U akzeptiert.

Frau M arbeitet als Pharmareferentin. Ihre Haupttätigkeit besteht darin, Ärzte und Ärztinnen über medizinische Produkte zu informieren und zu beraten. Ein Kunde bittet sie bei einem ihrer Beratungsbesuche in ein Hinterzimmer. Dort möchte er sie zu einem gemeinsamen Essen einladen und teilt ihr auch seinen Wunsch mit, mit ihr auf Urlaub zu fahren. Im Anschluss nimmt er ihr Gesicht in beide Hände, küsst sie und steckt ihr die Zunge in den Mund. Frau M teilt ihm unmittelbar mit, dass sie das alles nicht will und beendet den Beratungsbesuch. Sie ist aufgrund dieses Vorfalles völlig schockiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie erzählt, dass sie bei ihrem Arbeitgeber nach Schilderung des Vorfalles auf großes Verständnis gestoßen ist und dieser ihr auch sofort freigestellt hat, diesen Kunden nicht mehr zu besuchen. Frau M hat aber trotzdem große Bedenken, weil der Kunde aus wirtschaftlicher Perspektive für das Unternehmen sehr wichtig ist. Sie befürchtet, ihren Arbeitsplatz und auch ihres Ruf in der Branche zu verlieren. Letztendlich entscheidet sich Frau M, keine rechtlichen Schritte bezüglich der sexuellen Belästigung zu unternehmen.

Frau A ist bei einem Betrieb als Hilfsarbeiterin beschäftigt. Sie wird in mehreren Bereichen eingesetzt, beispielsweise für Garten- und Landschaftspflege, im Reinigungsdienst und bei Entrümpelungen und Lagerarbeiten. Die Arbeit macht ihr Spaß und sie ist für ihre gute Arbeit bekannt. Probleme hat sie allerdings von Anfang an mit einem ihrer unmittelbaren Vorgesetzten. Gleich am Beginn ihres Arbeitsverhältnisses wird sie von ihm mit der Frage konfrontiert, warum sie Gartenarbeit machen wolle, weil das doch eine Männerarbeit sei. Im Laufe der Zeit macht der Vorgesetzte Frau A gegenüber immer wieder generalisierende Aussagen wie »Frauen sind für den Bereich Gartenarbeit und Landschaftspflege nicht geeignet«. Über einen Vertragspartner, der Frau A immer wieder als Arbeitskraft anfordert, meint er: »Geh der, der hat an Stand auf die Frau A, die hält ihm schön den Hintern rüber, deshalb will er sie immer.« Auch Kollegen machen immer wieder generell abwertende Äußerungen über Frauen, wie „Ihr g’schissenen Weiber könnt nichts außer Kinder andrehen und uns Männern auf der Tasche liegen, sonst seid Ihr für nichts auf der Welt.« Auch die sexuelle Orientierung von Frau A wird abgewertet, beispielsweise durch die Aussage »Die lesbische Kuh da drüben soll ihre Gosch’n halten und aus der Firma verschwinden, wenn ihr was nicht passt.« Frau A fühlt sich aufgrund dieser Behandlung so verletzt und abgewertet, dass sie das Arbeitsverhältnis beendet. Da sie ihre Erlebnisse auch einige Zeit später noch nicht vergessen kann, sucht sie Unterstützung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die

meisten Ansprüche können wegen Verjährung nicht mehr geltend gemacht werden. Hinsichtlich der sexuellen Belästigung durch ihren Vorgesetzten bringt Frau A jedoch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission ein, über den noch nicht entschieden wurde.

#### **Ausbildungsförderung nur für Frauen**

Herr N möchte sich beruflich weiterbilden, um am Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben. Er versucht, für einen Lehrgang im technischen Bereich, der sowohl Frauen als auch Männern nach positivem Abschluss des dafür vorgesehenen Auswahlverfahrens offen steht, eine finanzielle Unterstützung zu bekommen. Zu seiner Enttäuschung stellt er fest, dass die Förderung im Rahmen dieses speziellen Programms ausschließlich für Frauen vorgesehen ist. Männer müssen die Ausbildung entweder selbst finanzieren oder auf andere Förderungen zurückgreifen.

Herr N fühlt sich als Mann beim Zugang zur Berufsausbildung benachteiligt und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach Recherchen und Prüfung des Förderprogramms kommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu dem Ergebnis, dass in diesem Fall ihrer Rechtsansicht nach kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, sondern eine positive Maßnahme, sodass die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten gelten unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Solche »positiven 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. Der Europäische Gerichtshof anerkennt positive Maßnahmen als zulässiges Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit.

---

## **2.4 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)**

### **Ethnische Zugehörigkeit**

#### **»Araber« unerwünscht – Kündigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt**

Herr A ist österreichischer Staatsbürger mit ägyptischem Migrationshintergrund. Er arbeitet bereits seit einigen Jahren als Lagerarbeiter in einem Unternehmen. Kurz nach einem Krankenstand wird Herr A gekündigt. Die Kündigung wird mit seinem Krankenstand begründet. Im Gegensatz dazu hört Herr A jedoch von Arbeitskollegen, dass ihr Schichtleiter von seinem Vorgesetzten dazu angewiesen wurde, die beschäftigten »Araber« zu kündigen und künftig keine neuen »Araber« mehr einzustellen.

Herr A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Vermutung, dass der wahre Grund für die Kündigung seine ägyptische Herkunft ist. Da die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu diesem Zeitpunkt fast abgelaufen ist, unterstützt ihn die Gleichbehandlungsanwaltschaft dabei, umgehend einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission einzubringen. Mit Unterstützung der Arbeiterkammer bringt Herr A eine Kündigungsanfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht ein.



Kurze Zeit, nachdem Herr A die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgesucht hat, melden sich zahlreiche weitere Männer ägyptischer Herkunft, die beim selben Unternehmen gekündigt oder zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt wurden.

Vor Abschluss des Gerichtsverfahrens einigt sich Herr A mit dem Unternehmen auf eine finanzielle Entschädigung von 5.280 Euro. Schließlich zieht Herr A aufgrund der für ihn zufriedenstellenden Einigung sowohl die Klage vor Gericht als auch den Antrag auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zurück.

### Belästigung eines Paketzustellers ungarischer Herkunft

Herr B hat ungarischen Migrationshintergrund und ist als Paketzusteller bei einem Transportunternehmen beschäftigt. Im Rahmen seiner Tätigkeit wird Herr B wiederholt von seinem direkten Vorgesetzten, Herrn T, mit Beschimpfungen und Abwertungen wie »Scheiß Ausländer« oder »Scheiß Ungar« konfrontiert.

Da seine Frau sehr schwer erkrankt, erkundigt sich Herr B, ob es möglich ist, Pflegeurlaubstage zu beanspruchen oder ob eine andere Möglichkeit besteht, wie er sich entsprechend um seine Frau kümmern kann. Herr T entgegnet auf das Ansuchen lautstark: »Ich habe kein Interesse wie es deiner Frau geht, ob sie stirbt oder nicht stirbt. Ihr seid blöde Ausländer, musst dir halt einen Rettungswagen holen.«

In der Weihnachtszeit 2013 erleidet Herr B einen Bandscheibenvorfall. Im August des Folgejahres kommt es während der Arbeitszeit zu einem weiteren Bandscheibenvorfall. Als Herr B sich an Herrn T wendet, um ihn über seinen Zustand und seinen Krankenstand zu informieren, erntet er als Antwort ein weiteres »Scheiß Ausländer« und wird darüber hinaus mit Kündigung bedroht. Entgegen ärztlicher Empfehlung und mit starken Schmerzen geht Herr B aus Angst, seinen Job zu verlieren, seiner Tätigkeit nach. Dessen ungeachtet setzt ihn Herr T mit einer weiteren Kündigungsdrohung unter Druck: »Was ist das für eine Scheiße, scheiß Ungar. Willst du arbeiten oder nicht?« Es folgt schließlich die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Herr B wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermutet aufgrund der Sachverhaltsdarstellung eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und richtet ein Schreiben an Herrn T und das Transportunternehmen. Alle Belästigungsvorwürfe werden kategorisch abgestritten. Für Herrn T sei Toleranz nicht nur ein Schlagwort. Sich in einem »multiethnischen, multikulturellen, und multireligiösen Umfeld einfühlbar und harmonisch zu positionieren« sei für ihn eine Selbstverständlichkeit, nicht zuletzt deshalb, weil er »selbst aus Berlin stammt«. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren vor Gleichbehandlungskommission ist noch anhängig.

### »Afrikanische PraktikantInnen nehmen wir nicht, leider«

Frau D hat senegalesischen Migrationshintergrund und im Senegal eine Ausbildung zur Friseurin absolviert und zwei Jahre Berufspraxis. Mittlerweile lebt sie seit sieben Jahren in Österreich und möchte nun die Meisterprüfung ablegen. Sie nimmt deshalb an einem Berufsorientierungskurs teil, der für den erfolgreichen Abschluss ein einwöchiges Praktikum voraussetzt.

Frau D begibt sich deshalb in einen Friseursalon und trifft dort auf zwei Mitarbeiterinnen. Nachdem sie sich kurz vorgestellt hat, fragt sie, ob es möglich wäre, eine Woche als Praktikantin im Betrieb zu arbeiten. »Es tut mir leid, aber wir nehmen keine afrikanischen PraktikantInnen, leider«, antwortet Frau F, eine der zwei Friseurinnen. Frau D bedankt sich trotzdem und hört beim Verlassen des Geschäfts noch einen Satz, in dem das Wort »verloren« vorkommt.

Frau D empfindet die Absage als sehr abwertend. Sie wendet sich mit der Bitte um rechtliche Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In der Stellungnahme auf das Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an das Unternehmen wird der Diskriminierungsvorwurf bestritten. Frau D habe sich nicht als ausgebildete Friseurin vorgestellt und ihr sei freundlich erklärt worden, dass ein Praktikum derzeit nicht möglich sei. Um ihre Aufgeschlossenheit zu betonen, verweist Frau F auf ihre neue Mitarbeiterin. Diese brauche bei der deutschen Sprache noch etwas Hilfe, aber das stelle für sie selbstverständlich kein Problem dar.

Frau D stellt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit an die Gleichbehandlungskommission. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist noch offen.

#### »Der Terrorist«, Belästigung und diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Herr M ist aus Syrien geflüchtet. Als anerkannter Flüchtling hat er freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Er arbeitet in einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Dort hat er einen Kollegen, Herrn A, der ihn von Anfang an auf Deutsch und Bosnisch beschimpft. Herr M versteht zwar nicht Bosnisch, aber Deutsch. Herr A bezeichnet ihn als »Terrorist«, beschimpft Herrn A's Familie und Heimat und schreit ihn an, dass er wieder dorthin zurückkehren solle, woher er gekommen sei. Es kommt immer wieder zu derartigen Vorfällen. Herr M wendet sich zwei Mal an seinen unmittelbaren Vorgesetzten, der aber nicht aktiv wird.

Eines Tages wird Herr M während der Frühschicht von hinten von Herrn A angegriffen und gewürgt. Nachdem die beiden von anderen Kollegen getrennt wurden, greift ihn Herr A erneut an und bedroht Herrn M mit dem Tod. Herr M hat leichte Verletzungen. Er ruft die Polizei und begibt sich auf deren Anraten ins Unfallkrankenhaus. Er wird krankgeschrieben, nimmt aber nach vier Tagen trotz Schmerzen seine Arbeit wieder auf.

Er wird vom Geschäftsführer ins Büro gebeten und gekündigt. Der Geschäftsführer fordert ihn auch auf, die Anzeige gegen Herrn A fallenzulassen, Herr M habe schließlich seine Anzeige gegen Herrn A auch zurückgezogen.

Herr M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese unterstützt ihn dabei, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gegen Herrn A wegen Belästigung und gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber wegen mangelnder Abhilfe und Verletzung des Benachteiligungsverbots zu stellen. Das Verfahren ist offen. Herr A wird mangels Beweisen im Strafverfahren freigesprochen.

#### Mitarbeiterinnen einer ausländischen Vertretung fühlen sich nicht vertreten

Frau N und Frau O, zwei langjährige Mitarbeiterinnen einer ausländischen Vertretung, die für die Reinigung des Botschaftsgebäudes zuständig sind, fühlen sich seit der Akkreditierung eines neuen Botschafters zunehmend unangenehmeren Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Sie haben keine Möglichkeit mehr, ungestört ihre Mittagspause zu verbringen und ihr mitgebrachtes Essen zu wärmen und zu verzehren. Der Ton ihnen gegenüber hat sich grundlos verschärft. Urlaubswünsche werden nicht oder so kurzfristig genehmigt, dass nur noch teure Flüge in die Heimatländer möglich sind. Auch Disziplinarverfahren seien aufgrund fälschlich erhobener Vorwürfe eingeleitet worden.

Die beiden Frauen führen das belastende Arbeitsklima darauf zurück, dass sie beide aus anderen Ländern stammen als der neue Botschafter und vermuten, dass sie an ihren Arbeitsplätzen durch Mitarbeiterinnen aus dessen Heimatland ersetzt werden sollen.

Sie haben sich bereits an die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft und an das Arbeitsinspektorat gewendet. Obwohl auf beide Frauen österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist, fühlt sich wegen des besonderen rechtlichen Status ihres Arbeitsgebers keine dieser Stellen zuständig. Für das Arbeitsinspektorat etwa gilt, dass es die Arbeitsbedingungen in Botschaften nur dann kontrollieren darf, wenn es eine ausdrückliche, gegenseitige Vereinbarung zwischen dem österreichischen und dem Außenministerium des jeweiligen Staates gibt. Um in dieser sensiblen Situation mit der nötigen Behutsamkeit vorzugehen, wendet sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte an das Außenministerium, sich das Vorbringen der beiden Frauen anzuhören und nach Möglichkeit geeignete Wege zu finden, um ihr Anliegen mit der erforderlichen Diplomatie an die Botschaft heranzutragen.

Nach mehreren Wochen berichten die Frauen, dass sich ihre Arbeitsbedingungen deutlich verbessert haben, klare Urlaubsregelungen getroffen wurden und sie sich insgesamt mehr wertgeschätzt fühlen. Beide fühlen sich nun auch ermutigt, von ihnen empfundene Probleme in Zukunft direkt mit dem zuständigen Botschaftspersonal anzusprechen.

## Religion

### Religiöse Verpflichtungen im Arbeitsverhältnis

Frau C ist in einem Gartenbaubetrieb als Raumpflegerin beschäftigt. Der Inhaber der Firma, Herr D, ist Mitglied einer bestimmten religiösen Gemeinde. In den Räumlichkeiten des Betriebs findet einmal wöchentlich ein Zusammentreffen seiner Glaubensgemeinschaft statt. Bereits beim Vorstellungsgespräch wird Frau C nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt. Herr D bringt zu Ausdruck, dass er es begrüßen würde, sie bei den religiösen Aktivitäten im Betrieb und auch beim Gottesdienst zu sehen. Frau C bekommt die Stelle und nimmt etwa drei Mal an den religiösen Zusammentreffen im Betrieb teil. Mehrfach betet ihr Vorgesetzter in der Kaffeeküche laut in Anwesenheit seiner Angestellten und schließt sie in seine Gebete ein. Als Frau C einen Unfall hat und privat eine sehr schwierige Phase durchlebt, wird sie von Herrn D dazu gedrängt, den Gottesdienst zu besuchen und sich der religiösen Gemeinde anzuschließen.

Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand wird Frau C überraschend mitgeteilt, dass sie ab sofort ihren Resturlaub konsumieren müsse und bereits von der Gebietskrankenkasse abgemeldet worden sei. Eine Wiedereinstellung nach zwei Monaten sei davon abhängig, ob sie künftig regelmäßig an den Aktivitäten der Religionsgemeinschaft teilnehmen werde. Das soll sie schriftlich bestätigen. Frau C unterschreibt letztlich unter Druck die Wiedereinstellungszusage und akzeptiert die Bedingung. Als sie sich kurz vor dem geplanten Arbeitsbeginn bei Herrn D meldet, teilt er ihr mit, dass sie nicht mehr kommen solle. Sie habe das Versprechen gebrochen, weil er sie nicht beim Gottesdienst gesehen habe. Frau C erklärt sich trotzdem arbeitsbereit, erhält aber von Herrn D eine Bestätigung, dass sie nicht mehr angemeldet wird. Ihre Arbeit verrichtet nun eine Frau, die in der Glaubensgemeinschaft aktiv ist.

Frau C fühlt sich aufgrund der Religion diskriminiert und wendet sich mit ihrem Anliegen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für Frau C einen Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventuelle bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, stellt. Es kommt zum Abschluss eines Vergleichs mit Bezahlung eines Schadenersatzes für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von 1000 Euro und Zurückziehung des Antrags.

### Freitagsgebet trotz Schichtdienst

Herr A, muslimischen Glaubens, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er ist über seine Arbeit in der Obst- und Gemüseabteilung einer österreichischen Supermarktkette sehr

glücklich, würde aber gerne zumindest alle zwei Wochen am Freitagsgebet in der von seinem Arbeitsplatz nicht weit entfernten Moschee teilnehmen. Die Ausgestaltung des Schichtplans würde grundsätzlich einen Dienstplan ermöglichen, nach dem er am Freitagnachmittag nicht arbeiten müsste. Nach einem informellen Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden des Unternehmens kontaktiert dieser den zuständigen Abteilungsleiter, der zusagt, dass er bei der Dienstplangestaltung die Bedürfnisse des Betroffenen berücksichtigen werde. Die Anwaltschaft begrüßt die einfache und unkomplizierte Lösung des Problems.

#### Bezeichnung des muslimischen Kopftuchs als »Fetzn«

Frau B wird im Zuge eines Bewerbungsgesprächs in demütigender Art und Weise auf ihr Kopftuch angesprochen. Dieses wird als »Fetzn« bezeichnet und Frau B wird für die Besetzung einer Stelle nicht weiter in Betracht gezogen. Nachdem Senat II im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt hat, wendet sich die Betroffene an die Arbeiterkammer mit der Bitte um Unterstützung. Sie erhält Rechtsschutz und klagt die Arbeitsvermittlerin sowie die Frau, die mit ihr das Bewerbungsgespräch geführt hat. Im Verfahren gegen ihre Gesprächspartnerin werden ihr 1000 Euro Schadenersatz zugesprochen. Gegenüber der ebenfalls beklagten Arbeitsvermittlerin stimmt die junge Frau einem Vergleich über 550 Euro zu.

#### Assistentin mit Gesichtsschleier im Notariat

Frau D, Österreicherin muslimischen Glaubens, ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Beratung. Sie ist bereits seit längerem als Notariatsassistentin beschäftigt. Nach einiger Zeit entscheidet sie sich, das Kopftuch als Ausdruck ihres Glaubens am Arbeitsplatz zu tragen.

Der Arbeitgeber weist sie auf die geforderte branchenübliche Kleidung hin und lehnt das Tragen des Kopftuchs vorerst ab. Er erlaubt ihr, zu den von ihr gewünschten Zeiten in einem separaten Raum zu beten. Nach einem Gespräch, in dem die Frau auf die Wichtigkeit des Tragens des Kopftuchs hinweist, akzeptiert der Arbeitgeber dies schließlich und Frau D beginnt, das islamische Kopftuch und eine Abaya, ein muslimisches Übergewand, zu tragen. In der Folge kommt es aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes der Frau zu Einschränkungen beim Kontakt mit Klienten und Klientinnen des Notariats und beim Einsatz von Frau D als Testamentszeugin.

Nach einem längeren Krankenstand teilt Frau D ihrem Arbeitgeber mit, dass sie nun auch einen Gesichtsschleier tragen werde, sie aber bereit sei, diesen bei Kontakt mit KlientInnen abzunehmen. Der Arbeitgeber lehnt dies strikt ab, weil ein Gesichtsschleier für ihn mit der Tätigkeit in einem Notariat unvereinbar sei und spricht die Kündigung aus.

Frau D stellt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission und bringt eine Klage bei Gericht ein. Das Erstgericht erblickt im Sachverhalt keine Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Berufungsgericht hebt das angefochtene Urteil auf und verweist die Sache zur neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht. Das Berufungsgericht geht vom Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aus, weil religiöse Kleidungsstücke keine neutralen Unterscheidungskriterien im Sinne der Definition der mittelbaren Diskriminierung seien. Daher sei die Ausnahmebestimmung des § 20 Abs 1 GIBG zu prüfen, also ob »die Tatsache, dass die Klägerin kein Kopftuch trage, eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeit sei. Diskriminierende Erwartungen (...) von Kunden können keine Rechtfertigung einer Diskriminierung darstellen.« Es sei also ein Interessenausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers und dem Interesse der Mitarbeiterin auf Freiheit von Diskriminierung vorzunehmen. Nicht zugemutet werden könnten dem Arbeitgeber nach Ansicht des Gerichts

wesentliche bis existenzbedrohende wirtschaftliche Einbußen. Der Arbeitgeber hätte für eine mögliche Rechtfertigung »konkrete Nachteile« durch den eingeschränkten Einsatz der Klägerin im KlientInnenkontakt und als Testamentszeugin durch das Tragen der religiösen Kleidung der Mitarbeiterin nachweisen müssen. Schließlich bejaht das Berufungsgericht auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, weil sich die allgemeine Kleidungs Vorschrift überwiegend auf muslimische Frauen auswirke. Die Kündigung wegen des beabsichtigten Tragens des Gesichtsschleiers sei aber in Berufung auf das EGMR-Urteil SAS gegen Frankreich gerechtfertigt, weil die soziale Interaktion einen wesentlichen Wert beim KlientInnenkontakt und im Kontakt mit KollegInnen und ArbeitgeberIn darstelle. Es liege daher keine Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Vor der Gleichbehandlungskommission ist es bisher zu keiner Verhandlung gekommen. Die beiden Parteien erheben Rekurs an den Obersten Gerichtshof, der im Mai 2016 bestätigt, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund des Tragens des Gesichtsschleiers gerechtfertigt war. Die Benachteiligung aufgrund des Kopftuchs und der religiösen Bekleidung während des aufrechten Dienstverhältnisses stelle hingegen eine Diskriminierung aufgrund der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar.

## **Weltanschauung**

### **Ein Bewerbungsbogen mit sehr persönlichen Fragen**

Frau C bewirbt sich um eine Stelle als Mitarbeiterin in einer Fahrschule. Im Zuge des Vorstellungsgesprächs wird sie aufgefordert, einen Bewerbungsbogen auszufüllen. Dieser enthält eine Menge persönliche Fragen beispielsweise nach Vorstrafen, Trinkgewohnheiten, sozialem Engagement und die Frage, ob der Bewerber oder die Bewerberin »Sympathisant oder Anhänger des Gedankengutes von Scientology« sei.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und erkundigt sich, ob solche Fragen rechtlich zulässig sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, dessen Schutzbereich sich in diesem Fall nur auf die Frage betreffend die Zugehörigkeit zu Scientology erstreckt. Frau C möchte zwar nicht in eigenem Namen auftreten, bittet die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber darum, die Fahrschule als Arbeitgeberin auf ihre gesetzlichen Pflichten, insbesondere das Diskriminierungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, aufmerksam zu machen. Die Fahrschule gibt in ihrer Stellungnahme an, dass es aufgrund eines Vorfalles massive Beschwerden wegen der missionarischen Tätigkeit eines ehemaligen Fahrlehrers gegeben habe, sie den Fragebogen aber nicht mehr verwenden werden.

Frau C ist mit dem Ergebnis zufrieden und will keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen. Sie sieht in der Entscheidung der Fahrschule, den Fragebogen nicht mehr zu verwenden, eine positive Bewusstseinsänderung, zu der sie beitragen konnte.

### **Demonstration mit Folgen**

Frau Z arbeitet seit einigen Jahren als Kindergruppenbetreuerin beim Kulturinstitut eines außereuropäischen Landes. Sie nimmt in ihrer Freizeit an einer Demonstration teil, die gegen die Regierung dieses Landes gerichtet ist, weil sie die politischen Gruppen, die in ihrem Land gegen die Regierung auftreten, unterstützen möchte.

Einige Wochen danach informiert der Botschafter dieses Landes in Österreich, dessen Sohn die Kindergruppe des Kulturinstituts besucht, die Leiterin des Kulturinstituts über die Teilnahme von Frau Z und einer zweiten Mitarbeiterin an der Demonstration und ersucht sie um »weitere

Veranlassungen«. Die Chefin führt daraufhin mit Frau Z ein Gespräch, in dem sie ihr versichert, dass dies keine negativen Auswirkungen auf ihr Dienstverhältnis haben werde. In der Folge verschlechtert sich jedoch das Arbeitsklima zwischen Frau Z und ihrer Chefin. Diese macht Frau Z mehrfach Vorwürfe wegen ihrer Teilnahme an der Demonstration und meint, dass diese damit für das Kulturinstitut große Probleme verursacht habe.

Einige Zeit später findet ein mehrstündiges Gespräch zwischen der Leiterin des Kulturinstituts und dem Botschafter statt. Kurz darauf wird Frau Z gekündigt und ihr werden wieder Vorwürfe gemacht, dass sie an der Demonstration teilgenommen hat. Die Kündigung wird einen Tag später in eine Entlassung umgewandelt.

Frau Z wendet sich an die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Mit Unterstützung der Arbeiterkammer bringt sie eine Klage gegen die Entlassung ein, die sie letztlich vor dem Oberlandesgericht Wien gewinnt. Der Arbeitgeber muss Frau Z etliche Gehaltsbestandteile, vor allem die Kündigungsentschädigung, nachzahlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Frau Z bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Sie bringt darin vor, dass ihre Kündigung diskriminierend war, weil sie wegen ihrer Weltanschauung erfolgt ist, die sich in der Teilnahme an der Demonstration geäußert habe. Dieses Verfahren ist Ende 2015, mehr als eineinhalb Jahre nach Einbringung des Antrags, offen.

### Vegetarische Lebensführung als Angestellte im Fleischgroßhandel

Frau S steigt nach einem Wirtschaftsstudium als Angestellte in die Exportabteilung eines Betriebs ein, der Fleisch verarbeitet und im Großhandel verkauft. Ihre Aufgabe ist die Kundenpflege und Akquise neuer KundInnen im Ausland. Den Bereich der Fleischproduktion bekommt sie kein einziges Mal zu Gesicht. Die Zusammenarbeit mit den KollegInnen ist korrekt und sachlich, über Persönliches tauscht man sich nicht aus.

In ihrem ersten Mitarbeiterinnengespräch kommt ihre Vorgesetzte plötzlich auf die vegetarische Ernährung von Frau S zu sprechen. Bis dahin ist weder von Frau S selbst noch von jemand anderem thematisiert worden, dass sie sich vegetarisch ernährt. Zwar isst sie manchmal in der Firmenkantine, nimmt dort aber nur Salate und Suppen zu sich. Die Vorgesetzte möchte wissen, wie sich für Frau S die Tätigkeit in einem Großbetrieb für Fleischhandel mit ihrer vegetarischen Lebenshaltung und ihrer Mitgliedschaft bei einem Tierschutzverein vereinbaren lässt. Frau S fühlt sich so überrumpelt, dass sie nicht nachfragt, woher die Vorgesetzte diese Informationen hat. Sie erwidert nur, dass sie bereits seit ihrer Studienzeit Mitglied im Tierschutzverein ist und keine Unvereinbarkeit mit ihrer Tätigkeit sieht, weil Ernährungsgewohnheiten eine private Entscheidung seien.

Frau S ist nach diesem Gespräch sehr verunsichert und befürchtet, dass man sie mit dem Hinweis, dass sie die Interessen des Unternehmens unterlaufe, kündigen könnte. Da sie aber bisher mit der Vorgesetzten immer gut zusammengearbeitet hat, beschließt sie nach einem Beratungsgespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Gespräch für sich zu protokollieren und zu beobachten, ob weitere Anspielungen oder Bemerkungen durch die Vorgesetzte erfolgen.

### Alter

#### Jung ersetzt alt

Herr L ist ausgebildeter Hotelkaufmann und 58 Jahre alt. Seit sechs Jahren ist er für ein Unternehmen im Bereich der Gastronomie in leitender Position an verschiedenen Standorten tätig. Unerwartet tritt der Zentralbetriebsrat an ihn heran und teilt ihm mit, dass ihm die Kündigung

bevorstehe. Tatsächlich erhält Herr L einige Tage später per Post das Kündigungsschreiben. Gründe werden keine genannt. Herr L ist durch die Entscheidung zutiefst getroffen. Es fällt ihm schwer, das Vorgehen nachzuvollziehen, weil es in der Vergangenheit keine Kritik an seiner Arbeit gegeben hat.

Die konzerninternen Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere die Tatsache, dass seine Stelle mit seiner 25-jährigen Arbeitskollegin, Frau M, nachbesetzt wird, lassen für Herrn L nur einen Schluss zu: Der Austausch eines älteren und dadurch teureren Mitarbeiters erfolgte aus rein budgetären Gründen. Die Kosten für Frau M liegen für das Unternehmen mindestens ein Viertel niedriger als die für Herrn L.

Herr L bringt eine Klage wegen sozialwidriger Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Gleichzeitig wendet er sich mit seinem Anliegen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt ihn bei der Einbringung eines Antrags an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Altersdiskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Vergleichsverhandlungen mit seinem ehemaligen Arbeitgeber.

In den Vergleichsverhandlungen gelingt es, eine für Herrn L zufriedenstellende finanzielle Lösung zu finden. Herr L zieht sowohl die Klage als auch den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück und hat bereits einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

#### Kündigung vor höherer Abfertigung

Herr G ist Installateur und seit 19 Jahren bei einem Unternehmen beschäftigt, er ist zuletzt der einzige angestellte Mitarbeiter. Er wird gekündigt, sodass sein Dienstverhältnis eineinhalb Monate vor Erreichen der nächsten Stufe seines Abfertigungsanspruches endet. Die Kündigung begründet sein Chef damit, dass er den Betrieb aus gesundheitlichen Gründen schließen wolle.

Diese Erklärung erscheint Herrn G zunächst plausibel. Während der Kündigungsfrist beginnt er sich allerdings zu wundern, weil sein Chef weiterhin viel Arbeitsmaterial einkauft und nichts auf eine Schließung hindeutet. Nach Ende seines Dienstverhältnisses stellt Herr G fest, dass das Unternehmen doch fortgeführt wird und er durch einen jüngeren Mitarbeiter ersetzt wurde.

Herr G wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Unternehmensinhaber bestreitet in seiner Reaktion auf die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Kündigung mit dem Alter von Herrn G zu tun habe. Herr G bringt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein, um eine Altersdiskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zu überprüfen. Das Verfahren ist derzeit noch offen.

#### Probleme mit dem Alters- und Erfahrungsunterschied

Frau C ist langjährig tätige Rechtsexpertin in einer beruflichen Interessenvertretung und seit einigen Jahren Leiterin der Rechtsabteilung. Nach einem Wechsel in der Person ihres Vorgesetzten bemerkt sie, dass sie in Informationsflüsse nicht mehr einbezogen wird und jüngere Kolleginnen in verschiedenen Belangen vorgezogen werden. Sie hat den Eindruck, dass ihr neuer Chef ihre breite und umfassende Erfahrung und Kompetenz nur schwer akzeptieren kann.

Frau C sieht einen Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung durch ihren Vorgesetzten und ihrem Dienstalder. Die Situation verschlimmert sich, schließlich fallen seitens ihres Chefs auch explizite Bemerkungen gegen ältere Frauen, als sie ihn sagen hört, dass er »die ganzen alten Weiber« in einem Gremium der Interessenvertretung »nicht brauche«.

Um dem Konflikt auszuweichen, bietet Frau C an, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, was ihr auch aus gesundheitlichen Gründen lieber wäre. Das wird akzeptiert, allerdings wird ihr danach sofort die Leitung der Rechtsabteilung entzogen und einer jüngeren Kollegin übertragen. Nachdem die Situation immer schlimmer wird und sich Frau C zunehmend auch durch die Kollegin herabgewürdigt fühlt, wendet sie sich an die Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

In der Reaktion auf die Interventionen beider Organisationen, die auf eine mögliche Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen und durch Belästigung hinweisen, stellt der Arbeitgeber alles in Abrede. Frau C erhält zwischenzeitlich eine schriftliche Verwarnung wegen der Weitergabe vertraulicher Informationen und wird mit dienstrechtlichen Konsequenzen bedroht. Nach einer längeren Phase von Schriftwechseln und Verhandlungen kann über die Gewerkschaft ein Vergleich zwischen Frau C und ihrem Arbeitgeber ausgehandelt werden.

### Überqualifiziert, oder doch zu alt?

Herr N ist 54 Jahre alt und hat 20 Jahre Berufserfahrung im Luftfahrtwesen, insbesondere im Bereich Handling. Er bewirbt sich um eine ausgeschriebene Stelle als Handling Agent. Nach einiger Zeit erhält er eine Verständigung, dass die Stelle bereits vergeben sei.

Zwei Wochen später entdeckt Herr N eine neuerliche Ausschreibung derselben Stelle und wundert sich. Er macht einen etwa 20 Jahre jüngeren ehemaligen Arbeitskollegen mit inhaltlich vergleichbarer Berufserfahrung, Herrn S, auf die Stelle aufmerksam. Dieser bewirbt sich und erhält die Stelle. Herr S setzt sich an seinem neuen Arbeitsplatz für Herrn N ein, als eine weitere Handling Agent Position besetzt werden soll. Herr N bewirbt sich neuerlich, wird jedoch mit der Begründung, dass seine Qualifikation nicht vollständig mit dem Anforderungsprofil übereinstimme, abgelehnt. Herr N vermutet, dass sein Alter ausschlaggebend für die Absage war.

Herr N wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen um eine Stellungnahme ersucht. Darin wird die Neuausschreibung der Stelle damit begründet, dass diese tatsächlich besetzt, aber das Arbeitsverhältnis mit dem erfolgreichen Bewerber sehr bald wieder aufgelöst worden sei. Für die zweite Stelle sei Herr N überqualifiziert.

Herr N bringt eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein und macht eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses geltend. Er einigt sich in einem Vergleich mit dem Unternehmen letztlich auf eine Schadenersatzzahlung von 2.000 Euro.

### Berufserfahrung als Kriterium für den beruflichen Aufstieg

Frau D ist seit 10 Jahren in einem öffentlichkeitsnahen Unternehmen in der Rechtsabteilung tätig. Ihre unmittelbare Vorgesetzte hat neben der Funktion als Abteilungsleiterin auch sehr viele administrative Aufgaben als Prokuristin zu erledigen, sodass Frau D mehr oder weniger für die Bearbeitung sämtlicher Rechtsfragen allein zuständig ist.

Als im Unternehmen aufgrund einer Erweiterung des Aufgabenbereichs eine betriebliche Neustruktur erfolgt, sind mehrere qualifizierte Positionen neu zu besetzen. Diese werden jedoch nicht ausgeschrieben, da die Geschäftsführung ausschließlich interne Besetzungen vornehmen möchte. Frau D hofft, eine der neu geschaffenen und deutlich besser bezahlten Stellen übertragen zu bekommen, weil sie aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit fachlich dafür qualifiziert ist. Weil es kein formelles Bewerbungsverfahren gibt, sucht sie im Vorfeld das Gespräch mit der Geschäftsführung und möchte ihr Interesse bekanntgeben. Sie erfährt dabei zu ihrer Überraschung, dass es für die neue Position jemanden mit mehr Berufserfahrung brauche, weil der Aufgabenbereich erst aufgebaut werden müsse und auch rechtliches Neuland betreten werde.



Die Stelle erhält ein Kollege, der seit acht Jahren im Unternehmen tätig ist und bisher nicht mit rechtlichen Agenden befasst war. Frau D ist enttäuscht und verunsichert und nimmt sich zunächst vor, der Geschäftsführung mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft genau darzulegen, warum ihre längere Erfahrung und ihr höheres Dienstalter auch einen Qualifikationsvorsprung gegenüber ihrem Kollegen bedeuten. In der Zwischenzeit werden Frau D allerdings durch die Umstrukturierung auch in ihrer eigenen Abteilung neue und herausfordernde Aufgaben zugeteilt, die ihr fachliche Bestätigung bringen. Sie entscheidet sich deshalb dafür, den Kampf um eine Position mit besserer Bezahlung nicht weiterzuführen, sondern sich innerhalb der Rechtsabteilung noch mehr als Expertin zu profilieren.

### Rasche Reaktion einer Personalchefin auf die Beschwerde einer Bewerberin

Frau P stellt sich aufgrund einer Stellenausschreibung für eine Verkäuferin persönlich in der Filiale einer Handelskette vor. Dabei erfährt sie, dass es bisher erst eine einzige weitere Bewerberin gebe. Frau P betont im Gespräch, dass sie Verkaufserfahrung hat und spricht von sich aus die Frage an, ob ihr Alter von 54 Jahren ein Hindernis für die Bewerbung darstellen könnte. Dies wird von der Filialleiterin verneint. Frau P wird darauf hingewiesen, dass sich der Bezirksleiter bei ihr melden werde, um den Termin für ein Bewerbungsgespräch zu vereinbaren.

In den folgenden Wochen erkundigt sich Frau P mehrmals in der Filiale, ob es schon einen Termin mit dem Bezirksleiter gebe. Sie wird von der Filialleiterin jedes Mal mit der Begründung getröstet, der Bezirksleiter sei auf Urlaub beziehungsweise habe noch keine Zeit gefunden. Bei einer dieser Nachfragen wird Frau P von der Filialleiterin zu einem Vorgespräch gebeten. Dabei wird kurz über die zu erledigenden Aufgaben, über die mögliche Arbeitszeit und über die Vorgangsweise beim Dienstaustausch gesprochen. Die Filialleiterin kündigt neuerlich an, dass sich der Bezirksleiter bei Frau P melden werde.

Schließlich erhält Frau P einen Anruf aus der Filiale mit der Mitteilung, dass die Bewerbung zwar gut klinge, der Bezirksleiter aber der Meinung sei, Frau P stehe zu knapp vor der Pension. Dadurch müsse man bald wieder jemanden suchen, und außerdem wisse man nicht, was »sonst noch so daherkomme«. Frau P weist darauf hin, dass sie noch sechs Jahre bis zur Pension zu arbeiten habe und dies ihrer Ansicht nach kein kurzer Zeitraum sei. Die Filialleiterin meint neuerlich: »Ja, aber wer weiß, was sonst noch so daherkommt«, woraufhin sich Frau P für den Anruf bedankt und das Gespräch beendet.

Frau P fühlt sich von der Art und Begründung der Absage tief verletzt und vermutet aufgrund der Äußerungen der Filialleiterin, ausschließlich aufgrund ihres Alters im Auswahlverfahren nicht in Betracht gekommen zu sein.

Die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktierte Personalchefin des Unternehmens reagiert umgehend und teilt mit, dass sie sich bei der Bewerberin entschuldigen möchte. Sie bietet an, mit Frau P ein persönliches Bewerbungsgespräch in der Filiale zu führen, da jedenfalls Interesse an einer Beschäftigung von Frau P bestehe. Sie kündigt auch an, dass die FilialleiterInnen des Konzerns eine Schulung über die gesetzeskonforme Durchführung von Auswahlverfahren erhalten werden. Darüber hinaus bietet sie Frau P eine Entschädigung in Form von Gutscheinen an.

Da Frau P in der Zwischenzeit eine andere Stelle angetreten hat, kommt das persönliche Gespräch zwischen ihr und der Personalchefin nicht zustande. Frau P ist aber sehr erfreut, dass sich die Personalchefin bei ihr telefonisch entschuldigt und ihr Gutscheine in Höhe von 500 Euro übermittelt.

## Sexuelle Orientierung

### Demütigungen im Arbeitsalltag – Fortsetzung aus dem Bericht 2012/2013

Herr B arbeitet als Verpacker in einem Produktionsbetrieb. Als sein Vorgesetzter von seiner Homosexualität erfährt, kommt es durch diesen immer wieder zu Beleidigungen aufgrund der sexuellen Orientierung von Herrn B. Darüber hinaus verschlechtern sich auch die Arbeitsbedingungen. Herr B soll Arbeiten im Lager verrichten, die nicht seinem Arbeitsvertrag entsprechen und ihn körperlich überfordern. Als Herr B sich beim Seniorchef über die Vorfälle beschwert, schafft dieser keine angemessene Abhilfe. Die Situation verbessert sich nicht. Schließlich begibt sich Herr B aufgrund seiner starken psychischen Belastung in Krankenstand. Daraufhin wird Herr B gekündigt.

Im Tätigkeitsbericht 2012/13 wurde unter dem Titel »Demütigungen im Arbeitsalltag« über diese Situation bereits berichtet. Nun geht es um den weiteren Verlauf der Beratung und Unterstützung von Herrn B. Nachdem ein Vermittlungsversuch der Gleichbehandlungsanwaltschaft gescheitert ist und es zu keiner gütlichen Lösung mit dem Unternehmen kam, wurde Herr B bei der Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission unterstützt. Diese stellte eine Diskriminierung in allen vorgebrachten Punkten fest und empfahl dem Arbeitgeber und dem Belästiger die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes. Aber auch nach Feststellung der Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission konnte keine gütliche Lösung mit dem Unternehmen erreicht werden.

Mit Unterstützung der Arbeiterkammer brachte Herr B eine Klage bei Gericht ein. Diese kann letztlich zurückgezogen werden, weil sich Herr B mit dem Unternehmen doch noch auf eine finanzielle Entschädigung und eine schriftliche Entschuldigung einigt.

### Ein homosexueller Mitarbeiter – schlecht für's Geschäft?

Herr A, der seit langer Zeit beruflich im Ausland tätig ist, äußert gegenüber seinem Arbeitgeber den Wunsch, seinen Wohnsitz nach Österreich zu verlegen. Mit der Personalabteilung gab es bereits ein Gespräch über eine konkrete Stelle in einem österreichischen Tochterunternehmen. Es wird ihm die Mitarbeit an einem Projekt in Russland angeboten, die Anstellung soll mit dem österreichischen Tochterunternehmen des Konzerns zustande kommen. Herr A löst daraufhin sein bestehendes Dienstverhältnis und übersiedelt nach Österreich. Als der russische Geschäftspartner des Konzerns im Zuge eines Backgroundchecks von der Homosexualität von Herrn A erfährt, spricht er sich gegen eine Zusammenarbeit aus. Daraufhin verweigert das österreichische Tochterunternehmen den Abschluss des Arbeitsvertrags mit Herrn A.

Herr A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Kontakt mit dem Unternehmen aufnimmt. Nachdem keine gütliche Einigung möglich ist, bringt Herr A mit Hilfe der Arbeiterkammer eine Klage bei Gericht ein. Das Arbeits- und Sozialgericht stellt fest, dass Herr A wegen seiner sexuellen Orientierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde.

Hinsichtlich einer möglichen Rechtfertigung wird festgehalten, dass der Arbeitgeber verpflichtet gewesen wäre, alle zumutbaren Schritte zu setzen, um eine Diskriminierung des Stellenwerbers durch den Kunden zu vermeiden oder zu beseitigen. Die vom Geschäftspartner ausgehende Diskriminierung ordnet das Gericht der Sphäre des potentiellen Arbeitgebers zu.

Da im vorliegenden Fall Herr A bei diskriminierungsfreiem Ablauf die Stelle erhalten hätte, spricht das Gericht Herrn A für den eingetretenen Vermögensschaden eine Entschädigung von mehr als 21.000 Euro zu. Da ein für sechs Monate befristeter Vertrag hätte abgeschlossen werden sollen, beträgt der Vermögensschaden in diesem Fall sechs Monatsentgelte, abzüglich dessen,

was Herr A in diesem Zeitraum durch die Aufnahme eines anderen Dienstverhältnisses verdient hat. Weiters spricht das Gericht eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von 3.000 Euro zu. Begründet wird dies damit, dass die benachteiligende Behandlung etwa einem Monat leichter physischer Schmerzen entspreche. In diesem Urteil wird in Österreich erstmals über die Legitimität der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung mit Wünschen von Kunden und Kundinnen beziehungsweise Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen abgesprochen.

### »Scherze« im Großraumbüro

Herr D wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und bittet um Unterstützung in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, das er mit Hilfe der Arbeiterkammer eingeleitet hat. Das Verfahren richtet sich gegen zwei Kollegen und seinen Arbeitgeber.

Herr D fühlt sich seit längerer Zeit durch die zwei Kollegen belästigt, weil sie immer wieder Bemerkungen und Witze über ihn machen. Sie nehmen dabei Bezug auf seinen Namen, von dem sie offenbar annehmen, dass er jüdisch ist. Sie sind daher der Meinung, dass Herr D Jude ist und machen sich über die jüdische Religion lustig. Es gibt aber auch immer wieder Bemerkungen über die Homosexualität von Herrn D.

In seinem Antrag führt Herr D weiter aus, dass dies begonnen habe, nachdem einer der beiden Kollegen in das Großraumbüro dazugekommen ist. Herr D hat sich nach längerer Zeit bei seinem Arbeitgeber über die Belästigungen beschwert, aber es wurden keine adäquaten Abhilfemaßnahmen getroffen. Herr D wird versetzt und fühlt sich dadurch isoliert. Er erhält unklare und stressige Arbeitsanweisungen.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird bei der Prüfung der Abhilfe dem Arbeitgeber geglaubt und daher kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz festgestellt. Bei der Verhandlung über die Belästigungen schadet Herrn D, dass er bei der mündlichen Befragung von Belästigungsvorfällen berichtet, die er vorher nie vorgebracht hat.

Als diskriminierend stellt die Kommission letztlich nur die Belästigungen wegen der sexuellen Orientierung von Herrn D durch einen Kollegen fest.

### Küssen verboten

Herr T wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er berichtet, dass er seit 30 Jahren in einer Filiale einer großen internationalen Handelskette arbeitet. Im Unternehmen ist bekannt, dass Herr T homosexuell ist. Herr T vermutet, dass er aufgrund dieses Umstands Benachteiligungen an seinem Arbeitsplatz erfährt.

Bis vor kurzem sei es üblich gewesen, dass er beim Schichtwechsel seine weiblichen Kolleginnen mit »Bussi« rechts und links begrüßte oder verabschiedete. Seine männlichen Kollegen hat er mit Handschlag begrüßt, lediglich einen männlichen Kollegen begrüßte er auch mit einem Kuss auf die Wangen. Er berichtet, dass ihm nunmehr verboten wurde, die Kollegen und Kolleginnen mit Wangenküssen zu begrüßen. Zudem wurde ihm die Lehrlingsausbildung entzogen. Weiters erzählt Herr T, dass er nicht mehr wie bisher an der Kassa für StammkundInnen Dienst versehen dürfe, sondern nun an allen Kassen eingesetzt werde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das Unternehmen und fordert es zu einer Stellungnahme auf. Das Unternehmen bestreitet die Vorfälle nicht, verwehrt sich aber dagegen, dass den Handlungen diskriminierendem Motive zugrunde liegen.

Begrüßungsrituale seien schon seit geraumer Zeit verboten, um zu gewährleisten, dass die MitarbeiterInnen auch bei der Übergabe der Kassa den KundInnen zu Verfügung stehen und nicht abgelenkt sind. Die Einschulung der Lehrlinge und die Betreuung der Kassa für StammkundInnen erfolge nun nach einem Rotationsprinzip. Diese Aufgaben würden daher von allen MitarbeiterInnen abwechselnd verrichtet.

Nach mehreren Gesprächen mit seinen Vorgesetzten, bei denen Herrn T auch vorgeworfen wird, dass er sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hat, wird er wieder stärker an der Kasse für StammkundInnen und auch wieder mehr für die Einschulung von Lehrlingen eingesetzt. Man einigt sich auch darauf, dass für die MitarbeiterInnen so gravierende Veränderungen in Zukunft transparenter kommuniziert werden.

Herr T wird in der Folge zum Betriebsrat gewählt und nimmt sich vor, sich für das Thema Gleichbehandlung im Unternehmen einzusetzen.

### **Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung**

#### **»Girls mit dunkelhäutigem Look« gesucht**

In einem Online-Inserat wird nach »aufgeschlossenen«, »durchaus frechen«, »pffiffigen« und »sympathischen Mädels« mit »Kleidergröße 34–36« für den Servicebereich gesucht. Die gewünschten Bewerberinnen werden im Stelleninserat mit den Worten »idealerweise dunkelhäutiger Look, eventuell mit afrikanischem Background« beschrieben. Über die Entlohnung soll noch verhandelt werden, ein konkreter Betrag ist im Inserat nicht genannt.

Bei dem ausschreibendem Unternehmen handelt es sich um eine Arbeitsvermittlerin. Arbeitsvermittler oder Arbeitsvermittlerinnen sind bereits beim ersten Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung im Gleichbehandlungsgesetz mit einer Geldstrafe zu bestrafen, weil an sie berufsbedingt höhere Anforderungen gestellt werden als an ArbeitgeberInnen. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in diesem Fällen eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vor.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen des aus mehreren Gründen dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechenden Stelleninserats ein. Im Antrag wird ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen und der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung und ein Verstoß gegen die verpflichtende Entgeltangabe vorgebracht.

Im darauffolgenden Jahr wird die Arbeitsvermittlerin von der Behörde zu dem betreffenden Stelleninserat befragt. Sie gibt in der Befragung an, dass das weibliche Geschlecht und der »dunkelhäutige« Look unverzichtbare Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle seien und der Kunde und Arbeitgeber die Anforderungen vorgegeben habe. Das Mindestgehalt sei nicht angegeben, weil es für die ausgeschriebene Tätigkeit kein kollektivvertragliches Mindestgehalt gebe.

Die Bezirksverwaltungsbehörde ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Stellungnahme zum Vorbringen der Arbeitsvermittlerin. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält ihren Antrag vollinhaltlich aufrecht, weil das weibliche Geschlecht ihrer Rechtsansicht nach keine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit sei und ein »dunkelhäutiger Look« als Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit der Bewerberinnen keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Ausübung einer Tätigkeit im Servicebereich darstelle.

Dieser Auffassung schließt sich schließlich die Behörde an und spricht eine Ermahnung wegen der fehlenden Entgeltangabe und eine Geldstrafe von insgesamt 400 Euro für die aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit diskriminierenden Formulierungen im Stelleninserat aus. Bei dieser Geldstrafe handelt es sich um eine der höchsten Strafen, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen ihrer Tätigkeit bei derartigen Verstößen bekannt geworden ist. Der behördliche Bescheid ist inzwischen rechtskräftig.

#### **Verpflichtende Altersangabe auf einem Online-Bewerbungsformular**

Auf der Homepage einer beruflichen Interessenvertretung ist das Stelleninserat eines Unternehmens geschaltet, das für eine bestimmte Position BewerberInnen im Alter von 18 bis 40 Jahren sucht. Als die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Ersuchen eines Stellenwerbers das Unternehmen über die diskriminierende Formulierung informiert, rechtfertigt sich der Geschäftsführer zunächst mit folgenden Argumenten für die von ihm gewünschte Höchstaltersgrenze: Er möchte mehr Dynamik und frische Ideen ins Team bringen, Personen mit besseren Englischkenntnissen gewinnen und Nachfolger für anstehende Pensionierungen aufbauen. Nachdem ihm die Gleichbehandlungsanwaltschaft darlegt, dass diese Voraussetzungen durch ein entsprechendes sachliches Anforderungsprofil erreicht werden können, teilt der Geschäftsführer mit, dass er sich eines Online-Formulars auf der Homepage der Kammer bedient habe, das ein Feld für Altersangaben vorsehe. Er selbst habe aber bei seiner Interessenvertretung bereits die Streichung dieses Datenfeldes veranlasst, sodass nun niemand mehr durch das Formular dazu verleitet werden könne, gesetzwidrige Kriterien anzuführen.

---

## **2.5 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt (Teil III GIBG)**

### **Ethnische Zugehörigkeit**

#### **Keine Wohnung wegen »schwarzafrikanischem« Lebensgefährten**

Frau L ist Maklerin und hat gerade einen Mietvertrag mit Frau G abgeschlossen. Erfreut über den erfolgreichen Abschluss ist sie schockiert, als sie eine Nachricht des Wohnungseigentümers Herrn A erhält, in der er erklärt, dass die Mieter nicht seinen Vorgaben entsprechen würden und er den abgeschlossenen Mietvertrag umgehend stornieren möchte. Frau L versteht nicht, was Herrn A an der neuen Mieterin stören könnte. Auf Nachfrage erklärt ihr Herr A, dass er mit der Wahl von Frau G äußerst unzufrieden sei und er ihr die Wohnungsschlüssel in keinem Fall aushändigen werde. Der Hausbesorger Herr M habe ihm berichtet, dass der Freund von Frau G ein Schwarzafrikaner sei. Und da Herr A mit solchen Konstellationen schon schlechte Erfahrungen gemacht habe und es bereits vorgekommen sei, dass junge Mieterinnen, oft Studentinnen, Mietverträge abgeschlossen haben und dann nicht gemeldete Marokkaner und Afrikaner im Haus ein Bordell betrieben hätten, sei er enttäuscht von der Auswahl von Frau L. Er habe gerade deshalb eine Maklerin beauftragt, damit sie im Vorfeld solche ungeeigneten Mieter aussortiere.

Betroffen von den fremdenfeindlichen Aussagen des Herrn A und seiner Weigerung, die Mieterin zu akzeptieren, wendet sich Frau L an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte um Information und Beratung. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft handelt es sich um eine Diskriminierung in Form einer Assoziierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Lebensgefährten von Frau G. Um gegen die Diskriminierung vorgehen zu können

ist es aber notwendig, dass sich Frau G und ihr Lebensgefährte als direkt Betroffene melden. Diese wollen die Angelegenheit allerdings nicht weiter verfolgen.

### Belästigung durch Fahrscheinkontrolleur

Frau B, eine Studentin afghanischer Herkunft ohne Staatsangehörigkeit, benützt eine Passage bei einem öffentlichen Verkehrsmittel, um auf die andere Straßenseite zu gelangen. Sie ist bereits beim Ausgang, als sie von einem Mann aufgehalten wird, der angibt, von der Polizei zu sein. Er fordert Frau B auf, mitzukommen. Als Frau B bemerkt, dass es sich um einen Kontrolleur der Verkehrsbetriebe und nicht um einen Polizisten handelt, kommt es zu einer Diskussion, weil sie sich weigert, ihm zu folgen. Sie weist ihr gültiges Semesterticket vor, wird aber ohne Angaben von Gründen mit einem Hausverbot belegt. Frau B versucht, den Mann zu fotografieren, weil sie sich über sein Verhalten beschweren will und er seinen Namen nicht bekannt gibt. Der Mann beschimpft sie, drückt ihre Hand mit dem Handy weg und droht, ihr das Handy wegzunehmen. Der Kontrolleur und sein hinzugekommener Kollege beschimpften Frau B mit Bemerkungen wie, »wir sind hier nicht in Afghanistan« und »solche wie du werden in Österreich aufgenommen«.

Frau B nimmt Kontakt zur Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, weil sie sich aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und Herkunft belästigt und beim Zugang zu einer Dienstleistung diskriminiert fühlt.

Wenn nur Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie aufgrund bestimmter äußerer Merkmale als nicht der jeweiligen Mehrheit zugehörig angesehen werden, in öffentlichen Verkehrsmitteln nach einer Fahrkarte gefragt werden, stellt dies eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung beim Zugang zu einer Dienstleistung dar. Ihnen wird offenbar größeres Misstrauen entgegen gebracht und eher unterstellt, keinen Fahrschein zu besitzen. Diese überproportional häufige Kontrolle von Personen und Personengruppen einzig aufgrund äußerer Merkmale wird auch als »Ethnic Profiling« bezeichnet.

Die geschilderte Situation stellt aber auch eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar, weil die negativen Bemerkungen über ihr Herkunftsland und ihren Status als Flüchtling für Frau B unangebracht und geeignet sind, sie zu demütigen, in ihrer Würde zu verletzen und ein feindseliges und beleidigendes Umfeld zu schaffen.

Frau B fühlt sich durch die Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrer Wahrnehmung bestätigt und verstanden. Als Studierendenvertreterin hat sie schon öfters erfahren, dass Studierende nichtösterreichischer Herkunft in Verkehrsmitteln häufiger kontrolliert werden. Sie stimmt einem Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Verkehrsbetrieb zu, will nach einer negativen Stellungnahme aber keine weiteren Schritte einleiten, weil sie nicht an einen positiven Ausgang des Verfahrens glaubt.

### Probleme beim Bezug der Familienbeihilfe

Frau S bezieht für ihre beiden Söhne, die wie sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, Familienbeihilfe. Ihr Ehemann und Vater der beiden Kinder, Herr S, ist ungarischer Staatsbürger. Die Familie lebt seit Jahren durchgängig in Österreich. Mit einem Schreiben des Finanzamtes wird die Familie aufgefordert, für eine weitere Gewährung der Familienbeihilfe, die bis jetzt befristet war, zusätzlich zu den vorhandenen Datenblättern Staatsbürgerschaftsnachweise sowie Kindergartenbesuchsbestätigungen der beiden Söhne zu übermitteln. Auf telefonische Nachfrage beim zuständigen Finanzamt wird Frau S mitgeteilt, dass wohl der »Auslandsbezug« ihres Ehemannes zur Überprüfung des Familienbeihilfeanspruchs geführt habe.

Seit 2004 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungen beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitssysteme. Für den Bezug der Familienbeihilfe ist die österreichische Staatsbürgerschaft gemäß Familienlastenausgleichsgesetz keine zwingende Voraussetzung. Voraussetzung ist der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt im Bundesgebiet. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher nicht nachvollziehbar, aus welchen sachlichen Gründen die Familienbeihilfe im vorliegenden Fall nur befristet und unter Beibringung der geforderten Nachweise gewährt wird, während es bei anderen Familien gängige Praxis ist, die Familienbeihilfe bei Vorliegen der Voraussetzungen bis zur Volljährigkeit des Kindes zu gewähren.

Auch die Volksanwaltschaft hat in ähnlichen Fällen bereits festgestellt, dass eine kürzere Befristung der Familienbeihilfe ohne besonderen Grund bei Familien nichtösterreichischer Herkunft einen Missstand in der Verwaltung darstellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher für Frau S beim zuständigen Finanzamt interveniert. Schließlich konnte die Gewährung der Familienbeihilfe für beide Söhne bis zu deren Volljährigkeit erreicht werden.

#### **Kautio für Internetanschluss bei Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft**

Herr F unterzeichnet im Shop eines Internetanbieters einen Vertrag über einen Internet- und TV-Anschluss und vereinbart einen Installationstermin. Einige Tage nach dem Vertragsabschluss kontaktiert ihn ein Mitarbeiter des Unternehmens und informiert ihn, dass er eine Kautio in Höhe von 100 Euro erlegen müsse. Da dies weder beim Vertragsabschluss noch im Vertrag selbst erwähnt wurde, ersucht Herr F um Aufklärung dieses Widerspruchs. Dies wird vom Mitarbeiter des Internetanbieters am Telefon auch zugesagt.

In der Folge erhält Herr F jedoch weder einen Rückruf, noch erscheinen die TechnikerInnen zum vereinbarten Installationstermin. Auf telefonische Nachfrage erfährt Herr F schließlich, dass er die Kautio vermutlich deshalb bezahlen müsse, weil er keine österreichische Staatsbürgerschaft hat. Herr F vermutet daher, dass seine osteuropäische Herkunft als Entscheidungskriterium für das Einfordern einer Kautio eine Rolle gespielt haben könnte. Er wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und an die Sektion Konsumentenpolitik im Sozialministerium.

Das Unternehmen beruft sich in seiner Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf seine Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die vor Herstellung eines Internetanschlusses die Möglichkeit einer Bonitätsüberprüfung des Kunden oder der Kundin vorsehen. Über die Kriterien für die Vorschreibung einer Kautio gibt das Unternehmen keine Auskunft. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft lässt dies vermuten, dass keine sachlichen Gründe vorliegen, die das Einheben einer Kautio im Einzelfall rechtfertigen würden, sondern vielmehr alle NichtösterreicherInnen, oder StaatsbürgerInnen aus bestimmten europäischen Regionen generell als »Risikogruppe« eingestuft werden. Nachdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Fall der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung vorgelegt hat, zeigt sich das Unternehmen um eine Lösung bemüht. Es wird schließlich vereinbart, dass Herr F seinen Anschluss ohne Hinterlegung einer Kautio erhält, die ersten Monate kein Grundentgelt entrichten muss sowie zusätzlich eine Entschädigung von 300 Euro erhält.

#### **Eine Patientin wird als »kaukasisch« eingestuft**

Frau B lässt für eine anstehende Operation eine Lungenuntersuchung in einer spezialisierten Arztpraxis durchführen. Als ihr die Ergebnisse des Lungenfunktionstestes ausgehändigt werden, bemerkt sie, dass bei ihren Daten in der Rubrik »ethnisch« die Bezeichnung »kaukasisch« angeführt ist. Sie versteht nicht, warum diese Klassifizierung für die Untersuchung relevant ist.

Auf Nachfrage erklärt ihr der Arzt, dass er diese Bezeichnung habe wählen müssen, weil sie ja nicht »afroamerikanisch, hispanisch, indianisch oder asiatisch« sei.

Frau B fühlt sich durch diese Einteilung an rassentheoretische Ansätze erinnert und in ihrer Würde verletzt. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese bittet den Arzt um Stellungnahme und fordert ihn insbesondere auf, den Zweck der Unterscheidung in verschiedenen Ethnien offenzulegen. Der Arzt stellt klar, dass die Bezeichnung »kaukasisch« der Datenmaske seines Untersuchungsprogramms entspreche und er zwingend eine der fünf vorgegebenen Ethnien auszuwählen habe, um mit der Untersuchung fortfahren zu können.

Er verwende diese Software seit Jahren und nie sei es zu einer Beschwerde gekommen. Die Unterscheidung führe weder zu einer differenzierenden medizinischen Behandlung noch werde sie zu Studienzwecken verwendet. Er erklärt sich aber bereit, dem Wunsch der Patientin nachzukommen und ihren gesamten Datensatz aus seiner Kartei zu löschen.

### Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Herr C und Herr D aus dem ländlichen Bereich möchten eine Diskothek in der Umgebung besuchen. Schon als sich die beiden türkischstämmigen Männer dem Eingang nähern, werden sie vom Türsteher zurückgewiesen. Eine Begründung bleibt er ihnen schuldig. Der herbeigerufene Geschäftsführer erklärt, dass es in jüngster Vergangenheit Probleme mit Ausländern gegeben habe, diese hätten Frauen belästigt. Herr C ist noch nie zuvor in diesem Lokal gewesen, Herr D hat sich nie etwas zuschulden kommen, beide fühlen sich daher diskriminierend behandelt und empfinden es zusätzlich als äußerst demütigend und entwürdigend, vor den Augen vieler wartender Menschen so behandelt und abgewiesen zu werden.

Herr C und Herr D wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Interventionschreiben an das Unternehmen richtet. Die Geschäftsleitung bleibt zunächst uneinsichtig und versucht, die Abweisung der beiden Betroffenen mit einem Foto zu untermauern, das einen der mutmaßlichen Ruhestörer der letzten Wochen zeigt, der Herrn C ähnlich sieht. Herr C war allerdings noch nie im gegenständlichen Lokal.

Da sich ein Einlenken zunächst nicht abzeichnet, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Prüfung des Falles an die Gleichbehandlungskommission. Während der gemeinsamen Befragung von Herrn C und Herrn D, dem Türsteher und dem Geschäftsführer, räumt der Türsteher ein, dass es möglicherweise zu einer Verwechslung gekommen sei, die er bedauere. Auch der Geschäftsführer räumt ein, dass es möglicherweise zu Fehlern gekommen sei. Nachdem schließlich vor der Gleichbehandlungskommission alle Beteiligten Vergleichsbereitschaft zeigen, vermittelt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Einigung: Türsteher und Unternehmen entschuldigen sich schriftlich bei Herrn C und Herrn D, schenken ihnen jeweils eine VIP-Card des Lokals, mit der sie ein Jahr lang kostenlosen Eintritt genießen und laden sie beim nächsten Besuch auf ein Willkommensgetränk ein. Nach dieser Einigung im Sinne der Betroffenen zieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Prüfungsantrag zurück.

## Geschlecht

### Sexuelle Belästigung in der Fahrschule

Frau E, eine 17-jährige Schülerin, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie sich durch schlüpfrige Bemerkungen und Berührungen ihres Fahrlehrers sexuell belästigt gefühlt und daher den Führerscheinkurs abgebrochen hat.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konfrontiert den Fahrlehrer, der auch Inhaber der Fahrschule ist, mit dem geschilderten Sachverhalt. Dieser gibt sich überrascht über den Vorwurf und wundert sich, was sein »Versuch, eine lockere Atmosphäre herzustellen« bei der Fahrschülerin ausgelöst hat. Er zeigt sich einsichtig, als er über den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz genauer informiert und vor allem darauf hingewiesen wird, dass für eine Belästigung gemäß Gleichbehandlungsgesetz keine Belästigungsabsicht notwendig ist. Es genügt, dass sich eine Person von einer bestimmten Handlung oder Äußerung belästigt fühlt. Der Fahrlehrer willigt ein, Frau E einen Schadenersatz in Höhe von 2.000 Euro zu bezahlen und ihr die für die Führerscheinausbildung bereits bezahlten Kurskosten zurückzuerstatten. Darüber hinaus nimmt er das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft einer Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz an.

#### Unterschiedliche Altersgrenzen für ermäßigten Eintritt

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird darauf aufmerksam gemacht, dass auf der Website einer Freizeiteinrichtung eine SeniorInnenermäßigung angeboten wird, die unterschiedliche Altersgrenzen festlegt, für Männer 65 Jahre und für Frauen 60.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Geschäftsführer darüber, dass die vorgenommene Differenzierung zwischen Männern und Frauen eine verbotene Diskriminierung darstellt, weil Männer im Alter zwischen 60 und 64 Jahren für den Besuch der Einrichtung einen höheren Eintrittspreis bezahlen müssen als gleichaltrige Frauen. Dadurch werden sie in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt als Frauen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ersucht den Geschäftsführer, umgehend einen gesetzeskonformen Zustand herzustellen und die Eintrittspreise für Frauen und Männer gleich zu gestalten. Die Gleichbehandlungskommission hat in vergleichbaren Fällen bereits eine Diskriminierung festgestellt. Gegenüber Personen, die durch die Ungleichbehandlung diskriminiert werden, können Schadenersatzpflichten entstehen.

Das angeschriebene Unternehmen reagiert umgehend und nach einem Beschluss des Aufsichtsrates werden die Eintrittspreise gesetzeskonform gestaltet. Für beide Geschlechter wird eine Altersgrenze von 61 Jahren festgesetzt. Das Festsetzen der einheitlichen Altersgrenze von 61 Jahren wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft insofern als eine Art »best practice« angesehen, als bis dahin viele Unternehmen die Aufforderung zu einer einheitlichen Regelung dazu benutzten, das Zugangsalter für SeniorInnentickets auch für Frauen auf 65 Jahre anzuheben. In diesem Fall hat sich das Unternehmen weitgehend gegen eine Verschlechterung für Frauen und für eine Verbesserung für Männer entschieden.

#### Sakkopflicht für Männer

Herr M besucht eine Kabarettvorstellung. Er ist dem Anlass entsprechend modisch gekleidet und trägt eine Lederjacke, Hemd und Bundfaltenhose. Als ihm vor Betreten des Saales erklärt wird, dass er trotz gültiger Karte keinen Zutritt zur Veranstaltung bekommt und er auf den Vermerk »Herren bitte mit Sakko« auf der Eintrittskarte hingewiesen wird, reagiert er empört. Herr M muss sich vor Ort ein Sakko ausleihen und während der Vorstellung tragen.

Als er feststellt, dass es für Frauen keine solche Bekleidungs Vorschrift gibt, fühlt er sich als Mann benachteiligt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht das Unternehmen darauf aufmerksam, dass eine Bekleidungs Vorschrift, die nur für Männer gilt, eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts darstellt, weist aber auch auf die ungeklärte Rechtslage zum Thema hin.

In seiner Stellungnahme bestreitet das Unternehmen, dass die Bekleidungs Vorschrift lediglich für Männer gilt. Es bestünde zwar nur für Männer eine Sakkopflicht, aber auch Frauen müssten sich dem Ambiente entsprechend elegant kleiden. Das Tragen eines Sakkos stelle für Männer eben ein Mindestmaß an Eleganz dar, während Frauen bei der Wahl eleganter Kleidung einen wesentlich größeren Spielraum hätten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt diese Ansicht nicht, da sie darin das Potential der Festschreibung von stereotypen Geschlechterrollen sieht und stellt einen Antrag auf Prüfung des Falles an die Gleichbehandlungskommission.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass Herr M durch die Sakkopflicht nicht benachteiligt wurde, weil das Unternehmen glaubhaft machen konnte, dass das Gebot der Eleganz auch für Frauen gilt und diese bei Nichteinhalten ebenfalls von der Veranstaltung ausgeschlossen würden. Es gäbe auch Leihblazer für Damen. Zusätzlich wird die Entscheidung damit argumentiert, dass die Bekleidungs Vorschrift nicht diskriminierend sei, weil es sich um gesellschaftlich anerkannte Bekleidungskonventionen handle.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist darauf hin, dass das im Prüfungsergebnis angeführte Argument, eine Ungleichbehandlung könne sachlich gerechtfertigt sein, weil sie sich auf gesellschaftliche Konventionen beziehe, als problematisch anzusehen ist, da der Verweis auf eine gesellschaftliche Konvention keinesfalls von der Notwendigkeit entbindet, den Inhalt der Konvention auf sein Diskriminierungspotential zu überprüfen. Diskriminierungen können sich auch daraus ergeben, dass viele Menschen unkritisch gegenüber bestimmten Stereotypen, traditionellen Bräuchen oder institutionellen Praktiken sind. Gerade die strukturelle Benachteiligung von Frauen oder von Menschen anderer ethnischer Zugehörigkeit wurde lange auf solche gesellschaftliche Konventionen gestützt.

#### **Wohlfühl-Ressort nur für Frauen**

Herr F möchte das Wochenende mit seiner Freundin in einem Wellness-Hotel verbringen. Bei der Buchungsanfrage wird er von der Kuranstalt allerdings darauf hingewiesen, dass das Angebot nur für Damen ist und Männer, mit Ausnahme der Bar und des Restaurants, keinen Zutritt zum Ressort hätten. Herr F fühlt sich durch diese Firmenpolitik aufgrund seines Geschlechts diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Herrn F darüber, dass es Ausnahmen vom grundsätzlichen Gleichbehandlungsgebot gibt, die eine unterschiedliche Behandlung erlauben.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung erfordert daher nicht in jedem Fall, dass Einrichtungen Männern und Frauen zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung gestellt werden müssen. Angebote für Angehörige eines Geschlechts können durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein, wenn die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. So kann eine Einrichtung nur für Frauen beispielsweise zum Schutz von Opfern sexueller Gewalt oder zum Schutz der Sittlichkeit oder der Privatsphäre erlaubt sein. Herr F wird darauf aufmerksam gemacht, dass er die Möglichkeit hat, den Sachverhalt von der Gleichbehandlungskommission überprüfen zu lassen.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt. Sie folgt in der Argumentation dem Unternehmen, dass das Angebot ausschließlich für Frauen aufgrund der Spezialisierung auf Gesundheitsbehandlungen für Frauen gerechtfertigt ist.

---

## 2.6 Beispiele für Mehrfachdiskriminierung

**Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung, durch sexuelle Belästigung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Herr X hat marokkanischen Migrationshintergrund und ist seit etwa acht Jahren bei der Y-GmbH als LKW-Fahrer beschäftigt. Ungefähr zwei Jahre nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses beginnen regelmäßige Beschimpfungen durch den Geschäftsführer. Die Belästigungen erfolgen fast täglich verbal und darüber hinaus per SMS mit rassistischem, homophobem, sexualisiertem oder antisemitischem Inhalt.

Herr X erhält beispielsweise folgende SMS: »Fahr dir mit dem Finger in den A...«, »L.M.A.A. du Mistsau, afrikanische«, »Du bist eine richtige Judensau«, »Judenkind grausiges«, »Du bist ein richtiges Gay Miststück«, »Danke du Indianerficker« und »Du musst mitfahren, denn da will ich dich richtig durchficken. Steh es mir auf schwarze Arsch«.

Für Herrn X sind die zahlreichen Beschimpfungen überaus belastend. Er bekommt Panikattacken und Schlafstörungen. Wegen der Vorfälle verschlechtert sich sein Gesundheitszustand, sodass er schließlich krankgeschrieben wird.

Herr X wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es ergeht ein Interventionsschreiben an den Geschäftsführer der Y-GmbH, in dem die Vorwürfe von Herrn X geschildert werden. In der Stellungnahme wird bestritten, dass der Geschäftsführer Herrn X beschimpft oder die SMS gesendet hat. In weiterer Folge wird das Arbeitsverhältnis von Herr X gekündigt. Herr X möchte die Kündigung nicht anfechten.

Nachdem aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Beweissituation für die Tatbestände der sexuellen Belästigung und der Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der sexuellen Orientierung sehr gut ist, zumal zahlreiche belästigende SMS vorliegen, wird Herr X zur weiteren Intervention beziehungsweise Klageeinbringung die Kontaktaufnahme mit der Arbeiterkammer empfohlen. Die Arbeiterkammer bringt eine Klage ein. Mit Urteil erster Instanz wird Herrn X ein Schadenersatz in der Höhe von 1400 Euro zugesprochen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

**Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts**

Frau B trägt wegen ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch. Dieser Umstand lässt sie immer wieder auf Ressentiments von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen stoßen.

Als sie sich bei einem Unternehmen für die Position einer Schneiderin bewirbt, erhält sie eine Absage mit der Begründung, dass sie für das Team »nicht passend« sei. Das davor geführte Bewerbungsgespräch mit der HR-Managerin des Unternehmens lässt jedoch darauf schließen, dass das Tragen des Kopftuchs für die Ablehnung ausschlaggebend war. Die für die Stelle notwendigen Qualifikationen besitzt Frau B.

Beim Bewerbungsgespräch selbst kommt die HR-Managerin bereits nach einer kurzen Information über die Ausbildung von Frau B auf das Kopftuch zu sprechen. Sie klärt Frau B auf, dass in steriler Umgebung gearbeitet werde und sie daher eine Haube tragen müsse. Obwohl die Bewerberin versichert, dass dies kein Problem für sie darstelle, hat die HR-Managerin Bedenken und bezweifelt die einwandfreie Integration von Frau B in das Team. Nicht sie selbst sei das Problem, sondern die mangelnde Toleranz der KollegInnen gegenüber Musliminnen.

Die HR-Managerin ist selbst türkischer Abstammung, trägt aber kein Kopftuch. Sie macht deutlich, dass die MitarbeiterInnen des Unternehmens das nicht verstehen und Frau B mit ihren Vorurteilen »nur quälen« würden.

Der Versuch von Frau B, die HR-Managerin umzustimmen und sie von ihrer Teamfähigkeit und besonderen zwischenmenschlichen Kompetenz zu überzeugen, scheitert. Frau B wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Schreiben an das Unternehmen richtet. Da es sich beim muslimischen Kopftuch nicht nur um ein religiöses, sondern auch um ein geschlechtsspezifisch konnotiertes Kleidungsstück handelt, bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Vermutung einer intersektionellen Mehrfachdiskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts vor. Durch Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es zu einem Vergleich mit einer Entschädigungszahlung in der Höhe von 2.000 Euro an Frau B.

#### Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion, durch Belästigung und durch mangelnde Abhilfe

Herr J ist bosnischer Staatsbürger muslimischen Glaubens. Er arbeitet im Montageteam eines Unternehmens. Beginnend mit der ersten Arbeitswoche kommt es zu beleidigenden Äußerungen des Teamleiters mit Bezugnahme auf die Religion und die Herkunft von Herrn J. Der Teamleiter gebraucht sehr oft das Wort »Tschusch« und meint, dass »Tschuschen« kein Benehmen hätten und dass das an der Erziehung der »Tschuschen« liege. Seine Kinder würde er nie auf eine öffentliche Schule schicken, weil dort »zu viele Ausländer« seien. Während eines Gesprächs zwischen Herrn J und einem Arbeitskollegen, der auch muslimischen Glaubens ist, bringt sich der Teamleiter ein, indem er den Kollegen als zum »Moslempack« gehörig bezeichnet, die alle Terroristen seien.

Der Leiter eines anderen Montageteams desselben Unternehmens schimpft ebenfalls immer wieder auf »Tschuschen«. In Anwesenheit von Herrn J tätigt dieser Teamleiter die Aussage: »Wie viel Brennwert wohl so ein Tschusch hat, wenn man ihn anzündet?«. Er drohte Herrn J auch mit den Worten: »Von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast.«

Herr J weist die Geschäftsführung bei mehreren Gelegenheiten auf die Behandlung hin, die ihm von den beiden Teamleitern zuteil wird. Daraufhin verschlimmert sich die Arbeitssituation nochmals dramatisch. Sämtliche Kollegen wissen von seiner Beschwerde. Er wird von einer größeren Anzahl von Kollegen schikaniert und als »Schwächling« hingestellt. Die beiden Teamleiter setzten ihre Belästigungshandlungen fort. Herr J befindet sich aufgrund einer beginnenden Depression im Krankenstand, das Dienstverhältnis endet im Krankenstand durch einvernehmliche Auflösung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Einvernehmen mit Herrn J einen Antrag auf Überprüfung einer Belästigung durch die beiden Teamleiter sowie mangelnde Abhilfe durch die Geschäftsführung ein. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass Herr J durch die beiden Teamleiter aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion belästigt wurde und dass der Arbeitgeber keine angemessene Abhilfe geleistet hat. Nach Abschluss des Verfahrens nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft erneut Kontakt mit dem gemeinsamen Rechtsvertreter der Belästiger und des Arbeitgebers von Herrn J auf, um auf die Vergleichsbereitschaft von Herrn J hinzuweisen. Schließlich kommt es zum Abschluss eines Vergleichs in Höhe von 7.500 Euro und zum Verzicht auf die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche.

#### Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion

Frau A bewirbt sich als Servierkraft für eine Teilzeitbeschäftigung, die sie während ihres Studiums ausüben möchte, um das Studium zu finanzieren. Auf ihrem Bewerbungsfoto ist sie

mit Kopftuch abgebildet. Eine Mitarbeiterin des Unternehmens kontaktiert sie, es wird ein Bewerbungsgespräch am Telefon geführt. Schließlich wird Frau A mitgeteilt, dass sie gerne anfangen könne, wenn sie das Kopftuch während der Arbeit ablegt. Frau A ist dazu nicht bereit, woraufhin sie eine Absage erhält. Frau A ist darüber zunächst einmal schockiert und ruft dann noch einmal an. Sie fragt nach, was wirklich der ausschlaggebende Grund für die Ablehnung sei. Die Mitarbeiterin des Unternehmens bekräftigt, dass es das Tragen des Kopftuches sei, weil die Chefin und die Kunden kein Kopftuch akzeptieren würden.

Frau A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen um eine Stellungnahme ersucht. In der Stellungnahme werden Hygienebedenken vorgebracht, Wünsche der älteren und konservativen Kundschaft und in einer weiteren Stellungnahme schließlich, dass ein Kopftuch nicht zum einheitlichen Erscheinungsbild der »klassischen Servier-Dame« passe und daher einen Bruch mit der Tradition des Unternehmens bedeute.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beantragt die Überprüfung der Angelegenheit bei der Gleichbehandlungskommission und macht eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion geltend, weil das Unternehmen explizit die »kopftuchtragende Frau« als unerwünscht und mit dem Frauenbild für seine weiblichen Angestellten als nicht vereinbar bezeichnet hat. Im Verfahren argumentiert der Arbeitgeber, dass er sehr wohl Frauen mit Kopftuch beschäftige. Es stellt sich heraus, dass diese nur in der Küche tätig sind, in Bereichen also, in denen sie von den Kunden und Kundinnen nicht gesehen werden.

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion fest. Sie beurteilt die Hygienebedenken nach Überprüfung der konkreten Tätigkeit als nicht nachvollziehbar und erteilt auch den KundInnenwünschen und der Corporate Identity als Rechtfertigungsgründen eine Absage.

Mit Unterstützung des Klagsverbands kann Frau A ihre Ansprüche vor Gericht einklagen. Der Arbeitgeber leistet der Mahnklage Folge, sodass es zu keiner inhaltlichen Behandlung des Falles vor Gericht kommt.

Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich in diesem Verfahren der spezielle Aspekt der besonderen Betroffenheit und Sichtbarkeit von Frauen gezeigt, die das Kopftuch als religiöses Symbol tragen. Der Arbeitgeber hat darauf auch ausdrücklich Bezug genommen, dass eine Frau mit Kopftuch nicht dem klassischen Bild der im Unternehmen beschäftigten Servier-Dame entspreche und seiner Erwartung nach auf Ablehnung seitens der Kundschaft stoßen würde.

#### Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts

Herr E arbeitet teilzeitbeschäftigt bei einem Verein in der psychosozialen Beratung. Er ist Psychotherapeut und hat neben seiner Tätigkeit beim Verein eine eigene Praxis. Er muss zwei Tage in der Beratungsstelle anwesend sein und kann sich sonst seine Arbeitszeiten flexibel einteilen, was ihm auch aufgrund eines weiten Arbeitsweges sehr entgegenkommt.

Im Verein wird angekündigt, dass die Zahl der verpflichtenden Anwesenheitstage für alle teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen erhöht werden soll. Herr E möchte keine Erhöhung seiner fixen Anwesenheitspflicht und teilt dies dem Geschäftsführer des Vereins mit. Dieser kündigt ihm daraufhin an, dass sein Dienstverhältnis beendet werden wird, wenn er nicht zustimmt. Herr E erfährt dann zufällig, dass gleichaltrige Kolleginnen von der Erhöhung der fixen Anwesenheitspflicht ausgenommen werden. Als er den Geschäftsführer darauf anspricht, entgegnet dieser, dass ihm Herr E für eine solche Ausnahme »noch zu weit weg vom Pensionsalter« sei. Herr E schließt daraus, dass das bei den Kolleginnen nicht so ist, weil diese fünf Jahre früher

in Pension gehen können. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die in einem Schreiben an den Arbeitgeber die Vermutung einer Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts von Herrn E äußert.

Danach verschlechtert sich die Situation am Arbeitsplatz für Herrn E rapide. Er muss einen Teil seiner Beratungstätigkeit abgeben, Projekte, die er leitet, werden abgesagt. Kurz bevor die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein zweites Schreiben mit Bezug auf das Benachteiligungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes übermittelt, erhält Herr E vom Betriebsrat die Information, dass er über die bevorstehende Kündigung von Herrn E informiert wurde.

Schließlich gelingt es Herrn E mit Unterstützung der Gewerkschaft, einen Vergleich mit seinem Arbeitgeber abzuschließen, in dem eine einvernehmliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mit einer zusätzlichen Zahlung von sechs Monatsgehältern vereinbart wird.

### Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters, Verletzung des Benachteiligungsverbots durch Kündigung

Frau T, die ein Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft und einen einschlägigen Hochschullehrgang absolviert hat, arbeitet seit mehr als zehn Jahren in einem Unternehmen, das sich mit sozialwissenschaftlichen Studien und Forschungen befasst. Im Zuge der Verschmelzung dieses Unternehmens mit dem nunmehrigen Arbeitgeber wird sie unter Anrechnung ihrer Vordienstzeiten als »Senior Research Assistant« übernommen. Ihr Aufgabenbereich umfasst bei einer Arbeitszeit von 30 Wochenstunden Akquise, Kontaktaufbau und Kontaktpflege mit KundInnen, die Betreuung von Projekten samt entsprechender Kalkulation, das Entwerfen von Fragebögen sowie das Sichten, Aufbereiten und Präsentieren von Untersuchungsergebnissen.

Zunächst gibt es im Unternehmen eine weitere Abteilung, die im Wesentlichen denselben Aufgabenbereich hat und sich nur thematisch unterscheidet. Diese zweite Abteilung soll jedoch aus Kostengründen eingespart werden. Im Laufe eines Jahres scheiden daher der dortige Leiter und die einzige wissenschaftliche Mitarbeiterin aus. Die von diesen beiden Personen bearbeiteten Agenden werden zu einem Großteil von Frau T weitergeführt. Nach einigen Monaten beschließt die Geschäftsleitung jedoch, in der Abteilung von Frau T eine zusätzliche Stelle zu schaffen, die die Aufgaben der aufgelösten Abteilung bearbeiten und neue Kunden akquirieren soll.

Für die Besetzung der neuen Stelle gibt es weder eine interne, noch eine externe Stellenausschreibung. Der Geschäftsführer teilt per E-Mail mit, dass Herr E als Key Account Manager bei der Firma anfangen werde und die Entscheidung deshalb für ihn gefallen sei, weil er 30 Jahre alt und mit seinen Altersgenossen in einer bestimmten Partei gut vernetzt sei, weshalb er Projekte aus diesem politischen Umfeld bringen könne. Die einschlägige sozialwissenschaftliche Methodenkompetenz werde er sich schnell aneignen können.

Frau T, die seit Jahren einen Großkunden erfolgreich betreut und immer wieder neue Projekte akquiriert, ist zunächst darüber irritiert, dass sie sich nur Account Manager nennen darf, obwohl sie ihren neuen Kollegen einschulen und anfangs seine Entwürfe und Berichte durchlesen muss. Nach einiger Zeit hat sie Anlass zur Vermutung, dass Herr E trotz seines deutlich jüngeren Lebensalters ein wesentlich höheres Gehalt bezieht als sie selbst. Sie wendet sich an den Betriebsrat, der ihr zu verstehen gibt, dass sie sich zu Recht benachteiligt fühlt.

Kurze Zeit später wird Frau T mit der Begründung, die Abteilung müsse sparen, dazu gedrängt, ihre Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden zu reduzieren. Dem stimmt sie nicht zu, denn die damit verbundene Gehaltsreduktion würde sich auch im Hinblick auf die Berechnungsgrundlage für spätere Pensionsleistungen extrem nachteilig auswirken. Da Frau T bereits 50 Jahre alt

ist, hat sie großes Interesse, in relativer Pensionsnähe zumindest keine Verschlechterung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen hinnehmen zu müssen und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ersucht die Geschäftsführung um ein Gespräch, um die künftige berufliche Entwicklung von Frau T zu klären und akzeptable Lösungsmöglichkeiten für die dringend vermutete Entgelt Differenz zwischen Herrn E und Frau T anzusprechen. Das Unternehmen bestreitet jedoch eine Diskriminierung und ist zu keinem Gespräch bereit. Auch zur Entgeltfestsetzung im Unternehmen gibt es keine Auskunft.

Drei Wochen später wird Frau T in einem Mitarbeiterinnengespräch schlechter beurteilt als alle anderen KollegInnen in ihrer Abteilung. Ihr wird vorgeworfen, sie habe ihre Leistungsziele nicht erreicht. Die Geschäftsführung bietet ihr den Wechsel in eine 40-Stunden-Stelle in der Einkaufsabteilung an. Frau T erkundigt sich bei den dort Verantwortlichen nach dem Aufgabenbereich und kommt zum Schluss, dass die angebotene Position im Vergleich zu ihrer bisherigen Stelle eine Dequalifizierung bedeuten würde. Sie lehnt daher den Abteilungswechsel ab. Kurz danach wird sie gekündigt, wobei Einsparungsgründe, aber auch ihre angeblich problematische Persönlichkeit gesprächsweise als Begründung genannt werden.

Frau T bringt eine Kündigungsanfechtung bei Gericht ein und parallel dazu einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft legt in diesem Verfahren Unterlagen des zuständigen Sozialversicherungsträgers vor, aus denen hervorgeht, dass das wochenstundenbereinigte Entgelt von Herrn E jenes von Frau T tatsächlich deutlich übersteigt. Da der Europäische Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung verlangt, dass Entgeltsysteme transparent, nachvollziehbar und den gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend zu gestalten sind, wäre es in der Folge am Unternehmen gelegen, nachzuweisen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters stattgefunden hat.

Noch vor der inhaltlichen Diskussion kommt es zum Abschluss eines Vergleichs und zur Beendigung beider Verfahren. Die mittlerweile im 52. Lebensjahr stehende Frau T hat auch ein Jahr nach ihrer Kündigung noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden.

#### Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts

Frau K ist 53 Jahre alt. Sie hat vor zwei Jahren eine neue Anstellung als Administrativkraft in einem Autohaus gefunden. In erster Linie bearbeitet sie Lieferscheine und verwaltet das Bestellwesen, sie wird jedoch auch an der Kassa eingesetzt und genießt bei diesen Gelegenheiten den KundInnenkontakt. Da sie diese Stelle unbedingt bis zu ihrem Pensionsantritt behalten möchte, arbeitet sie mit besonders großem Engagement.

Zu ihrer großen Enttäuschung wird sie von der Assistentin der Geschäftsleitung mit der Erklärung gekündigt, dass der Geschäftsführer eine jüngere, attraktivere Kraft wünsche. Frau K fühlt sich durch diese Begründung sehr verletzt, zumal sie auch auf ihr Äußeres viel Wert legt. Sie wird dienstfrei gestellt und erfährt, dass bereits eine neue, jüngere Arbeitnehmerin an ihrer Stelle zu arbeiten begonnen hat.

Frau K bringt eine Kündigungsanfechtung bei Gericht ein und stellt nach einer Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst einen Antrag auf Überprüfung des Sachverhalts bei der Gleichbehandlungskommission. In diesem Antrag macht sie eine Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts geltend, weil die Äußerung, dass eine jüngere, attraktivere Kraft gewünscht werde, nur Frauen gegenüber getätigt werde. Dies ist nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gut zu argumentieren, weil in der langen Beratungspraxis der

Gleichbehandlungsanwaltschaft stereotype und abwertende Äußerungen wie die genannte in dieser Form Männern gegenüber nie getätigt wurden. Noch bevor der Antrag behandelt werden kann, zieht Frau K ihn zurück, weil sie eine neue Anstellung in einem Handelshaus gefunden hat.



## 3 Informations- und Bewusstseinsarbeit

### Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Seit 2014 wählt die Gleichbehandlungsanwaltschaft für jeweils etwa zwei Jahre ein Schwerpunktthema. Dieses Schwerpunktthema umfasst immer alle Aufgabengebiete der Anwaltschaft, alle Organisationseinheiten werden in die Umsetzung eingebunden. Im Berichtszeitraum lautete das Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft **Mehrfachdiskriminierung**.

Seit 2004, also seit mehr als zehn Jahren, ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mehr ausschließlich für die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern zuständig, sondern auch für Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der privaten Wirtschaft. Seitdem spielen Mehrfachdiskriminierungen in der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine zunehmend wichtigere Rolle.

Das Gleichbehandlungsrecht ist viel komplexer geworden. Rechtssuchende, aber auch MultiplikatorInnen und Institutionen, die zur Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung berufen sind, wurden durch die intensive Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Schwerpunktthema dafür sensibilisiert, dass oft nicht nur ein Diskriminierungsgrund kausal für eine Diskriminierung ist, sondern mehrere Gründe – oft einander verstärkend – eine Rolle spielen. Dieses Motivbündel freizulegen ist notwendig, um bestimmte, diskriminierende Situationen glaubhaft machen zu können.

Gleichzeitig dient das Schwerpunktthema der internen Kompetenzentwicklung, weil in der Beratung und rechtlichen Unterstützung verstärkt auf Aspekte der Mehrfachdiskriminierung Bezug genommen wird. Die Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum erstmals die Benachteiligung einer Kopftuchträgerin als Diskriminierung im Hinblick auf Religion und Geschlecht wahrgenommen und als Mehrfachdiskriminierung gewertet.

Seit Herbst 2015 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Schwerpunktthema **Gleichbehandlung: Unternehmen**. Immer mehr Unternehmen wenden sich mit Fragen zu innerbetrieblicher Gleichbehandlung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, oft nach diskriminierenden Vorfällen, aber auch, um Diskriminierungen präventiv zu vermeiden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bleibt zwar primär für Personen zuständig, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, möchte aber auch Unternehmen mit einem spezifischen Angebot dabei unterstützen, möglichen Diskriminierungen im Betrieb selbst präventiv zu begegnen, strukturelle Diskriminierungen abzubauen und Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen.

---

### 3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Folder »Nein zu Diskriminierung«



Leichter lesen Folder



Informationsbroschüre für MultiplikatorInnen



#### Information in Print

Gedruckte Informationsmaterialien kommen bei Veranstaltungen, Schulungen und Workshops zum Einsatz und werden über KooperationspartnerInnen und MultiplikatorInnen breit verteilt, um einen Eindruck vom Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu vermitteln. Folgende Informationsmaterialien können kostenlos angefordert werden:

#### Folder

Folder der Gleichbehandlungsanwaltschaft in deutscher und englischer Sprache. Sie geben einen kurzen Überblick über die Rechte im Diskriminierungsfall sowie über den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

#### Neu im Berichtszeitraum:

#### Leichter lesen Folder

Dieser Folder ist in leicht verständlicher Sprache verfasst, er kommt daher auch dann zum Einsatz, wenn KlientInnen über keine perfekten Deutschkenntnisse verfügen. Er informiert darüber, was Diskriminierung bedeutet, was Betroffene dagegen tun können und wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft sie unterstützen kann.

#### Informationsbroschüre für MultiplikatorInnen

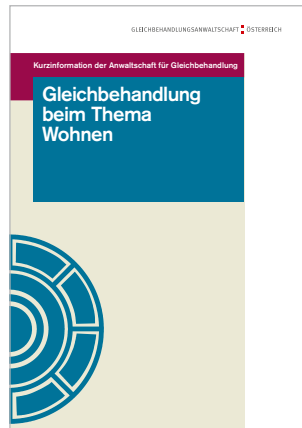
Um die Information für MitarbeiterInnen in Institutionen und NGOs zu verbessern, die mit Menschen zu tun haben, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine kompakte Broschüre mit zahlreichen Fallbeispielen und Informationen über Handlungsmöglichkeiten hergestellt.

## Kurzinformationen

Kurzinformationen geben gezielt die wichtigsten Informationen zu einem spezifischen Gleichbehandlungsthema. Sie haben einen Umfang von vier Seiten und sind so formuliert, dass auch Nicht-Fachleute die Information nützen können.



Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung



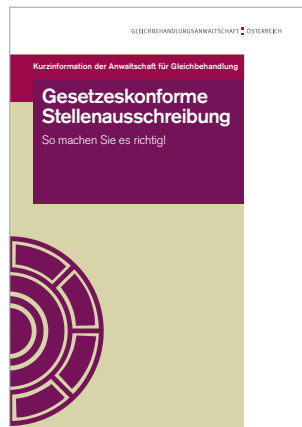
Gleichbehandlung beim Thema Wohnen



Gleichbehandlung für Transgenderpersonen und intersexuelle Menschen



Kopftuch am Arbeitsplatz



Gesetzeskonforme Stellenausschreibung – So machen Sie es richtig!



Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt

Kurzinformation Mehrfach-diskriminierung



Freecards



Informationsblatt: Sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen



Kurzbericht



Neu im Berichtszeitraum:

**Kurzinformation Mehrfachdiskriminierung**

Mehrfachdiskriminierung kann in verschiedenen Formen in Erscheinung treten. Mehrere Merkmale können gleich stark nebeneinander wirken, sich wechselseitig verstärken oder erst im Zusammenspiel zu einer Diskriminierung führen.

**Freecards**

Auf den Freecards der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist je eine typische Diskriminierungssituation in einem Bild dargestellt. Fünf Freecards beziehen sich auf einen im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgrund, die sechste Freecard löst die diskriminierenden Situationen auf und zeigt dieselben Personen nochmals in einem diskriminierungsfreien Zusammenhang.

Die Freecards gibt es in Print und einer elektronischen Version für Schulungen und Workshops.

**Informationsblatt: Sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**

Vor allem junge Frauen, die häufig sexuellen Übergriffen ausgesetzt sind, werden über ihre Rechte informiert. Das Informationsblatt »Nicht mit mir« macht auf mögliche Belästigungssituationen und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam.

Neu im Berichtszeitraum:

**Kurzbericht**

Tätigkeit und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Überblick 2012/13

Seit dem Bericht 2012/13 erstellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine kurze Zusammenfassung in deutscher und englischer Sprache. Die Kurzfassung des Berichts 2014/15 wird im Herbst 2016 erscheinen.

---

## Information elektronisch

Neu im Berichtszeitraum:

### Gleichbehandlungs:App

Die App enthält die wichtigsten Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ermöglicht rasch, einfach und geschützt das Beschreiben und Speichern von diskriminierenden Situationen in Text und Bild.

Die Situationsbeschreibungen können anonym und nur zu Dokumentationszwecken an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weitergeleitet werden. Es ist aber auch möglich, sich direkt über die App an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden und rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Außerdem kann der Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die App abonniert werden.

### Lesezeichen und Aufkleber

Lesezeichen und Aufkleber sollen mithelfen, die Gleichbehandlungs:App bekannt zu machen.

### Website

[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

Das wichtigste elektronische Informationsmedium der Gleichbehandlungsanwaltschaft enthält umfassende rechtlichen Informationen, Empfehlungen und Untersuchungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, jeweils aktuelle Informationsangebote zu Veranstaltungen und Publikationen, den Fall des Monats, den Inhalt der Newsletter sowie Informationen zum jeweiligen Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

**Gleichbehandlungs:App**  
Sie befinden sich in der mobilen Applikation der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wir informieren, beraten und unterstützen in Gleichbehandlungsfragen

**Gleichbehandlungs:App**  
Informationen finden,  
Diskriminierungen beschreiben,  
Unterstützung bekommen.

**Gleichbehandlungs:App**  
Informationen finden,  
Diskriminierungen beschreiben,  
Unterstützung bekommen.

Gratis Download für und oder unter [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

Gleichbehandlungs:App

Lesezeichen

Aufkleber

### **Fall des Monats**

In einer eigenen Rubrik auf der Website wird seit mehr als fünf Jahren monatlich ein besonders häufiger, typischer oder auch besonders krasser Diskriminierungsfall als »Fall des Monats« beschrieben.

### **Elektronischer Newsletter**

Der elektronische Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft erscheint mehrmals jährlich und informiert über aktuelle Entwicklungen, wichtige Fälle und Veranstaltungen zu Gleichbehandlungsthemen.

Anmeldungen zum Newsletter per E-Mail an [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at) oder telefonisch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

### **Die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at)**

»Help« ist der Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen. »Help« ermöglicht eine direkte Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch über [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at).

---

## **3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit**

### **Spezielles Weiterbildungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft für AkteurInnen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts**

Seit 2013 bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedes zweite Jahr ein Spezialseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte, Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, RichteramtswürdenträgerInnen, RichterInnen, RechtsberaterInnen im Gleichbehandlungsrecht, einschlägig spezialisierte RechtsanwältInnen und andere an Spezialfragen des Gleichbehandlungsrechts interessierte Personen an.

Das Seminar im Berichtszeitraum war dem Thema Mehrfachdiskriminierung gewidmet, dem Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Unter dem Titel »Dimensionen von Diskriminierung« beschäftigte sich das Seminar mit der Frage, wie die Vielfalt von Merkmalen, die zu Diskriminierungen führen, in rechtlichen Beratungen und in Rechtsverfahren sichtbar gemacht werden kann.

Die Veranstaltung bot einen Überblick über Erfahrungen aus dem Bereich des Diversitätsmanagements und wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Forschung zu Mehrfachdiskriminierung. Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft präsentierten konkrete Beratungsfälle. Eine im Gleichbehandlungsrecht erfahrene Rechtsanwältin stellte den Stand der Rechtsanwendung vor den Gerichten dar.

Das Seminar wurde durch eine Vorabendveranstaltung mit dem Titel »10 Jahre erweitertes Gleichbehandlungsrecht – Rückblick und Ausblick« ergänzt. Die gleichbehandlungsrechtlichen Spezialistinnen der juristischen Fakultät der Universität, Michaela Windisch-Grätz und Elisabeth Holzleithner hielten Vorträge zu den theoretischen Grundlagen und rechtlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität,

die Gleichbehandlungsanwaltschaft hielt Rückschau auf zehn Jahre Arbeit mit dem Zusammenwirken von Diskriminierungsgründen.

### **Information für in Rechtsberufen Tätige**

RichterInnen und RichteramtswärterInnen sind eine zentrale Zielgruppe der Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Für diese Zielgruppe werden daher aktiv Angebote entwickelt.

In der RichteramtswärterInnen-Ausbildungsverordnung wurde durch die Novelle BGBl. I Nr 35/2012 bei den Ausbildungsinhalten (§ 4 Abs 3) festgelegt, dass RichteramtswärterInnen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung besonders geschult werden sollen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstellt spezielle Fortbildungsangebote für diese Anforderung und bemüht sich, diese im Ausbildungskanon zu implementieren. Die Ausbildung der RichteramtswärterInnen wird nicht zentral, sondern in den vier OLG-Sprengeln Wien, Graz, Innsbruck und Linz durchgeführt. Das Angebot des Regionalbüros Steiermark der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde bereits in das Ausbildungsangebot für RichterInnenamtswärterInnen im Sprengel des OLG Graz übernommen. Auch in das Fortbildungsprogramm des OLG Sprengels Graz wurde das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgenommen.

Erstmals 2015 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft an einem speziellen Workshop für LaienrichterInnen am Arbeits- und Sozialgericht (ASG) Wien mitgewirkt. In einem von der Arbeiterkammer organisierten dreitägigen Seminar, das von einer Gleichbehandlungsanwältin gemeinsam mit einem Berufsrichter des ASG Wien und einer Vertreterin der Arbeiterkammer abgehalten wurde, wurden LaienrichterInnen für ihre Aufgabe bei Gericht mit dem Gleichbehandlungsrecht vertraut gemacht. Durch die Dauer des Seminars war es möglich, nicht nur österreichische und europäische Judikatur vorzustellen und das konkrete Verfahren vor Gericht und der Gleichbehandlungskommission zu besprechen, sondern auch auf spezielle Themen wie beispielsweise die Glaubhaftmachung im Gleichbehandlungsrecht einzugehen und in einem Rollenspiel die Besonderheiten eines Gerichtsverfahrens in Gleichbehandlungsfragen auch praktisch zu erfahren. Der dreitägige Workshop wurde als Best Practice von anderen Länderarbeiterkammern übernommen und wird 2016 in Oberösterreich stattfinden.

Die Europäische Rechtsakademie (ERA) in Trier lädt ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig ein, im Rahmen der rechtlichen Schulung von TeilnehmerInnen aus allen EU-Mitgliedsländern über Spezialthemen des Gleichbehandlungsrechts zu referieren.

### **Lehrveranstaltungen und Information an Universitäten**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in den gleichbehandlungsrechtlichen Wahlfachkörben der Juristischen Fakultät an der Universität Wien tätig, um bereits die Studierenden mit den praktischen Fragen des Gleichbehandlungsrechts vertraut zu machen.

Im Sommersemester findet im Rahmen der Legal Gender Studies der Kurs »Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Theorie und Praxis« statt. Im Fokus stehen dabei Fälle mit Bezug zum Diskriminierungsgrund Geschlecht. Den Schwerpunkt der Präsentationen der Studierenden und der Diskussion bilden Fragen der Glaubhaftmachung und der Zusammenhang von Benachteiligung und Geschlecht.

Die Lehrveranstaltung im Rahmen des Wahlfachkorbes »Diversity/Equality – Management von Vielfalt« hat den Titel »Gleich – gleicher – am gleichsten – Diskriminierungsschutz und Rechtsdurchsetzung im Gleichbehandlungsrecht für die private Wirtschaft«. Dabei werden anhand der Fallpraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft Fragen des Gleichbehandlungs-

rechts zu allen Diskriminierungsgründen dargestellt und diskutiert. Den Abschluss der Lehrveranstaltung bildet ein Rollenspiel, in dem die Studierenden eine Sitzung der Gleichbehandlungskommission abhalten.

In das Praktikum »Österreichischer Grundrechtsschutz in der Praxis« im Wahlfachkorb Grund- und Menschenrechte ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft einbezogen und erläutert den Studierenden die speziellen Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Im Studiengang Soziale Arbeit der FH St. Pölten wird ein Kurstag zum Thema UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) und Gleichbehandlungsrecht angeboten. Eine Fern-Fachhochschule hat ein umfangreiches Interview über die praktische Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Gleichbehandlungsgesetz aufgezeichnet und den Studierenden als Video-Lernmaterial zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen von Erstsemestrigen-Tutorium an der juristischen Fakultät informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits StudienanfängerInnen über ihre Arbeit.

### **Information und Schulung für die ArbeitnehmerInnenvertretungen**

Im Rahmen der Gewerkschaftsschulen werden in ganz Österreich für BetriebsrätInnen Abendkurse angeboten, in denen über das österreichische Gleichbehandlungsrecht und die Möglichkeiten, innerbetrieblich in Diskriminierungsfällen aktiv zu unterstützen, informiert wird.

Drüber hinaus werden ein- und mehrtägige Workshops und Schulungen in Zusammenarbeit mit Fachgewerkschaften, der BetriebsrätInnenakademie des Gewerkschaftsbundes und dem VÖGB für BetriebsrätInnen, FunktionärInnen und RechtsschutzsekretärInnen angeboten.

Schulungsangebote speziell zu Equal Pay und dem Umgang mit Einkommensberichten bilden einen Schwerpunkt der Bildungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ArbeitnehmerInnenvertretungen.

### **Information für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen**

Für die Kontaktfrauen des Arbeitsmarktservice wurde ein Workshop zum Thema Belästigung und sexuelle Belästigung abgehalten, die Gleichbehandlungsbeauftragten der Kursträger des Arbeitsmarktservice und des Arbeitsmarktservice selbst luden zu einer Diskussion über die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit gleichstellungsorientierten Maßnahmen in Unternehmen, vor allem im Kontext mit Diversität. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Sozialversicherungsträger baten die Gleichbehandlungsanwaltschaft um einen Input bei ihrer Jahrestagung zum Thema »Gleichbehandlung umsetzen – Prävention – Intervention«. Dieser Vortrag stand bereits im Zusammenhang mit dem Schwerpunktthema »Gleichbehandlung: Unternehmen«.

Spezifische Informationsangebote waren eine Schulung zum Thema sexuelle Belästigung für die Gleichbehandlungsbeauftragten der Sozialversicherung der Bauern sowie Sensibilisierungsworkshops zum Thema sexuelle Belästigung für MitarbeiterInnen und Führungskräfte der Wirtschaftsuniversität Wien auf Wunsch des Arbeitskreises für Gleichbehandlung. Im Berichtszeitraum wurden dort zwei Workshops abgehalten, zwei weitere sind im Jahr 2016 geplant.

### **Information für PersonalistInnen und ArbeitgeberInnen, Kooperation mit Unternehmen**

In Unternehmen, in denen (sexuelle) Belästigung Thema wurde, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig zu Sensibilisierungsworkshops eingeladen. Das wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch gerne wahrgenommen, weil gerade dann, wenn Abhilfemaßnahmen



(beispielsweise Versetzungen) notwendig sind, begleitende Schulungen oft die Bedingung dafür sind, dass eine Täter-Opfer-Umkehr vermieden werden kann. Auch Führungskräftebildungen wurden nach konkreten Vorfällen mehrfach abgehalten.

Im Jahr 2014 ist der Vorsitzende eines Konzernbetriebsrats mit der Idee einer Kooperation an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetreten. Der Betriebsrat plante, gemeinsam mit der Konzernleitung in einem Teil des Konzerns spezielle Anlaufstellen für von sexueller Belästigung Betroffene zu schaffen. Dazu sollten Betriebsratsmitglieder geschult werden, ebenso wie MitarbeiterInnen der Personalabteilung. Eine Broschüre zum Thema sollte in allen Filialen des Konzernbereichs aufgelegt werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestaltete ein eineinhalbtägiges Seminar für BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen der Personalabteilung und unterstützte bei der Texterstellung für die Broschüre. Dabei ging es neben der rechtlichen Information vor allem um die Rolle der BetriebsrätInnen sowie der Personalabteilung. Für den Fall von Beschwerden wegen sexueller Belästigung wurde ein praktischer Ablaufplan entwickelt.

Durch die aktive Zusammenarbeit wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits präventiv als Ansprechpartnerin in konkreten rechtlichen Fragen betrachtet und gleichzeitig fühlen sich die BetriebsrätInnen und die Personalabteilung in ihrer Kompetenz gestärkt.

Eine weitere interessante Zusammenarbeit mit einem Unternehmen aus der Reinigungsbranche ergab sich anlässlich eines Beratungsfalles. Das Unternehmen wurde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert und auf Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Abhilfemaßnahmen hingewiesen, dabei wurde auch die Möglichkeit einer Fortbildung für MitarbeiterInnen mit Leitungsfunktionen angesprochen. Das Unternehmen zeigte sich interessiert und bei drei Fortbildungsterminen wurden insgesamt rund 50 Personen mit Leitungsfunktionen zum Thema Gleichbehandlung informiert.

Für eine Fortbildungseinrichtung im Burgenland wurde gemeinsam mit der NGO Zara-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit eine eintägige Schulung abgehalten. Um das Thema Diskriminierung verständlicher zu gestalten wendet die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen solcher Fortbildungen sogenannte Prozessspiele an, bei denen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission im Rollenspiel nachgeahmt werden. Die Rückmeldungen dazu sind äußerst positiv.

#### **Information für ArbeitsvermittlerInnen und für TrainerInnen für Arbeitssuchende**

ReferentInnen des Service für Unternehmen wie auch des Service für Arbeitssuchende im Arbeitsmarktservice sind oft mit gleichbehandlungsrechtlichen Fragen konfrontiert, bei denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen kann. Zu häufigen Themen wie beispielsweise gesetzeskonforme Stellenausschreibung oder Recruiting und diskriminierungsfreie Personalauswahl bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Workshops an.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Salzburg, Niederösterreich und Kärnten insgesamt neun Workshops für MitarbeiterInnen des Service für Unternehmen des Arbeitsmarktservice abgehalten. Dabei wurden Fragestellungen eines diskriminierungsfreien Bewerbungsprozesses ausführlich dargestellt und diskutiert.

Regelmäßige Schulungen zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es für TrainerInnen und MultiplikatorInnen in Trägereinrichtungen des Arbeitsmarktservice, die Kurse für Arbeitssuchende anbieten.

### **Information in Schulen**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet in Einzelfällen Workshops an Schulen an, wobei hier das Hauptaugenmerk auf Informationsveranstaltungen in berufsbildenden höheren Schulen gelegt wird, um Schüler und Schülerinnen dieses Schultyps mit Informationen zu gleichbehandlungsrechtlichen Problemen beim bevorstehenden Berufseintritt zu unterstützen. Workshops in anderen Schultypen sind aufgrund der großen Zahl von Schulen kaum möglich. LehrerInnen werden aber mit Informationsmaterial für selbst durchgeführte Projekte unterstützt.

Im Berichtszeitraum wurden an der Schule für Sozialbetreuungsberufe der Caritas Wien zwei Vorträge zum Gleichbehandlungsrecht durchgeführt. Im Rahmen eines »Junior Diversity Day« lud eine Schule die Gleichbehandlungsanwaltschaft und andere Institutionen ein, im Rahmen von Workshops mit SchülerInnen das Gleichbehandlungsgesetz zu diskutieren. Dabei wurden Fälle als kurze Sketches von den TeilnehmerInnen nachgespielt und es wurde gemeinsam nach möglichen Lösungswegen für diskriminierende Situationen gesucht.

### **Information für spezielle Zielgruppen**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, im Rahmen der personellen Ressourcen möglichst vielen Anfragen nach Vorträgen, Schulungen und Workshops zu Gleichbehandlungsthemen auch für spezielle, sehr kleine Zielgruppen nachzukommen. Hier ist nur ein kurzer Überblick über diesen Teil der Informationsarbeit möglich, wobei die Themen hervorgehoben werden, zu denen die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft am häufigsten zu Vorträgen oder Workshops gebeten werden.

Der Verein Afrikanischer Studenten in Österreich organisiert jährlich Kulturtage. Bei der 2015 stattfindenden Veranstaltung unter dem Motto »Diversität als Motor für einen positiven Wandel in Österreich« hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei einem Podiumsgespräch über ihre Arbeit informiert.

Beim Unterstützungskomitee für die Integration von MigrantInnen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Jugendliche mit Migrationshintergrund in zwei Vorträgen über das Gleichbehandlungsrecht informiert.

Im Rahmen ihrer Lehrveranstaltung an der juristischen Fakultät zu allen Diskriminierungsgründen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Experten als Vertreter des Vereins Romano Centro für eine Präsentation zum Thema Diskriminierung von Roma und Sinti beigezogen.

Im Rahmen des EU- Projekts »Integration on the ground (Integro)« von Radio Afrika TV hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft an einer Podiumsdiskussion teilgenommen und an der Erstellung eines Kurzfilms über Diskriminierungssituationen mitgewirkt.

### **Information für die Medien**

Journalistinnen und Journalisten richten häufig Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die gerne Rechtsauskünfte zu gleichbehandlungsrelevanten Themen gibt oder in anonymisierter Form über Fälle und Erfahrungen aus der Beratungspraxis berichtet.

Aufgrund der strikten Vertraulichkeit, der Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterliegen, ist eine nicht anonymisierte Information über konkrete Diskriminierungsfälle, wie sie von Medien häufig gewünscht und von NGOs oder AnwältInnen manchmal auch strategisch eingesetzt wird, für die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich. Die in der Rubrik »Fall des Monats« auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonymisiert dargestellten

Fälle aus der Beratung werden aber, wie Rückmeldungen zeigen, sehr stark von JournalistInnen als Informationsquelle genutzt.

Bei Medienanfragen zu spezifischen Themen sind die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne zur Unterstützung bereit.

Im Berichtszeitraum gab es beispielsweise im Zusammenhang mit einem Vorfall in einem Wiener Kaffeehaus verstärkt Anfragen zum fehlenden Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes bei Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Dienstleistungen.

Nach einer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen eines besonders günstigen Angebots von »Frauenschiwochen« gab es zahlreiche Medienanfragen wegen Vergünstigungen nur für Frauen bei Eintrittspreisen. Der Tenor der Berichterstattung war dabei der »diskriminierte Mann«, auch wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf aufmerksam machte, dass es sich bei vielen der Eintrittsvergünstigungen und Gratisalkoholika für Frauen wohl eher um sexistische Lockangebote handelt, um mehr männliche Kunden anzuziehen.

### **Artikel der Gleichbehandlungsanwaltschaft in juristischen Fachzeitschriften**

Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügen aufgrund der besonderen Konzentration neuer Rechtsprobleme in ihrer Institution und der Notwendigkeit, Rechtsmeinungen zu einem Zeitpunkt zu formulieren, zu dem Fragen in der klassischen Rechtsdiskussion oft noch gar nicht thematisiert werden, über einen einzigartigen Erfahrungsschatz. Diese Erfahrungen sollen der juristischen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Soweit es neben der intensiven Beratungsarbeit möglich ist, werden daher Artikel und Beiträge für Fachzeitschriften verfasst.

In *Das Recht der Arbeit* wurde ein Beitrag zum Thema »getrennte Befragung im Arbeitsrecht« publiziert, der sich aus der Problemlage in einem Beratungsfall ergeben hat. In diesem Fall war es notwendig, eine Zeugin, die Opfer sexueller Belästigungen durch mehrere Kollegen geworden war, aus persönlichen Gründen vor Gericht getrennt von den belästigenden Personen zu befragen. Dabei stellte sich heraus, dass der dafür vorgesehene Antrag nach § 289a Abs 2 ZPO nicht sehr bekannt ist. Im Artikel wird der Antrag ausführlich dargestellt und jenem auf getrennte Befragung im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gegenübergestellt.

In *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Linz erschien ein Beitrag über Fallkonstellationen aus dem Bereich der Geschlechterdiskriminierung, bei denen mehrere Tatbestände verwirklicht sind. Der Beitrag arbeitet typische Merkmale solcher Fallkonstellationen heraus.

Seit 2015 verfassen Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zweimal jährlich für die Tiroler Zeitschrift »Rainbow United« Beiträge zum Thema Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

---

### 3.3 Vernetzung und Initiativen

Die Vernetzung mit Einrichtungen, die sich für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung einsetzen oder im Menschenrechtsbereich tätig sind, ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft besonders wichtig. Die Kooperation mit MultiplikatorInnen wie Interessenvertretungen, NGOs, Beratungseinrichtungen und Menschenrechtseinrichtungen erleichtert es, das Gleichbehandlungsgebot bekannt zu machen. Gleichzeitig werden über die Kooperationspartner mehr diskriminierungsgefährdete Menschen über ihre Rechte informiert, als dies mit den Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich wäre.

#### **ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen der Bundesländer, Bundesländerdialog**

Zu der jährlich jeweils von einem anderen Bundesland organisierten zweitägigen ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen der Bundesländer wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Gast eingeladen und ergänzt die Erfahrungen der Referentinnen aus den Landesregierungen durch Einblicke in Diskriminierungsfälle aus dem Bereich der privaten Wirtschaft.

Dabei geht es immer wieder um Fragen zur Abgrenzung der Zuständigkeit der auf Basis von Landesgesetzen eingerichteten Antidiskriminierungsstellen und der aufgrund der Gesetzgebungskompetenz des Bundes bezüglich »Zivilrechtswesen« zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgeschlagene Konsultationsmechanismus bei Zuständigkeitskonflikten hat Eingang in den Evaluierungsbericht der Bundesregierung über die Gleichbehandlungseinrichtungen gefunden.

Der Bundesländerdialog mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder wird einmal jährlich vom Frauenministerium organisiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt daran teil.

#### **Jus Jour Fixe**

Der regelmäßige rechtliche Austausch mit Zara-Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit, ExpertInnen des Klagsverbands, der Behindertenanwaltschaft und der Wiener Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen findet seit 2012 vierteljährlich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft statt. Ergänzt wird der rechtliche Austausch durch die Einladung von externen ExpertInnen zu gleichbehandlungsrelevanten Themen.

#### **Institutionen zur Beratung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf Basis eines Erlasses des Sozialministeriums dann in die Verfahren wegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung einbezogen, wenn es um eine Mehrfachdiskriminierung geht, also z. B. auch um eine sexuelle Belästigung oder eine Entgeltdiskriminierung.

Die Gewerkschaft VIDA und der ÖGB veranstalteten jährlich eine Tagung für Behindertenvertrauenspersonen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt teil und betreut einen Informationstisch.

#### **NGO Dialog**

Beim jährlich vom Frauenministerium veranstalteten NGO-Dialog im Antidiskriminierungsbereich nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig teil.

2014 wurde das Thema sexistische Werbung behandelt. 2015 stand die Novelle zum Sexualstrafrecht im Fokus. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft referierte über ihre Beratungserfahrung zu den Möglichkeiten gleichbehandlungsrechtlicher und strafrechtlicher Verfolgung von sexueller Belästigung.

### **Roma-Initiativen**

Im Rahmen des National Roma Focal Point im Bundeskanzleramt vertieft die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Kontakt und den Austausch mit Romavereinen und Beratungsstellen, beispielsweise Thara, dem Romano Centro und dem Kulturverein österreichischer Roma.

Im April 2014 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Volkshochschule Oberwart einen Sprechtag zum Thema »Rechtsschutz gegen Diskriminierung« abgehalten.

### **Arbeitsmarktservice**

Eine langjährige, ausgezeichnete Kooperation der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht mit dem Arbeitsmarktservice. In der Tätigkeit des Arbeitsmarktservice, im Rahmen des Service für Unternehmen, in der Beratung von Jugendlichen und im Service für ArbeitnehmerInnen ergeben sich viele Berührungspunkte mit Herausforderungen des Gleichbehandlungsrechts.

Offene Fragen stehen vor allem im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot der §§ 4 und 18 GIBG, die Ungleichbehandlungen bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses verbieten. Hier gibt es regelmäßigen Austausch und Fortbildungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft, beispielsweise zu diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren, zu sexueller Belästigung und Abhilfeverpflichtungen, oder im Zusammenhang mit dem Absehen von einer Sperre des Arbeitslosengeldes bei Kündigung durch ArbeitnehmerInnen nach einer Diskriminierung.

Schulungen zu diesen spezifischen Themen wurden für Landes- und Regionalgeschäftsstellen, Kontaktfrauen, Gleichbehandlungsbeauftragte der KursträgerInnen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Service für Unternehmen abgehalten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist derzeit Mitglied des Advisory Board des Forschungsprojekts »Get together without barriers« (kurz: G@together) von »Inset Research and Advisory« und »Zara«. Als Ergebnis des Projekts wird das Konzept für eine »diskriminierungsfreie Jobplattform« entwickelt und vorgestellt werden.

### **Arbeitsinspektorat**

Bei einem Austausch mit dem Arbeitsinspektorat war die Evaluierung von Arbeitsplätzen hinsichtlich psychischer und physischer Belastungen im Betrieb Thema. (§ 4 AIG + 6. Abschnitt ASchG). Dabei gibt es Überschneidungen der Tätigkeitsbereiche beim Thema (sexuelle) Belästigung und beim Schutz von Schwangeren.

Bei Häufungen von Fällen von sexueller Belästigung könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft das zuständige Arbeitsinspektorat informieren. Aufgrund von Verschwiegenheitspflichten des Arbeitsinspektorates ist allerdings nicht geklärt, ob dieses umgekehrt der Gleichbehandlungsanwaltschaft Informationen geben darf. Ein regelmäßiger Austausch mit den MitarbeiterInnen des Arbeitsinspektorates, die Betriebsbesuche machen, ist geplant.

Die Arbeitsinspektorate haben betriebliche Informationsrechte auch zu altersgerechtem Arbeiten, zum Thema Behinderung und hinsichtlich Menschen mit Migrationshintergrund.

### **Spezialisierte BeraterInnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen**

Bei diesen Vernetzungstreffen geht es um die Diskussion über Praxisfälle mit BeraterInnen in den Interessenvertretungen, die zu Mutterschutz, Karenz und Väternkarenz beraten. Bei länderübergreifenden Treffen der Länderkammern, der Bundesarbeiterkammer und der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie ihrer Regionalbüros geht es vor allem um die Entwicklung einer einheitlichen Vorgangsweise bei Zusammenarbeit und Rechtsdurchsetzung.

Bei Verfahren zu Elternteilzeit wird häufig, entgegen den gesetzlichen Bestimmungen, über Inhalte des Arbeitsverhältnisses verhandelt und es werden prätorische Vergleiche geschlossen. Dabei handelt es sich oft um verschlechternde Versetzungen, wie zum Beispiel die Enthebung von einer Führungsposition auf Grund einer Teilzeitvereinbarung. Eine solche Vorgangsweise kann eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen.

### **Frauenberatungsstellen**

Von (sexueller) Belästigung Betroffene würden neben juristischer Begleitung meist auch psychosoziale Begleitung benötigen. Dies ist aber weder im zivilgerichtlichen Verfahren, noch im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vorgesehen. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst kann nur rechtliche Beratung und Unterstützung anbieten.

Im Berichtszeitraum gab es daher einen verstärkten Austausch mit möglichen KooperationspartnerInnen zur Zusammenarbeit für eine bessere Unterstützung hinsichtlich der psychischen Belastungen von Betroffenen von (sexueller) Belästigung.

Ein Vernetzungstreffen fand mit der Beratungsstelle des Krankenanstaltsverbundes (KAV) statt, die zu allen Problemen am Arbeitsplatz (Überlastung, Burn Out, Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung, Alkohol) Beratung anbietet. Es gibt Einzelberatungen, Coachings und Führungskräftebildungen. Zuständigkeit besteht für alle MitarbeiterInnen des KAV, meist Bedienstete der Gemeinde Wien, und für LeiharbeiterInnen. Hinsichtlich PatientInnen besteht ebenfalls eine Überschneidung mit dem Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Ein weiteres Vernetzungstreffen fand mit dem 24 Stunden-Frauennotruf der Stadt Wien statt. Dieser bietet telefonische, persönliche und Online-Beratung für Frauen und Mädchen ab 14 Jahren an, die von physischer, psychischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Beratungen finden vor allem in den Bereichen Gewalt in der Beziehung, sexualisierte Gewalt und Stalking statt. Im Notfall wird Krisenintervention für Gewaltopfer angeboten. Die Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs können Betroffene von sexueller Belästigung bei einem Strafverfahren oder beim Einbringen einer Anzeige, je nach Ressourcenlage aber auch bei einem Zivilverfahren begleiten. Eine weitere Zusammenarbeit ist bei betrieblichen Schulungsmaßnahmen möglich.

### **Tabera – Beratungsstelle für transidente und intersexuelle Menschen**

Im November 2015 hat die Beratungsstelle TABERA in St. Pölten ihre Tätigkeit aufgenommen. TABERA bietet transidenten und intersexuellen Menschen und deren Angehörigen psychotherapeutische und rechtliche Beratung an und leistet aktive Hilfe bei der Arbeitssuche im Raum Niederösterreich und Wien Umgebung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei der Eröffnungsveranstaltung ihre Arbeit mit einem Infotisch vorgestellt. Die Veranstaltung bot Gelegenheit zur Vernetzung mit dem Büro für Diversität der Stadt St. Pölten, den Vereinen »Gay Cops Austria«, »Transmann Austria« und »Trans-Austria«, der Mobbing Selbsthilfegruppe »Mose«, der »Soho Arbeitsgemeinschaft für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen in der Sozialdemokratie Österreichs« und der Initiative »Ausgesprochen! LGBTI Lehrerinnen und Lehrer«.

### **Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz**

Das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres hat im Bürgerservice eine Hotline eingerichtet, bei der von Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder Religion betroffene Bürgerinnen und Bürger Auskunft über die zuständige Beschwerdestelle bekommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine der Partnerorganisationen und hat beim Aufbau und der Einschulung der MitarbeiterInnen der Hotline unterstützt.

### **Frauen im Handel**

Von der Frauenabteilung im Magistrat Wien wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum regelmäßigen ExpertInnenaustausch über die Situation von Frauen im Handel eingeladen. Themen wie belastende Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, Gesundheitsbelastungen, unsichere Vertragsmodelle und die Probleme älterer Mitarbeiterinnen im Verkauf werden mit WissenschaftlerInnen, BetriebsrätInnen und SozialpartnerInnen erörtert und die Erkenntnisse und Forderungen der für Frauenagenden zuständigen Stadträtin übermittelt.

### **Frauenbeauftragte in Moscheevereinen**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in die Schulungen für die Frauenbeauftragten von Moscheevereinen einbezogen, die von der »Task Force Dialog der Kulturen« im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres ins Leben gerufen wurden. In einem Kurs werden die muslimischen Frauenbeauftragten über staatsbürgerliche und politische Themen und über Anlaufstellen für Rechtsberatung informiert, Informationen, die sie als Multiplikatorinnen an ihre jeweiligen Gruppen weitergeben.

### **Projekt Gewaltfrei leben**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich an der Kampagne »Gewaltfrei Leben« beteiligt, die vom Bundesministerium für Bildung und Frauen und vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser in Kooperation mit der Bundesjugendvertretung und der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie im Berichtszeitraum mit dem Ziel durchgeführt wurde, Präventionsarbeit gegen Gewalt in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu leisten und die Frauenhelpline des Frauenministeriums bekannter zu machen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen der Kampagne verstärkt Workshops und Infotische zum Thema »(sexuelle) Belästigung« angeboten, beispielsweise einen Tagesworkshop im Rahmen einer Frauenenquete und, gemeinsam mit der Frauenabteilung der Arbeiterkammer, ein dreitägiges Seminar für BetriebsrätInnen mit einem Prozessspiel.

Bei der Tagung der Gewerkschaft VIDA mit dem Thema »Gewalt am Arbeitsplatz« und am Frauentag 2015 beim »offenen Rathaus« in Wien war die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Infotischen präsent.

Beim Treffen des steirischen Netzwerkes »Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt« im Juni 2015 informierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei einem Vortrag zu (sexueller) Belästigung über den Schutz vor sexueller Belästigung nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

In Tirol hat die feministische FrauenLesbenVernetzungTirol, der das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft Tirol, Salzburg und Vorarlberg angehört, eine Reihe von Lesungen veranstaltet. Bei einer Aktion der Frauenvernetzungsgruppe für Begegnung und Austausch im öffentlichen Raum am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen in Innsbruck war das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg mit einem Informationsstand vertreten.

### **Feministische Tischgesellschaft**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war bei der von der Plattform 2000 Frauen veranstalteten »feministischen Tischgesellschaft«, bei der auf einer belebten Wiener Einkaufsstraße feministische Themen im öffentlichen Raum platziert und diskutiert wurden, mit einem Informationstisch vertreten. Anhand eines Meinungsbarometers wurde dabei mit PassantInnen über das im Zuge der Sexualstrafrechtsreform heftig debattierte Thema sexuelle Belästigung diskutiert.

### **Jurymitgliedschaft Lila Limette und Amazone**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Jurymitglied bei der Verleihung des Negativpreises »Lila Limette« der ORF Frauen-Taskforce, die ORF-Medieninhalte im Hinblick auf die Repräsentation von Frauen und stereotype Geschlechterrollen überprüft. Die Aufnahme eines Diskriminierungsverbots für Medieninhalte ist ein Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Mit dem Amazone-Award werden jährlich von der Beratungseinrichtung Sprungbrett besonders engagierte Betriebe in Wien und Umgebung für die Förderung von Mädchen und jungen Frauen in technischen und handwerklichen Lehrberufen ausgezeichnet.

### **Wiener Patient\_innenanwaltschaft**

Der Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst auch Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher mit der Wiener Patient\_innenanwaltschaft Kontakt aufgenommen, um darüber zu informieren, dass Patient\_innen bei Beschimpfungen, Belästigungen oder Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch Gesundheitspersonal die Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig ist bei manchen Beschwerden, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet werden, ein Einsatz der Patient\_innenanwaltschaft zielführender.

---

## **Internationale Vernetzung: EQUINET – Das Europäische Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen**

Das EU-Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen hat 45 Mitgliederorganisationen aus 33 Ländern. Gleichstellungsstellen in Ländern, die keine Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind, haben Beobachterstatus. Eine der jüngsten Mitgliedsorganisationen ist seit November 2015 die österreichische Behindertenanwaltschaft.

Equinet ist ein internationaler Verein und wird von der Europäischen Kommission über das Programm Rights, Equality and Citizenship gefördert.

Equinet unterstützt die nationalen Gleichstellungsstellen in der rechtlichen Argumentation bei neuen Rechtsfragen im Gleichbehandlungsrecht durch die Organisation von Trainings, Seminaren und Konferenzen, die sich speziell am Bedarf der nationalen Gleichstellungsstellen orientieren und bemüht sich um die Verbesserung der EU-rechtlichen Bestimmungen durch Vorschläge und Publikationen auf Basis der Expertise der nationalen Gleichstellungsstellen.

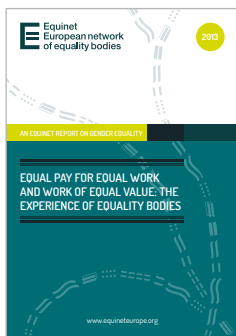


Fünf permanente Arbeitsgruppen bereiten gemeinsam mit dem Sekretariat Seminare und Trainings vor und erarbeiten Publikationen zu Themen des Antidiskriminierungsrechts. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht die Mitwirkung in Equinet als große Bereicherung für ihre Kompetenzentwicklung und beteiligt sich so intensiv wie möglich an den Netzwerkaktivitäten, nicht zuletzt, um auf nationaler Ebene die Ratsuchenden mit den jeweils aktuellsten gleichbehandlungsrechtlichen Argumenten unterstützen zu können und auch selbst zu einer optimalen Rechtsdurchsetzung in allen EU-Staaten beizutragen. Die Mitwirkung beinhaltet die Teilnahme an den Veranstaltungen, die Mitarbeit in den diversen Arbeitsgruppen sowie die Beantwortung von Fragebögen, deren Daten als Basis für die Bearbeitung von Schwerpunktthemen und Publikationen dienen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist auch im Board von Equinet vertreten.

Die Publikationen von Equinet können in der Printversion kostenlos in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt werden und stehen in elektronischer Form auf der Website [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org) zur Verfügung.

### Working Group Gender Equality

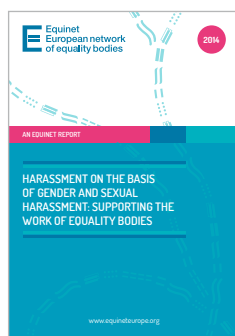
Die Arbeitsgruppe »Gender Equality«, die seit 2015 von einer Mitarbeiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft moderiert wird, hat sich im Berichtszeitraum den Themen Lohndiskriminierung, sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gewidmet. Einen Schwerpunkt bildete dabei die Erarbeitung eines Handbuchs zur Beratung und erfolgreichen Geltendmachung von Equal Pay Ansprüchen.



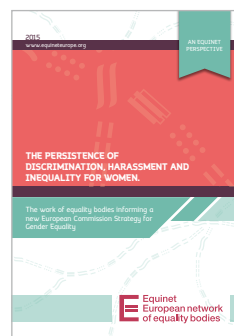
Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value. The experience of equality bodies (2014)



Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive (2014)



Harassment on the basis of Gender and Sexual Harassment (2014)



The Persistence of Discrimination, Harassment and Inequality for Women (2015)

### Working Group Communication Strategies and Practices

Die Working Group Communication Strategies and Practices ist eine Plattform für Diskussion, Reflexion und das Sammeln von Strategien und erfolgreichen Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit der nationalen Gleichstellungsstellen und dient dem Kompetenzaufbau und der Weiterentwicklung in diesem Arbeitsbereich.

Die Herausforderungen für Gleichstellungsstellen, als kompetente und vertrauenswürdige AkteurInnen von der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden, wurden im Bericht »Public Profile of Equality Bodies« zusammengefasst.

Die »Media Library«, bietet auf der Website von Equinet Informationen zu Kampagnen, Aktivitäten und Projekten der Gleichstellungsstellen und wird laufend erweitert. Eine Kurzversion ist für alle Interessierten einsehbar. Im Mitgliederbereich stehen ergänzende Informationen zu den einzelnen Aktivitäten zur Verfügung.

Die Infoscreen-Kampagne der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Freecards zu Diskriminierungssituationen wurde in die Library aufgenommen und wird damit auch international bekannt.

#### Austria: Anti-Discrimination Campaign

This awareness raising campaign, carried out on advertising posts in public transport across Austria, aimed to provide information on rights in the scope of the Equal Treatment Act and to increase the name recognition of the Ombud for Equal Treatment.



The info campaign highlighted the fact that discrimination is forbidden and that it's a human right to be treated equally. Following the campaign, the central office in Vienna registered more requests compared to the same period last year, particularly requests concerning alleged discrimination on the grounds of ethnicity and religion.

Auf Basis des bereits im Jahr 2012 erstellten Berichts »Valuing Equality. How Equality Bodies can use Values to create a more equal & accepting Europe« beschäftigt sich die Arbeitsgruppe damit, wie Gleichstellungsstellen diese Erkenntnisse effektiv für ihre Kommunikation nutzen können. Nähere Informationen auf [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).

In Vorbereitung ist im Berichtszeitraum ein Social Media Training, das voraussichtlich im Herbst 2016 stattfinden wird

### Working Group Equality Law in Practice

Equinet beschäftigt sich seit längerem mit der im Jahr 2014 beschlossenen Richtlinie über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen. Die Möglichkeit, als EU-BürgerInnen ohne Benachteiligung und gleichgestellt in allen Mitgliedsstaaten arbeiten zu können, stellt eine große Errungenschaft der Europäischen Union dar. Jene, die diese Freizügigkeit in Anspruch nehmen, sehen sich jedoch häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Daher sieht die neue Richtlinie eine Klarstellung und die Einrichtung von unterstützenden Stellen vor. Die Umsetzung der Richtlinie als Aufgabe der bestehenden nationalen Gleichstellungsstellen würde eine starke Ausweitung des bisherigen Aufgabenfeldes bedeuten. Damit hat sich die Arbeitsgruppe im Jahr 2015 ausführlich auseinandergesetzt und ein Diskussionspapier publiziert sowie eine Konferenz veranstaltet.

Im Jahr 2014 war Schwerpunkt der Working Group das Thema positive Maßnahmen. Ergebnis der gemeinsamen Arbeit war eine Veröffentlichung, die sich mit den europarechtlichen Grundsätzen und Voraussetzungen für positive Maßnahmen, der einschlägigen Judikatur und praktischen Beispielen für die Durchführung solcher Initiativen auseinandergesetzt hat.



Positive Action Measures.  
The Experience of Equality  
Bodies (2014)



Equality bodies and the  
new freedom of movement  
directive – challenge or  
opportunity?  
Paris, 8 december 2015,  
Conference summary



Equality Bodies and Free-  
dom of Movement (2015)

### Working Group Policy Formation

Diese Arbeitsgruppe hat das Ziel, die Erfahrung der nationalen Gleichstellungsstellen in die europäische Diskussion über Gleichbehandlungsrecht und Gleichstellungsthemen einzubringen.

Im Berichtszeitraum hat die Arbeitsgruppe Erfahrungsberichte und Diskussionsbeiträge zu den Themen Diskriminierung aus Gründen von Religion und Weltanschauung, Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichstellungsstellen bei geeigneten Maßnahmen, um Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beheben und Möglichkeiten der nationalen Gleichstellungsstellen, die »Work-Life-Balance« zu fördern, erarbeitet.

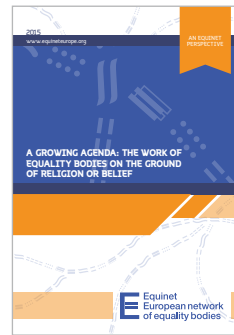
Ein weiterer Diskussionsbeitrag befasste sich mit den Gleichstellungsstellen als Teil der nationalen Gleichstellungsstruktur der Mitgliedsländer der EU.



Equality Bodies as part of the National Institutional Architecture for Equality (2014)



Realising Rights: Equality Bodies and People with Disabilities (2014)



A Growing Agenda: The Work of Equality Bodies on the Ground of Religion or Belief (2015)



Contributing to the protection, respect and fulfillment of Economic and Social Rights (2015)

### Working Group Strategy Development

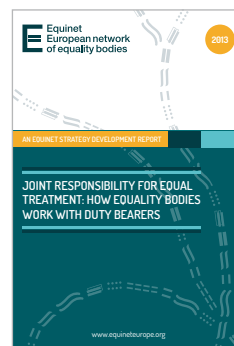
Diese Arbeitsgruppe hat Leitlinien zur Implementierung von Strategieplänen für Gleichbehandlungsstellen entwickelt.

Die meisten Gleichstellungsstellen haben wenige Ressourcen für ihre Aufgaben. Ein Strategieplan kann helfen, Themen zu fokussieren und mit den gleichen Ressourcen mehr Wirkung zu erzielen. Die Leitlinien enthalten best practice-Beispiele zu Nutzen, Struktur und Inhalt von Strategieplänen und Möglichkeiten eines Monitoring- und Evaluierungssystems.

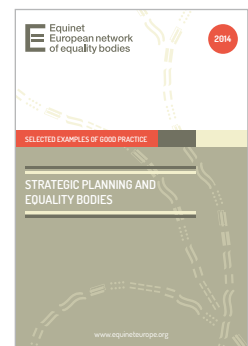
In ihrem Bericht: »Joint Responsibility for Equal Treatment: How Equality Bodies work with Duty Bearers« (2014) finden sich ein Leitfaden und Beispiele, wie auch Pflichtenträger des Gleichbehandlungsrechts für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen gewonnen werden können.

Seit 2015 wird die Arbeitsgruppe als jährlicher »Cluster« zu einem Strategiethema weitergeführt. Im Jahr 2015 wurde der erste Cluster mit dem Thema »Developing Standards for Equality Bodies« installiert. Die Umsetzung der EU-Richtlinien im Gleichbehandlungsbereich ist hinsichtlich der Errichtung von Gleichbehandlungsstellen in den Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich erfolgt. Die EU-Richtlinien erfordern lediglich die Kompetenz zur unabhängigen Unterstützung von Diskriminierungsopfern. Manche Equality Bodies können in Gerichtsverfahren vertreten, manche können Fälle vor spezielle Institutionen bringen und manche können lediglich über das Gleichbehandlungsrecht informieren.

Es gibt keinen Berichts- und Monitoring-mechanismus, wenn die Unabhängigkeit von Gleichstellungsstellen gefährdet ist.



Joint responsibility for equal treatment: how equality bodies work with duty bearers (2014)



Strategic Planning and Equality Bodies: Selected examples of Good Practice (2014)

### **Cluster Strategic Litigation**

Im Winter 2015 fand das erste Treffen des Clusters »Strategic Litigation« statt. Die zeitlich begrenzte Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, Nutzen und Herausforderungen einer strategischen Klagsführung von Gleichstellungsstellen zu diskutieren. Strategische Klagsführung ist eine Möglichkeit, mittels ausgewählter Rechtsfälle die gesetzliche Weiterentwicklung eines bestimmten Rechtsbereichs zu fördern und wird auch zur Erreichung positiver gesellschaftlicher Wirkungen über den Einzelfall hinaus eingesetzt. Die Erfahrungen von Gleichstellungsstellen mit dieser Arbeitsform bilden die Basis für die Entwicklung eines Handbuchs, das sowohl von Equality Bodies, als auch von anderen InteressentInnen genutzt werden kann.

---

## **Transnationale und internationale Projekte**

### **Grundrechteagentur der Europäischen Union (FRA)**

Die Grundrechteagentur der Europäischen Union (FRA) mit Sitz in Wien greift gerne auf die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurück, wenn es darum geht, in größeren, international angelegten Projekten im Bereich von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung eine Steuerungsgruppe einzurichten, die besonders intensiv zusammenarbeitet. In dem seit Anfang 2013 laufenden und auf mehrere Jahre angelegten Projekt »Clarity« (Complaints, Legal Assistance and Rights Information Tool for You), das den Zugang zu den jeweils kompetenten Beratungsstellen für alle Personen und in allen Ländern der Europäischen Union erleichtern will, wirkt die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine Expertin mit und hat darüber hinaus mehrfach die technische Umsetzung in Probedurchläufen getestet. Das Online-Tool »Clarity« wird in das Europäische e-Justice-Portal integriert, die Arbeiten dazu dauern über den Berichtszeitraum hinaus an.

Im Sommer 2014 hat die Grundrechteagentur gemeinsam mit Equinet und Ombudseinrichtungen für den öffentlich-rechtlichen Bereich eine neue Plattform zum Themenbereich Asyl und Migration installiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt im Rahmen dieses Projekts an Treffen zu den Themen Diskriminierung von MigrantInnen in der Arbeitswelt der Aufnahmegesellschaft und »Hate crime« teil.

### **Gender Pay Gap – New Solutions for an old Problem**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Bereich Equal Pay ein transnationales Projekt unterstützt, das sich unter Beteiligung von Gewerkschaften, Gleichstellungsinstitutionen und NGOs mehrere europäischer Staaten dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der Gesundheits- und der Finanzdienstleistungsbranche sowie der Erarbeitung innovativer Strategien dagegen gewidmet hat. Aus dem Projekt sind das transnationale Netzwerk »Gender Wage Watchers« sowie eine informative Website zum Thema mit detaillierten Statistiken und praktischen Tools und Aktionsmöglichkeiten (z. B. Jobevaluierungsmethoden, Gehaltsrechner etc.) hervorgegangen: (<http://genderpaygap.eu/>).

2014 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft von einer deutschen Initiative eingeladen, über die gesetzlichen Rahmenbedingungen der österreichischen Einkommensberichte zu informieren. Im Rahmen der Equal Pay Kampagne der Business Professional Women in Düsseldorf fanden ein Vortrag und ein Austausch mit der parlamentarischen Staatssekretärin statt. Im Koalitionsabkommen der deutschen Bundesregierung sind Regelungen zur Verbesserung der Transparenz bei Equal Pay vorgesehen, für die die österreichischen Erfahrungen genutzt werden sollen.

Auf Einladung der Grünen Fraktion des Europäischen Parlaments fand 2015 eine Podiumsdiskussion zum Thema der Gleichstellung von Frauen aus europäischer Perspektive statt. Eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat über die Rolle und Aufgaben der nationalen Gleichbehandlungsstellen und über Equinet informiert. Die DiskutantInnen forderten die Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Entgelttransparenz, die Aufnahme des Bereichs Medien und Werbung in die Gleichbehandlungsrichtlinien, um Sexismus und Rollenstereotype wirksamer bekämpfen zu können, das Levelling Up auf europäischer Ebene sowie eine Stärkung der nationalen Gleichbehandlungsstellen, vor allem hinsichtlich deren Unabhängigkeit, Ausstattung und Kompetenzen.

#### **»Normally different«: Twinning-Projekt gegen Homophobie und Transphobie Kosovo**

Grundwerte einer Gesellschaft, wie Gleichberechtigung oder der Schutz der Menschenwürde und menschenrechtliche Standards werden durch Diskriminierung geschwächt. Für eine inklusive Gesellschaft ist es wesentlich, eine starke Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung zu haben und für deren Umsetzung zu sorgen und gleichzeitig das Bewusstsein für Benachteiligungen bei relevanten InteressenvertreterInnen zu schärfen sowie den sozialen Zusammenhalt ins Zentrum zu stellen.

Eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat gemeinsam mit einem ehemaligen Mitglied der Gleichbehandlungskommission Nordirlands für Mitglieder von NGOs und Behörden im Kosovo einen Workshop über internationales und nationales Antidiskriminierungsrecht durchgeführt. Ein weiterer Workshop für die MitarbeiterInnen des Kosowarischen Ombudsmanns befasste sich mit der Rolle der Ombudseinrichtung als amicus curiae in Antidiskriminierungsfällen.

#### **Developing a Culture of Rights through Capacity Building, NCPE Malta**

Die National Commission for the Promotion of Equality (NCPE) in Malta lud die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Equality Commission for Northern Ireland als Partner für ihr im Rahmen des ESF gefördertes Projekt »Developing a Culture of Rights through Capacity Building« ein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligte sich an der Vergleichsstudie der drei Gleichstellungsstellen und führte ein zweitägiges Train-the-Trainer Seminar zur Erweiterung der Methodenvielfalt bei der Vermittlung von antidiskriminatorischen Inhalten für die Beschäftigten von NCPE durch.

---

## **3.4 Berichte und Empfehlungen**

### **Internationale Berichte**

#### **Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**

In ihrer Stellungnahme hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft berichtet, dass Rechte nach der Richtlinie, die Vorfälle geschlechtsspezifischer Preisgestaltung betreffen, vorwiegend von Männern in Anspruch genommen werden. Auffallend ist andererseits, dass sich Frauen über die verbreiteten geschlechtsspezifischen Friseurpreise, die für Frauen und Mädchen ohne sachliche Rechtfertigung bis zu doppelt so hoch sind, sehr viel weniger beschweren. DienstleistungsanbieterInnen versuchen häufig, geschlechtsspezifische Preise im Bereich von Freizeitdienstleistungen mit der von der Richtlinie eingeräumten Möglichkeit zu rechtfertigen, bei Vorliegen eines legiti-

men Ziels einen geschlechtsspezifischen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu gewähren. Die Kommission hält in ihrem Bericht über die Anwendung der Richtlinie einmal mehr fest, dass diese Rechtfertigungsmöglichkeit als Ausnahme zum Gleichbehandlungsgrundsatz sehr eng auszulegen ist und zudem dann nicht herangezogen werden kann, wenn eine Dienstleistung zwar beiden Geschlechtern, aber zu unterschiedlichen Bedingungen angeboten wird.

Wegen der unklaren Formulierung der Tatbestände Belästigung und sexuelle Belästigung im Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes in Umsetzung der Richtlinie bestehen im Einzelfall Auslegungsprobleme. So gibt es noch keine Judikatur zur Frage, ob es auch zu einer horizontalen Haftung eines Belästigers oder einer Belästigerin kommen kann, wenn beispielsweise eine Person in der U-Bahn durch einen anderen Fahrgast belästigt wird. Eine Auslegungsfrage stellt sich auch hinsichtlich des Erfordernisses an DienstleistungsanbieterInnen, im Fall einer Belästigung durch Dritte für Abhilfe zu sorgen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat derzeit keine Möglichkeit, eine gerichtliche Klärung herbei zu führen.

Im Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie wird dies insofern aufgegriffen als unter Punkt 6 festgehalten wird: »Zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Gewährleistung der Gleichbehandlung haben die Mitgliedsstaaten und Interessenträger anerkannt, dass die Gleichbehandlungsstellen einen unerlässlichen Beitrag dazu leisten, dass aus dem »Recht auf dem Papier« ein »Recht in der Praxis« wird und die gesetzlich verankerten Rechte tatsächlich vor Ort angewandt werden.« Die Kommission bekennt sich dazu, weiter daran zu arbeiten, dass die Gleichbehandlungsstellen diese Rolle tatsächlich in vollem Umfang wahrnehmen können.

#### **Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung (CERD), Vorbereitung des 21. und 22. Österreichischen Staatenberichts**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in ihrer Stellungnahme zum österreichischen Staatenbericht folgende Wahrnehmungen hervorgehoben: Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis Zl. 2012/11/0114 vom 20.2.2013 ausgesprochen, dass der Geltungsbereich der RL 2000/43/EG und der RL 2000/78/EG die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit nicht betreffe, weshalb schon auf Unionsrechtsebene nicht davon ausgegangen werden könne, dass das Abstellen auf die (Dritt-)Staatsbürgerschaft eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Sinne der RL darstellen könne. Dennoch wurde als unmittelbare Folge dieses Erkenntnisses die den Ausgangspunkt des Verfahrens bildende Bestimmung in § 27 Abs 1 Glücksspielgesetz, die für MitarbeiterInnen von KonzessionärInnen die EWR-Staatsbürgerschaft gefordert hatte, mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2013 ersatzlos gestrichen.

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl I 2013/107 wurde der zunächst nur auf den Zugang zur Berufsberatung und Berufsausbildung beschränkte Diskriminierungsschutz auf die gesamte Dauer der Durchführung einer Beratung oder Ausbildung erweitert. Ebenso wurde der zunächst auf den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit beschränkte Diskriminierungsschutz auf die Bedingungen für die Erweiterung und Ausübung jeglicher Art von selbständiger Tätigkeit ausgeweitet. Für Bereiche, in denen keine lohngestaltenden Regelungen wie Kollektivverträge zur Anwendung kommen, wurde die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten eingeführt. Ein für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zugesprochener Schadenersatz muss seit der oben angeführten Novelle so bemessen werden, dass er die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgleicht und Diskriminierungen verhindert.

In den Erläuternden Bemerkungen zur Novelle (307 der Beilagen XXII.GP) ist festgehalten, dass das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Durch diese Klarstellung ist es in Österreich leichter als in anderen Staaten möglich, Benachteiligungen beispielsweise wegen des muslimischen Kopftuchs als

Diskriminierung aufgrund der Religion zu benennen. Das erste österreichische Urteil, das eine Belästigung wegen des Tragens des muslimischen Kopftuches durch eine Personalvermittlerin feststellte, erging am 9.7.2014 am LG Steyr (30 Cga 42/14t) und sprach der Betroffenen einen immateriellen Schadenersatz in der Höhe von 1000 Euro zu. Senat I der Gleichbehandlungskommission hat erstmals die Nichteinstellung einer kopftuchtragenden Bewerberin nicht nur als Diskriminierung aufgrund der Religion, sondern auch als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts somit als Mehrfachdiskriminierung festgestellt. Die Betroffene wandte sich danach an das Gericht. Nach Klageeinbringung leistete das Unternehmen eine Entschädigung in Höhe von 2500 Euro.

Im Zusammenhang mit verwaltungsstrafrechtlichen Entscheidungen hat erstmals ein Landesverwaltungsgericht die Formulierung »bevorzugt an Inländer« in einem Wohnungsinserat als Diskriminierung sowohl aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit als auch aufgrund des Geschlechts beurteilt (LVwG Vorarlberg vom 14.7.2014, LVwG-1-388/R4-2014). In zwei Verwaltungsstrafverfahren, die Stelleninserate betrafen, wurden überzogene Anforderungen an Deutschkenntnisse – gemessen an der jeweils ausgeschriebenen beruflichen Position – als Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gewertet. LVwG Tirol vom 14.1.2014, LVwG-2013/23/3455-2: Die deutsche Muttersprache ist für GrafikerInnen keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung und UVS Steiermark vom 26.8.2013, UVS 30.11-11/2012-4: Die Forderung nach ausgezeichneten Deutschkenntnissen für TankstellenmitarbeiterInnen ist mittelbar diskriminierend.

#### Europäische Kommission gegen Intoleranz und Rassismus (ECRI), 5. Länderbericht

2015 hat die Europäische Kommission gegen Intoleranz und Rassismus ihren 5. Länderbericht zur Situation in Österreich veröffentlicht. Der alle fünf Jahre erstellte Bericht beruht auf schriftlichen Unterlagen verschiedener staatlicher und nichtstaatlicher Akteure und Akteurinnen, einem Arbeitsbesuch in dem betreffenden Land und einem anschließenden vertraulichen Gespräch mit den staatlichen Behörden.

Für den Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung wurde als positive Entwicklung seit der Verabschiedung des vierten Berichts hervorgehoben, dass gemäß dem Regierungsprogramm 2013 die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung evaluiert wird und neue Gesetzesvorlagen mit dem Ziel, den Schutz vor Diskriminierung auszuweiten, eingebracht wurden. Die Evaluation fand von Herbst 2015 bis zum Frühjahr 2016 statt. Die Gesetzesvorlage wurde im Nationalrat diskutiert, aber nicht beschlossen.

Anlass zur Besorgnis gibt die Zersplitterung und große Zahl an gesetzlichen Regelungen und Beratungseinrichtungen im Gleichbehandlungsbereich, weil durch die Unübersichtlichkeit deren Wirksamkeit unterminiert wird. ECRI kritisiert, dass das Gleichbehandlungsgesetz außerhalb des Bereichs der Beschäftigung weiterhin lediglich die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit verbietet und dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft organisatorisch nicht vollständig unabhängig ist. Bemängelt wird auch, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Befugnis hat, für Betroffene Rechtsbeistand zu leisten und sie in Gerichtsverfahren zu vertreten. Im ECRI-Bericht wird daher die Empfehlung ausgesprochen, die vollständige Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gewährleisten und ihr die Kompetenz zur Vertretung Betroffener in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuräumen.

ECRI empfiehlt, in das Gleichbehandlungsgesetz ein allgemeines Diskriminierungsverbot für den öffentlichen und privaten Sektor und alle Diskriminierungsgründe einschließlich Staatsangehörigkeit aufzunehmen und sicherzustellen, dass die Opfer ihre Rechte auf einfache Weise durchsetzen können und eine angemessene Entschädigung erhalten. Auch die Vorschriften über



die Beweislast sollen verstärkt werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Antidiskriminierungsgesetze und -institutionen des Bundes und der Länder zusammenzulegen, um den Schutz der Opfer von Rassismus und Diskriminierung zu verbessern. Hinsichtlich dieser letztgenannten Empfehlung fordert ECRI die österreichischen Behörden zu einer vorrangigen Umsetzung auf und wird spätestens zwei Jahre nach Veröffentlichung des 5. Länderberichts ein Verfahren zur Zwischenprüfung durchführen.

## **Internationale Empfehlungen**

### **Empfehlung der EU Kommission zu mehr Transparenz zur Stärkung des gleichen Entgelts von Männern und Frauen**

Im März 2014 veröffentlichte die EU-Kommission eine Empfehlung (C(2014)1405), deren Ziel die Bekämpfung der immer noch bestehenden Lohnschere zwischen Männern und Frauen ist. Im Zentrum der Empfehlung steht die Schaffung von Möglichkeiten eines besseren Zugangs für ArbeitnehmerInnen zu Entgeltdaten, eine Berichterstattungspflicht von ArbeitgeberInnen und die Einführung von Entgelt-Audits. Unterstrichen wird die Notwendigkeit der Einführung von geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungssystemen sowie einer gesetzlichen Definition von »gleichwertiger Arbeit« in jedem Mitgliedsstaat.

Die Empfehlung der EU richtet sich sowohl an die Mitgliedsstaaten als auch an die Sozialpartner.

Österreich musste bis 31.12.2015 einen Bericht an die Kommission legen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in ihrer Stellungnahme zum Bericht die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des derzeitigen Einkommensberichts zu einem echten Instrument der Entgeltanalyse unterstrichen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte eine Definition von gleichwertiger Arbeit in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden.

Die Empfehlung der EU-Kommission richtet sich auch an die Sozialpartner, die aufgefordert werden, Aspekte gleichwertiger Arbeit in die Kollektivvertragsverhandlungen aufzunehmen. Dabei soll besonders der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung Augenmerk geschenkt werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bedeutet diese Empfehlung für Österreich vor allem die Notwendigkeit einer Umwandlung des nun bestehenden Einkommensberichts hin zu einer echten Analyse, die Aufnahme der Definition von gleichwertiger Arbeit in das Gleichbehandlungsgesetz und ein Tätigwerden der Sozialpartner hinsichtlich der Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern beim Entgelt in Kollektivverträgen.

### **Richtlinienvorschlag 2013/0124 des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen**

In ihrer Stellungnahme zum Richtlinienvorschlag hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die Notwendigkeit einer Klarstellung aufmerksam gemacht hinsichtlich der Frage, wie sich das Verbot der Diskriminierung aufgrund der EWR-Staatsbürgerschaft zu dem in den Antidiskriminierungsrichtlinien verankerten Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verhält. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft war zu befürchten, dass durch den im RL-Entwurf vorgesehenen, speziellen Schutz von EWR-StaatsbürgerInnen der Schutz für Drittstaatsangehörige innerstaatlich geschwächt oder sogar ausgehöhlt werden könnte. Dementsprechend sollte klargestellt werden, dass bei der Umsetzung des RL-Entwurfs gewährleistet bleibt, dass nicht sachlich gerechtfertigte Benachteiligungen von Nicht-EWR-StaatsbürgerInnen nach dem Gleichbehandlungsgesetz weiterhin verboten sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich dafür ausgesprochen, bei der Definition des Familienbegriffs darauf zu achten, dass diskriminierungsfrei jede Form von Lebensgemeinschaft und eingetragener Partnerschaft umfasst ist.

In Umsetzung der Richtlinie sind nationale Stellen zu nennen, die EWR-StaatsbürgerInnen hinsichtlich ihrer Rechte beraten und unterstützen. Für den Bereich des Diskriminierungsschutzes gemäß Gleichbehandlungsgesetz wird voraussichtlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft diesen Aufgabenbereich übernehmen. Zusätzliche personelle Ressourcen wurden dafür allerdings nicht vorgesehen.

Zur Erfüllung des Aufgabenbereichs der Informationsbereitstellung zu allen Themen im Bereich der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sprach sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Einrichtung eines National Contact Points aus. Dieser sollte die generelle Ansprechstelle für EWR-StaatsbürgerInnen bilden, die sich für eine Zuwanderung nach Österreich interessieren und Informationsbedarf im Zusammenhang mit ihrem Aufenthalt haben, der von Steuerfragen bis zu Kinderbetreuungsplätzen und Wohnungsfragen reichen kann. Diese Stelle sollte auch die innerstaatliche Koordinationsfunktion übernehmen.

---

## 3.5 Themenschwerpunkte der Regionalbüros

### Regionalbüro Kärnten

#### Vernetzung und Initiativen

Die intensive Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit des Regionalbüros wurde vor allem im ländlichen Raum fortgeführt. Gerade dort besteht ein erhöhter Bedarf an Informationsveranstaltungen. Neben der Beratungstätigkeit hat die Informationsarbeit große Bedeutung, um das rechtliche Wissen von MultiplikatorInnen zu erweitern und die Bevölkerung für die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu sensibilisieren. Aus diesem Grund wurde die Arbeit des Regionalbüros in den Bezirksstädten, frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und mit den zuständigen Kontaktpersonen in den Außenstellen der Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sowie des Arbeitsmarktservice fortgesetzt. Insbesondere die gute Kooperation mit den Frauenberatungsstellen in den Bezirksstädten macht es möglich, vor Ort Informationsmaterial aufzulegen und die Zusammenarbeit zu verstärken, um das Gleichbehandlungsgesetz auch im ländlichen Raum bekannter zu machen.

Im Hinblick auf die Wahrnehmung und Vermeidung möglicher Diskriminierungen werden bei den regelmäßigen Treffen der »Klagenfurter Frauenplattform« Erfahrungen zu gesellschaftspolitischen Anliegen betreffend das Thema Gleichbehandlung ausgetauscht. Der Fokus ist darauf gerichtet, Frauen im praktischen Arbeitsleben zu stärken und Initiativen für eine geschlechtersensiblere Gesellschaft zu gestalten.

#### Veranstaltungen

Die Arbeiterkammer Kärnten hat im Frühjahr 2015 die zweite Fachmesse für Frauenfragen abgehalten. Auf dieser Messe war das Regionalbüro mit einem Informationsstand vertreten. Ziel der Veranstaltung war es, Frauen aller Altersgruppen die Möglichkeit zu geben, sich über ihre Rechte betreffend Ausbildung, Beruf und Familie kompetent, zentral, unbürokratisch und ohne lange Wartezeiten zu informieren. Es kann festgestellt werden, dass immer wieder Diskriminierungserfahrungen geschildert werden, rechtliche Unterstützung jedoch selten in Anspruch

genommen wird, da zu wenig oder gar keine Kenntnisse über das Gleichbehandlungsgesetz bestehen. Durch den Besuch dieser Veranstaltungen ergaben sich neue Kontakte und Kooperationen auch mit Organisationen aus anderen Bezirken Kärntens. Der Bekanntheitsgrad des Regionalbüros konnte weiter erhöht werden.

### Schulungen

Durch den Besuch von frauenspezifischen Beratungseinrichtungen in den Bezirksstädten ergab sich die Möglichkeit, über das Gleichbehandlungsgesetz im ländlichen Raum durch Vorträge für die Mitarbeiterinnen von Beratungseinrichtungen ebenso wie für Klientinnen zu informieren. Dabei wurde festgestellt, dass immer noch für viele Teilnehmenden die Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsanwaltschaft gänzlich neu sind. Das Bedürfnis, über rechtliche Möglichkeiten informiert zu werden, ist im ländlichen Raum oft sogar größer als in den Städten.

Neben der Vortrags- und Informationstätigkeit haben Schulungen große Bedeutung. Als Zielgruppe dieser Arbeit werden in Kooperation mit dem ÖGB GewerkschaftsschülerInnen angesprochen und zum Gleichbehandlungsgesetz geschult. Nach einer ersten Einführung in das Gleichbehandlungsgesetz erfolgte im Berichtszeitraum eine Vertiefung der Rechtsmaterie. Auf Wunsch der Teilnehmenden wurden einzelne Tatbestände im Gleichbehandlungsgesetz vertieft und mit Fällen aus der Praxis besprochen. Diese Art der Informationsarbeit wird sehr gut angenommen und konnte in den letzten Jahren auf weitere Kärntner Bezirksstädte ausgedehnt werden.

Im Auftrag des Berufsförderungsinstituts in Villach werden arbeitssuchende Jugendliche in Form von Vorträgen und Workshops über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und im Hinblick auf ihre Rechte geschult und sensibilisiert. Auch in diesen Kursen ist das Gleichbehandlungsrecht nahezu unbekannt. Auf Wunsch wurden im Berichtszeitraum speziell für Frauen Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung sowie zu unerlaubten Fragen im Bewerbungsgespräch angeboten. Im geschützten Rahmen sind Frauen eher bereit, über ihre Erlebnisse und Erfahrungen zu berichten.

Im Rahmen der Schulungen für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund berichten vor allem Frauen, die als Angehörige der muslimischen Glaubensgemeinschaft dies durch Tragen eines Kopftuchs sichtbar machen, vermehrt über einen abwertenden Umgang im Zusammenhang mit Bewerbungssituationen. Viele Frauen vermuten auch nach erfolglosen Bewerbungsgesprächen, dass die Ablehnung aufgrund ihres Kopftuchs erfolgt ist.

### Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg

#### Das Regionalbüro als Clearingstelle, niedrighschwellige Erstberatung

Das Regionalbüro ist sehr häufig erste Anlaufstelle für Personen, die Benachteiligungen in den verschiedensten Lebenssituationen erleben. Bedingt durch das zersplitterte Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht, das für Betroffene den Zugang zum Recht erschwert, sind Zuständigkeitsabklärungen herausfordernd. Auf eine niederschwellige und ausführliche Erstberatung wurde daher besonders Bedacht genommen, um sicherzustellen, dass die Informationen über die relevanten Gleichbehandlungsgesetze beziehungsweise die jeweils zuständigen Einrichtungen Betroffene erreichen und diese im Bedarfsfall an die richtige Stelle weitergeleitet werden können.

### Regionale Besonderheiten

Der Sitz des Regionalbüros ist in Innsbruck. Beratungen für von Diskriminierung Betroffene aus Salzburg und Vorarlberg, für die eine Anreise zu einem persönlichen Beratungsgespräch oft nur schwer möglich ist, finden vorwiegend telefonisch oder per E-Mail statt. Im Bedarfsfall werden auch persönliche Beratungsgespräche in Salzburg und Vorarlberg angeboten. Die gute Kooperation mit den Arbeiterkammern in Salzburg und Vorarlberg und mit dem Frauennotruf in Salzburg ist hierfür sehr hilfreich, weil Beratungen in den Räumlichkeiten dieser Organisationen stattfinden können.

Hervorzuheben ist, dass trotz intensiver, bereits langjähriger Bewusstseinsarbeit des Regionalbüros zu verschiedenen gleichbehandlungsrechtlichen Themenschwerpunkten stereotype geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Rollenbilder immer noch stark verankert sind.

Zudem fällt auf, dass im Berichtszeitraum in den westlichen Bundesländern die Zahl der im Regionalbüro gemeldeten Mehrfachdiskriminierungen sehr stark gestiegen ist. Diese Beratungen wurden gemeinsam mit Kolleginnen aus der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt, weil den Regionalbüros derzeit noch die rechtliche Kompetenz über den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hinaus fehlt.

Im Rahmen der Beratungsarbeit gab es auch im Berichtszeitraum wieder Ratsuchende, die trotz umfassender Information über ihre möglichen Ansprüche keine weiteren Interventionen wünschten. Als Grund dafür ist die aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage bestehende Sorge um den Arbeitsplatz, insbesondere in ländlichen Gebieten, zu nennen.

### Stelleninserate

Das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg setzt bei der Kontrolle der Einhaltung der Gesetzeskonformität von Stelleninseraten vor allem auf Information, Dialog und Bewusstseinsbildung.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen von Schwerpunktaktionen in einem jeweils beschränkten Zeitraum Stelleninserate, die in verschiedenen Tageszeitungen in Tirol, Salzburg und Vorarlberg veröffentlicht wurden, im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen überprüft. Nachdem allein in den drei größten Tageszeitungen der drei Bundesländer mehr als 600 Stelleninserate pro Wochenende erscheinen, ist eine durchgängige Kontrolle der gesetzeskonformen Stellenausschreibung für ein kleines Regionalbüro mit Zuständigkeit für drei Bundesländer von vornherein ausgeschlossen.

Im Rahmen der Schwerpunktaktionen wurden jene ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen, die in ihren Inseraten nicht geschlechtsneutral formuliert und/oder keine Angabe zum Mindestentgelt gemacht haben, angeschrieben und über ihre gesetzlichen Verpflichtungen informiert. Mit diesen Informationsschreiben soll erreicht werden, dass Unternehmen die Hintergründe und den Sinn der Vorschriften verstehen. Die angeschriebenen Unternehmen haben auf die Informationen mehrheitlich positiv reagiert und vermehrt Anfragen an das Regionalbüro gerichtet, wie bestimmte Stelleninserate gesetzeskonform formuliert werden können.

In Einzelfällen stellte das Regionalbüro auch einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens, dies vor allem dann, wenn die Bestimmungen wiederholt und trotz Information nicht eingehalten werden sowie dann, wenn entsprechend dem Schwerpunktthema »Mehrfachdiskriminierung« in einem Inserat Gesetzesverletzungen vorkommen, die mehrere Diskriminierungsgründe betreffen.

### Informations- und Bewusstseinsarbeit

Neben der Beratungstätigkeit hat die Informationsarbeit des Regionalbüros einen großen Stellenwert, um das Wissen von MultiplikatorInnen über gleichbehandlungsrelevante Themen zu erhöhen und Menschen in Hinblick auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu sensibilisieren und so potentiell von Diskriminierung Betroffenen den Zugang zum Recht zu ermöglichen.

Es wird darauf geachtet, Vorträge, Schulungen und Workshops möglichst an die unterschiedlichsten Zielgruppen, wie Betriebsratsmitglieder, Arbeitssuchende, Studierende, Führungskräfte, MultiplikatorInnen, potentiell Betroffene und Interessierte zu richten, um die Informationsarbeit möglichst breit zu streuen.

Es wurde eine Workshopreihe speziell für Frauen konzipiert, die in Handwerk und Technik Fuß fassen möchten. Die Workshops werden in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Tirol und einem Bildungsträger angeboten. Für weibliche Arbeitssuchende des Projekts »FrauenBerufs-Zentrum Innsbruck« wurden ebenfalls Workshops durchgeführt.

Im Rahmen des Schwerpunktthemas »Gleichbehandlung: Unternehmen« hat das Regionalbüro im Oktober 2015 in Innsbruck eine Veranstaltung zum Thema »Belästigungen am Arbeitsplatz: Rechte und Pflichten, Prävention und Intervention« durchgeführt. In Kooperation mit der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden in einem Workshop Fallbeispiele aus der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit speziellen Schwerpunkten für die Praxis von Führungskräften, PersonalistInnen und UnternehmerInnen bearbeitet und in einem zweiten Workshop speziell für MultiplikatorInnen und an gleichbehandlungsrechtlichen Fragen Interessierte. Die Veranstaltung war gut besucht und zeigte das große Interesse an gleichbehandlungsrechtlichen Themen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Sprechstage in Vorarlberg abgehalten, nicht zuletzt auch deshalb, um festzustellen, ob diese Form der Beratung von Betroffenen angenommen wird. Trotz intensiver Bewerbung der Sprechstage zeigte sich, dass es schwierig ist, von Diskriminierung betroffene Menschen an einem vorher festgelegten Zeitpunkt »abzuholen«.

Für die Zielgruppe Studierende fanden am Management Center Innsbruck Vorträge im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit statt. Seit dem Wintersemester 2014/15 wird an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck gemeinsam mit der Leiterin des Fachbereichs Frauen und Gleichstellung des Landes Tirol eine Lehrveranstaltung mit dem Titel »Recht Macht Geschlecht« angeboten. Dabei wird das Gleichbehandlungsrecht in Theorie und Praxis mit Fokus Geschlechtergleichbehandlung dargestellt.

Anlässlich der Strafrechtsnovelle 2015 war das Thema sexuelle Belästigung auch in Westösterreich stark medial präsent. Zu diesem Thema fand ein Interview in einer Sendung des ORF Radio Vorarlberg statt. Weiters gab es anlässlich des Equal Pay Day 2015 in Tirol gemeinsam mit den ÖGB Frauen Tirol ein Pressegespräch, um auf die nach wie vor bestehende Problematik der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit hinzuweisen.

### Vernetzung

Um die Zielgruppen des Regionalbüros bestmöglich zu erreichen, ist intensive Vernetzungsarbeit notwendig. Bedingt durch die Zuständigkeit des Regionalbüros für drei Bundesländer ist der Aufwand besonders groß, zumal es in den einzelnen Bundesländern jeweils verschiedene KooperationspartnerInnen und Ansprechpersonen gibt. Wie in den Vorjahren gab es Austausch und Kontakte mit den unterschiedlichsten Akteuren und Akteurinnen im Gleichbehandlungsbereich,

mit MultiplikatorInnen und Institutionen, Interessenvertretungen, frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, Antidiskriminierungsstellen, Gleichbehandlungsbeauftragten und NGOs.

### **Regionalbüro Steiermark**

#### **Zielgruppenspezifische Veranstaltungen zum Gleichbehandlungsrecht**

Die Informations- und Bewusstseinsarbeit in Form von Veranstaltungen hat in der Arbeit des Regionalbüros einen hohen Stellenwert und richtet sich an unterschiedliche Zielgruppen. Der persönliche Kontakt ermöglicht Diskussionen mit der Vortragenden, lässt dadurch Vorurteile und Stereotype unmittelbar hinterfragen und erlaubt die Erweiterung des Wissens im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht durch direkten Diskurs. Eigene Erfahrungen können mit dem Gleichbehandlungsrecht unmittelbar in Beziehung gesetzt sowie rechtliche Handlungsoptionen angesprochen werden. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum mit Veranstaltungen etwa 1500 Personen erreicht.

Die Workshops, Seminare und Vorträge des Regionalbüros Steiermark, die auf Einladung von Organisationen durchgeführt werden, die ihrerseits für bestimmte Zielgruppen Aus- oder Weiterbildungsangebote anbieten, sind das Ergebnis vorangegangener Netzwerkarbeit. Die Organisationen sind beispielsweise Bildungseinrichtungen und arbeitsmarktpolitische DienstleisterInnen, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Steiermark Schulungen für Arbeitsuchende durchführen.

Angebote für Studierende gibt es an der Universität Graz in Lehrveranstaltungen im Bereich Gender Studies und Menschenrechtsbildung und an der Fachhochschule JOANNEUM im Bereich Soziale Arbeit.

Die Chemie-Ingenieurschule, das Ausbildungszentrum für Sozialberufe, die Fachschule für wirtschaftliche Berufe sowie eine Frauenberatungsstelle sind weitere Zielgruppen, sowohl als potentiell von Diskriminierung Betroffene, als auch als MultiplikatorInnen.

Langjährige Praxis ist die Zusammenarbeit mit dem Bildungsreferat des ÖGB Steiermark in der Aus- und Weiterbildung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte. In den Lehrgängen der Gewerkschaftsschulen werden jeweils zwei Abendeinheiten angeboten. Eine Einheit beinhaltet thematisch allgemeines Gleichbehandlungsrecht, die andere Diskriminierung beim Entgelt. Spezifische Workshops werden auch für Fachgewerkschaften durchgeführt.

Das Regionalbüro ist laufend bemüht, den AdressatInnenkreis zu erweitern. Erstmals im Jahr 2015 wurde das Regionalbüro von der Landesgruppe des Berufsverbandes für PsychologInnen Steiermark zu einem Vortrag eingeladen. Grundkenntnisse im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich erscheinen auch für diese Zielgruppe wertvoll, weil immer wieder Personen auf Grund von »Problemen im Job« psychologische Unterstützung in Anspruch nehmen, die auch rechtliche Unterstützung in Erwägung ziehen könnten.

Bereits mehrmals wurde in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Trainingszentrum für Menschenrechte eine Weiterbildungsveranstaltung für RichterInnen und RichteramtswärterInnen angeboten. Erstmals wurde das Seminar »Das Antidiskriminierungsrecht im Fokus. Subjektive Wahrnehmung und rechtliche Beurteilung« inhaltlich ausschließlich vom Regionalbüro bestritten.

Vereinzelt fragen auch Unternehmen, teilweise über Vermittlung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Workshops zur Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts in ihrem Betrieb nach.

Auch innerbetriebliche Weiterbildungen zu Gender und Diversity ermöglichen eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz.

Im Rahmen der Bildungsmesse »find your way« im Jahr 2014 war das Regionalbüro mit einem Informationsstand an zwei Tagen vertreten, wobei auch in diesem Rahmen nicht nur das Informationsangebot genutzt wurde, sondern auch einige vertiefende Gespräche in Hinblick auf vermutete Diskriminierungserfahrungen geführt werden können.

In Kooperation mit der Arbeiterkammer Steiermark und dem Europäischen Trainingszentrum wurde im Februar 2015 die Veranstaltung »Mehrfache Diskriminierungen erkennen und handeln« durchgeführt. In Kurzreferaten wurde das Thema aus der wissenschaftlichen Perspektive beleuchtet, anhand von konkreten Vorfällen aus der Beratungspraxis erläutert und im interaktiven Austausch an Hand von Fallbeispielen analysiert und diskutiert.

Aus Anlass des 15jährigen Bestehens des Regionalbüros Steiermark wurde eine Fachtagung für MultiplikatorInnen mit dem Titel »Gender-Performance & 15 Jahre Regionalbüro« durchgeführt. Dieser Rahmen ermöglichte die Vorstellung des aktuellen Gutachtens »Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance«, das die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Univ. Prof. Dr. in Elisabeth Holzleithner in Auftrag gegeben hat. Im Science Talk präsentierten und diskutierten Forscherinnen ihre Forschungsschwerpunkte der Geschlechter-, Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung im Hinblick auf die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

### Stellenausschreibungen

Das Regionalbüro Steiermark analysiert immer wieder Stellenausschreibungen in Printmedien, teilweise auch im Internet. Bei Missachtung des Gleichbehandlungsgebots werden Informationsschreiben an die Unternehmen gerichtet. Diese Informationsschreiben werden als Mahnung, aber auch als Serviceleistung wahrgenommen. Sie ermöglichen, vor allem wenn Betriebe Rücksprache halten, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Chance und Erweiterung des Horizonts bei der Personalauswahl wahrzunehmen.

### Regionale Vernetzung

Das Regionalbüro ist in mehreren fachspezifischen Arbeitskreisen vertreten und organisiert selbst regelmäßige Informations- und Austauschtreffen mit Akteurinnen und Akteuren, die im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich tätig sind.

Die Einladung in ein Netzwerk, dessen Schwerpunkt auf Integration und ethnische Zugehörigkeit liegt, ermöglicht es, sowohl das Regionalbüro zu präsentieren, als auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in diesem Netzwerk zu thematisieren.

### Medienpräsenz

Interviews hatten im Berichtszeitraum die Beratungsschwerpunkte des Regionalbüros Steiermark, die Häufigkeiten diskriminierender Erfahrungen von Frauen und Männern, Stellenausschreibungen, sexuelle Belästigung sowie geschlechtergerechte Sprache zum Thema.

Der Artikel »Schritt für Schritt zur Gleichbehandlung« beschreibt zusammenfassend die Beratungserfahrungen des Regionalbüros Steiermark in dem vom Amt der Steiermärkischen Landesregierung im Jahr 2015 herausgegebenem Buch mit dem Titel »Angewandte Vielfalt – Diversität in der Praxis«.

## Regionalbüro Oberösterreich

### Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

Im Zentrum der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit des Regionalbüros im Berichtszeitraum stehen Workshops, Seminare und Vorträge. Diese Veranstaltungen werden vom Regionalbüro nicht nur als allgemeine Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz angeboten, sondern auch zu spezifischen Themen wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Equal Pay, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen und diskriminierungsfreie Sprache. MultiplikatorInnen wie TrainerInnen, BeraterInnen und Studierende können dadurch für die Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung sensibilisiert werden.

Im Berichtszeitraum kann eine Zunahme der Anfragen für Workshops und Vorträge zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von ArbeitgeberInnenseite festgestellt werden. Dies vor allem mit dem Hintergrund, dass aus Anlass eines Vorfalles im eigenen Betrieb Unterstützung beim Umgang mit der Situation gewünscht wird, eine gesetzeskonforme Konfliktlösung erarbeitet werden soll und die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen erreicht werden soll.

Am 5.10.2014 hat die Regionalanwältin am Dialogforum des Austrian Standards Institute zum Thema »geschlechtersensibler Umgang mit Sprache« teilgenommen und die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft in die Diskussion um einen Passus im Entwurf zur Neuausgabe der ÖNORM 1080 A:2014 »Richtlinien für die Textgestaltung« eingebracht.

Im Zusammenhang mit dem Schwerpunktthema Gleichbehandlung: Unternehmen hat das Regionalbüro in Kooperation mit dem Institut für Legal Gender Studies Johannes Kepler Universität Linz eine Tagung vorbereitet, die im März 2016 stattfand. Themen der Tagung waren präventive Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Vermeidung von Diskriminierung. Die Veranstaltung richtete sich in erster Linie an Führungskräfte, Personalverantwortliche und ArbeitgeberInnen, darüber hinaus aber auch an alle MultiplikatorInnen. Im Herbst 2016 wird es eine Publikation in der Schriftenreihe »Linzer Schriften zu Gender und Recht« geben.

### Vernetzung

Das Regionalbüro ist Mitglied mehrerer Netzwerke, wie beispielsweise das Frauennetzwerk Wirtschaft, Netzwerk der oberösterreichischen Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauen in Aufsichtsräten und Frauenforum Oberösterreich. Die Diskussion gleichbehandlungsrelevanter Themen und die Kooperation bei Veranstaltungen und Schulungen werden durch regelmäßige Treffen vertieft und gepflegt.

Die bewährte Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer Oberösterreich, dem Frauenbüro der Stadt Linz, den ÖGB Frauen Oberösterreich, dem Frauenreferat des Landes Oberösterreich, der Johannes Kepler Universität Linz, dem Migrations- und Integrationsbeirat Linz und vielen weiteren Einrichtungen wird weitergeführt und gefestigt.

### Schulungen

Das Regionalbüro Oberösterreich führt regelmäßig Vorträge und Workshops an Schulen durch, um junge Menschen, die kurz vor Abschluss der schulischen Ausbildung und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt stehen, zu informieren und zu sensibilisieren.

Auch im Bereich der Erwachsenenbildung wird das Regionalbüro Oberösterreich regelmäßig von Bildungseinrichtungen und verschiedenen Anbietern, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Schulungen für Arbeitsuchende gestalten, zur Durchführung von Veranstaltungen eingeladen.



In Kooperation mit dem ÖGB Oberösterreich ist das Regionalbüro Oberösterreich auch in der Aus- und Weiterbildung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten engagiert.

### Stellenausschreibungen

Im Berichtszeitraum hat das Regionalbüro mehrmals während begrenzter Zeiträume Stellenausschreibungen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Formulierungen und das Fehlen der Angabe des Mindestentgelts überprüft.

Bei Nichteinhalten des Gleichbehandlungsgebotes werden Informationsschreiben und Informationsmaterial an die für die Inserate Verantwortlichen übermittelt. Dabei kam es immer wieder zu Rückfragen, wie Inserate in Zukunft gestaltet sein müssten, um dem Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen. Einige Unternehmen in Oberösterreich schicken den Text einer beabsichtigten Stellenausschreibung regelmäßig an das Regionalbüro, um vor Veröffentlichung prüfen zu lassen, ob der Text den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

In Einzelfällen werden bei mehrmaligen Verstößen gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes Anzeigen bei der Bezirksverwaltungsbehörde eingebracht.



# 4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und vor den Gerichten

---

## 4.1 Wahrnehmungen zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

### **Gewährleistung eines effektiven Schutzes vor sexueller Belästigung in einer frauentypischen Arbeitssituation (GBK I/460/12)**

In einer wichtigen Grundsatzentscheidung hat sich im Berichtszeitraum Senat I der Gleichbehandlungskommission mit der Frage der Verantwortlichkeit für Abhilfemaßnahmen nach einer sexuellen Belästigung befasst: Eine Reinigungskraft wurde an ihrem täglichen Einsatzort, einem Reinigungsobjekt ihres Arbeitgebers, von einem dort beschäftigten Mitarbeiter sexuell belästigt. Die Betroffene hat sich nach einigen Vorfällen an die vor Ort anwesende Filialleitung und nicht an ihren Arbeitgeber gewendet. Die Filialleitung für das Reinigungsobjekt hat keine Abhilfe gegen die Belästigungen geschaffen, behauptete vielmehr gegenüber dem Arbeitgeber der betroffenen Frau, ihre Arbeitsleistung würde nicht entsprechen. Die Frau wurde daraufhin gekündigt.

Senat I hat festgestellt, dass auch das Fremdunternehmen zur angemessenen Abhilfe verpflichtet ist. Nicht nur der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, sondern auch das Unternehmen, in dem die Reinigung durchgeführt wird, ist Adressat des Gleichbehandlungsgesetzes. Obwohl die Betroffene nicht Arbeitnehmerin des Unternehmens war, das die Reinigungsdienstleistungen in Anspruch genommen hat und auch keine Arbeitskräfteüberlassung vorlag, bestehen nach der Feststellung von Senat I der Gleichbehandlungskommission Fürsorgepflichten.

Auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sieht vor, dass ArbeitgeberInnen für betriebsfremde ArbeitnehmerInnen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung vorzunehmen haben. Eine Fürsorgepflicht für »betriebsfremde Mitbedienstete« wurde auch in einer Entscheidung des OLG Wien bejaht (OLG Wien, 8 Ra 40/97d). Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist damit eine wichtige Klarstellung der Fürsorgepflichten nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt. Das Gleichbehandlungsgesetz soll dafür sorgen, eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt sicherzustellen. Daher müssen Diskriminierungen und Belästigungen dort verhindert werden, wo sie stattfinden.

### **Klärung des Begriffs Weltanschauung (GBK II/193/13)**

Senat II der Gleichbehandlungskommission hat in einem Verfahren, in dem es um die Neubestellung eines Geschäftsführers eines Medienunternehmens ging, festgehalten, dass die Nähe zu einer politischen Partei unter den Begriff der Weltanschauung fällt. Im Verfahren wurde festgestellt, dass ein Bewerber um die weitere Betrauung mit der Geschäftsführung für ein Medienunternehmen, in dem er bereits 15 Jahre als Geschäftsführer tätig gewesen war, über eine hervorragende fachliche Eignung verfüge, die Ablehnung seiner Bewerbung vor allem auf

seine Zugehörigkeit zu einer politischen Partei zurückzuführen sei und er daher aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert wurde.

Bis zu dieser Entscheidung war es fraglich, ob unter den Begriff der Weltanschauung im Gleichbehandlungsgesetz auch eine Ungleichbehandlung wegen der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei fällt. Der Verwaltungsgerichtshof hat für den öffentlichen Dienst mit Erkenntnis vom 15.5.2015, GZ 2012/12/0013, bereits zum Ausdruck gebracht, »dass politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken, Weltanschauungen im innerstaatlichen Verständnis darstellen und somit aufgrund dieser Gesetzesbestimmung (hier § 13 B-GIBG) Diskriminierungen wegen der Zugehörigkeit zur sozialdemokratischen Gesinnungsgemeinschaft beziehungsweise dem Fehlen einer solchen« verboten sind.

Zu näherer Klärung und Ausgestaltung des Begriffes Weltanschauung bleibt der Ausgang eines weiteren Verfahrens in Senat II abzuwarten. Dabei handelt es sich um einen Antrag einer Frau, die gegen die Politik ihres Heimatlandes in Österreich in ihrer Freizeit demonstriert hat. Sie ist in einem Verein tätig, der eine Kindergruppe betreibt, in der vorwiegend Kinder von Expats aus ihrem Herkunftsland betreut werden. Der Botschafter des Herkunftslandes, dessen Kind in der Kindergruppe betreut wird, beschwerte sich beim Verein über die Frau. Die Frau wurde daraufhin entlassen. Sie erachtet sich aufgrund ihrer Weltanschauung als diskriminiert.

### **Entscheidungen über die Zuständigkeit oder Unzuständigkeit der Gleichbehandlungskommission**

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist niedrigschwellig konzipiert. AntragstellerInnen können einen formlosen Antrag stellen und das Verfahren ist kostenlos. Geschwächt wird diese Niedrigschwelligkeit allerdings durch Unzuständigkeitserklärungen der Gleichbehandlungskommission, deren Zahl in Senat II und III im Berichtszeitraum gestiegen ist. Diese Unzuständigkeitserklärungen müssen gegenüber den AntragstellerInnen nicht begründet werden und sind daher für diese nicht nachvollziehbar. Das führt häufig auch dazu, dass Betroffene für eine Rechtsdurchsetzung vor den Gerichten entmutigt werden.

Gerade in einem niedrigschwelligen Verfahren ist es aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besonders wichtig, die Ablehnung der Behandlung eines Falles gegenüber den AntragstellerInnen verständlich zu begründen.

Gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz hat sich die Gleichbehandlungskommission in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Diese Regelung drückt nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Niedrigschwelligkeit des Verfahrens und die Absicht des Gesetzgebers aus, dass die Gleichbehandlungskommission in Fragen der Auslegung des Gleichbehandlungsgebotes eine führende Rolle einnehmen und sich in diesem Rahmen auch mit ungeklärten Fragen auseinandersetzen soll.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dürfte es zu keiner formalen Unzuständigkeitserklärung gemäß § 11 Abs 3 der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission (GBK-GO) kommen, wenn es um Fragen der Glaubhaftmachung oder um die Auslegung des sachlichen Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes geht. Dann handelt es sich nämlich gerade nicht um formale Zuständigkeitsfragen, sondern um Beweis- oder Rechtsfragen, die erst im Zuge eines Verfahrens im Senat diskutiert und durch ein Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz beurteilt werden müssten.

In Senat II werden Zuständigkeitsfragen derzeit eher vom Vorsitzenden selbst beurteilt und es kommt nicht zu einer Diskussion im Senat. In Senat III werden Zuständigkeitsentscheidungen

meist nicht vom Vorsitzenden getroffen, sondern es erfolgt ein Beschluss des Senats. In Senat III stellt sich häufig die Frage, ob ein Sachverhalt vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist. Immer wieder liegen Senat III Prüfungsanträge vor, bei denen nicht eindeutig klar ist, ob es sich um eine Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes handelt, beispielsweise bei Beratungsangeboten von Beratungsstellen oder bei Informationen auf der Webseite einer Beratungseinrichtung. Dabei geht es um die Abgrenzung des Dienstleistungsbegriffs zum Inhalt von Medien, weil Inhalte von Medien bezüglich Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausdrücklich vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen, bei ethnischer Diskriminierung aber vom Geltungsbereich umfasst sind.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten Unzuständigkeitserklärungen ebenso wie Prüfungsergebnisse schriftlich begründet werden müssen. Nur so ist der Zugang zum Recht für die Betroffenen effektiv gewährleistet, weil es dadurch möglich wird, die Entscheidung zu überprüfen. Die Abgrenzung zwischen formalen und inhaltlichen Zuständigkeitsfragen ist entscheidend, weil die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur dann gemäß § 5 Abs 6 GBK/GAW-Gesetz eine Feststellungsklage erheben kann, wenn die Entscheidung des Senats nicht mit ihrer Rechtsauffassung übereinstimmt. Eine Feststellungsklage ist daher nur bei einem Prüfungsergebnis möglich.

### **Prüfung der unmittelbaren Betroffenheit von AntragstellerInnen in Senat III der Gleichbehandlungskommission**

AntragstellerInnen, die sich an Senat III der Gleichbehandlungskommission wenden, wollen weit häufiger als bei Anträgen, die die Arbeitswelt betreffen, vorrangig auf Diskriminierungen aufmerksam machen, ohne dass sie selbst unmittelbar von der Diskriminierung betroffen sind. Senat III prüft aber das Erfordernis einer unmittelbaren Betroffenheit gemäß § 12 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz sehr streng. Kann der Antragsteller oder die Antragstellerin die persönliche Betroffenheit nicht glaubhaft machen, wird die Beschwerde wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft müsste der Senat aber die Diskriminierung dennoch verfolgen, weil er sich gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz in seinem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen hat.

### **Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Antragstellung an Senat III der Gleichbehandlungskommission**

Auffallend ist der hohe Anteil männlicher Antragsteller in Senat III der Gleichbehandlungskommission. Von 41 AntragstellerInnen im Berichtszeitraum waren 36 männlich und nur fünf weiblich.

Zwei Frauen beantragten die Prüfung einer sexuellen Belästigung durch ihren Masseur, eine Frau wurde bei der Wohnungssuche aufgrund ihrer Schwangerschaft diskriminiert und in zwei Fällen wurden Frauen durch Assoziierung diskriminiert, weil ihr Begleiter aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit in eine Diskothek nicht eingelassen wurde.

Die Anträge, die Männer aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit einbrachten, betrafen mehrheitlich Einlassverweigerungen in Lokale. Es gab auch Anträge wegen Benachteiligungen bei der Wohnungssuche, Benachteiligungen durch Telefonanbieter, bei Bankgeschäften und wegen der Weigerung von Fremdenverkehrsbetrieben, Buchungen entgegen zu nehmen. Aktuell prüft Senat III zudem jeweils einen Fall von rassistischer Belästigung im Krankenhaus und in der Schule.

Die Anträge von Männern wegen Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts betrafen vorwiegend vergünstigte Eintrittspreise für Frauen im Freizeitbereich, wobei Senat III fast immer eine Diskriminierung festgestellt hat. Mittlerweile sind einige Unternehmen dazu übergegangen,

Vergünstigungen zwar als »Damentag« oder »Damenabend« anzupreisen, auf Nachfrage die Angebote aber auch für Männer zur Verfügung zu stellen. In diesen Fällen hat Senat III keine Diskriminierung festgestellt, weil nur die Werbung, nicht aber das Angebot selbst diskriminierend gewesen sei und Werbung nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist.

Häufig beschwerten sich Männer auch über spezielle Angebote, die sich nur an Frauen richten, wie Frauensaunatage, Frauenfitnesscenter(bereiche) oder ein Frauenwellnesshotel. Diese Angebote hat Senat III durchwegs als nicht diskriminierend erachtet.

Dass in einem Verfahren der Zugang zu einer Kulturveranstaltung in eleganter Kleidung für Männer nur mit einem Sakko möglich war, hat Senat III der Gleichbehandlungskommission ebenfalls als nicht diskriminierend erachtet.

#### **Aufforderung zur Berichtslegung durch Senat III der Gleichbehandlungskommission**

Eine Besonderheit von Senat III der Gleichbehandlungskommission ist, dass dieser von Amts wegen oder im Zuge einer Mitteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Unternehmen wegen einer vermuteten Diskriminierung wesentlich häufiger zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz auffordert, als dies in den anderen Senaten der Fall ist. In vier Fällen kamen die Unternehmen der Aufforderung zur Berichtslegung nicht nach, und es kam daher gemäß § 13 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz zu einer nicht anonymisierten Veröffentlichung dieser Verweigerung auf der Webseite der Gleichbehandlungskommission: [https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/senat\\_iii\\_veroeffentlichung.html](https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/senat_iii_veroeffentlichung.html)

#### **Wiederherstellung der ExpertInnenfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu Mehrfachdiskriminierungen**

Mit der GBK/GAW-Gesetz-Novelle 2013 wurde gegen den Widerstand der Gleichbehandlungsanwaltschaft in § 5 Abs 3 festgehalten, dass nur mehr eine Anwältin oder ein Anwalt an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilnehmen und dort das Wort ergreifen darf. Bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung in Senat I hat dies dazu geführt, dass AnwältInnen gezwungen sind, außerhalb ihres gesetzlichen Wirkungsbereiches Verfahrenshandlungen zu setzen. Darüber hinaus kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Expertise den AntragstellerInnen nicht mehr im vollen Ausmaß zur Verfügung stellen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Volksanwaltschaft um Prüfung dieser gesetzlichen Widersprüchlichkeit ersucht. Die Vorsitzende des Senats I teilte in einer Stellungnahme an die Volksanwaltschaft die Bedenken der Gleichbehandlungsanwaltschaft und bot folgende Lösung an: In Fällen von Mehrfachdiskriminierung dürfen beide sachlich zuständigen AnwältInnen anwesend sein, jedoch darf nur eine AnwältIn am Verhandlungstisch Platz nehmen und das Wort ergreifen. Die Rollen können je nach Zuständigkeit zwischen den AnwältInnen gewechselt werden. Es ist aber nicht möglich, dass sich zwei AnwältInnen an der Diskussion beteiligen, die gemeinsame Anwesenheit dient lediglich dazu, dass beide den gleichen Informationsstand bezüglich des Verfahrens haben. Auf diese Weise ist auch nach Ansicht der Volksanwaltschaft eine gesetzeskonforme Unterstützung der AntragstellerInnen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in verfahrensökonomischer Weise gewährleistet.

---

## 4.2 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beschleunigung der Verfahren vor Senat I und Senat II der Gleichbehandlungskommission

Nach den Aufzeichnungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, wie lange die Behandlung von Einzelfällen von der Antragseinbringung bis zum Beschluss in der Gleichbehandlungskommission dauert, beträgt die Verfahrensdauer für Anträge an Senat I im Berichtszeitraum im Durchschnitt mehr als zwei Jahre. Dabei wurden Zurückweisungen und Zurückziehungen durch die Betroffenen selbst, beispielsweise wegen einer vergleichsweisen Bereinigung der Situation, die meist sehr rasch nach Antragseinbringung erfolgen, nicht berücksichtigt.

Zu dieser langen Verfahrensdauer haben verschiedene Ursachen beigetragen. Der Vorsitz des Senats I war einige Monate vakant. Vor allem aber ist die Vorsitzende von Senat I eine Bundesbedienstete, der für die Ausübung dieser Funktion lediglich die notwendige freie Zeit zur Verfügung steht. Dadurch entsteht eine Doppelbelastung und die Vorsitzende kann für die Arbeit in der Gleichbehandlungskommission nicht in dem Ausmaß zur Verfügung stehen, wie das bei der großen Zahl von Anträgen notwendig wäre.

In Senat II fanden im Berichtszeitraum sehr wenige Sitzungen statt, konkret waren es 2014 zehn und 2015 neun Sitzungen. Dadurch ist die Verfahrensdauer in Senat II fast annähernd gleich lang wie in Senat I, obwohl die Zahl der Anträge nur etwa halb so hoch ist. Nach den Aufzeichnungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft betrug die durchschnittliche Verfahrensdauer im Berichtszeitraum mehr als eineinhalb Jahre. Häufig wurden Sitzungen in Senat II auch kurzfristig abgesagt und nicht nachgeholt. Eine solche kurzfristige Absage ist für Auskunftspersonen und AntragsstellerInnen besonders belastend, weil sie sich auf die Aussage bereits vorbereitet haben und sie ihre Teilnahme an der Sitzung am Arbeitsplatz organisieren müssen.

In Senat III der Gleichbehandlungskommission ist die Verfahrensdauer wesentlich kürzer als in den anderen Senaten. Nur Senat III ist daher weiterhin in der Lage, neben der Durchführung der Einzelfall-Prüfungsverfahren auch Gutachten zu erstellen, durch die die Gleichbehandlungskommission in der Vergangenheit viel zur Bewusstseinsbildung in Gleichbehandlungsfragen beigetragen hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht Betroffene bei ihren Beratungen zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf die lange Verfahrensdauer in Senat I und II der Gleichbehandlungskommission aufmerksam. Viele potentielle AntragstellerInnen sind enttäuscht, wenn sie erfahren, dass sie mit dem Ergebnis der Prüfung ihres Antrags in einem niedrigschwelligen Verfahren erst nach so langer Zeit rechnen können. Manche verzichten angesichts der langen Verfahrensdauer ganz auf einen Antrag.

Oft erhalten sich diskriminiert fühlende Personen erst Rechtsschutz für die Einbringung einer Klage durch ihre Interessenvertretung, wenn sie vorher ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission geführt haben. Gleichzeitig erschwert die lange Verfahrensdauer die Beweissicherung für ein allfällig nachfolgendes Gerichtsverfahren und erhöht das Prozessrisiko im Gerichtsverfahren.

Vor allem in Senat I der Gleichbehandlungskommission könnte die Situation wegen der hohen Zahl von Anträgen und der daraus resultierenden Verfahrensdauer durch einen hauptamtlichen Senatsvorsitz verbessert werden, zumal dem Vorsitz von Senat I zusätzlich zu der großen Zahl von Verfahren auch die Koordinierungsfunktion für die drei Senate obliegt. Regelmäßige

Austauschtreffen mit der RichterInnenschaft und eine Einrichtung und Betreuung einer eigenen Homepage der Gleichbehandlungskommission mit regelmäßigen Veröffentlichungen der aktuellen Entscheidungen würden dann ebenfalls möglich.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission wurden folgende Maßnahmen zur Verfahrensbeschleunigung gesetzt: Die Verpflichtung des Senatsvorsitzes zur Abklärung von Vergleichsmöglichkeiten zu Beginn des Verfahrens und die Reduzierung der Zahl der Mitglieder der Senate.

Die Vorsitzende von Senat I hat darüber hinaus Maßnahmen zur weiteren Beschleunigung der Verfahren ergriffen: Sitzungen finden nach Möglichkeit alle zwei Wochen statt, Fälle von (sexueller) Belästigung, Begründungs- und Beendigungsdiskriminierungen werden auf Ausschüsse aufgeteilt, das sind Dreier-Senate, die aus den Senatsmitgliedern gebildet werden. Bei neuen Anträgen wird seit Herbst 2014 innerhalb eines Zeitraums von etwa drei Monaten eine vorbereitende Sitzung durchgeführt, um die Vergleichsbereitschaft der Parteien auszuloten und gegebenenfalls auf eine Einigung hinzuwirken. Damit wird dem gesetzlichen Auftrag, einen Schlichtungsversuch durchzuführen, entsprochen. In dieser Sitzung erfolgt auch der Beweisbeschluss und AntragsstellerInnen und AntragsgegnerInnen werden darüber informiert, dass es sinnvoll ist, wegen der Verfahrensdauer Gedächtnisprotokolle zu verfassen. Die Erfahrung mit dieser Vorgangsweise zeigt bereits, dass den Parteien durch die rasche, etwa halbstündige Befassung der Gleichbehandlungskommission ein adäquater Rahmen geboten wird, auszuloten, ob sich die Sache vergleichsweise regeln lässt. Im Berichtszeitraum wurde etwa die Hälfte der zu behandelnden Fälle in Senat I verglichen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt vor, diese Maßnahmen in die Geschäftsordnung aufzunehmen und damit auch für Senat II verbindlich zu machen.

Eine wesentliche Arbeitserleichterung und damit Verfahrensbeschleunigung könnte durch eine elektronische Aktenplattform erreicht werden, von der sich die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission die Verfahrensakten herunterladen können. Dies entspricht auch dem Wunsch der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission im Bericht zur Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente.

Eine Verfahrenserleichterung speziell für AntragstellerInnen aus den Bundesländern könnte durch eine Videobefragung erreicht werden. Das Bundesministerium für Justiz hat die Möglichkeit eröffnet, Auskunftspersonen oder auch AntragstellerInnen vor ein Gericht zu laden und dort über Videokonferenz (Skype) zu befragen. So könnten auch die vorbereitenden Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit AntragstellerInnen aus den Bundesländern effizienter und kostensparender durchgeführt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann diese Sitzungen dadurch unterstützen, dass die MitarbeiterInnen der Regionalbüros vor Ort die Beratung und Begleitung der AntragstellerInnen übernehmen.

Wenn die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung feststellt, kann sie gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im konkreten Fall übermitteln. Die Interessenvertretungen, die die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission stellen, haben die Möglichkeit, die Verwirklichung dieser Vorschläge zu überprüfen und allenfalls eine Feststellungsklage zu erheben.

Diese Rechtsinstrumente werden aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit viel zu wenig genutzt, ebenso wie die Berichtspflicht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz, die derzeit vorwiegend in Senat III eingesetzt wird.



---

### 4.3 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gerichtlichen Verfahren in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen

Rechtsschutzeinrichtungen und von Diskriminierung Betroffene stellen fest, dass die Gerichte an die Glaubhaftmachung in Verfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz einen sehr hohen Maßstab anlegen. In einem Beispielsfall hat das Arbeits- und Sozialgericht Wien festgestellt: »Zunächst ist festzuhalten, dass durch das bloße zeitliche Zusammentreffen der Mitteilung der Schwangerschaft einerseits und andererseits der Entscheidung, das Dienstverhältnis in der Probezeit zu lösen, hier kein Motivzusammenhang bescheinigt ist, da die Entscheidung, ob ein Dienstverhältnis in der Probezeit gelöst wird, typischerweise gegen Ende der Probezeit getroffen wird.« Der Arbeitgeber hat im vorliegenden Fall behauptet, dass eine Woche vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Gespräch mit der Vorgesetzten der Klägerin stattgefunden habe. Bei diesem Gespräch sei festgehalten worden, dass die Klägerin zu langsam sei und es schwierig sei, mit ihr zu reden. Obwohl der Klägerin nichts davon gesagt wurde, ging das Gericht davon aus, dass es glaubhaft sei, dass der Arbeitgeber noch eine Woche zuwarten wollte, um die Arbeitsleistung der Klägerin noch einmal zu überprüfen und dann kurz vor Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Zusammenhang mit der Mitteilung einer Schwangerschaft wurde demgegenüber vom Gericht als weniger glaubwürdig erachtet.

Die zurückhaltende Beurteilung der Gerichte von Benachteiligungen als Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz trägt dazu bei, dass Rechtsschutzeinrichtungen wie die Arbeiterkammern wegen des großen Risikos negativer Entscheidungen zögern, Klagen einzubringen. Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es allerdings gerade im Gegenteil notwendig, viele Klagen zu führen, weil sich erst aufgrund vieler Einzelfälle Diskriminierungsstrukturen zeigen, die die Glaubhaftmachung von Diskriminierung unterstützen können.

#### Wegfall der Kostenersatzpflicht bei gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten

Die Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung Betroffene könnte auch durch einen Wegfall der Kostenersatzpflicht bei gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren erheblich verbessert werden. Bei den vor den Arbeits- und Sozialgerichten geführten anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten besteht keine Kostenersatzpflicht in erster und zweiter Instanz. Eine diesbezügliche Änderung von § 58 ASGG wurde im Bericht zur Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente sowohl von ArbeitnehmerInnenseite als auch von der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeregt.

#### Untersuchungsgrundsatz bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren

In der Schweiz gilt für Individualverfahren vor den Gerichten bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren der Untersuchungsgrundsatz. Das bedeutet, dass die Gerichte von sich aus alle für das Verfahren notwendigen Informationen erheben. In Österreich gilt im Zivilverfahren die Parteienmaxime. Die KlägerInnen in Entgeltverfahren verfügen aber häufig nur über sehr wenig Information und die beklagten Unternehmen haben an der Vorlage der Informationen, über die nur sie verfügen, oft kein Interesse. Amtswegige Ermittlungen auf der Grundlage eines Untersuchungsgrundsatzes könnten die Beweislage in diesen Fällen verbessern.

Die Frage wurde auch bei der Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente diskutiert. Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen schlug eine Bestimmung vor, wonach die Auskunftsverweigerung durch ArbeitgeberInnen zu deren Lasten ausgelegt werden könnte. ArbeitgeberInnen, die in einem vorgeschalteten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Auskunftsersuchen der Kommission nicht entsprechen und erst im gerichtlichen Verfahren die geforderten Auskünfte erteilen, könnten zur Übernahme der Prozesskosten verpflichtet werden.

#### **Verlängerung der Frist für die Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus diskriminierenden Gründen**

Gemäß § 15 Abs 1a GIBG ist für die Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus diskriminierenden Gründen eine 14-tägige Frist vorgesehen. Im Zuge der Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente stellten die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft fest, dass die kurze Frist für die Anfechtung von Kündigungen oft dazu führe, dass »sicherheitsshalber« nach dem Gleichbehandlungsgesetz geklagt wird. Innerhalb der Frist von 14 Tagen ist es kaum möglich, die Gründe für die Kündigung zu prüfen oder eine vergleichsweise Lösung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu finden. Es wird daher eine Verlängerung der Frist auf vier Wochen gefordert. Dadurch können »unnötige« Klagen vermieden werden, weil mehr Zeit für eine sorgfältige Prüfung des Sachverhalts zur Verfügung steht.

#### **Information der Gleichbehandlungskommission über Urteile österreichischer Gerichte im Gleichbehandlungsrecht**

Seit dem Jahr 2003 müssen gemäß einem Erlass des Bundesministeriums für Justiz Gerichtsurteile, die in Gleichbehandlungsfragen ergehen, gekennzeichnet werden. Diesem Erlass wird allerdings nicht entsprochen.

Bei der Evaluation der Gleichbehandlungseinrichtungen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft angeregt, vor allem erstinstanzliche Urteile direkt der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln. Dies könnte sowohl für die Weiterentwicklung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, als auch für die Verbesserung der Rechtsdurchsetzung vor den Gerichten hilfreich sein.

---

## **4.4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einzelnen gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof**

### **Uneinheitliche Judikatur bei Verstößen gegen das Verbot der diskriminierenden Stellenausschreibung**

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht im Fall eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen beziehungsweise diskriminierungsfreien Stellenausschreibung gemäß § 9 Abs 1 und § 23 Abs 1 GIBG eine Verwaltungsstrafe vor und unterscheidet dabei zwischen Stellenausschreibungen durch ArbeitsvermittlerInnen und ArbeitgeberInnen. ArbeitgeberInnen sind beim ersten Verstoß von den Bezirksverwaltungsbehörden zu ermahnen, bei professionell tätigen ArbeitsvermittlerInnen wird ein strengerer Maßstab angelegt. Gegen sie ist schon beim ersten Verstoß eine Geldstrafe von bis zu 360 Euro zu verhängen.

In der Praxis ziehen die Bezirksverwaltungsbehörden und die Landesverwaltungsgerichte entgegen dem eindeutigen Wortlaut der §§ 10 Abs 1 und 24 Abs 1 GIBG unterschiedliche Rechtsnormen heran. Manche Bezirksverwaltungsbehörden und Landesverwaltungsgerichte stützen ihre Entscheidung auf § 45 Abs 1 letzter Satz Verwaltungsstrafgesetz (VStG) und kommen zum Ergebnis, dass auch für ArbeitsvermittlerInnen der Ausspruch einer Ermahnung zulässig ist.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist ausschließlich das Gleichbehandlungsgesetz als Spezialnorm als Rechtsgrundlage für die Bestrafung beim Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen beziehungsweise diskriminierungsfreien Stellenausschreibung heranzuziehen. Dies wurde bereits in mehreren Beschwerden an die Landesverwaltungsgerichte gegen erstinstanzliche Entscheidungen geltend gemacht. Da der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber hinaus kein Rechtszug an den Verwaltungsgerichtshof möglich ist, besteht derzeit keine Handhabe gegen die ebenfalls uneinheitliche Judikatur der Landesverwaltungsgerichte.

### **Entscheidungen der Verwaltungsgerichte zum Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum**

2014 befasste sich das Landesverwaltungsgericht Vorarlberg mit der Ermahnung durch eine Bezirksverwaltungsbehörde wegen Übertretung der §§ 37 Abs 1 iVm 36 Abs 1 GIBG. Die Bezirksverwaltungsbehörde hatte eine Ermahnung wegen einer aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminierenden Formulierung ausgesprochen, hatte den Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft aber insofern unerledigt gelassen, als sie nicht darauf einging, dass die Formulierung »bevorzugt an Inländer« nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch geschlechterdiskriminierend ist. Das Verwaltungsgericht gab der Beschwerde der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Gänze statt und stellte fest, dass im Bescheid an Stelle der Worte »aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit« die Worte »aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechtes« zu treten haben. Außerdem stellte das Landesverwaltungsgericht fest, dass die anzuführende Rechtsgrundlage für den Ausspruch der Ermahnung § 37 Abs 1 GIBG ist, und nicht, wie von der Behörde angeführt, § 45 Abs 1 letzter Satz VStG.

Auch das Verwaltungsgericht Wien hat Anfang 2016 nach einer Bescheidbeschwerde der Gleichbehandlungsanwaltschaft festgestellt, dass bei den Formulierungen »österreichische Staatsbürger« und »Studenten und österreichische Staatsbürger« in einem Wohnungsinsert nicht nur eine ethnische Diskriminierung vorliegt, sondern auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bejahen ist. Der Spruch des Bescheides der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde, die sich in ihrer Begründung ausdrücklich gegen eine aus dem Gleichbehandlungsgesetz abzuleitende Verpflichtung zum geschlechtsneutralen Inserieren von Wohnraum ausgesprochen hatte, war abzuändern.

### **Recht auf Rückkehr auf den gleichen Arbeitsplatz nach der Elternkarenz (OGH vom 25.6.2014, 9 ObA 50/14i)**

Die Klägerin in diesem Verfahren betreibt ein Luxushotel in Wien, die Beklagte arbeitet in diesem Hotel als Verkaufsleiterin. Während der ersten Karenz der Beklagten erfolgte die Zusammenlegung der von ihr davor geleiteten Verkaufsabteilung mit den Verkaufsabteilungen zweier anderer Wiener Luxushotels zu einem Bereich. Die Leitung dieses Bereichs wurde unbefristet der Stellvertreterin der Beklagten übertragen. Diese arbeitet in den Räumlichkeiten der Beklagten und bis auf die Tatsache, dass ihr Arbeitsbereich nun zwei weitere Verkaufsabteilungen umfasst, hatte sie das gleiche Aufgabengebiet wie die Beklagte davor. Nach ihrer zweiten Karenz beantragte die Beklagte Teilzeitbeschäftigung. Nach Rückkehr aus der zweiten Karenz bot die Klägerin der Beklagten eine gleich entlohnte, aber untergeordnete Stelle an, die diese ablehnte, weil sie ihren früheren Arbeitsplatz wieder einnehmen wollte. Die Klägerin klagte auf Zustimmung zur Kündigung.

Festgestellt wurde, dass es sich, abgesehen von der Erweiterung, bei der Leitung des Bereichs um denselben Arbeitsplatz handle und aus diesem Grund keine betriebsbedingte Kündigungsmöglichkeit bestehe. Der Oberste Gerichtshof führt aus, dass die Beurteilung, ob es sich um denselben Arbeitsplatz handle, nach den Umständen des Einzelfalls möglich ist. Im konkreten Fall sei die Ansicht der Vorinstanzen vertretbar. Es ist ArbeitgeberInnen zumutbar, auch eine

höhere Stelle für den Zeitraum der Abwesenheit einer Dienstnehmerin befristet zu besetzen. Obwohl sich in diesem Fall eine Ersatzkraft über einen Zeitraum von mehreren Jahren in der Position der karenzierten Arbeitnehmerin hervorragend bewährt hat und diese nach Rückkehr aus der Karenz ihr Recht auf Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen will, hat der Gesetzgeber bewusst zugunsten der karenzierten Arbeitnehmerin entschieden. Es widerspräche dem Zweck des Mutterschutzes, wenn der DienstgeberInnen den Kündigungsgrund durch unbefristete Nachbesetzung der Stelle herbeiführen könnten. Aus diesem Grund kommt es auch nicht darauf an, ob die Beklagte zur Annahme des ihr alternativ angebotenen Arbeitsplatzes verpflichtet gewesen wäre. Auch hierbei ist aber zu bedenken, dass der DienstgeberInnen verpflichtet sind, die Arbeitnehmerin nach Ablauf des Karenzurlaubs in der gleichen Verwendung weiter zu beschäftigen, für die sie vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt wurde.

**Verschlechternde Versetzung nach der Rückkehr aus der Karenz ist diskriminierend (OGH vom 25.6.2014, 9 ObA 2/14f)**

Die Klägerin war als Kontrollarbeiterin in Wechselschicht in der Produktionsstätte der Beklagten in Wien tätig. Nach einer Karenz kam es zu einer Änderung der Lage ihrer Arbeitszeit nach dem Mutterschutzgesetz. Die Klägerin wurde an einen anderen Arbeitsort versetzt. Die Fahrzeit zur neuen Arbeitsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln war nun deutlich länger, die Fahrtkosten mit dem eigenen PKW deutlich höher als zur alten Arbeitsstelle. Die Klägerin begehrte ideellen Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz und bekämpfte die diskriminierende, verschlechternde Versetzung, die nur erfolgt sei, weil die Klägerin eine Änderung der Arbeitszeitlage vorgenommen hatte. Der OGH verweist auf die Ausführungen des Berufungsgerichts, das von einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG ausging und der Klage stattgab. Die Betreuung von Kindern bis zur Schulpflicht werde überwiegend von Frauen wahrgenommen, die deshalb mehrheitlich das Recht auf Änderung der Arbeitszeit beanspruchen.

**Die Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen der Annahme, dass sie bald wieder schwanger werde, stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar (OGH vom 27.2.2014, 8 ObA 81/13i)**

Diese Entscheidung des Obersten Gerichtshofs betrifft eine Arbeitnehmerin, die bald nach ihrer Einstellung schwanger wurde. Daraufhin verschlechterte sich das Arbeitsklima wesentlich und ihr wurde vorgeworfen, man hätte sie nicht eingestellt, wenn man gewusst hätte, dass sie bald schwanger werden würde. Die Klägerin erlitt eine Fehlgeburt und wurde kurz nach der Rückkehr aus dem Krankenstand gekündigt. Sie ging dagegen vor und vermutete, wegen der Annahme einer baldigen erneuten Schwangerschaft gekündigt worden zu sein. Der OGH bestätigte, dass die wegen einer möglichen Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 7 GIBG darstellt. Das konkrete Kündigungsmotiv von ArbeitgeberInnen muss aber in jedem Fall glaubhaft gemacht werden, damit der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfüllt ist. Daher handle es sich laut OGH nicht, wie von der Beklagten eingewendet, um eine unabsehbare Ausuferung des allgemeinen Kündigungsschutzes durch die Miteinbeziehung »möglicher Schwangerschaften«.

**Bei einer Klage auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 12 Abs 7 GIBG besteht kein zusätzlicher immaterieller Schadenersatzanspruch (OGH vom 25.3.2014, 9 ObA 5/14x)**

Die Klägerin war bei der Beklagten als Kinderbetreuerin in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, wobei ihr die Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten bereits bei der Einstellung als »reine Formsache« zugesagt worden war. Kurz vor Ende der Befristung wurde die Klägerin schwanger. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen nach Ablauf der Befristung nicht verlängert. Die Klägerin begehrte Feststellung des

aufrechten, unbefristeten Arbeitsverhältnisses sowie Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. § 12 Abs 7 GIBG sieht ein Wahlrecht zwischen einer Anfechtung und der Geltendmachung von Schadenersatz vor. Es ist allerdings fraglich, ob es EU-richtlinienkonform ist, dass bei der Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses im Gleichbehandlungsgesetz kein immaterieller Schadenersatzanspruch vorgesehen ist. Der OGH hält fest, dass es sich um keine echte Gesetzeslücke handle und somit ein Analogieschluss nicht möglich sei. Vielmehr zeige bereits der klare Gesetzeswortlaut in Zusammenschau mit dem in der Regierungsvorlage erkennbaren Willen des Gesetzgebers, dass nur im Fall der Nichtanfechtung Schadenersatz zustehe. Somit besteht im Ergebnis kein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz bei Anfechtung einer Kündigung.

### **Diskriminierende Reduzierung der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten nach Mitteilung einer Schwangerschaft (OGH vom 26.6.2014, 9 ObA 23/14m)**

Die Klägerin ist bei der Beklagten mit unterschiedlicher Wochenstundenzahl, mindestens aber 15 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt. Die Klägerin strebte eine Vollzeitbeschäftigung an, die ihr auch von ihrem Vorgesetzten in absehbarer Zeit in Aussicht gestellt wurde. Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft wurde ihr zuletzt vereinbartes Arbeitszeitausmaß reduziert und sie erlitt Gehaltseinbußen. Zudem wurde ihr mitgeteilt, dass die in Aussicht gestellte Vollzeitbeschäftigung wegen ihrer Schwangerschaft nicht in Frage komme. Die Klägerin beehrte die Nachzahlung der ihr entgangenen Entgelt Differenz und einen immateriellen Schadenersatz gemäß § 13 Abs 6 GIBG in der Höhe von 2.000 Euro. Die Klägerin wandte sich an den OGH, weil das Berufungsgericht eine geringere Bemessung des Schadenersatzes mit 1.000 Euro vornahm. Der OGH hält allerdings dazu fest, dass die Bemessung des Schadenersatzes von den Umständen des Einzelfalles abhängt. Die ausführlich begründete Entscheidung des Berufungsgerichts nehme auf die Kriterien zur Bemessung des immateriellen Schadenersatzes Bedacht und orientiere sich an Lehre und höchstgerichtlicher Rechtsprechung und sei daher rechtens.

### **Berücksichtigung des Naheverhältnisses zu diskriminierten Personen bei einer diskriminierenden Einlassverweigerung (ZRS Wien 10.12.2015, 36R292/15f)**

Erstmals hat ein Gericht in Österreich das Naheverhältnis zu Personen, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert wurden, als Grund für den Zuspruch von Schadenersatz angesehen. Von einer aus acht Personen bestehenden Gruppe von Freundinnen und Freunden waren drei junge Männer, die, wie das Gericht feststellte, erkennbar Migrationshintergrund haben, an der Tür zu einem Club ethnisch diskriminiert worden, indem ihnen der Zutritt verweigert wurde. Drei weitere junge Männer aus der Gruppe, die vom Türsteher als Österreicher wahrgenommen wurden, hätten den Club betreten können, ebenso wie die beiden Frauen, die den Eintritt bereits bezahlt hatten und im Club auf die anderen warteten. Letztlich mussten aber nach einer Diskussion mit dem Türsteher alle acht Personen das Lokal verlassen. Während das Gericht die Eintrittsverweigerung für die drei Männer mit Migrationshintergrund als unmittelbare Diskriminierung ansah, erachtete es die Vereitelung des gemeinsamen Abends für die anderen Gruppenmitglieder als Diskriminierung durch Assoziierung. Eine solche liegt gemäß § 32 Abs 4 GIBG vor, wenn eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer anderen Person diskriminiert wird. Der Schutzbereich geht jedenfalls über familiäre Beziehungen hinaus und umfasst auch persönliche Freundschaft. Das vom Gesetz gemeinte Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf rechtliche Verpflichtungen, sondern auch auf allgemein verständliche und moralische Beistandspflichten. Von einer solchen sei im vorliegenden Sachverhalt auszugehen. Da die anderen Gruppenmitglieder mit den unmittelbar diskriminierten Männern eine Freundschaft pflegten und sie gemeinsam das Lokal besuchen wollten, sei das geschützte Naheverhältnis zu bejahen.

Das Gericht sprach den unmittelbar diskriminierten drei jungen Männern je 600 Euro Schadenersatz für die erlittene Würdeverletzung zu. Die anderen Gruppenmitglieder erhielten wegen der Diskriminierung durch Assoziierung jeweils 350 Euro Schadenersatz. Die beiden Frauen bekamen darüber hinaus das von ihnen bereits bezahlte Eintrittsgeld von jeweils 25 Euro als Schadenersatz zugesprochen.

Problematisch erscheint dabei aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Höhe des Schadenersatzes keine abschreckende Wirkung für den Clubbetreiber haben dürfte. Auch die Tatsache, dass der zugesprochene Betrag für jene Gruppenmitglieder, die durch Assoziierung diskriminiert wurden, niedriger ist als für die drei unmittelbar diskriminierten Männer, ist kritisch zu sehen. Die Definition der unterschiedlichen Formen von Diskriminierung im Gleichbehandlungsgesetz lässt keinen Schluss darauf zu, dass unmittelbare Diskriminierung schwerer wiegt. Vielmehr werden alle im Gesetz definierten Diskriminierungsformen als gleichrangig behandelt. Eine Abstufung der Würdeverletzung, die unterschiedlich hohe Schadenersatzbeträge rechtfertigen würde, kann dem Gesetz nicht entnommen werden.

#### Anspruch auf Herausgabe von Daten bei beleidigendem Internet-Posting (OGH 15.12.2014, 6 Ob 188/14m)

Auf einer Internetmedienplattform wurde ein Interview veröffentlicht. Ein Nutzer der Plattform mit einem erfundenen User-Namen kommentierte das Interview unter anderem mit der Bemerkung: »...wäre wenigstens der mafiaparagraf einmal angewendet worden auf die rechts-extreme scene in österreich, dann wäre N.N. einer der größten verbrecher der 2ten republik.« N.N. verlangte von der Internetplattform erfolgreich die Löschung dieses Beitrags, die von ihm geforderten Daten des Posters werden ihm jedoch nicht mitgeteilt. Er klagte auf Bekanntgabe von Namen, Adresse und E-Mail Adresse des Nutzers.

Gemäß § 18 Abs 4 E-Commerce-Gesetz (ECG) haben DienstanbieterInnen Namen und Adresse von NutzerInnen ihres Dienstes auf Verlangen dritten Personen zu übermitteln, sofern diese ein überwiegendes rechtliches Interesse an der Feststellung der Identität dieser NutzerInnen und eines bestimmten rechtswidrigen Sachverhalts haben und sofern sie glaubhaft machen können, dass die Kenntnis dieser Informationen für sie eine wesentliche Voraussetzung für ihre Rechtsverfolgung bildet. Bisher war jedoch unklar, ob der Anspruch auf Herausgabe der Daten eines kommentierenden Users oder einer Userin auch dann besteht, wenn es sich bei der Onlineplattform um ein moderiertes Diskussionsforum handelt, weil nicht ausjudiziert war, ob in einem solchen Fall die Berufung auf das Redaktionsgeheimnis zulässig ist.

Diesem Argument tritt der OGH in seiner Entscheidung entgegen. Eine Berufung auf das Redaktionsgeheimnis durch den Betreiber oder die Betreiberin der Diskussionsplattform ist unzulässig, wenn ein Posting in keinerlei Zusammenhang mit einer journalistischen Tätigkeit steht. Im vorliegenden Fall wurden die Beiträge von NutzerInnen nicht unmittelbar auf der Plattform veröffentlicht, sondern vor der Freischaltung einer Kontrolle durch ein Computerprogramm unterzogen. Zusätzlich wurden sie von JournalistInnen geprüft und bei Bedarf entfernt. Diese Aktivitäten reichen jedoch nach Ansicht des OGH nicht aus, um den Zusammenhang zu einer journalistischen Tätigkeit zu bejahen. Daher liege kein Eingriff in das Recht der freien Meinungsäußerung nach Artikel 10 MRK oder des Redaktionsgeheimnisses nach § 31 Mediengesetz vor, wenn die BetreiberInnen der Plattform die Daten ihrer NutzerInnen bekanntgeben müssen.

Voraussetzung ist allerdings, dass wegen des geposteten Kommentars eine Verurteilung des Posters oder der Posterin nach § 1330 ABGB möglich erscheint. Sobald der Betreiber oder die Betreiberin der Plattform durch den Hinweis der im Kommentar beleidigten Person erkennen

muss, dass der User oder die Userin, die die Beleidigung gepostet haben, in einem nachfolgenden Verfahren wegen Ruf- oder Kreditschädigung verurteilt werden könnten, muss er dem oder der Beleidigten die Daten des Users oder der Userin bekanntgeben. Wenn also der gekränkten Person die Glaubhaftmachung eines rechtswidrigen Sachverhalts gelungen ist, muss der Betreiber oder die Betreiberin die Daten des Nutzers oder der Nutzerin herausgeben, damit die weitere Rechtsverfolgung möglich wird. Ob später vom Gericht tatsächlich eine Ehrverletzung, Ruf- oder Kreditschädigung nach § 1330 ABGB festgestellt wird oder nicht, ist für den Herausgabeanspruch der Daten nicht von Belang.

Diese Entscheidung ist eine wichtige Hilfestellung für alle, die sich gegen beleidigende Postings und Online-Beschimpfungen, die gegen ihre Person gerichtet sind, zur Wehr setzen wollen, bisher aber daran gescheitert sind, dass die Plattformen die Herausgabe der UserInnendaten verweigert haben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Berichtszeitraum häufig mit Anfragen wegen sogenannter »Hass-Postings« konfrontiert gewesen.

### **Das Vorenthalten des Rechts auf Elternurlaub für einen Beamten, dessen Ehefrau nicht erwerbstätig ist, ist eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (EuGH vom 16.7.2015, C-222/14)**

Ein Beamter beantragte zur Betreuung seines kurz zuvor geborenen Kindes bezahlten Elternurlaub. Seine Ehefrau war zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig. Sein Antrag wurde zweimal abgelehnt, beim zweiten Mal mit der Begründung, ein männlicher Beamter habe zwar grundsätzlich Anspruch auf Elternurlaub zur Betreuung seines Kindes, jedoch nur dann, wenn seine Ehefrau erwerbstätig sei. Der EuGH entschied, dass diese Bestimmung nicht dem Unionsrecht entspricht. Zum einen hat nach der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub jeder erwerbstätige Elternteil ein individuelles Recht auf Elternurlaub von mindestens drei Monaten. Dieses Recht soll, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, prinzipiell nicht übertragbar sein und darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob der jeweils andere Elternteil erwerbstätig ist oder nicht. Zudem verstößt die Bestimmung gegen die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigungsfragen 2006/54/EG, da Beamtinnen stets Anspruch auf Elternurlaub haben, während Väter, die die gleiche Stellung haben, Elternurlaub nur dann in Anspruch nehmen können, wenn die Mutter ihres Kindes erwerbstätig ist. Der EuGH ist der Ansicht, dass diese Bestimmung weit davon entfernt ist, die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten, sondern vielmehr zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau führt, indem den Männern im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft eine subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen wird. Daher werden männliche Beamte, die unter die Regelung fallen, unmittelbar aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert.

### **Kein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub oder vergleichbaren Urlaub für Wunschmütter (EuGH vom 18.3.2014, C-167/12, C.D. und EuGH vom 18.3.2014, C C-363/12, Z)**

Zwei Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht selbst schwanger werden konnten, beauftragten eine Leihmutter und wurden aufgrund einer Ersatzmüttervereinbarung im rechtlichen Sinne jeweils Mutter eines Kindes. Beide Frauen beantragten bezahlten Urlaub, wie dies im Fall von Mutterschaft oder Adoption möglich ist. Dieser Urlaub wurde ihnen versagt, weil sie zu keinem Zeitpunkt schwanger gewesen seien und auch keine Adoption erfolgt sei. Der EuGH hielt fest, dass das Unionsrecht Wunschmüttern keinen Anspruch auf einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub vergleichbaren bezahlten Urlaub verleihe. Die Richtlinie 92/85/EWG bezwecke die Verbesserung der Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und sei daher nur auf Arbeitnehmerinnen anzuwenden, die schwanger sind oder waren und entbunden haben. Es stehe den Mitgliedstaaten jedoch offen, günstigere Regelungen für Wunschmütter

anzuwenden, weil in der genannten Richtlinie nur Mindestanforderungen festgelegt worden sind. Zur Richtlinie 2006/54/EG stellt der EuGH fest, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt, Wunschkümmern den Mutterschaftsurlaub zu verweigern, weil auch Väter keinen Anspruch auf einen solchen haben. Die Gewährung eines Adoptionsurlaubs falle zudem nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Bezüglich der Richtlinie 2000/78/EG, die vor Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt schützt, stellt der EuGH fest, dass das Unvermögen, ein Kind auszutragen, keine Behinderung im Sinne der Richtlinie darstellt, weil es die Beschäftigte nicht an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindert, was Voraussetzung für die Anerkennung als Behinderung wäre.

**Nicht erwerbstätige UnionsbürgerInnen können in einem anderen Mitgliedstaat von bestimmten Sozialleistungen, die zur Sicherung des Lebensunterhalts dienen, ausgeschlossen werden (EuGH vom 11.11.2014, C-333/13)**

Eine rumänische Staatsangehörige hielt sich seit 2010 mit ihrem Sohn in Deutschland auf und bezog dort Kindergeld. Obwohl sie sich nicht auf Arbeitssuche begab, beantragte sie Sozialleistungen aus der Grundsicherung. In Deutschland dient die Grundsicherung als beitragsunabhängige, durch allgemeine Steuern finanzierte Geldleistung der Sicherung des Lebensunterhalts von Arbeitssuchenden. Der EuGH wurde vom Sozialgericht Leipzig angerufen und stellte fest, dass Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten vom Bezug solcher Leistungen ausgeschlossen werden dürfen, wenn ihnen im Aufnahmemitgliedstaat kein Aufenthaltsrecht nach der Unionsbürgerrichtlinie (RL 2004/38/EG) zusteht. Nach dieser Richtlinie ist der Aufnahmemitgliedstaat nicht verpflichtet, während der ersten drei Monate des Aufenthalts Sozialhilfe zu gewähren. Bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als drei Monaten, aber weniger als fünf Jahren, macht die Richtlinie das Aufenthaltsrecht auch davon abhängig, ob nicht erwerbstätige Personen über ausreichende eigene Existenzmittel verfügen. Da die rumänische Staatsangehörige und ihr Sohn mangels ausreichender Existenzmittel kein Recht auf Aufenthalt aus der Unionsbürgerrichtlinie ableiten konnten, sei es ihnen auch nicht möglich, sich auf das in der Richtlinie verankerte Diskriminierungsverbot zu berufen.

**UnionsbürgerInnen dürfen sechs Monate nach ihrer letzten Beschäftigung von Sozialleistungen ausgeschlossen werden, selbst wenn sie weiterhin arbeitssuchend sind (EuGH vom 15.9.2015, C-67/14)**

Eine schwedische Staatsangehörige und ihre Tochter hielten sich als Erwerbstätige in Deutschland auf, wurden jedoch 2011 arbeitslos. Als Arbeitssuchende waren sie in Deutschland freizügigkeits- und damit aufenthaltsberechtigt. Zunächst bezogen sie Sozialleistungen aus der Grundsicherung, kurze Zeit später wurde die Bewilligung zum Bezug jedoch aufgehoben. Das zuständige Bundessozialgericht legte dem EuGH die Frage vor, ob der Leistungsausschluss arbeitssuchender UnionsbürgerInnen mit der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO 2004/883/EG), mit der Unionsbürgerrichtlinie (RL 2004/38/EG) sowie mit Bestimmungen des Primärrechts vereinbar sei. Der EuGH bejahte dies. Lediglich während eines Zeitraums von sechs Monaten nach der letzten Beschäftigung sei eine sozialrechtliche Gleichbehandlung geboten, danach können Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten vom Bezug von Sozialleistungen ausgeschlossen werden. Dies gelte selbst dann, wenn die Leistungen nicht nur der Existenzsicherung dienen, sondern auch den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

**Das Anbringen von Stromzählern in unzugänglicher Höhe kann eine Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit darzustellen (EuGH vom 16.7.2015, C-83/14)**

In einer bulgarischen Stadt installierte ein Unternehmen Stromzähler in einem Stadtteil, der vor allem von Roma bewohnt ist, in einer Höhe von sechs Metern. In allen anderen Vierteln wurden die Zähler auf Augenhöhe montiert. Das Unternehmen rechtfertigte die Vorgangsweise mit dem Vorwurf der Manipulation und illegalen Stromentnahme im Stadtteil. Im Dezember 2008



erhob eine Bewohnerin des Stadtteils, selbst keine Romni, Beschwerde gegen diese Praxis. Das nationale Verwaltungsgericht ersuchte den EuGH um Vorabentscheidung. Der EuGH beurteilte das Anbringen der Zähler an Strommasten in dieser Höhe als nachteilige Behandlung. Zum einen würden die BewohnerInnen des Stadtteils in ihrer Gesamtheit als potenzielle UrheberInnen von illegalen Handlungen angesehen, was einen beleidigenden und stigmatisierenden Charakter habe, und zum anderen sei es für die Betroffenen fast unmöglich, ihren Verbrauch zu kontrollieren. Zur Frage der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit stellte der EuGH klar, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz auch auf Personen anwendbar ist, die zwar selbst nicht die betreffende Herkunft aufweisen, die aber durch eine diskriminierende Maßnahme zusammen mit den Personen, die diese Herkunft aufweisen, benachteiligt behandelt werden.



# 5 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen

Im Berichtszeitraum gab es keine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes oder des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wurden aber, wie im Regierungsübereinkommen festgelegt, auf nationaler Ebene die gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen und Instrumente für die private Wirtschaft, sowie im Auftrag des Frauenministeriums die Bestimmungen zur Entgelttransparenz evaluiert. Gleichzeitig hat Equinet, das EU-Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen, die Ausgestaltung der Gleichstellungsstellen in den einzelnen Mitgliedsstaaten evaluiert und Standards für Kompetenzen, Unabhängigkeit, Effektivität und Ressourcen entwickelt.

## **Evaluierung der gleichbehandlungsrechtlichen Instrumente**

Die Evaluierung erfolgte durch das BMASK und das BMBF unter Beteiligung der Sozialpartner, des BMJ, des BKA, der RichterInnenschaft, der Behindertenanwaltschaft und des Klagsverbands, der Gleichbehandlungseinrichtungen der Länder sowie der Gleichbehandlungsanwaltschaft. In Arbeitsgruppen wurden Vorschläge zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Bestimmungen, der Verfahren und Institutionen sowie der Informations- und Bewusstseinsarbeit entwickelt. Der Evaluierungsbericht wurde im Frühjahr 2016 veröffentlicht.

## **Einkommenstransparenz – gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit**

Eine externe Forschungseinrichtung hat im Auftrag der Frauenministerin im Berichtszeitraum die Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen zur Einkommenstransparenz im Gleichbehandlungsgesetz evaluiert: Das Gesetz enthält die Verpflichtung zu Entgeltangaben in Stelleninseraten und die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten.

## **Standards für nationale Gleichstellungsstellen**

Im Rahmen von Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichstellungsstellen, wurden Standards diskutiert und entwickelt, um die Unabhängigkeit, Effektivität, ausreichende Kompetenzen und adäquate Ressourcen für die nationalen Gleichstellungsstellen zu gewährleisten. Im Jahr 2016 wird eine Konferenz stattfinden, um europäische und nationale EntscheidungsträgerInnen über die Notwendigkeit der Einführung von Standards für Gleichbehandlungsstellen zu informieren.

---

## **5.1 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)**

- Gleiches Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe (Levelling-up)
- Schutz des gesamten Umfangs selbständiger Tätigkeit
- Haftung Dritter bei Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt und Abhilfeverpflichtung für Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten
- Immaterieller Schadenersatz bei Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung
- Angleichung der Definitionen und Fristen für die Geltendmachung einer Belästigung oder

- sexuellen Belästigung
- Verbot kurzer Verfallsfristen in Kollektiv- und Einzelverträgen im Gleichbehandlungsgesetz
- Definition gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz
- Verbesserung der Wirksamkeit der Einkommensberichte
- Verbesserung der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes
- Verbesserung der Wirksamkeit der Bestimmungen zu Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten

### **Gleiches Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe (Levelling-up)**

Derzeit ist Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht jedoch Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Diese Merkmale sind nach wie vor nur in der Arbeitswelt geschützt. Diese Uneinheitlichkeit schafft in der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine für die Betroffenen nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung. Je nach Diskriminierungsgrund können Ratsuchende bei einer Diskriminierung im Bereich von Gütern und Dienstleistungen rechtlich unterstützt werden oder nicht.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei Bildung und Sozialschutz. Auch bei sozialen Vergünstigungen fehlt das Levelling-up.

Der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen hat in seiner Reaktion auf den 4. Bericht Österreichs über die Menschenrechtssituation angeregt, das Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf den gleichen Schutz gegen Diskriminierung zu novellieren. Auch in der Mehrheit der EU-Mitgliedsstaaten ist der Diskriminierungsschutz für alle Merkmale auch außerhalb der Arbeitswelt bereits umgesetzt.

Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung im Bereich Güter und Dienstleistungen, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurden, betrafen unter anderem folgende Situationen. Ein Fitnesscenter sprach ein Hausverbot gegen einen homosexuellen Mann aus. Ein Abendlokal verweigerte zwei Männern den Eintritt mit der Aussage, dass das Lokal kein »Schwulenlokal« sei. Eine Rechtsschutzversicherung benachteiligte einen homosexuellen Mann. Eine Frau mit eingetragener Partnerschaft war an einer Wohnung interessiert und bekam diese nicht. Ein Mann in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft mit zwei Kindern wurde in seiner Urlaubsunterkunft diskriminiert. Ein Mann wurde auf der Internetseite »Eltern im Netz« aufgrund seiner Homosexualität beschimpft. Bei keiner dieser Anfragen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft rechtliche Unterstützung anbieten. Anders als bei Diskriminierungen aufgrund des religiösen Bekenntnisses und der ethnischen Zugehörigkeit greift in diesen Fällen auch der Verwaltungsstrafatbestand des Art III Abs 1 Z 3 EGVG nicht.

Beschwerden wegen Diskriminierungen aufgrund des Alters beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen werden nur selten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Wenn, dann kommen sie von älteren Personen im Zusammenhang mit der Weigerung von Banken, Kredite an Personen von über 70 Jahren zu vergeben und der Weigerung von Autovermietungen, PKWs Personen über 70 Jahren zur Verfügung zu stellen. Junge Menschen fühlen sich benachteiligt, wenn Vergünstigungen mit dem 26. Lebensjahr auslaufen, sie ihre Ausbildung bis zu diesem Zeitpunkt aber nicht abgeschlossen haben.

Beschwerden über Diskriminierungen aufgrund des religiösen Bekenntnisses erreichen die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder von Frauen, die wegen des Tragens eines muslim-

mischen Kopftuchs oder eines Niqabs belästigt oder beschimpft werden, vielfach in Geschäften, Supermärkten und Drogeriemärkten, auch durch andere Kundinnen oder Kunden, oder in öffentlichen Verkehrsmitteln und bei der Wohnungssuche.

Eine Frau meldete, dass sie von einer Fahrschulmitarbeiterin beschimpft wurde, weil sie fragte, ob die Fahrschule nur männliche Fahrlehrer beschäftige. Eine andere Frau bemerkte, dass sich die Mitarbeiterin eines Stromanbieters weigerte, bei der Stromablesung die Wohnung zu betreten, weil sie ein Kopftuch trug.

### **Schutz des gesamten Umfangs selbständiger Tätigkeit**

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 wurde der Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit in § 4 Z 3 GIBG erweitert und umfasst nun Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbstständiger Tätigkeit. Dennoch besteht Unklarheit über den Umfang des Schutzbereichs. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann nicht nur der Zugang, sondern muss auch die Ausübung der selbständigen Tätigkeit umfasst sein. Konkret diskutiert wurde diese Unklarheit aus Anlass der diskriminierenden Verweigerung eines Kassenvertrags und der diskriminierenden Vergabe von öffentlichen Bauaufträgen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Aufzählung der §§ 4 Z 3 und 18 Z 3 GIBG nach richtlinienkonformer Interpretation demonstrativen und nicht abschließenden Charakter.

Der Gleichbehandlungskommission liegt derzeit folgender Fall zur Prüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vor: Herr S ist als Frächter selbständig erwerbstätig und sollte im Jänner 2015 als Subunternehmer der R-Speditions-GmbH bei der Firma E-GmbH eine Ladung abholen. Dabei kam es zu einer Belästigung durch den Geschäftsführer der E-GmbH aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Herrn S. Dieser und sein Fahrer hatten das Büro übersehen und folgten zwei vor ihnen eingefahrenen LKWs, die zur Lade- und Entladestelle fuhren, um einen Parkplatz zu suchen. Plötzlich kam der Geschäftsführer auf sie zu, gestikulierte wild und deutete ihnen per Handbewegung, ihm zu folgen. Herr S und sein Fahrer folgten den Anweisungen und öffneten das Fenster, um mit ihm zu sprechen. Plötzlich schrie der Geschäftsführer: »Eh klar, Ausländer! Wieso seid ihr vorher dort reingefahren? Ihr seid Scheiß Ausländer, ihr nehmt uns allen die Arbeit weg und könnt's euch in eure Länder schleichen, ihr macht unsere Wirtschaft kaputt! Ich gebe euch keine Ladung. Jetzt könnt's euch wieder schleichen!« Danach entfernte er sich mit dem Stapler. Herr S erhielt die Ladung tatsächlich nicht. Der Fall wurde im Berichtszeitraum noch nicht behandelt.

### **Haftung Dritter bei Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt und Abhilfeverpflichtung für Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten**

Im Gleichbehandlungsgesetz ist für den Bereich außerhalb der Arbeitswelt nicht ausdrücklich geregelt, dass auch Dritte, also beispielsweise andere KundInnen, als diskriminierende Personen haften, wenn sie den Tatbestand der Belästigung erfüllen.

Einerseits besteht zwischen belästigender und belästigter Person in diesem Bereich kein Rechtsverhältnis. Andererseits haben belästigte Personen nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes Ansprüche gegen die belästigende Person. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gebietet der Gesetzeszweck hier eine weite Auslegung des Diskriminierungsschutzes, die eine Haftung Dritter einschließt, die jemanden beim Zugang zu einer Dienstleistung belästigten.

Es gibt außerhalb der Arbeitswelt auch keine Abhilfeverpflichtung für die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn eine Belästigung durch Dritte vorkommt. Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen bestehen allerdings für AnbieterInnen von Dienstleistungen vertragliche und vorvertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht daher eine Fürsorgepflicht bei sexuellen Belästigungen und Belästigungen.

Ein konkreter Diskriminierungsfall liegt derzeit der Gleichbehandlungskommission zur Prüfung vor: Ein aus Nigeria stammender Schüler wurde immer wieder von anderen Schülern wegen seiner Hautfarbe beleidigt und auch körperlich angegriffen. Der Schuldirektor war informiert, hat aber nach Ansicht des Betroffenen keine ausreichenden Maßnahmen gesetzt, um ihn vor den Übergriffen zu schützen. Die Gleichbehandlungskommission hat nun darüber zu entscheiden, ob eine Schule zur Abhilfe bei Belästigungen verpflichtet ist.

Bedenken hinsichtlich einer ausdrücklichen gesetzlichen Verankerung einer Abhilfeverpflichtung gehen in die Richtung, dass diese in erster Linie ArbeitnehmerInnen treffen könnte, beispielsweise FilialleiterInnen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine Abhilfeverpflichtung selbstverständlich stets an den Möglichkeiten und der Zumutbarkeit für eine konkrete Person zu messen.

#### **Immaterieller Schadenersatz bei Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung**

Die §§ 12 Abs 7 und 26 Abs 7 GIBG enthalten derzeit einen Katalog von Rechtsfolgen für Fälle einer diskriminierenden Beendigung von Arbeitsverhältnissen, je nachdem, welche Beendigungsart der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gewählt hat: Kündigung, Entlassung, oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses. Auch bei befristeten, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegten Arbeitsverhältnissen sieht das Gesetz eine Rechtsfolge vor, nämlich die Möglichkeit, auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu klagen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Nachweis, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis »auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegt war«, oft sehr schwer zu erbringen ist. Zusagen der Art, dass BewerberInnen angekündigt wird, das Dienstverhältnis werde ohnehin verlängert, »wenn alles passt«, kommen in der Praxis häufig vor, sind aber für die Betroffenen nicht beweisbar. Die gesetzliche Bestimmung ist auch nicht auf Fälle anwendbar, bei denen Frauen einen Passus im Dienstvertrag haben, dass das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters automatisch endet. Frauen, die über ihr gesetzliches Pensionsantrittsalter hinaus arbeiten wollen, haben derzeit keine Möglichkeit, auf Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkt zu klagen.

Die §§ 12 Abs 7 und 26 Abs 7 GIBG sehen zwar die Möglichkeit vor, eine diskriminierende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses anzufechten beziehungsweise auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu klagen, es besteht aber kein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz. Der Oberste Gerichtshof hat festgestellt, dass angesichts des klaren Gesetzeswortlauts ein solcher Anspruch aus der Norm nicht abzuleiten ist. Art 6 Abs 2 RL 76/207/EWG in der durch die RL 2002/73/EG geänderten Fassung verlangt aber bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot einen tatsächlichen und wirksamen Schadensausgleich. Die bloße Möglichkeit, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, ohne immateriellen Schadenersatz für die durch Diskriminierung erlittene Kränkung erhalten zu können, erfüllt diese EU-rechtliche Forderung nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht.

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist für den Fall der Kündigung, Entlassung oder sonstigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses neben der Anfechtungsmöglichkeit auch immaterieller

Schadenersatz vorgesehen. Durch die Dienstrechtsnovelle 2015 wurde der Rechtsfolgenkatalog des § 18 c B-GIBG bei diskriminierender Beendigung im Hinblick auf immateriellen Schadenersatzanspruch für den Fall erweitert, dass es zu einer diskriminierenden Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses kommt. In den erläuternden Bemerkungen wird dazu festgestellt, es sei kein Grund ersichtlich, wieso bei diskriminierender Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses kein immaterieller Schadenersatz zugesprochen werden sollte, obgleich dieser bei allen anderen Tatbeständen normiert wurde. Aus diesem Grund sei die gegenständliche Norm zu ergänzen gewesen.

Auch § 6a Abs 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sieht für überlassene Arbeitskräfte vor, dass die diskriminierende Beendigung oder Nichtverlängerung eines Arbeitsverhältnisses angefochten und Schadenersatz gefordert werden kann.

### **Angleichung der Definitionen und Fristen für die Geltendmachung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung**

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl I 2013/107 wurde die Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung in der Arbeitswelt auf drei Jahre ausgedehnt. Bei geschlechtsbezogener Belästigung oder Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters in der Arbeitswelt gilt aber nach wie vor die weit kürzere Frist von einem Jahr. Dies führt in der Praxis bei Mehrfachdiskriminierungsfällen zu erheblichen Schwierigkeiten.

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist für den Bereich des Öffentlichen Dienstes für alle Belästigungen eine Geltendmachungsfrist von drei Jahren vorgesehen.

Eine einheitliche Definition von sexueller Belästigung und Belästigung in allen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes ist sinnvoll und vom Gesetzgeber wohl auch gewünscht. Wegen des komplexen Aufbaus der Bestimmung, die die Begriffsdefinition enthält, ist es aber zu sprachlichen Varianten gekommen, die sachlich nicht begründbar sind und behoben werden sollten. In §§ 6 und 7 gilt das Erfordernis einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt, in §§ 21 und 35 das Erfordernis eines einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfelds. §§ 6 und 7 sind vom Aufbau her ident. In beiden gibt es Abs 2 Z 2, der in § 21 nicht vorkommt, sondern als Untergliederung in 3 Ziffern ausgestaltet ist. Hier wäre eine sprachliche Vereinheitlichung wünschenswert. Angeregt wird auch, in § 35 die Definition der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung getrennt voneinander anzuführen, wie es der Systematik in §§ 6 und 7 GIBG entspricht.

Angeregt wird darüber hinaus, das Erfordernis der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt beziehungsweise eines solchen Umfelds als Definitionselement für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder Belästigung generell zu überdenken. Bei Belästigungen beispielsweise in einem Bewerbungsgespräch oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es dazu kommen, dass die Tatbestandsvoraussetzung der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt nicht erfüllt ist, weil es danach keinen weiteren Kontakt zwischen belästigter und belästigender Person mehr gibt. Es ist unbefriedigend, wenn derartige Übergriffe oder Beleidigungen, die unstrittig im beruflichen Kontext erfolgen, nur deshalb zu keinem Schadenersatzanspruch führen, weil danach kein Kontakt zwischen den Beteiligten mehr stattfindet.

### **Verbot kurzer Verfallsfristen in Kollektiv- und Einzelverträgen durch eine Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz**

In der Praxis wird für eine große Zahl von ArbeitnehmerInnen die Geltendmachung von berechtigten Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz dadurch erschwert oder gar verhindert, dass in Kollektivverträgen oder Einzelarbeitsverträgen Verfallsfristen vorgegeben sind oder vereinbart werden, die deutlich kürzer sind als die gesetzlichen Verjährungsfristen.

Wenn beispielsweise Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen sind, um die dreijährige Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung zu wahren, unterliegen ArbeitnehmerInnen einem sehr großen zeitlichen Druck.

Ob auch die auf das Gleichbehandlungsgesetz gestützten Entgeltansprüche einer solchen kollektiv- oder einzelvertraglich festgesetzten Verfallsfrist unterliegen, ist nicht eindeutig geklärt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt die ausdrückliche Klarstellung an, dass vertragliche Verfallsklauseln nicht so ausgelegt werden dürfen, dass ein Versäumen der schriftlichen Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin automatisch zum Untergehen des Anspruchs führt. Dazu wäre in §§ 15 und 29 GIBG zu normieren, dass Klauseln in Kollektiv- und Einzelarbeitsverträgen, die kürzere Verfalls- und Verjährungsvorschriften vorsehen als jene im Gleichbehandlungsgesetz hinsichtlich gleichbehandlungsrechtlicher Ansprüche unzulässig oder nichtig sind.

### **Definition gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz**

Das Gleichbehandlungsgesetz gebietet zwar gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, enthält aber keine Definition für gleichwertige Arbeit.

In der Empfehlung der EU-Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz aus dem Jahr 2014 werden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, den Begriff der gleichwertigen Arbeit in den Rechtsvorschriften zu konkretisieren und den Rechtsschutz zu gewährleisten. Die Europäische Kommission hat Österreich mit Dezember 2015 zu einer Stellungnahme hierzu aufgefordert.

Eine Legaldefinition trägt jedenfalls zur Sichtbarmachung dieser Diskriminierungsform bei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Jahr 2015 einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens zum Thema gleichwertige Arbeit in der Gleichbehandlungskommission eingebracht (GBK I/622/15). Die Diskussionen und Festlegung von Kriterien im Zuge der Erstellung dieses Gutachtens können bei der Erarbeitung einer gesetzlichen Definition gleichwertiger Arbeit hilfreich sein.

### **Verbesserung der Wirksamkeit der Einkommensberichte**

Das Bundesministerium für Frauen und Bildung hat im Berichtszeitraum eine externe Studie bezüglich der Wirkung der Regelungen zur Einkommenstransparenz in Auftrag gegeben.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt aufgrund ihrer Beratungspraxis folgende Ergebnisse der Studie, die gesetzliche Schritte zur Erhöhung der Wirksamkeit der Einkommensberichte betreffen:

Es sollten mehr Unternehmen in die gesetzliche Regelung einbezogen werden. Erstrebenswert wäre die Einbeziehung von Unternehmen mit mehr als 25 MitarbeiterInnen. In der Gleichbehandlungsanwaltschaft gab es im Berichtszeitraum mehrere Beratungsfälle zu Entgeltdiskriminierungen in Unternehmen, in denen aufgrund der MitarbeiterInnenzahl kein Einkommensbericht erstellt werden musste. Damit kann im Einzelfall eine wichtige Beweisgrundlage fehlen.



In den Einkommensberichten sind derzeit nur die Durchschnittswerte für das Gesamtentgelt anzugeben. Eine differenziertere Darstellung der Gehaltsbestandteile hinsichtlich Zulagen, Prämien, Leistungsentgeltbestandteilen, Überstunden und Sachbezügen würde die Einkommensberichte aussagekräftiger und damit effizienter machen.

Die innerbetriebliche Verschwiegenheitspflicht ist zu hinterfragen. Es widerspricht dem Zweck der Berichte, wenn sich die Beschäftigten nicht angemessen mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse der Einkommensberichte austauschen können. Auch die Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen zur Entgeltangleichung wird durch die Verschwiegenheitspflicht gehemmt.

Nächster Schritt bei der Weiterentwicklung der Einkommensberichte sollte die gesetzliche Verpflichtung zum gezielten Abbau von Einkommensunterschieden sein, wenn Unterschiede festgestellt wurden. Hilfreich dafür wäre es, den Einkommensbericht zum fixen Bestandteil der Wirtschaftsgespräche zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensleitung zu machen. Dabei sollten auch konkrete Handlungsanleitungen angeboten werden, um eine gesetzeskonforme und effektive Vorgehensweise zu gewährleisten. In Deutschland wurde 2010 ein Instrument entwickelt, das es erlaubt, die konkreten Ursachen von benachteiligenden Entgeltunterschieden im Unternehmen aufzuzeigen und das finanzielle Ausmaß der Benachteiligungen zu berechnen. Dabei können drei konkrete Prüfinstrumente genutzt werden, um alle Vergütungsbestandteile im Unternehmen zu prüfen. Die Analyse kann direkte statistische Vergleiche, die Untersuchung von entgeltrelevanten Regelungen und Paarvergleiche umfassen. Die Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland bietet dieses Tool auf freiwilliger Basis für Unternehmen an. Das »eg-check« genannte Tool sollte aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Österreich adaptiert und genutzt werden.

Nach den derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ist eine Prüfung, ob Einkommensberichte erstellt werden, und die Evaluierung ihrer Handhabung durch eine externe Stelle nicht vorgesehen. Diese Stelle könnte Unternehmen gleichzeitig beratend bei der Umsetzung und Förderung von Entgeltgleichheit zur Seite stehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet auf Basis ihrer umfangreichen Beratungserfahrung mit Entgeltdiskriminierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten Schulungen für BetriebsrätInnen und in Einzelfällen auch für PersonalistInnen an. Für einen umfassenderen Beratungs- und Prüfauftrag wären allerdings weit mehr personelle Ressourcen erforderlich als derzeit vorhanden.

### **Verbesserung der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes**

Nach der Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes muss eine Person, die sich diskriminiert fühlt, den Diskriminierungstatbestand glaubhaft machen. Die ArbeitgeberInnen oder sonst Verantwortlichen müssen dann beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv als das durch das Gleichbehandlungsgesetz verpönte für die unterschiedliche Behandlung, beispielsweise die unterschiedliche Bezahlung, ausschlaggebend war.

In der Praxis stellt bereits die Darstellung der Ungleichbehandlung eine große Hürde dar, weil sich viele Beweise in der Sphäre der ArbeitgeberInnen oder DienstleistungsanbieterInnen befinden. Das Europäische Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung hat im Auftrag der Europäischen Kommission eine Studie zum Thema »Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf europäischer und nationaler Ebene« erstellt. Die für den Kläger oder die Klägerin oft unüberwindbare Hürde ist es, die kausale Verbindung zwischen dem geschützten Merkmal und dem benachteiligenden Verhalten herzustellen. Hier müsste nach den Ergebnissen der Studie ein wirksamer Schutz im Sinn der Beweislastverlagerung stattfinden, wobei die einschlägigen Bestimmungen im europäischen Recht nicht eindeutig sind. Diese

Pflicht des Klägers oder der Klägerin, einen klaren kausalen Zusammenhang zwischen dem geschützten Merkmal und dem benachteiligenden Verhalten herzustellen, müsste gemindert sein.

In der österreichischen Praxis wurde das Beweismaß für die Klägerin oder den Kläger herabgesetzt. Es muss kein Vollbeweis geführt werden, Glaubhaftmachung genügt. Die österreichische Judikatur geht von einem Indizienbeweis aus und der kausale Zusammenhang, also das Motiv der Diskriminierung, muss glaubhaft gemacht werden.

Häufig wird allerdings in Gerichtsurteilen festgestellt, dass die Glaubhaftmachung des Motivs der Ungleichbehandlung nicht gelungen ist. Dabei findet in der Praxis kein zweistufiges Verfahren statt, in dem Klägerin oder Kläger zunächst die unsachliche oder willkürliche Ungleichbehandlung glaubhaft machen und sich danach der oder die Beklagte erklären müsste. Gemäß Indizienbeweis wird von der Klägerin oder dem Kläger verlangt, zusätzlich zu der willkürlichen Ungleichbehandlung noch Indizien zum Kausalzusammenhang zum geltend gemachten Diskriminierungsgrund darzulegen, weil ansonsten die Glaubhaftmachung nicht gelingt. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist diese Hürde im Lichte der grundsätzlich vorgesehenen Beweislasteilerleichterung zu hoch und führt eher zu einer »Verschuldensprüfung durch die Hintertüre«. Grundsätzlich genügt für die schadenersatzrechtliche Prüfung einer Diskriminierung deren Vorliegen, Verschulden ist nicht notwendig. Die Indiziensuche verlangt aber geradezu nach »Böswilligkeit« oder Diskriminierungsabsicht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt im Hinblick auf den derzeit äußerst schwierigen Rechtszugang durch dieses erhöhte Prozessrisiko an, die Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes näher an die der EU-Richtlinien heranzuführen. Die Regelung der Richtlinien, wonach die sich diskriminiert fühlende Person Tatsachen glaubhaft machen muss, die eine Diskriminierung vermuten lassen, und ArbeitgeberInnen oder DienstleistungsanbieterInnen beweisen müssen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt, könnte wörtlich übernommen werden.

### **Verbesserung der Wirksamkeit der Bestimmungen zu Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Rahmen ihrer Möglichkeiten diskriminierende Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate bei den Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige und führt Verfahren bis zu den Landesverwaltungsgerichten. Dabei sind in der Praxis Verbesserungsmöglichkeiten sichtbar geworden, die in einem Gesamtpaket behoben werden könnten, um das Verwaltungsstrafverfahren bei diskriminierenden Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten effektiver zu gestalten und einen umfassenden Rechtsschutz sicherzustellen.

- **Einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Bezirksverwaltungsbehörden:** Es gibt keine einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Verwaltungsbehörden. Das führt dazu, dass bei strafrechtlich Verantwortlichen, die immer wieder diskriminierende Inserate schalten, dies von der Behörde nicht als Wiederholung erkannt wird und die Verantwortlichen immer wieder Ermahnungen erhalten, obwohl im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe vorgesehen ist. Da Verwaltungsstrafen personen- und nicht unternehmensbezogen verhängt werden, wird zudem das ausschreibende Unternehmen im Register nicht vermerkt. Abhilfe schaffen könnte eine Bestimmung wie in § 7i Abs 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Dort heißt es im Zusammenhang mit der Evidenz von Verwaltungsstrafverfahren, dass einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin eine Bestrafung zuzurechnen ist, wenn entweder gegen ein verantwortliches Organ (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen einen verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig eine Strafe verhängt wurde.

- **Gesetzliche Definition der Begriffe »StellenwerberIn« und »InteressentIn«:** StellenwerberInnen und InteressentInnen für eine Wohnung oder Immobilie haben das Recht, selbst ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Es ist aber unklar, unter welchen Voraussetzungen jemand StellenwerberIn oder InteressentIn ist. Wünschenswert wäre eine gesetzliche Definition dieser Begriffe oder Hinweise in den Erläuterungen des Gleichbehandlungsgesetzes.
- **Antragslegitimation für die gesetzlichen Interessenvertretungen bei diskriminierenden Stellenausschreibungen:** ArbeitnehmerInnenvertretungen haben großes Interesse daran, dass die verpflichtenden Entgeltangaben in Stellenausschreibungen erfolgen und dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, haben derzeit aber nicht die Möglichkeit, ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist als sehr kleine Einrichtung nicht in der Lage, flächendeckend die Einhaltung der Bestimmungen zu prüfen. Im Bereich der Wohnungsinserate gibt es NGOs, die für ihre von Diskriminierung betroffenen Zielgruppe Anzeigen einbringen wollen.
- **Recht auf Erhebung von Säumnisbeschwerden für die Gleichbehandlungsanwaltschaft:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Recht, bei Verfahren wegen diskriminierender Inserate Beschwerden gegen Bescheide und Einsprüche gegen Strafverfügungen zu erheben (vgl §§ 10 Abs 4, 24 Abs 4 und 37 Abs 2 GLBG), sich also an das Landesverwaltungsgericht als zweite Instanz zu wenden. Das Recht auf Erhebung von Säumnisbeschwerden ist ihr jedoch nicht ausdrücklich eingeräumt. Bescheide erster Instanz, die einen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht vollständig erledigen, können daher unter Umständen nicht mittels Bescheidbeschwerde beeinsprucht werden. Wenn ein Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Bezirksverwaltungsbehörde beispielsweise darauf gerichtet ist, die verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen wegen Altersdiskriminierung und wegen fehlender Entgeltangabe in einem Inserat zu bestrafen, die Behörde aber nur über die Altersdiskriminierung abspricht und die Gesetzesverletzung wegen fehlender Entgeltangabe im Spruch unerwähnt lässt, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Ansicht einiger zuständiger Behörden keine Möglichkeit, eine Bescheidbeschwerde einzubringen, weil zur fehlenden Entgeltangabe kein Bescheid vorliegt. Da der Gleichbehandlungsanwaltschaft grundsätzlich das Recht auf Bescheidbeschwerde zusteht, kann das Fehlen des Rechts auf Säumnisbeschwerde nur als planwidrige Lücke angesehen werden.
- **Revisionsrecht die Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Verwaltungsgerichtshof:** Die Möglichkeit der Revision an den Verwaltungsgerichtshof wird der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Gesetz nicht ausdrücklich eingeräumt. Dadurch ist es nicht möglich, Fälle zur Beurteilung wesentlicher Rechtsfragen, die als Maßstab für die Entscheidungen der Unterinstanzen dienen sollen, an den Verwaltungsgerichtshof heranzutragen. Verschärft wird die Situation dadurch, dass seit der Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2014 in Fällen, in denen eine Verwaltungsstrafe den Betrag von 400 Euro nicht übersteigt, grundsätzlich keine Revision mehr zulässig ist. Da das Gleichbehandlungsgesetz einen Strafrahmen von maximal 360 Euro vorsieht, kann sich niemand mehr an das Höchstgericht wenden, wenn das Revisionsrecht nicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Amtspartei eingeräumt wird.
- **Wirksame Strafsanktion bei Chiffreinseraten:** Probleme hinsichtlich der Wirksamkeit der Strafsanktion ergeben sich auch bei Chiffreinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt an, Medienunternehmen dazu zu verpflichten, der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Chiffreinseraten die AuftraggeberInnen zu nennen.

- **Erweiterung der Verpflichtung zur Entgeltangabe für freie DienstnehmerInnen:** Um auch freien DienstnehmerInnen, für die die kollektivvertraglichen Entgeltvorschriften nicht gelten, eine bessere Einschätzbarkeit des zu erwartenden Entgelts zu ermöglichen, sollte auch für diese Personengruppe die Entgeltangabe in Stellenausschreibungen verpflichtend sein. Die in den §§ 9 Abs 2 bzw. 23 Abs 2 GIBG enthaltene Verpflichtung zur Angabe des für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltenden kollektivvertraglichen Mindestentgelts hat sich in der Praxis in vielen Fällen als wichtige Information erwiesen. Eine gute Weiterentwicklung der Bestimmungen wäre die Verpflichtung, die Bereitschaft zu einer Überzahlung durch die Angabe des erwartbaren Entgelts zu konkretisieren.
- **Erhöhung der Strafdrohung bei diskriminierenden Inseraten:** Die Verwaltungsstrafen von derzeit maximal 360 Euro für diskriminierende Inserate wurden nie erhöht. Die Ermahnung als Sanktion bei einer ersten Übertretung wurde ursprünglich damit begründet, dass viele Unternehmen die gesetzlichen Bestimmungen nicht kennen und daher zunächst informiert und ermahnt werden sollten. Dies erscheint aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach so langer Zeit nicht mehr notwendig.
- **Definition des Begriffs Arbeitsvermittlung:** Ursprünglich sah das Gleichbehandlungsgesetz vor, dass ArbeitsvermittlerInnen gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) die Vorschriften für gesetzeskonforme Stellenausschreibung einhalten müssen. Die Definition des Begriffs ArbeitsvermittlerIn in § 4 AMFG erwies sich aber in der Praxis als zu eng. Neben dem Arbeitsmarktservice, den gesetzlichen Interessenvertretungen und gemeinnützigen Einrichtungen sind dort nur InhaberInnen einer entsprechenden Gewerbeberechtigung und UnternehmensberaterInnen von der Definition umfasst, letztere aber nur dann, wenn sie ausschließlich Führungskräfte vermitteln. Gegen Stelleninserate von UnternehmensberaterInnen, die nicht nur Führungspositionen vermitteln, konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher nicht mit einer Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde vorgehen. Damit sind solche Organisationen gegenüber allen anderen ArbeitsvermittlerInnen in unsachlicher und vom Gesetzgeber unbeabsichtigter Weise bevorzugt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt eine eigene Definition des Begriffs Arbeitsvermittlung für das Gleichbehandlungsgesetz an. Derzeit wird auf das Arbeitsmarktförderungsgesetz verwiesen. Dies führt immer wieder zu Problemen in der Praxis.

---

## 5.2 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz)

- Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren
- Möglichkeit der Weitergabe von Einkommensdaten im Rahmen des Informationsrechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Sozialversicherungsträgern
- Möglichkeit von anonymen Anträgen bei der Gleichbehandlungskommission zur Einleitung eines Einzelprüfungsverfahrens ohne betroffene Person
- Honorierung von Fachleuten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- Neuregelung der Zusammensetzung der Mitglieder des Senats III der Gleichbehandlungskommission, insbesondere bei der Einrichtung von Ausschüssen
- Begründungspflicht und Anfechtungsmöglichkeit bei Entscheidungen über die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission
- Erweiterung des Rechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf Feststellung einer Diskriminierung zu klagen

- Gesetzliche Verankerung des Rechts auf einen Feststellungsantrag gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

### **Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann von Diskriminierung Betroffene nur im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission begleiten. Vor Gericht ist dies nicht möglich. Damit kann die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sich aus der Bearbeitung einer großen Zahl von Diskriminierungsfällen ergibt, denen oft strukturelle Muster zu Grunde liegen, in Gerichtsverfahren so gut wie nicht eingesetzt werden. Die einzige Klagsbefugnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine Feststellungsklage, wenn sich die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission nach einem Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mit ihrer Rechtsauffassung deckt.

Im Sinne der Effektivität von Gleichstellungsstellen geht es hier um die Kompetenz, Betroffene auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen. In vielen EU-Mitgliedsstaaten können Gleichstellungsstellen Unterstützung bei der Rechtsverfolgung anbieten, etliche Gleichstellungsstellen haben die Kompetenz, Opfer von Diskriminierung vor den Gerichten zu vertreten. Auf europäischer Ebene wird angestrebt, dass Gleichstellungsstellen eine gerichtliche Mitwirkung möglich sein soll.

Möglichkeiten einer gerichtlichen Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind, in Weiterentwicklung der Feststellungsklage, Prozessstandschaft und Verbandsklage. Die Prozessstandschaft könnte dafür eingesetzt werden, Musterklagen im Namen von Betroffenen zu führen und diesen das bei vielen Gleichbehandlungsthemen sehr große Prozessrisiko abzunehmen. Eine solche Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren könnte auch dazu beitragen, durch gezielte und mehrfache Klagen zu bestimmten Diskriminierungsthemen auf die Schwierigkeiten aufmerksam zu machen, die im Zusammenhang mit der Beweislastregelung bestehen.

Im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes außerhalb der Arbeitswelt zeigt sich in der Praxis, dass zum Teil ganze Branchen für ihre Dienstleistungen gleichbehandlungsgesetzwidrige Preise vorsehen, ohne dass mit dem Gleichbehandlungsgesetz wirksam dagegen vorgegangen werden kann. Betroffene, die sich gegen geschlechtsspezifisch diskriminierende Eintrittspreise wehren, können zwar Schadenersatz einklagen, die Unternehmen ändern aber ihre Eintrittspreispolitik nicht und müssten theoretisch bei jedem Besuch neuerlich geklagt werden. Der Klagsaufwand und das in der Regel hohe Prozessrisiko in einem Bereich, in dem es noch kaum Judikatur gibt, halten Betroffene davon ab. In ganzen Branchen wird somit mit dem Argument, andernfalls Wettbewerbsnachteile zu haben, diskriminierendes Vorgehen aufrechterhalten.

Hier könnte eine auf Unterlassung gerichtete Verbandsklagebefugnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Verbesserung führen. In einem vorgelagerten Abmahnungsverfahren könnten Unternehmen, wie im KonsumentInnenschutz üblich, die Möglichkeit haben, eine Klage zu verhindern, indem sie unverzüglich einen gesetzeskonformen Zustand herstellen.

### **Möglichkeit der Weitergabe von Einkommensdaten im Rahmen des Informationsrechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Sozialversicherungsträgern**

Gemäß § 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn sie die Nichteinhaltung des Gebots der Entgeltgleichheit vermutet, die zuständigen Sozialversicherungsträger um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage und die Beitragsgrundlage nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) von Personen ersuchen, deren Entgeltdaten für die Entscheidung über die vermutete Entgeltdiskriminierung unbedingt erforderlich sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist verpflichtet, über die im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme von dieser Verschwiegenheitsverpflichtung dürfen die Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffene Person weitergegeben werden, wenn diese damit ihre rechtlichen Ansprüche verfolgen kann.

In der Praxis ergeben sich Probleme daraus, dass die von den Sozialversicherungsträgern zur Verfügung gestellten Entgeltdaten nicht nach den einzelnen Entgeltbestandteilen aufgeschlüsselt und nach Auszahlungsperioden gegliedert sind. Die Sozialversicherungsträger können Ihren Angaben nach keine nach Monaten ausgeschlüsselten Entgeltdaten liefern, weil Lohnzettel von den Unternehmen nur für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung pro Kalenderjahr vorzulegen sind und darin nur die Summen der allgemeinen Beitragsgrundlagen, der Sonderzahlungen und Grundlagen nach dem BMSVG enthalten sind. Die derzeit abrufbaren Daten sind daher nicht geeignet, den von der Judikatur verlangten Nachweis einer Diskriminierung für die einzelnen Entgeltbestandteile pro Abrechnungsperiode glaubhaft zu machen.

Besonders problematisch ist darüber hinaus die Regelung, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die ihr im Rahmen der Auskunftserteilung durch die Sozialversicherungsträger bekanntgewordenen Entgeltdaten nur in anonymisierter Form an die Betroffenen weitergeben darf. Um strukturelle Diskriminierung im Einzelfall glaubhaft zu machen, sind häufig die Vergleichsdaten mehrerer Personen erforderlich. Wenn diese nur anonymisiert weitergegeben werden dürfen, kann nicht dargestellt werden, wer die konkreten Vergleichspersonen sind und um welchen Entgeltbestandteil es geht. Die von den Sozialversicherungsträgern zum Zweck der Verbesserung der Rechtsdurchsetzung eingeholten Entgeltdaten können derzeit nur in so rudimentärer Form an die Betroffenen weitergeleitet werden, dass diese in der Praxis keine Rechtsschutzzusagen von Arbeiterkammern für angestrebte Klagen erhalten, weil das Beweismaterial als nicht aussagekräftig eingeschätzt wird.

Immer wieder wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch von den Institutionen, die von Diskriminierung Betroffene in gerichtlichen Verfahren vertreten und das Kostenrisiko tragen können, vor allem Gewerkschaften und Arbeiterkammern, zur Weitergabe der von den Sozialversicherungsträgern erhaltenen Daten aufgefordert. Die dabei aufgrund der Notwendigkeit der Anonymisierung auftretenden Probleme sind für die effektive Rechtsdurchsetzung hinderlich und erschweren den Zugang zum Recht für die Betroffenen.

Die Wortfolge »in anonymisierter Form« in § 5 Abs 5 letzter Satz GBK/GAW-Gesetz sollte daher gestrichen werden. Zwar sind Entgeltdaten personenbezogene Daten im Sinne des § 8 Datenschutzgesetz (DSG), aber keine sensiblen Daten im Sinne des § 9 DSG. Bei der Verwendung personenbezogener Daten wird das schutzwürdige Geheimhaltungsinteresse dann nicht verletzt, wenn überwiegende, berechtigte Interessen des Auftraggebers oder der Auftraggeberin oder von Dritten die Verwendung erfordern. Zudem richtet sich der Anspruch gegen die ArbeitgeberInnen und nicht gegen die Person oder die Personen, deren Daten für die Glaubhaftmachung und Durchsetzbarkeit des Anspruchs relevant sind.

### **Möglichkeit von anonymen Anträgen bei der Gleichbehandlungskommission zur Einleitung eines Einzelprüfungsverfahrens ohne betroffene Person**

§ 12 GBK/GAW-Gesetz sieht vor, dass Einzelprüfungsverfahren durch AntragstellerInnen, also Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, aber auch durch die im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder von Amts wegen eingeleitet werden können. Eine gesetzliche Klarstellung, dass Einzelprüfungsverfahren auch ohne die Nennung einer von einer Diskriminierung betroffenen Person, beispielsweise auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich sind, wäre wünschenswert. So könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem außerhalb der Arbeitswelt eine Prüfung von geschlechtsspezifischen Preisregelungen oder Regelungen beantragen, die nach der Staatsbürgerschaft oder Ethnie differenzieren, ohne dass davon Betroffene im Verfahren auftreten müssen. Die Gleichbehandlungskommission könnte den Sachverhalt auch ohne Nennung eines oder einer unmittelbar Betroffenen prüfen und gegebenenfalls eine Diskriminierung feststellen.

### **Honorierung von Fachleuten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fehlt eine Bestimmung über die Honorierung der Tätigkeit von Fachleuten im Sinne von § 14 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz, die Fachgutachten im Auftrag der Gleichbehandlungskommission erstellen. Wenn ein ausführliches Aktenstudium oder eine schriftliche Expertise erforderlich ist, beispielsweise über das Vorliegen gleichwertiger Arbeit, ist eine Honorierung notwendig, diese ist aber derzeit gesetzlich nicht geregelt. Die Kosten der Beiziehung von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen sind gemäß § 16 GBK/GAW-Gesetz von Amts wegen zu tragen. Eine derartige Regelung sollte auch für Fachleute getroffen werden.

### **Neuregelung der Zusammensetzung der Mitglieder des Senats III der Gleichbehandlungskommission, insbesondere bei der Einrichtung von Ausschüssen**

Senat III der Gleichbehandlungskommission befasst sich mit Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung. Die Bestimmung, welche Ministerien Mitglieder für Senat III ernennen, entspricht aber nicht diesen Themenbereichen. Gemäß § 2 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz sind weder das Bundesministerium für Bildung, noch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen in Senat III vertreten. Die Expertise dieser Ministerien wäre allerdings für die Beurteilung der Fälle sehr wichtig.

Gemäß § 15 GBK/GAW-Gesetz hat jeder Ausschuss eines Senats aus drei Mitgliedern zu bestehen. Auch die Regelung für Ausschüsse von Senat III, wonach diese neben dem Vorsitz ausschließlich aus Mitgliedern der Wirtschaftskammer Österreich und der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte bestehen, ist nicht sachgerecht. In Senat III werden keine arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Themen behandelt, sondern die oben genannten Bereiche. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt daher vor, eine Regelung zu treffen, wonach die beiden weiteren Mitglieder von Ausschüssen aus dem Kreis der mit den Themenbereichen von Senat III befassten Ministerien kommen.

### **Begründungspflicht und Anfechtungsmöglichkeit bei Entscheidungen über die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission**

Gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz hat sich die Gleichbehandlungskommission in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Diese Regelung drückt nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Niedrigschwelligkeit des Verfahrens und die Absicht des Gesetzgebers aus, dass die Gleichbehandlungskommission in Fragen der

Auslegung des Gleichbehandlungsgebotes eine führende Rolle einnehmen und sich in diesem Rahmen auch mit ungeklärten Fragen auseinandersetzen soll.

Im Berichtszeitraum hat es mehrere Unzuständigkeitserklärungen der Gleichbehandlungskommission gegeben, die nach der derzeitigen Gesetzeslage nicht begründet werden müssen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft war darüber hinaus nicht immer klar, ob es sich um eine Zurückweisung wegen formeller Unzuständigkeit gehandelt hat oder eigentlich um eine inhaltliche Abweisung auf Basis einer Rechtsauslegung der Vorsitzenden des jeweiligen Senats der Gleichbehandlungskommission. Bei einer inhaltlichen Abweisung müsste es nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem negativen Prüfungsergebnis kommen. Wenn sich ein Senat der Gleichbehandlungskommission für eine Gleichbehandlungsfrage inhaltlich nicht für zuständig erklärt, die Anwaltschaft für Gleichbehandlung aber der Rechtsansicht ist, dass die Frage sehr wohl in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt, sollte sie die Möglichkeit haben, eine Feststellungsklage auf Vorliegen einer Diskriminierung einzubringen, um die Frage einer verbindlichen Klärung durch die Gerichte zuführen zu können.

### **Erweiterung des Rechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf Feststellung einer Diskriminierung zu klagen**

Derzeit ist eine Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission nur in den Verfahren möglich, die durch einen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung zur Umsetzung der staatlichen Verpflichtung zur Gleichbehandlung sollte aber das Recht haben, in allen Fällen eine Feststellungsklage zu erheben, in denen sich die Entscheidung eines Senats der Gleichbehandlungskommission nicht mit der Rechtsauffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft deckt.

Darüber hinaus sollte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch bei Zurückweisung eines Antrags beziehungsweise Unzuständigkeitsbeschlüssen der Gleichbehandlungskommission das Recht haben, eine Feststellungsklage bei Gericht einzubringen, weil es gegen diese Beschlüsse kein anderes Rechtsmittel gibt. Weder Betroffene noch die Gleichbehandlungsanwaltschaft können derzeit einen solchen Beschluss überprüfen lassen. Gleichzeitig wird aber durch diese Beschlüsse darüber befunden, ob ein bestimmter Sachverhalt in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt oder nicht.

### **Gesetzliche Verankerung des Rechts auf einen Feststellungsantrag gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Ein Feststellungsantrag nach § 54 Abs 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) ermöglicht es, eine verbindliche Klärung von Rechtsfragen herbeizuführen, die für eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen Bedeutung hat. Im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes bedeutet das auch, dass es zu einem Vorlageantrag an den Europäischen Gerichtshof kommen kann, der zur authentischen Auslegung gleichbehandlungsrechtlicher Fragestellungen berufen ist.

Derzeit steht dieses Antragsrecht nur den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen zu. Die Rechtsfrage in einem Verfahren wegen Diskriminierung kann aber ihren Ursprung gerade in einer von Kollektivvertragspartnern ausverhandelten Regelung haben. Ein Verfahren wegen Entgeltdiskriminierung bringt, vor allem dann, wenn es auch um die Frage gleichwertiger Arbeit geht, Arbeitnehmerinnen häufig in die Situation, gegen ein gewachsenes System ankämpfen zu müssen, das daher als neutral und richtig wahrgenommen wird. In diesen und vergleichbaren Fällen könnte ein Antragsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Klärung wesentlicher Rechtsfragen beitragen.



---

### **5.3 Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich durch Änderung der Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)**

Innerhalb des Bundesrechts bestehen drei unterschiedliche Rechtsgrundlagen für den Diskriminierungsschutz aufgrund einer Behinderung, für den arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz von öffentlichen Bediensteten und für die private Wirtschaft.

Die bestehende Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im Gleichbehandlungsrecht hat darüber hinaus zu zahlreichen unterschiedlichen Regelungen geführt. In der Praxis kommt es häufig zu Unklarheiten hinsichtlich der Anwendbarkeit von gesetzlichen Regelungen und der Zuständigkeit von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen. Aufgrund der unscharfen Abgrenzung der Kompetenzen gibt es Sachverhalte, die sowohl in den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes, als auch in den eines Landes-Gleichbehandlungsgesetzes fallen.

Mit der Vielzahl an Regelungen geht ein unterschiedliches Schutzniveau einher. Nicht alle Landes-Gleichbehandlungsgesetze haben beispielsweise die Neuregelung hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit nachvollzogen. Außerhalb des Arbeitslebens sehen wiederum die meisten Bundesländer bereits den vollen Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsgründe vor, während dies in den Bundesgesetzen nicht der Fall ist.

Ein einheitlicher Kompetenztatbestand im Bundes-Verfassungsgesetz könnte aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Abbau der bestehenden Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts und damit zu einem leichteren Zugang zum Recht beitragen.

Bei der Evaluierung der gleichbehandlungsrechtlichen Instrumente wurde darüber hinaus die Einrichtung eines Konsultationsmechanismus zwischen Beratungsstellen nach den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeregt. Bestehende Kommunikationsforen, insbesondere die jährliche ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen und der Bundesländerdialog, werden bereits jetzt zur Klärung kompetenzrechtlicher Problemstellungen genützt. Auf internationaler Ebene wurde bei der Erarbeitung der Standards für Gleichstellungsstellen festgehalten, dass die Kompetenzen möglichst breit sein und alle Bereiche umfassen sollten, den privaten und öffentlichen Sektor in der Arbeitswelt, Güter und Dienstleistungen, Bildung, Wohnen, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen.

---

### **5.4 Vorschläge, Begutachtungen und Stellungnahmen zu anderen Rechtsmaterien**

#### **Strafrechtsnovelle 2015**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei der Strafrechtsnovelle 2015 vor allem zur Neuformulierung der Bestimmungen zu sexueller Belästigung in Strafrecht Stellung genommen. Seit der Einführung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung im Jahr 2003 gab es häufig Überschneidungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz. Das Tatbestandselement »geschlechtliche Handlung« und dessen Interpretation, die nur körperliche Übergriffe auf Geschlechtssteile

und die weibliche Brust umfasst, waren gegenüber den Tatbestandselementen des Gleichbehandlungsgesetzes allerdings sehr eng gefasst. Das Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung als »ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist«.

In der Praxis fordern ArbeitgeberInnen von sexueller Belästigung Betroffene nach körperlichen Übergriffen häufig auf, den Vorfall auch bei der Polizei anzuzeigen. Das hat immer wieder zu Verfahrenseinstellungen geführt, weil kein Geschlechtsteil, sondern »nur« der Po oder der Schenkel berührt wurde. Dadurch entstand oft der Eindruck, die Betroffene hätte übertrieben oder gar gelogen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt daher die mit 1.1.2016 in Kraft getretene Erweiterung des Tatbestandes der geschlechtlichen Handlung um die Formulierung: »eine nach Art und Intensität einer geschlechtlichen Handlung vergleichbare, der sexuellen Sphäre im weiteren Sinn zugehörige körperliche Handlung«. Damit sollten künftig alle körperlichen Übergriffe, die von Betroffenen als Eingriff in die sexuelle Integrität wahrgenommen werden, strafrechtlich verfolgt werden können.

Darüber hinaus können nun auch sexuell gefärbte körperliche Übergriffe, die im öffentlichen Raum stattfinden, aber nicht mit der Arbeitswelt oder der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen im Zusammenhang stehen, rechtlich verfolgt werden. Die Einbeziehung derartiger Fälle in das Strafrecht macht es leichter möglich, die Identität von AngreiferInnen auszuforschen. Darüber hinaus können Betroffene von Opferschutzrechten Gebrauch machen, beispielsweise von juristischer und psychosozialer Prozessbegleitung.

### **Einführung von Opferschutzrechten im Zivil- und im Disziplinarrecht**

Es kommt immer wieder vor, dass von sexueller Belästigung Betroffene gegen die Belästigung selbst nicht rechtlich vorgehen wollen, aber von ihren ArbeitgeberInnen als ZeugInnen genannt werden, weil diese Kündigungen, Entlassungen oder im öffentlichen Dienst disziplinarrechtliche Schritte gegen die belästigende Person setzen. In dieser Situation gibt es für die Betroffenen keine Opferschutzrechte, wie dies im Sexualstrafrecht vorgesehen ist. Juristische und psychosoziale Prozessbegleitung wären notwendig, damit Betroffene als ZeugInnen begleitet und geschützt sind.

In der Privatwirtschaft kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese Rolle in gewissem Umfang übernehmen und Betroffene vor den Arbeits- und Sozialgerichten als Vertrauensperson begleiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann jedoch weder psychosoziale Unterstützung bieten, noch schadenersatzrechtliche Forderungen für Betroffene stellen. Im öffentlichen Dienst ist das Disziplinarrecht relevant. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat keine Möglichkeit zur Unterstützung. Disziplinarverfahren finden gemäß § 124 Abs 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. ZeugInnen werden nicht vom Ausgang des Disziplinarverfahrens informiert. Auch der Dienstgeber selbst unterliegt über den Ausgang des Verfahrens einer Verschwiegenheitspflicht, was Präventionsarbeit und notwendige Schritte zu Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen verunmöglicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher für diesbezügliche Verbesserungen im Disziplinarrecht aus.

### **Islamgesetz**

Im Herbst 2014 wurde der Entwurf für eine Novelle des Islamgesetzes 1912 zur Begutachtung versendet. Das Hauptziel der Novellierung war die Herstellung formaler Gleichheit des Islam mit anderen in Österreich gesetzlich anerkannten Religionen beziehungsweise Religionsgemeinschaften. Zu diesem Entwurf gab es kontroverse Ansichten, die über mehrere Wochen starke Präsenz in den Medien hatten. Zum ersten Mal in einem Begutachtungsverfahren war die

Gleichbehandlungsanwaltschaft damit konfrontiert, dass sie von verschiedenen Einrichtungen und Vereinen, aber auch von Einzelpersonen, aktiv um eine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf ersucht wurde. Gerade in gesellschaftlich exponierten Fragestellungen zeigt sich, dass die gesetzlich verankerte inhaltliche Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Garant für eine ausschließlich dem Gleichbehandlungsgesetz verpflichtete rechtliche Positionierung auch in Begutachtungsverfahren gesehen wird.

### **ÖNORM für Richtlinien zur Textgestaltung**

2014 gab es seitens des Normungsinstituts Austrian Standards Bestrebungen, eine ÖNORM für Richtlinien zur Textgestaltung zu erlassen. Im Entwurf ÖNORM 1080 A:2014 wurde festgehalten, dass »das sogenannte Binnen-I durch keine Rechtschreibregelung gerechtfertigt und daher zu vermeiden ist« und dass das generische Maskulinum ausreiche, beide Geschlechter anzusprechen. Es genüge, eine klärende Generalklausel voranzustellen. Explizit wurde in diesem Entwurf festgehalten, dass es auch bei Stellenausschreibungen genüge, beispielsweise die Formulierung »netter Verkäufer (w/m)« zu wählen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sprach sich gegen diese Form der Normung aus, die zudem den Bemühungen in legislativen Richtlinien widerspricht, Sprachformen zu verwenden, die Frauen und Männer sichtbar machen. Auch andere Institutionen und NGOs gaben negative Stellungnahmen ab. Austrian Standards entschloss sich, keine ÖNORM in diesem Bereich zu erlassen.

### **Bundesgesetz über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten**

Im Entwurf eines Bundesgesetzes über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten (AStG) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Regelung als problematisch angesehen, dass im Fall der Kollision mit einer anderen Gesetzesbestimmung, die der Umsetzung von Unionsrecht dient, das AStG vorzugehen habe. Die in diesem Zusammenhang denkbaren Überschneidungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz oder mit dem Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft waren nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht bedacht worden.

Daher war unklar, wie vorzugehen ist, wenn eine Person im Zuge einer Vertragsanbahnung oder Vertragsabwicklung ein Problem als KonsumentIn hat, beispielsweise falsche Teile eines Produkts geliefert wurden, diese Person aber im gleichen Zusammenhang vom Unternehmen auch wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihres Alters benachteiligt wird, beispielsweise aus einem dieser Gründe eine Kautionszahlung verlangt wird oder sie sich ungerechtfertigte Nachfragen über ihre Bonität gefallen lassen muss.

In dem Anfang 2016 in Kraft getretenen AStG wurde zwar keine ausdrückliche Klarstellung vorgenommen, die ursprüngliche Formulierung der Kollisionsregel wurde aber geändert. Sichergestellt scheint nun jedenfalls, dass Verfahren zur Überprüfung einer Diskriminierung weiterhin vor der Gleichbehandlungskommission zu führen sind, auch wenn parallel ein Schlichtungsverfahren aus Verbraucherschutzgründen eingeleitet wird.

### **Zivilluftfahrt-Personalverordnung**

Eine aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglicherweise EU-rechtswidrige Regelung enthielt die Novelle der Zivilluftfahrt-Personalverordnung (ZLPV), in der das Mindestalter für jede Art von Zivilluftfahrtscheinen beziehungsweise für die Erlangung von Berechtigungen neu festgelegt wurde. Die Mindestalter-Bestimmung in § 31 Luftfahrtgesetz ist insofern problematisch, als Altersdiskriminierungen dann verboten sind, wenn sie den Zugang zur Berufsausübung erschweren. Zumindest für einige der in der ZLPV angeführten Berufsgruppen erscheint es diskussionswürdig, dass die jeweiligen Tätigkeiten erst mit Vollenden des 18. oder 21. Lebensjahres ausgeübt werden dürfen.

Der Europäische Gerichtshof legt bei der Überprüfung, ob eine Bestimmung eine Altersdiskriminierung enthält, einen besonders strengen Maßstab an. Die Gewährleistung der Sicherheit im zivilen Luftverkehr wird zwar jedenfalls ein legitimes Ziel darstellen. Fraglich ist aber, ob das Mittel der Festsetzung eines Mindestalters verhältnismäßig ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher angeregt, stattdessen ausschließlich Kriterien wie theoretische und praktische Kenntnisse, Prüfungsnachweise, ein bestimmtes Maß an Flugerfahrung, geistige und körperliche Eignung, Verlässlichkeit und Ähnliches anzuführen. Entsprechende Anpassungen sollten auch im Luftfahrtgesetz vorgenommen werden. Für Berechtigungen, die nicht die Berufsausübung betreffen, sondern die Sportausübung als Hobby oder den Zugang zu einem Sportangebot im Sinne einer Dienstleistung, gilt derzeit noch kein Verbot der Ungleichbehandlung beim Alter.

### **Beseitigung der kurzen Verjährungsfrist bei verhetzenden Postings im Internet**

Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015 wurde auch eine Neukonzeption des Straftatbestandes der Verhetzung vorgenommen. Nunmehr regelt § 283 Strafgesetzbuch (StGB), dass den Tatbestand der Verhetzung erfüllt, wer öffentlich auf eine Weise, dass es vielen Menschen zugänglich wird, zu Gewalt gegen bestimmte Gruppen auffordert, die unter anderem nach religiösen, ethnischen oder weltanschaulichen Kriterien definiert werden, oder wer zu Hass gegen sie aufstachelt. Weiters wird der Tatbestand erfüllt, wenn bestimmte Gruppen in der Absicht, die Menschenwürde zu verletzen, so beschimpft werden, dass sie in der öffentlichen Meinung verächtlich gemacht werden könnten.

Insbesondere im Internet, auf Plattformen, in Chats und Onlineprofilen kommt es zu Beschimpfungen und verhetzenden Äußerungen gegen bestimmte Gruppen und eindeutigen Gewaltaufrufen. Immer wieder wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Postings aufmerksam gemacht, in denen Gruppen wegen ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts beleidigt werden.

Geschwächt wird die begrüßenswerte Regelung aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine Sonderregelung im Mediengesetz. Während nämlich grundsätzlich die Verjährungsfrist für eine Verhetzung fünf Jahre beträgt (§ 57 Abs 3 StGB), bestimmt § 32 Mediengesetz, dass die Verjährungsfrist für eine in einem Medium begangene Verhetzung im Sinne des § 283 Abs 2 StGB nur ein Jahr beträgt, beginnend ab dem Zeitpunkt der Verbreitung des Mediums im Inland. Wer also hetzt und sich dabei eines Mediums bedient, kann für seine Tat nach Ablauf eines Jahres nicht mehr strafrechtlich verfolgt werden. Wer die Verhetzung beispielsweise bei einer Veranstaltung in einer Rede begeht, muss fünf Jahre lang damit rechnen, strafrechtlich verfolgt zu werden.

### **Beseitigung der Diskriminierung aufgrund der Staatsbürgerschaft in der Rechtsanwaltsordnung**

§ 30 Rechtsanwaltsordnung (RAO) regelt die Voraussetzungen für die Eintragung in die Liste der RechtsanwaltsanwärterInnen. Die Bestimmung sieht vor, dass nur Personen, die die österreichische Staatsbürgerschaft, die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder die Schweizer Staatsbürgerschaft besitzen, in die Liste eingetragen werden können.

Die Einschränkung auf die genannten Staatsbürgerschaften erscheint nicht gerechtfertigt, zumal der Abschluss eines Studiums des österreichischen Rechts nachzuweisen ist. Für den Fall, dass zweifelhaft ist, ob das abgeschlossene Studium eines Bewerbers oder einer Bewerberin den inhaltlichen Voraussetzungen von § 3 RAO entspricht, ist die Einholung eines Gutachtens durch die Ausbildungsprüfungskommission auf Kosten der BewerberInnen vorgesehen. Damit ist nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausreichend sichergestellt, dass Rechts-

anwaltsanwärter und Rechtsanwaltsanwärterinnen unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft über die nötigen fachlichen Kenntnisse zur Ausübung ihrer Tätigkeit verfügen.

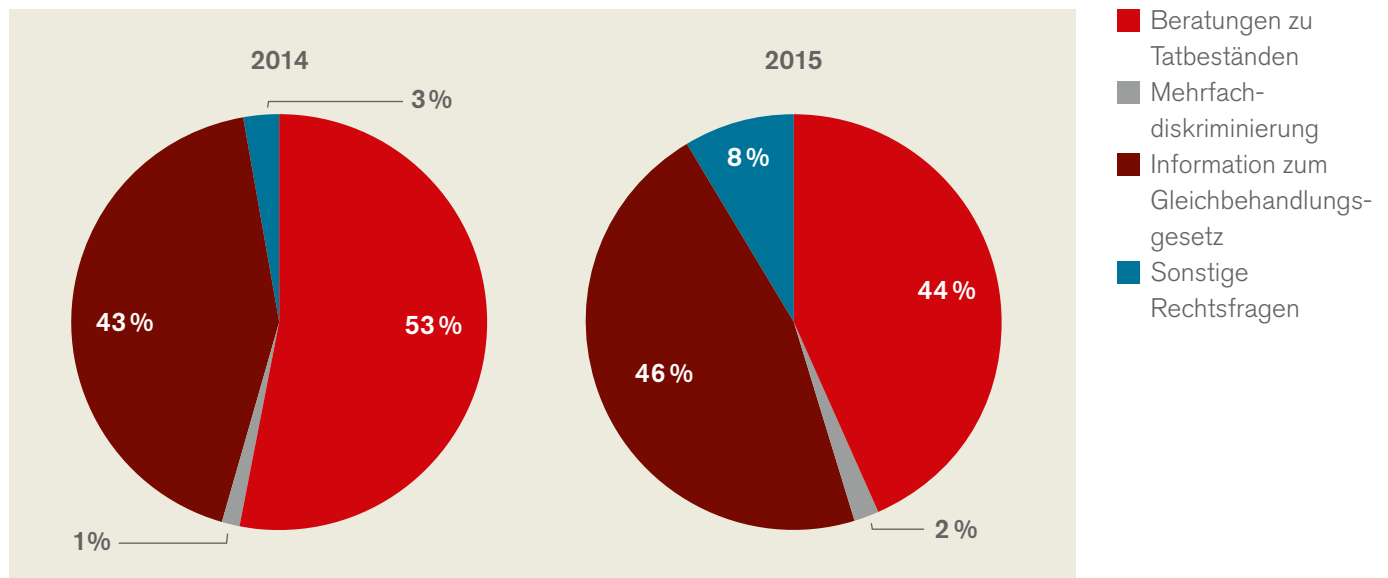


# 6 Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2014/2015

**Tabelle 1: Anfragen und Beratungen Teil I GIBG**

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Beratungen zu Tatbeständen	1287	970
Mehrfachdiskriminierung (Teil I/II GIBG)	35	42
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	1027	1026
Sonstige Rechtsfragen	67	188
<b>Gesamt</b>	<b>2416</b>	<b>2226</b>

**Abbildung 1: Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, in Prozent**

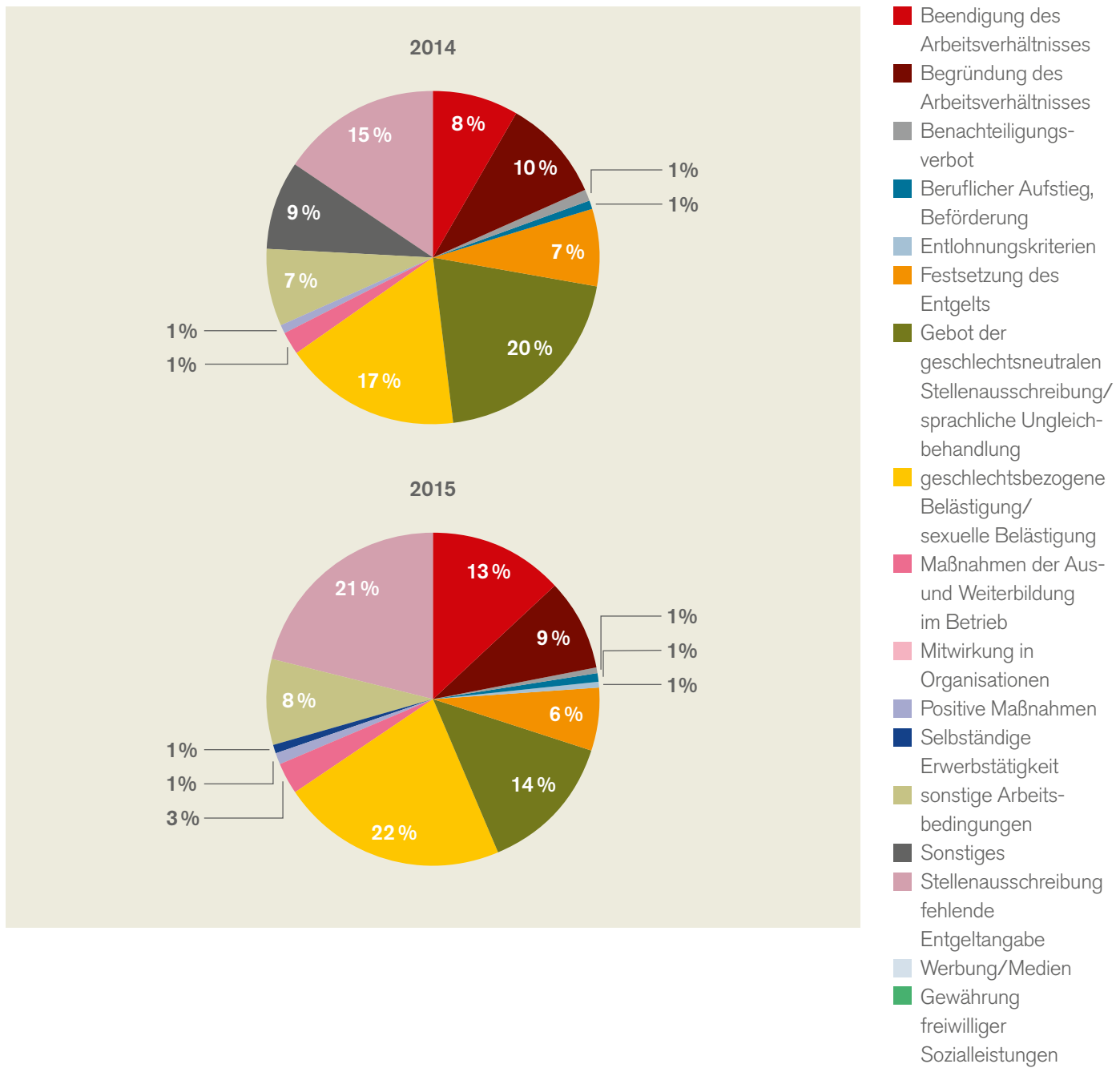


**Tabelle 2: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes Teil I GIBG**

<b>Tatbestand</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	110	132
Begründung des Arbeitsverhältnisses	130	90
Benachteiligungsverbot	15	6
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	14	9
Entlohnungskriterien	5	5
Festsetzung des Entgelts	97	61
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung / sprachliche Ungleichbehandlung	266	138
geschlechtsbezogene Belästigung / sexuelle Belästigung	225	220
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	27	32
Mitwirkung in Organisationen	2	4
Positive Maßnahmen	14	11
Selbständige Erwerbstätigkeit	4	7
Sonstige Arbeitsbedingungen	95	85
Sonstiges	113	0
Stellenausschreibung fehlende Entgeltangabe	203	211
Werbung / Medien	2	0
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>1322</b>	<b>1012</b>



Abbildung 2: Beratungen zu Tatbeständen Teil I GIBG, in Prozent

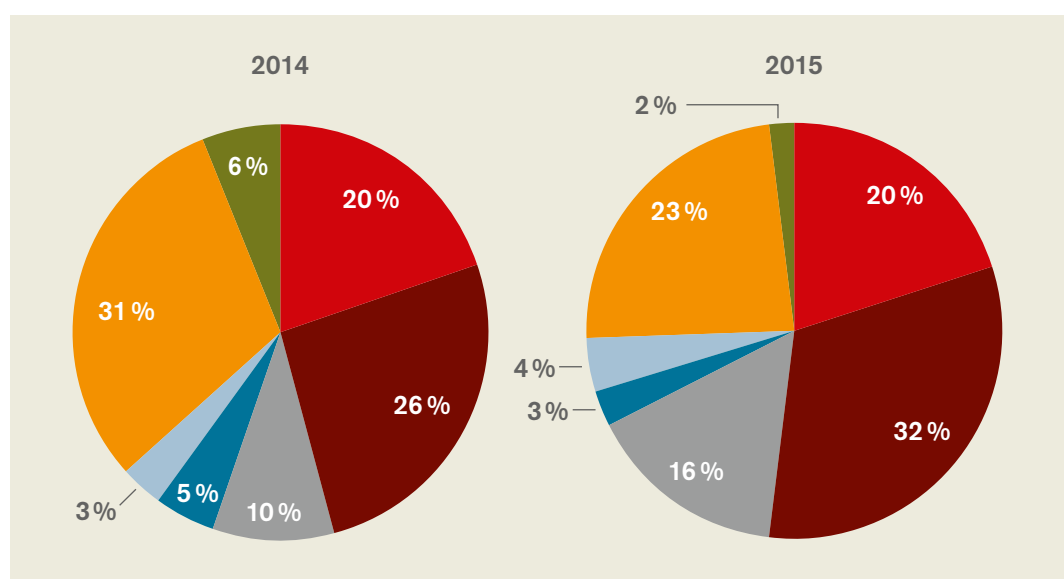


**Tabelle 3: Anfragen und Beratungen Teil II GIBG**

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Alter	169	169
Ethnische Zugehörigkeit	221	267
Religion	81	131
Sexuelle Orientierung	40	23
Weltanschauung	28	36
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	261	197
Sonstige Rechtsfragen	50	16
<b>Gesamt</b>	<b>850</b>	<b>839</b>

**Abbildung 3: Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, in Prozent**

- Alter
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Sexuelle Orientierung
- Weltanschauung
- Information zum Gleichbehandlungsgesetz
- Sonstige Rechtsfragen

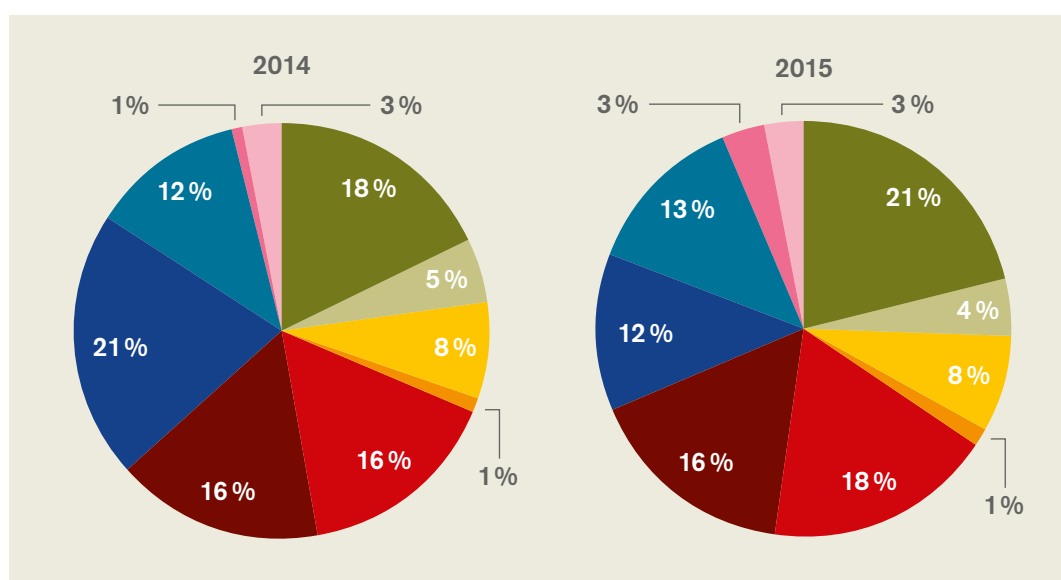


**Tabelle 4: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG**

Tatbestand	2014	2015
Begründung des Arbeitsverhältnisses	87	119
Festsetzung des Entgelts / Sozialleistungen	25	24
Berufsberatung, Aus und Weiterbildung	37	43
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	5	7
Sonstige Arbeitsbedingungen	77	100
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	79	92
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung / sprachliche Ungleichbehandlung	101	68
Belästigung	59	71
Mitwirkung in Organisationen	4	19
Selbständige Erwerbstätigkeit	14	16
<b>Gesamt</b>	<b>488</b>	<b>559</b>

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts/Sozialleistungen
- Berufsberatung, Aus- und Weiterbildung
- Beruflicher Aufstieg, Beförderung
- Sonstige Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung / sprachliche Ungleichbehandlung
- Belästigung
- Mitwirkung in Organisationen
- Selbständige Erwerbstätigkeit

**Abbildung 4: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG, in Prozent**

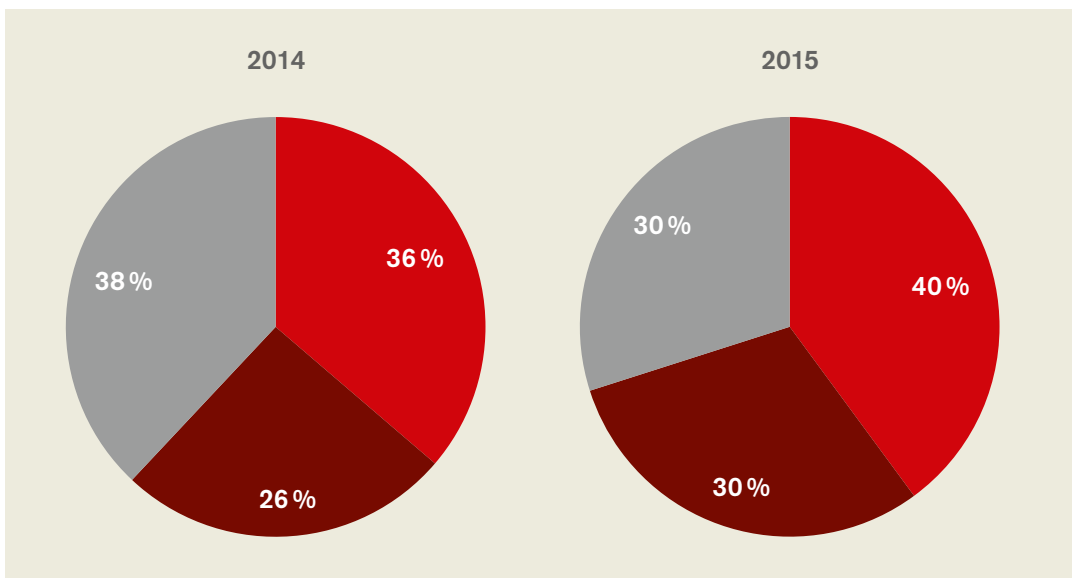


**Tabelle 5: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG**

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Ethnische Zugehörigkeit	189	164
Geschlecht	134	124
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	198	123
<b>Gesamt</b>	<b>521</b>	<b>411</b>

**Abbildung 5: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG, in Prozent**

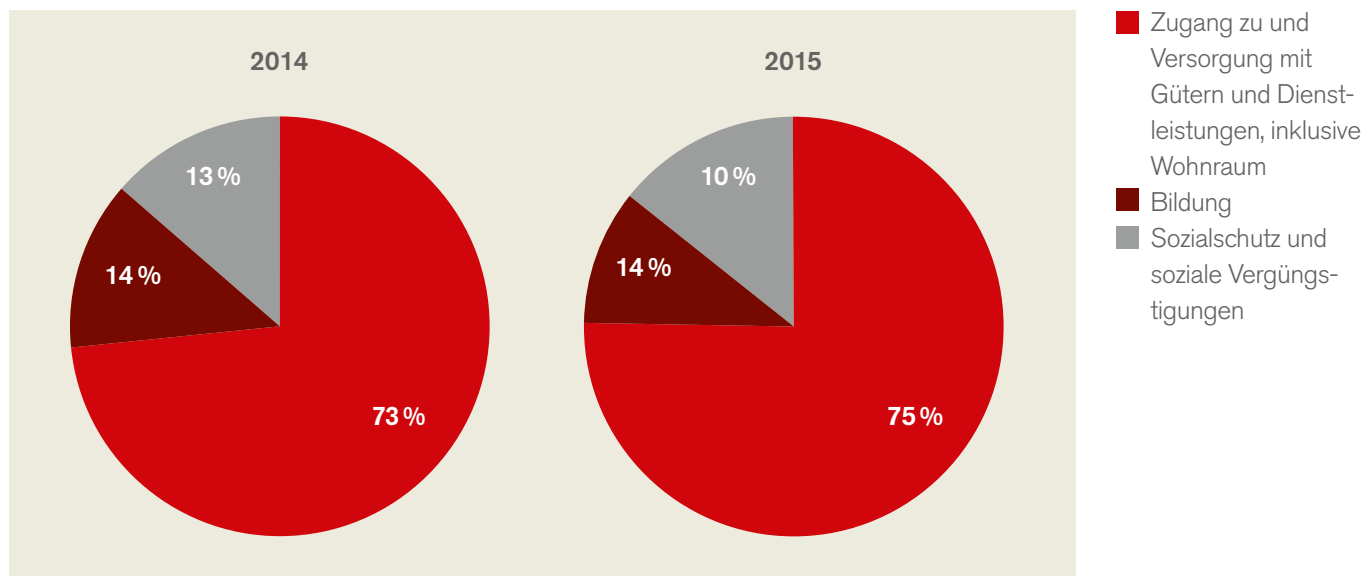
- Ethnische Zugehörigkeit
- Geschlecht
- Information zum Gleichbehandlungsgesetz



**Table 6: Consultations on Part III GIBG**

<b>Anfragen und Beratungen</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum	237	217
Bildung	44	41
Sozialschutz und soziale Vergünstigungen	42	30
<b>Gesamt</b>	<b>323</b>	<b>288</b>

**Figure 6: Consultations on Part III GIBG, in Percent**

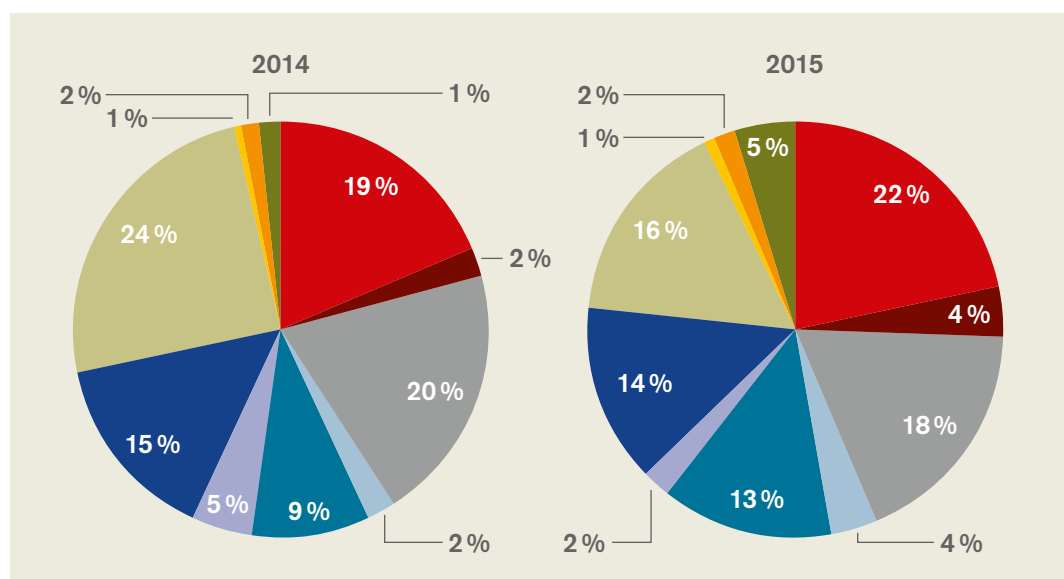


**Tabelle 7: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG**

Bundesland	2014	2015
Wien	450	484
Niederösterreich	56	85
Oberösterreich	484	404
Salzburg	51	83
Tirol	227	296
Vorarlberg	113	50
Kärnten	357	307
Steiermark	591	361
Burgenland	16	14
Ausland	37	39
Bundesland nicht angegeben	34	103
<b>Gesamt</b>	<b>2416</b>	<b>2226</b>

**Abbildung 7: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil I GIBG, in Prozent**

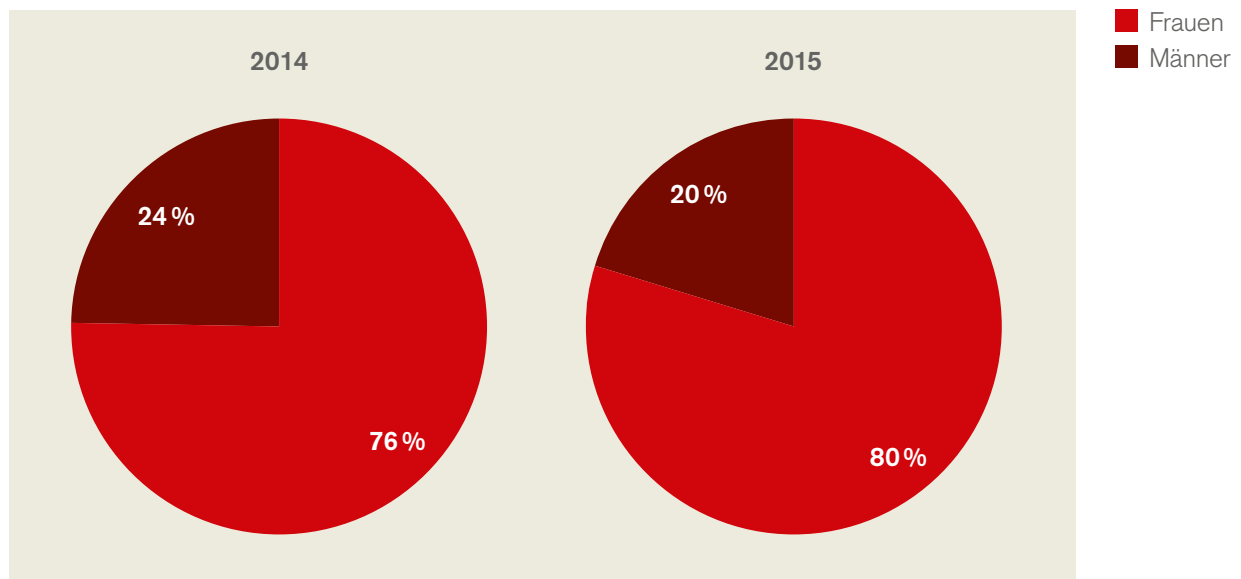
- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- Kärnten
- Steiermark
- Burgenland
- Ausland
- Bundesland nicht angegeben



**Tabelle 8: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG**

<b>Geschlecht</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Frauen	1825	1779
Männer	591	447
<b>Gesamt</b>	<b>2416</b>	<b>2226</b>

**Abbildung 8: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG, in Prozent**

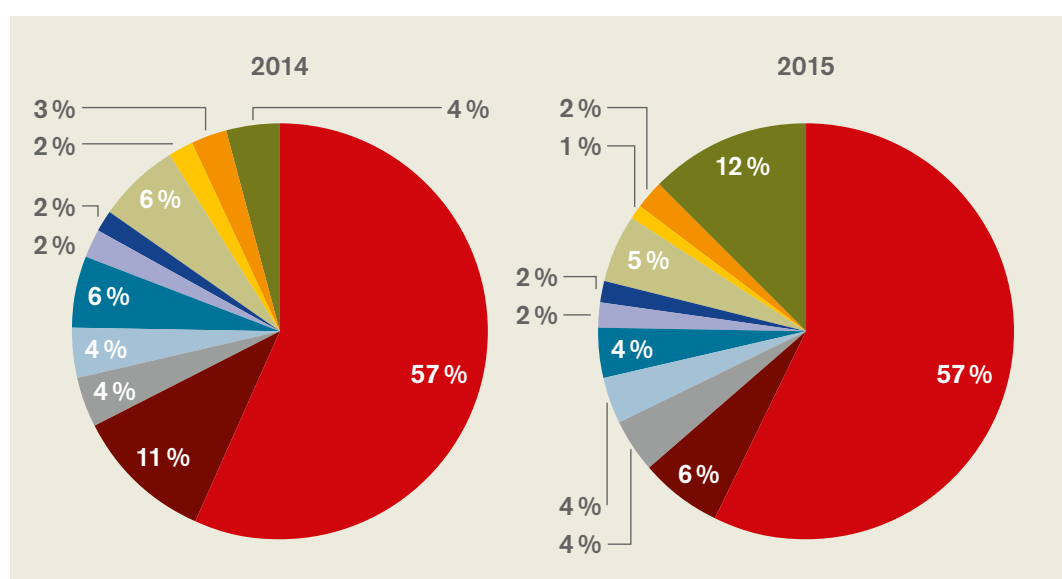


**Tabelle 9: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG**

Bundesland	2014	2015
Wien	482	481
Niederösterreich	90	54
Oberösterreich	35	34
Salzburg	31	31
Tirol	49	33
Vorarlberg	17	15
Kärnten	15	14
Steiermark	54	46
Burgenland	16	8
Ausland	25	19
Bundesland nicht angegeben	33	104
<b>Gesamt</b>	<b>847</b>	<b>839</b>

**Abbildung 9: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG, in Prozent**

- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- Kärnten
- Steiermark
- Burgenland
- Ausland
- Bundesland nicht angegeben

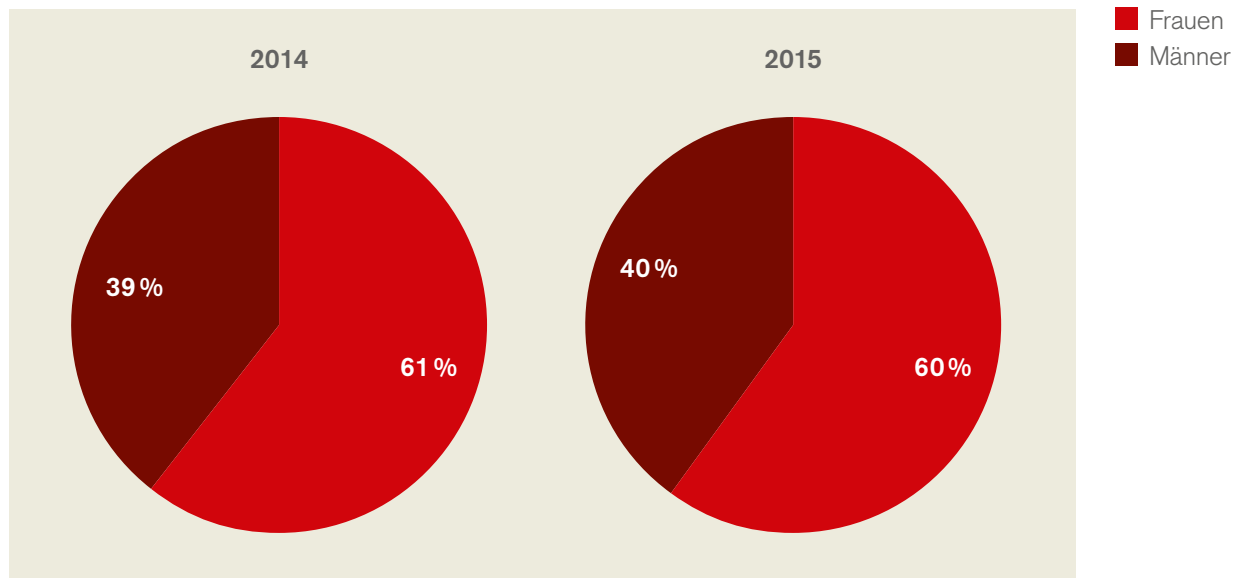




**Tabelle 10: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG**

<b>Geschlecht</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Frauen	514	504
Männer	333	335
<b>Gesamt</b>	<b>847</b>	<b>839</b>

**Abbildung 10: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG, in Prozent**

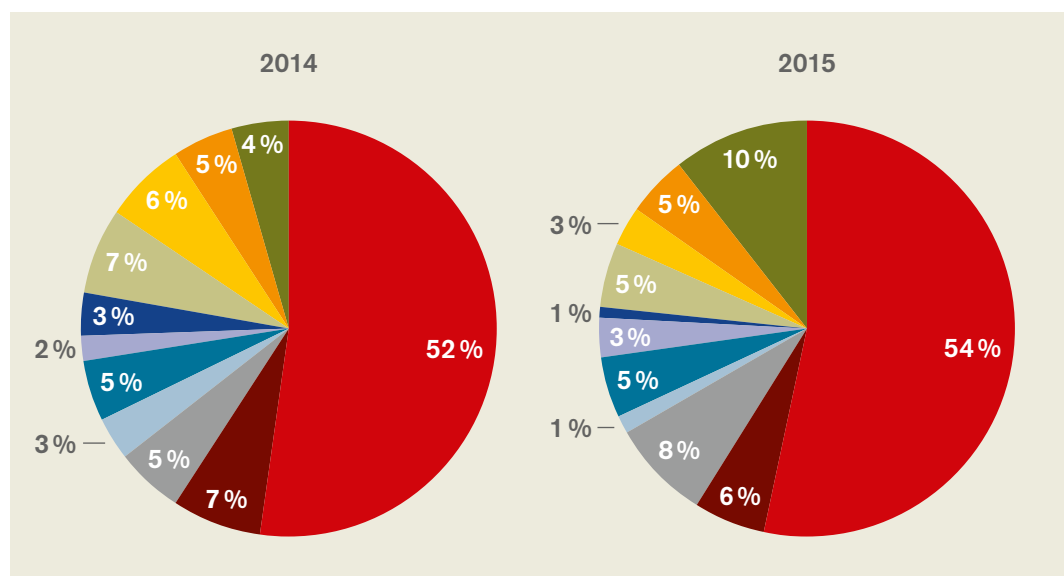


**Tabelle 11: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG**

Bundesland	2014	2015
Wien	273	220
Niederösterreich	36	23
Oberösterreich	28	32
Salzburg	17	5
Tirol	25	20
Vorarlberg	10	12
Kärnten	17	4
Steiermark	35	20
Burgenland	33	13
Ausland	25	19
Bundesland nicht angegeben	22	43
<b>Gesamt</b>	<b>521</b>	<b>411</b>

**Abbildung 11: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG, in Prozent**

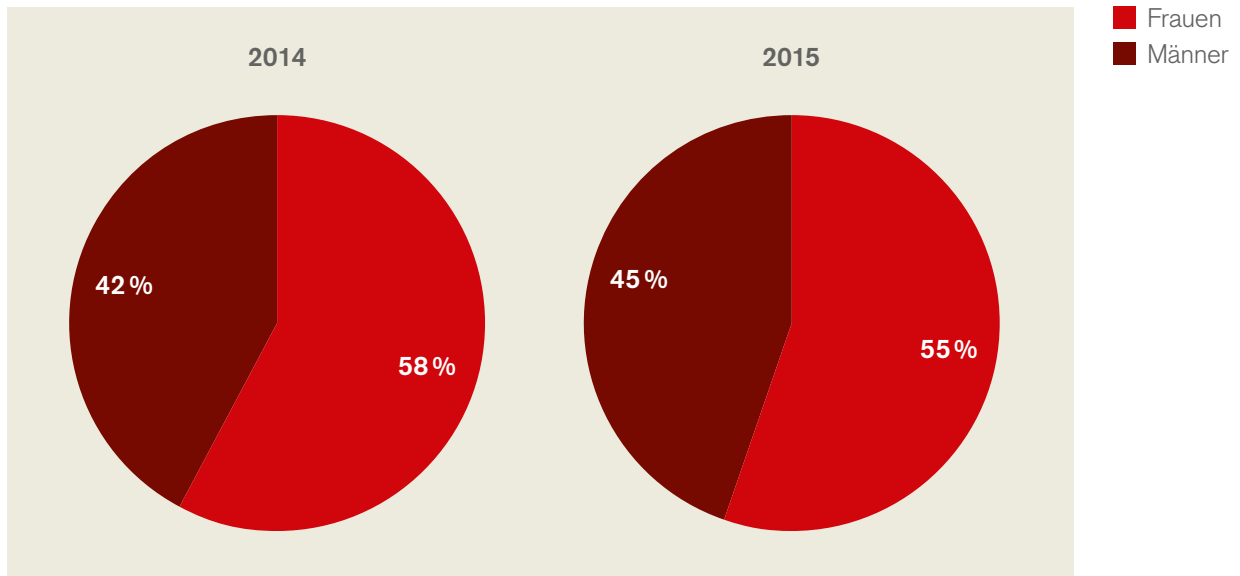
- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- Kärnten
- Steiermark
- Burgenland
- Ausland
- Bundesland nicht angegeben



**Tabelle 12: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG**

<b>Geschlecht</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Frauen	302	228
Männer	219	183
<b>Gesamt</b>	<b>521</b>	<b>411</b>

**Abbildung 12: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG, in Prozent**





[www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at)

