

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 und 2007

gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission
und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Teil II
Gleichbehandlungsanwaltschaft

Inhaltsverzeichnis

Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung

	Seite
Überblick	7
I. Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)	13
1. Beratungsstatistik	13
2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007	23
2.1. Themenschwerpunkte in der Beratung der Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	25
Tirol, Salzburg und Vorarlberg	25
Steiermark	29
Kärnten	32
Oberösterreich	34
3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007	35
3.1. Begründung eines Arbeitsverhältnisses	35
3.2. Festsetzung des Entgelts	41
3.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	43
3.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderung	44
3.5. Sonstige Arbeitsbedingungen	46
3.5.1. Diskriminierung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie	47
3.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	51
3.7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	52
3.8. Sprachliche Gleichbehandlung	54
3.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	55
3.10. Sexuelle Belästigung außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes	62
3.11. Sexistische Werbung	63
3.12. Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	64
3.13. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation	65
3.14. Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit	66

3.15.	Frauenförderung/Gleichstellung	67
3.16.	Sonstige Gleichbehandlungsfragen	68
II.	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)	73
1.	Beratungsstatistik	73
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007	87
3.	Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007	90
3.1.	Begründung eines Arbeitsverhältnisses	90
3.2.	Festsetzung des Entgelts	95
3.3.	Belästigung	96
3.4.	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	102
III.	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III GIBG)	109
1.	Beratungsstatistik	109
2.	Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007	117
3.	Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007	120
3.1.	Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	120
3.2.	Wohnraum	135
3.3.	Bildung	139
3.4.	Sozialschutz	140
3.5.	Sonstige Gleichbehandlungsfragen	141

IV. Mehrfachdiskriminierung	146
1. Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007	146
2. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007	146

Wahrnehmungen und Vorschläge der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Seite

V. Informations- und Bewusstseinsarbeit	151
1. Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)	151
1.1 Workshops, Vorträge, Podiumsdiskussionen, Schulungen	152
1.2 Austausch und Vernetzung	158
1.3 Projekte und Projektbeteiligungen	161
1.4 Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	170
Tirol, Salzburg und Vorarlberg	170
Steiermark	171
Kärnten	176
Oberösterreich	179
2. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)	182
2.1 Vorträge, Schulungen und Podiumsdiskussionen	183
2.2 Anfragen von Medien, Berichte, Stellungnahmen	186
3. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III GIBG)	186
3.1 Initiativen	187
3.2 Schulungen, Vorträge, Workshops	188
3.3 Vernetzung	191
3.4 Untersuchung: diskriminierende Immobilieninserate	193

VI.	Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung	196
VII.	Internationale Vernetzung	201
VIII.	Besondere Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	207
1.	Zum Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	207
2.	Zu einzelnen Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission	211
3.	Feststellungsklagen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	217
4.	Wahrnehmungen zur gleichbehandlungsrechtlichen Judikatur und zu anderen Rechtsmaterien	220
IX.	Judikaturentwicklung	224
1.	Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	224
2.	Die Weiterentwicklung in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen	232

Die Entwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zuge der Integration der Bereiche Antidiskriminierung und Antirassismus:

Dies ist der **erste Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft** über einen Zeitraum, in dem sie durchgehend für die **Bereiche Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und Antirassismus** zuständig war.

Das Jahr 2004 hat die größte Veränderung des Gleichbehandlungsrechts seit 1991 mit sich gebracht.

1991 wurde das mit kleinen Veränderungen seit 1979 bestehende Gleichlohngesetz in ein Gleichbehandlungsgesetz umgewandelt. 2004 wurde aus dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ein **umfassendes Gleichbehandlungsgesetz, das alle EU-rechtlich verpönten Diskriminierungsgründe und den gesamten Bereich der Arbeitswelt einschließt und bei der Bekämpfung ethnischer Diskriminierung weit darüber hinaus wirksam wird.**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft befindet sich dadurch in der – interessanten, aber nicht leichten – Übergangsphase von einer exklusiv für die Gleichbehandlung der Geschlechter zuständigen Institution zu einer **umfassenden Antidiskriminierungseinrichtung**

Speziell bei Frauen, die die bis dahin bestehende „Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen“ als verlässliche Ansprechstelle speziell für sich als von Diskriminierung in der Arbeitswelt weit überproportional betroffene Hälfte der Bevölkerung kennen und schätzen gelernt hatten, entstand eine gewisse Verunsicherung, ob die Ausweitung auf mehrere Gründe ein Nachteil für diskriminierte Frauen sein könnte.

Diskussion und die Verunsicherung, dürften die Ursachen für ein plötzliches und überproportionales Ansteigen der Beratungsanfragen in der Anwaltschaft vor Inkrafttreten der Novelle 2004 gewesen sein.

Von 2118 Beratungen im Jahr 2002 (in diesem Jahr wurde die Phase der Regionalisierung im Gender-Bereich abgeschlossen) stiegen die Zahlen auf 3398 (2003) und 4558 Beratungen im Jahr 2004.

2005 erreichte die Entwicklung mit 5035 Beratungen ihren Kulminationspunkt. In diesem Jahr wurden auch die beiden Anwaltschaften zur Novelle 2004 eingerichtet.

Auch wenn pro Anwaltschaft nur eine Person aufgenommen wurde, hat dies die Bewältigung der rasanten – und in diesem Ausmaß nicht erwartbaren – Steigerung der Inanspruchnahme des Beratungs- und Informationsangebots der Anwaltschaft überhaupt erst möglich gemacht.

Im Berichtszeitraum 2006/2007 haben sich die Beratungsanfragen auf hohem Niveau stabilisiert.

Gleichzeitig sind die Beratungen, bei denen Information, Diskussion und Aufklärung über gesetzliche Bestimmungen im Vordergrund stehen, gegenüber den längerfristigen Begleitungen bei konkreten Diskriminierungsproblemen wieder in den Hintergrund getreten.

Der Großteil der Beratungen bezieht sich immer noch auf Teil I des Gleichbehandlungsgesetz, also auf die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern.

Erfreulich ist, dass auch die Mehrheit der Personen, die aus anderen Gründen die Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen, Frauen sind.

Bei Antidiskriminierungsstellen in anderen Ländern, die von vornherein für alle Diskriminierungsgründe zuständig waren, ist dies nicht der Fall.

Die Zugänglichkeit der Institution für Frauen, die sich aus anderen Gründen als wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, ist aufgrund der Geschichte der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Gender-Einrichtung also besonders gut.

Was die Beratungsanfragen im Bereich Geschlechtergleichbehandlung betrifft, deutet die kurzfristige Entwicklung zwar auf einen Rückgang hin, doch liegt die Zahl der Beratungen 2007 weit über der vor Beginn der Diskussionen um die Umgestaltung des österreichischen Gleichbehandlungsrechts im Jahr 2002.

Auch als Beratungs- und Unterstützungseinrichtung bei Mehrfachdiskriminierungen schätzen Frauen die Gleichbehandlungsanwaltschaft und nehmen ihr Angebot in Anspruch.

Die Möglichkeit der umfassenden Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen in einer Einrichtung bietet darüber hinaus große Vorteile hinsichtlich Effizienz und Erfahrungsaustausch für die in der Anwaltschaft tätigen Expertinnen, ohne die die Beratungen gar nicht mehr zu bewältigen wären.

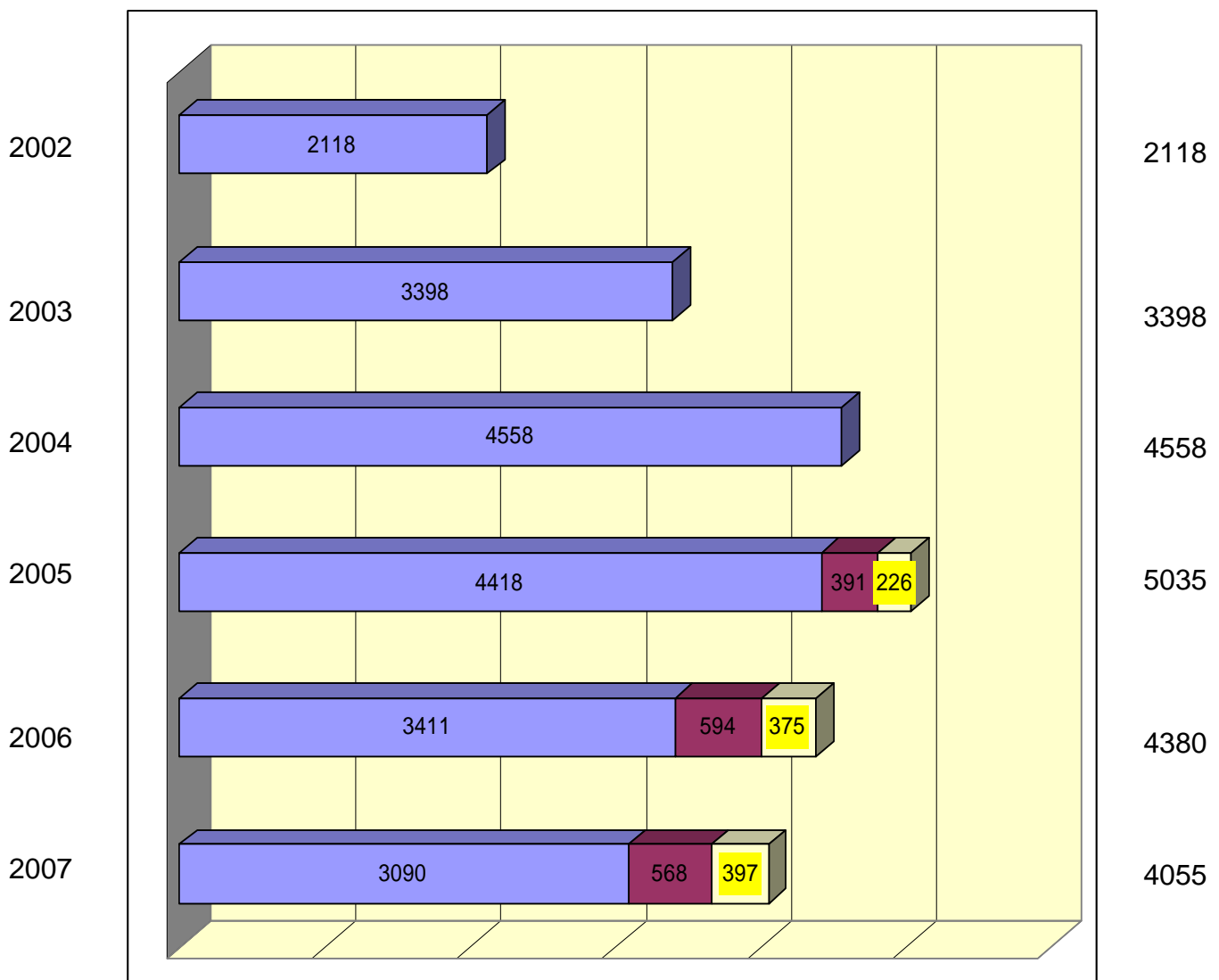
Dennoch wird es notwendig sein, die Entwicklung sorgfältig zu beobachten. Es hat in den Diskussionen immer wieder Bedenken dahingehend gegeben, dass eine „allgemeine“ Gleichbehandlungsanwaltschaft von Frauen, deren Zugang zu Rechtseinrichtungen generell ein zögerlicherer ist, nicht mehr als „ihre“ Beratungs- und Unterstützungseinrichtung wahrgenommen und daher auch nicht mehr in dem Maß in Anspruch genommen werden könnte.

Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in das österreichische Gleichbehandlungsrecht (Inkrafttreten der Novelle BGBl 98/2008 am 1.8.2008) bietet die Gelegenheit, Frauen darüber zu informieren, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft trotz ihrer nun umfassenden Zuständigkeit auch weiterhin eine Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Geschlechtergleichstellung ist, die Frauen speziell bei ihren Problemen zur Verfügung steht.

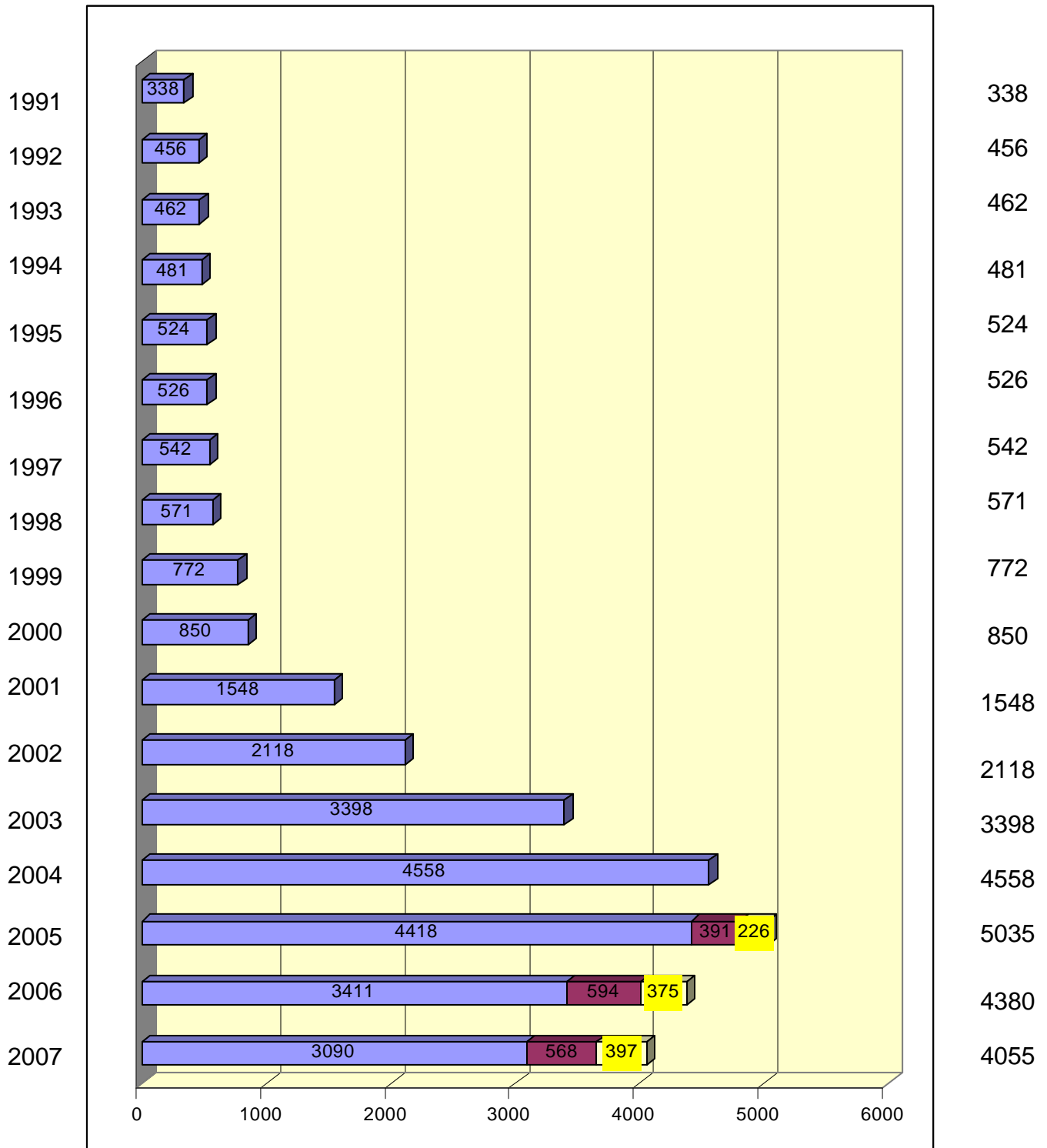
Längerfristig ist das Ziel, ein neues Bild der **Gleichbehandlungsanwaltschaft als Beratungs- und Unterstützungseinrichtung für alle von Diskriminierung Betroffenen mit einem Fokus auf die de facto Gleichstellung von Frauen und Männern** im Bewusstsein der Ratsuchenden und im öffentlichen Bewusstsein zu verankern.

Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung

2002 – 2007 Beratungsstatistik



1991 – 2007 Beratungsstatistik

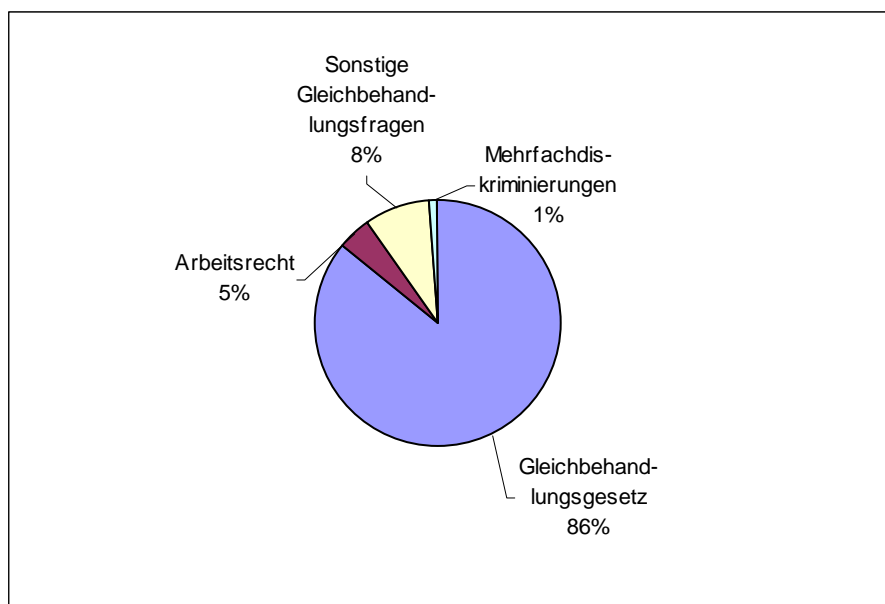


I. Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)

1. Beratungsstatistik 2006/2007

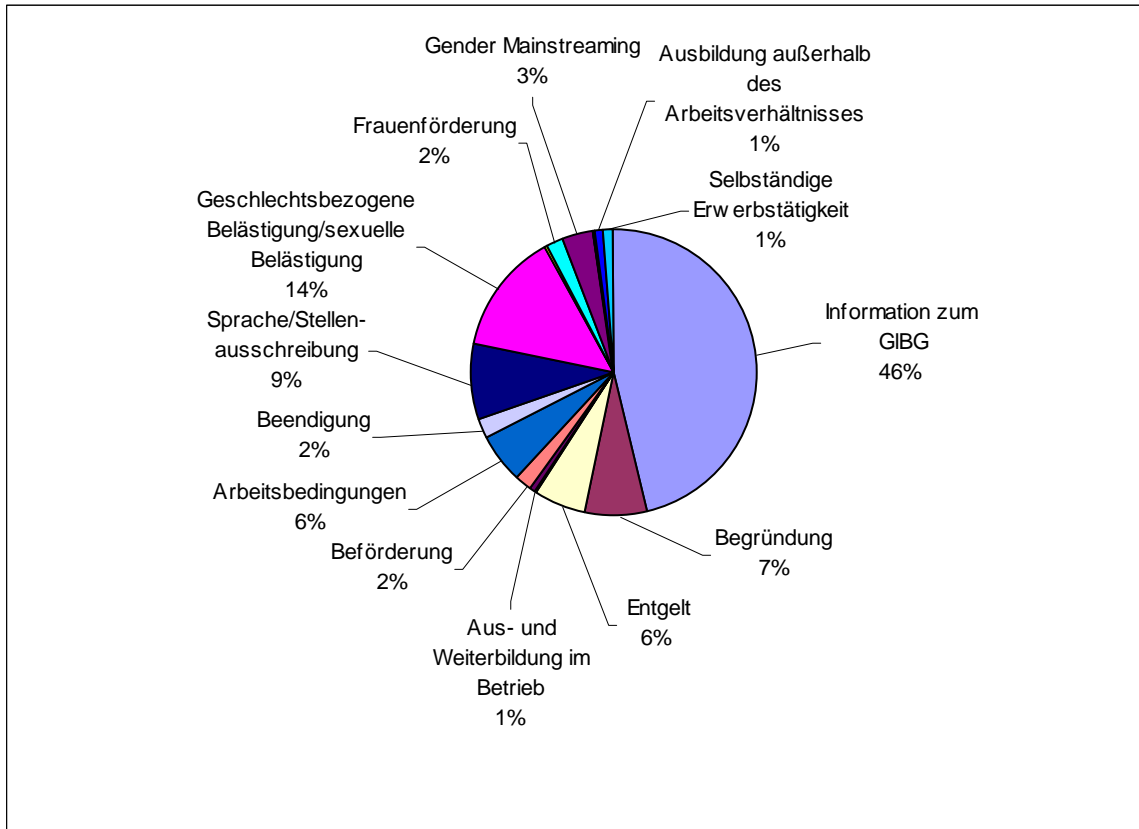
Neue Beratungsfälle 2006

o Gleichbehandlungsgesetz Teil I	2930
o Mehrfachdiskriminierungen	37
o Arbeitsrecht	148
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	296
Gesamt	3411



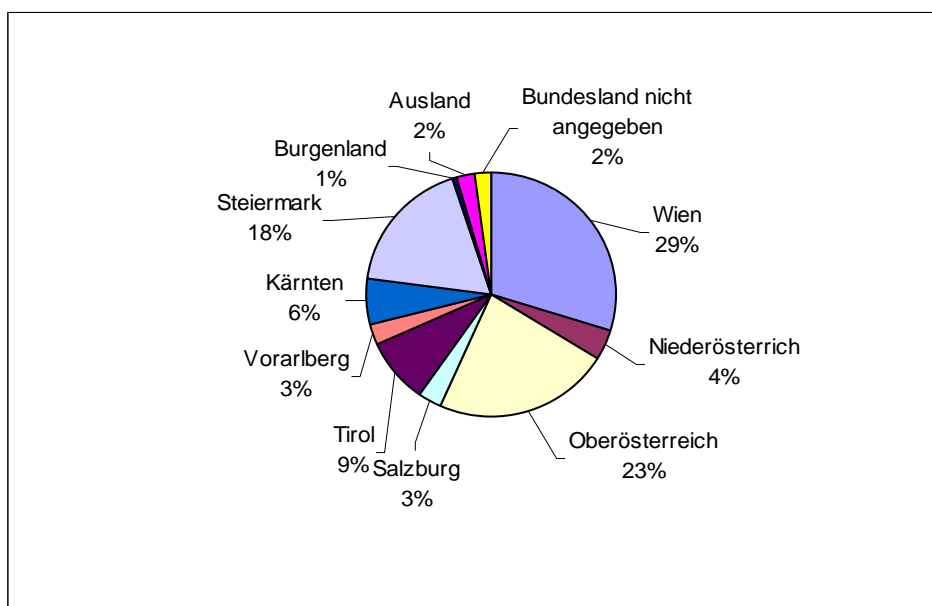
Neue Beratungsfälle 2006 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen,
Teil I GIBG

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1369
Begründung des Arbeitsverhältnisses	204
Festsetzung des Entgelts	175
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	5
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	16
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	57
Sonstige Arbeitsbedingungen	167
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	71
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	256
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	406
Betriebliche Gleichstellung	14
Frauenförderung	57
Gender Mainstreaming	100
Mitwirkung in Organisationen/Vertretung	3
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	12
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	21
Selbständige Erwerbstätigkeit	34
Gesamt	2967



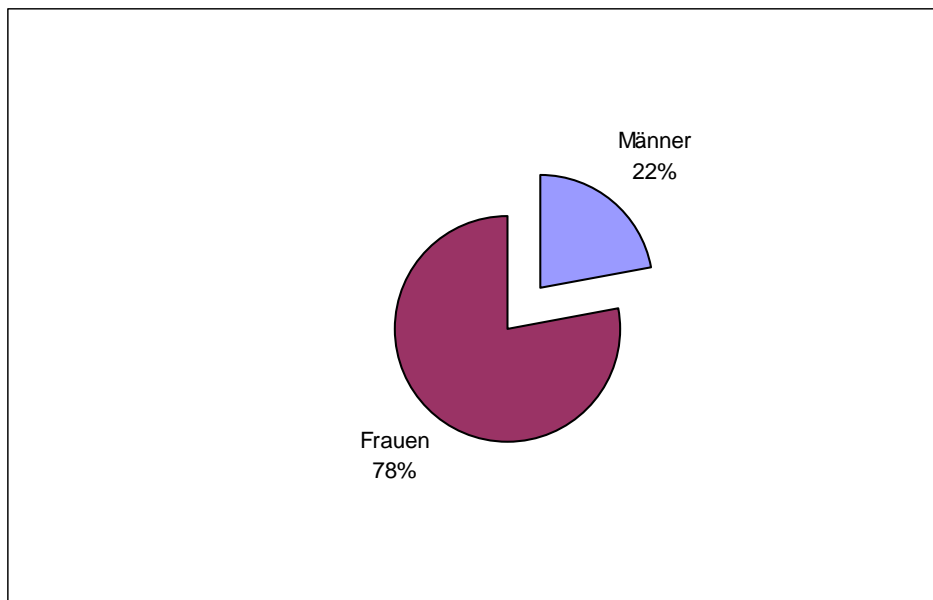
Neue Beratungsfälle 2006 nach Bundesländern, Teil I GIBG

o Wien	1017
o Niederösterreich	142
o Oberösterreich	772
o Salzburg	102
o Tirol	299
o Vorarlberg	91
o Kärnten	209
o Steiermark	607
o Burgenland	19
o Ausland	77
o Bundesland nicht angegeben	76
Gesamt	3411



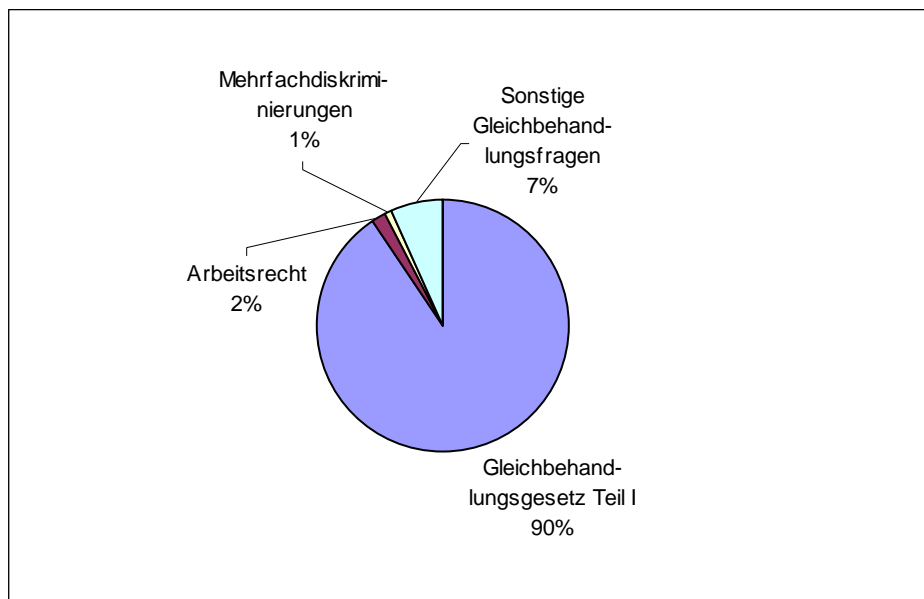
Neue Beratungsfälle 2006 von Frauen und Männern,
Teil I GIBG

Frauen	2661
Männer	750
Gesamt	3411



Neue Beratungsfälle 2007

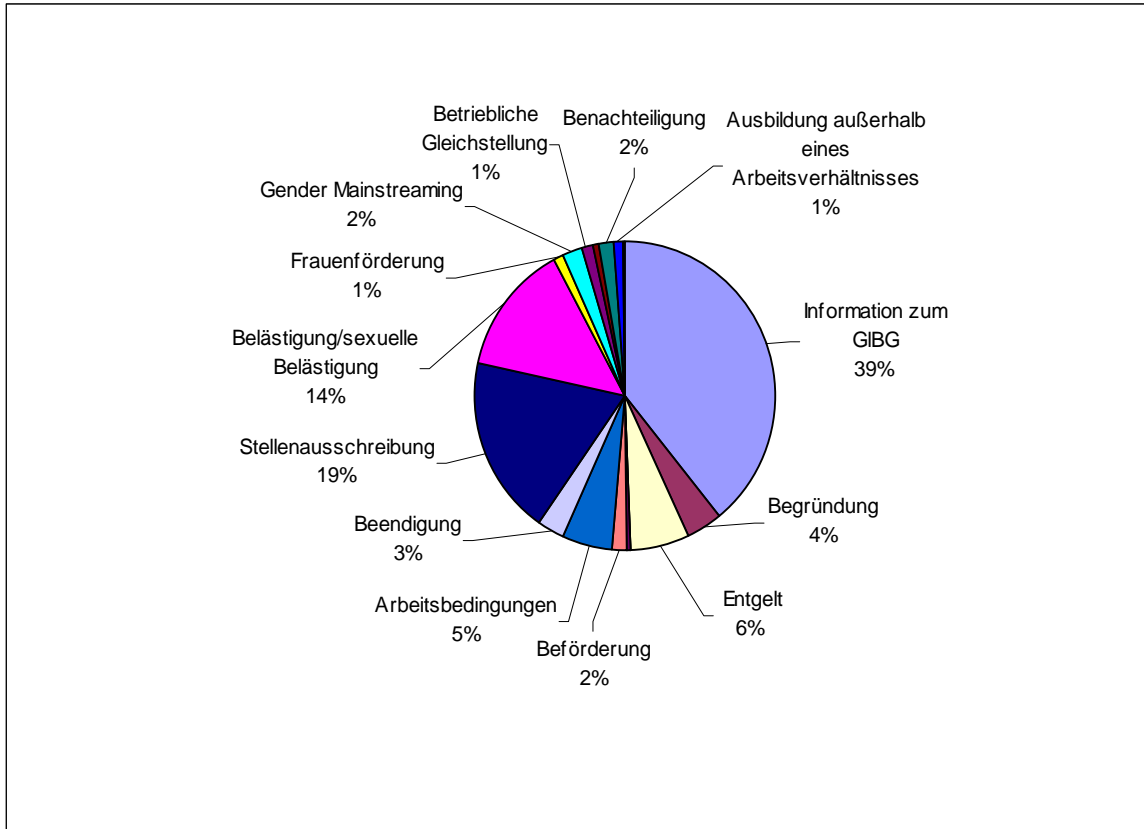
o Gleichbehandlungsgesetz Teil I	2795
o Mehrfachdiskriminierungen	28
o Arbeitsrecht	59
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	208
Gesamt	3090



Neue Beratungsfälle 2007 zum Gleichbehandlungsgesetz nach Tatbeständen,

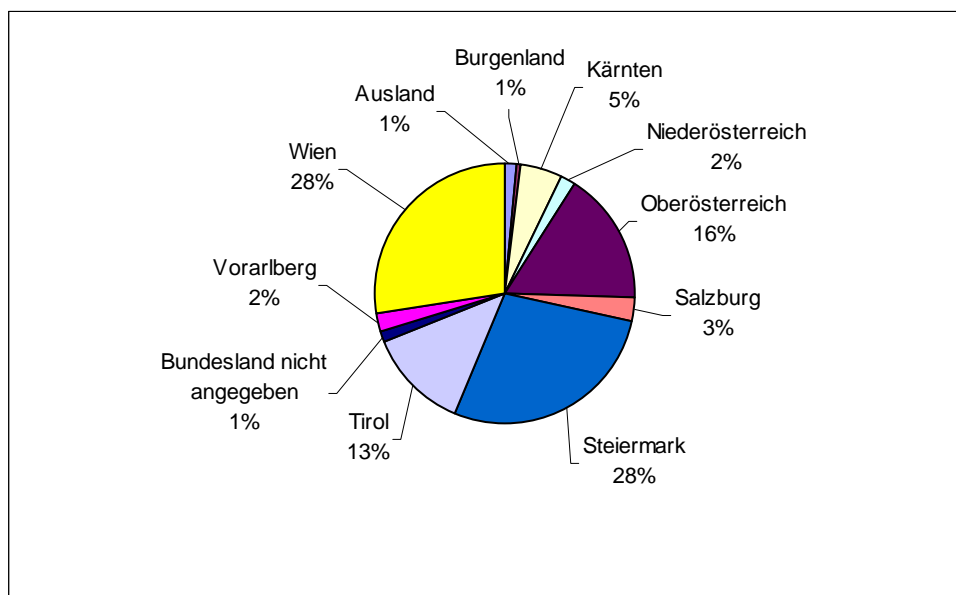
Teil I GIBG

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1102
Begründung des Arbeitsverhältnisses	114
Festsetzung des Entgelts	179
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	3
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	7
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	45
Sonstige Arbeitsbedingungen	147
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	90
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	527
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	389
Betriebliche Gleichstellung	42
Frauenförderung	33
Gender Mainstreaming	54
Mitwirkung in Organisationen/Vertretung	7
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	52
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	23
Selbständige Erwerbstätigkeit	9
Gesamt	2823



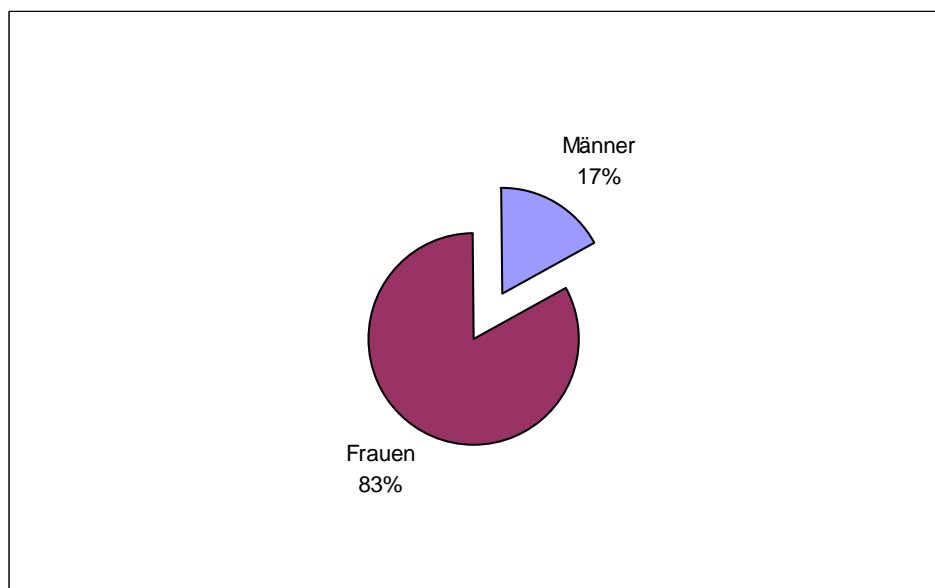
Neue Beratungsfälle 2007 nach Bundesländern, Teil I GIBG

o Wien	854
o Niederösterreich	66
o Oberösterreich	501
o Salzburg	84
o Tirol	387
o Vorarlberg	61
o Kärnten	158
o Steiermark	872
o Burgenland	20
o Ausland	43
o Bundesland nicht angegeben	44
Gesamt	3090



**Neue Beratungsfälle 2007 von Frauen und Männern,
Teil I GIBG**

Frauen	2557
Männer	533
Gesamt	3090



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007

Gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit

In der Beratung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt werden bei diesem Tatbestand verstärkt **Rechtsdurchsetzungsprobleme** deutlich. Die erste Hürde liegt darin, dass auf Grund **intransparenter innerbetrieblicher Lohn- und Gehaltsstrukturen** keine Informationen über die Gehälter von Kolleginnen und Kollegen sich diskriminiert fühlender Personen vorliegen, Betroffene oft nur durch Zufall - etwa durch die Versetzung eines Kollegen - oder durch Informationen vom Betriebsrat erfahren, dass sie als Frau für eine gleiche/gleichwertige Tätigkeit weniger verdienen als ein Mann. Selbst wenn die Informationen vorhanden sind zögern viele Frauen im **aufrechten Arbeitsverhältnis**, diese zu nützen.

Vereinbarkeit

Die Zahl der Beratungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, hat sich im Berichtszeitraum erhöht. Zum selben Zeitpunkt, als das Gleichbehandlungsgesetz novelliert wurde und das Diskriminierungsverbot ... „auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den **Ehe- und Familienstand**“, ... dort verankert wurde, sind auch das Mutterschutz- und Väterkarenz-Gesetz im Hinblick auf Elternteilzeitregelungen geändert worden. Durch diese Regelungen können Menschen erstmals in Fragen der Vereinbarkeit und Inanspruchnahme von Teilzeit **ein einseitiges Gestaltungsrecht** gegenüber dem/der ArbeitgeberIn ausüben. Trotz der Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zeigt sich in der Beratung, dass gerade gut qualifizierte Frauen enorme Karriereeinbußen hinnehmen müssen, weil es bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit immer wieder zu **verschlechternden Versetzungen** kommt. Die Vorstellung, dass hochqualifizierte Arbeit in Teilzeit möglich ist, fehlt meist. Die sogenannten

betrieblichen Erfordernisse in der Argumentation der ArbeitgeberInnen, die qualifizierte Teilzeitarbeit verunmöglichen würden, sind aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft oft als **mittelbare Diskriminierung** zu werten, weil damit die traditionelle männliche Erwerbsbiografie als einzige für das Unternehmen sinnvolle Arbeitsform fixiert würde.

Viktimisierung

Das im Gleichbehandlungsgesetz verankerte **Benachteiligungsverbot** bietet nicht immer ausreichenden Schutz für die betroffenen Personen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde in vielen Beratungsgesprächen und bei Interventionen damit konfrontiert, dass ArbeitgeberInnen auf die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz (beispielsweise dem Ersuchen um Abhilfe bei sexueller Belästigung) mit Kündigungen oder verschlechternden Versetzungen reagieren. Diskriminierungsvorwürfe werden oft pauschal abgestritten, ohne dem Gehalt der Beschwerde auf den Grund zu gehen. Dies führt dazu, dass Frauen, die durch die Diskriminierung bereits belastet sind, zusätzlich die Last der Geltendmachung von Ansprüchen vor Gericht bzw. vor der Gleichbehandlungskommission und die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu tragen haben. Die erreichbaren Schadenersatzsummen gleichen diese Belastungen nicht aus.

Viele Beschwerden erreichen die Gleichbehandlungsanwaltschaft erst nach Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. In vielen Fällen kommt es zu **einvernehmlichen Auflösungen**, die von den ArbeitnehmerInnen auch angestrebt werden. In diesen Vereinbarungen findet sich jedoch oft die Passage: „Damit sind alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis bereinigt und verglichen.“ ArbeitnehmerInnen, die sich gerade in der Situation der Beendigung oft in einer Drucksituation befinden, unterschreiben eine solche Vereinbarung vielfach, ohne auf die Konsequenzen aufmerksam gemacht worden zu sein.

Segmentierung von Arbeitsplätzen

Im Bereich **soziale Berufe** werden oft Fragen der **Zusammensetzung von Teams nach geschlechterparitätischen Erwägungen** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. ArbeitgeberInnen planen ausgeglichene Teams auch als **positive Maßnahme** für das – in diesem Bereich zumeist männliche – unterrepräsentierte Geschlecht. Diese Erwägungen können zwar berechtigt sein, dürfen aber zu keiner Diskriminierung führen. Zum einen legt § 9 Gleichbehandlungsgesetz fest, dass eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung nur möglich ist, wenn das Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung für die Art der Tätigkeit darstellt. Zum anderen hat der Europäische Gerichtshof in seiner Rechtsprechung entschieden, dass eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts nicht allein mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern gerechtfertigt werden kann. Es bedarf vielmehr zum einen einer tatsächlichen Unterrepräsentation sowie einer gleichen bzw. gleichwertigen Qualifikation bei den BewerberInnen. Zusätzlich ist die „Öffnungsklausel“ zu beachten, das heißt, in der Person einer Bewerberin/ eines Bewerbers liegende soziale Gründe - die jedoch nicht diskriminierend sein dürfen – können beachtet werden. Es ist daher für ArbeitgeberInnen in besonderer Weise notwendig, transparente Bewerbungsverfahren durchzuführen, um eine Überprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit für die betroffenen Personen zu gewährleisten.

2.1 Themenschwerpunkte in der Beratung der Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Tirol, Salzburg und Vorarlberg

In den Jahren 2006/2007 wurden die meisten Anfragen zu allgemeinen Themen des Gleichbehandlungsgesetzes gestellt, gefolgt von Beratungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. An dritter Stelle stehen die Anfragen zu Frauenförderung, Gender Mainstreaming und betrieblicher Gleichstellung, gefolgt von Beratungen bei Benachteiligungen beim Entgelt und bei der Einstellung. Die Anfragen rund um das

Thema geschlechtergerechte Stellenausschreibungen sind im Berichtszeitraum ebenfalls gestiegen.

Die Regionalanwältin in Westösterreich und ihre Stellvertreterin haben im Jahre 2006 insgesamt 375 Diskriminierungsfälle bearbeitet. Ca. 75% der Anfragen kamen aus Tirol und jeweils ca. 12% aus den Bundesländern Salzburg und Vorarlberg. 72% der Anfragen kamen von Frauen und 28% von Männern.

Im Jahr 2007 wurden 565 Fälle bearbeitet. Auch in diesem Jahr kam der überwiegende Teil der Anfragen aus Tirol, und jeweils ca. 15% aus Vorarlberg und Salzburg. Der Rückgang der Erstberatungen im Jahr 2006 erklärt sich dadurch, dass im Jahr 2005 das neue Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten ist und es in Verbindung damit zu einem sprunghaften Ansteigen von Erstberatungen im Jahr 2005 kam.

Die Priorität der Tätigkeit der Regionalanwältinnen liegt in der Beratung. Je intensiver sich die Beratungstätigkeit entwickelt, je weniger Zeitressource verbleibt für Informationsveranstaltungen, Workshops und Vorträge. Die Präsenz in der Öffentlichkeit, Sensibilisierungs- und Informationsarbeit sind jedoch nach wie vor notwendig.

2006/2007 wurden in 60 Informationsveranstaltungen mehr als 1300 Personen über die Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes informiert.

Im Vergleich zu den Inhalten der Anfragen im Jahre 1998 und den Folgejahren zeigt sich deutlich ein zunehmendes Wissen um die Tatbestände und Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes. Die Anfragen sind wesentlich differenzierter, die Beratungsfälle werden zunehmend vielschichtiger und komplexer.

Beispiele für Fragen vor zehn Jahren:

Was regelt das Gleichbehandlungsgesetz?

Verdienen Frauen wirklich weniger?

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Beispiele für Anfragen aus den letzten Jahren:

Welche Fristen sind bei der Geltendmachung zu beachten?

Wie hoch ist der Schadenersatz?

Ist das Versenden von Mails mit pornographischen Darstellungen eine sexuelle Belästigung?

Beobachtet wird auch eine Änderung im Selbstbewusstsein der Klientinnen und Klienten. Immer weniger Anfragen werden anonym gestellt und immer mehr Anfragen werden per E-Mail an die Anwaltschaft herangetragen.

Die Beratungen zum Tatbestand sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind in Westösterreich immer noch die häufigsten. Dieselbe Bezeichnung für zwei unterschiedliche Tatbestände, einmal im Gleichbehandlungsgesetz und einmal im Strafgesetzbuch, ist für KlientInnen oft verwirrend und schwer verständlich.

Das Zusammenspiel von Fragen, die in der Öffentlichkeit thematisiert werden und steigenden Beratungszahlen zeigt sich einerseits bei den vielen Beratungen zu sexueller Belästigung, aber auch bei den Beratungen zu betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen. Die zahlreichen Vorträge zum Thema sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz wie auch regionale Radiosendungen zum Thema Gender Trainings und Gender Mainstreaming, in denen die Regionalanwältin zu Gast war, schlugen sich in erhöhten Anfragen zu diesen Themen nieder.

Immer wieder gibt es Anfragen von BetriebsrätInnen, Personalverantwortlichen oder ArbeitgeberInnen bezüglich betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen.

Sowohl die Einzelberatungen wie auch die Anfragen zu Vorträgen und Workshops zu diesem Thema sind gestiegen. So wurde die Regionalanwältin in Betriebe eingeladen, um LehrlingsausbilderInnen im Umgang mit weiblichen Lehrlingen zu schulen, oder um einen Beitrag in einer Zeitschrift eines Jugendzentrums gebeten, das sich schwerpunktmäßig mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz beschäftigt.

Neben den vielen Beratungen wegen sexueller Belästigungen steigen die Anfragen wegen vermuteter Diskriminierungen im Zusammenhang mit Wiedereinstieg, Inanspruchnahme von Elternteilzeit und Elternkarenz auffallend.

Viele Frauen und einige wenige Männer sind mit der Tatsache konfrontiert, dass Schwangere oder Eltern mit Betreuungspflichten nicht mehr als vollwertige Arbeitskräfte wahrgenommen werden. Rückstufungen, verschlechternde Versetzungen, Mobbing, geschlechtsbezogene Belästigungen, Einkommenseinbußen und Unsicherheiten bezüglich der Sicherheit des Arbeitsplatzes sind häufig Begleiterscheinungen, mit denen schwangere Frauen und Frauen mit Betreuungspflichten zu kämpfen haben.

Dass jede Benachteiligung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, ist vielen Betroffenen und auch ArbeitgeberInnen nicht bewusst.

Ebenfalls gestiegen sind die Anfragen aus dem Bereich Gesundheitswesen. Beratungen von Ärztinnen in Institutionen wie Krankenanstalten oder Sozialversicherungsanstalten wie auch von niedergelassenen Ärztinnen nehmen zu. Weibliche Medizinerinnen sehen sich mit strukturellen Benachteiligungen im Gesundheitsbereich konfrontiert. Sowohl wenn es um den Abschluss von Kassenverträgen, als auch wenn es um den beruflichen Aufstieg in Krankenanstalten geht, fühlen sich Frauen oft gegenüber den männlichen Kollegen benachteiligt.

Die Sensibilisierungsarbeit in Bezug auf geschlechtergerechte Sprache vor allem bei Stellenausschreibungen hat sich auch in erhöhten Beratungszahlen niederschlagen. Ebenfalls gestiegen sind die Anfragen bezüglich sexistischer Werbung. Die Möglichkeit, sich an den Werberat zu wenden, wurde von den Betroffenen oft als schwache Maßnahme empfunden.

Die Regionalanwältin erstellte im Jahr 2005 für die Vorarlberger Landesregierung (Frauenreferat) und im Jahr 2007 für den Grünen Landtagsklub in Vorarlberg ein

Gutachten zum Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz beziehungsweise Gleichbehandlungsgesetz. Im Zuge der Novellierung des Gesetzes wurden Anregungen der Regionalanwältin übernommen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied des „Europäischen Ombudsmann Institutes EOI“ mit Sitz in Innsbruck. Die Regionalanwältin ist mit anderen Mitgliedern vernetzt und nimmt an den jährlich stattfindenden Tagungen und Zusammenkünften teil.

Im Berichtszeitraum haben mehrere Delegationen von Ombudseinrichtungen aus der Türkei, Slowenien und Serbien das Regionalbüro besucht und wurden von der Regionalanwältin über die österreichische Rechtslage im Antidiskriminierungsbereich informiert. Großes Interesse wurde vor allem der konkreten Arbeit und den Fällen entgegengebracht.

Steiermark

Die meisten Informations- und Beratungsgespräche betreffen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie allgemeine Anfragen zu Gleichbehandlung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Diese Anfragen werden auch von TrainerInnen, BeraterInnen, MultiplikatorInnen sowie Studierenden an die Regionalanwältin gerichtet, um deren Expertise einerseits in den eigenen Trainings oder Projekten einzusetzen bzw. in Seminar- oder Diplomarbeiten zu nutzen. In Einzelfällen kann angenommen werden, dass hinter der „allgemeinen Anfrage“ persönliche Diskriminierungserfahrungen liegen, diese aber nicht geäußert werden bzw. die Betroffenen anonym bleiben wollen.

Die zweithäufigsten Informations- und Beratungsfälle betreffen vor allem im Jahr 2007 verbunden mit einer wesentlichen Steigerung im Vergleich zum Jahr 2006 die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei Stellenausschreibungen, die vorwiegend aktiv durch eine konsequente Analyse der Stellenausschreibungen durch

das Regionalbüro in die Wege geleitet wurde. In der Folge werden die eindeutig das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung missachtenden Betriebe über die Gesetzesverletzung informiert. Seit Frühjahr 2007 werden Betriebe im Wiederholungsfall bei den Bezirksverwaltungsbehörden angezeigt. 24 Anzeigen führen zu 17 Ermahnungen, 8 Verwaltungsstrafen und 2 Einstellungen. Die Strafen liegen zwischen € 50,- und € 250,-.

Beschwerden über sexuelle Belästigung haben um 8,5 Prozentpunkte im Jahresvergleich abgenommen, wirken sich jedoch nach wie vor sehr beratungsintensiv aus. Als weitere Schwerpunkte sind Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim Entgelt zu verzeichnen, die quantitativ in diesen beiden Jahren ziemlich gleichgeblieben sind.

Der Anteil der Frauen, die sich im Berichtszeitraum an das Regionalbüro Steiermark gewendet haben, stieg von 83,5% im Jahr 2006 auf 89,43% im Jahr 2007.

Informationsveranstaltungen werden verstärkt gewünscht, weshalb sich ein Anstieg von 78 (2006) auf 106 (2007) ergibt. Die Bewältigung der erhöhten Anfragen für Veranstaltungen wird durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit der Stellvertreterin der Regionalanwältin auf 40 Stunden erleichtert.

Die Anzahl der TeilnehmerInnen an Informationsveranstaltungen (vorwiegend Frauen) erhöhte sich von 677 im Jahr 2006 auf 1703 im Jahr 2007 (+ 36%). Diese Veranstaltungen in Form von Vorträgen, Workshops und Podiumsdiskussionen finden wie auch in den letzten Jahren vorwiegend im Rahmen von berufsvorbereitenden AMS-Maßnahmen, Fortbildungsveranstaltungen des ÖGB, für Richteramtsanwärter/innen, für Trainer/innen im Erwachsenenbildungsbereich und NGO's, Lehrveranstaltungen der Karl-Franzens-Universität und der Fachhochschule sowie in Kooperation mit Frauenorganisationen und der Unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz, vereinzelt auch in Fachschulen statt.

Erstmals werden auch Menschen mit Leistungsschwächen über das Gleichbehandlungsgesetz informiert, ebenso eine Delegation aus Ungarn über das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Möglichkeit, sich über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren wird auch durch Informationsstände wie z.B. bei einer Veranstaltung im Rahmen von Femtech, einer NGO-Plattform oder beim Chancengleichheitstag in Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit angeboten. Bei letzterem präsentierte sich die Regionalanwältin mit ihren Dienstleistungen auch in Form eines öffentlichen Interviews am Grazer Hauptplatz.

Das Regionalbüro ist auch in den Veranstaltungszyklus rund um den Internationalen Frauentag mit eigenen Workshopangeboten eingebunden.

In einem Unternehmen wurden sämtliche Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Betriebsräte/Betriebsrätinnen zur Vermeidung von sexueller Belästigung geschult, in einer Erwachsenenbildungseinrichtung über das Gleichbehandlungsgesetz mit dem Schwerpunkt sexuelle Belästigung informiert.

In einer anderen Erwachsenenbildungseinrichtung wurde die Vereinbarung getroffen, dass die Vorträge der Regionalanwältin über das Gleichbehandlungsgesetz im internen Aus- und Weiterbildungsprogramm für Trainer/innen standardmäßig angeboten werden.

Von der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung an der Karl-Franzens-Universität Graz wird die Regionalanwältin als Expertin bei der Erstellung eines Curriculums für das Masterstudium „Gender Studies“ beigezogen.

Ergänzend wurden 130 Veranstaltungen im Berichtszeitraum besucht, bei denen es primär darum ging, themenrelevante Inhalte zu Gleichbehandlung und Gleichstellung einzufordern, sofern diese nicht von den Veranstalterinnen/Veranstaltem von sich aus eingebracht wurden. Darüber hinaus ergeben sich in diesem Rahmen auch immer wieder weitere Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten.

Ein großer Stellenwert wird der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen eingeräumt (z.B. AK, ÖGB, WK, Arbeitskreis Recht, Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsbeauftragte, Frauenrat, Unabhängige Frauenbeauftragte und Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz, Bundessozialamt, AMS, politische VertreterInnen). Die Kontakttreffen sind je nach Organisation unterschiedlich terminisiert. Seit dem Frühjahr 2007 ist die Regionalanwältin stellvertretende Vorsitzende des Menschenrechtsbeirats der Stadt Graz. Die Übernahme dieser Funktion trägt ebenfalls dazu bei, den Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft, insbesondere des Regionalbüros, zu erhöhen.

Beteiligt ist die Regionalanwältin auch an verschiedenen EU-Projekten als Genderbeauftragte, Referentin oder als Mitglied in Fokusgruppen (z.B. pop up gem, next step, Klara, oststeirisches Frauenkompetenznetzwerk).

Die Teilnahme an einem Fernstudium an der Universität Oulu mit dem Schwerpunkt Gewalt gegen Frauen im Rahmen des Daphne-Programms ermöglicht die Präsentation der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf internationaler Ebene.

Die Regionalanwältin ist auch Mitglied des National Gender Equality Bodies Network der DG V der Europäischen Kommission und vertritt die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den halbjährlichen Treffen auf Einladung der Europäischen Kommission.

Im Herbst 2007 werden Vorbereitungsarbeiten getätigt, um weitere Zielgruppen anzusprechen, wie Lehrlinge in Berufsschulen mit dem Schwerpunkt sexuelle Belästigung sowie Migrantinnen/Migranten im Hinblick auf mögliche intersektionale Diskriminierungen bzw. die Multiplikatorinnen/Multiplikatoren in diesem Bereich.

Kärnten

Das Regionalbüro Kärnten war im Berichtszeitraum jenes mit den meisten Veränderungen im personellen und strukturellen Bereich.

So gab es neben einem Wechsel in der Person der Regionalanwältin und einer damit verbundenen, durch Neubildung der Regierung und des neuerlichen Ressortwechsel

der Gleichbehandlungsanwaltschaft bedingten, mehrmonatigen Vakanz der Position, den Umzug der Regionalanwaltschaft in neue Räumlichkeiten und das Ausscheiden der (als einzige Person im Regionalbüro vollzeitbeschäftigten) Assistentin.

Dementsprechend musste ein Teil der Arbeit der Neuordnung, Wiederbekanntmachung und Neuvernetzung des Regionalbüros gewidmet sein.

Die Anzahl der Beratungen ist annähernd gleich geblieben, was unter anderem auf die vielen Veränderungen in der Regionalanwaltschaft zurück zu führen ist. Das Regionalbüro Kärnten hat sich im Jahr 2007 als Informations- und Beratungsstelle für Gleichbehandlung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming gut positioniert, wobei dies hauptsächlich auf die Vernetzungsarbeit und die gute Öffentlichkeitsarbeit zurückzuführen ist.

Zahlenmäßig betreffen die meisten Informations- und Beratungsgespräche die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Als weiterer Tätigkeitsschwerpunkt wurde im Sommer 2007 die Überprüfung von Stelleninseraten auf geschlechtergerechte Sprache im Regionalbüro Kärnten wieder aufgenommen.

Auffällig ist, dass speziell Unternehmen im Bau- und Hotelgewerbe immer noch vielfach geschlechtsspezifisch ausschreiben, während offen dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechende Formulierungen in anderen Wirtschaftsbereichen eher selten geworden sind. Die Rückmeldungen der Wirtschaftstreibenden auf die Informationsschreiben der Regionalanwaltschaft sind sehr unterschiedlich und reichen von hoher Akzeptanz bis zu Ablehnung, grundsätzlicher Infragestellung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft bis hin zu wüsten Beschimpfungen.

Da eine generelle Unkenntnis der korrekten weiblichen Berufsbezeichnungen seitens der Unternehmer/innen festgestellt wurde, ist eine entsprechende Implementierung in Gesetze und Verordnungen sowie eine Information der Unternehmer/innen seitens der Wirtschaftskammer sicherlich wünschenswert.

Oberösterreich

Im Berichtszeitraum waren 1218 betroffene Personen im Regionalbüro Oberösterreich zur Beratung. Davon 1088 zum Thema Gleichbehandlungsgesetz, eine davon wegen Mehrfachdiskriminierung, 90 zu sonstigen Gleichbehandlungsfragen und 40 wegen arbeitsrechtlicher Probleme.

Die Themenschwerpunkte aus dem Gleichbehandlungsgesetz waren im Regionalbüro Oberösterreich, neben den allgemeinen Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz, Entgeltdiskriminierung und die sexuelle und/oder geschlechtsbezogene Belästigung mit 122 Beratungsfällen.

Von TrainerInnen, BeraterInnen, MultiplikatorInnen sowie Studierenden wurden vor allem allgemeine Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz selbst sowie zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und betrieblicher Gleichstellung eingeholt.

Auf Grund intensiver Netzwerkarbeit und Vortragstätigkeit, insbesondere anlässlich der Fraueninfotage, wurde eine vermehrte Sensibilisierung im Bereich der sexuellen Belästigung festgestellt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Information von Firmen zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Die Regionalanwaltschaft Oberösterreich führt dazu eine konsequente Analyse der Stellenausschreibungen auf richtige Verwendung der diskriminierungsfreien Sprache durch. Unternehmen, die das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung missachten, werden mit einem Schreiben über die Gesetzesverletzung informiert und mit Informationsmaterial bei der zukünftigen Formulierung unterstützt. Betriebe, die dennoch die gesetzliche Vorschrift nicht beachten, werden im Wiederholungsfall bei den Bezirksverwaltungsbehörden angezeigt. Ab August 2006 musste die zeit- und

ressourcenaufwändige Überprüfung von Stellenausschreibungen leider krankheitsbedingt eingeschränkt werden, da sich die personelle Besetzung des Regionalbüros Oberösterreich bis Mitte Mai 2007 auf eine Regionalanwältin (25 Wochenstunden) und eine Assistentin reduzierte.

3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007

3.1. Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwältin. Sie hat bereits ein mehrstufiges Auswahlverfahren für eine leitende Funktion im Sozialbereich hinter sich. In einem der Gespräche wird ihr mitgeteilt, dass sie darlegen solle, wie sie sich besonders als Frau auf eine strategische Position vorbereiten wird. Sie fürchtet, den Job nicht zu bekommen, weil sie eine Frau ist. Nach eingehender Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt sie beim nächsten Gespräch im Auswahlverfahren klar, dass sie die Vorgehensweise nicht adäquat findet, da es sich nicht um ein Frage Geschlechts, sondern um eine prinzipielle Qualifikationsfrage handelt. Sie legt dar, wie sie die Position ausüben wird und erhält den Job.

Ein Mann bewirbt sich im Bürobereich. Er beschwert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass ihm telefonisch immer wieder mitgeteilt wird, es würden nur Frauen gesucht. Teilweise ist auch nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben. Oft wird das Argument der nicht vorhandenen Sanitäreinrichtungen vorgebracht. Er erkundigt sich, ob diese Fälle öfter vorkommen, weil er der Meinung ist, man könne derartige Vorgehensweisen nicht beweisen. Nach Mitteilung der gesetzlichen Rahmenbedingungen möchte er nichts mehr unternehmen.

Ein gelernter Gas- und Wasserleitungsinstallateur lässt sich wegen Knieoperationen zum Bürokaufmann umschulen. Er meldet sich auf ein Jobinserat einer Baufirma für eine kaufmännische Allroundkraft. Dort wird ihm sofort mitgeteilt, dass nur Frauen

genommen werden. Er kann weder seine Bewerbung abgeben, noch seine Qualifikationen darlegen. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und teilt mit, dass ihm das öfter passiert. Es wird ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet.

Eine Frau ist als freie Dienstnehmerin an einer Musikschule beschäftigt. Da sich die Rechtsgrundlage verändert und die Schule mehr Geld zur Verfügung haben wird, soll sie einen fixen Dienstvertrag erhalten. Nachdem sie mitteilt, dass sie schwanger ist, wird ihr der Vertrag verweigert. Die Frau meldet sich längere Zeit nicht mehr. Auf Nachfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt sie mit, nichts unternehmen zu wollen, da sie eine schwierige Geburt hatte und nicht sicher sei, ob ihr Kind überleben wird.

Für eine Modelagentur wird für den Verwaltungsbereich ein Organisationstalent mit guten Englischkenntnissen gesucht. Es meldet sich ein Mann, der in einer vergleichbaren Position schon erfolgreich gearbeitet hat. Er wird mit der Begründung abgewiesen, dass nur Damen in Frage kommen. Nachdem sich der Mann wegen der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet, wird der Dienstgeber um Stellungnahme ersucht. Er meint, er könne für diese Position nur Frauen brauchen, weil er glaube, dass Männer die Models „anbaggern“ würden. Obwohl der Dienstgeber sowohl über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, als auch über seine Arbeitgeberpflichten aufgeklärt wird, stellt dieser trotzdem fest, dass er keine Männer aufnehmen wolle und schaltet einen Rechtsanwalt ein. Mit diesem wird schließlich ein Vergleich erzielt und der Dienstgeber zahlt dem Bewerber einen Schadenersatz von € 400,--, da der Bewerber auch selbst nicht davon ausgegangen ist, dass er der bestqualifizierte Bewerber sei.

Ein Mann mit guter Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung im Sozialarbeitsbereich bewirbt sich bei einem Sozialdienstleister. Nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und positiver Rückmeldung wird er auch zu einem Treffen des zukünftigen Projektteams eingeladen. Dem Mann wird vermittelt, dass sich das Projekt zwar noch verzögere, er aber jedenfalls mit dabei sei. Als sich die Ange-

legenheit immer weiter verzögert, fragt der Mann noch einmal nach. Er bekommt daraufhin eine Absage mit der Begründung, dass es nunmehr einen „Männerüberhang“ gebe und er nicht genommen werden könne. Der Arbeitgeber argumentiert mit der Notwendigkeit von Teamparität im Sozialbereich und positiven Maßnahmen. Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet der Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe von € 500,-, die der betroffene Mann annimmt.

Eine Frau bewirbt sich auf ein Inserat, in dem ein Rezeptionist für die Nachtschicht gesucht wird. Sie erhält eine Absage mit der Begründung, dass man aus Sicherheitsgründen für die Nachtschicht nur einen Mann wolle. Die geschlechtsspezifisch formulierte Stellenausschreibung wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Anzeige gebracht, es ergeht eine Ermahnung der beiden Geschäftsführer. Nach Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet die Hotelleitung eine Schadenersatzzahlung in Höhe von € 350,-, die angenommen wird.

Eine junge Frau bewirbt sich um eine Lehrstelle in einer KFZ-Werkstätte. Sie erhält eine Absage mit der Begründung, dass die Firma es schon einmal mit einem Mädchen versucht, dieses aber nicht durchgehalten habe. Auf die Nachfrage der jungen Frau, ob nicht auch schon Burschen die Lehre abgebrochen haben, bekommt sie die Antwort, dass es einem Mädchen nicht zumutbar sein, bei Kälte im Winter Batterien zu wechseln. Nach einer schriftlichen und telefonischen Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt sich der Firmeninhaber bereit, der jungen Frau die Möglichkeit zu geben, bei ihm eine Lehrstelle anzutreten.

Eine Frau, diplomierte Dolmetscherin ohne Job, bewirbt sich aufgrund eines geschlechtsneutral formulierten Stelleninserates als Rezeptionistin in einem Hotel. Sie erhält eine schriftliche Absage, in welcher ihr mitgeteilt wird, dass lediglich Interesse an männlichen Rezeptionisten bestehe, diese Tatsache in der Stellenausschreibung des AMS jedoch nicht explizit angegeben werden könne. Auf ihre telefonische Anfrage nach dem Grund wird ihr mitgeteilt, dass es in der Vergangenheit öfters nächtliche Vorfälle mit betrunkenen Personen in der Rezeption gegeben hätte und sich ein Mann da besser zu helfen wisse. Nach einer schriftlichen

Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft zahlt das Hotel der Frau einen Schadenersatzbetrag von € 500,- für die erlittene Beeinträchtigung.

Eine junge Frau bewirbt sich als Lehrling in einem großen Tischlereibetrieb. Sie erhält eine telefonische Absage mit der Begründung, dass aufgrund der schweren körperlichen Arbeit keine Frauen eingestellt werden. Nach dem Interventionschreiben der Regionalanwältin meldet sich der Firmenchef persönlich und erklärt, dass er einfach Angst habe, eine Frau zu beschäftigen, weil seine Mitarbeiter nicht gewohnt seien, mit Frauen zu arbeiten und es dann nur Stress geben würde. Im Gespräch revidiert er seine Bedenken und lädt die Regionalanwaltschaft ein, in seinem Betrieb über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren. In weiterer Folge übernimmt er das Mädchen tatsächlich in ein Lehrverhältnis. Nach zwei Monaten berichtet der Unternehmer, dass das Betriebsklima perfekt und das Mädchen gut integriert sei.

Eine Ärztin bewirbt sich um die ausgeschriebene Stelle eines Primararztes/einer Primärärztin an einem Landeskrankenhaus. Sie wird mit zwei Mitbewerbern zum Hearing eingeladen. Bereits am Tag nach dem Hearing berichtet eine Tageszeitung, dass einer ihrer Konkurrenten an erster Stelle eines Dreivorschlages gereiht wurde. Die Ärztin wendet sich an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach Einschätzung der Regionalanwältin hatten sich im Verlauf zur Stellenbesetzung Unklarheiten hinsichtlich Objektivität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit ergeben: Zum einen war der Zeitpunkt des Auswahl- und Besetzungsverfahrens ungewöhnlich, da die Stelle erst etwa zwei Jahre später zur Besetzung gelangen sollte. Zum anderen wurde die Stelle in keinem Fachmedium oder in der Ärztezeitung ausgeschrieben und wurden die Anforderungen in der Ausschreibung sehr allgemein gehalten. Die Regionalanwältin vermutete daher, dass der Kreis der BewerberInnen eher klein gehalten werden sollte. Da zudem einige Fragen im Hearing auf die Qualifikationen des Erstgereihten zugeschnitten erschienen und sich nicht auf eine notwendige Voraussetzung für die ausgeschriebene Stelle bezogen hatten, sowie die Dauer der einzelnen Anhörungen der drei KandidatInnen ungleich verteilt war, vermutete die Regionalanwältin, dass der Erstgereichte bevorzugt wurde.

Daher empfahl die Regionalanwältin in einem Schreiben an das zuständige Gremium, die Besetzung der Stelle nochmals zu prüfen, zumal die Bewerberin für die ausgeschriebene Stelle in hohem Maße qualifiziert war und zudem im betreffenden Bundesland kein einziges Primariat mit einer Frau besetzt war bzw. immer noch ist. Dieser Diskriminierungsfall zeichnete sich weiters durch eine rechtlich schwierig zu klärende Zuständigkeitsfrage aus. Es stellte sich heraus, dass der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle zuständig war, weshalb die Ärztin an diesen vermittelt wurde.

Der Landesvolksanwalt beurteilte den Sachverhalt ähnlich und ersuchte die Landesregierung um Stellungnahme. Er verwies darauf, dass Kompetenzen und Qualifikationen der Ärztin nicht gewürdigt worden waren und ersuchte um Beantwortung von Fragen unter anderem hinsichtlich des Frauen-Anteils an Primariaten, sowie welche Maßnahmen allenfalls beabsichtigt sind, dem Grundsatzbeschluss des Landes hinsichtlich Gender Mainstreaming zu entsprechen.

Zwischenzeitlich wurde die Bewerbung der Ärztin abgelehnt, da sich das zuständige Gremium für den erstgereihten Bewerber entschieden hatte.

Die Landesregierung beantwortete in der Folge das Schreiben der Regionalanwältin und führte aus:

Der Träger der Krankenanstalt – dieser war für die Ausschreibung und für die Auswahl aus der von der Landesregierung gereihten KandidatInnen zuständig – hat ein durchaus übliches Anforderungsprofil gewählt. Weiters wurde die Stelle im „Amtsblatt der Wiener Zeitung“ ausgeschrieben. Hinsichtlich der unterschiedlichen Dauer der einzelnen Anhörungen der KandidatInnen wurde angeführt, dass jener Teil, in welchem es um die Beantwortung von Fragen ging, naturgemäß nicht streng begrenzt werden könne. Auch waren mögliche Fragen durch die professionell vorgetragene Präsentation der Ärztin obsolet, weshalb deren Präsentation etwas kürzer ausfiel.

Bezüglich der Tatsache, dass im entsprechenden Bundesland kein einziges Primariat mit einer Frau besetzt ist, wurde darauf verwiesen, dass dies ausschließlich daran liege, dass sich in den letzten Jahrzehnten lediglich zweimal eine Frau beworben habe.

Im Antwortschreiben der Landesregierung an den Landesvolksanwalt wurde auf das Schreiben an die Regionalanwältin verwiesen. Weiters wurde festgehalten, dass die Qualifikationen der Ärztin berücksichtigt worden wären. Bezüglich der Frage des Landesvolksanwaltes, wie dem Grundsatz des Gender Mainstreaming Rechnung getragen wird, wurde ausgeführt, dass die Zahl der Facharztabsolventinnen seit Jahren steige. Dies würde zur Folge haben, dass sich mittelfristig auch immer mehr Frauen für Primariate bewerben.

Dieses Schreiben vermochte den Landesvolksanwalt nicht zu überzeugen, weshalb er die Landesregierung schriftlich aufforderte, alles Nötige zur Förderung der Chancengleichheit, auch im Bereich der Landeskrankenanstalten zu unternehmen und künftig in Stellenausschreibungen qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern.

Die Ärztin fasste mit Unterstützung der Regionalanwältin den Entschluss, wegen der Aufstiegsdiskriminierung den Gerichtsweg zu beschreiten.

Ein Primarius eines Landeskrankenhauses wendet sich mit der Frage an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft, ob die Rücknahme einer Ausbildungsstelle für die Ausbildung zum Facharzt/zur Fachärztin für ein Sonderfach gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoße.

Nachdem eine Fachärztin Mutterschaftskarenz in Anspruch genommen hatte, wurde in der Folge mit Bescheid der Österreichischen Ärztekammer eine Ausbildungsstelle für dieses Sonderfach aberkannt.

Die Österreichische Ärztekammer verwies auf die Bestimmungen des Ärztegesetzes, wonach Krankenanstaltenträger verpflichtet seien, für jede Ausbildungsstelle neben einem Ausbildungsverantwortlichen einen weiteren Facharzt des betreffenden Sonderfaches zu beschäftigen. Nach Ansicht der Österreichischen Ärztekammer sei darauf abzustellen, ob die betreffenden Fachärzte des jeweiligen Sonderfaches in der konkreten Ausbildungsstelle auch wirklich „in Vollzeit“ seien und es komme dabei nicht auf das bloße Vorliegen eines formellen Dienstverhältnisses an.

Die von der Rücknahme „ihrer“ Ausbildungsstelle unmittelbar betroffene Turnusärztin bat die Regionalanwältin um Anonymität bei allfälligen Interventionen.

Die Regionalanwältin schrieb an die Österreichische Ärztekammer, um im allgemeinen auf die gleichbehandlungsrelevante Problematik der Gefahr von mittelbaren Diskriminierungen im Zusammenhang mit Karenz, Teilzeitarbeit und Kinderbetreuungspflichten hinzuweisen. Zudem wurde darauf aufmerksam gemacht, dass Krankenanstalten bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen die Überlegung mit einbeziehen könnten, dass eine Karenzierung eines/einer Facharztes/Fachärztin zu einer Aberkennung einer Ausbildungsstelle führen könne und dadurch die potentielle Gefahr einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern besteht, die durch die Ärztekammer mit verursacht würde.

3.2. Festsetzung des Entgelts

Eine Frau mit universitärer Ausbildung im biologisch-technischen Bereich wird bei einem Unternehmen, das sich mit Umweltthemen beschäftigt, angestellt. Bald nach der Einstellung erfährt sie, dass ihre männlichen Kollegen, die gleichwertige Tätigkeiten ausführen, Funktionszulagen erhalten. Sie ersucht ihren Vorgesetzten um eine Begründung für diese Unterscheidung. Es wird ihr mitgeteilt, dass Frauen eben viel emotionaler und nicht so sachlich wie Männer seien. Nach längeren Diskussionen erhält die Frau schließlich ebenfalls eine Funktionszulage, jedoch nur in der halben Höhe. Als Grund wird Budgetknappheit angegeben, die Zulagen der Kollegen bleiben jedoch unangetastet und steigen weiter. Die Kriterien, die das Unternehmen für die Vergabe anführt, sind nicht nachvollziehbar.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt ein diesbezügliches Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Eine Frau ist seit zwanzig Jahren in einem Unternehmen. Laut Kollektivvertrag sollte sie in diesem Jahr für „langjährige ununterbrochene Dienste im gleichen Betrieb“ Jubiläumsgeld sowie einen zusätzlichen freien Tag erhalten. Da sie ihr Dienstverhältnis allerdings wegen einer zweijährigen Karenz unterbrochen hatte, wird ihr mitgeteilt, dass diese Zeit nicht anrechenbar ist. Sie beschwert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Allerdings muss auch hier die Rechtsauskunft gegeben werden, dass die Frage der Anrechnung von dienstzeitabhängigen Entgeltentwicklungen während der Karenz bereits vom EuGH zu Lasten der betroffenen Frauen

entschieden wurde und die ArbeitgeberIn daher nur dann eine Anrechnung vornehmen muss, wenn eine Kollektivvertrag dies vorsieht. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet hier keine Hilfe.

Eine Frau ist zum Beratungszeitpunkt seit vier Jahren bei einer Kreditkartengesellschaft beschäftigt. Nachdem sie als Betriebsrätin gewählt wurde, findet sie anhand der Betriebsratsumlage heraus, dass eine männlicher Kollege, der erst acht Monate im Unternehmen beschäftigt ist, für die gleiche Tätigkeit bezüglich des Grundgehalt ca. € 500 brutto mehr verdient, eine höhere Überstundenpauschale erhält und auch bei der Zulage bevorzugt ist. Beide arbeiten im IT-Bereich. Die Frau muss feststellen, dass ihr Chemiestudium nicht angerechnet wurde, während das Studium des Mannes (Nachrichtentechnik) berücksichtigt wurde. Beide Studienrichtungen sind nicht einschlägig für die Tätigkeit. Auch die Erfahrungen und das Alter der beiden sind vergleichbar. Die Frau findet heraus, dass der Mann für einen ehemaligen Kollegen eingestellt wurde, der auf Grund seiner Qualifikationen ein sehr hohes Gehalt erzielen konnte und kurzfristig ausgeschieden ist. Da die Firma schnell einen Ersatz benötigt hat, hat man dem neu eingetretenen Mann dasselbe angeboten. Die Frau erkundigt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Sie würde grundsätzlich gern etwas unternehmen. Sie teilt mit, dass Gehaltseinstufungen trotz Geltung eines Kollektivvertrages reine Verhandlungssache sind, und dabei immer die Männer gut aussteigen würden. Außerdem würde ihrer Wahrnehmung nach den Männern auch mehr angeboten werden. Da sie allerdings fürchtet, dass der Eindruck entstehen könnte, sie würde sich mit dem Vorteil der Funktion als Betriebsrätin nur um ihr eigenes Gehalt kümmern, da in ihrem Bereich kaum weitere Frauen betroffen sind, entschließt sie sich, doch nichts Offizielles zu unternehmen.

Eine Fachgewerkschaft wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und fragt nach, ob es zulässig sei, dass Frauen nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft die Überstundenpauschale entzogen wird. Die Anwaltschaft teilt mit, dass dies rechtlich zulässig ist, da ein Verbot zur Leistung von Überstunden besteht. Es muss allerdings besonders darauf geachtet werden, ob es sich bei einer Überstundenpauschale um

eine versteckte Überzahlung handelt. Diese Umgehung beim Grundgehalt wirkt sich auch während der Schutzfrist negativ aus, da das Wochengeld nach dem früheren Bezug ohne Überstundenpauschale berechnet wird.

Die Frauenbeauftragte einer Fachgewerkschaft trägt folgenden Fall an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt heran. In einem Unternehmen wird die Kinderzulage an Teilzeitbeschäftigte aliquot ausbezahlt. Die Frage einer mittelbaren Diskriminierung wird diskutiert. Eine Kinderzulage hat keinen Bezug zu arbeitszeitabhängigen Entgeltbestandteilen. Es erscheint daher nicht gerechtfertigt, Teilzeitbeschäftigte schlechter zu stellen. Angedacht wird eine Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Eine Unfallchirurgin ist seit 18 Jahren in einer Sozialversicherung beschäftigt. Sie teilt mit, dass sie als Frau im Gegensatz zu den männlichen Kollegen nie pragmatisiert wurde. Außerdem fühlt sie sich dadurch benachteiligt, dass die Dienstgeberin zu einem Zeitpunkt Einzahlungen in das Betriebspensionskassensystem vornahm, zu dem sie sich in Karenz befand. Aus diesem Grund erhielt sie keine Zahlungen, da dies nur Personen betraf, die im aufrechten Dienstverhältnis standen. Die Frau will noch überlegen, ob sie weitere Schritte unternehmen möchte.

3.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Eine Frau ist seit 31 Jahren in einer Sozialversicherung im Wirtschafts- und Beschaffungswesen beschäftigt. Sie begann zunächst als Schreiberkraft, dann wurde sie Sachbearbeiterin und schließlich Gruppenleiterin. Sie war ebenfalls am Aufbau der Werksküche beteiligt. Zuletzt war sie Stellvertreterin des Küchenleiters. Sie teilt mit, dass der Küchenleiter im nächsten Jahr in Pension gehen wird und sie sich für die Tätigkeit interessieren würde. Dafür sind Schulungsmaßnahmen erforderlich. Nun muss sie feststellen, dass für einen neuen jüngeren Kollegen die Ausbildung genehmigt wurde, sie allerdings nicht gefragt wurde. Ihr ist klar, dass der Mann für die Position aufgebaut werden soll. Auf Nachfragen erhält sie die Auskunft, dass sie an der Ausbildungsmaßnahme nicht teilzunehmen braucht, weil sie nicht für die Küchenleitung vorgesehen werden wird. Sie erkundigt sich, wie sie vorgehen soll.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt mit, dass es schon zu einer Diskriminierung bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gekommen ist und wohl eine weitere beim beruflichen Aufstieg erfolgen wird. Die Frau wird selbst mit Hilfe der Betriebsrätin die Einbeziehung in die Ausbildungsmaßnahme fordern.

Eine Frau ist bei einem Selbstverwaltungskörper als Sachbearbeiterin tätig. Sie befindet sich in einer Einschulungsphase, die nach Abschluss zur Einstufung in eine höhere Dienstklasse führt. Inhaltlich ist sie bereits mit höherwertigen Tätigkeiten betraut. Die Frau gibt ihre Schwangerschaft bekannt. Gleich darauf wird ihr mitgeteilt, dass die Stelle, für die sie vorgesehen wurde nun doch mit einem Mann besetzt werden wird und die Einschulungsphase abgebrochen werde. Eventuell gäbe es nach ihrer Karenz wieder eine Möglichkeit, in die höhere Dienstklasse zu kommen. Die Gleichbehandlungsanwältin interveniert, auch der Betriebsrat wird eingeschaltet. Das Unternehmen nimmt die Diskriminierungen zurück und die Einschulung wird fortgesetzt. Eine Umstufung in die höhere Dienstklasse bleibt noch offen und wird durch den Betriebsrat verhandelt.

3.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderung

Eine Architektin wird als Projektleiterin in einem großen Unternehmen angestellt. Bereits beim Bewerbungsgespräch erkundigt sie sich nach Aufstiegsmöglichkeiten, wird jedoch auf die flachen Hierarchien und die dadurch begrenzten Möglichkeiten verwiesen. Zeitgleich mit ihr beginnt auch ein jüngerer Kollege mit sehr viel weniger Berufserfahrung. Dieser erzählt der Frau, dass er bereits im Bewerbungsgespräch gefragt worden sei, ob er Interesse daran habe, als zukünftige Führungskraft aufgebaut zu werden. Er erhält auch sogleich eigene Projekte während die Frau eine „Einschulungsphase“ durchlaufen muss. Da die Frau sich bald unterfordert fühlt, bewirbt sie sich laufend für im Unternehmen ausgeschriebene TeamleiterInnenpositionen. In einem der internen Bewerbungsgespräche teilt ihr Vorgesetzter ihr mit, dass er in ihr eine kreative Kraft sehe, aber keine Führungspersönlichkeit. Stattdessen erhält der viel jüngere Kollege die Position. Ihre nachfolgende Bewerbung für eine „kreativere“ Position wird seitens des Unternehmens nicht beachtet.

Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, entschließt sich jedoch, keine Schritte zu unternehmen, da sie auf das Arbeitsverhältnis angewiesen ist und eine Kündigung fürchtet.

Eine Frau arbeitet als Beraterin in einem Bestattungsunternehmen. Sie fühlt sich jedoch als Beraterin nicht so geeignet und würde gerne als Bestatterin arbeiten. Nachdem gerade eine Stelle in der Bestattung vakant ist, äußert sie ihren Wunsch und erhält auf ihre Anfrage von ihrem Chef die Antwort, dass dies eine reine Männerdomäne sei. Die Frau bleibt jedoch bei ihrem Wunsch und äußert diesen in weiterer Folge auch immer wieder. Sie erhält in weiterer Folge die Antwort, dass die Kollegen darüber nicht besonders erfreut sein würden, die Kunden und Kundinnen dies nicht verstehen würden und auch keine geeigneten Sanitäreinrichtungen vorhanden wären. Ein kleiner, jedoch natürlich nicht zufriedenstellender „Erfolg“ ist, dass die Frau nach einiger Zeit zu „Aushilfstätigkeiten“ in der Bestattungsabteilung herangezogen wird. Dies geschieht in jenen Fällen, in denen ein Bestatter ausfällt oder ganz besonders „schwere“ Fälle zu bearbeiten sind. Die Frau entscheidet sich, keine rechtlichen Schritte gegen ihren Dienstgeber zu unternehmen.

Eine Frau ist im Telekommunikationsbereich als Abteilungsleiterin tätig. Nachdem der Marketingleiter das Unternehmen verließ, führt sie die Marketingleitung, die direkt der Geschäftsführung untersteht, faktisch durch. Sie teilt mit, dass die Stelle offiziell besetzt werden soll und sie sich dafür auch ins Spiel gebracht hat. Die Frau ist schwanger und stellt vor allem bei den Geschäftsführern klar, dass sie nur während der Schutzfrist zu Hause sein wird, da ihr Mann die Kinderbetreuung übernehmen wird. Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwältin, nachdem sie erfahren hat, dass nun ein jüngerer Mann für den Job vorgesehen ist, der weniger qualifiziert ist, im Gegensatz zu ihr keinen Universitätsabschluss hat und auch noch nie eine Leitungsfunktion innehatte. Sie fragt intern nach, ob der Mann nur als Vertretung während ihrer Abwesenheit für die Leitung vorgesehen ist. Das wird bestätigt, es gibt allerdings nichts Schriftliches. Die Frau befürchtet, dass der Mann nach ihrer Rückkehr die Position nicht mehr hergeben wird. Nach Beratung bei der Gleichbehandlungsanwältin führt sie ein Gespräch mit der Unternehmensleitung und erhält

nun doch eine schriftliche Bestätigung ihrer Beförderung. Sie wird daher nichts weiter unternehmen.

3.5. Sonstige Arbeitsbedingungen

Eine Ärztin mit langjähriger Berufserfahrung in ihrem Fachbereich leitet mit viel Erfolg eine Einheit einer Gesundheitseinrichtung. Trotz widriger baulicher und infrastruktureller Umstände gelingt es ihr, die Einheit sehr gut zu führen, allgemein wird angenommen, dass sie in naher Zukunft einen weiteren Karriereschritt machen wird. Sie ist mit viel Engagement tätig und wesentlich am Aufbau und Erfolg einer Fortbildungsanstalt innerhalb der Gesundheitseinrichtung beteiligt. Ursprünglich war der Ärztin Geld für die Renovierung ihrer Einheit zugesagt worden, dieses Versprechen wurde jedoch nie eingelöst. Als die Zustände unerträglich werden, fordert die Ärztin in einem internen Bericht die Leitung zu Maßnahmen auf.

Daraufhin wird sie von ihren beiden Vorgesetzten mit verschiedensten administrativen Aufgaben beauftragt, die zusätzlich zur Leitungstätigkeit kaum bewältigbar sind. Die Mehrfachbelastung führt schlussendlich zu einem gesundheitlichen Zusammenbruch. Als sie aus dem Krankenstand zurückkehrt, wird die Ärztin seitens der Leitung über ihre Versetzung in einen anderen Fachbereich, zwei Hierarchieebenen niedriger, unterrichtet. Als Grund werden unentschuldigte Fehlstunden angeführt, was widerlegt werden kann, auf die Entscheidung der Leitung nimmt dies jedoch keinen Einfluss. Die Ärztin hat den Eindruck, dass ihre Bewerbung für eine Führungsfunktion bereits im Vorfeld verhindert werden soll. Es wird ihr angeboten, nur noch administrativ-organisatorische Tätigkeiten zu übernehmen, was sie ablehnt. Sie bekämpft die Versetzungsentscheidung auf dem Klagsweg und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Als diese zu einer Stellungnahme auffordert, wird die Ärztin in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang dazu entlassen. Sie befindet sich zu diesem Zeitpunkt erneut in Krankenstand.

Die Entlassung wird von der Ärztin ebenfalls auf dem Klagsweg bekämpft, die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt außerdem ein entsprechendes Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission ein. Im Berichtszeitraum liegt noch keine Entscheidung der Gleichbehandlungskommission vor.

Eine Frau ist in einem Medienunternehmen als Cutterin beschäftigt. Sie ist in ihrem Bereich als einzige Frau tätig. Immer wieder stellt sie fest, dass sie gegenüber den Männern schlechtere Arbeitsbedingungen hat. Sie wird oft an dem Schnittplatz eingeteilt, an dem es auf Grund der Sendetermine am hektischsten zugeht. Sie teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass vor einem Jahr ein neues Gerät bereitgestellt wurde. Sie wurde als einzige nicht eingeschult und nun wirft man ihr vor, sie sei unfähig. Ihr werden außerdem immer wieder wichtige Informationen vorenthalten. Sie erkundigt sich nach den rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie entscheidet sich, den Betriebsrat einzuschalten. Sie hält dies für das gelindere Mittel, da es nicht gern gesehen werde, externe Stellen einzuschalten.

Eine Frau ist in einem Fitnesscenter als Aerobictrainerin beschäftigt. Sie teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass die AerobictrainerInnen, vorwiegend Frauen, atypisch beschäftigt sind, meist als freie DienstnehmerInnen. Demgegenüber sind die meist männlichen FitnesstrainerInnen alle angestellt. Sie möchte nichts unternehmen, da sie ihre Beschäftigung nicht gefährden will.

3.5.1 Diskriminierung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine Frau ist seit fast sieben Jahren bei einer europaweit tätigen Pharmafirma im Außendienst beschäftigt (für das Dienstverhältnis gilt österreichisches Recht) und für Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Kärnten, Tirol und Vorarlberg) zuständig.

Im August 2005 wurde sie Mutter einer Tochter und hatte nach dem Mutterschutz und anschließendem dreiwöchigen Urlaub mit der Dienstgeberin eine Vereinbarung über Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 8½ - 9 Wochenstunden abgeschlossen. Ab Juli 2006 wurde das Stundenausmaß auf 30 und ab Jänner 2007 auf 35 Wochenstunden erhöht. Die Normalarbeitszeit bei der Dienstgeberin sind 38½ Stunden.

Ab Anfang 2006 wird sie vom direkten Vorgesetzten mit einem Verkaufsplan (sales targets) konfrontiert, dessen Zahlen für die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin (8½ - 9 Wochenstunden) unerfüllbar sind. Der Verkaufsplan für ihre vollzeitbeschäftigte Kollegin, die für Ostösterreich zuständig ist, wird zugleich eingeschränkt.

Darüber hinaus werden Meetings, Trainings, und ähnliches vermehrt zu Zeiten und Orten angesetzt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verunmöglichen. Die

Frau legt ein ärztliches Gutachten eines Krankenhauses als Begründung für ihre Nichtteilnahme vor, in welchem festgehalten wird, dass ihre Tochter auf Grund der häufigen beruflichen Abwesenheit mit Verhaltensauffälligkeiten reagiert.

Auf Grund der Nichterfüllung des Verkaufsplanes und der Abwesenheit bei den Treffen gibt ihr direkter Vorgesetzter eine sehr schlechte Dienstbeurteilung ab.

Trotz längerer Betreuung und Beratung über die rechtlichen Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz sieht die Frau von einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission ab und wechselt den Dienstgeber.

Eine Frau ist Abteilungsleiterin in einem mittelgroßen Finanzdienstleistungsunternehmen innerhalb eines großen Konzerns. Sie wird schwanger und vereinbart mit der Unternehmensleitung eine einjährige Abwesenheit, wobei sie danach teilzeitbeschäftigt mit einem Stundenausmaß von 35 Stunden in die Position der Abteilungsleiterin zurückkehren soll. In der Schwangerschaft leistet die Frau Überstunden und nimmt alle Dienstreisen wahr, im Mutterschutz präsentiert sie die von ihr geplante Umstrukturierung ihrer Abteilung. Geplant ist zudem eine laufende gegenseitige Information über die Tätigkeiten der Abteilung sowie eine Einbindung der Frau in sämtliche Personalentscheidungen. Dies wird in einer Punctuation auch schriftlich festgehalten.

Nach der Geburt des Kindes reißt der Kontakt jedoch einseitig ab. Die Frau erhält Informationen lediglich von befreundeten Kolleginnen. Sie sucht das Gespräch mit der Leitung und möchte über die Planung ihrer Rückkehr sprechen. Diese macht deutlich, dass man nicht verstehe, warum sie wieder zurück wolle, sie sei doch nun Mutter und habe doch andere Sorgen. Man rät ihr, die Karenz so lange wie möglich in Anspruch zu nehmen, dann werde man weitersehen.

Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und bittet um Unterstützung und Argumente. Sie tritt in Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber und vereinbart schließlich eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer umfassenden Entschädigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes.

Eine gut ausgebildete Frau ist Teamleiterin in einem weltweit sozial agierenden Unternehmen. Sie gibt ihre Schwangerschaft bekannt, worauf ihr Vorgesetzter wütend reagiert. Er setzt sie mit der Forderung nach Dienstreisen, Überstunden und

Projektabschlüssen unter Druck und macht deutlich, dass er eine Karenzrückkehr nach drei Monaten in Vollzeit wünscht, sonst sei eine Eingliederung in das Team schwierig. Der große psychische Druck führt sogar zu Komplikationen in der Schwangerschaft. Die Frau stellt klar, dass sie ein Jahr Karenz in Anspruch nehmen und danach teilzeitbeschäftigt zurückkommen möchte.

Während der Zeit der Karenz hält die Frau regelmäßigen Kontakt zum Unternehmen und vereinbart auch ein Treffen mit ihrem Vorgesetzten, um die Rückkehr zu besprechen. Dieses verläuft überraschend positiv, man einigt sich auf eine gleichwertige Tätigkeit. Einige Zeit später ändert ihr Vorgesetzter seine Meinung und möchte, dass die Frau eine Hierarchieebene niedriger versetzt wird. Als sie sich damit nicht einverstanden erklärt, wird ihr Vorgesetzter wütend und meint, sie hätte sich eben gegen ihn und für das Kind entschieden und müsse mit den Konsequenzen leben.

Die Frau wendet sich an die Belegschaftssprecher und es kommt zu mehreren Gesprächen. Man bittet die Frau, ihre Karenz zu verlängern damit im Unternehmen ein geeigneter Posten für sie gesucht werden könne. Nachdem die Frau schließlich monatelang hingehalten wird, entschließt sie sich, das Arbeitsverhältnis zu beenden. In Gesprächen mit der Personalleitung und mit Unterstützung der Belegschaftssprecher gelingt es ihr, eine Abfertigung zu erreichen. Außerdem wird die Ausstellung eines ausgezeichneten Dienstzeugnisses vereinbart.

Nachdem sie dieses erhält, muss die Frau feststellen, dass es fehlerhaft und ungenau ist. Nach Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält sie schließlich ein einwandfreies Dienstzeugnis.

Ein Mann teilt der Gleichbehandlungsanwältin mit, dass für ihn bis vor kurzem folgende interne Regelung galt: Er konnte montags früher gehen, um sein Kind aus der Betreuungsstätte abzuholen. Diesen „Frühschluss“ hat er immer freitags eingearbeitet. Seine Vorgesetzte wird diese befristete Regelung nicht verlängern. Sie hat selbst keine Kinder und möchte keine „Extrawünsche“ im Team. Der Mann möchte nicht, dass die Gleichbehandlungsanwältin tätig wird. Er wird interne Wege suchen.

Eine Frau ist in einem Großhandelshaus als Abteilungsleiterin beschäftigt. Sie hatte mit ihrem ehemaligen Chef seit sechs Jahren eine mündliche Vereinbarung, dass sie

nicht um sechs, sondern um acht Uhr beginnen darf, da sie ihre Kinder zur Schule bringen muss. Ihr neuer Chef möchte das nicht mehr. Er findet, dass sie zu unflexibel für eine Abteilungsleiterin sei und droht mit einer Rückstufung und damit verbundenen Gehaltseinbußen. Die Frau erscheint nicht zum Beratungstermin und teilt telefonisch mit, dass sie sich nach Konsultation der Arbeiterkammer mit ihrem Chef geeinigt hat.

In einer Sozialversicherung ist es üblich, dass für die Nachbesetzung von Stellen, die auf Grund einer Karenzabwesenheit frei sind, immer eine fixe Neubesetzung erfolgt. Eine befristete Vertretung ist nicht üblich. Zur Erleichterung der Suche gibt es einen MitarbeiterInnenpool. In den Dienstverträgen ist geregelt, dass Dienort Wien ist, daher sind örtliche Versetzungen möglich, weil nach Meinung der ArbeitgeberInnen lediglich ein adäquater Arbeitsplatz bereitgestellt werden muss. Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass mittelbare Diskriminierungen, z.B. durch damit verbundene Karriereeinbußen, erst im höher qualifizierten Bereich auftreten, in den die Frauen jetzt erstmals vorstoßen.

Ein Mann ist technischer Leiter eines papierverarbeitenden Unternehmens. Er teilt mit, dass er seit sechs Monaten Elternteilzeit im Ausmaß von 30 Stunden in Anspruch genommen hat. Dies werde ihm übel genommen und bei allen Problemen wird die Elternteilzeit als Erklärung herangezogen. Er sucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung auf, da ihm nun vor einer Woche seitens der Geschäftsführung mitgeteilt wurde, er solle sich eine neue Betätigung im Konzern suchen. Ein neuer Mitarbeiter würde seinen Job übernehmen, da es immer so schwierig sei. Der Mann fürchtet Verschlechterungen und erkundigt sich nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Gleichbehandlungsanwältin weist darauf hin, keine verschlechternden Versetzungen zu akzeptieren, da dies sowohl arbeitsrechtlich als auch gleichbehandlungsrechtlich problematisch ist. Der Mann möchte nicht, dass die Anwältin tätig wird, sondern kann in weiterer Folge eine gleichwertige Position in einem anderen Bereich verhandeln.

Eine Frau ist seit 17 Jahren als Sales Managerin bei einer Filmverleihfirma beschäftigt. Sie teilt der Gleichbehandlungsanwältin mit, dass sie seit dem letzten Jahr

Elternteilzeit im Ausmaß von 30 Stunden in Anspruch nimmt. Seitdem funktioniere nichts mehr. Sie wird immer wieder angehalten, gratis Überstunden zu machen und ihr wird ohne Rücksicht auf ihr Arbeitszeitausmaß die Urlaubsvertretung von KollegInnen übertragen. Dass sie Kinderbetreuungspflichten hat, stößt auf Unverständnis, da man in dieser Branche der Meinung sei, das sei ihr Privatvergnügen. Sie holt nun von den Institutionen Informationen ein, da sie einen „golden handshake“ verhandeln möchte. Einem Verfahren gegenüber zeigt sie sich skeptisch, da sie nicht glaubt, dass dies die Situation verändern wird.

3.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Frau ist Bildungsreferentin einer kirchlichen Einrichtung, sie möchte eine einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses. Sie und auch der Betriebsrat teilen mit, dass bei Männern und Frauen Unterschiede gemacht werden. Männer würden immer eine Abfertigung bei einvernehmlicher Lösung und sogar die Pensionszusagen erhalten, während Frauen lediglich 80 % bzw. nur die halbe Abfertigung erhalten würden. Es steht auch zur Debatte, ob eine einvernehmliche Lösung überhaupt ermöglicht wird. Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung. Sie teilt mit, dass sie noch am selben Tag mit der Geschäftsführung verhandeln wird. Nachdem sie dort mit der Gleichbehandlungskommission droht, werden ihre Forderungen nach einer einvernehmlichen Lösung sowie auch einer 100prozentigen Abfertigung erfüllt.

Eine Frau, die bei einem Versicherungsunternehmen beschäftigt ist, hat sich seit Juli 2004 mit Hilfe eines Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen ihre Entgeltdiskriminierung gewehrt. Im August 2006 wird der Frau ein neues Büro zugewiesen, welches kleiner („Abstellkammerl“) als das bisherige und zudem mit einer Kollegin zu teilen ist. Per e-Mail des Vorstandssekretariats wird mitgeteilt, dass auf Grund der Erkrankung der Frau ein Vorstandsdirektor entschieden hat, dass die Arbeiten, welche diesem von ihr zur Entscheidung vorgelegt wurden, von einer Kollegin zu erledigen seien.

In weiterer Folge wird ein Aufgabenkatalog erstellt, in dem eine Aufteilung der bisherigen Aufgaben der Frau auf vier Personen vorgenommen wird, wodurch deren Wirkungsbereich erheblich eingeschränkt wird.

Dagegen setzt sie sich erneut zur Wehr. Sie wird gekündigt. Das Anfechtungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Ein Mitarbeiter des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit weist die Anwaltschaft für Gleichbehandlung auf den § 31 Abs 1 SchauspielG hin. Darin wird geregelt, dass eine Darstellerin, die sich während der Vertragsdauer verehelicht, den Vertrag binnen zwei Monaten nach Eheschließung unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist lösen kann, wenn dies der Ehemann verlangt.

Eine Transgenderperson ist in einem Callcenter beschäftigt. Sie hat bereits Erfahrung in diesem Bereich und wurde in der letzten Firma gekündigt, weil das Callcenter von Wien nach Graz verlegt wurde. Die Frau sucht Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, da ihr Dienstverhältnis als einziges der Neueingestellten innerhalb der Probezeit aufgelöst wurde. Sie wurde ins Büro gerufen, wo man ihr in einem Vieraugengespräch mitteilte, man wisse nun, weshalb sie bei der letzten Firma gekündigt worden sei. Die betroffene Person teilt mit, dass sie während ihrer letzten Tätigkeit eine Geschlechtsumwandlung vom Mann zur Frau begonnen hat und dies in der letzten Firma nie ein Problem gewesen sei. In weiterer Folge behauptet die Firma, die betroffene Person habe über das Unternehmen geschimpft. Da die betroffene Person ein aufrechtes Dienstverhältnis haben möchte, wird sie von der Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen einer Kündigungsanfechtung an die Arbeiterkammer verwiesen. Die Interessenvertretung gibt in der Folge keinen Rechtsschutz, weshalb die Klage von der betroffenen Person nicht weitergeführt werden kann.

3.7. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Eine Firma aus dem Holzhandelsbereich schreibt seit 2005 regelmäßig geschlechtsspezifisch aus (Staplerfahrer, Lagerarbeiter, Außendienstmitarbeiter, Kraftfahrer). Nach dreimaliger Aufforderung, das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beachten, wird der Strafantrag an die Bezirksverwaltungsbehörde

gestellt, die auf Grund der bereits dreimaligen Verstöße eine Verwaltungsstrafe in Höhe von € 50,- ausspricht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht im Rahmen ihrer sehr beschränkten Möglichkeiten Anzeigen bei geschlechtsspezifisch verfassten Stellenausschreibungen. Auffallend ist dabei, dass private ArbeitsvermittlerInnen, die im Internet tätig sind, offenbar ungenügend über die gesetzlichen Bestimmungen Bescheid wissen und auch die bei ihnen inserierenden Unternehmen offenbar nicht darüber aufklären. Anzeigen sind auch in Zusammenarbeit mit Gleichbehandlungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes erfolgt. Als Beispiel sei die Inserierung einer „**zahnärztlichen Assistentin**“ in einer österreichischen Tageszeitung genannt. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die Zahnärztin wegen Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Das Magistrat der Stadt Wien hat daraufhin eine Ermahnung gegenüber der Zahnärztin ausgesprochen.

Ein aufgebrachter Unternehmer beschwert sich in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, dass die Zeitung, bei der er inseriert, ihn auf das Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung aufmerksam gemacht hat. Er sieht sich dadurch in seiner Privatautonomie eingeschränkt.

Ein Hotel schaltet in einer Tageszeitung ein Stelleninserat, in dem geschlechtsspezifisch ein Rezeptionist und eine Hausdame gesucht werden. Da dieses Hotel von der Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen eines geschlechtsspezifischen Inserates, in dem ein Hausbursche gesucht wurde, schon einmal über die rechtlichen Bestimmungen informiert wurde, gelangt das Inserat aufgrund des erneuten Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zur Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde. Nach Erhalt der Ermahnung erkundigt sich die Hoteldirektion nach Tipps für ein rechtmäßiges Vorgehen. Im Zuge des Telefonates kommt es zu Aussagen jenes Inhaltes, dass Frauen keine Hausburschentätigkeit übernehmen können, da Zimmer zu bestuhlen seien und auch Glühbirnen ausgewechselt werden müssen. Männer hingegen können die Tätigkeit einer Hausdame nicht ausfüllen, da ein Mann nicht Vorgesetzter der Stubenmädchen

sein könne und ohnedies alle Männer nicht putzen können. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft solle sich nicht anmaßen, über den Job einer Hotelleitung mehr wissen zu wollen als langjährig erfahrene MitarbeiterInnen.

Eine AMS-Beraterin fragt nach Möglichkeiten von geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen in traditionellen Männerberufen. Es geht darum, dass ein Unternehmen Frauen bevorzugt für eine Fahrtätigkeit aufnehmen wolle. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist auf die Möglichkeiten und Grenzen von positiven Maßnahmen im Hinblick auf das Gleichstellungsziel hin.

Eine Mitarbeiterin eines Onlinemagazins fragt nach, ob die Formulierung eines Stelleninserates, das sie für einen Kunden schalten soll, mit dem Inhalt „Steuermann“ für eine Stelle in einer Steuerrechtskanzlei gesetzwidrig sei. Der Kunde würde darauf bestehen und beruft sich auf künstlerische Kreativität. Die Mitarbeiterin selbst teilt mit, dass sie sich als Frau nicht angesprochen fühlen würde. Das Argument des Arbeitgebers erachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft als nicht rechtskonform, da es sich nicht um eine Marketingmaßnahme des Unternehmens, sondern um ein Stelleninserat handelt. Außerdem ist auch der weitere Text rein männlich formuliert und lediglich in einem Beisatz wurde erwähnt, dass sich das Stellenangebot auch an „Damen“ wende. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt daher mit, dass dieses Inserat dem Zweck des Gesetzes zuwiderläuft, da Frauen sprachlich sichtbar gemacht werden, und nicht in der männlichen Schreibweise mitgedacht sein müssen. Das Gleichbehandlungsgesetz selbst ist seit der Novelle 2004 ebenfalls geschlechtsneutral formuliert.

3.8. Sprachliche Gleichbehandlung

Mehrere Frauen fragen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft an, ob es ein Recht darauf gibt, akademische Grade und Funktionsbezeichnungen in der weiblichen Form zu verwenden. Probleme dahingehend gibt es beispielsweise bei Webauftritten von Unternehmen, aber auch bei der innerbetrieblichen Türbeschilderung.

3.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Eine Frau arbeitet als Assistentin in einer Softwarefirma, die international tätig ist. Es gibt ein gemeinsames Projekt mit einer isländischen Firma. Zur Projektbesprechung kommen daher isländische Gäste. Zwei Männer dieser Firma starren der Frau auf den Busen, lachen und verwenden das Wort „Wonderbra“. Die Frau fühlt sich gedemütigt und meldet den Vorfall dem Human Resources Manager. Dieser veranlasst sofort, dass die Frau keinen Kontakt mehr zu den Männern haben muss, meldet den Vorfall auch an die isländische Firma und stellt klar, dass es keine Vorfälle dieser Art mehr geben darf. Es wurde daher für eine angemessene Abhilfe gesorgt. Die Frau berät mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, inwiefern sie von den isländischen Männern Schadenersatz verlangen könnte. Sie hat allerdings keine Namen, sondern nur Fotos. Da es sich um einen zivilrechtlichen Anspruch handelt, ist eine Verfolgung durch isländische Behörden nicht möglich. Auch die Anwaltschaft hat keine Möglichkeiten, im Rahmen ihrer gesetzlichen Kompetenzen die Namen ausfindig zu machen. Die Frau lässt den Fall auf sich beruhen.

Eine Frau erhält von einem Kollegen ein Massenmail mit pornografischem Inhalt, bei dem der Verteiler offen war und somit alle anderen sehen konnten, dass sie dieses Mail erhalten hat. Ihr ist dies sehr unangenehm, weil dadurch der Anschein erweckt wird, sie wäre an Mails mit derartigem Inhalt interessiert. Sie schreibt dem Kollegen zurück, dass sie in Zukunft von diesem Verteiler genommen werden will. Sie teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass sie diesen Vorfall ihrer Vorgesetzten melden will und erkundigt sich nach den rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie merkt an, dass auch der Mann ihrer Vorgesetzten auf dem Verteiler war. Ein paar Tage später teilt sie enttäuscht mit, dass ihre Chefin nur gelacht habe. Da sie mit der Geschäftsleitung schlechte Erfahrungen gemacht hat, möchte sie sich auch nicht an diese wenden. Sie hat allerdings ein Mail von dem Kollegen erhalten, in dem er sich höflich entschuldigt.

Eine Frau ist bei einer Immobilientreuhandfirma als angestellte Geschäftsführerin und Prokuristin beschäftigt. Die Frau hat das Dienstverhältnis durch vorzeitigen Austritt

beendet. Es gibt auch offene Gehaltsforderungen. Sie teilt mit, dass sie sich vom zweiten Geschäftsführer sexuell belästigt gefühlt hat. Sie kennt den Mann schon seit dem Studium und hat auch schon einmal mit ihm zusammen in einer Steuerberatungskanzlei gearbeitet. Es gab immer schon von ihr als eher harmlos bezeichnete Anzüglichkeiten. Ab dem Zeitpunkt als sie bei der Immobilientreuhand mit ihm zu arbeiten begonnen hatte, wurden die Anzüglichkeiten unerträglich. Im Büro waren nur sie beide tätig. Sie saßen einander an einem fünfeckigen Schreibtisch gegenüber. Im Nebenraum war ein angemieteter Unternehmer, der jedoch nie etwas bemerkt hat. Es gab einen Werkvertragsnehmer, der nur manchmal und mit telefonischer Voranmeldung im Büro gearbeitet hat. Der Mann hat die Frau bei jeder Gelegenheit berührt, so z.B. Berührungen im Hüftbereich oder er fuhr mit seiner Hand ihre Beine entlang. Es kam auch zu Situationen, in denen er sie gehalten und versucht hat, sie zu küssen oder sogar sie auszuziehen. Die Frau konnte sich aus diesen Situationen immer befreien und verließ das Büro. Dreimal kam es dazu, dass der Mann seine Hose öffnete und wollte, dass sie ihn berührt. Einmal holte sie bei einer derartigen Situation gerade etwas hinter ihm aus dem Schrank, und er versuchte sogar, sie in ein Nebenzimmer zu drängen, da das Büro von außen einsichtig war. Sie konnte sich befreien.

Nach diesen Begebenheiten gab sie ihm immer zu verstehen, dass sie das nicht möchte und auch an keinem Verhältnis zu ihm interessiert sei.

Er kontaktierte sie auch am Wochenende immer wieder telefonisch und wollte wissen, wo sie sei und mit wem sie sich treffe. Dabei beschimpfte er sie und drohte, sie zu kündigen. Es gab auch Geschenke wie Strümpfe, eine Uhr und Stiefel, die die Frau immer wieder zurückgab. Er schrieb auch Liebesbriefe.

Die Frau teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass sie wegen der offenen Gehaltsforderungen einen Termin mit der Arbeiterkammer hat. Nach Rücksprache mit der Arbeiterkammer ist diese bereit, den Fall sofort vor Gericht zu bringen, da ihrer Einschätzung nach die Glaubhaftmachung gut möglich ist.

Ein Mann teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass es ein Board Meeting eines europäischen Vereins in Wien gegeben hätte. Beim Abendessen ist durch sein Versehen ein 50 Cent Stück ins Dekolleté seiner Kollegin, der Sekretärin des

Vereins, gefallen. Er teilt mit, dass dies unabsichtlich erfolgte. Er spiele öfter mit Geldmünzen, seit er mit dem Rauchen aufgehört hat. Die Kollegin gab ihm daraufhin eine Ohrfeige. Er teilt mit, dass er sich dreimal an diesen Abend entschuldigt habe. Er fragt nach, ob es sich dabei um eine sexuelle Belästigung handeln könne. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt mit, dass sexuelle Belästigung verschuldensunabhängig vorliegen kann. Es komme nicht darauf an, ob derjenige, der ein Verhalten setzt, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist, sexuell belästigt werden wollte oder die Handlung als sexuelle Belästigung wahrnimmt. In diesem Fall könnte aber angezweifelt werden, ob ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, da die Situation seinen Angaben nach unabsichtlich entstanden ist.

Eine Rechtsanwältin informiert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu folgendem Fall: Der Sekretärin eines Notars wurde von einem befreundeten Rechtsanwalt an ihrer Arbeitsstelle in den Ausschnitt gefasst. Dabei machte er eine Bemerkung über ihr Dekolleté, dass dieses „schön anzusehen“ sei. Es wird die Problematik der Glaubhaftmachung und die rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Beweislastverteilung zu Gunsten der Betroffenen diskutiert. Trotzdem möchte die Frau nichts unternehmen.

Eine 17-jährige Frau muslimischer Herkunft absolviert im Rahmen einer integrativen Berufsausbildung ein Praktikum. Der Ausbildungsbetrieb hat dafür Partnerbetriebe, die von ihm selbst akquiriert werden. Im Zuge des Praktikums wird sie vom Chef immer wieder flüchtig berührt. Er fragt sogar nach, ob sie nicht im Bikini arbeiten möchte. Sie teilt dies dem Ausbildungsbetrieb mit, welcher sofort veranlasst, dass sie dort nicht mehr hingehen muss und sich mit der Frau an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet. Der Ausbildungsbetrieb wird dort niemanden mehr hinschicken. Die Frau selbst möchte ihre Rechtsansprüche nach eingehender Beratung nicht geltend machen. Sie hat zum einen Angst, Gegenmaßnahmen ausgesetzt zu sein. Viel größer ist ihre Angst jedoch im Hinblick darauf, dass ihre Eltern etwas erfahren könnten.

Ein Mann ist Mitarbeiter eines gemeinnützigen Vereines und mit der Betreuung von Asylwerberinnen in Wohnheimen betraut. Vor ca. einem Jahr wurde eine Kollegin des Mannes von einer Asylwerberin informiert, dass dieser seine Autorität durch sexuelle Belästigung missbraucht. In weiterer Folge sind auch die Kollegin selbst und weitere Asylwerberinnen davon betroffen.

Da die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt derzeit noch nicht tätig werden können, wurde dieser Teil der Beratung von der für Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes zuständigen Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen übernommen.

Der Belästiger wird dienstfrei gestellt, mit Hausverbot in allen Einrichtungen des Dienstgebers belegt und das Dienstverhältnis einvernehmlich beendet. Die Dienstnehmerin verzichtet auf eine Geltendmachung ihrer Ansprüche.

Eine Frau beginnt eine Tätigkeit als Sekretärin in einer Ambulanz. Sie ist sehr glücklich, endlich eine anspruchsvolle Tätigkeit gefunden zu haben. Noch im Probe-monat wird ihr aufgetragen, die Inventur der Geräte vorzunehmen. Sie ersucht um genaue Anweisungen, woraufhin einer der leitenden Ärzte sich bereit erklärt, ihr alles zu zeigen. Als sie sich mit dem Arzt in einen Lagerraum begibt, drängt dieser sie an die Wand und versucht sie zu küssen. Mit seiner Hand fährt er unter ihre Bluse. Die Frau ist zunächst starr vor Schreck, beginnt sich dann aber zu wehren. Sie stößt den Arzt weg und läuft aus dem Raum. Der Arzt folgt ihr und gibt vor, dass nichts gewesen sei und man nun mit der Inventur fortfahren könne. In den nächsten Tagen kommt es zu weiteren Übergriffen. Die Frau fürchtet, dass man sie nach der Probezeit nicht verlängern würde und schweigt aus diesem Grund. Erst danach vertraut sie sich einer Kollegin an, die ihr erzählt, dass das Verhalten des Arztes im Betrieb bekannt sei, auch ihr sei dies schon passiert. Die Frau versucht, dem Arzt so gut es geht aus dem Weg zu gehen. Dennoch kommt es zu weiteren Übergriffen. Die Frau droht dem Arzt mit rechtlichen Konsequenzen, woraufhin dieser beginnt, Fehler in ihrer Arbeit zu suchen und ihr Informationen vorzuenthalten. Nach Beratung durch die Anwaltschaft wendet sich die Frau an den Betriebsrat und die Leitung, welche den Vorfall untersucht. Mit Zustimmung der Frau wird diese in einen anderen Bereich versetzt, wo sie eine gleichwertige Tätigkeit ausüben kann. Für den

Arzt gibt es jedoch keine Konsequenzen. Da die Frau fürchtet, dass weitere Beschwerden ihr schaden könnten und mit ihrer nunmehrigen Position zufrieden ist, möchte sie keine weitere Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Eine Studentin arbeitet teilzeitbeschäftigt in einem mittelgroßen Unternehmen. Ihr Vorgesetzter beginnt schon bald, ihr Komplimente über ihr Aussehen zu machen und bevorzugt sie gegenüber den anderen Mitarbeiterinnen. Wenn die Kolleginnen auf Mittagspause sind, setzt er sich zu ihr und berichtet ihr über seine sexuellen Probleme. Er meint, dass sie beide ein wunderbares Paar abgeben würden. Bei jeder Gelegenheit gibt er ihr Bussis auf die Wange. Die junge Frau teilt ihm mehrmals mit, dass sie weder Interesse an privaten Gesprächen hat noch an seinen Gunstbezeugungen. Bei jeder dieser Gelegenheiten entschuldigt sich der Vorgesetzte, doch nach ein paar Tagen beginnt es wieder von vorn. Schließlich findet er auch das Stammlokal der Frau heraus, taucht dort unangekündigt auf und möchte den Abend mit ihr verbringen. Als die Frau dies ablehnt, reagiert er beleidigt und kritisiert ihre Arbeit. Die Frau sucht nach längerem Zögern den Geschäftsführer auf und bittet um Abhilfe. Dieser erläutert, dass sie nur ein wenig abwarten müsse, das Verhalten des Vorgesetzten würde sich schon legen, es sei noch jedes Mal so gewesen. Außerdem habe er nur noch ein Jahr bis zu seiner Pensionierung, deswegen wolle er keine Scherereien. Als es beim Betriebsausflug dazu kommt, dass der Vorgesetzte die junge Frau beschimpft und Kündigungsdrohungen ausspricht, weil sie danach nicht mit ihm fortgehen will, erklärt sie ihren berechtigten vorzeitigen Austritt.

Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach Interventionen und Gesprächen kommt es zu Schadenersatzzahlungen seitens des Vorgesetzten und des Unternehmens.

Die Mitarbeiterin eines Callcenters wendet sich an die Regionalanwaltschaft.

Angrenzend an die Räumlichkeiten des Callcenters befindet sich das Atelier eines Künstlers. Der Mann nützt den gemeinsamen Eingangsbereich und das weitläufige Stiegenhaus des Hauses, um seine Exponate zu präsentieren.

Die Holzskulpturen und Bilder stellen ausschließlich nackte Frauen in Posen dar, die der sexuellen Sphäre zugerechnet werden können.

Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen manchmal vom Künstler angesprochen, ob sie für eines seiner Kunstobjekte Modell stehen würden. Die Mitarbeiterinnen fühlen sich durch diese Darstellungen tagtäglich belästigt und in ihrer Würde verletzt. Sie versuchen zunächst, die Angelegenheit mit ihrer Vorgesetzten und dem Leiter des Callcenters zu klären. Dieser ist allerdings der Meinung, „die Frauen sollen nicht so zickig sein, dies sei doch Kunst, man könne außerdem nicht die gute Nachbarschaft mit dem Künstler aufs Spiel setzen..“.

Das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert und informiert den Firmenleiter über das Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere über seine Pflicht, angemessene Abhilfe zu leisten.

Die Mitarbeiterin teilt mit, dass alle Skulpturen entfernt und nun Bilder mit „abstrakten“ Motiven ausgestellt wurden.

In einer Lehrwerkstätte eines großen Betriebes werden Lehrlinge zu Metallbau-techniker/innen ausgebildet. Es gibt vier weibliche Lehrlinge in verschiedenen Lehrjahren. Der jüngste weibliche Lehrling wird vom Ausbildner sexuell belästigt. Dieser macht immer wieder eindeutige Anspielungen auf ihre Figur: „Mit dieser Oberweite bist du hier komplett falsch. Du solltest besser Go-Go-Tänzerin werden. Hier kann kein Mann mehr seine Arbeit machen, weil alle auf deine Titten schauen müssen...“. Er fragt sie, ob sie einen Freund habe und welche sexuelle Praktiken sie bevorzuge. Das Mädchen ist völlig eingeschüchtert und reagiert mit körperlichen Symptomen, wie Übelkeit und Bauchschmerzen. Ihre Mutter wendet sich zur Beratung an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Gespräch wird bekannt, dass der Lehrlingsausbildner einen von der Statur her schwächlichen Lehrling in aller Öffentlichkeit als „Weichei, Saft sack und Schwuler“ beschimpft.

Nach einem persönlichen Interventionsgespräch der Regionalanwältin mit dem Leiter der Lehrwerkstatt und dem Betriebsrat wird die Geschäftsführung schriftlich über die Vorfälle und die rechtliche Situation informiert.

Der Geschäftsführer teilt mit, dass arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen wurden und der Belästiger fristlos entlassen wurde. Im Gespräch mit beiden Lehrlingen

wurden Entschuldigungen ausgesprochen und darüber hinaus Supervisionsmaßnahmen angeboten.

Eine Frau Mitte 30, lange blonde Haare, erzählt der Gleichbehandlungsanwältin, dass sie in ihrem Unternehmen, einem Immobilienmaklerbüro, immer wieder aufgrund ihres Aussehens diskriminiert werde. Sie erzählt unter anderem von folgendem Vorfall: Sie erhielt den Auftrag, im Internet nach Bungalows zu suchen – ihr Vorgesetzter nahm sie beiseite und meinte, er müsse ihr zunächst einmal erklären, was ein Bungalow sei, damit sie den Auftrag erfüllen könne. Die Frau fühlt sich durch diese und viele andere Aussagen sehr in ihrer Würde verletzt.

Der Personalleiter einer Organisation tritt an die Regionalanwältin mit der Bitte um Beratung heran. Es gibt in der Organisation einen Fall eines sexuellen Übergriffs von einem Mitarbeiter einer Kollegin gegenüber. Nun möchte der Personalleiter einen Rat, wie in diesem Fall bestmöglich vorgegangen werden kann. Nach einer Beratung durch die Regionalanwältin kann der Vorfall ohne Konflikteskalation bereinigt werden.

Eine Frau ist als Reinigungskraft bei einer Reinigungsfirma angestellt und ist zum Dienst einem anderen Unternehmen zugeteilt. Sie wird an ihrem Dienort von einem Mitarbeiter dieses Unternehmens sexuell belästigt. Er berührt sie am Gesäß und an der Brust, in weiterer Folge zieht er ihr den Pullover hinauf und greift ihre Brust an und fährt ihr auch zwischen die Beine und greift ihr in die Unterhose. Die Frau kann sich nicht wehren, da der Belästiger ihr in Bezug auf die körperliche Konstitution sehr überlegen ist. Da ihr die Situation psychisch sehr zusetzt, meldet sie sich krank und gibt als Grund an, dass sie im Dienst von einem Mitarbeiter „begrapscht“ worden sei. Schon in der ersten Krankenstandswoche versucht ihr Dienstgeber, sie mit Telefonanrufen zu einem Dienstantritt zu bewegen, da so viel Arbeit sei und er sich sonst um eine neue Arbeitskraft umsehen müsse. Die Frau ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Ihr Anliegen ist, nach einer gewissen Erholungsphase wieder den Dienst antreten und in Zukunft unbelästigt ihre Arbeit verrichten zu können. Die erste Reaktion des Dienstgebers auf die

telefonische Intervention ist, dass man ja nicht wissen könne, ob der Frau zu glauben sei und der potentielle Belästiger doch „zu bedauern“ sei, da er jetzt durch die Behauptungen der Frau so in Verruf kommt. Die Intervention beim Vertragsunternehmen des Dienstgebers ist erfolgreicher. Der von den Vorkommnissen betroffene Geschäftsführer bittet um einen Termin bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und es werden mögliche Lösungen für die Situation gesucht. Die Frau kann nach ihrem Krankenstand nach einer Entschuldigung durch den Belästiger, welchem bei zukünftigen einschlägigen Vorkommnissen disziplinarrechtliche Konsequenzen angedroht werden, ihren Dienst wieder aufnehmen.

Eine Frau nimmt in einer Bildungseinrichtung an einer Kursmaßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teil. Ein weiterer Teilnehmer macht in dieser Kursmaßnahme häufig abwertende Äußerungen gegenüber Frauen, aber auch über Menschen mit anderer ethnischer Herkunft. Die Frau ersucht um Kontaktaufnahme der Regionalanwältin mit der Bildungseinrichtung, da es ihr die Vorfälle, die sie als sehr entwürdigend empfindet, unmöglich machen, diese Kursmaßnahme unbeschadet bis zum Ende zu besuchen. Die Bildungseinrichtung ist sehr kooperativ und es wird eine regelmäßige Information über die Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Regionalanwältin im innerbetrieblichen Weiterbildungskonzept verankert.

3.10. Sexuelle Belästigung außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes

Eine Frau besucht außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit ein Seminar im Bereich Theater und Schauspiel. Sie versteht sich mit dem Trainer sehr gut und trifft sich danach einige Male privat mit diesem. Als der Trainer ihr erklärt, mehr als nur Freundschaft zu wollen, bricht die Frau den Kontakt ab. Daraufhin erhält sie SMS mit eindeutigem sexuellem Inhalt sowie Anrufe des Trainers, bei denen dieser sie beschimpft. Erst als sie mit gerichtlichen Schritten droht, stellt der Trainer diese Handlungen ein.

Eine Frau mietet eine Halle. Darin wird sie ihre Kunstobjekte lagern und möchte sie auch künstlerisch tätig sein. Ihr Vermieter besitzt in der Umgebung noch einige

Mietobjekte. Ein Mitarbeiter des Vermieters, der zu den Arbeiten an den vermieteten Objekten herangezogen wird, versucht die Frau völlig unvermittelt zu küssen. Er hält ihr dabei die Hände am Rücken fest. Sie stößt ihn weg und meldet den Vorfall ihrem Vermieter. Dieser sieht keinen Handlungsbedarf und glaubt der Frau auch nicht. Der Arbeiter ist weiterhin immer wieder in der Nähe des angemieteten Objekts der Frau. Nach Rücksprache mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft muss festgestellt werden, dass das Gleichbehandlungsgesetz gegen den Vermieter derzeit keine Handlungsmöglichkeiten bietet. Die Frau möchte den Vertrag kündigen. Sie kann sich keine/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt leisten. Sie wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Verein Frauenrechtsschutz verwiesen.

3.11. Sexistische Werbung

Eine Lehrerin fühlt sich durch ein Werbeplakat und das Firmenlogo „Alles nur Fassade“ diskriminiert, weil mit einem nackten Frauenkörper für eine Fassadenfirma geworben wird. Es stört sie auch, dass diese Werbung an einer öffentlichen Schule angebracht ist. Da sexistische Werbung nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierbar ist, informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Firma über den österreichischen Selbstbeschränkungskodex, um diskriminierungsfreie Werbung anzuregen.

Eine Frau macht auf die Homepage eines öffentlichen Verkehrsunternehmens aufmerksam, die Frauen mit äußerst kurzen Röcken und hochhackigen Schuhen als Sujets verwendet.

Mehrere Frauen berichten von einer sexistischen Werbung eines öffentlichen Stromversorgers, in der eine mit sehr knappem Shirt bekleidete Frau dargestellt wird. Die Frauen fühlen sich dadurch in ihrer Würde verletzt.

In der frauenfeindlichen Werbung eines Tourismusverbandes wird mit dem Spruch „Je höher desto besser“ und der Gegenüberstellung von hängenden und straffen weiblichen Brüsten ein Gletschergebiet beworben. Diese Werbung wurde offenbar wegen zahlreicher Proteste bald unterlassen.

3.12. Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

Bei Vorträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden bei diesem Punkt immer wieder Anfragen bezüglich der Verantwortung des Arbeitsmarktservice gestellt. Zwei Frauen berichten, dass ihre Berater sie gefragt hätten, warum sie denn arbeiten gehen wollten, da sie doch Kinder hätten.

Die Eltern einer Schülerin, die eine HTL in einer vom Wohnort verschiedenen Stadt besucht, ersuchen die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Das Mädchen kann zwar die HTL besuchen, es gibt jedoch Probleme bei der Unterbringung. Für Burschen ist eine Übernachtungsmöglichkeit und auch männliches Betreuungspersonal vorgesehen. Für Mädchen besteht vor allem am Wochenende keine Unterbringungsmöglichkeit, da kein weibliches Betreuungspersonal vorhanden ist. Das Mädchen kann also erst am Montag in der Früh mit dem Zug anreisen und versäumt regelmäßig einen Teil des Unterrichts. Mit rechtlicher Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird letztendlich auch für die Mädchen eine Unterbringungsmöglichkeit gefunden.

Zwei Männer arbeiten seit nunmehr fast fünf Jahren in der gleichen Abteilung in einer Bank. Neben der engen beruflichen Zusammenarbeit sind sie sowie ihre Familien auch privat in Kontakt. Vor einigen Jahren erwähnte einer der Kollegen, dass er in seiner Jugendzeit sexuelle Erfahrungen mit Männern hatte.

Nachdem dieser Mann zum Abteilungsleiter bestellt wird, macht sein Freund und ehemaliger Kollege das Thema Homosexualität immer wieder zum Gespräch - im Arbeitskontext und in Anwesenheit von Kolleginnen und Kollegen. Beim gemeinsamen Morgenkaffe erzählte er diskriminierende Witze.

Als der Abteilungsleiter einer neuen Kollegin in der Einschulungsphase besonders behilflich ist, fragt er z.B. „Schwule sind ja echte Frauenfreunde. Geht ihr auch gemeinsam shoppen?“ oder „Na, wie ist das so in der Szene? Du kannst uns ja einmal von deinen Erlebnissen berichten!“ oder „Hast du dein Kostüm für den Life-Ball schon ausgesucht?“

Der Mann wendet sich an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er sich überlegt, rechtliche Schritte gegen den Kollegen einzuleiten. Da er sich durch den Vertrauensbruch in seiner Würde massiv verletzt fühlt, ist es ihm nicht möglich, als Vorgesetzter entsprechend zu agieren und dieses unerwünschte Verhalten seines Mitarbeiters zu beenden. Er entscheidet sich, dieses Thema in einer Supervision zu bearbeiten.

In einem Sanatorium werden Mitarbeiterinnen, Ärztinnen wie Krankenschwestern, mit frauenfeindlichen Äußerungen des Primarius konfrontiert. „Frauen sollen doch am Standesamt promovieren. Frauen sollen sich auf das konzentrieren, was sie am besten können, nämlich putzen und kochen. Frauen gehören nicht ins Ärztezimmer, sondern ins Kinderzimmer. Frauen sind hormonell fehlgeleitete Wesen und Männer müssen darunter leiden...“. Das Betriebsklima wird immer schlechter, die Kommunikation immer einseitiger, der Konflikt steht kurz vor der Eskalation. Die Frauen lassen sich diese Behandlung nicht mehr gefallen und überlegen sich rechtliche Schritte. In einem der „Konfliktgespräche“, welches die Regionalanwältin moderiert, stellt sich heraus, dass der Primarius die beruflichen Kompetenzen seiner ärztlichen Mitarbeiterinnen und des Pflegepersonals durchaus hoch schätzt, jedoch von seinem sehr traditionellen Frauenbild (fehl)geleitet wird. Nach mehreren Gesprächen wird ein „Code of Conduct“ für einen fairen Umgang ausgearbeitet und eine Oberärztin als Gleichbehandlungsbeauftragte eingesetzt.

3.13. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation

Eine Frau hat in ihrem Betrieb die Funktion der Betriebsratsvorsitzenden inne. Für den Zeitraum ihrer mutterschaftsbedingten Karenz wird ein Betriebsratskollege als stellvertretender Vorsitzender gewählt, die Frau behält sich jedoch die Zeichnungsbefugnis vor. Während der Karenz erhebt der Betriebsrat als Organ gegenüber der Frau den Vorwurf, dass sie nie erreichbar sei. Dieser Vorwurf ist jedoch unberechtigt, da die Frau auch während der Karenzzeit weiterhin jederzeit für die Belegschaft und Betriebsratsbelange zur Verfügung steht. Es wird vom

stellvertretenden Vorsitzenden die Forderung an sie herangetragen, sie solle eine Betriebsratssitzung mit dem Tagesordnungspunkt Neukonstituierung des Betriebsrats einberufen. In dieser möchte der stellvertretende Vorsitzende dann zum Vorsitzenden gewählt werden. Die Frau fühlt sich aufgrund ihrer mutterschaftsbedingten Abwesenheit im Betriebsrat diskriminiert.

3.14. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

Eine Sopranistin wird vom Intendanten für die Uraufführung seines nächsten Werkes engagiert. Ein Vorvertrag wird bereits im November abgeschlossen, die Aufführungen sollen im Juli und August des darauf folgenden Jahres stattfinden.

Im März erhält die Sängerin die Partitur und beginnt, ihre Rolle einzustudieren. Kurz darauf erfährt sie, dass sie schwanger ist. Geburtstermin wäre Anfang November. Nach dem dritten Schwangerschaftsmonat, Anfang Mai, möchte die Sängerin dem Intendanten ihre Schwangerschaft bekanntgeben. Dieser ist jedoch auf Urlaub und nicht erreichbar. In der Zwischenzeit erhält sie den Werkvertrag zugesandt, sie unterzeichnet diesen und sendet ihn zurück.

Ein paar Tage später ist der Intendant wieder erreichbar und die Sängerin berichtet ihm von ihrer Schwangerschaft und dass sie jedenfalls am Vertrag festhalten möchte. Der Intendant gratuliert ihr und meint, dass dem Kostümbildner schon ein passendes Kostüm einfallen werde. Er bittet die Sängerin dennoch, eine mögliche Kollegin zu suchen, die im Falle ihrer Verhinderung einspringen könne. Diesem Wunsch kommt die Sängerin gerne nach und teilt ihm den Namen einer Kollegin einige Tage später mit. Daraufhin meint der Intendant, dass die Angelegenheit nunmehr schwieriger sei, da nicht genug Probenzeit für zwei Sängerinnen bestehe. Zudem sei das Risiko zu groß und er überlege, den Vertrag aufzulösen. Die Sängerin bestätigt dem Intendanten, gesundheitlich in bester Verfassung zu sein und am Vertrag festhalten zu wollen.

Einige Tage später erhält die Sängerin per E-Mail vom Intendanten die Nachricht, dass der Vertrag mit ihr aufgelöst werde. Zum einen sei das Risiko aus finanzieller Sicht zu groß, dass sie ausfallen könne. Außerdem sei der Sängerin die Probenarbeit sicher zu viel und es sei ihr zudem vorzuwerfen, dass sie von der Schwangerschaft

zu spät informiert habe. Deswegen sei eine andere Kollegin bereits engagiert worden.

Als die Sängerin gegen diese Vorgehensweise protestiert, erklärt der Intendant, dass sie sich an seinen Anwalt wenden müsse. Dieser teilt der Sängerin in einem Brief folgendes mit: Eine Schwangerschaft sei ein außergewöhnliches Risiko, diese finanzielle Belastung sei der Veranstalterin nicht zuzumuten. Des Weiteren sei der Sängerin vorzuwerfen, dass sie trotz Kenntnis der Schwangerschaft den Vertrag unterzeichnet habe. Dieser hätte bei Kenntnis der Schwangerschaft nämlich keinesfalls einen solchen Vertrag mit ihr geschlossen. Eine Entschädigung stehe der Sängerin nicht zu, da die Gründe für die Vertragsauflösung in der Risikosphäre der Sängerin gelegen seien.

Die Sängerin wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, welche den Intendanten zu einer Stellungnahme auffordert und auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes verweist. Der Intendant verweigert jegliches Einlenken und verweist die Sängerin auf den Gerichtsweg, den diese schlussendlich vorbereitet.

3.15. Frauenförderung/Gleichstellung

Die Frauenbeauftragte eines Medienunternehmens teilt mit, dass ein Mann sich bei ihr beschwert habe, weil Frauen für die Zeit des Wochengeldbezuges zusätzlich vom Arbeitgeber Geld erhalten (als finanzielle Hilfe für die notwendigen Anschaffungen). Der Mann fühlt sich diskriminiert und bezeichnet die Maßnahme als Wurfprämie. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung teilt mit, dass man die Leistung im Lichte der EuGH-rechtlichen Judikatur (Rechtssache C-218/98) als frauenfördernde Maßnahme sehen kann, da Frauen im Medienbereich auf Grund der oft selbständigen Tätigkeit einen hohen Verdienstentgang innerhalb der Schutzfrist erleiden. Nach dieser Judikatur steht dem Grundsatz des gleichen Entgelts die Zahlung einer pauschalen Beihilfe allein an Arbeitnehmerinnen, die Mutterschaftsurlaub antreten, nicht entgegen, sofern diese Beihilfe dazu bestimmt ist, die beruflichen Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmerinnen aus ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen.

3.16. Sonstige Gleichbehandlungsfragen

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nahm in den Jahren 2006 und 2007 regelmäßig an Austauschtreffen mit dem Verein Sophie, Bildungsraum für Prostituierte, teil, um gleichbehandlungsrechtliche Unterstützungsmöglichkeiten für Prostituierte zu besprechen. Dabei wurde als Problem hervorgehoben, dass es für die in der Sexarbeit tätigen Menschen in den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht möglich ist, das Entgelt für die erbrachte Leistung einzuklagen. Von diesen Arbeitsbedingungen sind zum Großteil Frauen betroffen.

Außerdem sind SexarbeiterInnen in hohem Ausmaß von sozialer Ausgrenzung in ihrem Alltag betroffen. Sie dürfen oft nicht in Kaffeehäusern verweilen oder werden beim Einkaufen belästigt.

Anfragen zum Geltungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Kuranstalt

Ein Mann beschwert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er sich benachteiligt fühlt, weil seine gleichaltrige Frau bei einer Kuranstalt eine Pensionistinnenermäßigung erhält, er jedoch den vollen Preis bezahlen muss.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann, dass eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei Dienstleistungen vom Gleichbehandlungsgesetz nicht verboten ist. Bis Dezember 2007 hat Österreich jedoch die Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in nationales Recht umzusetzen.

Krankenversicherung

Eine Frau hat in den Medien gelesen, dass Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern bei privaten Versicherungen verboten sind. Sie hat daraufhin ihre eigene private Krankenversicherung überprüft und festgestellt, dass ihr Bruder die gleiche Versicherung bei dem gleichen Versicherungsunternehmen und mit dem gleichen Tarif hat, aber um die Hälfte weniger Prämie bezahlt als sie.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über die europäische Richtlinie, die unter anderem Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Krankenversicherungen regelt und bis Dezember 2007 in nationales Recht umzusetzen ist. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass das Gleichbehandlungsgebot nur für solche Versicherungsverträge gelten werde, die nach dem 30. November 2007 abgeschlossen wurden.

Eine Frau hat ein Angebot für eine Zusatzversicherung im Krankheitsfall gelesen, das für Frauen deutlich mehr kostet als für Männer. Die Frau erkundigt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, ob unterschiedliche Prämien für Frauen und Männer bei Versicherungen rechtlich erlaubt sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über die Richtlinie 2004/113/EG, die bis Ende 2007 in Österreich in nationales Recht umgesetzt werden muss. Diese Richtlinie verbietet unter anderem die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich Versicherungen. Die Gleichbehandlungsanwältin erklärt der Frau, dass nach der Richtlinie spätestens bei nach dem 30. November 2007 neu abgeschlossenen Verträgen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen darf.

Die Frau erklärt, sollte das Angebot im Dezember immer noch zu finden sein, sich wieder an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden zu wollen. Gerne möchte sie in diesem Bereich weitere Schritte setzen, da sie nicht einsieht, warum Frauen bei Versicherungen mehr zahlen müssen als Männer.

Handyanbieter/innen

Ein Mann informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass ein Handybetreiber günstigere Verträge für Frauen anbietet. Frauen wird bei Vertragsabschluss eine größere Zahl an Freiminuten gewährt als Männern. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft klärt den Mann darüber auf, dass das Gleichbehandlungsgesetz Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts bei Dienstleistungen derzeit noch nicht verbietet und informiert ihn über die umzusetzende Richtlinie 2004/113/EG, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen regelt.

FriseurInnendienstleistungen

Eine Frau fragt an, ob auch unterschiedliche Preise für das Haare schneiden beim Friseur zum Beispiel für einen Kurzhaarschnitt vom Geltungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG erfasst sind. Sie ärgert sich schon lange darüber, dass sie mehr bezahlen muss als Männer.

Pensionsversicherung

Eine Frau beschwert sich, dass sie für die private Pensionsversicherung höhere Beiträge leisten muss als ein Mann. Das Versicherungsunternehmen argumentiert damit, dass die Lebenserwartung von Frauen höher sei als die von Männern und die unterschiedliche Prämienleistung daher gerechtfertigt sei.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über die Bestimmungen der europäischen Richtlinie, die unter anderem Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Versicherungen regelt und bis Dezember 2007 in nationales Recht umzusetzen ist. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass das Gleichbehandlungsgebot wahrscheinlich nur für solche Versicherungsverträge gelten werde, die nach dem 30. November 2007 abgeschlossen wurden.

Transportmittel

Ein Mann beschwert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass Männer bei verschiedenen Transportunternehmen erst fünf Jahre später als Frauen Ermäßigungen bekommen. Er fühlt sich dadurch benachteiligt und erkundigt sich nach rechtlichen Möglichkeiten, dagegen etwas zu unternehmen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann über die momentan geltenden Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und die Bestimmungen der Richtlinie 2004/113/EG, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen regeln und bis Dezember 2007 in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Wohnen

Eine Frau hat sich für eine bestimmte Gemeindewohnung angemeldet und eine Bestätigung erhalten, dass sie alle sachlichen Kriterien erfüllt. Drei Jahre lang hat sie im Glauben, die Wohnung zu erhalten, gewartet. Jetzt hat sie erfahren, dass die Wohnung an eine Familie mit einem Kind vergeben werden soll.

Die Frau fühlt sich aufgrund ihres Familienstandes und ihres Namens, der eine nichtösterreichische Herkunft vermuten lassen könnte, diskriminiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft klärt die betroffene Frau über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und die Richtlinie 2004/113/EG auf und verweist sie zuständigkeitshalber, da es sich um eine Gemeindewohnung handelt, an die Wiener Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen.

Leihopa

Ein pensionierter Lehrer kontaktiert die Anwaltschaft und teilt mit, dass ihm von einer Zeitung die Inserierung seiner Tätigkeit als „Leihopa“ verweigert wurde. Die Zeitung habe angegeben, eine solche Anzeige bei Männern „aus präventiven Gründen“ auch kostenpflichtig nicht schalten zu wollen. Der Mann ist darüber sehr erbost und teilt mit, dass er dies als pauschale Vorverurteilung betrachte.

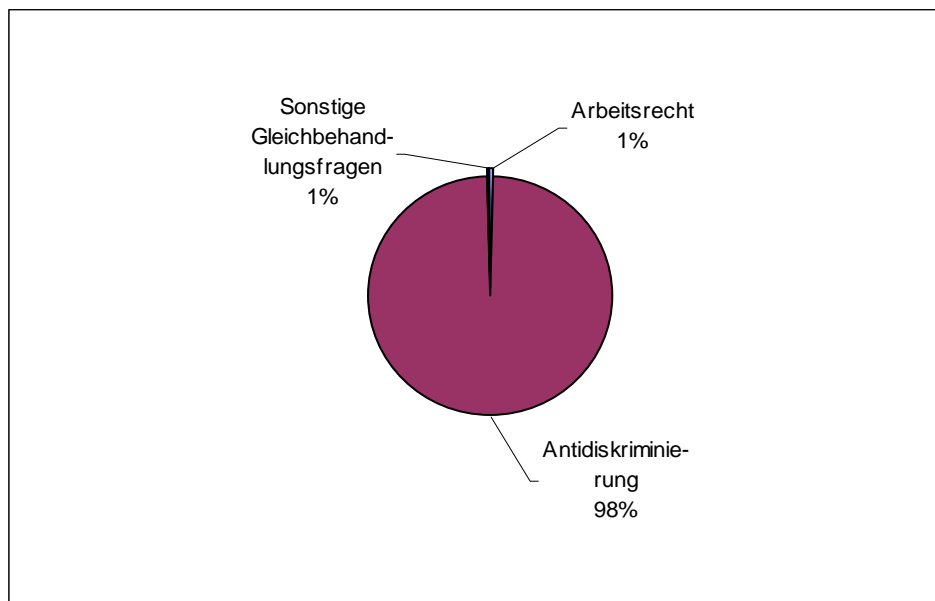
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann über die geltenden Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und die Bestimmungen der Richtlinie 2004/113/EG, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen regeln und bis Dezember 2007 in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

II. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)

1. Beratungsstatistik 2006/2007

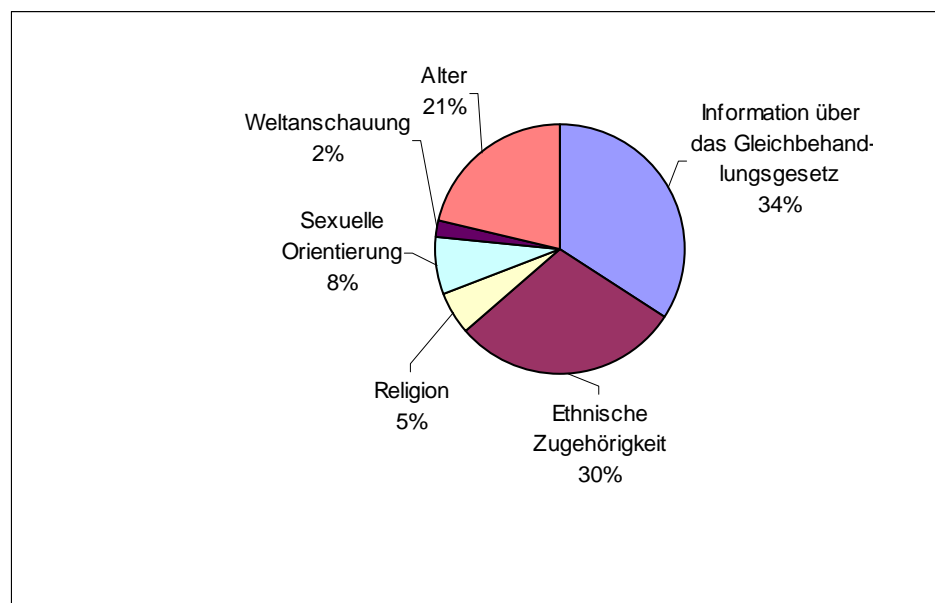
Neue Beratungsfälle 2006

o Antidiskriminierung Teil II	589
o Arbeitsrecht	3
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	2
Gesamt	594



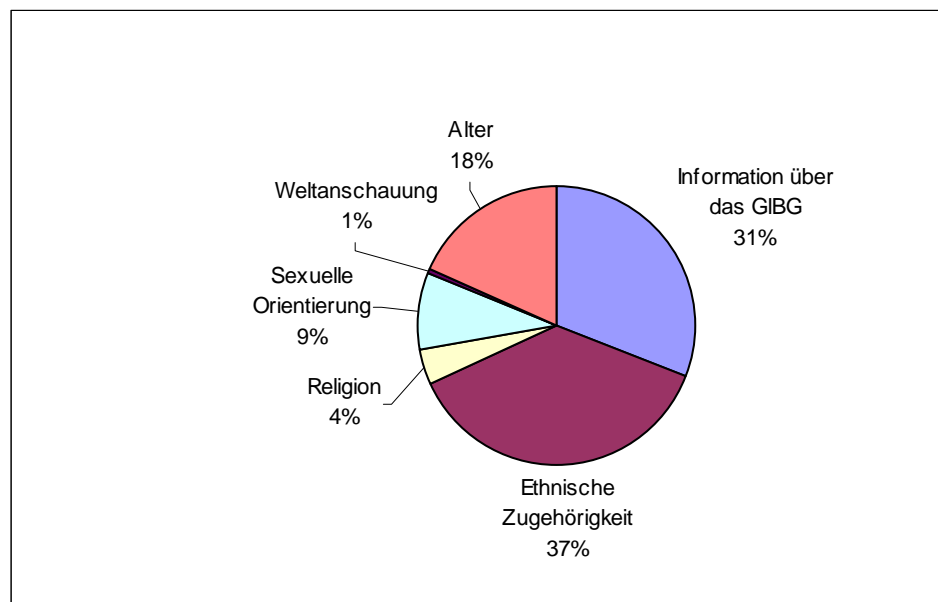
Neue Beratungsfälle 2006 nach Diskriminierungsgründen

Alter	126
Ethnische Zugehörigkeit	174
Religion	32
Sexuelle Orientierung	45
Weltanschauung	11
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	201
Gesamt	589



Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) 2006 nach Diskriminierungsgründen

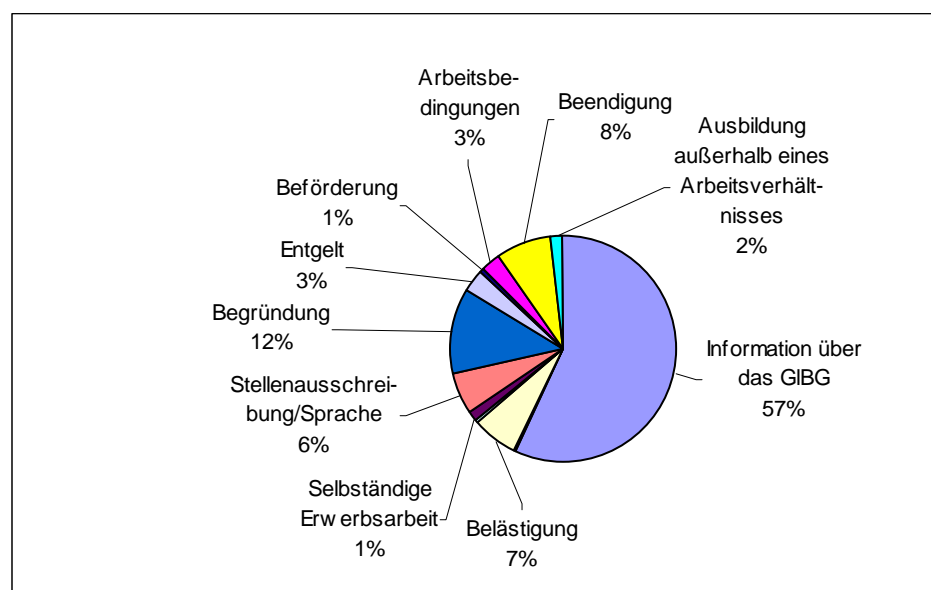
Alter	525
Ethnische Zugehörigkeit	1063
Religion	121
Sexuelle Orientierung	250
Weltanschauung	15
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	884
Gesamt	2858



Neue Beratungsfälle 2006 nach Tatbeständen,

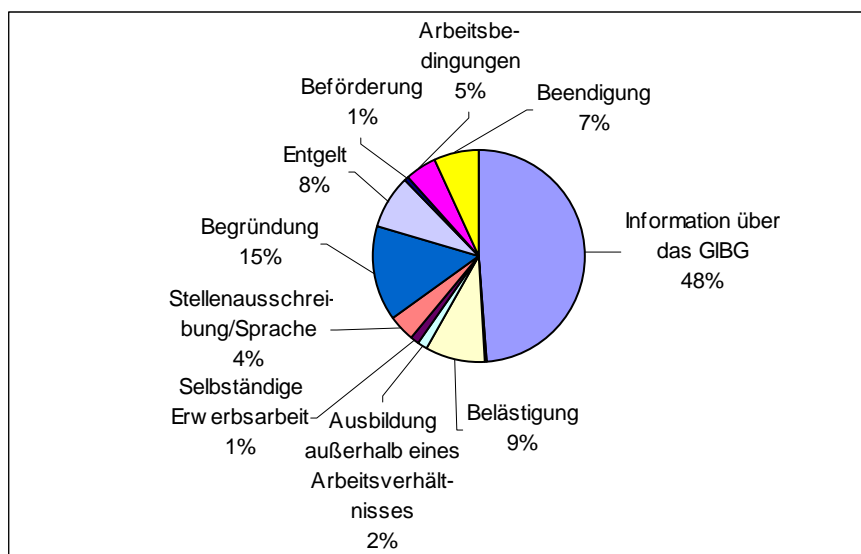
Teil II GIBG

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	333
Begründung des Arbeitsverhältnisses	72
Festsetzung des Entgelts	19
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	1
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	3
Sonstige Arbeitsbedingungen	16
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	49
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	37
Belästigung	40
Mitwirkung in Organisationen/Vertretung	2
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	9
Selbständige Erwerbstätigkeit	8
Gesamt	589



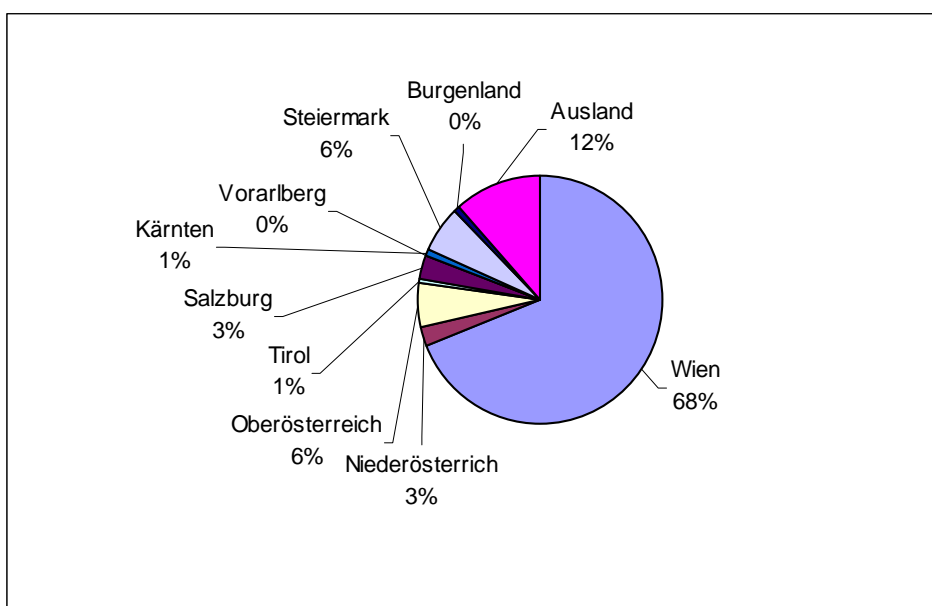
Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) 2006 nach Tatbeständen,
Teil II GIBG

Information über das Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	1398
Begründung des Arbeitsverhältnisses	415
Festsetzung des Entgelts	235
Aus- und Weiterbildung im Betrieb	1
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	16
Sonstige Arbeitsbedingungen	137
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	196
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	110
Belästigung	253
Mitwirkung in Organisationen/Vertretungen	6
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	52
Selbständige Erwerbsarbeit	39
Gesamt	2857



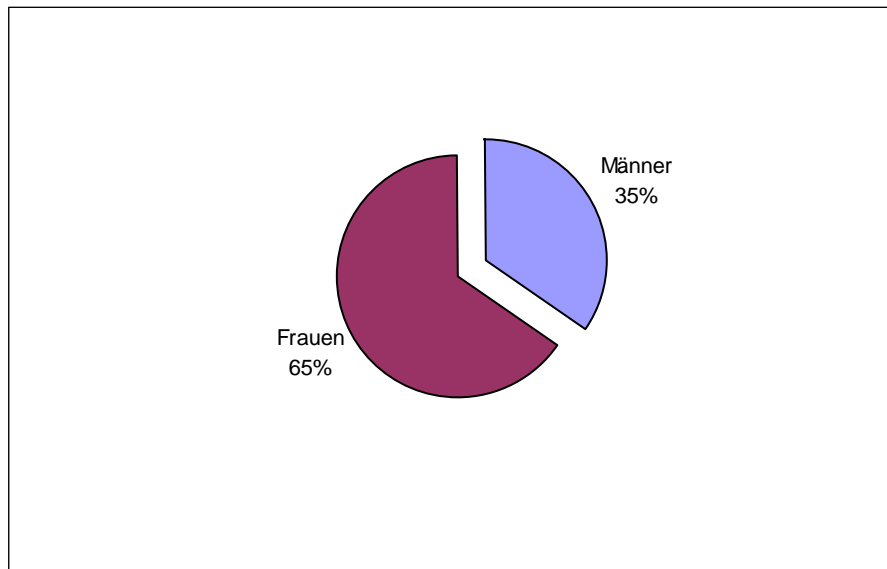
Neue Beratungsfälle 2006 nach Bundesländern, Teil II GIBG

o Wien	408
o Niederösterreich	15
o Oberösterreich	35
o Salzburg	19
o Tirol	3
o Vorarlberg	0
o Kärnten	5
o Steiermark	36
o Burgenland	2
o Ausland	70
o Bundesland nicht angegeben	1
Gesamt	594



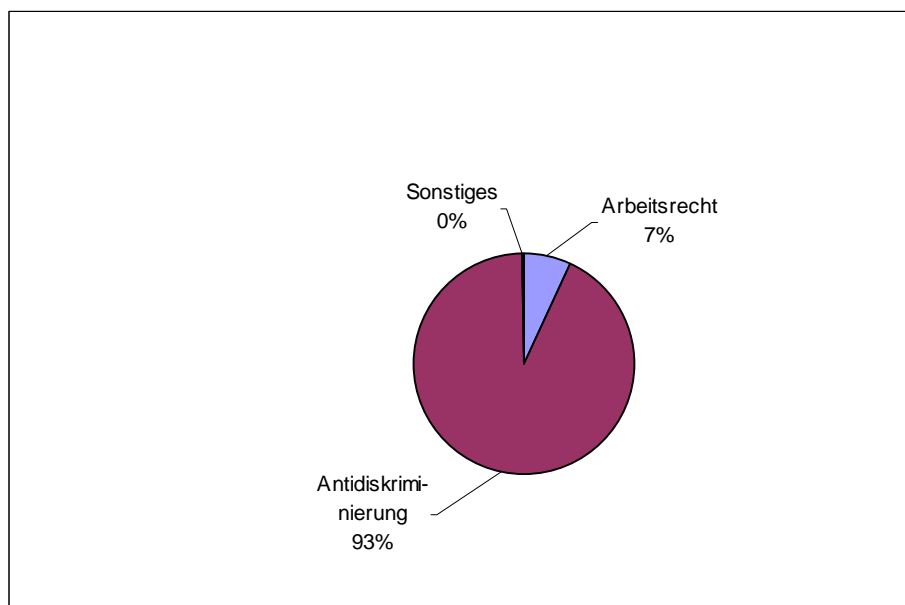
Neue Beratungsfälle 2006 von Frauen und Männern,
Teil II GIBG

Frauen	389
Männer	205
Gesamt	594



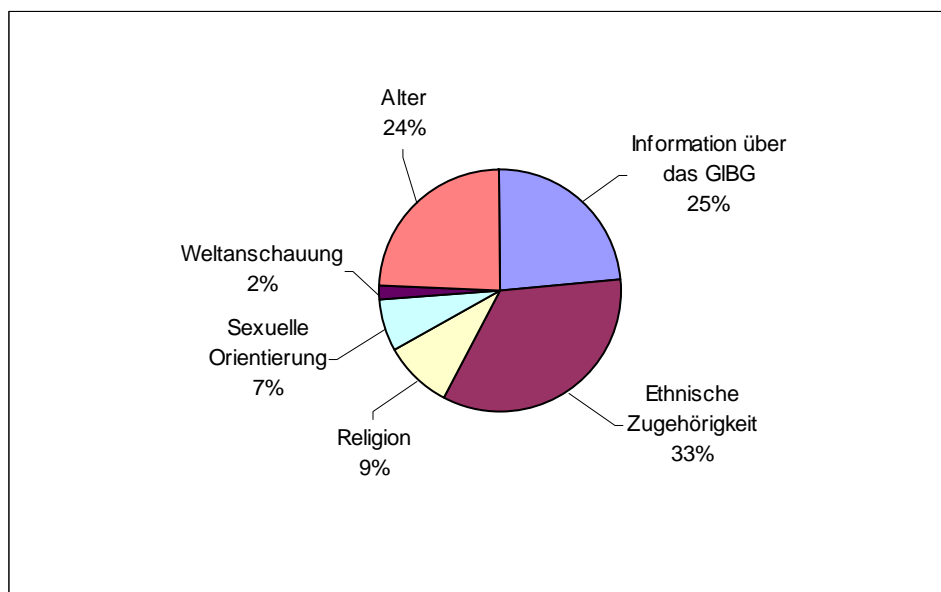
Neue Beratungsfälle 2007

o Antidiskriminierung Teil II	526
o Arbeitsrecht	40
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	2
Gesamt	568



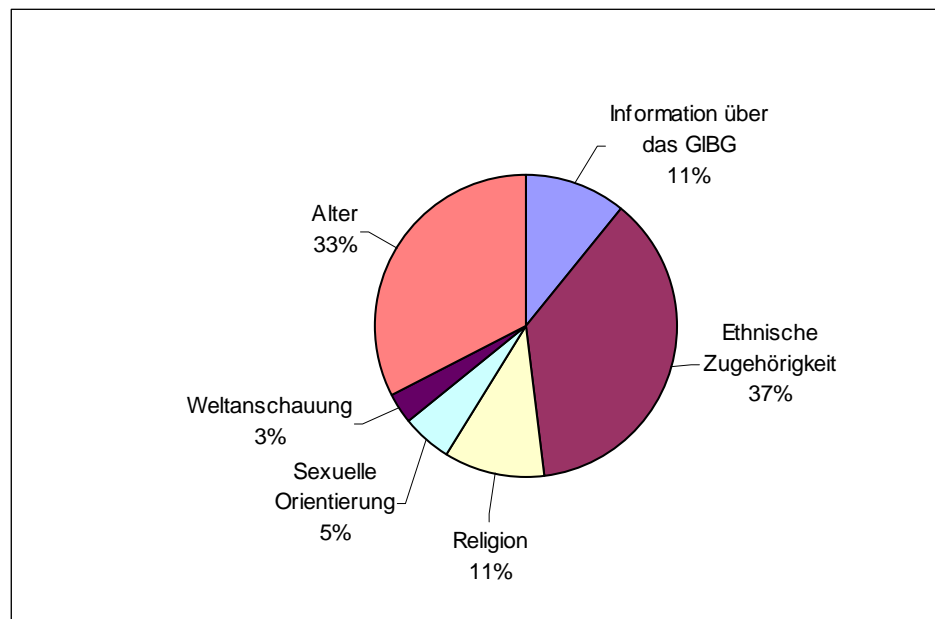
Neue Beratungsfälle 2007 nach Diskriminierungsgründen

Alter	124
Ethnische Zugehörigkeit	179
Religion	47
Sexuelle Orientierung	37
Weltanschauung	10
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	129
Gesamt	526



Beratungsfälle (inklusive weiterführender Kontakte) 2007
nach Diskriminierungsgründen

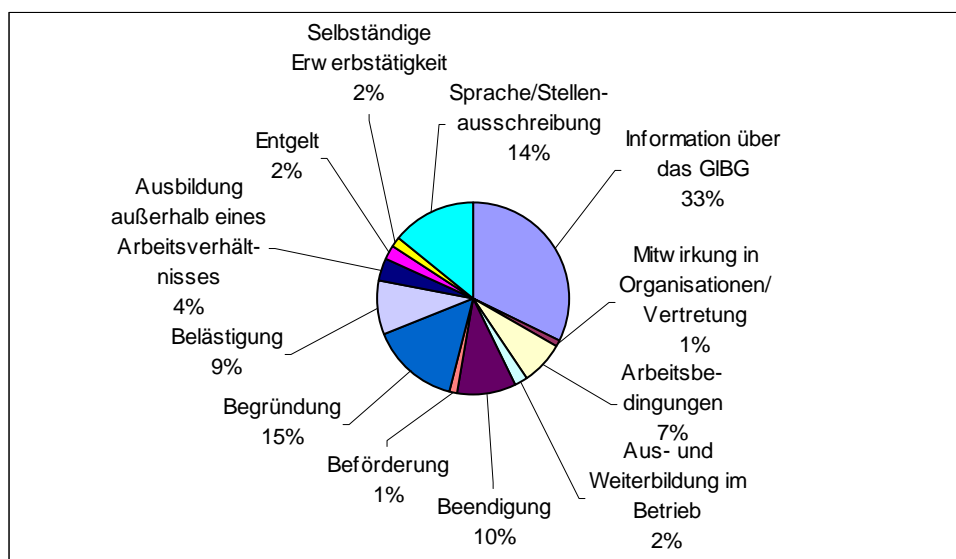
Alter	648
Ethnische Zugehörigkeit	742
Religion	215
Sexuelle Orientierung	104
Weltanschauung	65
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	218
Gesamt	1992



Neue Beratungsfälle 2007 nach Tatbeständen,

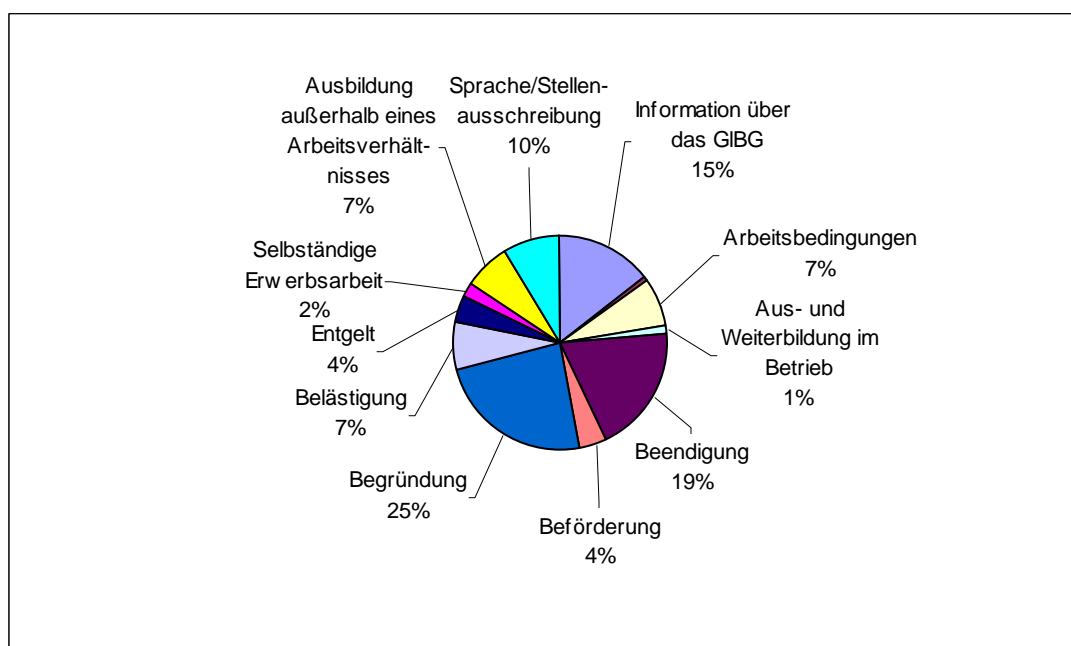
Teil II GIBG

Information über das Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	169
Begründung des Arbeitsverhältnisses	79
Festsetzung des Entgelts	12
Aus- und Weiterbildung im Betrieb	11
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	6
Sonstige Arbeitsbedingungen	38
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	52
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	74
Belästigung	48
Mitwirkung in Organisationen/Vertretung	7
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	20
Selbständige Erwerbsarbeit	10
Gesamt	526



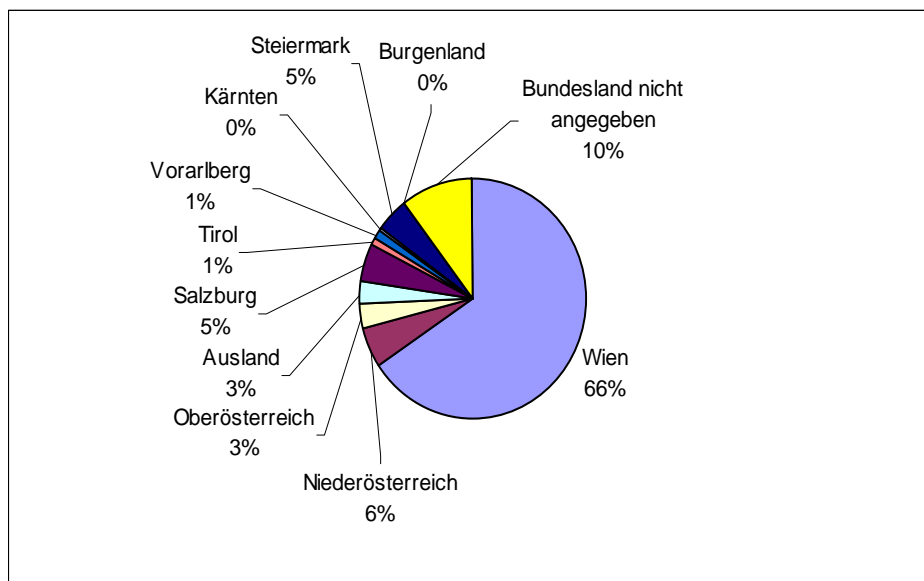
Beratungsfälle (inklusive weiterführender Kontakte) 2007 nach Tatbeständen

Information zum Gleichbehandlungsgesetz (Tatbestände, Rechtsfolgen, Unterstützungsmöglichkeiten)	294
Begründung des Arbeitsverhältnisses	477
Festsetzung des Entgelts	82
Aus- und Weiterbildung im Betrieb	27
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	82
Sonstige Arbeitsbedingungen	147
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	375
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	172
Belästigung	146
Mitwirkung in Organisationen/Vertretung	9
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	144
Selbständige Erwerbsarbeit	37
Gesamt	1992



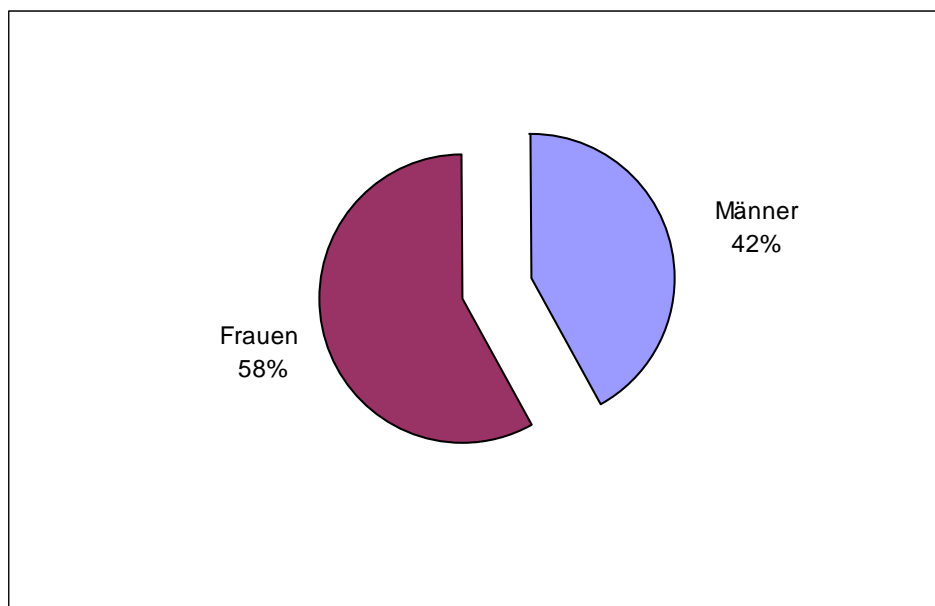
Neue Beratungsfälle 2007 nach Bundesländern, Teil II GIBG

o Wien	371
o Niederösterreich	32
o Oberösterreich	19
o Salzburg	31
o Tirol	5
o Vorarlberg	7
o Kärnten	2
o Steiermark	26
o Burgenland	1
o Ausland	16
o Bundesland nicht angegeben	58
Gesamt	568



Neue Beratungsfälle 2007 von Frauen und Männern,
Teil II GIBG

Frauen	329
Männer	239
Gesamt	568



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007

Bei den meisten Erstberatungen handelte es sich um von Diskriminierung betroffene Personen oder deren Angehörige, die individuelle Beratung und Unterstützung bei den Anwältinnen suchten.

Eine wichtige Rolle in der Erstberatung spielen auch allgemeine Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz, zu Erfahrungen aus der Praxis, sowie die Übermittlung von Daten und Informationen. Erfreulich ist, dass das Thema Diskriminierung auch zunehmend von Studierenden verschiedenster Studienrichtungen bearbeitet wurde, die im Rahmen ihres Studiums Arbeiten verfassen und sich mit Fragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendeten.

Durch Öffentlichkeitsarbeit und Information von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen nach Inkrafttreten der neuen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes wurde der neue Teil II der Gleichbehandlungsanwaltschaft bekannt gemacht. Daraus resultierte ein starkes Ansteigen der Beratungszahlen im Jahr 2006, die sich im Jahr 2007 auf höherem Niveau stabilisierten.

Der Grossteil der Beratungsfälle wird aus Wien bzw. aus dem Osten Österreichs an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Beratungen in weiter entfernten Bundesländern sind oftmals mit langen Anreisewegen der Anwältin in die Bundesländer verbunden bzw. müssen über Telefon abgewickelt werden, was den Kommunikationsprozess stark erschwert.

Hinzu kommt, dass die Tätigkeit vieler Nichtregierungsorganisationen, die als wichtige MultiplikatorInnen, auch für das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft agieren, auf die Bundeshauptstadt beschränkt ist.

Der Umstand, dass in den Bundesländern keine Regionalbüros für Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes eingerichtet sind, führte dazu, dass die Anwaltschaft in diesem Bereich mit den wenigen in den Bundesländern aktiven MultiplikatorInnen weniger vernetzt ist, und daher nur wenige Fälle aus den Bundesländern an die zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen werden.

Eine Regionalisierung des Bereiches würde – wie bereits im Gender-Bereich – den gleichen Zugang zum Gleichbehandlungsrecht für alle Betroffenen in Österreich gewährleisten.

Der größte Teil der Beratungen betraf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft gefolgt von Beratungen im Hinblick auf Diskriminierungen aufgrund des Alters.

Die meisten Fälle, mit denen sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft beschäftigte, waren Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und Belästigung. Es zeigt sich, dass Personen im aufrechten Dienstverhältnis offenbar davor zurückschrecken, Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend zu machen bzw. überhaupt nur Beratung in Anspruch zu nehmen.

Im Bereich der ethnischen Herkunft wird die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr oft unterstützt durch die Aktivität engagierter Nichtregierungsorganisationen, die das Gleichbehandlungsgesetz und dessen rechtliche Möglichkeiten im Rahmen ihrer Beratungen bereits berücksichtigen und bei Bedarf ihre KlientInnen auch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiterleiten.

Besonders für sichtbare Minderheiten ist bereits der Zugang zum Arbeitsmarkt problematisch und es liegt der Schwerpunkt der Beratungen hier im Bereich der Begründungsdiskriminierung. Hinzu kommen Beratungen zu rassistischen Belästigungen, die Inhalt von Streitigkeiten und Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz waren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verzeichnete im Vergleich zum Berichtszeitraum 2005 an der Schnittstelle **ethnische Zugehörigkeit und Religion** wesentlich mehr Fälle mit islamophoben Hintergründen. Problematisch dabei ist, dass ArbeitgeberInnen bei Begründungsdiskriminierung oft mit entsprechenden KundInnen-erwartungen und zu erwartendem Geschäftsrückgang argumentieren, obwohl wirtschaftliche Überlegungen keinen Rechtfertigungsgrund darstellen.

Im Besonderen sind Frauen von Diskriminierungen betroffen, die durch das Tragen des Kopftuches sofort als Musliminnen identifizierbar sind. Obwohl es in Österreich keine rechtliche Grundlage für ein Kopftuchverbot gibt, scheint es gesellschaftlich akzeptiert, Frauen das Tragen des Kopftuches am Arbeitsplatz zu verbieten bzw. diese unabhängig von ihrer Qualifikation erst gar nicht einzustellen. Dass hier das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit verletzt wird, ist den wenigsten ArbeitgeberInnen bekannt.

Bei Diskriminierungen auf Grund des **Alters** scheint nach wie vor wenig Unrechtsbewusstsein seitens der ArbeitgeberInnen vorhanden zu sein.

Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses erfolgen oftmals explizit. Dies wird auch offensichtlich bei den Stellenausschreibungen in den Annoncenteilen diverser Printmedien bzw. in Job-Onlinebörsen, in denen ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelmäßig ausgeschlossen werden. Auch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund der Erreichung eines höheren Alters wird von ArbeitgeberInnen hauptsächlich mit wirtschaftlichen Überlegungen begründet. Hier sind häufig auch ArbeitnehmerInnen betroffen, die auf Grund ihrer Zuordnung zur alten Abfertigungsregelung bei einer längeren Betriebszugehörigkeit eine höhere Abfertigung erhalten hätten.

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2005 steigend war auch die Zahl der Fälle von Diskriminierungen auf Grund der **sexuellen Orientierung**, insbesondere durch Belästigung am Arbeitsplatz.

Bis dato wenig geklärt ist der rechtliche Umfang des Diskriminierungsgrundes der **Weltanschauung**. Diesbezügliche Anfragen betrafen vorwiegend die Frage, ob davon auch die Diskriminierung auf Grund der politischen Weltanschauung bzw. Parteizugehörigkeit umfasst ist. Bisher wurde an die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch kein Fall herangetragen, der in weiterer Folge zur Abklärung dieser Frage vor die Gleichbehandlungskommission bzw. den Gerichten führen hätte können.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Durch den Einsatz einer Praktikantin konnten im Berichtszeitraum vermehrt und gezielt Stellenausschreibungen in Printmedien bzw. auf Job-Plattformen kontrolliert und in der Folge diskriminierende Inserate bei den Verwaltungsbehörden zur Anzeige gebracht werden. Die diskriminierenden Inserate enthielten vor allem Altersbeschränkungen oder hatten Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit zum Inhalt. Zu beobachten war, dass immer öfter perfekte Deutschkenntnisse als Voraussetzung für eine Anstellung genannt wurden, was nach einer Entscheidung des Unabhängigen Verwaltungssenats auch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellt, wenn diese Anforderung an Sprachkenntnisse nicht durch die ausgeschriebene Tätigkeit gerechtfertigt ist .

Im Rahmen von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen wurden die jeweiligen Medienunternehmen kontaktiert und auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes hingewiesen. Die Anwältin ist im Verfahren Amtspartei, der das Recht auf Berufung an den Unabhängigen Verwaltungssenat gegen die Bescheide der Bezirksverwaltungsbehörden zusteht. Wie sich in der Praxis zeigt, wäre es sinnvoll, die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft um die Möglichkeit einer Amtbeschwerde beim Verwaltungsgerichtshof zu erweitern

3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007

Die dargestellten Fälle sind eine Auswahl, die die Vielfalt der Tätigkeit und die Schwerpunkte der Beratungsinhalte abbilden soll. Auf die Darstellung ähnlicher Sachverhalte wurde aus Platzgründen verzichtet.

3.1. Begründung

Religion

Eine Frau türkischer Herkunft lebt seit 2001 in Österreich. Sie hat in der Türkei eine Ausbildung als Schneiderin absolviert, ist muslimischen Glaubens und trägt ein

Kopftuch. Als sie auf Arbeitssuche ist, bekommt sie von einer Mitarbeiterin einer NGO die Information, dass eine Reinigungsfirma eine neue Mitarbeiterin sucht. Sie begibt sich zu dieser Firma und füllt dort ein Formular aus. Danach spricht sie mit einer Vertreterin des Unternehmens, die ihr erklärt, dass sie die Stelle antreten könne, jedoch bei der Arbeit kein Kopftuch tragen dürfe. Sie begründet dies damit, dass es kein Problem wäre, ein Kopftuch zu tragen, wenn sie z.B. in einer Schule putzen würde, während dort keine Leute anwesend sind. Sie solle aber in einem Objekt eingesetzt werden, in dem viele Leute anwesend und Reinigungsfrauen mit Kopftuch nicht erwünscht seien. Die Frau sieht sich auf Grund dieser Bedingungen nicht in der Lage, die Arbeitsstelle anzutreten. Sie wendet sich in weiterer Folge zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf ein Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft antwortet der Geschäftsführer der Reinigungsfirma, dass die Frau die Stelle nicht bekommen habe, weil „für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz keine Mitarbeiter mit Kopftuch erwünscht sind“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt daraufhin für die Klientin ein Verlangen auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund der Religion bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses ein. Der Fall ist bei der Gleichbehandlungskommission anhängig.

Eine Frau türkischer Herkunft wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie hat sich beim Vorarbeiter eines Reinigungsunternehmens für eine Stelle als Putzfrau in einer Privatklinik beworben. Dieser teilte ihr mit, dass die Privatklinik nicht wünsche, dass Frauen mit Kopftuch in ihren Räumlichkeiten putzen. Die Frau türkischer Herkunft sieht sich daher nicht in der Lage, die Arbeitsstelle anzutreten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet eine Aufforderung zur Stellungnahme an das Reinigungsunternehmen. Dieses nimmt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Kontakt auf und bietet der Frau eine andere Stelle an. Sie hat jedoch in der Zwischenzeit einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

Eine Frau türkischer Herkunft bewirbt sich um eine Stelle als Verkäuferin in Teilzeitbeschäftigung. Im Zuge des Bewerbungsgesprächs wird sie aufgefordert, einen Fragebogen auszufüllen. Dieser sieht die Rubrik Religionszugehörigkeit vor. Die Frau füllt diese mit Islam aus. Im Zuge des Bewerbungsgesprächs zeigt sich die

Filialeiterin besonders an der Religionszugehörigkeit der Kandidatin interessiert. Diese meint, dass sie sich nicht als besonders religiös bezeichnen würde. Die Filialeiterin äußert ihre Sorge, dass die Bewerberin im Falle einer Zusage der Stelle am ersten Arbeitstag mit Kopftuch erscheinen würde. Die Bewerberin erhält in weiterer Folge die Stelle nicht und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese bringt ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission ein. In seiner Stellungnahme gesteht das Unternehmen zu, dass die Filialeiterin möglicherweise eine derartige Aussage getätigt habe. Zudem übermittelt sie an die Gleichbehandlungskommission eine Kopie einer Verwarnung der Filialeiterin. Die Anwaltschaft tritt nochmals an das Unternehmen heran und erreicht für die Bewerberin eine Vergleichszahlung in Höhe von 1.200,- Euro.

Ein Mitglied der religiösen Bekenntnisgemeinschaft Jehovas Zeugen bewirbt sich auf Grund einer Annonce um eine Stelle als Außendienstmitarbeiter. Er erhält eine Verständigung, dass er in die engere Auswahl der BewerberInnen einbezogen wurde, sowie eine schriftliche Einladung zur Terminvereinbarung für ein Vorstellungsgespräch. Dem Schreiben ist ein Personalfragebogen beigelegt der folgenden Passus enthält: „Ich erkläre, während meiner Zugehörigkeit zu weder ein praktizierendes noch passives Mitglied einer Sekte zu sein“. Der Bewerber kontaktiert das Unternehmen und fragt nach, ob das Unternehmen auch die Bekenntnisgemeinschaft Jehovas Zeugen als Sekte einordnen würde. Die Gesprächspartnerin erklärt dem Bewerber, dass der zuständige Gebietsleiter ihn zurückrufen werde. Dieser Anruf erfolgte allerdings nicht, stattdessen erhält der Bewerber einige Zeit danach ein Schreiben, in dem er informiert wird, dass er nicht eingestellt werde, da man sich bereits für einen anderen Bewerber entschieden habe. Nach Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt der Mann einen Antrag auf Einzelfallüberprüfung im Hinblick auf eine Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission ein. In dem daraufhin durchgeführten Verfahren kann die Gleichbehandlungskommission keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen der Religion des Bewerbers und der Absage feststellen. In dem Gutachten gibt der

Senat allerdings zu bedenken, ob eine Abfrage von Daten wie dem Religionsbekenntnis bei künftigen Bewerbungen nicht generell entfallen könne, da dies leicht zu Missinterpretationen im Hinblick auf eine - auch durch das Religionsbekenntnis determinierte - Auswahl von BewerberInnen führen könne.

Alter

Eine Frau mit 48 Jahren bewirbt sich um eine Stelle als Serviererin in einer Cafe-Bäckerei. Sie kontaktiert die Filialleiterin telefonisch. Nachdem die Bewerberin ihrer Gesprächspartnerin ihren beruflichen Werdegang dargelegt hat, wird sie gefragt, wie alt sie sei. Als sie diese die Frage mit 48 Jahren beantwortet, wird das Gespräch mit dem Hinweis abgebrochen, dass die Vorgabe der Geschäftsführung sei, niemanden einzustellen, der älter als 35 Jahre sei. Die Bewerberin empfindet diese Aussage als sehr verletzend und wendet sich aus diesem Grund an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese verfasste daraufhin ein Interventionsschreiben an die Bäckerei. Der Geschäftsführer der Bäckerei lädt in seinem Antwortschreiben die Bewerberin zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch ein. Die Anwaltschaft informierte die Bewerberin über diesen Vorschlag.

Ein Mann, 59 Jahre alt, ist Abteilungsleiter-Stellvertreter in einer großen österreichischen Versicherungsanstalt. Demnächst soll die Stelle des Abteilungsleiters besetzt werden. Dem Mann wird zugetragen, dass ein jüngerer Kollege diese Stelle erhalten soll. Der Abteilungsleiter-Stellvertreter wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er sich beim beruflichen Aufstieg auf Grund seiner politischen Weltanschauung und seines Alters diskriminiert fühlt. Die Anwaltschaft setzt ein Interventionsschreiben an die Versicherungsanstalt auf, um bereits im Vorfeld der Personalauswahl eine Diskriminierung zu verhindern. Das Interventionsschreiben wird allerdings nicht abgeschickt, da es dem Abteilungsleiterstellvertreter mit den Informationen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt, eine für ihn befriedigende interne Lösung mit seinem Arbeitgeber zu finden.

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er erfahren hat, dass er bei der Besetzung der Position eines Abteilungsleiters einer österreichischen Versicherungsanstalt übergangen worden ist. Obwohl der Vorfall bereits über sechs Monate zurückliegt, kontaktiert er die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese fordert die Versicherungsanstalt auf, die genauen Umstände der Personalauswahl darzulegen. Aus dem Antwortschreiben geht hervor, dass sich insgesamt sechs Bewerber um die Stelle beworben haben und alle anderen Bewerber jünger als der Betroffene waren.

Ethnische Zugehörigkeit

Ein Mann afrikanischer Herkunft ist auf Arbeitssuche. Da er noch nicht gut deutsch spricht, unterstützt ihn seine Frau, die Österreicherin ist. Sie findet eine Ausschreibung des Arbeitsmarktservice für zwei Mitarbeiter/innen für eine örtliche Müllabfuhr. Die Frau kontaktiert das Unternehmen, um nähere Informationen zu der ausgeschriebenen Stelle zu erhalten. Die Frau informiert ihre Gesprächspartnerin darüber, dass sie im Namen ihres Mannes anrufe, da sich dieser für die Stelle interessiere. Auf Nachfrage der Gesprächspartnerin, aus welchem Land ihr Mann käme, antwortet sie: „aus Afrika.“ Ihre Gesprächspartnerin meint daraufhin nur: „Das brauchen wir hier nicht“, und legt sofort auf. Die Frau ruft nochmals bei dem Unternehmen an, um ihrer Gesprächspartnerin mitzuteilen, dass sie ihre Reaktion als nicht den gängigen Höflichkeitsstandards entsprechend ansehe. Diese zeigt sich über den nochmaligen Anruf extrem erbost und äußert sich noch einmal in abfälliger Art und Weise über Schwarze. Das Ehepaar wendet sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In Reaktion auf ihr Schreiben erhält die Anwältin einen empörten Anruf, in dem die damalige Gesprächspartnerin erklärt, dass sie sich überhaupt nicht an den Vorfall erinnern könne. Der angegebene Name sei ihr kein Begriff. Sie könne die ihr vorgeworfenen Aussagen auch gar nicht getätigt haben, da die Firma Schwarze beschäftige. Darüber hinaus beschäftige sie immer wieder Ausländer. Das Gespräch endet ohne weiteres Ergebnis. Das Ehepaar entscheidet sich, keine weiteren Schritte zu unternehmen.

Eine Frau bewirbt sich um eine Stelle als Sprachtrainerin bei einem österreichischen Sprachinstitut. Ihre Bewerbung wurde abgelehnt, da sie Deutsch nicht als Muttersprache spreche. Sie setzt sich mit ZARA und der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung, um in Erfahrung zu bringen, ob eine derartige Anforderung eine Diskriminierung darstelle. In weiterer Folge setzt sie sich mit der Sprachschule in Verbindung, die in Reaktion auf ihren Brief ihre Einstellungskriterien ändert.

3.2. Festsetzung des Entgelts

Alter

Eine 56-jährige Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie sich bei der Festsetzung des Entgeltes auf Grund ihres Alters durch ihren Arbeitgeber, ein österreichisches Medienunternehmen, diskriminiert fühlt. Vor einiger Zeit hatte sie mit Unterstützung ihres unmittelbaren Vorgesetzten bei der Personalabteilung um eine höhere Einstufung angesucht. Diese höhere Einstufung wurde ihr mit dem Hinweis verweigert, dass diese ihr nicht zustehe und dass in dem Unternehmen der Grundsatz herrsche, dass MitarbeiterInnen „zeitnah zur Pensionierung“ nicht umzugruppiert sind. Die Anwältin stellt für die Klientin das Verlangen auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zur Feststellung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Festsetzung des Entgelts, in eventu bei beruflichem Aufstieg, in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt. Der zuständige Senat II der Gleichbehandlungskommission führt daraufhin ein entsprechendes Verfahren durch. Die Ausfertigung des Prüfungsergebnisses ist derzeit ausständig.

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er vermutet, auf Grund seines Alters diskriminiert zu werden. Hintergrund seiner Anfrage ist, dass sein Dienstgeber seit einigen Jahren danach trachtet, sein Personal zu reduzieren und zu verjüngen. Zu diesem Zweck habe der Dienstgeber diverse Sozialpläne bzw. Vorruhestandsmodelle auf der Grundlage mehrerer Betriebsvereinbarungen ausgearbeitet. Auf Grund des geltenden Sozialplanes wurde dem Mann angeboten, bis

Juni 2006 aus dem Unternehmen auszuscheiden. Dieses Angebot wurde von ihm nicht angenommen, da im derzeitigen Sozialplan - im Vergleich zu einem früher abgeschlossenen und nicht mehr anwendbaren - eine wesentliche Gehaltskomponente fehlt. Nach vertiefender Befassung kommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Rechtsansicht, dass beide Betriebsvereinbarungen unter die Ausnahme des § 20 Abs 5 GIBG fallen, wonach Altersgrenzen in betrieblichen Sozialsystemen in gewissen Grenzen festgesetzt werden dürfen. Der Arbeitnehmer informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass er sich entschlossen habe, das Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen.

3.3. Belästigung

Ethnische Zugehörigkeit

Eine Frau wendet sich per E-Mail an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In dem E-Mail führt sie aus, dass ihr verboten worden ist, im Betrieb mit ihren Kollegen in ihrer Muttersprache zu sprechen. In einem danach geführten Telefonat führt sie den Sachverhalt dahingehend aus, dass sie mit einer Kollegin in einem Raum slowenisch gesprochen hätte, worauf aus einem Nebenraum ein Kollege gerufen hätte „sprecht's deutsch“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vereinbart einen persönlichen Beratungstermin mit der Frau, um mögliche Schritte gegen belästigenden Arbeitskollegen zu überlegen. Die Frau kommt nicht zu dem Beratungstermin und nimmt auch keinen Kontakt mehr zur Gleichbehandlungsanwaltschaft auf.

Ein Mann mit arabisch klingendem Namen wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er berichtet, dass er sich nach vorheriger Rücksprache mit der Personalberaterin des in Frage stehenden Arbeitsvermittlers per E-Mail um die Stelle eines Softwaretest-Engineers beworben habe. Am darauffolgenden Tag erhielt er eine E-Mail von der Personalberaterin mit folgendem Inhalt: „Der hat im Studentenheim Haus Salzburg neben der Stockküche gewohnt. Eine Schlaftablette war das, er hat immer Jobs in einer Restaurantküche als Abwäscher gehabt. Komisch, dass aus dem gar nichts geworden ist bis jetzt ??? Ich werde ihn auch nicht brauchen.“

Auf Grund dieser irrtümlich an ihn gesandten E-Mail fühlt sich der Mann belästigt und vermutet, dass er auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Interventionsschreiben an den Arbeitsvermittler. Es folgte eine äußerst knapp gehaltene Antwort des Arbeitsvermittlers. Der Betroffene stellt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission auf Vorliegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie durch Belästigung sowie wegen mangelnder Abhilfe durch den Arbeitgeber. Die Gleichbehandlungskommission führt ein Verfahren durch und kommt zu dem Schluss, dass der Mann bei der Begründung des Dienstverhältnisses diskriminiert und durch die Personalberaterin belästigt wurde, sowie, dass mangelnde Abhilfe seitens der Arbeitsvermittlerin vorliegt. Der Mann wendet sich an die Arbeiterkammer, um seine Schadenersatzansprüche gerichtlich geltend zu machen.

Ein Mann afrikanischer Herkunft arbeitet seit 16 Jahren als Abwäscher in einem renommierten österreichischen Gastronomiebetrieb. Nach der Übernahme des Betriebes durch den Sohn des vorhergehenden Eigentümers kommt es immer wieder zu unangenehmen Vorfällen, die nach dem Eindruck des Mannes darauf abzielen, ihn dazu zu bringen, das Unternehmen von sich aus zu verlassen und so auf seine Abfertigungsansprüche zu verzichten. So weist der Chef einen Arbeitskollegen des Mannes an, eine bestimmte Tätigkeit nicht selber zu verrichten, sondern „dem Neger zu sagen, dass er dies machen solle“. In der Beratung wird dem Mann angeboten, ein Interventionsschreiben an den Arbeitgeber zu verfassen. Bevor das Schreiben an den Arbeitgeber gerichtet werden kann, spricht dieser die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer aus. Dadurch werden die Abfertigungsansprüche gewahrt. Der Mann kündigt an, dass er sich im Hinblick auf mögliche arbeitsrechtliche Ansprüche an die Arbeiterkammer wenden werde. Die Belästigungshandlungen will er nicht weiter verfolgen.

Ein Mann tunesischer Herkunft muslimischen Glaubens wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er berichtet von folgendem Vorfall: Er habe in der

Ladezone vor seinem Geschäft geparkt und gemeinsam mit seiner Frau und seinem Sohn im Wageninneren gesessen, als ein Organ der Parkraumüberwachung sich dem Wagen näherte und ihn fragte, was er hier mache. Im Zuge der Auseinandersetzung über die Amtshandlung habe das einschreitende Organ die Aussage getätigt: „Du Tschusch geh ham“. Ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft initiiertes Vermittlungsgespräch zwischen der einschreitenden Beamtin und dem Klienten verläuft erfolglos, worauf die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung des Vorliegens einer Belästigung an die Gleichbehandlungskommission stellt.

Eine Frau wendet sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie bringt vor, dass sie auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gekündigt wurde. Sie hat über 5 Jahre für ein Reinigungsunternehmen gearbeitet. An ihrem Arbeitsplatz habe es immer wieder Probleme mit zwei Kolleginnen aus Bosnien und Mazedonien gegeben. Die Klientin selber bezeichnet sich als Serbin und berichtet, dass sie ihre Muttersprache der Vlachen spricht. Ihr vorgesetzter Facility Manager habe von den Beschimpfungen seitens der Kolleginnen gewusst. So habe die eine, sie mehrfach in seiner Gegenwart als „Depperte“ und als „Untervlaina“ bezeichnet. Die Frau vermutet, dass die Kündigung mit den Vorurteilen, die ihr durch ihre Kolleginnen entgegengebracht wurden, im Zusammenhang steht. Sie berichtet auch, dass der Facility Manager im Unternehmen kolportiert, dass der Grund für die Kündigung Hautekzeme an ihren Händen waren und ihr Einsatz in der Essensausgabe nicht mehr möglich war. Sie habe nie an Hautekzemen gelitten, sondern lediglich an ein wenig trockener Haut. Nach Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt die Frau einen Antrag auf Überprüfung, ob sie auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei Beendigung eines Dienstverhältnisses durch ihren ehemaligen Arbeitgeber diskriminiert wurde, beim Senat II der Gleichbehandlungskommission ein. Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Schluss, dass eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vorliegt, sondern die Kündigung in den mit den Hygienevorschriften im Küchenbereich inkompatiblen Hautproblemen begründet sei.

Eine Frau wendet sich mit der Bitte um Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie vor einer Woche von ihrem Arbeitgeber - einem Krankenhaus - gekündigt worden ist. Sie war dort seit Anfang 1996 beschäftigt. Die Frau bringt vor, dass sie im Hinblick auf eine fixe Dienstzuteilung im Vergleich zu ihren österreichischen KollegInnen durch ihren Vorgesetzten diskriminiert wurde. Im Hinblick auf Krankenstände und Pflegefreistellung seien MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund wesentlich strenger behandelt worden, als jene mit österreichischer Herkunft. Weiters habe sie Benachteiligungen bei der Urlaubseinteilung erfahren. Schließlich haben ihr Migrationshintergrund bzw. ihre Beschwerden über die vorgefallenen Diskriminierungen dazu geführt, dass sie gekündigt wurde. Der Frau wird geraten, ihre Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten. Die Anwaltschaft bringt für die Klientin ein Verlangen bei Senat II der Gleichbehandlungskommission ein. Dieser stellte fest, dass eine Diskriminierung der Klientin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots durch das Krankenhaus vorliegt.

Sexuelle Orientierung

Zwei Männer wenden sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Beide nehmen an einer Qualifizierungsmaßnahme durch einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten Arbeitsüberlasser teil. Beide machen unter anderem geltend, dass sie sich auf Grund diverser Aussagen der MitarbeiterInnen des Unternehmens auf Grund ihrer sexuellen Orientierung belästigt fühlen. So sei seitens der Trainerin des Unternehmens in Reaktion auf seine Frage, warum er trotz seiner vorbildlichen Bewerbungsunterlagen keinen Arbeitsplatz finden würde, die Meldung gefallen: „Das kann ich ihnen schon sagen! ... weil Sie nur für einen Mann arbeiten können, der Männer liebt.“ Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt in Vertretung der beiden Männer ein Verlangen auf Überprüfung des Vorliegens einer möglichen Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission.

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und schildert folgenden Vorfall: Sie arbeitete ein Jahr lang für einen Wiener Traditionsbetrieb als Produktionsassistentin. Ihr Dienstverhältnis wurde einvernehmlich gelöst. Nach bereits geschlossener Vereinbarung begab sich die Klientin in das allgemein zugängliche Büro ihres Chefs, um etwas zu kopieren. Zu diesem Zweck passierte sie dessen Schreibtisch und ihr Blick fiel auf mehrere groß beschriebene Blätter. Auf einem Blatt stand ihr Name. Der Inhalt des Schreibens bestürzte sie zutiefst. In diesem war in etwa Folgendes zu lesen: „extreme Lesbin, die Männer hasst auf jedes Hardcore-Lesben-Treffen geht....., dümmer als jede andere ist....., dass sie dem Image des Unternehmens schadet...“ und „dass sie sich ihren Urlaub nehmen und ihn in Ruhe lassen solle“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Schreiben an den Arbeitgeber. Dieser setzt sich daraufhin mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung und es kommt zu einem Mediationsgespräch zwischen dem ehemaligen Arbeitgeber und der Frau. Dieses konnte mit Erfolg abgeschlossen werden.

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte um Beratung und Unterstützung. Er hat als Verkäufer in einem Schuhgeschäft gearbeitet. An seinem Arbeitsplatz hatte er sich als homosexuell geoutet. Nach über einem Jahr Beschäftigung bei dem Unternehmen wurde ihm durch die Filialleiterin mitgeteilt, dass sich das Unternehmen von ihm trennen müsse, da er zu extravagant sei. Dem Mann ist es ein Anliegen, die Unternehmensführung über die Vorkommnisse zu informieren. In der Stellungnahme der Unternehmensführung wird der Vorwurf der Diskriminierung zurückgewiesen. Der Arbeitnehmer will die Angelegenheit mit dieser Antwort auf sich beruhen lassen.

Ein Mann wendet sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er vermutet, dass er auf Grund seiner sexuellen Orientierung gekündigt wurde. Auf Grund des Umstandes, dass er sich mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft am letzten Tag der Kündigungsanfechtungsfrist in Verbindung setzt, wird er direkt an die Gleichbehandlungskommission verwiesen, um dort schriftlich einen Antrag einzubringen. In weiterer Folge finden

Beratungsgespräche statt, um seinen Antrag detaillierter zu ergänzen. Der Mann schildert, dass er im September 2006 als Leiter einer Abteilung eines großen Vereins bestellt worden ist. Er hatte die Aufgabe, die Abteilung umzustrukturieren und die Arbeitsweise des Teams wirtschaftlicher und effizienter zu gestalten. Auf Grund der von ihm gesetzten Umstrukturierungsmaßnahmen und der Einstellung von neuen MitarbeiterInnen machte er sich in der bestehenden Belegschaft keine Freunde. Direkt wurde ihm der Vorwurf gemacht, dass er homosexuelle Männer in die Abteilung bringen und Frauen benachteiligen würde. Im Dezember 2006 wurde der Personalleitung mitgeteilt, dass man sich von ihm trennen wolle. Zuvor wurde an die Personalchefin der Vorwurf herangetragen, dass der Mann in der Abteilung „eine reine Buberlpartie“ aufziehen wolle. Der Mann berichtet, dass sein Arbeitgeber in der ganzen Zeit nichts unternommen hätte, um den Vorwürfen seitens der Belegschaft entgegen zu treten. Aus diesem Grund wird der Antrag dahingehend erweitert, dass auch zu überprüfen sei, ob der Arbeitgeber die notwendigen Abhilfemaßnahmen gegen die Belästigungen durch die Belegschaft gesetzt hat.

Alter

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, nachdem sie kurz vor ihrem zehnjährigen Betriebsjubiläum durch ein Catering-Unternehmen gekündigt worden ist. Der Kollektivvertrag, der auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbar ist, sieht ab einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit eine Jubiläumsprämie und eine Entgelt-erhöhung vor. In der auf Aufforderung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft abgegebenen Stellungnahme führt das Unternehmen aus, dass die Arbeitnehmerin wegen untragbaren Verhaltens gekündigt worden sei. Da die Kündigung erst nach dem zehnjährigen Betriebsjubiläum wirksam wird, bekommt die Klientin das Jubiläumsgeld schließlich ausbezahlt. Auf seiner Website präsentiert sich das Unternehmen mit einem „jungen, kollegialen Team“ und einer „jungen, flexiblen Küchenbrigade“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt ein Verlangen auf Überprüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund des Alters vorliegt, bei Senat II der Gleichbehandlungskommission ein. Zeitgleich wird von der Frau auch beim Arbeits-

und Sozialgericht eine Protokollarklage eingebracht. Nach einer Tagsatzung kommt es zu einem Vergleich, in dem sich die Arbeitnehmerin verpflichtet, auf die Geltendmachung aller gleichbehandlungsrechtlichen Ansprüche zu verzichten, während der ehemalige Arbeitgeber im Gegenzug zusagt, eine freiwillige Abfertigung in der Höhe von vier Bruttomonatsgehältern zu bezahlen.

Religion

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil ihr Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst wurde. Sie vermutet, dass dies auf Grund ihrer Religionszugehörigkeit geschah. Die Frau ist Angehörige einer muslimischen Religionsgemeinschaft. Dieser Umstand war der Arbeitgeberin bekannt. Am ersten Tag ihrer Tätigkeit machte sie angesichts eines Buches, das im Zusammenhang mit der Lage von muslimischen Frauen stand, eine Bemerkung wie: „...es ist traurig, dass die Menschen Religionen so schlecht ausnützen... es ist schade, weil der Islam eine schöne Religion ist... ich bin auch stolze Muslimin“. Die Frau hatte den Eindruck, dass sich in Anbetracht ihrer Aussage die Stimmung der Filialleiterin änderte. Am nächsten Tag kam es zum Ausspruch der Kündigung. Als die Frau die Filialleiterin fragt, worin die Kündigung begründet sei, deutet diese den Zusammenhang mit der religiös motivierten Aussage der Mitarbeiterin vom Vortag an. Da mit dem Arbeitgeber keine einvernehmliche Lösung hergestellt werden kann, wird mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Antrag auf Überprüfung, ob eine Diskriminierung auf Grund der Religion vorliegt, an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

3.4. Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Alter

Auf der Homepage eines Unternehmens wird ein Inserat geschaltet in dem „**ein/e Mitarbeiter/in zwischen 21 und 35 Jahren**“ gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den/die Geschäftsführer/in

des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistrat der Stadt Wien hat daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Geschäftsführer ausgesprochen.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem ein „**Innendiensttechniker bis 30 Jahre**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die beiden GeschäftsführerInnen des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sowie wegen des Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem ein/e „**jung/e, dynamische/r Außendienst-Mitarbeiter/in**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die beiden GeschäftsführerInnen des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Die Bezirkshauptmannschaft Kufstein spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber den Geschäftsführern/innen aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem ein „**junger, dynamischer Servicetechniker**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die beiden GeschäftsführerInnen des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sowie wegen des Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem „**ein/e Trafikverkäufer/in bis 30 Jahre**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den Geschäftsführer/innen des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Auf einer Internetseite wird ein Inserat geschaltet, in dem ein/e **„AutobuslenkerIn/StraßenbahnfahrerIn mit einem Mindestalter von 21 Jahren und einem Höchstalter von 40 Jahren“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die beiden GeschäftsführerInnen des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das BürgerInnenamt der Stadt Graz spricht daraufhin eine Verwarnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem **„2 Mitarbeiterinnen, 18 bis 30 Jahre jung“** gesucht werden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die beiden GeschäftsführerInnen des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistratische Bezirksamt Wien spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber den GeschäftsführerInnen aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem eine **„attraktive Frau von 25 bis 40 Jahren“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den Geschäftsführer wegen Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Wien spricht daraufhin eine Aufforderung zur Rechtfertigung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem **„2 erfahrene KellnerInnen bis 35 Jahre“** gesucht werden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistratische Bezirksamt Wien spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Unternehmen aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem eine **„junge Kanzleikraft“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den Geschäftsführer wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Wien spricht daraufhin eine Aufforderung zur Rechtfertigung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem **„TriebfahrzeugführerInnen bis 35 Jahre“** gesucht werden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den/die GeschäftsführerIn des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistratische Bezirksamt Wien spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Geschäftsführer/in aus.

Auf einer Website wird ein Inserat geschaltet, in dem **„junge Anwendungstechniker (m/w)“** gesucht werden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den Geschäftsführer des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistratische Bezirksamt Wien spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem **„ein/e Außendienst-MitarbeiterIn im Alter von 25-35 Jahren“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Bestrafung gegen den Geschäftsführer des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistratische Bezirksamt Wien spricht daraufhin eine Verwarnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

Auf einer Internet-Plattform wird ein Inserat geschaltet, in dem **„ein/e Projekt-Koordinator/in mit einem Höchstalter von 40 Jahren“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Die Bezirkshauptmannschaft Krems spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Unternehmen aus.

Auf einer Website des AMS wird ein Inserat geschaltet, in dem **„ein/e junge, flexible, verlässliche und dynamische SekretärIn“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den/die GeschäftsführerIn des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Wien spricht daraufhin eine Verwarnung gegenüber den/die Geschäftsführer/in aus.

Auf einer Website wird ein Inserat geschaltet, in dem **„ein/e engagierte/r und bestqualifizierte/r jünger/e JuristIn“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Bestrafung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Wien spricht daraufhin ein Straferkenntnis im Ausmaß von Euro 55,- gegenüber dem Unternehmen aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem **„ein/e junge/r engagierte/r HAK-AbsolventIn“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Wien spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber der Geschäftsführerin aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem „**ein/e junge/r dynamische/r SachbearbeiterIn**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen die GeschäftsführerInnen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Wien spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

Auf einer Internet-Seite wird ein Inserat geschaltet, in dem „**ein/e MitarbeiterIn zwischen 20 und 25 Jahren**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Salzburg spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem „**ein/e AssistentIn, Berufsanfänger**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen den Geschäftsführer des Unternehmens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Das Magistrat der Stadt Salzburg spricht daraufhin eine Ermahnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

Ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem ein „**Kellner, Inländer**“ gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Bestrafung gegen das Unternehmen und gegen die Tageszeitung wegen Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Auf einer Internet-Plattform wird ein Inserat geschaltet, in dem **„ein/e LagerarbeiterIn mit österreichischer oder EU-Staatsbürgerschaft und einwandfreiem Leumund“** gesucht wird.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem ein **„ein Lagerarbeiter mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen“** gesucht wird.

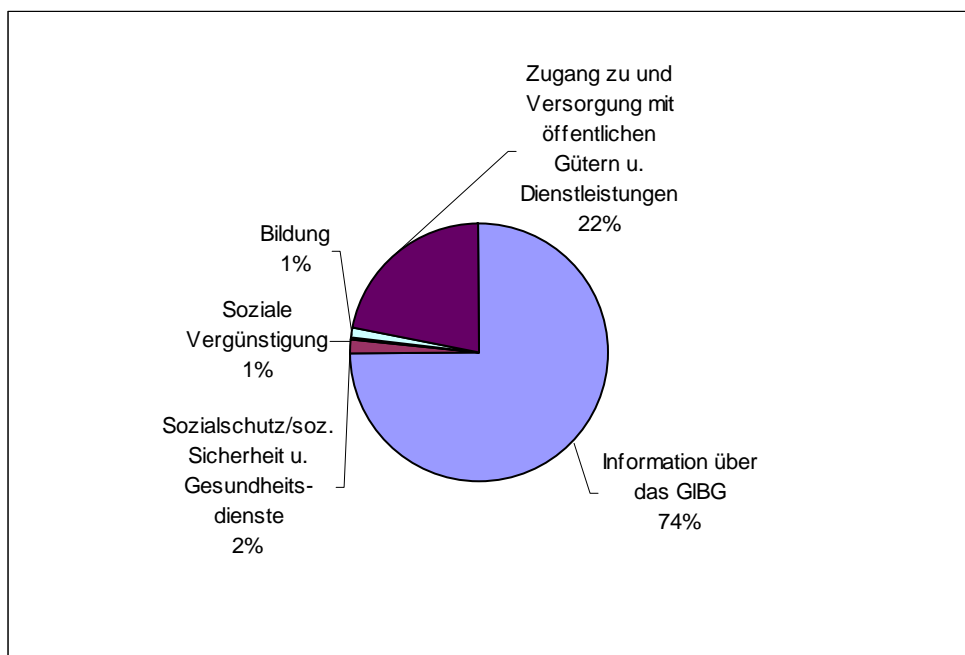
Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung stellt einen Antrag auf Verwarnung gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

III. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III GIBG)

1. Beratungsstatistik 2006/2007

Neue Beratungsfälle 2006 nach Bereichen, Teil III GIBG

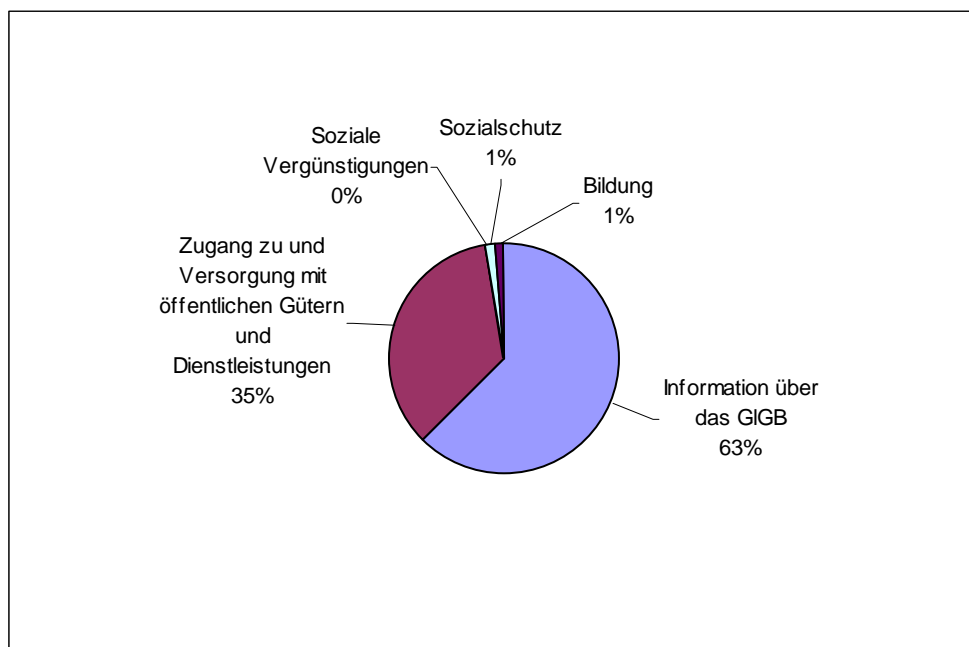
Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	82
Bildung	5
Sozialschutz	6
Soziale Vergünstigungen	2
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	280
Gesamt	375



Beratungsfälle (inklusive weiterführender Kontakte) 2006 nach Bereichen,

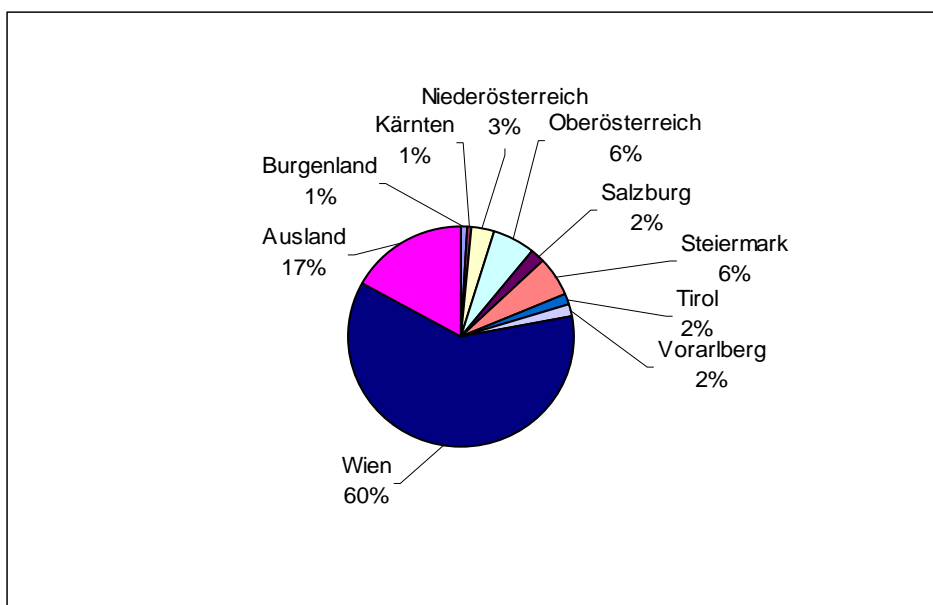
Teil III GIBG

Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	610
Bildung	21
Sozialschutz	20
Soziale Vergünstigungen	4
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	1062
Gesamt	1717



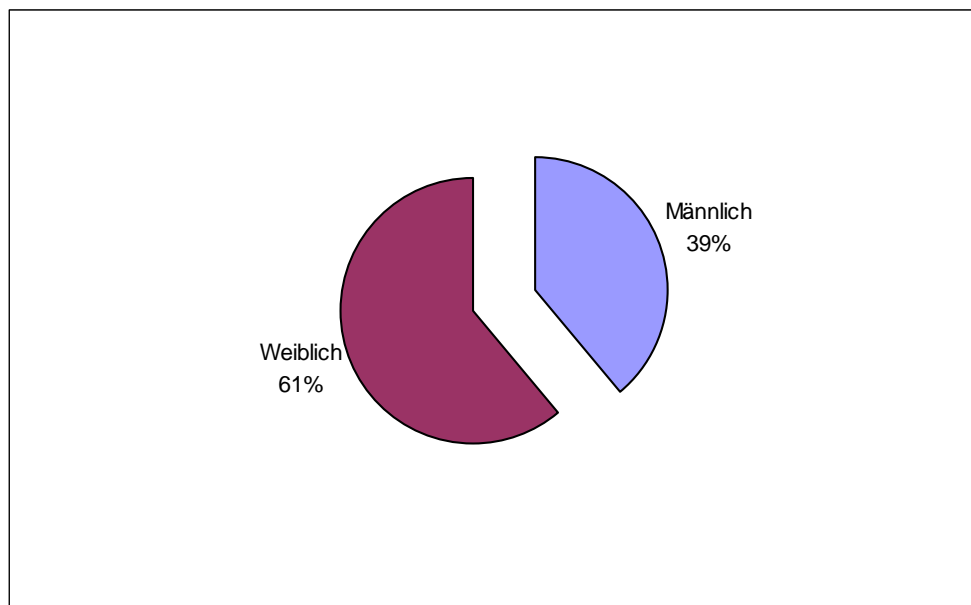
Neue Beratungsfälle 2006 nach Bundesländern, Teil III GIBG

o Burgenland	3
o Kärnten	2
o Niederösterreich	13
o Oberösterreich	23
o Salzburg	8
o Steiermark	21
o Tirol	6
o Vorarlberg	6
o Wien	229
o Bundesland nicht angegeben	1
o Ausland	63
Gesamt	375



Neue Beratungsfälle 2006 von Frauen und Männern,
Teil III GIBG

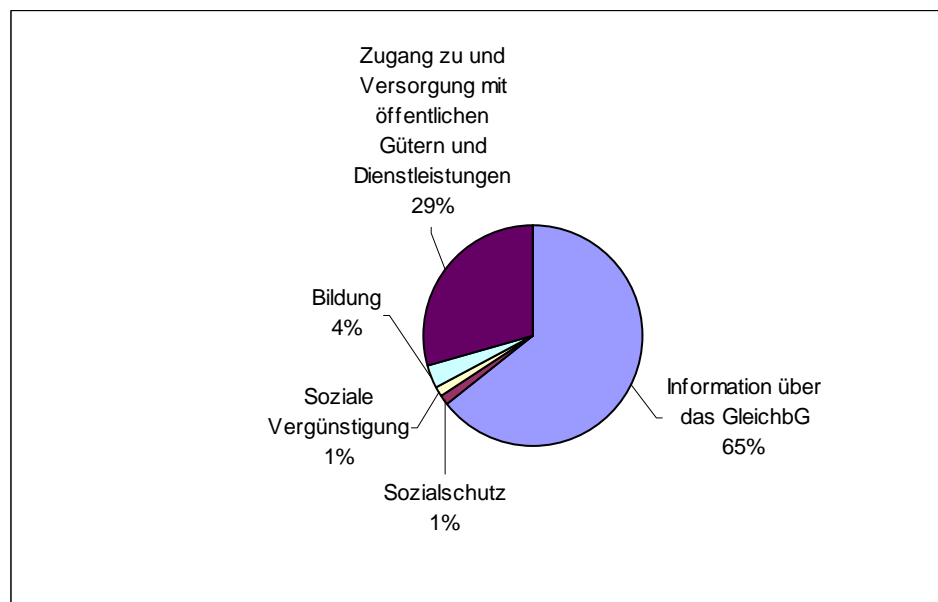
Frauen	222
Männer	153
Gesamt	375



Neue Beratungsfälle 2007 nach Bereichen,

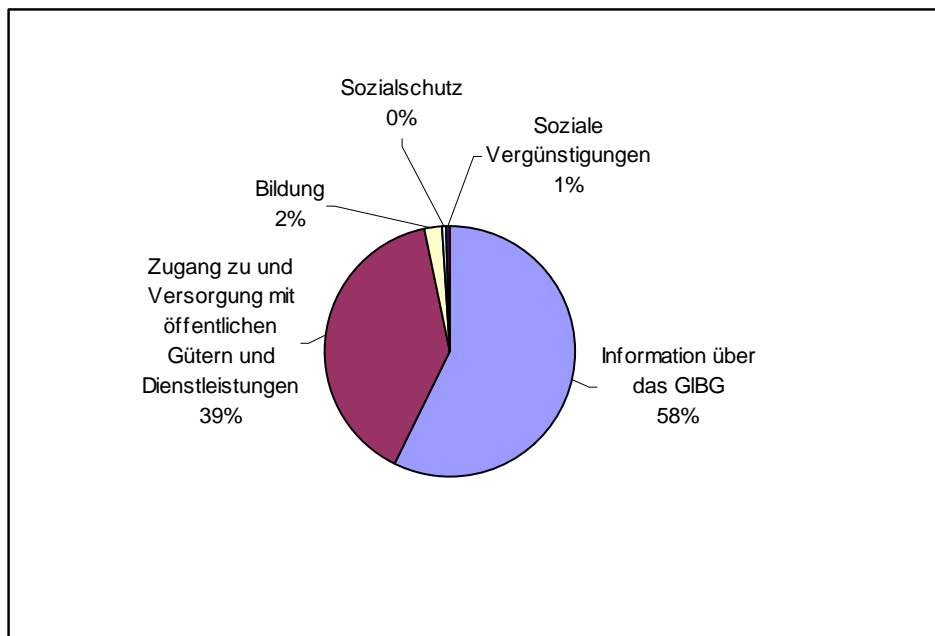
Teil III GIBG

Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	117
Bildung	14
Sozialschutz	5
Soziale Vergünstigungen	5
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	257
Gesamt	398



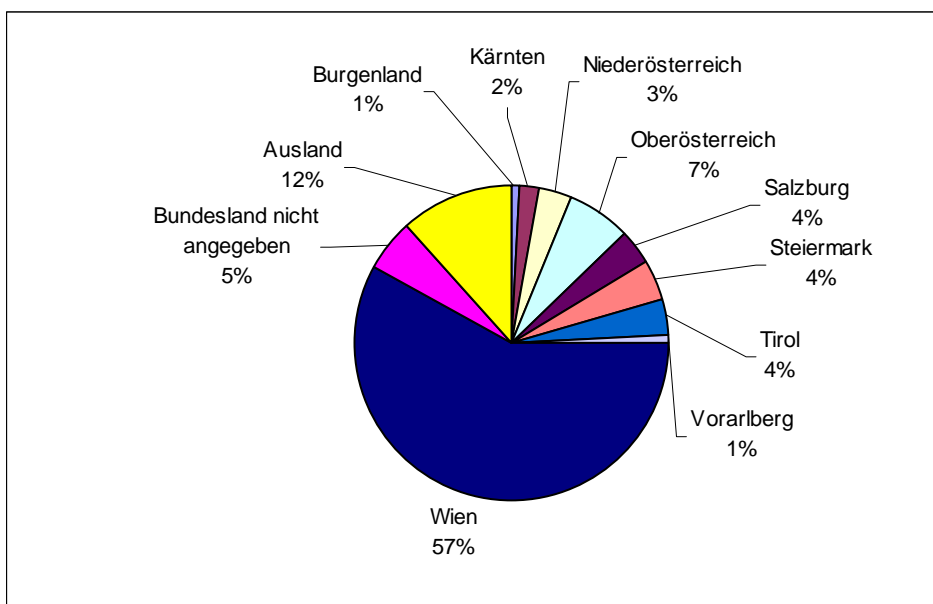
Beratungen (inklusive weiterführender Kontakte) 2007
nach Diskriminierungsgründen

Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen	727
Bildung	43
Sozialschutz	7
Soziale Vergünstigungen	12
Information über das Gleichbehandlungsgesetz	1059
Gesamt	1848



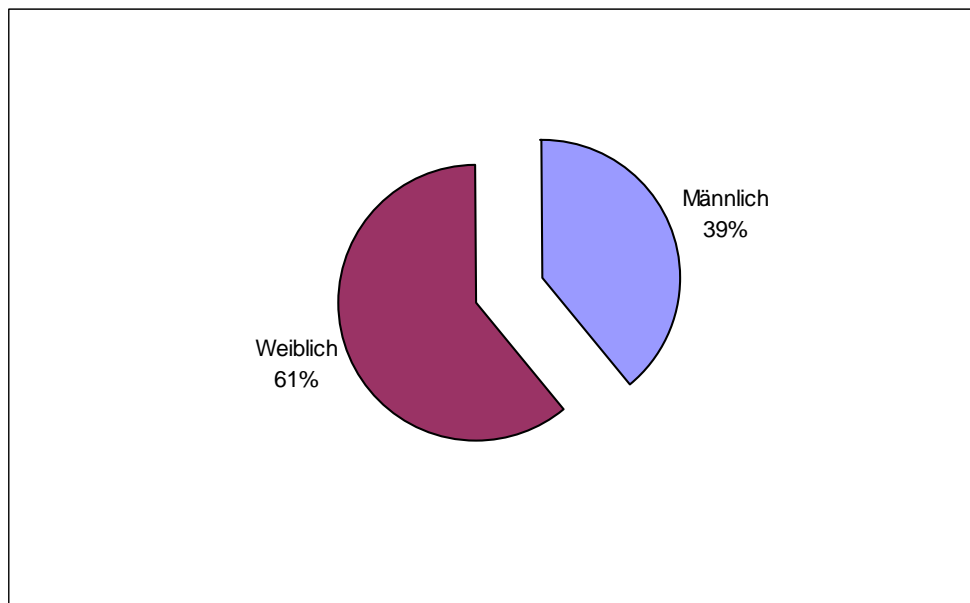
Neue Beratungsfälle 2007 nach Bundesländern, Teil III GIBG

o Burgenland	3
o Kärnten	8
o Niederösterreich	13
o Oberösterreich	27
o Salzburg	14
o Steiermark	17
o Tirol	14
o Vorarlberg	4
o Wien	231
o Bundesland nicht angegeben	21
o Ausland	46
Gesamt	398



Neue Beratungsfälle 2007 von Frauen und Männern,
Teil III GIBG

Frauen	243
Männer	155
Gesamt	398



2. Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007

Allgemeine Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz und zur Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die allgemeinen Anfragen zum Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt machen nach wie vor einen großen Teil der Beratungen aus. Nachdem die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgebotes ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen mit der 6. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes am 1. Juli 2004 in Kraft getreten sind, gibt es auch eineinhalb bzw. zweieinhalb Jahre danach viele allgemeine Anfragen zum Geltungsbereich, zur Frage der kompetenzrechtlichen Abgrenzung zu den Landes-Gleichbehandlungs- bzw. Landes-Antidiskriminierungsgesetzen und den rechtlichen Möglichkeiten im Falle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt. Ebenso besteht Bedarf an Information über die Tätigkeit und die Kompetenzen der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Klar ersichtlich in den drei Jahren der Tätigkeit der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ist die Tendenz, dass die allgemeinen Anfragen im Verhältnis zu den spezifischen Anfragen zum Geltungsbereich des Teil III Gleichbehandlungsgesetz zurückgehen. Dies zeigt, dass die bisherige Informationsarbeit über den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes Wirkung hat und damit auch dieser Kompetenzbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft - langsam aber in der Statistik doch deutlich erkennbar – bekannter wird. Es wenden sich mehr Menschen wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Gütern und Dienstleistungen, bei Wohnraum, beim Sozialschutz und auch bei sozialen Vergünstigungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Gleichzeitig kommt es zu einem Rückgang von Anfragen, die Diskriminierung in allen möglichen Lebensbereichen betreffen, die nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind.

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Dienstleistungen und beim Wohnraum

Die meisten Anfragen an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen betreffen Diskriminierungen bei Gütern und Dienstleistungen, gefolgt von Anfragen zu Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Miete oder dem Kauf einer Wohnung.

In diesem sehr weiten Bereich des täglichen Lebens werden nach wie vor viele Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache oder ihrer Kultur zum Beispiel vom Zugang zu einer Bar, einer Diskothek, einem Fitnessstudio, einer Bank oder auch von der Miete einer Wohnung ausgeschlossen. In der überwiegenden Zahl dieser Fälle ist die Dienstleistungsverweigerung zusätzlich mit verbalen rassistischen Belästigungen verbunden.

Die Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, dass „visible minorities“ am häufigsten gefährdet sind, diskriminiert zu werden, wobei auch ein nicht typisch österreichisch klingender Name oft schon als sichtbares Merkmal ausschlaggebend für eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist. Ursachen für Diskriminierung können Stereotypen sein. Stereotypen, die positiv oder negativ bewertet sein können, sind Verallgemeinerungen und Reduktionen. Stereotypen entstehen zum Beispiel durch Erzählungen anderer, Tradierungen oder eine viel zu kleine Auswahl an Beispielen.

Selten wurden konkrete Anfragen wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, bei sozialen Vergünstigungen sowie im Bereich der Bildung an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen herangetragen.

Gründe dafür könnten sein, dass es tatsächlich weniger Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in diesen Bereichen gibt, diese Bereiche

zumindest teilweise in die Kompetenz der Landes-Gleichbehandlungsstellen bzw Landes-Antidiskriminierungsstellen fallen oder aber auch der geringe Bekanntheitsgrad des Diskriminierungsverbotes in der breiten Öffentlichkeit. Darüber hinaus handelt es sich bei Diskriminierungen in diesen Bereichen oft um strukturelle, mittelbare Diskriminierungen, die von einzelnen betroffenen Personen oft nur schwer erkannt und glaubhaft gemacht werden können.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass immer mehr Menschen das Beratungs- und Informationsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen. In der überwiegenden Zahl der Fälle kann durch die Intervention der Gleichbehandlungsanwältin, durch einen von der Gleichbehandlungsanwältin verhandelten außergerichtlichen Vergleich, ein Entschuldigungsgespräch, eine aufklärende Stellungnahme, durch eine auf Grund einer Intervention der Gleichbehandlungsanwältin vorgenommenen Änderung oder einer Rücknahme des diskriminierenden Verhaltens, die Dokumentation im Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder auch durch die Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission durch die Gleichbehandlungsanwältin eine an die Bedürfnisse der betroffenen Person angepasste und zufriedenstellende Lösung erreicht werden.

Örtlicher Beratungsschwerpunkt

Im Berichtszeitraum hat sich der überwiegende Teil der Beratungen örtlich auf Wien und Umgebung konzentriert. Grund dafür ist, dass das Büro der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen in Wien ist und für diesen Bereich kein regionales Beratungsangebot in den Bundesländern besteht.

Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sehr deutlich, wie wichtig die örtliche Nähe der Beratungsstelle zu den von Diskriminierung betroffenen Menschen ist. Ein umfassender Beratungsprozess am Telefon oder per E-Mail wird in vielen Fällen durch vorhandene sprachliche Barrieren erschwert. Daher fährt die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in

sonstigen Bereichen bei Bedarf in das entsprechende Bundesland, um ein persönliches Beratungsgespräch vor Ort anzubieten. Gerade bei Beratungen in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist es von großer Bedeutung, Vertrauen zu den Menschen aufzubauen und im persönlichen Gespräch den Diskriminierungsvorfall sowie die rechtlichen Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz besprechen zu können.

Auch im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hat sich nach Einrichtung der Regionalanwaltschaften die Vermutung bewahrheitet, dass der regionale Bedarf an Beratungen erst dann sichtbar wird, wenn entsprechende Beratungseinrichtungen in den einzelnen Bundesländern geschaffen werden. Es ist daher nicht davon auszugehen, es gäbe beispielsweise in Kärnten und Vorarlberg kaum Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, obwohl es im Berichtszeitraum eine äußerst geringe Anzahl an Anfragen aus diesen beiden Bundesländern gab.

3. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007

Die Auswahl der Beratungsfälle erfolgte unter drei Gesichtspunkten:

Es sollen die vielfältigen und unterschiedlichen diskriminierenden Vorfälle, spannende auftretende Rechtsfragen sowie Präzedenzfälle, die für künftige Beratungen richtungweisend sind, dargestellt werden.

3.1. Zugang zu und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen

Einlass in eine Diskothek auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit verweigert

Einem Mann, österreichischer Staatsbürger türkischer Herkunft, wird der Zugang zu einem Lokal verweigert, während seine Kollegen österreichischer Herkunft ohne Probleme eingelassen werden. Als er den Türsteher fragt, warum er nicht hinein

dürfe, bekommt er keine Antwort. Der Mann ruft die Polizei, da er sich aufgrund seiner Herkunft diskriminiert fühlt. Zwei Polizisten kommen zu dem Lokal, sprechen aber weder mit dem Türsteher noch mit dem Lokalbesitzer, sondern nehmen nur seine Daten auf und teilen ihm mit, dass er wahrscheinlich aus einem anderen Grund nicht in das Lokal hinein durfte. Später erfährt er, dass die Türsteher behaupten, er hätte bei dem letzten Lokalbesuch Ärger verursacht. Der Mann war noch nie in diesem Lokal.

Auch in zwei anderen Lokalen wird der betroffene Mann nicht eingelassen, wobei die Türsteher behaupten, es sei Anweisung vom Chef, Menschen nicht österreichischer Herkunft den Eintritt zu verwehren.

Der Mann wendet sich an die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, die nach einem persönlichen Beratungsgespräch ein Schreiben an die drei Lokale verfasst und schließlich ein Verlangen auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission einbringt.

Ein Mann afrikanischer Herkunft und seine Ehefrau österreichischer Herkunft wollen gemeinsam eine Diskothek besuchen. Der Türsteher verwehrt ihnen den Zugang zu der Diskothek. Als die Frau nach dem Grund fragt, warum sie und ihr Mann nicht eingelassen werden, teilt ihnen der Türsteher mit, dass er keinen Grund angebe, weil er hier das Hausrecht habe. Daraufhin verlangt die Frau den Chef zu sprechen. Der Türsteher meint, der Chef sei nicht zu sprechen, woraufhin die Frau hartnäckig bleibt und immer wieder nachfragt, warum sie und ihr Mann nicht eingelassen werden. Der Türsteher erklärt schließlich, sie sollen hier warten und geht weg. Kurze Zeit später kommt er zurück, mustert den Mann afrikanischer Herkunft und meint schließlich, dass die beiden die Diskothek doch besuchen können.

Die Betroffenen wenden sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Schreiben an die Diskothek, in dem sie darauf aufmerksam macht, dass nach dem Gleichbehandlungsgesetz niemand aufgrund seiner Hautfarbe oder Herkunft nicht in eine Diskothek eingelassen werden darf. In Antwort darauf führt der Rechtsanwalt der

Diskotheek als Begründung für das Verhalten des Türstehers an, dass es Tage zuvor einen Vorfall mit einer Person in der Diskothek gegeben hat, der dazu geführt hat, dass diese Person Hausverbot hat. Offensichtlich gäbe es Ähnlichkeiten zwischen dem betroffenen Mann und der Person, die Auslöser dieses Vorfalls gewesen ist. Es sei also zu einer Verwechslung gekommen.

Die Gleichbehandlungsanwältin informiert das betroffene Ehepaar von der Antwort des Rechtsanwaltes der Diskothek und erklärt ihnen weitere mögliche rechtliche Schritte. Nach einigem Überlegen kommen die Betroffenen überein, dass sie derzeit kein Verfahren führen möchten, jedoch wieder versuchen werden, die Diskothek zu besuchen, um herauszufinden, ob es tatsächlich ein Einzelfall und eine Verwechslung war, oder ob ihre Vermutung, dass die Diskothek generell eine diskriminierende Türpolitik verfolgt, richtig ist.

Ein Mann afrikanischer Herkunft ist mit einem Freund in einer Bar verabredet. Beim Eingang der Bar stehen zwei Türsteher, die den Mann nicht einlassen. Als er nachfragt, was der Grund für die Verweigerung des Zugangs zu der Bar ist, wird ihm mitgeteilt, dass er kein Stammkunde sei und deshalb nicht hinein dürfe.

Da sich der Mann nicht vorstellen kann, dass alle in der Bar befindlichen Gäste Stammkunden sind und dass der Türsteher tatsächlich alle Stammgäste kennt, fragt er, ob der Grund für die Verweigerung des Eintritts seine Hautfarbe sei. Die Türsteher bestreiten dies und verweigern ihm den Eintritt in die Bar.

Der Mann wendet sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem persönlichen Beratungsgespräch verfasst die Gleichbehandlungsanwältin ein Schreiben an die Bar, in dem sie auf das Gleichbehandlungsgesetz hinweist und zu einer Stellungnahme auffordert. Der Geschäftsführer der Bar bestreitet, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert zu haben und führt an, dass die Bar an diesem Tag überfüllt gewesen wäre und daher tendenziell Stammgäste bevorzugt worden wären. Aufgrund eines zweiten Schreibens der Gleichbehandlungsanwältin werden die Hausordnung der Bar sowie weitere Ausführungen, die eine Auseinandersetzung mit dem Vorfall beinhalten, vorgelegt.

Nach weiteren Beratungsgesprächen entschließt sich der betroffene Mann, keine weiteren Schritte zu unternehmen. Es war ihm jedoch sehr wichtig, den Vorfall bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu melden und zu erreichen, dass sich der Geschäftsführer der Bar damit auseinandersetzen muss, dass eine diskriminierende Türpolitik verboten ist.

Ein Mann afrikanischer Herkunft möchte gemeinsam mit seiner Ehefrau österreichischer Herkunft an einem Samstagabend eine Bar besuchen. Der Türsteher verwehrt dem Mann den Eintritt und gibt keine Antwort auf die Frage nach dem Grund der Zutrittsverweigerung. Auch als die Ehefrau nachfragt, ob es vielleicht eine Anweisung vom Chef gibt, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft nicht einzulassen, antwortet der Türsteher nicht. Er gibt jedoch der Frau mit der Hand ein Zeichen, dass sie in die Bar eintreten könne. Das Paar geht daraufhin weg und sucht nach einem anderen Lokal.

Das Ehepaar wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nachdem ihnen die Gleichbehandlungsanwältin erklärt hat, dass es verboten ist, Menschen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit den Eintritt in eine Bar zu verweigern und sie über die rechtlichen Möglichkeiten dagegen vorzugehen aufgeklärt hat, entscheidet sich das Paar, zunächst ein zweites Mal zu versuchen, die Bar zu besuchen. Wenn sie wieder nicht eingelassen werden sollten, werden sie rechtliche Schritte unternehmen.

Als sie an einem der nächsten Samstage erneut vor der Bar stehen, wird der Mann afrikanischer Herkunft vom Türsteher zunächst wieder nicht eingelassen. Die beiden erklären dem Türsteher, dass sie sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft erkundigt haben und es nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten ist, Menschen aufgrund der Hautfarbe oder Herkunft den Zutritt in eine Bar zu verweigern. Sie informieren ihn, dass sie ein Verfahren wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes einleiten werden, wenn er sie nicht einlässt. Der Türsteher gewährt den beiden schließlich Zutritt.

Ein junger Mann indischer Herkunft möchte gemeinsam mit seiner Freundin österreichischer Herkunft an einem Samstag eine Diskothek besuchen, da ein

gemeinsamer Freund der beiden an diesem Abend in dem Lokal seinen Geburtstag feiert. Als der Mann indischer Herkunft mit seiner Freundin die Diskothek betreten möchte, sagt einer der beiden Türsteher zu ihm: „Für dich heute nicht!“ Seine Freundin österreichischer Herkunft wird nicht gehindert, die Diskothek zu betreten.

Der Mann indischer Herkunft fragt den Türsteher, ob er glaube, dass er noch nicht 16 Jahre alt sei und ihn deshalb nicht in die Diskothek einlasse. Der Türsteher erwidert jedoch, dass es nicht um das Alter gehe und er keinen Grund angeben müsse, warum er ihn nicht einlasse, da er das Hausrecht habe.

Der Mann und seine Freundin diskutieren mit dem Türsteher und versuchen herauszufinden, was der Grund für die Verweigerung des Diskobesuches ist. Sie bekommen jedoch keine Antwort von dem Türsteher.

Der betroffene Mann wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst zunächst ein Schreiben an den Geschäftsführer der Diskothek sowie den Geschäftsführer des Security-Unternehmens, wobei sie den Vorfall schildert, auf die rechtlichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes verweist und um Stellungnahme zu dem Vorfall ersucht. In ihrer Stellungnahme bestreiten sowohl das Security-Unternehmen, als auch der Geschäftsführer der Diskothek, dass es zu einer Diskriminierung gekommen ist. Die Gleichbehandlungsanwältin stellt daraufhin ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

Nach Durchführung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission bei dem sowohl der betroffene Mann, seine Freundin und eine weitere Auskunftsperson als auch die Türsteher und Geschäftsführer befragt wurden, kommt die Gleichbehandlungskommission zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen vorliegt.

Ein Mann türkischer Herkunft will gemeinsam mit seiner Frau und seiner Schwägerin eine Diskothek besuchen. Sie vermuten, dass auch die Cousine an diesem Abend die Diskothek besucht und kommen überein, dass der Mann und seine Frau vorgehen, um die Cousine zu suchen.

Der Eingang zur Diskothek wird von zwei Türstehern kontrolliert, die die Frau ohne weiteres Nachfragen eintreten lassen, von ihrem Mann jedoch einen Ausweis verlangen und ihm anschließend den Zutritt verweigern. Einer der Türsteher begründet seine Entscheidung damit, dass die interne Hausordnung der Diskothek vorsehe, dass nur Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft Einlass bekommen.

Die betroffenen Personen wenden sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin richtet ein Schreiben an die Diskothek, die das Schreiben an das Sicherheitsunternehmen weiterleitet. Das Sicherheitsunternehmen rechtfertigt sein Vorgehen mit der Begründung, dass sich der betroffene Mann in einem alkoholisierten Zustand befunden und leicht aggressive Neigungen gezeigt habe. Der Grund für die Einlassverweigerung sei also nicht die türkische Herkunft des Mannes gewesen.

Die Gleichbehandlungsanwältin stellt daraufhin ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes durch den Diskothekenbetrieb sowie durch das Sicherheitsunternehmen vorliegt.

Ein Mann kosovarischer Herkunft und seine Freundin beabsichtigten, eine Diskothek zu besuchen. Als sie sich dem Eingang nähern, fragt einer der drei anwesenden Türsteher das Paar, ob sie einander kennen würden. Die Frau fragt, was denn das Problem sei, sie seien bereits zwei Wochen zuvor in das Lokal hineingelassen worden. Der Türsteher meint darauf, dass er damals mit seinem Chef Probleme bekommen habe. Die Frau fragt nach, ob dies mit ihrer Kleidung zu tun haben könnte und macht den Vorschlag, dass sie nach Hause gehen und etwas anderes anziehen könnten. Der Türsteher meint, die Kleidung sei kein Problem, aber er könne sie nicht einlassen. Nach diesem Wortwechsel dreht sich das Paar um und will gehen. Da hört der Mann wie der Türsteher sagt, dass morgen ja Wahlen sind und „ihr Ausländer da schon sehen werdet!“ Das Paar wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Schreiben an den Geschäftsführer der Diskothek, wobei sie den Vorfall schildert, auf die rechtlichen Bestimmungen des

Gleichbehandlungsgesetzes verweist und um Stellungnahme zu dem Vorfall ersucht. In der Stellungnahme wird bestritten, dass es sich um Diskriminierung handelt, wobei als Grund für die Verweigerung des Zutritts angeführt wird, dass die Diskothek bereits voll gewesen sei und aus feuerpolizeilichen Gründen niemand mehr eingelassen werden konnte. Außerdem wurde in der Stellungnahme festgehalten, dass sich die Diskothek gerichtliche Schritte wegen Rufschädigung vorbehalte. Das betroffene Paar entscheidet sich schließlich, keine weiteren rechtlichen Schritte nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu unternehmen.

Ein Mann türkischer Herkunft möchte nach der Weihnachtsfeier mit seinen Kollegen und Kolleginnen eine Diskothek besuchen. Beim Eingang der Diskothek befinden sich drei Türsteher, die dem Mann türkischer Herkunft, sowie einem seiner Kollegen, ebenfalls türkischer Herkunft, den Einlass in die Diskothek verwehren. Die beiden betroffenen Männer diskutieren mit den Türstehern und fragen nach dem Grund, warum sie nicht eingelassen werden, bekommen jedoch keine Antwort. Als einer der betroffenen Männer nachfragt, ob es etwas damit zu tun hat, dass sie ausländisch wirken, antwortet der Türsteher, dass er auf Wunsch seines Chefs handle.

Während die beiden Männer mit den Türstehern diskutieren, kommen Gäste aus der Diskothek heraus und werden auch neue Gäste eingelassen. Die beiden Männer türkischer Herkunft werden jedoch nicht in die Diskothek eingelassen. Die Kollegen und Kolleginnen wollen daraufhin die Diskothek nicht mehr besuchen, sodass die ganze Gruppe sich einen anderen Platz zum Feiern sucht, wobei die fröhliche und gute Stimmung der Weihnachtsfeier durch diesen Vorfall äußerst getrübt wird.

Einer der beiden Männer türkischer Herkunft wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin richtet nach einem Beratungsgespräch ein Schreiben an die Geschäftsführung der Diskothek, indem sie auf das Gleichbehandlungsgesetz hinweist und um Stellungnahme ersucht.

In der Stellungnahme des Rechtsanwalts der Diskothek wird angeführt, dass eine Anweisung an die Türsteher, Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht einzulassen, nicht existiere. Vielmehr habe der Geschäftsführer der Diskothek an diesem Abend die Anweisung erteilt, ab 24.00 Uhr den Einlass von Gästen zu

stoppen, da die Diskothek bereits überfüllt gewesen sei. Nach Schilderung des betroffenen Mannes sind jedoch Menschen ein und aus gegangen, als er mit dem Türstehern diskutiert hat.

In der Stellungnahme wird dem betroffenen Mann als Entschädigung ein Gutschein in der Höhe von € 70,- für den Besuch der Diskothek angeboten. Der Mann steht einem Vergleich grundsätzlich nicht abgeneigt gegenüber, diese Diskothek möchte er jedoch nach dem negativen und für ihn sehr unangenehmen und verletzenden Erfahrungen nicht mehr besuchen, daher ist ein Gutschein in diesem Fall kein geeignetes Mittel, um eine Einigung außerhalb eines Verfahrens herbeizuführen. Die folgenden Vergleichsgespräche zwischen dem Rechtsanwalt und der Gleichbehandlungsanwältin führen zu keinem Ergebnis.

Nach weiterer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft entscheidet sich der betroffene Mann für ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission, da es ihm vor allem darum geht, dass die diskriminierende Türpolitik beendet wird und mehr Bewusstsein über das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit geschaffen wird. Die Gleichbehandlungsanwältin stellt folglich ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung der Verletzung des Diskriminierungsverbotes.

Kontoeröffnung bei einer Bank aufgrund der Hautfarbe verweigert

Eine Frau mit EU-Staatsbürgerschaft und dunkler Hautfarbe möchte bei einem Bankinstitut ein Gehaltskonto eröffnen. Als sie beim vereinbarten Termin mit den erforderlichen Papieren erscheint, wird sie einer unangenehmen Befragung (sie bezeichnet es als Verhör) unterzogen, bei der die Mitarbeiterinnen des Bankinstitutes nach Informationen fragen, die ihrer Ansicht nach nichts mit dem Umstand zu tun haben, dass sie ein Konto eröffnen möchte. Sie hat das Gefühl, bei der Bank als Kundin nicht erwünscht zu sein. Es kommt zu einem Wortwechsel mit der Beraterin, an dessen Ende sie unhöflich der Bank verwiesen wird.

Die Frau wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Schreiben an das Bankinstitut, in dem sie darauf aufmerksam macht, dass nach dem Gleichbehand-

lungsgesetz niemand aufgrund der Hautfarbe beim Zugang zu Dienstleistungen benachteiligt werden darf.

In ihrer Stellungnahme zum geschilderten Sachverhalt rechtfertigt die Bank das Vorgehen der Mitarbeiterin mit generellen Bestimmungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und bezeichnete das Vorbringen der Gleichbehandlungsanwaltschaft als unwahr.

Die Frau hat inzwischen ohne Probleme und unangebrachte Fragen bei einer anderen Filiale desselben Bankinstitutes ein Konto eröffnen können und ist mit dem Verhalten der nun für sie zuständigen Mitarbeiterin zufrieden. Aus diesem Grund nimmt sie davon Abstand, weiter gegen das diskriminierende Verhalten der Beraterin vorzugehen, sondern beschränkt sich darauf, noch einmal ihre Betroffenheit in einem direkten Schreiben an diese Mitarbeiterin zum Ausdruck zu bringen.

Mobiltelefonanbieter

Eine Frau mit spanischer Staatsbürgerschaft beschwert sich darüber, dass sie beim Abschluss eines Mobiltelefonvertrages mehr Dokumente vorweisen muss, als österreichische KundInnen. Auf Nachfrage der Gleichbehandlungsanwältin erklärt der Mobilfunkbetreiber die Situation mit einem Irrtum des Verkäufers und entschuldigt sich bei der Interessentin, die sich diskriminiert gefühlt hat. Die betroffene Frau akzeptiert die Entschuldigung und wünscht keine weitere Intervention.

Belästigung in Öffentlichen Transportmitteln

Ein Mann, österreichischer Staatsbürger algerischer Herkunft, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er sich bei einer Fahrscheinkontrolle in einem privaten Transportunternehmen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit belästigt fühlt. Der Kontrolleur schlug ihm auf die Hand und fragte, ob er denn überhaupt österreichischer Staatsbürger sei. Der betroffene Mann bezeichnete den Kontrolleur daraufhin als Rassisten und fragt nach seinem Namen und seiner Dienstnummer, die ihm dieser jedoch nicht mitteilte.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen richtet nach einem persönlichen Beratungsgespräch mit dem betroffenen Mann ein Schreiben an das Transportunternehmen mit dem Hinweis, dass Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten sind und fordert zu einer Stellungnahme auf. Es folgt eine schriftliche Stellungnahme des Unternehmens. Aufgrund der Umstände des Falles und dem Wunsch des Betroffenen entsprechend führt die Gleichbehandlungsanwältin Vergleichsgespräche mit dem Unternehmen. Als Ergebnis wird dem betroffenen Mann eine finanzielle Entschädigung bezahlt. Der Mann ist mit diesem Vergleich zufrieden und verzichtet auf ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission.

Eine Frau afrikanischer Herkunft sitzt als einzige Person mit dunkler Hautfarbe in einer Straßenbahn. Nach einigen Stationen steigt ein ihr unbekannter junger Mann zu. Dieser belästigt und beschimpft sie lautstark. Schließlich schlägt er sie mit der Faust ins Gesicht und auf das Schlüsselbein. Sie trägt eine Schädelprellung und eine Schlüsselbeinprellung davon. Niemand der anwesenden Fahrgäste, auch nicht der Fahrer, reagiert auf die rassistische Belästigung, obwohl sie laut um Hilfe ruft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt eine Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft und leitet den Fall zuständigkeitshalber an die Wiener Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung weiter.

Führerscheinprüfung in der Muttersprache?

Eine Mitarbeiterin einer Nichtregierungsorganisation für MigrantInnen macht darauf aufmerksam, dass in Österreich die computerunterstützte Führerscheinprüfung nur in den Sprachen Deutsch, Englisch Kroatisch, Slowenisch und Türkisch angeboten wird, wodurch beispielsweise russischsprachige Personen diskriminiert werden, da sie die Prüfung nicht in Ihrer Muttersprache ablegen können. Recherchen der Gleichbehandlungsanwältin ergeben, dass auch die Volksanwaltschaft sich bereits mit dieser Thematik befasst hat und zu dem Ergebnis kam, dass dies aufgrund von unverhältnismäßigem finanziellem und administrativem Aufwand nicht möglich ist.

Der Fachverband der Fahrschulen beantwortet eine Anfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft damit, dass sämtliche Botschaften ersucht wurden, bei der Übersetzung der Führerscheinfragen mit zu helfen und dieser Bitte eben nur wenige gefolgt wären. Mit der Mitarbeiterin der Nichtregierungsorganisation wird vereinbart, dass ein konkreter Fall abgewartet und dann allenfalls weitere Schritte überlegt werden.

Verweigerung der Bedienung in einer Trafik

Ein deutscher Staatsbürger, der seit drei Jahren in Wien lebt, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er als Deutscher, vor allem aufgrund seiner Sprache, immer wieder mit beleidigenden Äußerungen konfrontiert ist. Höhepunkt der bisherigen Diskriminierungen war, als er in einer Trafik mit den Worten „am Piefke gib i nix!“ nicht bedient wurde. Er möchte diesen Vorfall zunächst bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft melden und dokumentiert wissen. Sollte es zu weiteren Diskriminierungen kommen, wird er rechtliche Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen.

Jahresvertrag im Fitnessstudio aufgrund der Hautfarbe verweigert

Zwei Jugendliche afrikanischer Herkunft wollen in einem Fitnessstudio trainieren. Gemeinsam mit einer Vertreterin des Vereins, von dem sie betreut werden, besichtigen sie die Trainingsräume. Als sie daraufhin einen Jahresvertrag abschließen wollen, erklärt ihnen die Mitarbeiterin an der Rezeption des Fitnessstudios, dass es momentan einen Aufnahmestopp gäbe. Die Betreuerin der beiden Jugendlichen erklärt, dass sie einige Tage zuvor am Telefon die Auskunft erhalten hat, dass eine Einschreibung im Fitnessstudio jederzeit möglich sei. Die Mitarbeiterin des Fitnessstudios erklärte jedoch, dass es einen Aufnahmestopp gibt, aber die Eintragung in eine Warteliste möglich ist.

Die Betreuerin der beiden Jugendlichen erkundigt sich einige Tage später telefonisch nochmals bei demselben Fitnessstudio und erhält die Auskunft, dass derzeit für Männer ein Aufnahmestopp bestehe, Frauen jedoch jederzeit zu trainieren beginnen können. Daraufhin erklärt die Betreuerin, dass sie vor einigen Tagen für ein Mädchen

und einen Burschen einen Vertrag abschließen wollte, ihr jedoch mitgeteilt wurde, dass es momentan einen generellen Aufnahmestopp gäbe. Schließlich fragt sie nach, ob der Grund, warum kein Vertrag zustande komme, darin liegen könne, dass die beiden Jugendlichen afrikanischer Herkunft sind. Die Mitarbeiterin des Fitnessstudios erklärt, es gäbe einen Aufnahmestopp für Menschen mit dunkler Hautfarbe. Als Begründung führt sie an, dass die Kunden und Kundinnen des Fitnessstudios dies so wünschen.

Der Verein, der die beiden Jugendlichen betreut, wendet sich daraufhin zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin macht den Geschäftsführer des Fitnessstudios mit einem Schreiben darauf aufmerksam, dass es gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt, Menschen afrikanischer Herkunft vom Zugang zum Fitnessstudio auszuschließen und fordert ihn zu einer Stellungnahme auf. In der Stellungnahme erklärt der Geschäftsführer des Fitnessstudios, dass es sich um ein Missverständnis gehandelt haben müsse und bestreitet, dass es eine Anweisung der Geschäftsleitung gibt, Menschen mit dunkler Hautfarbe nicht im Fitnessstudio trainieren zu lassen. Er bietet ein Gespräch zur Klärung des Vorfalls an.

Es kommt zu einem Gespräch zwischen der Gleichbehandlungsanwältin, dem Geschäftsleiter des Fitnessstudios und einer Vertreterin des Vereins, in dem über den Vorfall gesprochen wird und die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes erläutert werden. Im Zuge dieses Gesprächs wird klar, dass die Mitgliederaufnahme in dem Fitnessstudio nach intransparenten Kriterien erfolgt. Der Geschäftsleiter zeigt keine Einsicht und ist auch zu keiner außergerichtlichen Lösung bereit.

Der Verein richtet schließlich ein schriftliches Vergleichsangebot an den Geschäftsführer des Unternehmens, indem ein angemessenes Entschädigungsangebot seitens des Fitnessstudios verlangt wird. Daraufhin erklärt der Geschäftsführer, an einer außergerichtlichen Lösung interessiert zu sein und bietet als Entschädigung fünf Jahresabos für das Fitnessstudio kostenlos zur freien Verfügung des Vereins an. Dieses Angebot nimmt der Verein als Entschädigung an.

Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Fahrsicherheitstraining

Zwei Frauen türkischer Herkunft wollen einen Fahrsicherheitskurs absolvieren. Beide Frauen sprechen aufgrund ihres kurzen Aufenthaltes in Österreich noch nicht sehr gut deutsch. Einer der Ehemänner begleitet sie daher als Dolmetscher zu dem Kurs, wobei ihm jedoch durch den Trainer die Teilnahme verweigert wird. Obwohl dem Trainer bewusst ist, dass die beiden Frauen relativ wenig verstehen, richtet er immer wieder Fragen direkt an sie und reagiert mit spöttischem Gelächter, wenn sie die Fragen nicht beantworten können. Bei der Übergabe der Abschlussurkunde meint er, dass diese eigentlich nur für Deutschsprachige ist.

Die beiden Frauen wenden sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem Beratungsgespräch macht die Gleichbehandlungsanwältin den Kursveranstalter auf das Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere das Verbot der Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit aufmerksam und fordert ihn zu einer Stellungnahme auf. Der Kursveranstalter holt daraufhin eine Stellungnahme des Trainers ein und erklärt, warum gute Sprachkenntnisse für die Absolvierung des Kurses als notwendig erachtet werden. Darüber hinaus entschuldigt sich der Kursveranstalter dafür, dass der Eindruck der Diskriminierung entstanden ist. Nachdem die Gleichbehandlungsanwältin die betroffenen Frauen darüber informiert hat, erklären sie, mit diesem Ergebnis zufrieden zu sein und keine weiteren rechtlichen Schritte setzen zu wollen.

Rassistische Belästigung beim Besuch einer Bar

Ein Mann ägyptischer Herkunft besucht gemeinsam mit zwei Freunden eine Bar. Nach einiger Zeit wechselt er mit seinem Bierglas in der Hand nach draußen in den Gastgarten. Dort kommt es zu einer tätlichen Auseinandersetzung zwischen dem Mann und zwei weiteren Männern. Der Mann ägyptischer Herkunft wird dabei als „Scheiß Ausländer“ beschimpft und mit den Worten „du gehörst nicht hierher du scheiß Ausländer“ verprügelt, sodass er ins Krankenhaus gebracht werden muss.

Der betroffene Mann wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin informiert ihn, dass

Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Dienstleistungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten sind. Sie informiert ihn auch über die weiteren möglichen rechtlichen Vorgangsweisen.

Da der Mann betreffend der strafrechtlichen Aspekte des Vorfalles rechtsanwaltlich vertreten ist, nimmt die Gleichbehandlungsanwältin nach Rücksprache mit dem betroffenen Mann Kontakt mit dem Rechtsanwalt auf, um eine sinnvolle Vorgangsweise sowohl betreffend der strafrechtlichen Verfolgung als auch mögliche rechtliche Schritte nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu besprechen.

Der Täter wird wegen schwerer Körperverletzung zu einer bedingten Freiheitsstrafe verurteilt. Dem betroffenen Mann wird vom Gericht ein Teilschmerzensgeld zugesprochen.

Kein Einlass in ein Speiselokal aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Drei ÖsterreicherInnen, zwei davon afrikanischer Herkunft, wollen an einem Samstagabend ein Speiselokal besuchen, das sich in einem Entertainmentcenter befindet. Im allgemein zugänglichen Bereich werden sie von einem Türsteher angehalten, der eine Ausweiskontrolle vornimmt und einem Österreicher afrikanischer Herkunft unter Verweis auf dessen „Nationalität“ den Einlass in das Lokal verweigert. Der betroffene Mann hat den Eindruck, dass mit dem Wort Nationalität auf seine afrikanische Herkunft abgestellt wird, da er österreichischer Staatsbürger ist.

Er wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Schreiben an das zuständige Securityunternehmen, wobei sie den Vorfall schildert, auf die rechtlichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes verweist und um Stellungnahme zu dem Vorfall ersucht. In der Stellungnahme werden die Vorwürfe bestritten und wird festgehalten, dass sich das Unternehmen rechtliche Schritte wegen Rufschädigung vorbehält. Der betroffene Mann entscheidet sich schließlich, kein Verfahren auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes zu führen.

Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Flugzeug

Eine Frau reist gemeinsam mit ihrem zweijährigen Sohn mit dem Flugzeug, wobei das Kind neben der Mutter sitzt, spielt und die beiden sich in ihrer Muttersprache unterhalten. Einige Zeit nach dem Abflug beginnt ein Fluggast, der zwei Reihen hinter der Frau sitzt, lautstark zu schreien und die Frau und ihren Sohn zu beschimpfen.

Der zweijährige Bub fürchtet sich, beginnt zu weinen und fragt seine Mutter, was los sei. Die Stewardessen, von denen sich die Frau Unterstützung erhofft, bringen dem Buben zwar Spielzeug, unternehmen jedoch nichts, damit der Fluggast zu schimpfen aufhört. Erst nachdem ein weiterer Passagier, der mit seiner Frau und seinen Kindern unterwegs ist, den Mann anspricht und fragt, warum er so laut schreit, beruhigt sich der Mann langsam wieder. Die betroffene Frau vermutet, dass der Grund für die lautstarken Beschimpfungen ihre ethnische Zugehörigkeit ist, die durch das Sprechen mit ihrem Sohn in ihrer Muttersprache zum Ausdruck gekommen ist. Dies auch deshalb, weil noch andere Kinder an Bord waren, die sich genauso wie ihr Sohn verhalten haben, die jedoch von dem Fluggast nicht beschimpft und angeschrien wurden.

Die betroffene Frau hat seit diesem Vorfall bei jedem Flug Angst, dass sich eine ähnlich beleidigende Situation wiederholen könnte. Sie wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Schreiben an die Fluggesellschaft und ersucht um Mitteilung, wie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Fluggesellschaft mit rassistischen Beschimpfungen eines Fluggastes an Board umgehen. In der Antwort wird erklärt, dass bei rein verbalen Auseinandersetzungen grundsätzlich keine Reaktion seitens des Flugpersonals erfolge. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst daraufhin ein weiteres Schreiben und ersucht um konkrete Mitteilung, welche Maßnahmen sich Passagiere, die von rassistischen Beleidigungen durch Mitreisende betroffen sind, durch FlugbegleiterInnen erwarten können. Die Fluggesellschaft betont in ihrer Antwort, dass die FlugbegleiterInnen in erster Linie für die Sicherheit der Passagiere an Bord verantwortlich sind und die MitarbeiterInnen daher tätig werden, wenn ein

Passagier die Sicherheit gefährdet. Es erfolgt jedoch keine konkrete Stellungnahme zu der Frage nach der Abhilfe bei rassistischen Belästigungen durch einen Fluggast. Auf Wunsch der betroffenen Frau stellt die Gleichbehandlungsanwältin ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung, ob ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

3.2. Wohnraum

Diskriminierende Elemente bei der Wohnungsvergabe

Ein Mann bosnischer Herkunft, der bei einer großen Wohnungsgesellschaft eine Wohnung gemietet hat, bewirbt sich um eine Wohnung derselben Wohnungsgesellschaft in einem anderen Haus, die aufgrund eines Todesfalls frei geworden ist. Die Erben der früheren Bewohnerin kennen den Mann bosnischer Herkunft und setzen sich dafür ein, dass die Wohnung an ihn vergeben wird. Als die Hausbesorgerin davon erfährt, wendet sie sich zusammen mit anderen HausbewohnerInnen an die Wohnungsgesellschaft, um zu verhindern, dass die Wohnung an eine Person nicht österreichischer Herkunft vergeben wird. Kurz darauf wird die Wohnung durch die Wohnungsgesellschaft an einen Bewerber österreichischer Herkunft vergeben.

Die Erben der früheren Wohnungseigentümerin wenden sich im Namen des Betroffenen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung und ersuchen um Unterstützung. Aus dem darauf folgenden Briefverkehr zwischen der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und der Wohnungsgesellschaft wird klar, dass die Wohnungsgesellschaft der Ansicht war, das Gleichbehandlungsgesetz sei auf die Wohnungsvergaberegeln eines völlig im Privateigentum stehenden Unternehmens nicht anzuwenden. Darüber hinaus erklärt die Wohnungsgesellschaft, dass sie bei der Vergabe entsprechend ihren Richtlinien gehandelt habe, wobei insbesondere auf den Wohnungsbedarf geachtet worden sei und dass der Bewerber bereits eine Wohnung hat.

Der Betroffene will nach einigem Überlegen keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der

ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen erklärt der Wohnungsgesellschaft daraufhin in einem abschließenden Brief, dass das Gleichbehandlungsgesetz gerade bei der Vergabe von Wohnungen einer privaten Wohnungsgesellschaft zur Anwendung kommt und die Vergabe von Wohnungen diskriminierungsfrei zu erfolgen hat.

Vermietung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit abgelehnt

Eine Frau österreichischer Herkunft wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie sich durch MitarbeiterInnen einer Hausverwaltung diskriminiert fühlt. Die Frau ist mit einem Mann afrikanischer Herkunft verheiratet und hat dessen afrikanischen Namen angenommen. Als sie mit der Hausverwaltung Kontakt aufnimmt, um ihr Interesse an einer Mietwohnung für sich und ihren Mann darzulegen, fragt die Hausverwaltung zunächst nach, woher sie komme, da ihr Name „fremd“ klinge. Nachdem die Frau der Hausverwaltung mitgeteilt hat, dass ihr Mann afrikanischer Herkunft ist und es sich daher um einen afrikanischen Namen handelt, erwidert die Hausverwaltung, dass die Hauseigentümerin keine Menschen mit dunkler Hautfarbe in ihrem Haus dulde und daher die Wohnung nicht an sie und ihren Mann vermietet werde.

Die Gleichbehandlungsanwältin führt zunächst ein persönliches Beratungsgespräch mit der betroffenen Frau und informiert sie, dass sowohl eine Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Hauseigentümerin als auch eine unmittelbare Diskriminierung durch die Hausverwaltung nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten sind. In weiterer Folge weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Hausverwaltung schriftlich auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit hin und fordert sie zu einer Stellungnahme auf. Nachdem die Stellungnahme der Hausverwaltung eingelangt ist, erklärt die Frau, froh zu sein, dass es rechtliche Bestimmungen gegen Diskriminierung gibt und diese nun auch der Hausverwaltung bekannt gemacht wurden. Weitere rechtliche Schritte möchte sie nicht unternehmen, da sie und ihr Ehemann nun zunächst eine Wohnung finden müssen.

Rassistische Belästigung durch Nachbarn

Eine Frau, österreichische Staatsbürgerin kosovoalbanischer Herkunft, wohnt seit vier Jahren in einer Gemeindewohnung und wird immer wieder von zwei Nachbarfamilien unter anderem mit den Worten „Scheiß Kosovoalbaner, geht`s ham!“ beschimpft. Die Frau erklärt, psychisch am Ende zu sein, da sie die permanenten rassistischen Belästigungen kaum mehr ertragen kann und wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese nimmt nach einer ersten Beratung Kontakt mit der Wiener Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf und leitet die Angelegenheit mit Einverständnis der Frau zuständigkeitshalber an diese weiter.

Ein Mann, der seit fünf Jahren mit einer Frau, die ursprünglich aus der Dominikanischen Republik kommt, verheiratet ist und mit ihr und der gemeinsamen Tochter in einer Mietwohnung wohnt, wird an die Gleichbehandlungsanwaltschaft verwiesen, da er mit einem Nachbarn immer wieder Schwierigkeiten hat. Einerseits hat der betroffene Mann den Eindruck, dass der Nachbar ihn ständig beobachtet und wartet, bis er sich wieder beschweren kann, andererseits hat es auch direkte rassistische Aussagen des Nachbarn gegeben, wie zum Beispiel, dass er nicht mit Menschen mit dunkler Hautfarbe in einem Haus wohnen wolle. Der betroffene Mann teilt mit, dass er nicht hinnehmen kann, dass seine Frau aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beschimpft wird.

Die Gleichbehandlungsanwältin erklärt dem Mann, dass das Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Wohnraum verbietet. Ob auch rassistische Belästigungen von Nachbarn durch das Gleichbehandlungsgesetz verboten sind, ist mangels Judikatur bis dato noch nicht abschließend geklärt. Der betroffene Mann erklärt, dass er derzeit keine rechtlichen Schritte unternehmen möchte, jedoch die rassistischen Vorfälle melden und dokumentiert wissen möchte.

Sind Quoten bei der Wohnungsvergabe diskriminierend?

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die allgemeine Anfrage gerichtet, ob eine Quote für Migranten und Migrantinnen bei der Wohnungsvergabe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sei. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Miete oder Kauf einer Wohnung. In diesem Zusammenhang ist auch die Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen relevant, die regelt, dass langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige unter bestimmten Voraussetzungen bei Verfahren für den Erhalt von Wohnraum wie eigene Staatsangehörige zu behandeln sind.

Eine Quote bei der Wohnungsvergabe, die regelt, dass nur ein bestimmter geringer Teil an Wohnungen an Migranten und Migrantinnen vergeben werden darf, würde daher dem Gleichbehandlungsgesetz und der Richtlinie 2003/109/EG widersprechen.

Eine Frau österreichischer Herkunft möchte ihre Mietwohnung kündigen. Der Vermieter teilt ihr mit, dass sie zwei Monate vor der Kündigungsfrist ausziehen kann, wenn sie einen Nachmieter/eine Nachmieterin findet. Die Frau schlägt dem Vermieter zwei Familien türkischer Herkunft als mögliche Nachmieter vor. Die vorgeschlagenen Nachmieter füllen Formulare des Vermieters aus, bekommen jedoch über längere Zeit keine Mitteilung des Vermieters. Wenn die Frau nachfragt, erhält sie die Antwort, sie solle sich gedulden, es sei noch keine Entscheidung gefallen.

Da die Frau vermutet, dass der Vermieter die vorgeschlagenen Nachmieter auf Grund ihrer türkischen Herkunft nicht akzeptiert, wendet sie sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt mit dem Vermieter Kontakt auf und informiert ihn darüber, dass es nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten ist, Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit eine Wohnung nicht zu vermieten. Der Vermieter erklärt, dass die als Nachmieter vorgeschlagenen türkischen Familien bei ihm im Büro waren und eine Selbstauskunft als Mietinteressenten ausgefüllt und unterfertigt haben. Bei der Entscheidung über die Vermietung einer

Wohnung werden viele Kriterien wie z.B. das Einkommen, die Anzahl der im Haushalt lebenden Personen im Vergleich zur Wohnungsgröße und Wohnungsaufteilung bewertet. In dem konkreten Fall betreffend die beiden Familien türkischer Herkunft passe das Verhältnis zwischen Einkommen und den Kosten der Wohnung nicht. Dies sei der Grund, warum beabsichtigt ist, die Wohnung nicht an eine der beiden Familien türkischer Herkunft zu vermieten.

Diskriminierendes Immobilieninserat

In einer online Immobilienbörse findet sich ein Inserat betreffend die Vermietung einer Wohnung mit dem Zusatz „nur Inländer mit Beschäftigungsnachweis erwünscht“. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen wird durch eine NGO auf dieses Inserat aufmerksam gemacht. In der Folge verfasst sie einen Brief an den Betreiber der online Immobilienbörse, in dem sie ihn über das Gleichbehandlungsgebot beim Zugang zu Wohnraum informiert und darauf hinweist, dass Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Miete oder Kauf einer Wohnung nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten ist. Die Gleichbehandlungsanwältin fordert den Betreiber der Website auf, bekannt zu geben, welche Maßnahmen er in Zukunft setzen werde, um Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit zu unterbinden. Auf der Website der Immobilienbörse wird ein Hinweis auf das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit angebracht.

3.3. Bildung

Schule und Gleichbehandlung

Eine Frau österreichischer Herkunft fragt bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft an, da ihre Kinder, die wie sie islamischen Glaubens sind, an den islamischen religiösen Feiertagen nicht schulfrei haben. Sie müsse jedes Mal mit der Lehrerin sprechen und sei von deren Bereitschaft, die Abwesenheit von der Schule zu genehmigen, abhängig. Die Frau empfindet diese Praxis diskriminierend.

Die Gleichbehandlungsanwältin erklärt der Frau, dass das Gleichbehandlungsgesetz im Bereich Bildung Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verbietet, nicht jedoch aufgrund der Religion. Eine religiöse Diskriminierung im Bildungsbereich ist vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit nicht umfasst.

Darüber hinaus informiert die Gleichbehandlungsanwältin die Frau, dass sie sich auf den Erlass des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur betreffend das Fernbleiben vom Unterricht aus Anlass islamischer Feiertage beziehen könne. Dieser Erlass legt in Absprache mit der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich islamische religiöse Feiertage für zwei Jahre im vorhinein fest und regelt, dass SchülerInnen des islamischen Glaubensbekenntnisses auf deren Ansuchen hin an den festgelegten Feiertagen von dem/der SchulleiterIn bzw. dem/der LehrerIn die Erlaubnis zu erteilen ist, vom Unterricht fernzubleiben.

Eine Mutter erkundigt sich über die Möglichkeiten, gegen den Schulausschluss ihrer Tochter vorzugehen, die aufgrund einer chronischen Erkrankung zu auffälligem Verhalten neigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist dafür unzuständig und vermittelt sie daher mit dem Hinweis, dass es sich dabei vermutlich um eine Behinderung handelt, die vom Behindertengleichstellungsgesetz umfasst ist, an den Behindertenanwalt weiter.

3.4. Sozialschutz

Sozialhilfe

Ein Mann nicht österreichischer Herkunft berichtet, dass er einen Antrag auf Sozialhilfe gestellt hat und kurze Zeit später aufgefordert wurde, Dokumente nachzureichen, was er persönlich erledigte. Schließlich erfährt er, dass sein Antrag abgelehnt wurde mit der Begründung, dass die fehlenden Dokumente nicht nachgebracht worden sind. Als er der Bearbeiterin beim Sozialamt erklärt, die Dokumente persönlich abgegeben zu haben, verlangt diese eine Abgabebestätigung. Eine

solche hat der Mann jedoch nicht, da er nicht wusste, dass es eine derartige Bestätigung gibt.

Der Mann ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Nach einer eingehenden telefonischen Beratung meint er, eher nicht den Eindruck zu haben, dass der Grund, warum er keine Sozialhilfe bekomme, seine Herkunft sei. Die Gleichbehandlungsanwältin informiert ihn dennoch, dass er sich an die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien wenden könne, da Angelegenheiten der Sozialhilfe Landessache sind und daher das Wiener Antidiskriminierungsgesetz anzuwenden ist.

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie sich beim Sozialamt diskriminiert fühlt, weil sie ein Kopftuch trägt. Sie berichtet, dass die zuständige Sachbearbeiterin beim Sozialamt sie gefragt hat, warum sie ein Kopftuch trage und gemeint habe, sie solle dieses doch abnehmen. Die Frau berichtet, dass sie jetzt um € 100,- weniger Sozialhilfe bekommt.

Da Angelegenheiten der Sozialhilfe in die Kompetenz der Bundesländer fallen, ist in diesem konkreten Fall das Wiener Antidiskriminierungsgesetz heranzuziehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Frau entsprechend informiert.

3.5. Sonstige Gleichbehandlungsfragen

Flugblatt

Eine Frau österreichischer Herkunft meldet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie sich durch ein Flugblatt einer Partei, das sie in ihrem Postkasten gefunden hat, belästigt fühlt. Der Text auf dem Flugblatt drückt eine ausländerfeindliche Haltung aus und enthält ein Gewinnspiel, bei dem anzukreuzen ist, wie viele Moscheen es in der Stadt gibt. Eine der möglichen Antworten lautet: „zum Glück noch keine.“

Die Frau erklärt, ein offener und toleranter Mensch zu sein und daher nicht mit derartigen Flugblättern konfrontiert werden zu wollen. Sie möchte die Angelegenheit

bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft melden und dokumentiert wissen und sich damit gegen Vorurteile und gegen Diskriminierung einsetzen.

Sachwalterschaft

Ein Mann ruft für seinen Bekannten österreichischer Herkunft bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft an und erzählt, dass sein Bekannter besachwaltet wurde, das Verfahren jedoch nicht korrekt abgelaufen sei und er sich daher diskriminiert fühlt. Nachdem die Gleichbehandlungsanwältin ihm erklärt hat, dass das Ergebnis eines Sachwalterschaftsverfahrens keine Angelegenheit ist, die auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes bekämpft werden kann und ihm die Kontaktdaten zuständiger Einrichtungen gegeben hat, beschwert sich der Mann, dass es für Menschen nicht österreichischer Herkunft Beratungseinrichtungen gäbe, er jedoch niemanden finden könne, der/die bereit wäre seinem Bekannten, der zu Unrecht besachwaltet wurde, zu helfen.

Religiöse Symbole

Ein Mann beschwert sich, dass es in Österreich keine ausreichende Trennung von Kirche und Staat gibt. Für ihn bedeute Gleichbehandlung Neutralität und dies müsse seiner Meinung nach dazu führen, dass es keine religiösen Symbole in öffentlichen Einrichtungen gibt. Er erklärt, dass es für ihn im Falle einer medizinischen Behandlung unerträglich wäre, in einem Krankenzimmer zu liegen, in dem ein Kreuz an der Wand hängt. Es gibt keinen konkreten Anlassfall, bei dem er sich diskriminiert fühlt, er möchte jedoch allgemein auf institutionalisierte Benachteiligungen aufgrund der Religion und Weltanschauung aufmerksam machen.

Zeitung

Ein Mitarbeiter einer NGO in Oberösterreich beschwert sich über einen diskriminierenden Zeitungsartikel in einer oberösterreichischen Regionalzeitung mit dem Titel „Ausländerfeindlich und Ausländerfeindlich“. In Form von Fragen, die mit dem Satz „Sie fragen sich warum“, eingeleitet werden, werden Klischees und

Vorurteile gegenüber Menschen nicht österreichischer Herkunft aufgegriffen wie zum Beispiel Kriminalität und Gewalt.

Fremdenrecht

Ein Mann, österreichischer Staatsbürger pakistanischer Herkunft, beschwert sich, da die Bearbeitung seines Antrages auf Familienzusammenführung bei der zuständigen Stelle sehr lange gedauert hat und er erst sehr spät darauf hingewiesen worden sei, dass die von ihm vorgelegte Heiratsurkunde ungültig ist, da die Heirat vor der Scheidung der vorherigen Frau erfolgt war. Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen erklärt ihm, dass die Bestimmungen des Fremdenrechts durch das Gleichbehandlungsgesetz nicht geändert wurden. Betreffend der langen Verfahrensdauer und der Prüfung seines Antrages wird der Mann an die Volksanwaltschaft verwiesen.

Obsorge

Ein Mann spanischer Herkunft fühlt sich im Rahmen von Obsorgestreitigkeiten wegen seines einjährigen Sohnes von der zuständigen Sozialarbeiterin wegen seiner Herkunft und wegen seines Geschlechts benachteiligt. Er hat den Eindruck, dass ihm aufgrund seiner spanischen Herkunft Vorurteile entgegengebracht werden, die dazu führen, dass die Sozialarbeiterin meint, er wäre nicht fähig, die Obsorge zu übernehmen. In einem Beratungsgespräch erklärt die Gleichbehandlungsanwältin dem Betroffenen, dass er sich an die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien wenden kann mit der Bitte um Überprüfung nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz.

Eintragung der Namen „Singh“ und „Kaur“ in österreichische Reisepässe

Ein Vertreter einer NGO wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und berichtet, dass es ihm, als er zum Sikhismus übergetreten ist und sein Name fortan „Singh“ war, nicht möglich gewesen ist, diesen Namen in seinen österreichischen

Reisepass eintragen zu lassen. Er meint, es sei generell so, dass der Name „Singh“, den alle männlichen Sikh führen, und der Name „Kaur“ den alle weiblichen Sikh führen, in Österreich nicht in den Reisepass eingetragen werden.

Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst daraufhin ein Schreiben an die Magistratsabteilung 62 als Fachabteilung für das Passwesen und ersucht um Mitteilung der Vorgangsweise betreffend die Eintragung der Namen „Singh“ und „Kaur“ in österreichische Reisepässe. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Eintragung in den österreichischen Reisepass der Name in der Geburtsurkunde bzw. der im österreichischen Staatsbürgerschaftsnachweis von der Verleihungsbehörde verbindlich festgelegte Name für die Eintragung in den Reisepass ausschlaggebend ist.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit auf den Seiten 3-5 des Reisepasses amtliche Vermerke einzutragen. So können zum Beispiel Namen, die wegen ihrer Länge nicht zur Gänze auf der Seite 2 des Reisedokumentes eingetragen werden können, auf den Seiten 3-5 eingetragen werden. Rechtliche Grundlage ist dabei die Passverordnung des Bundesministeriums für Inneres.

Die Gleichbehandlungsanwältin bietet an, eine Anfrage an das Bundesministerium für Inneres betreffend die Auslegung der Passverordnung im Hinblick auf die Eintragung der Namen „Singh“ und „Kaur“ zu richten. Die NGO will keine weiteren Schritte setzen.

Rechtsvertretung vor Gericht

Eine NGO berichtet, dass es für ihre KlientInnen nicht österreichischer Herkunft immer wieder schwierig ist einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin zu finden. Die NGOs vermuten, dass der Grund für die Ablehnung der Vertretung in mangelnder Bereitschaft, sich mit sprachlichen Barrieren auseinanderzusetzen, und in Ressentiments liegt.

So hat zum Beispiel eine NGO aus der Steiermark von einer Klientin türkischer Herkunft berichtet, der ein Verfahrenshilfeverteidiger zur Einbringung einer Scheidungsklage zugeordnet wurde, der über längere Zeit untätig blieb. Nachdem die NGO eine Beschwerde bei der Rechtsanwaltskammer eingebracht hatte, wurde der betroffenen Frau eine neue Verfahrenshilfeverteidigerin beigegeben, die

zunächst meinte, die betroffene Frau solle sich eine türkischsprachige Rechtsvertretung suchen, schließlich aber die Vertretung übernahm.

Die betroffenen Menschen, die aufgrund eines Rechtsstreites meist in einer psychisch schwierigen Situation sind, werden durch die ablehnende Haltung mancher Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen in dieser Lage zusätzlich mit Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit konfrontiert, wodurch den Betroffenen die Rechtsdurchsetzung erschwert wird.

Gericht

Eine Anruferin türkischer Herkunft, erkundigt sich, weil ihr Bruder nach einer Rauferei in Untersuchungshaft genommen wurde. Die Frage, ob dafür ihrer Meinung nach rassistische Motive ausschlaggebend waren, verneint sie mit dem Hinweis, dass ihr Bruder Österreicher sei. Nach einer allgemeinen Information über den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes wird sie an Neustart wegen Betreuung in der U-Haft und den Verfahrenshelfer wegen Vertretung in Haftprüfungsverfahren weiter verwiesen.

Hotel

Der Geschäftsführer eines Hotels gibt bekannt, dass er für zwei Stammgäste, die er wegen Überfüllung nicht aufnehmen konnte, in einem anderen Hotel ein Zimmer reserviert hat. Als diese dort in der Nacht eintreffen, werden sie mit dem Hinweis auf ihre Homosexualität abgewiesen.

Die Betroffenen wenden sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Da im Bereich der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen kein Diskriminierungsschutz aufgrund der sexuellen Orientierung besteht, können rechtliche Schritte nicht gesetzt werden. Es wird vereinbart, den Vorfall jedenfalls im Tätigkeitsbericht zu dokumentieren, um die Notwendigkeit eines Diskriminierungsverbotes aufgrund der sexuellen Orientierung bei Gütern und Dienstleistungen aufzuzeigen.

IV. Mehrfachdiskriminierung

1. Themenschwerpunkte in der Beratung 2006/2007

2. Beispiele aus der Beratungstätigkeit 2006/2007

Geschlecht / Alter

Eine Frau wendet sich mit der Bitte um Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie berichtet von einer Bewerbung auf ein ihr vom AMS übermitteltes Stellenangebot. Das telefonische Gespräch mit ihrem potenziellen Arbeitgeber lief nach ihren Schilderungen folgendermaßen ab: Zuerst habe sie ihm ihre bisherigen Tätigkeiten dargelegt und er schien mit ihren Kenntnissen zufrieden zu sein. Danach habe er nach ihrem Alter gefragt. Als die Klientin ihm erklärte, dass sie 54 Jahre alt sei, habe er dazu gemeint, dass er sich jemanden Jüngeren vorgestellt habe, worauf die Antragstellerin erwiderte, dass sie zwar kein jugendliches Alter, aber qualifizierte Fähigkeiten und Erfahrung zu bieten habe. Ihr Gesprächspartner meinte daraufhin, dass er ein großes Büro habe und „etwas Hübsches zum Anschauen“ haben wolle. Als sie ihm die Bedeutung von Leistung vorhielt, meinte er: „... da gehen Sie sowieso in einem Jahr in Pension.“ Die Frau erklärte, dass sie auf jeden Fall bis zu ihrem 60. Lebensjahr arbeiten werde. Daraufhin meinte ihr Gegenüber bloß: „Na“, und legte den Hörer auf. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät zu einem Antrag bei Senat I der Gleichbehandlungskommission, auf Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, sowie durch eine Belästigung auf Grund des Geschlechts. Der Senat I kommt zu dem Prüfungsergebnis, dass die Antragstellerin bei der Begründung des Dienstverhältnisses auf Grund ihres Alters und ihres Geschlechts diskriminiert wurde.

Eine Frau, die lange Jahre als Professorin an einer Fachhochschule arbeitete, wendet sich, nachdem sie von ihrem Arbeitgeber gekündigt wurde, an die Anwaltschaft. Sie berichtet, dass sie über Jahre hinweg im Hinblick auf ihr Entgelt im Vergleich zu Männern diskriminiert wurde. Weiters hatte sie Nachteile beim beruflichen Aufstieg und erhielt eine schlechtere Sach- und Personalausstattung als ihre männlichen Kollegen. Außerdem leistete ihr Arbeitgeber keine ausreichende Abhilfe gegen geschlechtbezogene Belästigungen in Form von anonymen E-Mails. So wurde ihr seitens der Unternehmensleitung immer wieder mitgeteilt, sie möge auf Grund ihres Alters leiser treten. Die Beendigung des Dienstverhältnisses ist aus Sicht der Frau als Reaktion auf ihre Beschwerden wegen Diskriminierung erfolgt. Die Frau klagte ihre Ansprüche beim Arbeits- und Sozialgericht ein; die Anwaltschaft stellte ein Verlangen auf Feststellung einer Diskriminierung bei Senat I. Das Verfahren wurde in weiterer Folge verglichen und die Klage sowie das Verlangen zurückgezogen.

Eine Frau berichtet der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, dass ihre Tochter, die eine Tourismusschule besucht, während des dreimonatigen Praktikums vom Küchenchef beschimpft und sogar tätlich angegriffen wurde. Die Tochter war dort das einzige Mädchen und zudem die jüngste Beschäftigte. Sie musste sich Beschimpfungen wie „du mieser Trampel bist ja nur zum WC-putzen da“ gefallen lassen. Beim Gemüseschneiden wurde sie aufgefordert, „wie beim Sex locker zu bleiben“. Einmal wurde sie sogar mit Eiern beworfen. Die Frau kommt mit ihrer Tochter zur Beratung und teilt mit, dass sie die Chefin zu Abhilfemaßnahmen aufgefordert, diese aber nicht gehandelt habe. Die Gleichbehandlungsanwältin schlägt vor, ein Interventionsschreiben zu verfassen. Die Tochter musste das Praktikum vorzeitig abbrechen, es wäre daher ratsam zu handeln, damit in der Schule nicht der Eindruck entstünde, sie wäre schuld. Die Anwältin vermutet nicht nur einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sondern auch auf Grund des Alters. Offensichtlich hat man sie als Opfer der Belästigungen ausgewählt, weil sie die Jüngste war. Die Betroffene teilt allerdings mit, nichts unternehmen zu wollen.

Eine 28-jährige Frau teilt mit, dass sie immer wieder bei Bewerbungsgesprächen auf ihr - gebärfähiges - Alter hingewiesen wird, und Jobs deswegen nicht erhält. Sie ist

der Meinung, dass man dagegen nichts tun kann und dass es noch viel Bewusstseinsarbeit braucht.

Eine ca. 50-jährige Frau möchte extern eine Habilitation schreiben. Sie reicht bei einem Forschungsinstitut für ein Stipendium ein. Dort wird mitgeteilt, dass sie dafür die Unterschrift des „Leiters der Forschungsstätte“ benötigt. Dies ist in ihrem Fall der Rektor. Dieser verweigert ohne Begründung die Unterschrift. Die Frau teilt der Anwaltschaft mit, sie sei überzeugt, dass dies auf Grund ihres Geschlechts und ihres Alters geschehe, da immer nur junge, aufstrebende Männer unterstützt werden. Außerdem beinhalte ihre Arbeit feministische Kritik und auch dies sei seitens des Rektors nicht erwünscht. Beim Forschungsinstitut fragt die Anwaltschaft nach, inwiefern nicht auch eine Unterschrift des Institutsleiters und Betreuers der Frau ausreichend sein kann und gibt die Empfehlung ab, dass die Forschungsstätte die verweigerte Unterschrift nicht zum Gegenstand ihrer Entscheidung der Stipendiumvergabe machen solle. Die Forschungsstätte erwidert, dass sie dies bei der Vergabe berücksichtigen wird, allerdings die Unterschrift des Rektors benötigte. Die Anwaltschaft muss daher an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität verweisen.

Geschlecht / ethnische Zugehörigkeit

Eine Frau wendet sich zunächst an die Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und berichtet, dass sie seit August 2006 an einem vom AMS unterstützten Lehrgang zur Erreichung eines externen Hauptschulabschlusses am Berufsförderungsinstitut teilgenommen hat. Die Frau ist Österreicherin afrikanischer Herkunft. Sie berichtet, dass ihr ein Kursteilnehmer zu den Toilettenanlagen gefolgt ist und ihr später, während sie am Gang telefonierte, unter den Rock zwischen die Beine gegriffen und ihren Genitalbereich berührt habe. In weiterer Folge kommt es zu einer strafrechtlichen Anzeige des Täters gemäß § 218 Abs 1 Z 1 StGB. Die Regionalanwältin und die Anwältin für Teil II bringen ein Verlangen bei Senat I der Gleichbehandlungskommission ein zur Überprüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung auf Grund

des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zur Berufsausbildung bzw. beruflichen Fortbildung vorliegt. Der Antrag wurde von der Antragstellerin vor Durchführung der mündlichen Verhandlung rund ein Jahr nach Antragstellung zurückgezogen.

Eine Frau afrikanischer Herkunft wendet sich an die Regionalanwältin für die Gleichbehandlung für Frauen und Männern in der Arbeitswelt und schildert folgenden Sachverhalt: Sie hat ein Dienstverhältnis als Stubenmädchen in einem Hotel angetreten. Da sie erst seit kurzem in Österreich ist, konnte sie noch keine Deutschkenntnisse vorweisen. Rund ein Monat später kommt es gegen den Wunsch der Frau zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Zuvor hatte die Frau der Vorgesetzten die ärztliche Bestätigung über ihre Schwangerschaft überreicht. Am Nachmittag wurde sie in das Büro gerufen und ihre Vorgesetzte teilte ihr mit, dass das Dienstverhältnis nunmehr beendet sei und sie den vorgelegten Zettel unterschreiben solle. Auf ihre Weigerung hin erklärte ihr die Vorgesetzte, dass sie das Büro nicht verlassen könne, solange sie den Zettel nicht unterschrieben habe. Auf Grund der Drucksituation unterschreibt die Frau. Der Zettel hat eine einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses zum Inhalt. Die Betroffene bekommt Rechtsschutz der Arbeiterkammer und kann klagsweise ihre gleichbehandlungs- bzw. mutterschutzrechtlichen Ansprüche geltend machen. Zudem wird ein Verlangen auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit bei Senat I der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Die Angelegenheit wird in weiterer Folge verglichen und das Verlangen bzw. die Klage zurückgezogen.

Eine Frau ist seit sieben Jahren bei einem Speditionsunternehmen beschäftigt. Sie ist tschechische Staatsbürgerin und erhielt ursprünglich über ein StudentInnenaustauschprogramm eine Arbeitsbewilligung. Sie wird in der Disposition eingesetzt. Sie teilt der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt mit, dass sie sich auf Grund des Geschlechts und auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert fühlt. In dem Unternehmen sind Menschen mit unterschiedlichster Herkunft beschäftigt, diejenigen, die aus den osteuropäischen

Staaten komme, erhalten das geringste Entgelt. Frauen würden im Gegensatz zu Männern ebenfalls weniger verdienen.

Sie muss feststellen, dass sie für die gleiche Tätigkeit schon beim Grundgehalt ca. € 120,- netto weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. Der Hauptlohnunterschied liegt allerdings in den Prämien. Alle männlichen Disponenten erhalten sofort eine Mindestprämienvereinbarung. Die Frau erhält ihre erst zwei Jahre nach Dienstbeginn. Die Höhen der Prämien sind unterschiedlich. Es herrscht keine Transparenz darüber im Unternehmen. Es gibt im Dienstvertrag sogar einen Passus, der die ArbeitnehmerInnen zum Stillschweigen über ihr Gehalt verpflichtet. Sie teilt mit, dass ihre Prämie um ca. € 4000,- niedriger ist, als die der Männer. Es gibt auch eine ungleiche Behandlung bei freiwilligen Sozialleistungen. Während Männern eine Lebensversicherung bezahlt wird, werden Frauen davon ausgeschlossen. Frauen werden nach Bedarf immer wieder versetzt, eine Karriereplanung ist fast nicht möglich. Im Februar 2005 kommt es zur Neubesetzung einer Leitungsfunktion. Die Stelle erhält ein Mann, der kürzer als sie und in derselben Funktion im Unternehmen war. Es gibt keine Ausschreibung, die Frau hat keine Chance, sich zu bewerben. Ihre Fremdsprachenqualifikationen (tschechische Muttersprache) muss sie unentgeltlich immer wieder für Übersetzungen anwenden. Darunter befinden sich die Internetseite des Unternehmens, Fahrerhandbücher, diverse Schulungsunterlagen uvm.. Die Frau möchte etwas unternehmen und informiert das Unternehmen davon, sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet zu haben. Sie wird am gleichen Tag in das Personalbüro zitiert und mit dem Angebot einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert. Die Frau sieht sich dem Druck nicht gewachsen, es wird ihr kein weiterer Termin mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwältinnen ermöglicht. Sie unterschreibt die Vereinbarung. Im Angebot ist eine freiwillige Abfertigung enthalten.

Geschlecht / ethnische Zugehörigkeit / Alter

Eine Frau berichtet, dass sie sich im September 2006 auf die Annonce eines Unternehmens hin als Produktionsmitarbeiterin für die visuelle Qualitätskontrolle für eine Dauerstelle beworben hat. In ihrem Lebenslauf habe sie auf ihren Geburtstag,

ihren Geburtsort sowie ihre Russisch- und Ungarisch-Kenntnisse verwiesen. In weiterer Folge ruft sie bei dem Unternehmen an. Im Telefonat wird sie aufgefordert, sich persönlich im Büro vorzustellen. Sie soll dort ein Formular ausfüllen, das von einer Angestellten offensichtlich dem Vorgesetzten vorgelegt wird. Der Vorgesetzte wirft einen Blick auf die Unterlagen und betrachtet die Bewerberin durch eine Glasscheibe. Er wechselt einige Worte mit der Angestellten. Als diese zur Bewerberin zurückkommt, teilt sie ihr mit, dass das Unternehmen derzeit nur Männer suche. Einige Zeit später wird der Job wieder inseriert. Die Annonce wird aber um den Zusatz ergänzt: „Sprachkenntnisse: serbisch, kroatisch“. Die Frau wendet sich daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie sich auf Grund ihres Alters, ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert fühlt. Es wird ein Verlangen bei Senat I der Gleichbehandlungskommission eingebracht, der feststellt, dass eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der Bewerberin vorliegt. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters bzw. auf Grund des Geschlechtes kann der Senat nicht feststellen.

V. Informations- und Bewusstseinsarbeit

Information über Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung und Bewusstseinsbildung über die konkreten Diskriminierungsformen und ihre Vermeidung oder Bekämpfung ist, neben der Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen, der zweite Hauptaufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1. Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)

Inhaltlicher Schwerpunkt der Informations- und Bewusstseinsarbeit durch die Expertinnen der Anwaltschaft waren die Anwendbarkeit und Umsetzung des

Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission seit 1979.

Ein spezieller Fokus wurde auf das Thema „Gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit“ gelegt.

Vor allem im Jahr 2007 bildete die Information über die neu umzusetzende Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einen speziellen Schwerpunkt.

1.1. Workshops, Vorträge, Podiumsdiskussionen, Schulungen

Die **Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen** sind zentrale MultiplikatorInnen für die Umsetzung, Einhaltung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Im **Lehrplan der Abendschulen** der Gewerkschaft, der Sozialakademie der Bundesarbeiterkammer und der BetriebsrätInnenakademie sind regelmäßige Unterrichtseinheiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft verankert.

Workshops wurden bei den Jour Fixes der RechtsschutzsekretärInnen der Fachgewerkschaften, für den Ausschuss für Frauenarbeit der Arbeiterkammer Wien sowie für RechtsberaterInnen aus ganz Österreich abgehalten.

Dabei werden die BeraterInnen über die praktischen Erfahrungen mit unterschiedlichen Verfahren, und praktische Probleme der Beweislastverteilung informiert. Ein spezieller Fokus in der Fallbearbeitung sind stets die Themen gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit und Diskriminierungen im Zusammenhang mit Karenz und Elternteilzeit.

Die **Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnenorganisationen** nehmen das Informationsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft demgegenüber weniger wahr. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wurde bei der Veranstaltungsreihe „World Café“, einem Frauennetzwerkabend

der Wirtschaftskammer Österreich, zu einem Impulsreferat zum Thema „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ eingeladen.

Bei Workshops für **Schulen und Ausbildungsprojekte** sowie bei **Jugendorganisationen** (z.B. Bundesjugendvertretung) stehen eher die Themen sexuelle Belästigung, beruflicher Aufstieg, Gender Mainstreaming und geschlechterparitätisch besetzte Teams im Vordergrund.

Bei Workshops für MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice steht die Thematik der **diskriminierungsfreien und geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen** im Vordergrund. Ziel ist einerseits die Aufklärung über rechtliche Vorgaben, andererseits die Erarbeitung von sinnvollen Argumenten für die BeraterInnen bei dem Gesetz nicht entsprechenden Anforderungen in der Betriebsberatung.

Vorträge, Podiumsdiskussionen und Workshops bei Veranstaltungen in Österreich umfassen die gesamte Bandbreite an Gleichbehandlungsthemen, zum Beispiel:

- ‚Gleichbehandlung‘ ganz generell gemeinsam mit der Vorsitzenden eines Senats der Gleichbehandlungskommission beim **Österreichischen Frauenkongress 2006** der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.
- ‚Gleichstellungswirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Hinblick auf Elternteilzeit‘ im Zuge der Entwicklungspartnerschaft EQUAL 2 beim ExpertInnen-dialog **Karenz und Karriere**“.
- „Fördert das Elternteilzeit-Gesetz Geschlechtergleichstellung?“ über Chancen, Risiken und Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwältin bei einer weiteren Veranstaltung der **Equal-Partnerschaft**.
- ‚Neuerungen, die sich durch die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG im Gleichbehandlungsgesetz ergeben werden‘ bei einem Vortrag beim **Österreichischen Frauenring**. Besonderes interessiert war der Frauenring auch an über die Richtlinie hinausgehenden Verbesserungen des geltenden Gleichbehandlungsgesetzes.

- ‚Gleicher Lohn für gleiche und vergleichbare Arbeit‘ beim **Tag der Chancengleichheit** der Europäischen Union, der für Österreich vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit koordiniert wurde.
- ‚Gleichbehandlung als unendliche Geschichte‘ beim Rechtspanorama der Zeitung die Presse unter Federführung der Fachgruppe Grundrechte der **RichterInnenvereinigung**.
- ‚Modelle betrieblicher Gleichstellung im internationalen Vergleich‘ bei einer Informationsveranstaltung des Grünen Parlamentsclubs sowie bei einer **Konferenz des transnationalen Projekts KLARA**.

Neu in Diskussion ist das Thema der **besonderen Diskriminierung älterer Frauen**, zu dem im Berichtszeitraum eine Podiumsdiskussion auf Einladung des Milena-Verlags stattfand.

Gerade im Hinblick auf die Kompetenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich **Mehrfachdiskriminierungen** ist zu hoffen, dass diese Diskussion fortgesetzt wird.

Die Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst startete im Jahr **2007** das „**frauenkompetenznetz**“, eine Vernetzungsplattform, mit der das berufliche Fortkommen von Frauen unterstützt werden soll. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nahm beim ersten Termin zum Thema EQUAL PAY am Impulscafe teil und hielt ein ganztägiges Seminar zum Thema „Gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit“. Für dieses Seminar wurde auch ein Leitfaden konzipiert.

Beim zweiten Impulscafe hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einem Vortrag zu Gleichbehandlung und Mentoring beteiligt.

WissenschaftlerInnen nutzen die langjährige Erfahrung und das konzentrierte Wissen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt häufig für **Expertinneninterviews**, so etwa das Boltzmann-Institut für Menschenrecht für eine Studie über die Mitwirkung nationaler AkteurInnen im Entstehungsprozess von EU-Recht, das Österreichische Institut für Familienforschung im Zuge

einer Evaluierungsstudie zur Elternteilzeit und die L&R Sozialforschung bei der Erstellung eines Situationsberichtes zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden.

Auch **Studierende**, die Informationen für Diplomarbeiten oder Dissertationen benötigen, sei es im Bereich Jus oder z.B. im Bereich der Sozioökonomie zum Thema „Vergeschlechtlichung von Individuen und Berufen“, nützen die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird jedes Jahr zu Kursen im **Wahlfachkorb Legal Gender Studies** (Frauen und Geschlechterforschung) am Juridicum Wien als Gastreferentin eingeladen.

Im Jahr 2006 wurde am Juridicum Wien gemeinsam mit dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte ein Gleichbehandlungsseminar in Form eines „**Moot Court**“ vom abgehalten. Es wurde von den Studierenden sowohl das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, als auch das vor den Gerichten simuliert.

Zwei Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Gleichbehandlung wurden im Herbst 2006 in den Vorstand des **Vereins österreichischer Juristinnen** gewählt und haben diese wichtige Zielgruppe bei öffentlichen Veranstaltungen zu gleichstellungsrechtlichen Themen wie „juristinnen@work“ sowie „Immer noch zu wenig! Wer entschärft die Einkommensschere?“ informiert.

Gleichbehandlungsbeauftragte des Öffentlichen Dienstes nützen die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft für gemeinsame Veranstaltungen, so etwa das Land Niederösterreich, oder für regelmäßigen Erfahrungsaustausch, so die Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien.

Eigene **Informationsstände** kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund der geringen Personalressourcen nur sehr selten betreuen, zum **internationalen Frauentag** war dies jedoch sowohl im Frauenministerium, als auch bei einer

Großveranstaltung der Stadt Wien der Fall, um grundlegende Informationen über das Gesetz und das Beratungsangebot breit zu streuen.

Bei der Berufsmesse im Juridicum Wien „**Alternative Success** – Juristische Berufe abseits des Mainstreams“ hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem über die Arbeit der Institution selbst informiert.

Im **Erfahrungsaustausch mit anderen Ländern** wird die langjährige und durch die Kleinheit der Institution auch sehr konzentrierte Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungsproblemen als Ausgangspunkt für eigene Projekte gerne genutzt:

Vorträge und Workshops gab es im Berichtszeitraum für das **Feministische Rechtsinstitut in Hamburg** zum Thema „Politik gegen Diskriminierung“, für die **Europäische Verwaltungsakademie** in Mailand zu Schwerpunkten in der Beratungsarbeit, für die **Equal Treatment Authorities** in Budapest und Ljubljana im Zuge von Twinning-Trainings zu Fragen des Institutionenaufbaus und der Fallarbeit und für eine Delegation des mazedonischen Sozial- und Arbeitsministeriums zum Institutionenaufbau im Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien.

Im Zuge eines gemeinsamen **Projekts der Universität Utrecht und der University of Politics and Law in Beijing** wurden fünf ExpertInnen aus Europa, darunter die Leiterin der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft, eingeladen, mit ihrer Erfahrung die Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts in China durch Vorträge und ein zweitägiges Training für VertreterInnen von Gewerkschaften und Unternehmen zu unterstützen.

Im Rahmen des **Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci** wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem **Erfahrungsaustausch mit italienischen AusbilderInnen** und zu einem Vortrag über österreichisches Gleichbehandlungsrecht eingeladen.

Das Interesse der **Medien** an der Arbeit der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt konzentriert sich traditionell auf den internationalen Frauentag im März:

Im Berichtszeitraum gab es neben **Fachinformationen in Printmedien**, die vor allem die Neuerungen im Gleichbehandlungsrecht mit der Novelle 2004 betrafen, ein **Pressehintergrundgespräch** zum Thema EQUAL PAY und zwei **Fernsehinterviews** zum Thema ‚Wie stark dürfen Frauen sein?‘, sowie zum internationalen Frauentag selbst.

Zum EU-Chancengleichheitsjahr zog der Radiosender **FM4** Bilanz über die Gleichbehandlungssituation in Österreich und sendete eine **Serie** über das Gleichbehandlungsgesetz, die einzelnen Diskriminierungsgründe und über die spezialisierte Beratungseinrichtung Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Immer häufiger ist es im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung möglich, unabhängig von oder jedenfalls nach Diskriminierungsfällen **Unternehmen „proaktiv“ zu beraten**, sie also dabei zu unterstützen, mehr zu tun als „nur“ das Gleichbehandlungsgesetz einzuhalten:

Sowohl **Betriebsratsgremien**, als auch **Führungsebenen** nehmen das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung zu spezifischen Themenbereichen, zur innerbetrieblichen **Sensibilisierung** oder bei der Entwicklung und Umsetzung innerbetrieblicher **Gleichstellungspläne** in Anspruch.

Von Sozialvereinen und **Behindertenbetreuungseinrichtungen** gab es vermehrt die Anfrage nach Workshops zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wobei hier vor allem die Frage der ArbeitgeberInnenverantwortung bei Belästigungen durch KlientInnen diskutiert wurde.

Bei einem Unternehmen im **Selbstverwaltungsbereich** wurde die Einrichtung einer innerbetrieblichen Arbeitsgruppe unterstützt, in der betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen, speziell zu Vereinbarkeit und beruflichem Aufstieg, entwickelt werden sollen.

Bei der Veranstaltung aus Anlass der Verleihung der Amazone 2006 wurde ein **öffentlicher Workshop für Unternehmen** zum Thema betriebliche Gleichstellung abgehalten. Der Preis zeichnet Betriebe aus, die eine Lehrausbildung für Mädchen in nichttraditionellen Bereichen ermöglichen.

Da seit der Novelle 2004 auch die **Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit** vom Gleichbehandlungsgesetz umfasst sind, sind vor allem **EinzelpersonenunternehmerInnen** (EPU) auch in eigener Betroffenheit an Schulungen zum Gleichbehandlungsgesetz interessiert. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wurde beispielsweise zu einem Vortrag zu diesem Thema von der „Grünen Wirtschaft“ eingeladen.

In der Zeitschrift „**Frau in der Wirtschaft**“ gab es von der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ebenfalls einen Beitrag zu diesem neuen Thema.

1.2. Austausch und Vernetzung

Austausch und Vernetzung mit anderen AkteurInnen im Bereich Gleichbehandlung ist unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg von Informations- und Bewusstseinsarbeit.

Regelmäßige Austauschtreffen finden mit der Frauenabteilung, sowie den **FachreferentInnen für Mutterschutz-, Karenz- und Elternteilzeitberatungen** der Arbeiterkammer Wien statt. Der Fokus liegt dabei auf der Diskussion aktueller Fälle, in denen es zu verschlechternden Versetzungen im Zuge der Inanspruchnahme von Elternteilzeit gekommen ist, sowie auf aktuellen Judikaturentwicklungen im Bereich des Mutterschutzgesetzes und des Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nahm an den regelmäßigen Treffen im Rahmen der EQUAL- Entwicklungspartnerschaft: „**Sophie** Bildungsraum für Prostituierte“ in der Volkshilfe Wien teil, um dort über die

Rahmenbedingungen von Sexarbeit und die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes zu diskutieren.

Austauschtreffen gibt es ebenso mit dem Verein **LEFÖ**, Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen. Den Schwerpunkt dieser Gespräche bildet die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund;

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst lädt regelmäßig zu informellen **Austauschtreffen mit RichterInnen und WissenschaftlerInnen** ein, um praktische Probleme des Gleichbehandlungsgesetzes zu diskutieren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat 2006 Austauschtreffen mit der **Behindertenanwaltschaft** sowie mit den LeiterInnen der **Bundessozialämter** initiiert. Ziel dieser Treffen war die Vernetzung im Sinne einer stärkeren Zusammenarbeit bei der Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern. Bei **Mehrfachdiskriminierungen**, bei denen auch der Diskriminierungsgrund „Behinderung“ geltend gemacht wird, ist die Rechtsdurchsetzung nur über die Institutionen nach Behindertengleichstellungsgesetzes und Behinderteneinstellungsgesetz möglich. Dadurch erfahren von Diskriminierung Betroffene oft gar nichts über die Möglichkeit, auch andere Gründe geltend zu machen.

Die Anwaltschaft legte dar, inwiefern ihre Beratung und Unterstützung bei Mehrfachdiskriminierung auch bei Verfahren vor den Bundessozialämtern genutzt werden kann. Durch diese Diskussionen konnte ein **Erlass des Bundesministers für Soziales und Konsumentenschutz** erreicht werden, der vorsieht, dass die mit der Beratung und Schlichtung befassten Personen bei den Bundessozialämtern bei der Wahrnehmung eine Mehrfachdiskriminierung auf das Beratungsangebot der Anwaltschaft hinweisen müssen, und die Anwaltschaft auf Wunsch der Betroffenen in das Verfahren vor dem Bundessozialamt als Vertrauenspersonen einzubeziehen ist.

Die **Frauenpolitische Förderationsplattform** (FÖPLAFO) ist das Vernetzungstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Länder und Gemeinden, bei dem auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig einbezogen wird.

Auch davon unabhängig wenden sich **Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte** persönlich immer wieder mit der Bitte um Unterstützung bei Diskriminierungsfällen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Seit Herbst 2007 gibt es in der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen zweimal jährlich stattfindenden „**EQUAL PAY Jour Fixe**“ mit ExpertInnen zu diesem Thema aus nichtstaatlichen Organisationen, aus der Sozialpartnerschaft und aus Institutionen.

Gemeinsam werden auf Basis der praktischen Erfahrungen Erfordernisse zur innerbetrieblichen Verwirklichung von gleichem Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern erarbeitet.

Im Bereich der Institutionen der Europäischen Union fanden Im Berichtszeitraum eine Großkonferenz aus Anlass **50 Jahre EU-Gesetzgebung zur Gleichstellung der Geschlechter** sowie ein **Treffen der unabhängigen Gleichstellungsstellen in den Mitgliedsländern mit dem für Gleichstellungsfragen zuständigen Kommissar** statt, an denen die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt teilgenommen hat.

Im Jänner 2007 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft an der österreichischen Delegation zur **Berichtslegung nach der UN-Konvention** zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen teilgenommen.

Die Kritikpunkte in den **Concluding Observations des CEDAW-Committee** konzentrierten sich im Bereich der Gleichbehandlung auf Einkommensunterschiede und die fehlende Dokumentation gerichtlicher Entscheidungen zu Gleichbehandlungsproblemen.

Der **Menschenrechtskommissar des Europarats** hat im Zuge einer Informationsreise die Gleichbehandlungsanwaltschaft besucht und in seinem Bericht über die österreichische Situation die geringen Ressourcen der Institution, insbesondere in den Bereichen Antidiskriminierung und Antirassismus, negativ vermerkt.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist ständiges Mitglied der Jury zur Verleihung der **Amazone**. Dieser Preis wird jährlich von der Mädchenberatungseinrichtung „Sprungbrett“ an einen Groß- sowie einen Klein- und Mittelbetrieb vergeben, die Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen ausbilden und darüber hinaus fördern. Der Preis trägt wesentlich zur Sensibilisierung und zum Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen in der Lehrlingsausbildung bei. Im Jahr 2006 fand die Preisverleihung in den Räumlichkeiten der Fachhochschule Technikum Wien statt, im Jahr 2007 im Gewerbehaus der Wirtschaftskammer.

Zwei Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung haben Beirätinnen- und Vorstandsfunktion im **Verein Frauenrechtsschutz**. Der Verein unterstützt Frauen und Kinder, die in frauenspezifischen rechtlichen Verfahren finanzielle Unterstützung zur Durchsetzung ihrer Rechte bedürfen. Die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft stehen mit ihrer Expertise vor allem bei Diskussionen zur Unterstützung von Verfahren im Gleichbehandlungsrecht zur Verfügung.

1.3. Projekte und Projektbeteiligungen

Projekt geschlechtsneutrale Stelleninserate

Im Jahr 2005 wurde von März/April bis Juni (Phase 1) und von Oktober bis Dezember (Phase 2) von der Gleichbehandlungsanwaltschaft das Projekt „Stelleninserate“ durchgeführt, dessen Auswertung im Jahr 2006 erfolgte. Es umfasste eine quantitative Analyse und stichprobenartig auch eine qualitative Analyse der Stellenausschreibungen in den Tageszeitungen sowie eine Information der Unternehmen, die das Gleichbehandlungsgebot verletzt hatten.

Ergänzend wurden auch die Medien über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung informiert, mit dem Ersuchen, diese Information an ihre KundInnen weiterzugeben und dementsprechend zu berücksichtigen.

Hier eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse, die ausführliche Darstellung des Projekts wird in einem unabhängigen Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgen.

Für jedes Bundesland wurde die regionale Tageszeitung ausgewählt, die insgesamt die meisten Stelleninserate enthält. Der Standard als überregionale Zeitung wurde Wien als Bundesland zugeordnet.

Bundesland	Tageszeitungen	(Regional-)Büros der Gender-GAW
Wien	Der Standard (STAN)	GAW Wien (Zentrale)
Niederösterreich	Niederösterreichische Nachrichten, Ausgabe St. Pölten (NÖN)	
Burgenland	Burgenländische Volkszeitung, Ausgabe Eisenstadt (BVZ)	
Salzburg	Salzburger Nachrichten (SZ)	RAW für Tirol, Vorarlberg, Salzburg
Tirol	Tiroler Tageszeitung (TT)	
Vorarlberg	Vorarlberger Nachrichten (VN)	
Steiermark	Kleine Zeitung, Ausgabe Steiermark (KLZSt)	RAW Steiermark
Kärnten	Kleine Zeitung, Ausgabe Kärnten (KLZK)	RAW Kärnten
Oberösterreich	Oberösterreichische Nachrichten (OÖN)	RAW Oberösterreich

Insgesamt wurden im Beobachtungszeitraum 70.694 Stellenausschreibungen analysiert, wobei 6,56% (4.641) auf private Arbeitsvermittlungen und 93,44% (66.053) auf ArbeitgeberInnen entfallen sind.

	Tgg ¹	neutral	männlich	weiblich	iSG	Summe
Österreich	44026	9319	12127	5109	113	70694
Standard	3371	275	360	64	5	4075
NÖN	1030	837	817	295	1	2980
BVZ	166	104	136	59	1	466
SN	5760	1584	2983	1355	12	11694
TT	5178	1439	2551	1360	9	10537

¹ tgg: tendenziell geschlechtergerecht (100% ig ok., twm/tww, m/w); neutral: neutrale Stellenangebote; männlich, weiblich: geschlechtsspezifische Stellenangebote; iSG: Zusatz „Im Sinne des GIBG, wenden wir uns an z.B. Damen und Herren“

VN	2771	904	1333	696	17	5721
KLZSt	12860	2193	1530	368	4	16955
KLZK	7092	1191	702	205	0	9190
OÖN	5798	792	1715	707	64	9076

Tabelle 1: Gesamtzahlen der Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum

Die quantitative Analyse hat folgendes Bild ergeben: Der Anteil an geschlechtsspezifischen Inseraten beträgt insgesamt 24,38%, wobei jener der geschlechtsspezifisch männlichen Inserate mehr als doppelt so hoch ist wie derjenige der geschlechtsspezifisch weiblichen Inserate (m 17,15%: w 7,23%). Arbeitsvermittlungen (AV) schreiben in geringerem Maße geschlechtsspezifisch aus als ArbeitgeberInnen (AG), aber wenn sie dies tun, dann wenden sich die Stellenanzeigen primär an Männer (männlich: AV: 7,48%, AG 17,83%; weiblich: AV: 0,67%: AG: 7,69%).

Im Hinblick auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sind geschlechtsspezifisch männliche oder weibliche Stellenausschreibungen unter Berücksichtigung der Ausnahmen eindeutig gesetzeswidrig.

Insofern würden etwa drei Viertel (75,62%) der Stellenausschreibungen inklusive der neutralen und dem Zusatz „im Sinne des GIBG ...“² annähernd formal dem GIBG entsprechen. Annähernd auch deshalb, weil bei der Auswertung in der Kategorie „tendenziell geschlechtergerecht“ versteckte Diskriminierungen sichtbar und deshalb durch eine vertiefende Analyse in der zweiten Phase (Oktober bis Dezember 2005) detaillierter ausgewertet wurden.

	Tgg ³	n	m	w	iSG	Summe
Arbeitsvermittlungen	86,62%	4,89%	7,48%	0,67%	0,34%	100%

² Stellenausschreibungen mit dem Zusatz „im Sinne des GIBG wenden wir uns an Damen und Herren (iSG)“ werden als eigenständige Kategorie ausgewertet, da sie im Hinblick auf das Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 28.4.200 als „Grenzfälle“ bezeichnet werden, aber unter Berücksichtigung des VwGH-Erkenntnisses (30.6.1998, GZ 96/08/0357) als gesetzeskonform gelten. Eine unterschiedliche Auffassung zwischen dem Gutachten der GBK und dem VwGH besteht auch bei dem Zusatz „m/w“. Als geschlechtsspezifisch werden männlich oder weiblich formulierte Stellenangebote bezeichnet.

³ tgg: tendenziell geschlechtergerecht (100% ig ok., twm/tww, m/w); n: neutrale Stellenangebote; m, w: geschlechtsspezifisch männliche und weibliche Stellenangebote; iSG: Zusatz „Im Sinne des GIBG, wenden wir uns ...“

Arbeitgeber/innen	60,57%	13,76%	17,83%	7,69%	0,15%	100%
Gesamtsumme	62,28%	13,18%	17,15%	7,23%	0,16%	100%

Tabelle 2: Auswertung der Stellenausschreibungen März/April – Juni 2005 (Phase 1)

Durch die differenziertere Analyse reduziert sich die Quote der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen auf 45,89%. Werden neutrale Stellenausschreibungen mitberücksichtigt, ist von 59,16% geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen auszugehen, inklusive iSG-Stellenangeboten von 59,34%.

	100%g ⁴	n	iSG	twm	tww	m/w	m	w	Summe
AV	62,04%	4,38%	0,32%	4,70%	0,21%	21,81%	5,81%	0,74%	100%
AG	44,95%	13,78%	0,17%	2,98%	0,57%	13,77%	15,99%	7,80%	100%
Ges.	45,89%	13,27%	0,18%	3,07%	0,55%	14,22%	15,43%	7,41%	100%

Tabelle 3: Auswertung der Stellenausschreibungen Oktober – Dezember 2005 (Phase 2)

Ob „m/w“ bei deutschsprachigen Berufsbezeichnungen der Intention des Gesetzes gerecht wird, ist zu hinterfragen (siehe auch Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 28.4.2008), da die männliche oder weibliche Berufsbezeichnung eindeutig auf das gewünschte Geschlecht schließen lässt und diese in vielen Fällen fettgedruckt oder in der Schrift größer gestaltet ist als der Zusatz „m/w“. Auch ist es üblich, erst am Ende mehrerer geschlechtsspezifischer Berufsbezeichnungen „m/w“ anzufügen. Die analoge Gestaltungsform bezüglich unterschiedlicher Schriftgrößen und Druckstärke spielt auch bei der Kategorie „im Sinne des GIBG wenden wir uns an Damen und Herren“ eine Rolle, wobei diese Formulierung zahlenmäßig äußerst gering ist.

Die Analyse der Stellenausschreibungen in den untersuchten Printmedien ergibt somit einen Anteil von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen von ca. 60%.

⁴ 100%g: geschlechtergerechte Stellenangebote; n: neutral; iSG: Zusatz „Im Sinne des GIBG, wenden wir uns ...“; twm/tww: geschlechtergerechte headline, männliche oder weibliche Begriffe oder Berufsbezeichnungen im Fließtext; m/w: geschlechtsspezifisch männliche oder weibliche Berufsbezeichnung mit dem Vermerk m/w; m, w: geschlechtsspezifisch männliche oder weibliche Stellenangebote

Insgesamt ist der Stellenmarkt für Frauen geringer. 92,77% der Stellenausschreibungen wenden sich an beide Geschlechter und an Männer, 82,85% an beide Geschlechter und an Frauen.

Vergleich der Stellenausschreibungen März (April) und Dezember

Wird als Ausgangsbasis der erste und der letzte analysierte Monat herangezogen, so sind insgesamt Veränderungen erkennbar, zumindest die Zahl der annähernd formal geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen hat sich um 11,16 % erhöht.

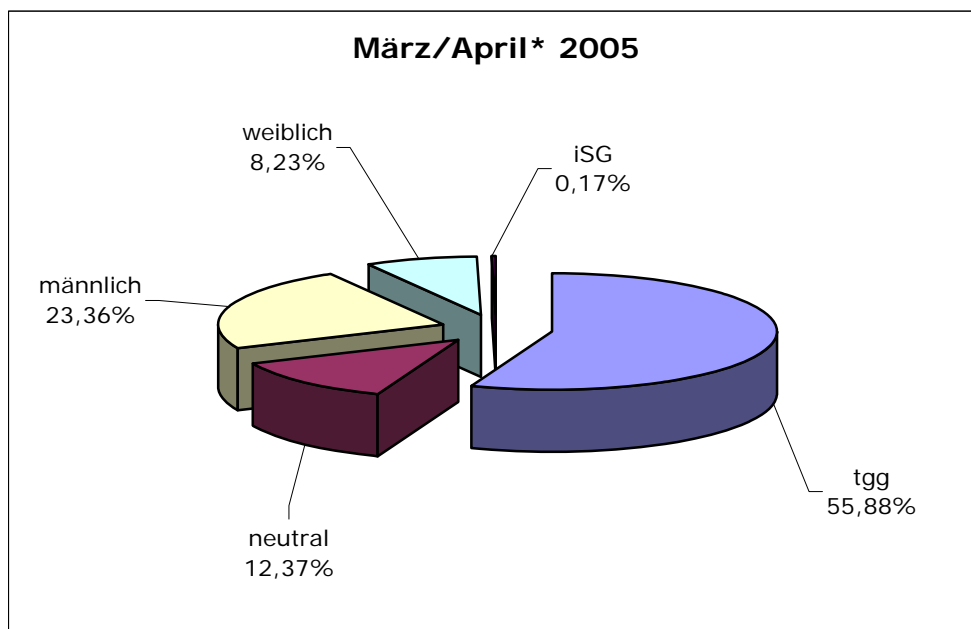


Abbildung 1: Verteilung der Stellenausschreibungen im März/April 2005

*Standard, Niederösterreichische Nachrichten, Burgenländische Volkszeitung wurden erst ab April, die anderen Tageszeitungen ab März analysiert.

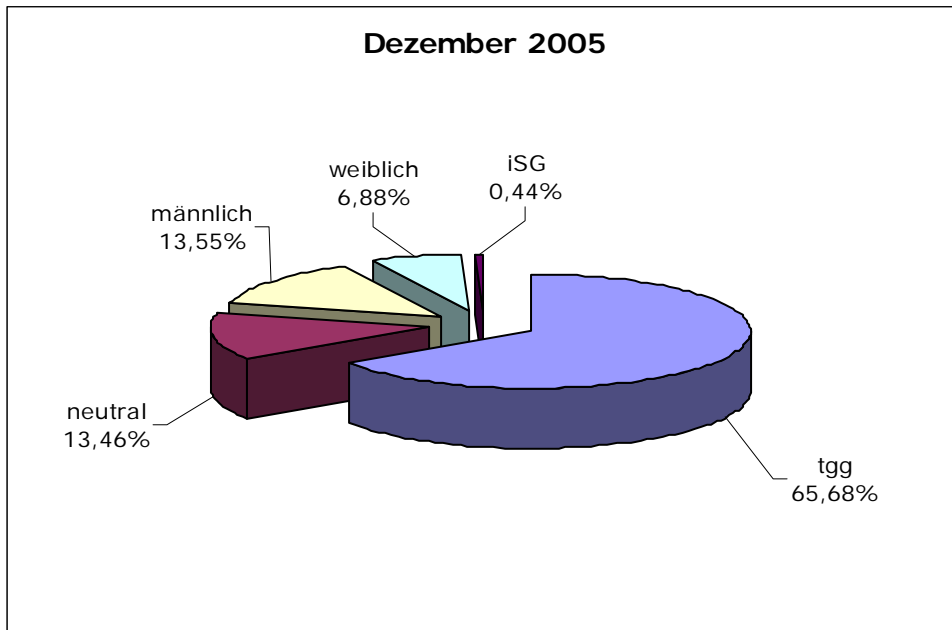


Abbildung 2: Verteilung der Stellenausschreibungen im Dezember 2005

Gleichermaßen zeigt sich, dass sich die geschlechtsspezifisch männlichen Stellenausschreibungen verringert haben, während die geschlechtsspezifisch weiblichen nahezu gleich geblieben sind. Im Einzelnen unterscheiden sich jedoch Arbeitsvermittlungen und ArbeitgeberInnen in ihrem Ausschreibungsverhalten über diesen Zeitraum:

Bei Arbeitsvermittlungen haben sich geschlechtsspezifisch männliche Stellenausschreibungen drastisch verringert (März/April: 15,30%, Dezember: 0,65%), bei Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern um 9,83 Prozentpunkte, während geschlechtsspezifisch weibliche nahezu gleich geblieben sind.

Die Differenz zwischen Arbeitsvermittlungen und Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern erscheint plausibel, da die Arbeitsvermittlungen eher eine konstante Größe im Sinne von informierten Unternehmen sind, während die Gruppe der ArbeitgeberInnen immer wieder wechselt.

	Tgg	neutral	isG	männlich	weiblich	Summe
März/April						
AV	78,69%	5,19%	0,55%	15,30%	0,27%	100,00%
AG	53,87%	13,01%	0,13%	24,06%	8,93%	100,00%
gesamt	55,88%	12,37%	0,17%	23,36%	8,23%	100,00%
Dezember						
AV	89,83%	6,71%	1,08%	0,65%	1,73%	100,00%
AG	64,40%	13,82%	0,40%	14,23%	7,15%	100,00%

gesamt	65,68%	13,46%	0,44%	13,55%	6,88%	100,00%
--------	--------	--------	-------	--------	-------	---------

Tabelle 3: Vergleich Stellenausschreibungen März/April und Dezember 2005

Ob sich die Zunahme der (tendenziell) geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen und vor allem die Abnahme der geschlechtsspezifisch männlichen ausschließlich auf die Informationsarbeit zurückführen lässt, ist nicht eindeutig zu beantworten. Möglicherweise haben auch saisonale Bedingungen z.B. im Bau- und Baunebenberwerb einen Einfluss, da sich der höchste Anteil der geschlechtsspezifisch männlichen Stellenausschreibungen in fast allen Bundesländern in den Monaten März/April findet.

KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt war im Berichtszeitraum strategische Partnerin des Projekts „KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt“, das vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen koordiniert wurde. Nationale Entwicklungspartnerinnen waren auch die Bundesarbeiterkammer für Arbeiter und Angestellte, die Bundeswirtschaftskammer, das Arbeitsmarktservice und die Universität Wien (Referat für Frauenförderung und Gleichstellung). Transnationale Entwicklungspartnerschaften gab es mit Italien, Spanien, der Slowakei und Slowenien.

Unter der österreichischen Ratspräsidentschaft **2006** wurde das Projekt bei der Experts´ Conference „Closing the Gender Pay Gap“ in Brüssel als **Best Practice** vorgestellt.

Ziele des Projekts waren Sensibilisierung (PR Kampagne „Frauen verdienen mehr!“: Filme, Wanderausstellung, Free Cards), Vernetzung (Fokusgruppen von GleichstellungsexpertInnen), Erprobung von Strategien (Mentoringprogramm für Migrantinnen), Stärkung von Frauenberatungsstellen (Gender Pools und Tools) sowie Qualifizierung (Lehrgang für Equal Pay-ExpertInnen).

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nahm gemeinsam mit den Regionalanwältinnen an den Equal-Pay Fokusgruppen in Wien, Graz und Innsbruck teil. Daraus entstand ein Folder „**Österreich – on the way**“

to Equal Pay...“, der die wichtigsten Hindernisse und wirksamsten Maßnahmen und Strategien für Einkommensgerechtigkeit auflistet. Aus diesen **Fokusgruppentreffen** entstand nach Projektabschluss der **EQUAL PAY Jour Fix** der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft nahm am **Equal-Pay Lehrgang** teil. Dabei wurden ökonomische, psychologische und soziologische Hintergründe und Qualifikationen zusätzlich zu den juristischen Aspekten von Equal Pay vermittelt. Die **Lehrgangsarbeit** über die juristischen Möglichkeiten im Hinblick auf die Durchsetzung von gleichem Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit kann in der Gleichbehandlungsanwaltschaft angefordert werden. Geplant ist ein weiterer Lehrgang, bei dem die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als Vortragende tätig sein wird.

Im Projektzeitraum fanden folgende **Tagungen/Konferenzen** statt:

„XCHANGE – The long way to Equal Pay“

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wirkte im Workshop „Interkulturalität und Gender“ und an dem KLARA! – Film „Frauen verdienen mehr“ mit.

Fachtagung „Frauen verdienen mehr“

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt stellte Modelle betrieblicher Gleichstellung im internationalen Vergleich und mögliche Auswirkungen in Richtung Reduzierung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern dar.

„Women of the World - Gender, muliculturality and labour market“

Abschlussveranstaltung finale KLARA!

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gestaltete einen Workshop über die Ausbildung zur Equal Pay-Expertin und die

Rechtsdurchsetzung im Arbeitsfeld von gleichem Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit.

E(U)quality

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt war strategische Partnerin bei E(U)quality, ein Projekt im Rahmen des EU-Programms „Europa für Bürgerinnen und Bürger“, das ebenfalls vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen koordiniert wurde. Ziel des Projekts ist es, das Verhältnis von BürgerInnen zur EU zu verbessern und die Fortschritte in den Bereichen Gleichstellung und Demokratie, frauenpolitische Errungenschaften, usw. hervorstreichen. PartnerInnenorganisationen aus sechs Staaten sind beteiligt: Deutschland, Rumänien, Slowakei, Spanien und Tschechien und Österreich. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gestaltete bisher ein spezifisches Seminar für MultiplikatorInnen aus Österreich.

Im Jahr 2008 wird eine internationale Konferenz stattfinden.

Pilotprojekt „Clearingstelle“

Mit der **Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservices** wurde das **Pilotprojekt „Clearingstelle“** entwickelt und dessen Durchführung begonnen und begleitet. Beteiligt sind vier Regionale Geschäftsstellen (Oberwart, Wien Esteplatz, Schärding, Perg), die jeweils ein bis zwei Beraterinnen zur Verfügung stellen. In einer Variante der Durchführung wurden speziell Frauen, die mit sexueller Belästigung konfrontiert wurden, in der anderen Variante Frauen, die aus anderen Gründen diskriminiert wurden und von Mobbing betroffen sind, als Zielgruppen definiert. Die Beraterinnen sollen dabei eine **Drehscheibenfunktion** ausüben und die Kundinnen gezielt an die zuständigen Stellen verweisen. Die Beratungen selbst sind vertraulich und kostenlos. Zu diesem Zweck wurde auch eine Vernetzung mit der Mobbingberatungsstelle des ÖGB und der Arbeiterkammer hergestellt. In zwei Regionalen Geschäftsstellen

wurden für die MitarbeiterInnen Vorträge zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz gehalten. Das Pilotprojekt ist mit Oktober 2008 terminisiert.

1.4. Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Die mit Erfolg anlässlich des 7-jährigen Bestehens des Regionalbüros durchgeführte Fachtagung zu sexualisierter Gewalt im November 2005 in Innsbruck wurde 2006 auch in Feldkirch und 2007 in Salzburg in Kooperation mit AK und ÖGB durchgeführt. Die Fachtagungen waren gut besucht und das Interesse an diesem Thema ist nach wie vor ungebrochen. Das zeigte sich bei den Diskussionen, in denen sich die Teilnehmenden rege zu Wort meldeten.

Die Expertise der Regionalanwältin in Bezug auf sexuelle Belästigung wird von Studierenden, TrainerInnen und Lehrenden immer wieder angefordert. Im Rahmen ihres Lehrauftrages „Geschlechterrecht“ am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Innsbruck behandelte die Regionalanwältin das Thema Gleichbehandlungsgesetz und die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft schwerpunktmäßig. Besonderes Interesse der Studierenden finden dabei immer wieder konkrete Fallbeispiele und Interventionsmöglichkeiten.

Die Regionalanwältin und ihre Stellvertreterin haben in mehreren Schulklassen, vor allem an Handelsakademien und anderen BHS Vorträge über Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes gehalten. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Sensibilisierung für potentielle Diskriminierungen gelegt.

Der Vernetzungsarbeit mit den verschiedensten Einrichtungen in allen drei Bundesländern wurde auch in den Jahren 2006/07 ein großer Stellenwert eingeräumt.

Die mittlerweile schon institutionalisierte „**arge gleichbehandlung tirol**“ (eine informelle Plattform aller Gleichbehandlungsbeauftragten Tirols) hat sich im Berichtszeitraum sechs Mal getroffen. Aufgrund des neuen Landes- und Gemeindegleichbehandlungsgesetzes hat sich der Kreis um die Gleichbehandlungsbeauftragten der Gemeinden erweitert.

In allen drei Bundesländern gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenreferentinnen des Landes sowie den Interessenvertretungen Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund.

Die häufigsten Einladungen zu Veranstaltungen, in Radiosendungen oder Interviews mit Printmedien gibt es immer in der Zeit rund um den 8. März.

2007 war das europäische Jahr der Chancengleichheit für alle. Anlässlich dieser Schwerpunktsetzung fanden in Salzburg mehrere Veranstaltungen statt, in Tirol wurde am 8. Mai eine ganztägige Informationsveranstaltung in Kooperation mit dem Land Tirol und der Stadt Innsbruck abgehalten, an der auch das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einem Stand vertreten war. In Vorarlberg gibt es einmal jährlich eine Frauen – Info – Messe, an der sich das Regionalbüro ebenfalls beteiligt.

Trotz aller Kampagnen, Themenschwerpunkte und Bewusstseinsarbeit sind die stereotypen Rollenzuschreibungen und –bilder noch stark verankert.

Steiermark

Die grundsätzlichen Eindrücke über die spärlich vorhandene faktische Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt haben sich seit Bestehen des Regionalbüros Steiermark (Okt. 2000) nicht sehr verändert - die Situation zeigt sich leider ziemlich beharrlich - , die Häufigkeit der Diskriminierungstatbestände und somit die Rangreihe variiert über die Jahre.

Der Beratungs- und Informationsbedarf steigt kontinuierlich.

Eine Ausnahme dieser Veränderungsresistenz ist die Anzahl der Stellenausschreibungen, die formal nicht dem Gleichbehandlungsgebot entsprechen. Diese ist drastisch zurückgegangen, was auf die konsequente Information der Unternehmen und bei Wiederholung von der Regionalanwältin erstatteten Anzeigen bei den Bezirksverwaltungsbehörden zurückzuführen ist.

Andererseits berichten Frauen vermehrt (und fühlen sich teilweise auch in die Irre geführt), dass sie bei der Bewerbung in nicht traditionellen Frauenberufen damit konfrontiert werden, es würden nur Männer gesucht und die Stellenausschreibung sei lediglich aus gesetzlichen Gründen geschlechtsneutral formuliert gewesen. Argumente über die fehlende körperliche Kraft von Frauen werden ebenso vorgeschoben wie fehlende Sanitär- und Umkleideeinrichtungen, dass KundInnen sich nicht von Frauen bedienen lassen würden, dass Frauen sowieso wieder bald abspringen und die männlichen Kollegen abgelenkt seien.

Im Umgang mit den Informationsschreibern des Regionalbüros scheinen Unternehmen manchmal so verunsichert/erbost, dass sie auch bei der Wirtschaftskammer Rücksprache über die gesetzliche Grundlage und die Vorgangsweise der Gleichbehandlungsanwaltschaft halten.

Möglicherweise hat sich die Nachfrage diesbezüglich grundsätzlich auch in Richtung Wirtschaftskammer verlagert bzw. die Unternehmen akzeptieren zunehmend auf formaler Ebene die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, denn die einem Informationsschreiber nachfolgenden Beschwerden haben im Regionalbüro ebenso abgenommen wie – erfreulicherweise – die persönlichen verbalen Angriffe auf die Mitarbeiterinnen, wie sie noch im Jahr 2005 wiederholt vorgekommen sind.

Ungelöst ist die Verfolgung von Chiffre-Stellenausschreibungen, sowie jener Stelleninserate mit ausschließlicher Angabe einer Telefonnummer, die eine Weitergabe von Name und Adresse des Unternehmens von den jeweiligen Medien voraussetzt. Dies bedarf einer rechtlichen Regelung.

Die unterschiedlichen Höhen der Verwaltungsstrafen nach einer Anzeige der Regionalanwältin spiegeln die unterschiedliche Bewertung und Handhabung durch die einzelnen Bezirksverwaltungsbehörden bzgl. der Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wieder.

Die Printmedien sind im Zusammenhang mit den geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen im entsprechenden Anzeigenteil kooperativ und informieren bei Bedarf ihre inserierenden KundInnen. Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache wird in weiterer Folge jedoch nicht in anderen Artikeln oder Überschriften (z.B. Artikel zu Karriere), die den Anzeigenteil umrahmen können, übernommen.

Insgesamt erscheint das Interesse der steirischen Medien an dem Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern eher gering.

Die Gründe, warum die Teilnahme von Personen an öffentlichen spezifischen Veranstaltungen zu diesem Thema gering ist, mögen vielfältig sein. Deshalb sind die Kooperationen mit den diversen Einrichtungen, in deren Rahmen die Struktur für Vorträge, Workshops oder durch Auflegen der Folder genutzt wird, als wesentliche Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit anzusehen.

In den Informationsveranstaltungen wird nach wie vor deutlich, dass Frauen zwar zunehmend die ungleichen Lebens- und Arbeitsbedingungen wahrnehmen, (vermutete) Diskriminierungen äußern, sie es jedoch im Hinblick auf mögliche Repressalien oder auch aus Resignation nicht wagen, rechtliche Schritte anzudenken.

Andererseits fallen auch Aussagen des Bedauerns über die zum Zeitpunkt der erfolgten Diskriminierung vorhandene Unkenntnis über das Gleichbehandlungsgesetz und/oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da die berichteten Vorfälle häufig bereits verjährt sind.

Vor allem Erfahrungen von sexueller Belästigung werden durch die grundsätzlichen Informationen wieder aktualisiert und teilweise in einer Art berichtet, die auf eine nachhaltige negative Wirkung dieser Verletzung der Würde und auf eine traumatische Erfahrung schließen lässt. Viele dieser Frauen haben gekündigt, um der Situation zu entkommen. Manchmal wurde die sexuelle Belästigung bei der Polizei angezeigt, aufgrund fehlender strafrechtlicher Relevanz jedoch die Anzeige zurückgelegt, was zusätzlich zu einer Enttäuschung geführt hat. Die Schlussfolgerung daraus ist eine differenzierte Information hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Zivil- und Strafrecht, der Verantwortlichkeiten der jeweiligen Organisationen und in der Folge eine Information der Exekutive bzgl. Verweismöglichkeiten.

Vielen Menschen wird die Existenz eines Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich und die daraus resultierenden rechtlichen Möglichkeiten, trotz des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle, erst durch diese Veranstaltungen bekannt. Ebenso entsteht der Eindruck, dass die meisten Betriebe erst durch die Interventionsschreiben des Regionalbüros Kenntnis vom Gleichbehandlungsgesetz erhalten.

Die Rollenzuschreibungen halten sich hartnäckig. Betriebe scheinen nach wie vor unhinterfragte Vorstellungen zu haben, für welche Tätigkeiten Frauen und Männer geeignet sind.

Kaum eine Frau hat sich bei Vorstellungsgesprächen nicht der Frage nach Familienplanung und Kinderbetreuung zu stellen, die Qualifikation scheint nachrangig zu sein. Vor allem bei Frauen mit mehreren Kindern scheint eine qualifizierte Erwerbsarbeit nur schwer vorstellbar zu sein.

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wird von Wiedereinsteigerinnen neben dem Geschlecht oftmals auch das Alter als weiterer Diskriminierungsgrund vermutet.

Wie wenig Bewusstsein für einen würdevollen Umgang mit Frauen in der Arbeitswelt vorhanden ist, zeigt sich im Jahr 2007 bei einer als äußerst sexistisch zu bewertenden Preisverleihung, deren Grundkonzept in der Auszeichnung von gesundheitsfördernden Maßnahmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen bestand. Im Zuge der Recherche wird auch das Logo beanstandet, das im Folgenden im positiven Sinn geändert wird.

Die Inanspruchnahme des Regionalbüros Steiermark durch Frauen, sowohl als Multiplikatorinnen als auch als sich diskriminiertühlende Personen, zeigt, dass das Thema Gleichbehandlung/Gleichstellung vorwiegend Frauen zu beschäftigen scheint, einerseits mit dem Wunsch, sich im eigenen Wirkungsbereich für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse einzusetzen, andererseits um mit ihrem Gefühl der Benachteiligung überhaupt Gehör zu finden.

Das Alter der KlientInnen wird in der Statistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht ausgewiesen, doch wenden sich vorwiegend Frauen ab dem 30. Lebensjahr an das Regionalbüro. Dies erscheint nicht zufällig, da möglicherweise eine lange Zeit Ungleichbehandlungen persönlich und nicht strukturell interpretiert werden.

Im Zusammenhang mit Veranstaltungen, die unter dem Aspekt Diversity durchgeführt werden, fällt auf, dass die Schwerpunkte auf die Integration und Berücksichtigung ethnischer Zugehörigkeit und Behinderung gelegt werden, Geschlecht wird kaum bis gar nicht erwähnt.

Da die wenigsten Betriebe von sich aus aktiv Gleichbehandlung und Gleichstellung umsetzen oder Präventivmaßnahmen ergreifen und das bestehende Gleichbehandlungsgesetz vorwiegend nur eine individuelle Vorgangsweise zulässt, erscheint es dringend erforderlich, die Anforderungen an Betriebe hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzlich zu erhöhen und externe Kontrollmöglichkeiten in Unternehmen zu schaffen, um Gleichstellung voranzutreiben.

Kärnten

Im Jahr 2006 hat das Regionalbüro Kärnten der an den jeweils monatlich stattfindenden Gremialsitzungen der Frauenplattform teilgenommen und zu Fragen betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung sowie Gender Mainstreaming informiert. Die Klagenfurter Frauenplattform ist ein Netzwerk von 20 Fraueninitiativen unter der organisatorischen Leitung der Frauenbeauftragten der Stadt Klagenfurt. Das Regionalbüro ist in dieser frauenpolitischen Organisation sehr gut integriert und wird mit seiner Expertise immer wieder von den Mitgliedsinstitutionen angefragt.

Das Regionalbüro wurde vom BusinessfrauenCenter Kärnten (BfC) im Rahmen der Netzwerktreffen mehrmals für Impulsreferate zum Thema Gleichbehandlung eingeladen, wodurch die Bekanntheit der Regionalanwaltschaft unter den Kärntner Unternehmerinnen wesentlich gesteigert werden konnte.

Ein Anliegen des Regionalbüros Kärnten ist es auch, junge Menschen auf die Anforderungen des Arbeitslebens vorzubereiten und über ihre rechtlichen Ansprüche im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren. Bei Vorträgen im Verein „Jugend am Werk“ wurde das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Mädchen und Burschen in Beschäftigungsprojekten näher gebracht. Der Verein „Jugend am Werk“ unterstützt und qualifiziert arbeitssuchende Jugendliche, fördert die Ausbildung von Mädchen in technischen Berufen und begleitet Menschen mit geistiger Beeinträchtigung im Arbeitsprozess.

Vorträge zum Gleichbehandlungsgesetz und Arbeitsrecht unter dem speziellen Fokus der Gastronomiefachberufe wurden an der Tourismusfachschule Oberwollanig gehalten. Aufgrund der äußerst positiven Resonanz wurde das Regionalbüro von der Leiterin des angeschlossenen Mädcheninternats eingeladen, zwei Workshops zum Thema „Sexuelle Belästigung – Abwehrstrategien und rechtliche Möglichkeiten“ durchzuführen.

An der Berufsschule 1 in Klagenfurt wurden aufgrund der guten Kooperation des Direktors, der engagierten Fachlehrerinnen und des Regionalbüros kontinuierlich

Klassen aus verschiedensten Berufssparten im Rahmen des Unterrichtsgegenstandes „Politische Bildung“ zum Gleichbehandlungsgesetz und zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt informiert. Darüber hinaus fand an dieser Berufsschule ein Workshop zum Thema „Antidiskriminierung“ in Kooperation mit ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) statt.

Im **März 2007** hat das Regionalbüro an der Fachtagung „Arbeitswelt 45+“ an der Universität Klagenfurt teilgenommen und in zahlreichen Diskussionsbeiträgen über das Gleichbehandlungsgesetz und über die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert.

Im **Mai 2007** trat Frau Mag^a Ruthilde Unterüberbacher ihren Dienst als Leiterin im Regionalbüro Klagenfurt mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden an. Sie ist Juristin und beim Justizministerium eingetragene Mediatorin. Vor ihrem Eintritt in die Gleichbehandlungsanwaltschaft war Frau Mag^a Ruthilde Unterüberbacher in der Frauen- und Familienberatung in Klagenfurt als juristische Beraterin tätig.

Der Schwerpunkt der Arbeit des Regionalbüros lag in diesem Jahr in der Bekanntmachung der neuen Leitung in Kärnten sowie in der Öffentlichkeitsarbeit. Die neue Leiterin nahm mit allen wichtigen MultiplikatorenInnen in Klagenfurt und auch in Villach Kontakt auf. Aus dieser Vorstellungsrunde haben sich viele neue Kontakte sowie eine enge Zusammenarbeit für die Zukunft ergeben. Im Rahmen der Vorstellungsrunde wurde auch über die Arbeit des Regionalbüros sowie über das Gleichbehandlungsgesetz informiert. Darüber hinaus wird der Vernetzungsarbeit mit den besuchten Einrichtungen und Personen ein großer Stellenwert eingeräumt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit liegt darin, Frauen und Männer über ihre rechtlichen Möglichkeiten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren.

Im **Juli 2007** übersiedelte das Regionalbüro von der Feldkirchner Straße in die Kumpfgasse in Klagenfurt. Der Bürowechsel wurde notwendig, da das Gebäude in

der Feldkirchner Straße mit Ende des Jahres 2007 abgerissen worden ist. Das Regionalbüro befindet sich jetzt im Gebäude des Bundessozialamtes.

Im **September 2007** wurde die neue Leiterin eingeladen, beim Chancengleichheitskongress in Velden teilzunehmen, wobei sie sich am Congress als neue Leiterin der Regionalanwaltschaft Kärntens vorstellte.

Im **Herbst 2007** wurde die Regionalanwaltschaft von der Firma „Die Berater. Unternehmen Mensch“ eingeladen, in Kursen zur Umschulung und Weiterqualifizierung aktiv arbeitssuchender Personen und Wiedereinsteigerinnen über das Gleichbehandlungsgesetz zu referieren.

Im Rahmen von zwei Informationsveranstaltungen im **Herbst 2007** in den neuen Räumlichkeiten des Regionalbüros wurden insgesamt 30 ArbeitnehmerInnen über die Gleichbehandlungsanwaltschaft und über das Gleichbehandlungsgesetz informiert.

Die Öffentlichkeitsarbeit fand ihren Höhepunkt am **23.11.2007** bei der Eröffnungsveranstaltung der neuen Räumlichkeiten sowie bei dem Runden Tisch zum Thema „Gleiche Chancen – Gleicher Lohn – Gleicher Einfluss“.

Ein paar Tage vor der Veranstaltung wurde in der Kleinen Zeitung ein ausführlicher Bericht über das Regionalbüro Kärnten gebracht. In diesem wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Arbeit vorgestellt.

Die Eröffnungsveranstaltung und der Runde Tisch haben im Festsaal des Bundessozialamtes stattgefunden. Die Veranstaltung wurde von der neuen Leiterin, Frau Mag^a Ruthilde Unterüberbacher, eröffnet. Es folgten Grußworte der Frau Bundesministerin Doris Bures durch Frau MMag^a Jacqueline Niavarani und die Vorstellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch die Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Frau Mag^a Drⁱⁿ Ingrid Nikolay-Leitner. Im Anschluss daran diskutierten die Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Kärnten,

Frau DipISC Helga Graftschafter, Herr Mag. Paul Wieser, Industriellenvereinigung Kärnten, Frau Waltraud Rohrer, Landesfrauenvorsitzende des ÖGB Kärnten, Herr Mag. Robert Ukowitz, Leiter des Servicezentrums der Wirtschaftskammer Kärnten und die neue Leiterin des Regionalbüros Kärnten über die Einkommenssituation der Kärntner Frauen sowie deren Chancen und Einfluss.

Moderiert wurde die Veranstaltung von Frau Drⁱⁿ Christine Baur, Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Tirol, Vorarlberg und Salzburg. In den Pausen gab es musikalische Untermalung von Klabasax. Die Veranstaltung endete mit einer Besichtigung der neuen Räumlichkeiten und einem gemütlichen Ausklang beim vorbereiteten Buffet. Die Veranstaltung war ein großer Erfolg und der Beginn weiterer Kooperationen.

2007 verließ die Assistentin der Regionalanwältin aus beruflichen Gründen die Regionalanwaltschaft. Mit Jänner 2008 trat die neue Assistentin, Frau Marlies Pasqualin-Bodner, ihren Dienst an.

Oberösterreich

Das Hauptaugenmerk der Mitarbeiterinnen des Regionalbüros gilt der Beratung und Unterstützung von Personen in extrem belastenden Arbeitssituationen. Das führt auf Grund der vielschichtiger und komplexer werdenden Fälle dazu, dass sich die Beratungstätigkeit intensiver entwickelt. Die Zeitressourcen der Regionalanwältin, der Stellvertreterin und der Assistentin für Öffentlichkeitsarbeit, wie zum Beispiel Informationsveranstaltungen, Workshops und Vorträge werden dadurch aber immer knapper.

Die Präsentation des Regionalbüros in der Öffentlichkeit als kompetente Beratungseinrichtung für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und Informationsarbeit, insbesondere durch Vorträge und Workshops, sind jedoch zur Sensibilisierung nach wie vor dringend notwendig.

Die Informations- und Bewusstseinsarbeit der Regionalanwältin und ihrer Stellvertreterin im Berichtszeitraum umfasste 22 Vorträge zum Gleichbehandlungsgesetz bei Vereinen, Institutionen, etc. mit insgesamt 518 TeilnehmInnen.

Auf Initiative der oberösterreichischen Landesregierung wurden im Jahr 2005 die Fraueninfotage ins Leben gerufen. Das Ziel dieser Tage ist, die Beratung aus der Hauptstadt Linz, in der es viele gute Beratungseinrichtungen gibt, zu den betroffenen Personen in die Regionen zu bringen. Im Berichtszeitraum wurden 18 Fraueninfotage in den verschiedensten Regionen in Oberösterreich abgehalten, in deren Rahmen die Regionalanwältin 18 Vorträge über sexuelle Belästigung hielt und das Regionalbüro mit einem Infostand vertreten war.

Im Zuge der intensiven Netzwerktätigkeit fanden 11 Vernetzungstreffen statt, davon sechs mit dem Gleichbehandlungskreis, zwei mit dem Arbeitskreis „Betriebliche Gleichstellungsförderung“, eines mit dem autonomen Frauenzentrum, eines mit den Veranstalterinnen der Maßnahme FIT – Frauen in die Technik und eines mit der OÖ Antidiskriminierungsstelle.

Um die Sensibilisierung der Jugend, die kurz vor Abschluss der schulischen Ausbildung und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt steht, für potentielle Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu erhöhen, wurden 167 Schulen angeschrieben und von 34 Lehrkräften eingeladen. Diese 34 Vorträge wurden an Höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe (HLW), an fünf Fachschulen für wirtschaftliche Berufe (FS), an sieben Handelsakademien (HAK) und zwei an Handelsschulen (HAS) abgehalten und insgesamt 805 Schülerinnen und 100 Schüler über die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ihr Aufgabengebiet und das Gleichbehandlungsgesetz informiert. Weiters wurden fünf Abschlussklassen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe, 18 Maturaklassen der HLW, sieben 4. Klassen der HLW, sechs Maturaklassen der HAK, eine 4. Klasse der HAK und zwei Abschlussklassen der HAS informiert. Da die Vorträge großen Anklang und Interesse fanden, konnten für das jeweilige Folgejahr weitere Termine vereinbart werden.

Die Regionalanwältin wurde von Einrichtungen, die im Sozialbereich tätig sind, wie zum Beispiel der Verein Exit Sozial (psychosoziale Beratung) in Linz, zu fünf Workshops mit 150 TeilnehmerInnen, davon drei zu sexueller Belästigung, einer zu Frauenbeschäftigung und Einkommensschere und einer zum Gleichbehandlungsgesetz, eingeladen.

Im Berichtszeitraum wurde die Regionalanwältin auch zu verschiedensten Veranstaltungen des Landes Oberösterreich, der Johannes Kepler Universität Linz, bei Frauenvereinen, der öö. Arbeiterkammer und ÖGB, wie zum Beispiel Fachtagungen und Podiumsdiskussionen, eingeladen. Das Jahr 2007 war das europäische Jahr der Chancengleichheit für Alle, wodurch die Anzahl der Veranstaltungen von 27 in den Jahren 2004/2005 auf 38 im Berichtszeitraum stieg.

Im Rahmen der Medienarbeit wurden von der Regionalanwältin drei Interviews gegeben, die in Printmedien veröffentlicht wurden.

In den Veranstaltungen war festzustellen, dass die Sensibilisierung von Frauen betreffend potentielle Diskriminierungen durchaus vorhanden ist, sie es jedoch in einem aufrechten Dienstverhältnis im Hinblick auf mögliche Kündigungen und/oder befürchtete Mobbinghandlungen durch KollegInnen und/oder Vorgesetzte oft nicht wagen, rechtliche Schritte zu unternehmen. Insbesondere Betroffene von sexueller und/oder geschlechtsbezogener Belästigung reagieren weniger mit der Einleitung eines Verfahrens nach dem Gleichbehandlungsgesetz sondern mit Rückzug, Resignation oder mit Selbstkündigung.

Durch das Strafrechtsänderungsgesetz 2004 (BGBl. Nr. 15/2004) wurde der Tatbestand sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen (§ 218) in das Strafgesetzbuch aufgenommen. In einigen Fällen wurde die sexuelle Belästigung von der DienstgeberIn bei der Polizei angezeigt, der Täter aber auf Grund fehlender strafrechtlicher Relevanz freigesprochen. Die Durchführung eines Strafverfahrens, in dem die Beweislast bei der betroffenen Person liegt und die Sensibilität der RichterInnen für die psychische und seelische Situation der

Betroffenen noch eher gering ist, ist für die Betroffenen sehr problembehaftet. Darüber hinaus ist der durch das Strafgericht freigesprochene Täter oft nicht mehr bereit, im Verfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz einen Schadenersatz zu leisten. Es ist daher notwendig, den mit einem derartigen Sachverhalt befassten Personen, insbesondere DienstgeberInnen und der Exekutive, differenzierte Informationen hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Zivil- und Strafrecht zu geben und die Sensibilisierung im Umgang mit betroffenen Personen zu erhöhen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der Anfragen von Personen im öffentlichen Dienst erhöht. Auf den Hinweis, dass das Regionalbüro nur für Betroffene in der Privatwirtschaft zuständig ist, waren die Reaktionen von Mutlosigkeit bis zur Resignation geprägt. Dies auch deshalb, da sich die Betroffenen in manchen Fällen von Gleichbehandlungsbeauftragten, die innerhalb der Hierarchie der eigenen Verwaltungseinrichtung tätig werden müssen, keine effiziente Durchsetzung erwarten.

2. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)

Gerade im neuen Rechtsgebiet der Antidiskriminierung hinsichtlich ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung in der Arbeitswelt war Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, präventives Tätigwerden und Bewusstseinsbildung ein sehr wichtiger Teil der Tätigkeit. Durch die angespannte personelle Situation war eine intensive Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen – wie beispielsweise Nichtregierungsorganisationen, Menschenrechtsinstitutionen, Interessenvertretungen und Universitäten unabdingbar.

Um einen möglichst großen Personenkreis zu erreichen, wurden MultiplikatorInnen aus verschiedensten Bereichen informiert und geschult, die wiederum dieses Wissen weitergeben und somit zur Bekanntmachung des Gleichbehandlungsgesetzes beitragen. Ziel war, die Sensibilisierung betreffend Diskriminierungen auf Grund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung

in der Arbeitswelt voranzutreiben und über die rechtlichen Grundlagen des Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren.

Auf Grund der knappen Personalressourcen war es jedoch nicht möglich, alle Anfragen hinsichtlich Vorträgen, Schulungen etc. zu erfüllen.

2.1. Vorträge, Schulungen und Podiumsdiskussionen

Im Jänner 2006 stellte die Antidiskriminierungsanwältin im Rahmen einer von FAB – LINZ, **Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung**, organisierten Veranstaltung das Gleichbehandlungsgesetz und dessen Institutionen vor.

Im Februar 2006 nahm die Anwältin als Vortragende an einer zweitägigen **Schulung** von **BeraterInnen der Arbeiterkammer Wien** teil. Sie referierte über das Gleichbehandlungsgesetz und über die Arbeitsweise, die Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. der Gleichbehandlungskommission.

Im Rahmen der Veranstaltung „Gender und Diversitätsfragen in Organisationen“, die im April 2006 an der **Wirtschaftsuniversität Wien** stattfand, hielt die Gleichbehandlungsanwältin einen Vortrag über die in diesem Zusammenhang stehenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Im Mai 2006 referierten neben anderen Vortragenden auch die Gleichbehandlungsanwältinnen für Teil I und II zum Gleichbehandlungsgesetz im **Integrationshaus**, Wien.

Die Gleichbehandlungsanwältin nahm im Mai 2006 an einer Podiumsdiskussion zum Thema: „Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung“ im Rahmen der Vortragsreihe: „Erfolgsrezept oder Gewissensberuhigung: die neuen Antidiskriminierungstatbestände“ an der **Universität Linz** teil.

Im Rahmen des **Projektes „Wege aus der Gewalt durch Abbau von Zugangsbarrieren für von Gewalt betroffene Migrantinnen“** brachte die

Gleichbehandlungsanwältin im November 2006 anhand exemplarischer Fälle die Tatbestände der rassistischen und sexuellen Belästigung den anwesenden MultiplikatorInnen näher. Darüber hinaus stellte sie die Arbeit der Anwaltschaft vor und zeigte auf, welche möglichen juristischen Schritte in derartigen Fällen gesetzt werden können.

Im November 2006 referierte die Gleichbehandlungsanwältin im **Beratungszentrum für MigrantInnen** zum „Gleichbehandlungsgesetz und seine Institutionen“.

Im Rahmen der vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte organisierten **Podiumsdiskussion zum Thema „Gleichbehandlungsrecht – Kür oder Pflicht angehender JuristInnen“** im November 2006 vertrat die Anwältin den Wunsch nach einer stärkeren Verankerung des Gleichbehandlungsrechts im Lehrplan der Juristischen Fakultät der Universität Wien.

Im Zuge der vom Thara Haus im Februar 2007 initiierten Veranstaltung “The Role and Responsibility of Regional Governments in the Integration of Roma into the Labour Market“ hielt die Antidiskriminierungsanwältin einen Vortrag über das Gleichbehandlungsgesetz.

Im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit nahm die Gleichbehandlungsanwältin an einem in Salzburg abgehaltenen Symposium zur Frage „**Wie ändert das Gleich-behandlungsrecht gesellschaftliche Haltungen ?**“ teil.

In der **Schulung über Diversity Management** des Instituts „im Kontext“ im April 2007 hielt die Gleichbehandlungsanwältin einen Vortrag über das Gleichbehandlungsgesetz.

Im April und Dezember 2007 referierte die Gleichbehandlungsanwältin in der **Akademie für Recht und Steuern (ARS)** zur Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und zu häufig auftretenden Fallkonstellationen.

Im April 2007 informierten die Gleichbehandlungsanwältinnen für Teil II und III Mitwirkende des **Twinningprojektes** „Umsetzung des Antidiskriminierungsrechtes in **Ungarn**“ über „The Main Principles Of The EU - Directives“ in Budapest.

Im Mai 2007 referierte die Gleichbehandlungsanwältin an der MigrantInnenakademie/Diversitätsakademie der **Wiener Integrationskonferenz** zu „Rassismus und Antidiskriminierung“.

Im September 2007 hielt die Gleichbehandlungsanwältin für Teil II gemeinsam mit der stellvertretenden Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einen Workshop zum Thema „Stelleninserate – wie macht man / frau es richtig?“.

Zielgruppe waren **Vertreter/innen des regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices**.

Im Rahmen der **Abschlussveranstaltung des Jahrs der Chancengleichheit** im Wiener Museumsquartier am 5. November 2007 referierte die Gleichbehandlungsanwältin gemeinsam mit einer Vertreterin der Wiener Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung zu den bundes- bzw. landesgesetzlichen Bestimmungen, die den Schutz vor Diskriminierung gewährleisten sollen.

Die Gleichbehandlungsanwältin war im November 2007 zu dem „**Zara Think Tank**“ eingeladen, um Entwicklungen und Problemstellungen im Antirassismusbereich aus ihrer Sicht aufzuzeigen. Von der Nichtregierungsorganisation ZARA, Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, wird darüber hinaus **monatlich zu einem juristischen Jour Fixe** eingeladen, der dem Austausch von Expertise, der Information über aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen im Antidiskriminierungsrecht in Österreich und Europa sowie der Förderung der Zusammenarbeit dient. Daran nimmt die Gleichbehandlungsanwältin regelmäßig teil.

2.2 Anfragen von Medien, Berichte, Stellungnahmen

Auch im gegenständlichen Berichtszeitraum wurden mehrfach Anfragen von JournalistInnen diverser Printmedien beantwortet und Interviews über bisherige Erfahrungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen die personelle Ausstattung und die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gegeben. Erhöhte mediale Aufmerksamkeit erfuhr das Thema nicht zuletzt aufgrund des im Jahr 2007 von der EU ausgerufenen Jahres der Chancengleichheit.

Hier hervorzuheben ist etwa ein von **FM 4** gesendete **Sendungsreihe „Antidiskriminierungsrecht – Recht und Praxis in Österreich“**.

Ein wichtiger Teil der Tätigkeit ist auch die Verfassung von Stellungnahmen und Berichten zu Antidiskriminierungsthemen. Dies konnte jedoch aufgrund der personellen Situation nur sehr eingeschränkt wahrgenommen werden.

3. Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III GIBG)

Ziel der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ist es vor allem, zu sensibilisieren, präventiv gegen Diskriminierungen aufzutreten und Bewusstsein zu schaffen, was Diskriminierung ist, welche Konsequenzen rechtlicher und tatsächlicher Natur Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit haben und wie Ungleichbehandlung in Zukunft vermieden werden kann.

Die Gleichbehandlungsanwältin hat durch **Publikationen** wie zum Beispiel den Beitrag „How to do? Antidiskriminierung – Ein Leitfaden zur Durchsetzung von Gleichbehandlung“, der im Oktober 2007 in der **Fachzeitschrift Juridikum** erschienen ist, über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und dessen Anwendbarkeit informiert. Darüber hinaus wurde mit Hilfe der Medien wie zum Beispiel der Sendung „Wo finde ich was?“ von **Radio Afrika** auf die Tätigkeit der

Gleichbehandlungsanwaltschaft hingewiesen und durch aktuelle Fallbeispiele über das Diskriminierungsverbot berichtet.

Im Folgenden werden zwei Initiativen im Rahmen der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit näher erläutert, ein Überblick über die Vorträge und Workshops sowie eine beispielhafte Auflistung der Veranstaltungen zum Thema Gleichbehandlung gegeben.

3.1 Initiativen

Monatlich ein aktueller Beratungsfall auf www.afrikanet.info

In Kooperation mit Simon Inou, Chefredakteur der Website [afrikanet.info](http://www.afrikanet.info), wurde 2007 eine eigene Rubrik „Gleichbehandlung“ auf www.afrikanet.info eingerichtet. Dort kann jedes Monat ein neuer aktueller Diskriminierungsfall, der an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurde, nachgelesen werden. Die Gleichbehandlungsanwältin schildert den Diskriminierungsfall, die (rechtlichen) Interventionsmaßnahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Ausgang des Falles.

Durch die regelmäßige Darstellung tatsächlich erlebter und konkreter Diskriminierungsvorfälle wird der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes veranschaulicht und an Hand von Beispielen erklärt, welche (rechtlichen) Möglichkeiten im Falle von Diskriminierung bestehen. Das macht Mut, um sich gegen erlebte Diskriminierungen zur Wehr zu setzen und zeigt gleichzeitig die Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im täglichen Leben sowie die Notwendigkeit, Diskriminierung auf rechtlicher und tatsächlicher Ebene entgegen zu treten.

Information zu Gleichbehandlung auf www.help.gv.at

Auf Initiative der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Jahr 2007 begonnen, die Seiten von www.help.gv.at um den Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu erweitern. In enger Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

haben die Mitarbeiterinnen des vom Bundeskanzleramt beauftragten Unternehmens "net-value" Informationsseiten über das Gleichbehandlungsgesetz, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission erstellt, die im Jahr 2008 für alle BürgerInnen auf www.help.gv.at verfügbar sein werden.

3.2 Schulungen, Vorträge, Workshops

Inhaltlicher Schwerpunkt der **Schulungen, Vorträge und Workshops** waren die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, deren Anwendungsmöglichkeiten und die Konsequenzen bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Darüber hinaus wurde über die Tätigkeit und die Möglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft, insbesondere im Hinblick auf die Beratung und Unterstützung von Menschen, die sich diskriminiert fühlen, informiert.

Im Jänner 2006 nahm die Gleichbehandlungsanwältin an einer **Podiumsdiskussion** an der **juristischen Fakultät der Universität Wien** teil, die im Rahmen des politikwissenschaftlichen Seminars „**Antidiskriminierungspolitik in der EU**“ organisiert wurde. Thema waren dabei vor allem die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Hinblick auf die praktische Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Österreich.

Das **Europäische Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie (ETC)** in Graz veranstaltete im März 2006 im Justizbildungszentrum Schwechat ein **Training für RichterInnen**, an dem die Gleichbehandlungsanwältin als Vortragende mitwirkte.

Gemeinsam mit der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien und in Kooperation mit den Wiener Gebietsbetreuungen gab es im März 2006 eine Informations- und Austauschveranstaltung zu „**Gleichbehandlung und Wohnraum**“. Die Gleichbehandlungsanwältin informierte dabei **MitarbeiterInnen der**

Wiener Gebietsbetreuungen über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Rahmen des **Projektes „Leuchtturm“**, das der Ausbildung von Migranten und Migrantinnen zu TrainerInnen und BeraterInnen im Bildungs- und Arbeitsmarktkontext dient und vom Integrationshaus im Zuge der **EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InterCulturExpress** durchgeführt wurde, hielt die Gleichbehandlungsanwältin im Mai 2006 einen Workshop in Wien, in dem an Hand von praktischen Diskriminierungsfällen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, erläutert wurden.

Im Juni 2006 informierte die Gleichbehandlungsanwältin im Rahmen des vom **Beratungszentrum für MigrantInnen** durchgeführten **Projekts „Ampel“** der Wiener EntwicklungspartnerInnenschaft InterCulturExpress zur Förderung der beruflichen Chancen von Migranten und Migrantinnen am Arbeitsmarkt über das Gleichbehandlungsgesetz, seine Anwendbarkeit und die Konsequenzen bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot.

Im September 2006 schulte die Gleichbehandlungsanwältin die MitarbeiterInnen der **Wiener Wohndrehscheibe** über das Diskriminierungsverbot beim Wohnraum und das Tätigkeitsfeld der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Das Wiener Integrationskonferenz – Vernetzungsbüro (WIK) bietet im Rahmen der **MigrantInnenakademie** Informationen zu spezifischen Themenbereichen sowie die Möglichkeit zur Vernetzung mit ReferentInnen aus der Praxis. Im September 2006 schulte die Gleichbehandlungsanwältin die Teilnehmerinnen über das Diskriminierungsverbot und (rechtliche) Möglichkeiten gegen Diskriminierung vorzugehen.

Die Gleichbehandlungsanwältin war im November 2006 beim **Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen** in Wien eingeladen, um die MitarbeiterInnen über das Gleichbehandlungsgesetz und Beispiele aus der Praxis zu informieren.

Im November 2006 nahm die Gleichbehandlungsanwältin an der vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte organisierten **Podiumsdiskussion** „Antidiskriminierungsrecht in der universitären Lehre – Kür oder Pflicht für angehende Juristen und Juristinnen?“ teil und setzte sich für eine stärkere Verankerung des Gleichbehandlungsrechts im Lehrplan der juristischen Fakultät der Universität Wien ein.

Im Rahmen des **Wahlfachkorbes „Menschenrechte“** an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien war die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeladen, um über die Kompetenzen und Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Hand von aktuellen Beispielen zu referieren.

Im März 2007 informierte die Gleichbehandlungsanwältin eine **Delegation des Europarates** über das österreichische Gleichbehandlungsgesetz sowie die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Rahmen des vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte durchgeführten **Twinning-Projektes** „General Anti-Discrimination Training for Central Public Administration Staff and Anti-Discrimination Training for the Hungarian Equal Treatment Authority“ referierte die Gleichbehandlungsanwältin in Budapest über das österreichische Gleichbehandlungsgesetz und die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Hand von praktischen Beispielfällen.

Im Rahmen der **Fachtagung „Ohne Arbeit - keine Wohnung, ohne Wohnung – keine Arbeit“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe (BAWO)** in Wien referierte die Gleichbehandlungsanwältin im Mai 2007 zum Diskriminierungsverbot beim Wohnraum.

Im Mai 2007 nahm die Gleichbehandlungsanwältin als Vortragende bei der Tagung **„Mehrwert Diversity – Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Grundversorgung“** teil, die vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte und ZARA - Zivilcourage und Antirassismusbearbeitung in Wien organisiert wurde.

Die **Johannes Kepler Universität Linz** organisierte im Mai 2007 die **Podiumsdiskussion** „Erfolgsrezept oder Gewissensberuhigung: Die neuen Antidiskriminierungstatbestände“ bei der die Gleichbehandlungsanwältin die Sichtweise der Gleichbehandlungsanwaltschaft darlegte.

Im Rahmen der vom **Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte in Innsbruck** organisierten Tagung „Mehrwert Gleichbehandlung – Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Grundversorgung“ referierte die Gleichbehandlungsanwältin über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Im November organisierte die **Initiative Minderheiten** in Wien die **Tagung „Was bedeutet Chancengleichheit für Minderheiten?“** bei der die Gleichbehandlungsanwältin an der Podiumsdiskussion teilnahm.

3.3 Vernetzung

Die Vernetzung mit Einrichtungen, die sich für Antidiskriminierung einsetzen oder allgemein im Menschenrechtsbereich tätig sind, bildet nach wie vor einen Schwerpunkt in der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwältin, insbesondere um mit Hilfe von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen wie NGOs in ganz Österreich, Menschenrechtsinstituten oder Interessenvertretungen das Diskriminierungsverbot bekannter zu machen und potentiell von Diskriminierung betroffene Menschen über ihre Rechte zu informieren. Nicht zuletzt auch wegen der angespannten personellen Situation der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ist eine intensive Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen ganz besonders wichtig.

Mit der Nichtregierungsorganisation **ZARA, Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit**, besteht der im Mai 2005 begonnene juristische Jour Fixe weiter, der dem Austausch von Expertise, der Information über aktuelle Rechtsprechung und Ent-

wicklungen im Antidiskriminierungsrecht in Österreich und Europa sowie der Förderung der Zusammenarbeit dient. Darüber hinaus war die Gleichbehandlungsanwältin im November 2007 zu dem „Zara Think Tank“ eingeladen, um Entwicklungen und Problemstellungen im Antirassismusbereich aus ihrer Sicht aufzuzeigen.

Im Mai 2007 hat die **Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien** zu einer ExpertInnenkonferenz zum Antidiskriminierungsrecht eingeladen bei der Vertreter und Vertreterinnen aller Landes-Gleichbehandlungsstellen bzw. Landes-Antidiskriminierungsstellen sowie die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt teilnahmen. Im gegenseitigen Austausch wurden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der einzelnen Landes-Gleichbehandlungsgesetze bzw. Landes-Antidiskriminierungsgesetze sowie des Gleichbehandlungsgesetzes auf Bundesebene besprochen, kompetenzrechtliche Abgrenzungsfragen diskutiert und Wege der Kooperation und Zusammenarbeit besprochen.

Wichtige KooperationspartnerInnen sind auch **Vertreter und Vertreterinnen der Universitäten**. Einerseits um die Problemstellungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes auf wissenschaftlicher Ebene diskutieren zu können und andererseits, um auch Studierende über das Diskriminierungsverbot informieren zu können. So wurde die Gleichbehandlungsanwältin zum Beispiel im Rahmen des internationalen Projektes „Combating Discrimination within the University – an Idea of Research and Education“, das vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte an der juristischen Fakultät der Universität Wien durchgeführt wurde, zu einem für Studierende organisierten moot court zum Thema Gleichbehandlung eingeladen, um über die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu informieren.

Auf internationaler Ebene kam es zu einem Vernetzungstreffen mit dem **Menschenrechtskommissar des Europarates**, Thomas Hammarberg, als dieser im Rahmen seines Österreichbesuches im Mai 2007 die Gleichbehandlungs-

anwaltschaft besuchte. In seinem anschließenden Bericht erwähnt der Menschenrechtskommissar insbesondere die zu geringen personellen Ressourcen sowie die fehlende verfassungsrechtliche Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wörtlich heißt es in dem am 12.12.2007 erschienenen Bericht: „The equal treatment bodies also appear to lack in resources, formal independence and ability to apply sanctions in order to be effective... The Commissioner urges the authorities to ensure the independence and effectiveness of the Specialised Equality Body by guaranteeing its independence through a constitutional provision and by improving its material and human resources especially at the provincial level.”

3.4 Untersuchung: diskriminierende Immobilieninserate

Die Gleichbehandlungsanwältin hat im Juli 2007 drei Wochen lang (09.07. – 27.07.2007) eine unabhängige Untersuchung zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Immobilieninseraten durchgeführt. Mit Unterstützung der Praktikantin Gina de Graaff wurden in Form von Stichproben online Immobilieninserate auf sieben Websites untersucht. Örtlich bezogen sich die überprüften Annoncen auf ganz Österreich. Die Stichproben haben einige diskriminierende Immobilieninseraten gezeigt, bei denen meist zunächst die Wohnung beschrieben wird und am Ende zu lesen ist „nur an Inländer/innen“ oder „keine Ausländer/innen“.

Es gibt aber nicht nur Inserate, in denen konkret zu lesen ist, dass die Wohnung nur an Menschen österreichischer Herkunft vermietet wird, sondern, um das gleiche Ziel zu erreichen – nämlich Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit auszuschließen – werden Wohnungen auch damit beworben, dass das gesamte Haus nur von InländerInnen bewohnt ist.

Bei Annoncen von Immobilienunternehmen kommt Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit seltener vor, als bei Wohnungen, die von Privatpersonen inseriert werden.

Darüber hinaus wird oft fälschlicherweise davon ausgegangen, dass das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Wohnraum bei einem Rechtsgeschäft zwischen zwei Privatpersonen nicht zur Anwendung kommt.

Ein anderes Argument, das immer wieder von Immobilienunternehmen vorgebracht wird, bezieht sich auf die Staatsbürgerschaftsausnahme im Gleichbehandlungsgesetz (vgl. § 31 Abs 2 GIBG), die von einigen Immobilienunternehmen so interpretiert wird, als sei Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht verboten. Unterschiede auf Grund der Staatsangehörigkeit sind jedoch nur in einem sehr eingeschränkten Rahmen gerechtfertigt, nämlich dann, wenn sie sachlich begründet sind und nicht rassistisch motiviert. Verstöße gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot können damit jedenfalls nicht gerechtfertigt werden (vgl. EbzRV 307 BlgNR 22. GP).

Interessant ist, dass auch im Hinblick auf den Verkauf oder die Vermietung von Geschäftslokalen diskriminierende Annoncen („nur an Inländer/innen) gefunden wurden.

Diskriminierungsverbot bei Immobilieninseraten

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Miete oder dem Kauf einer Wohnung ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. Menschen nicht österreichischer Herkunft in einem Immobilieninserat von der Möglichkeit auszuschließen, eine Wohnung zu mieten oder zu kaufen z.B. mit dem Hinweis, dass die Wohnung nur an InländerInnen vermietet werde, ist Diskriminierung und verstößt gegen das Gleichbehandlungsgebot.

Maßnahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnis

Die Gleichbehandlungsanwältin informierte mittels Schreiben an die für die Websites Verantwortlichen über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, insbesondere das Diskriminierungsverbot bei Wohnraum. Darüber hinaus forderte die

Gleichbehandlungsanwältin auf, ihr zu berichten, welche Maßnahmen ergriffen werden, um diskriminierende Immobilieninserate auf der Website in Zukunft zu unterbinden. Abschließend wurde die Empfehlung ausgesprochen, einen Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz auf der Website anzubringen sowie einen Verweis, dass sich diskriminiertühlende Menschen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Sofern bei den diskriminierenden Inseraten die Kontaktdaten von Immobilienunternehmen angeführt waren, wurden auch diese angeschrieben, über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und zu einer Stellungnahme aufgefordert.

Auf den meisten Websites wurde in der Folge - mehr oder weniger sichtbar – ein Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz und das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Immobilieninseraten angebracht. Besonders positiv hervorzuheben ist ein Internetportalbetreiber, der einen Wortfilter benutzt, sodass Inserate mit dem Inhalt wie z.B. „nur Inländer“ oder „keine Ausländer“ von vornherein nicht veröffentlicht werden können. Zusätzlich stellt er einen Link zum Gleichbehandlungsgesetz mit dem Hinweis, dass sich diskriminiertühlende Menschen zur rechtlichen Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können, sowie ein Formular zur Meldung auffälliger Inserate an den Internetportalbetreiber bereit.

Die Gleichbehandlungsanwältin hat auch den Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder der Wirtschaftskammer Österreich auf die im Rahmen der Untersuchung aufgezeigte Problematik von diskriminierenden Immobilieninseraten aufmerksam gemacht und um Information über das Diskriminierungsverbot durch die Wirtschaftskammer Österreich ersucht.

In der Novemberausgabe 2007 des Newsletters des Fachverbandes der Immobilien- und Vermögenstreuhänder wurde seitens der Wirtschaftskammer Österreich über das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Miete/Kauf einer Immobilie informiert und darauf aufmerksam gemacht, dass Formulierungen wie „nur Inländer/innen“ oder „keine Ausländer/innen“ gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

VI. Die Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft als unabhängige Gleichstellungsstelle

Seit dem Inkrafttreten der Novelle BGBl 66/2004 am 1.7.2004 ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Unterstützung und Begleitung aller Menschen zuständig, die sich aus einem EU-rechtlich verpönten Grund diskriminiert fühlen.

Eine Ausnahme bildet der Diskriminierungsgrund Behinderung, da in diesem Bereich spezifische gesetzliche Regelungen und Institutionen geschaffen wurden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht nun innerhalb der Gesamtorganisation aus drei Teilen, die im Rahmen ihrer gesetzlichen Kompetenzen inhaltlich unabhängig sind:

- Die **„Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“** die gleichzeitig auch die Koordinationsaufgaben im Bereich der inhaltlichen Unabhängigkeit auf Basis der gesetzlichen Kompetenzen wahrnimmt.

In der **Zentrale und vier Regionalbüros** sind für diesen Bereich **insgesamt 18 Mitarbeiterinnen** beschäftigt, davon vier in Teilzeit.

- Die **„Anwältin für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ (Antidiskriminierung)** und
- die **„Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“ (Antirassismus).**

Für diese **beiden Bereiche zusammen sind derzeit nur fünf Mitarbeiterinnen** in der Zentrale tätig, eine davon in Teilzeit.

Die **Einrichtung** von **Regionalvertreterinnen** für die Bereiche Antidiskriminierung und Antirassismus, die durch die Novelle 2004 bereits ermöglicht wurde, ist **noch nicht erfolgt**.

Im Jänner 2006 erfolgte der Umzug der (bis dahin auf drei Büros verteilten) Wiener Mitarbeiterinnen in ein gemeinsames, anonym und niedrigschwellig zugängliches Büro.

Im Mai 2006 wurde das Büro offiziell eröffnet und die „alte und neue“ Institution der Öffentlichkeit präsentiert.

Durch die starke **Kompetenzerweiterung und die Ausweitung des Tätigkeitsfeldes** auf völlig neue Aktionsbereiche hatte die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen **massiven Veränderungsprozess** zu bewältigen.

Intern wurde diese Veränderung durch einen professionell begleiteten **Teambildungs- und Organisationsentwicklungsprozess** erleichtert, im Rahmen dessen die beiden neuen Bereiche integriert und ein Leitbild für die Gleichbehandlungsanwaltschaft erarbeitet wurde, das dem neuen Charakter als **umfassende Antidiskriminierungseinrichtung** entspricht.

In Hinkunft wird **eine gesamtösterreichische Tagung** (Organisationsentwicklungs- und Koordinationstagung) **jährlich** stattfinden, wobei die Begleitung durch eine Trainerin für jeweils einen Arbeitstag und eine Abendeinheit in Anspruch genommen wird.

Diese jährlichen Tagungen stellen für die nun insgesamt 23 Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft die einzige Möglichkeit des persönlichen Kontakts und Erfahrungsaustausches dar, an dem alle gemeinsam teilnehmen können.

Da auf Grund der großen räumlichen Entfernungen und der vielfältigen Belastungen in der Arbeit mit Gleichbehandlungsproblemen Fragen der Zusammenarbeit im Team ungleich schwieriger sind als in anderen Bereichen, für die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft auf Grund ihres speziellen Zuständigkeitsbereichs aber die enge,

überregionale Zusammenarbeit entscheidende Arbeitsvoraussetzung ist, wird Fragen der Team- und Organisationsentwicklung auch weiterhin große Aufmerksamkeit gewidmet.

Die **externe Wahrnehmung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich ebenfalls sehr stark verändert.

Durch die intensiven – und teilweise sehr kontroversiellen – Diskussionen rund um die **grundsätzliche Veränderung des Gleichbehandlungsgesetzes** ist es in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht nur zu einem sprunghaften Anstieg des Informationsbedarfs hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen gekommen, der sich zum Glück mittlerweile wieder stabilisiert hat, auch die **Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Beratungseinrichtung durch Außenstehende** hat sich grundlegend geändert.

Eine zuvor ganz klar für die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern (und aufgrund der weit häufigeren Diskriminierungen vor allem für Frauen) zuständige Einrichtung musste sich in der Öffentlichkeit völlig neu positionieren.

Das hat in einer Übergangszeit dazu geführt, dass Befürchtungen von Frauen, sie würden ihre spezifische Beratungs- und Unterstützungseinrichtung verlieren, mit Beschwerden von Ratsuchenden und MultiplikatorInnen in den anderen Bereichen zusammentrafen, die – nicht zuletzt wegen der unverhältnismäßig geringen Personalressourcen und der fehlenden Regionalisierung – das Ungleichgewicht in der Wahrnehmung des Diskriminierungsbereichs Geschlecht gegenüber den anderen diskriminierungsgefährdeten Gruppen monierten.

Die Beschwerden über fehlende Ressourcen und fehlende Regionalisierung in den Bereichen Antidiskriminierung und Antirassismus gibt es – zu Recht – weiterhin. Ihnen ist nur mit einer Verbesserung der Ressourcensituation zu begegnen, wie im Regierungsprogramm 2007 vorgesehen.

Den ebenfalls weiterhin vorhandenen Befürchtungen der Frauen, die sich zum Teil auch in den Beratungszahlen des Gender-Bereichs spiegeln, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch verstärkte Bewusstseinsarbeit in diesem Bereich zu begegnen versuchen.

Dabei ist allerdings festzuhalten, dass die Personalressourcen auch im Genderbereich äußerst gering sind, gemessen nicht nur an der Ausstattung der Gleichstellungsstellen in den anderen EU-Mitgliedsländern, sondern gemessen auch am Umfang der Aufgaben, die durch die Novelle 2004 auch im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung stark ausgeweitet wurden.

Nach **Dringlichkeit gereiht, sind folgende Maßnahmen zur Ressourcenverbesserung erforderlich**, um eine internationalen Maßstäben entsprechende Beratung Unterstützung und rechtliche Begleitung aller Menschen in Österreich sicherzustellen, die sich aus einem EU-rechtlich verpönten Grund diskriminiert fühlen:

- Schaffung der **Personalressourcen für die Erfüllung der neuen Aufgaben nach Inkrafttreten der Novelle BGBl 98/2008** des Gleichbehandlungsgesetzes am 1.8.2008: (Gleichbehandlung der Geschlechter beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen);
Die bereits vorgesehene Mindestausstattung mit zwei Planstellen konnte wegen des Endes der Legislaturperiode noch nicht umgesetzt werden.
- Ermöglichung je einer **unbefristeten Vollzeitstellvertretung** für die Bereiche **Antidiskriminierung und Antirassismus**;
- Einrichtung von **Regionalvertreterinnen** für die Bereiche Antidiskriminierung und Antirassismus;
- Schaffung der bereits in der Novelle 1998 vorgesehenen **zusätzlichen Koordinationsstelle in der Zentrale**, mit der gleichzeitig die neuen Aufgaben aufgrund der Novelle 2004 bewältigt werden müssen;

- Erweiterung der Personalressourcen im Bereich **Antidiskriminierung** (Teil II GIBG) um **SpezialistInnen für jeweils einen Diskriminierungsgrund** in der Arbeitswelt, also aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuellen Orientierung.

Auf die **Wichtigkeit regionaler Stellen** wird schon in Principle 6 , ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) general policy recommendation n° 2 vom 13. Juni 1997 hingewiesen.

Auch der Menschenrechtskommissar des Europarats hat in seinem Bericht nach dem Besuch in Österreich im Mai 2007, bei dem auch ein ausführliches Gespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stattgefunden hat, auf folgende Notwendigkeiten hingewiesen:

Report by the commissioner for human rights Mr. Thomas Hammarberg on his visit to Austria:

“53. The Commissioner acknowledgesThe equal treatment bodies also appear to lack in resources, formal independence and ability to apply sanctions in order to be effective.

54. The Commissioner is aware.... The Commissioner urges the authorities to ensure the independence and effectiveness of the Specialised Equality Body by guaranteeing its independence through a constitutional provision and by improving its material and human resources especially at the provincial level.”

(Report by the Commissioner for Human Rights, Strasbourg, 2007, Seite 10,
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1225283&Site=CommDH&BackColorInternet=FE C65B&BackColorIntranet=FE C65B&BackColorLogged=FFC679>)

VII. Internationale Vernetzung

Equinet – European Network of Equality Bodies

Das 2002 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft mitgegründete Netzwerk europäischer Gleichstellungsstellen wurde mit Anfang 2007 in eine eigene Rechtspersönlichkeit (internationaler Verein) umgewandelt.

Gleichzeitig ist es gelungen, im Rahmen von PROGRESS eine längerfristige Finanzierung der Aktivitäten des Netzwerks durch die Europäische Union sicherzustellen.

Das hat die Einrichtung eines kleinen, zentralen Büros mit (im Endausbau Herbst 2008) vier Beschäftigten und damit eine ganz wesentliche Intensivierung der Unterstützung der inhaltlichen Arbeit der nationalen Gleichstellungsstellen im Rahmen der Trainings und Arbeitsgruppen ermöglicht.

Die Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Vorstandsmitglied von Equinet und damit intensiv in die Weiterentwicklung des Netzwerks eingebunden.

Ein Hauptziel von Equinet ist die möglichst **einheitliche und vollständige Umsetzung des bestehenden europäischen Gleichbehandlungsrechts:**

Mindestens zwei (oft drei) mehrtägige **Trainings** pro Jahr der für die Beratung und Unterstützung sich diskriminiert fühlender Personen – und damit für die ganz praktische Umsetzung des Rechts - zuständigen Expertinnen und Experten in den nationalen Gleichstellungsstellen ermöglichen die Diskussion aller Facetten der Rechtsdurchsetzung und den Austausch von Best-practice-Modellen zu speziellen Fragen bei der Unterstützung und Begleitung diskriminierter Menschen.

Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligen sich aktiv an diesen Trainings (beispielsweise mit speziellen Erfahrungen zu Mehrfachdiskriminierung) und nehmen gleichzeitig wichtige Anregungen für die tägliche Arbeit aus den Trainings mit.

Als ständige Einrichtungen zur Erreichung dieses Ziels wurden Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, die sich beispielsweise mit der Verbesserung der Kompetenzlage der Gleichstellungsstellen und mit konkreten Falldiskussionen befassen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in den Arbeitsgruppen mit jeweils einer Expertin vertreten:

Working Group „Strategic Enforcement of the Powers of Specialised Equality Bodies“

Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, durch den Austausch von Expertise und Information zur strategischen Stärkung der Kompetenzen der Equality Bodies beizutragen. Ziel ist dabei die Identifikation von Strategien zur effektiven Stärkung der Gleichbehandlungsgesetzgebung, zum Einsatz der Kompetenzen der Equality Bodies und zur Weiterentwicklung der bereits bestehenden Befugnisse.

Der Fokus im Berichtszeitraum lag auf dem Thema Mediation, zu dem zwei Expert Papers mit den Titeln „Alternative Dispute Resolution in Rights-Based Disputes: Mediation in Britain Today“

(http://www.equineteurope.org/multiattachments/2535/DocumentName/Mediation_White.pdf) und

„Mediation as a Tool for Specialised Equality Bodies?“

(http://www.equineteurope.org/multiattachments/2534/DocumentName/Mediation_Salinger1.pdf) publiziert wurden.

Working Group “Dynamic Interpretation“

Der Fokus dieser Arbeitsgruppe liegt auf der Interpretation rechtlicher Konzepte und Schwerpunkte im Antidiskriminierungsrecht, um im Hinblick auf eine harmonisierte Umsetzung von Europäischen Richtlinien Gleichbehandlung auf höchstem Niveau sicherstellen zu können.

Die Arbeitsgruppe folgt dabei einem praktischen Zugang, indem Fälle, die an einen Equality Body herangetragen wurden, als Basis für die vergleichende Analyse der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsrechts in den einzelnen europäischen Mitgliedstaaten herangezogen werden.

Die fünf im Jahre 2006 bearbeiteten Fälle beziehen sich auf 1) ethnische Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Bildung und Segregation, 2) Religion, Geschlecht und berufliche Anforderungen, 3) geistige Behinderung und Beschäftigung, 4) körperliche Behinderung und Beschäftigung und 5) positive Maßnahmen und ethnische Zugehörigkeit.

Zwei wichtige Ergebnisse der vergleichenden Analysen im Berichtszeitraum waren, dass die Mitgliedstaaten besonderes Augenmerk darauf legen müssen, dass zum einen Ausnahmen bei unmittelbarer Diskriminierung in Bezug auf andere Gründe als Alter den EU-Richtlinien entsprechen, sowie zum anderen im Hinblick auf die Effektivität des Gleichbehandlungsrechts zu überlegen, Kriterien für legitime positive Maßnahmen in die Gesetzesbestimmungen aufzunehmen.

Die drei im Jahr 2007 bearbeiteten Fälle beziehen sich auf 1) Religion, Geschlecht und Kirche, 2) Religion, ethnische Zugehörigkeit und Sorgerecht und 3) Alter, Personalrekrutierung und Ausbildung.

Ein Ergebnis der vergleichenden Fallstudien war, dass eine klare Definition der Begriffe „Sozialschutz“ und „Güter und Dienstleistungen“ erforderlich ist, um den Geltungsbereich der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG und damit auch den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes präziser zu definieren.

Die Details der Ergebnisse der Arbeitsgruppe im Jahr 2007 sind in der Equinet - Publikation „Dynamic Interpretation, European Anti-Discrimination Law in Practice II“ nachzulesen (<http://www.equineteurope.org/publications/2693.html>).

Zweites Hauptziel von Equinet ist die **Diskussion und Beeinflussung der Weiterentwicklung des europäischen Gleichbehandlungsrechts im Interesse der von Diskriminierung betroffenen Menschen:**

In diesem Arbeitsbereich wurden folgende Arbeitsgruppen installiert, in denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft ebenfalls mit jeweils einer Expertin vertreten ist:

Working group “Dialogue with the EU Institutions”

Diese Arbeitsgruppe hat es sich zur Aufgabe gemacht, die umfassende Expertise der nationalen Gleichstellungsstellen auf Basis ihrer zum Teil jahrzehntelangen Erfahrung in der Umsetzung von europäischem Recht in die jeweils aktuelle Diskussion im Rahmen von neuen Rechtsvorhaben der EU einzubringen.

Dies geschieht durch schriftliche Meinungsäußerungen als Ergebnis der Diskussionen in der Arbeitsgruppe oder durch Diskussionsveranstaltungen und Einladungen von VertreterInnen der EU-Institutionen zu den Annual General Meetings von Equinet.

Aktuelles Beispiel für diese Diskussion ist der Entwurf der Kommission für eine Richtlinie zur Gleichbehandlung aus Gründen der Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bereich von Gütern und Dienstleistungen.

Der ursprüngliche Plan, eine solche Richtlinie nur für den Diskriminierungsgrund Behinderung vorzuschlagen, wurde bereits hinsichtlich der anderen Gründe erweitert.

Derzeit wird diskutiert, ob die Defizite der Richtlinie über die Gleichbehandlung der Geschlechter in diesem Bereich gleichzeitig beseitigt werden können oder ob die ‚Hierarchisierung‘ des Diskriminierungsschutzes – je nach Diskriminierungsgrund – weiterhin (wenn auch auf einem etwas höheren Level) in Kauf genommen wird.

Working Group “Promotion of Equality”

Jenseits der sozusagen nachfolgenden und sanktionierenden Unterstützung von Diskriminierungsopfern bei der Rechtsdurchsetzung sind nationale Ombudseinrichtungen aufgefordert, Informations- und Bewusstseinsarbeit zu leisten, zu sensibilisieren, präventiv gegen Diskriminierungen einzutreten und Bewusstsein

zu schaffen, was Diskriminierung ist, welche Konsequenzen rechtlicher und tatsächlicher Natur Benachteiligungen haben und wie Ungleichbehandlung in Zukunft vermieden werden kann.

Im Jahr 2007 wurde im Rahmen von Equinet eine Working Group gegründet, die sich diesem Schwerpunkt widmet. Im Berichtszeitraum wurde als erster Schritt eine Bestandsaufnahme jener Programme, Maßnahmen und Aktivitäten begonnen, die von den einzelnen Ombudseinrichtungen entwickelt und durchgeführt werden, um über die Gleichbehandlung hinaus faktische Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen.

Equinet hat von Beginn an das Ziel einer umfassenden Vernetzung möglichst aller Gleichstellungsstellen in EU-Mitgliedsländern vertreten, egal, ob sie nun für alle Diskriminierungsgründe zuständig sind oder nur für wenige oder einen Diskriminierungsgrund.

Mittlerweile hat Equinet 28 Partnerinstitutionen, aus einigen Ländern nehmen also mehr als eine Stelle an der Vernetzung teil.

Das Hauptspannungsfeld hinsichtlich dieses umfassenden Ansatzes sind die Forderung nach Gleichbehandlung für alle von Diskriminierung gefährdeten Personen einerseits und das gleichzeitige Erfordernis der faktischen Gleichstellung der Geschlechter.

In diesem Spannungsfeld wurde von dem für die Geschlechtergleichstellung verantwortlichen EU-Kommissar ein spezifisches Netzwerk ins Leben gerufen:

Network of National Gender Equality Bodies

Im Dezember 2006 rief EU-Kommissar Vladimír Špidla auf der Grundlage des Art 8 a der Richtlinie 2002/73/EG ein permanentes Netzwerk der National Gender Equality Bodies ins Leben.

Ziel ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen der Kommission und der nationalen Gleichstellungsstellen im Bereich Geschlechtergleichbehandlung, der Austausch von Erfahrungen über Fälle von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung der Geschlechter in spezifischen Themenbereichen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist durch die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt an diesem Netzwerk beteiligt.

Es sind zwei Treffen pro Jahr vorgesehen, in denen spezielle rechtliche Themen besprochen werden. Dabei soll sich ein Treffen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen beziehen, das zweite auf die praktische Durchsetzung vor allem im Hinblick auf die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts im innerstaatlichen Bereich, um weitere politische Handlungsschritte in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln.

Im Weiteren soll es jährliche Berichte geben und eine spezielle Website gestaltet werden.

2007 wurde das Thema Vereinbarkeit untersucht. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wurde eingeladen, spezielle österreichische Fälle zu referieren.

VIII. Besondere Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

1. Zum Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Veröffentlichung von Prüfungsergebnissen/ Einzelfallentscheidungen

Im **Senat I** der Gleichbehandlungskommission ist die Forderung nach der Veröffentlichung aller Prüfungsergebnisse, auch jener aus vergangenen Jahren, offen.

Wichtig ist die Veröffentlichung zur Information von betroffenen Personen, RichterInnen und AnwältInnen und der Wissenschaft. Nur bei Veröffentlichung aller Entscheidungen können diese Personenkreise vollständigen Einblick in die Ergebnisse der Tätigkeit von Senat I erlangen.

Senat II hat im Berichtszeitraum seine Prüfungsergebnisse auf der Website des Bundeskanzleramtes der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Senat III der Gleichbehandlungskommission hat die überwiegende Anzahl an Prüfungsergebnissen in anonymisierter Weise auf der Website des Bundeskanzleramtes veröffentlicht. Nicht veröffentlicht wurden jedoch jene Fälle, in denen sich der Senat III der Gleichbehandlungskommission ohne Durchführung eines Verfahrens für unzuständig erklärt hat.

Ein Grund für diese Unterscheidung im Hinblick auf die anonymisierte Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse ist für die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht ersichtlich. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es wichtig festzuhalten, dass insbesondere auch jene Fälle, die aus Sicht des Senats III der Gleichbehandlungskommission nicht vom Geltungsbereich des Teils III Gleichbehandlungsgesetz umfasst sind, für die Öffentlichkeit von großem Interesse sind. Gerade, weil es sich

um einen neuen Rechtsbereich handelt und bis dato relativ wenige Fälle entschieden wurden, sind insbesondere die Ergebnisse jener Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission wichtig, die auf den Geltungsbereich des Teils III Gleichbehandlungsgesetz Bezug nehmen.

Die anonymisierte Veröffentlichung aller Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission ist im Sinne der Rechtssicherheit, der Rechtsstaatlichkeit und vor allem auch im Hinblick auf Bewusstseinsbildung und Prävention dringend erforderlich.

Vorschläge der Gleichbehandlungskommission zur Verwirklichung der Gleichbehandlung

Kommt die Gleichbehandlungskommission im Rahmen einer Einzelfallprüfung zur Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, **hat** sie nach dem GBK/GAW-Gesetz dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen **schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln** und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

In der bisherigen Praxis der Senate der Gleichbehandlungskommission wurde der Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in den Einzelfallentscheidungen **sehr allgemein und ohne Setzung einer Frist** erteilt. Es handelte sich dabei nur um einen Vorschlag an die diskriminierende Person oder Stelle, sich mit dem Gleichbehandlungsgesetz intensiv zu befassen. Die Umsetzung dieses Vorschlages ist **nicht überprüfbar**. An die Umsetzung sind jedoch wichtige im Gleichbehandlungsgesetz geregelte Rechtsfolgen geknüpft. Wird dem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht entsprochen, haben die Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. die dazu befugten Interessenvertretungen das **Recht, eine Klage auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes** bei Gericht einzubringen. Um diese im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Klagsmöglichkeit auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Umsetzbarkeit eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission überprüft werden kann. Dies wiederum erfordert die Formulierung eines konkreten Vor-

schlages unter Setzung einer angemessenen Frist seitens der Gleichbehandlungskommission.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung fordert daher, konkrete und auf ihre Umsetzbarkeit **überprüfbare Vorschläge** unter **Setzung einer angemessenen Frist** zu erteilen.

Der Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach einer gesetzlichen Frist für die Erfüllung eines Vorschlags der Gleichbehandlungskommission wird im Entwurf zur 7. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes entsprochen. Im Berichtszeitraum ist noch nicht absehbar, ob die verpflichtende Fristsetzung beim Ausspruch von Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission im Rahmen der geplanten Novelle vom Gesetzgeber beschlossen werden wird.

Dauer der Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Die Dauer der Verfahren in Senat I ist sehr lange, die durchschnittliche Wartezeit von der Einbringung des Antrages bis zu dessen Behandlung beträgt ein Jahr. Die sich daraus ergebenden Probleme sind für die Betroffenen schwerwiegend. Gerade in Fällen sexueller Belästigung kann die Aufarbeitung des Erlebten nicht abgeschlossen werden.

Dazu kommt, dass die Ausfertigung des Prüfungsergebnisses weitere Monate dauern kann. Die Bereitschaft, nach Abschluss eines Kommissionsverfahrens noch ein arbeitsgerichtliches Verfahren zu beginnen, sinkt dadurch. Die Unsicherheit in der Wartezeit übt zusätzlich Druck auf die betroffenen Personen aus.

Aufgrund mehrfacher Absagen der Senatssitzungen verzögerte sich der Abschluss der Verfahren im Senat II oft über einen längeren Zeitraum. Daher war aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Vertretungsregelung für den Vorsitzenden der Kommission dringend erforderlich, um bei dessen Verhinderung eine planmäßige Durchführung der Sitzungen zu gewährleisten. Diese Forderung wird voraussichtlich mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 2008 auch umgesetzt.

Die Dauer eines Verfahrens bei **Senat III** der Gleichbehandlungskommission betrug im Berichtszeitraum vom Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens bis zum Zeitpunkt der Übermittlung des Prüfungsergebnisses durchschnittlich eineinhalb Jahre. Immer wieder sorgt das Datum, das am Ende des Prüfungsergebnisses ersichtlich ist, für Verwunderung bei den Klienten und Klientinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, da es oft viele Wochen vor der Zustellung des Prüfungsergebnisses liegt und offenbar den Tag der Entscheidung, nicht jedoch den der Ausfertigung des Prüfungsergebnisses zum Ausdruck bringt.

Im Hinblick auf von Diskriminierung betroffene Menschen bringt die überlange Verfahrensdauer viele Probleme mit sich. Insbesondere führt die lange Dauer bis zur Befragung der betroffenen Personen und der Auskunftspersonen in vielen Fällen dazu, dass die Befragten angeben, sich nicht mehr erinnern zu können, da der Sachverhalt deutlich mehr als ein Jahr zurückliegt. Dieser Umstand bedingt wiederum Schwierigkeiten bei der Wahrheitsfindung und Beweiswürdigung.

Das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ist als Alternative zu einem Gerichtsverfahren angelegt, um Menschen, die sich diskriminiert fühlen, kostenlos, vertraulich, relativ formlos und vor allem rasch die Möglichkeit zu geben, die Entscheidung einer staatlichen Einrichtung zu erlangen. Durch diskriminierendes Verhalten werden Menschen nicht nur in der Ausübung ihrer Rechte und der faktischen Möglichkeit der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eingeschränkt, es wird auch die Würde des einzelnen Menschen angegriffen. Um die negative und demütigende Situation, die jede Diskriminierung mit sich bringt, möglichst bald abschließen zu können, ist eine Entscheidung der Gleichbehandlungskommission in angemessener Zeit erforderlich, gerade auch, weil von dem Ausgang des Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission oft die Entscheidung abhängt, ob auch eine Klage auf Schadenersatz bei Gericht wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes eingebracht wird.

2. Zu einzelnen Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum wurden **mehrfach Fälle von Entgeltdiskriminierung** überprüft, in denen der **Senat keine Diskriminierung** festgestellt hat.

In den hier beschriebenen Fällen von vermuteter Diskriminierung kann sich die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt der Entscheidung und Rechtsansicht des Senates nicht anschließen.

Die Möglichkeit auf Einbringung einer Feststellungsklage durch die Anwältin und damit die direkte Überprüfbarkeit der Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf dem Gerichtsweg ist allerdings nur möglich, wenn das Verfahren auf Grund eines Verlanges der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt wurde.

Zur Entscheidung der Gleichbehandlungskommission/Senat I im Fall I/29/05, vom 28.6.2006

Eine Frau war ab 1997 bei einem Unternehmen beschäftigt, in dessen Geschäftsbereich die Bereitstellung und Vermittlung von Büroflächen fällt. Sie hatte ab 2004 als sog. „Centre-Managerin“ neben administrativen Pflichten auch die Aufgabe, die Dienstleistungsangebote des Unternehmens (also Vermittlung und Bereitstellung von Büroräumlichkeiten) an Kunden zu verkaufen, wenn die beiden grundsätzlich dafür zuständigen Sales-ManagerInnen abwesend waren. Die Sales-ManagerInnen sind mit dem Vertrieb der Unternehmensgegenstände befasst und leisten Akquisitionstätigkeiten im Außendienst. Das Gehalt der Centre-ManagerInnen besteht aus einem Fixum und einem Bonus. Ergänzend werden Provisionen für getätigte Verkaufsabschlüsse gezahlt. Der Provisions-Prozentsatz für „Sales-ManagerInnen“ beträgt 2 bis 3%, während der für „Centre-ManagerInnen“ 1% beträgt. Die Frau verglich sich mit einem Mann, der als Sales-Manager seit 2004 im Unternehmen beschäftigt ist.

Die **Arbeitgeberin** argumentierte, dass Centre-ManagerInnen im Gegensatz zu den Sales-ManagerInnen einen Bonus erhalten würden und das Grundgehalt höher sei. Dazu wurde allerdings festgestellt, dass die Boni unregelmäßig und ohne ein nachvollziehbares transparentes System ausbezahlt wurden und sich das Grundgehalt nur um rund € 300,- brutto unterschied. Im Team der Sales-ManagerInnen befinden

sich vorwiegend Männer, im Team der Centre-ManagerInnen vorwiegend Frauen. Die Tätigkeit, nämlich der Verkauf der zu vermittelten Büroflächen, ist exakt dieselbe. **Senat I kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorgelegen habe, da es sich um unterschiedliche Arbeitsbereiche gehandelt habe.**

Nach Rechtsansicht der **Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt** sind die wahren Inhalte der Tätigkeiten zu vergleichen und es muss der Grundsatz des gleichen Entgelts für jeden einzelnen Bestandteil des Entgelts angewandt werden. Die Entscheidung des Senats I der Gleichbehandlungskommission steht **nach Ansicht der Anwältin in klarem Widerspruch zur EuGH Judikatur** (EuGH 17.5.1990, C-262/88, Barber). Da der Antrag nicht von der Anwältin eingebracht wurde, konnte keine Feststellungsklage erhoben werden.

Zur Entscheidung der Gleichbehandlungskommission/Senat I im Fall I/27/05 vom 17.5.2006

Der Fall betraf die Entgeltfestsetzung einer Betriebswirtin, die zunächst einige Monate als Praktikantin, dann kurze Zeit mittels Werkvertrag und in der Folge in einem Arbeitsverhältnis in der Abteilung „Strategische Kooperation“ in einem Nahrungsindustriebetrieb beschäftigt war.

Laut Dienstvertrag umfasste ihr Aufgabenbereich die Analyse von Akquisitionsprojekten auf Übernahme-, Beteiligungs- und Kooperationsmöglichkeiten, und das Vorantreiben dieser bis zur Vertragsreife. Außerdem war sie mit der Herstellung von Unternehmensanalysen beschäftigt. Sie war dabei unmittelbar dem Abteilungsleiter unterstellt.

Zum Zeitpunkt ihres Arbeitsantritts war eine Stelle in der Abteilung vakant, die zuvor von einem Juristen besetzt gewesen war. Einige Monate betreute die Frau auch diese Aufgaben mit. In weiterer Folge wurde dafür ein Steuerberater eingestellt. Etwa zeitgleich wurde die Sekretariatskraft aus der Abteilung abgezogen, die Frau übte von da an auch administrative Aufgaben aus, die etwa 20% ihrer Arbeitszeit ausmachten. Die Reduktion des Aufgabenbereichs der Abteilung führte schließlich dazu, dass ihr mit 31.12.2003 befristetes Dienstverhältnis nicht verlängert wurde.

Ab Beginn des Anstellungsverhältnisses bezog die Frau ein Grundgehalt und eine Überstundenpauschale von insgesamt € 1.816,82. Ab Übernahme der Sekretariatsaufgaben wurde vereinbart, dass die Überstundenpauschale in das Grundgehalt integriert werde und tatsächlich geleistete Überstunden in Zeitausgleich zu konsumieren seien.

Die Frau verglich sich mit einem männlichen Kollegen aus der Controllingabteilung, dessen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich nach ihren Angaben vergleichbar war und der zunächst ca. € 2.500,- und im Jahr 2003 ca. € 3.000,- an Entgelt bezog. Der Kollege war etwa gleich alt wie sie und hatte ebenfalls unmittelbar nach Abschluss seiner Ausbildung bei dem Unternehmen zu arbeiten begonnen. Im Gegensatz zur betroffenen Frau verfügte er aber über kein Studium der Betriebswirtschaft, sondern war Absolvent einer Fachhochschule. Abgesehen davon hatten sie die gleichen Vorkenntnisse. Der Praxisbezug, auf den in der Fachhochschulausbildung verstärkt Augenmerk gelegt worden war, war durch die studienbegleitende Berufspraxis der Frau ebenfalls vergleichbar.

Die **Arbeitgeberin** argumentierte, die beiden Tätigkeiten seien nicht vergleichbar. Die Angestellte sei Assistentin des Leiters einer Stabsstelle gewesen, die Controllingabteilung sei damit nicht vergleichbar. Da im Unternehmen grundsätzlich verschiedene Aufgaben anfielen, würden diese auch unterschiedlich entlohnt. **Nachvollziehbare und objektivierbare Kriterien für die Festsetzung der Gehaltshöhe wurden während des gesamten Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht genannt.** Das tatsächlich deutlich höhere Entgelt des männlichen Kollegen wurde damit gerechtfertigt, dass dessen Aufgabe – der Aufbau eines Benchmarkingsystems - für die Arbeitgeberin **von besonderem Interesse** gewesen sei.

Schließlich wurde vorgebracht, dass die im Dienstvertrag genannten Aufgaben der Frau nicht jene ihres konkreten Arbeitsplatzes, sondern jene der Abteilung „Strategische Kooperation“ insgesamt gewesen seien. Tatsächlich sei ihr Jobprofil deutlich weniger qualifiziert gewesen.

Senat I kam zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung vorliege, da den beiden Vergleichspersonen von der Arbeitgeberin unterschiedliche Aufgaben zuge-

wiesen worden seien. Sie schloss aus dem letztlich vorgelegten Dienstvertrag des männlichen Kollegen, dass keine gleichwertige Arbeit vorgelegen sei.

Nach **Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt** ist es der Arbeitgeberin im Verfahren **keineswegs gelungen, den zugestandenen erheblichen Entgeltunterschied sachlich** zu rechtfertigen. Das Unternehmen hatte vielmehr in stereotyper Weise vorgebracht, dass die beiden Positionen nicht gleichwertig seien. Eine Analyse im Sinne einer gendergerechten Arbeitsbewertung erfolgte nicht, weshalb nicht nachvollziehbar ist, auf welche Weise Senat I zum Schluss gelangte, dass der Arbeitswert der Tätigkeit der Betriebswirtin geringer gewesen sei als jener des Controllers. **Es konnte überdies nicht transparent gemacht werden, nach welchen Kriterien die Entgeltfestsetzung generell erfolgt.**

Wegen Fehlens einer Arbeitsplatzbewertung im Unternehmen und auf Grund des Fehlens transparenter Gehaltskriterien hätte nach Rechtsansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt eine Entgeltdiskriminierung bejaht werden müssen.

Da das Verfahren nicht von der Anwältin in Gang gesetzt wurde, konnte keine Feststellungsklage erhoben werden. Die antragstellende Interessenvertretung hat allerdings trotz negativem Prüfungsergebnis eine gerichtliche Klage eingebracht. Ein Ergebnis liegt noch nicht vor.

Aufträge und Berichtslegung im Fall GBK I/15/04

In diesem Fall wurde von Senat I der Gleichbehandlungskommission eine **Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts** und bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** festgestellt. Senat I argumentierte, dass nicht nachvollziehbar sei, nach welchen Kriterien die Entlohnung seitens der Arbeitgeberin erfolge und stellte daher fest, dass ein intransparentes Gehaltsschema vorliege. Es wurden **Aufträge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebots** erteilt. Diese Aufträge enthielten die Aufforderung, Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen, Kriterien für die Einstellung, Einstufung und für Gehaltserhöhungen zu entwickeln, bestehende Arbeitsplätze

zu evaluieren und in die Arbeitsplatzbeschreibungen mit einzubeziehen, Kriterien für die Prämienverteilung festzulegen und interne Richtlinien für MitarbeiterInnen-gespräche dahingehend abzuändern, dass in diesen Gesprächen Gehaltswünsche geäußert werden dürfen. Senat I forderte die Arbeitgeberin zudem auf, einen diesbezüglichen **Bericht** nach § 13 GBK/GAW-Gesetz zu erstatten.

Die Arbeitgeberin zweifelte in weiterer Folge die gesetzliche Deckung der Aufträge von Senat I an und argumentierte, dass die Aufträge ein Verhalten verlangen würden, das eine Einschränkung der ArbeitgeberInnenfreiheit darstellen würde. Die Arbeitgeberin kam der Berichtspflicht nicht nach und Senat I veröffentlichte dieses Ergebnis gem. § 14 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Homepage des zu diesem Zeitpunkt zuständigen Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen.

Zur Entscheidung des Senats III der Gleichbehandlungskommission im Fall GBK III/4/05

Eine NGO hat in Vertretung des betroffenen Mannes folgenden Antrag auf Überprüfung der Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Senat III der Gleichbehandlungskommission eingebracht, wobei die Entscheidung des Senates III im Oktober 2006 getroffen und das schriftliche Ergebnis im März 2007 dem betroffenen Mann zugestellt wurde:

Ein Mann senegalesischer Herkunft bringt den Dienstwagen seines Arbeitgebers in eine Reparaturwerkstätte, um den vereinbarten Termin zur Reparatur der Stoßstange für seinen Arbeitgeber wahrzunehmen. Der Inhaber der Reparaturwerkstätte meint, dass das Auto ein „Klumpert“ sei und er jetzt keine Zeit habe, es zu reparieren. Es wird ein neuer Termin zur Reparatur vereinbart.

Kurze Zeit später erklärt der Inhaber der Reparaturwerkstätte, dass er das Auto nicht reparieren wolle, ohne jedoch einen Grund dafür anzugeben. Die Frage des Mannes, ob er die Reparatur wegen seiner dunklen Hautfarbe ablehne, bejaht der Mechaniker. Der betroffene Mann will daraufhin wissen, ob der Werkstätteninhaber Rassist sei und deshalb die Dienstleistung nicht durchführe. Der Werkstätteninhaber antwortet: „Ja, ich bin voller Rassist.“

Durch diese Aussage heizt sich die Situation weiter auf, woraufhin der Mechaniker den Mann senegalesischer Herkunft auffordert, das Firmengelände zu verlassen und ihn dabei auch stößt. Der betroffene Mann ruft die Polizei, die kurze Zeit später eintrifft, jedoch den Mann senegalesischer Herkunft zunächst ignoriert und davon ausgeht, dass der Werkstätteninhaber die Polizei um Hilfe gerufen hat, wodurch es zu einer weiteren Benachteiligung aufgrund der Hautfarbe kommt.

Der Werkstätteninhaber erklärt im Rahmen des Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission, dass ein Begutachtungstermin und kein Reparaturtermin vereinbart gewesen sei und der Mann senegalesischer Herkunft um 45 Minuten verspätet gekommen sei. Der Grund warum er die Besichtigung bzw Reparatur nicht wahrnehmen konnte, sei ein vereinbarter Augenarzttermin. Er bestreitet nicht die Aussage „Ja, ich bin ein voller Rassist“ getätigt zu haben und führt als Grund dafür an, dass er dies nur deshalb gesagt habe, dass wieder Ruhe einkehrt und er den Arzttermin wahrnehmen könne.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission entscheidet, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt und stellt damit fest, dass die Dienstleistung nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verweigert wurde und dass keine rassistische Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt. Im Wesentlichen folgt der Senat III der Meinung, dass ein Missverständnis vorgelegen ist und der Werkstätteninhaber die Aussage, dass er ein Rassist sei nicht ernst gemeint hatte.

Obwohl der Senat III festhält, dass beim Tatbestand der Belästigung auf den EmpfängerInnenhorizont abzustellen ist, würdigt der Senat III der Gleichbehandlungskommission die Aussagen aller Beteiligten dahingehend, dass der Antragsteller die mangelnde Ernsthaftigkeit der Äußerung des Werkstätteninhabers hätte erkennen müssen. Folglich ist nach Meinung des Senates III nicht auf den EmpfängerInnenhorizont abzustellen, wenn der Adressat/die Adressatin aus dem

Zusammenhang hätte erkennen müssen, dass die Äußerung nicht ernst zu nehmen ist.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt dies einen Widerspruch dar und entspricht diese Entscheidung nicht dem Gleichbehandlungsgesetz. Gemäß § 34 Gleichbehandlungsgesetz, der den Tatbestand der Belästigung definiert, ist ein Bewirken der Würdeverletzung und der Schaffung eines beleidigenden oder demütigenden Umfelds für die betroffene Person ausreichend. Es kommt also nicht auf die Absicht der Person, die eine rassistische Äußerung tätigt, an, sondern ist der Tatbestand der Belästigung vielmehr schon dann erfüllt, wenn eine Äußerung auf den Angesprochenen/die Angesprochene rassistisch belästigend wirkt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist der Ansicht, dass in dem gegenständlichen Fall eine rassistische Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt.

3. Feststellungsklagen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Feststellungsklage der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zur Entscheidung der Gleichbehandlungskommission/Senat I im Fall I/60/06 vom 22.10.2007:

Eine Frau wurde in einem Sport- und Freizeitgeräte produzierenden und vertreibenden Betrieb als Exportsachbearbeiterin mit einem Bruttolohn von €2.100,- eingestellt. Sie war zunächst mit einer weiteren Teilzeitkraft für ein Produkt des Unternehmens in der Exportlogistik zuständig. Nach Versetzung der Teilzeitkraft verblieb sie als alleinige Mitarbeiterin in diesem Bereich. Zu diesem Zeitpunkt kam es auch zu einem Zuwachs der Aufgaben. Die Produktion wurde in ein anderes Land verlegt, und es mussten neue logistische Wege aufgebaut werden. Außerdem kam ein weiteres Produkt des Unternehmens in den Aufgabenbereich der Exportabteilung.

Die Antragstellerin teilte mehrmals mit, dass sie den Aufgabenzuwachs alleine nicht mehr bewältigen könne. Somit erhielt sie die Aufgabe übertragen, neue MitarbeiterInnen zu suchen. Dafür schaltete sie Anzeigen und sortierte erste Bewerbungen

vor. Sie war auch bei den Bewerbungsgesprächen, die ihr Abteilungsleiter führte, anwesend. Mittlerweile war sie für den Logistikaufbau, der durch die Verlegung der Produktion neu zu gestalten war, faktisch alleine zuständig. Dafür waren auch mehrere Dienstreisen notwendig. Erst nach einem dreiviertel Jahr kam es zu Neuanstellungen. Während der Personalsuche musste die Antragstellerin außerdem feststellen, dass Männern bei vergleichbaren Qualifikationen für dieselbe Tätigkeit als ExportsachbearbeiterInnen ein höheres Entgelt angeboten wurde als Frauen. Männer konnten durchschnittlich € 2.300,- bis € 2.400,- fordern, Frauen lediglich € 2.100,- bis € 2.200,-. Frauen, die beim Erstgespräch ein höheres Gehalt verlangten, wurden aussortiert. Es wurde in diesem Zeitraum mit drei Frauen und drei Männern verhandelt. Von den drei Frauen verblieben zwei bis zum Ausscheiden der Antragstellerin im Unternehmen. Einer der neueingestellten Männer wurde kurz nach seinem Eintritt in den ausländischen Produktionsbetrieb befördert. Der zweite blieb mit einem Einstiegsgehalt von € 2.400,- ca. ein Monat im Unternehmen. Der Dritte trat seinen Dienst nicht an, hätte allerdings ein Einstiegsgehalt von € 2.400,- erhalten. Die Frauen wurden in einer Bandbreite von € 2.100,- bis € 2.300,- entlohnt. Die Antragsstellerin selbst konnte bei ihrer Einstellung nur ein Anfangsgehalt von € 2.100,- erzielen. Zum Zeitpunkt der Neueinstellungen verdiente sie € 2.290,-. Obwohl sie zum damaligen Zeitpunkt faktisch keine reine Sachbearbeiterin mehr war, da sie die neuen MitarbeiterInnen nicht nur einschulte, sondern auch für die Aufgabenverteilung zuständig war, erhielten Männer ein Entgelt von € 2.400,- bis € 2.800,- (inkl. Überstundenpauschale). Erst durch Kündigungsandrohungen wurde ihr Gehalt vier Monate später auf € 2.600,- angehoben. Sie erhielt keine Überstundenpauschale. Da sie zu diesem Zeitpunkt bereits über 800 Gutstunden angesammelt hatte, wollte sie wegen Überlastung einen längeren Urlaub nehmen. Dabei kam es zu einer Eskalation und die Frau wurde gekündigt. Unter enormem Druck unterschrieb die Antragstellerin eine einvernehmliche Lösung, die nach Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt anzufechten war. Nach ihrem Ausscheiden übernahm ein Mann ihre Tätigkeit. Er wurde als Leiter bestellt und erhielt ein weitaus höheres Gehalt.

Die **Arbeitgeberin** brachte vor, dass sie über dem Kollektivvertrag entlohnt habe und das Gehalt in der Privatwirtschaft Verhandlungsbasis sei. Es würden außerdem Alter,

Ausbildung und Berufserfahrung bei der Entgeltfindung berücksichtigt werden. Schwankungen gestand die Arbeitgeberin allerdings ein. Als Rechtfertigung führte sie aus, dass der Betriebsrat nie Beanstandungen erhoben habe.

Senat I der Gleichbehandlungskommission kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliege, da das geschlechtsspezifische Element Mann - Frau fehle, da sämtliche angeführte Personen, die letztlich aus der Sicht des Senate gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten durchgeführt haben, weiblichen Geschlechts seien. Weiters erblickte Senat I im Aufgabenzuwachs und der Aufgabenerweiterung keine faktisch höhere Tätigkeit und erachtete die letztendlich erfolgte Ausbezahlung der Überstunden als ausreichend.

Nach **Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt** ist dieses **Prüfungsergebnis** in mehrerlei Hinsicht **verfehlt**. Zunächst ist festzuhalten, dass keine genaue Prüfung der gleichen Anwendung der von der Arbeitgeberin dargelegten Kriterien auf Männer und Frauen durchgeführt wurde. Dies ist im Hinblick auf die Judikatur des EuGH und der gesetzlichen **Beweislastverteilung** erforderlich, da der/die ArbeitgeberIn die Anwendung der Kriterien genau darlegen muss, um sich aus dem Diskriminierungsvorwurf befreien zu können. Senat I zog einen Vergleich außerdem nur zu dem Mann, der sein Dienstverhältnis nicht angetreten hatte. Dazu führt er an, dass dieser Vergleich unerheblich sei. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind auch **hypothetische Vergleichspersonen** heranzuziehen. Die anderen im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vergleichspersonen angeführten Männer, insbesondere den Nachfolger der Antragstellerin, ließ der Senat I außer acht.

Da der Fall als Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt eingebracht worden war, konnte eine **Feststellungsklage** erhoben werden. Nach Klageeinbringung kam es zu einem **Vergleichsangebot**, das von der Betroffenen angenommen wurde. Die Klage wurde daher zurückgezogen.

Ergebnis der ersten Feststellungsklage der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu (GBK I/233/03)

Die Anwaltschaft brachte in einem Fall einer von Senat I nicht festgestellten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg die **erste Feststellungsklage** gem. § 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz ein. Dadurch konnten offene Rechtsfragen im Hinblick auf formale Fragen geklärt werden. In der Sache selbst wurde nicht entschieden.

In **9 ObA 44/06w** führt der Oberste Gerichtshof aus, dass die begehrte Feststellung der Anwaltschaft am Nichtvorliegen des rechtlichen Interesses gemäß § 228 ZPO scheitere. Es lag im gegenständlichen Fall eine Einzelfallprüfung gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz zugrunde. Gemäß § 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz darf die Einbringung der Klage nur mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen. Da im gegenständlichen Fall die Ansprüche der Arbeitnehmerin bereits verjährt waren, könne nach Ansicht des OGH durch diese Klage keine Verringerung des Prozessrisikos der betroffenen Arbeitnehmerin erzielt werden. Der OGH sieht aber gerade in der **Feststellungsklage bei der Einzelfallprüfung ein Testverfahren**, welches die Anwaltschaft für Gleichbehandlung im Sinne einer Rechtsdurchsetzungshilfe vornehmen kann. **Ein „überparteiliches“ Interesse zur Feststellung von Diskriminierung wurde der Anwaltschaft für Gleichbehandlung nicht zuerkannt.**

4. Wahrnehmungen zur gleichbehandlungsrechtlichen Judikatur und zu anderen Rechtsmaterien

Immaterieller Schadenersatz bei sexueller Belästigung

Die dem Gleichbehandlungsgesetz zugrundeliegenden europäischen Richtlinien fordern wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen bei Vorliegen von Diskriminierungen. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht für sexuelle Belästigungen, soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Anspruch auf angemessenen immateriellen Schadenersatz in Höhe von, mindestens € 720.- vor.

In der Rechtsprechung hat sich bisher gezeigt, dass mit der gesetzlichen Vorgabe des immateriellen Schadenersatzes sehr zögerlich umgegangen wird. Die zuge-

sprochenen Beträge bewegen sich in einem Bereich bis zu höchstens € 3.633,-. Bei rechtsvergleichenden Überlegungen im Rahmen von Equinet lässt sich deutlich erkennen, dass insbesondere in skandinavischen Ländern wesentlich höhere Beträge zugesprochen werden.

In der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich, dass von ArbeitgeberInnenseite die Mindestsumme von € 720,- nicht als abschreckend empfunden wird und sie wenig bis keine Wirksamkeit hinsichtlich besserer, sorgfältigerer und rascherer Abhilfe für die betroffenen Personen zeigt. Die Rückmeldungen aus der Beratung zeigen zudem, dass die Betroffenen selbst die Höhe als unzureichenden Ausgleich für die erlittene Beeinträchtigung empfinden. In Anbetracht dieser Aussichten ist es wenig verwunderlich, dass Frauen, die sexuell belästigt werden, den Schritt vor Gericht sehr oft und sehr genau überdenken.

Zu § 218 StGB: Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist immer wieder damit konfrontiert, dass Frauen und Mädchen, die von sexuellen Belästigungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes betroffen sind, zunächst den Kontakt zur Polizei suchen und dort eine Anzeige gemäß § 218 StGB aufgenommen wird. In weiterer Folge wird die Staatsanwaltschaft tätig und es kommt in vielen Fällen zur Zurücklegung der Anzeige, da der strafrechtliche Tatbestand nicht erfüllt ist. Damit einhergehend ist eine Verständigung der angezeigten Person. Nicht selten kommt es daraufhin zu Drohungen mit Gegenanzeigen bzw. –klagen.

Von dieser Situation betroffen sind insbesondere junge Frauen und Mädchen, die in der Lehrausbildung stehen und sich nach Vorfällen sexueller Belästigung an die Eltern wenden. Wenn es zur Zurücklegung von Anzeigen kommt führt dies natürlich zu Irritationen, da dies für die Betroffenen dahingehend interpretiert wird, dass das Verhalten der angezeigten Personen offenbar rechtmäßig war.

§ 218 StGB (sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen) geht gemäß Abs 1 von einer geschlechtlichen Handlung an einer Person oder vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, aus. Unter „geschlechtlichen Handlungen“ an einer Person werden intensive Berührungen

von Körperpartien, die zur unmittelbaren Geschlechtssphäre gehören, verstanden – flüchtige Berührungen oder das Kneifen ins Gesäß sind davon nicht erfasst. Geschlechtliche Handlungen vor einer Person sind insbesondere das Onanieren. Wenn auch § 218 StGB in vielen Fällen nicht in Betracht kommt, so ist doch meist der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs 2 GIBG erfüllt, dieser ist den betroffenen Personen jedoch oft nicht bekannt. Hinweise seitens der Polizei auf diesen gleichbehandlungsrechtlichen Anspruch sind sehr selten. Aus Sicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt besteht hier Handlungsbedarf, insbesondere wäre eine Hinweispflicht seitens der Polizei auf die Konsequenzen einer Strafanzeige und die Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz wünschenswert.

Judikatur zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Im Fall einer als Beleuchterin tätigen Frau in einer rein männlichen Umgebung kam es zu mehreren Übergriffen gegen diese. Sie wurde von den Männern angeschrien und beschimpft, beispielsweise damit, dass sie „ärger als die Ehefrau“ sei. In der Folge wurde die Frau mehrmals versetzt, wobei es immer wieder zu Zwischenfällen und Beschimpfungen kam. Schließlich erfolgte die Kündigung, wobei erklärt wurde, dass die Einstellung der Frau ein Experiment gewesen sei, welches nicht funktioniert habe. Man wolle keine weitere Unruhe und es sei leichter, sich einen Finger abzuschneiden als die ganze Hand.

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien (13 Cga 249/04p, Urteil vom 26.1.2007, rechtskräftig, ARD Nr. 5765) ging von einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG aus, die Kündigung war rechtsunwirksam. Es hielt fest, dass es, um einen männerdominierten Bereich für Frauen zu öffnen, nicht damit getan sei, eine Frau einzustellen. Vielmehr wäre es nötig gewesen, die **Kollegen** auf die neue Situation **entsprechend vorzubereiten** und sie **zu Geduld, Achtung und Toleranz zu ermahnen**. Dies läge in der Verantwortung des Vorgesetzten, der auch die Kollegen kritisch zu betrachten habe.

Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien, 14 Cga 18/07d bezüglich einer Elternteilzeitvereinbarung

Das oben erwähnte Urteil zur Vereinbarung einer Elternteilzeit hält die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt **im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter und im Lichte der gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen für äußerst bedenklich.**

Die Arbeitnehmerin ist als Marketingmanagerin beschäftigt und teilte ihrem Arbeitgeber ihren Teilzeitwunsch im Ausmaß von 30 Stunden mit. Im Gegenzug klagte der Arbeitnehmer beim Arbeits- und Sozialgerichtes Wien zu **14 Cga 18/07d** mit einem Gegenvorschlag im Ausmaß von fünf Arbeitsstunden pro Woche. Die Arbeitgeberin argumentierte, dass infolge von Umstrukturierungen Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmerin nicht mehr zur Verfügung stünden. Ein Arbeitseinsatz könne nur in dem immer wichtiger werdenden Bereich der Aufbereitung von statistischen Materialien als Grundlage für künftige Marketinganalysen gewährleistet werden. Das Gericht stellte diesen betrieblichen Interessen die (finanziellen) Interessen der Arbeitnehmerin gegenüber. Es hielt fest, dass die **Interessen der Arbeitnehmerin hintanzustellen** seien, da die **finanzielle Situation der Frau durch die berufliche Tätigkeit ihres Ehemannes samt Inanspruchnahme des Kindergeldes und der von der Arbeitgeberin zugestandenen möglichen Nebenbeschäftigung abgesichert sei** und somit die betrieblichen Interessen größeres Gewicht hätten. Gemäß § 15k Abs 6 MSchG ist eine **Berufung** gegen das Urteil des Gerichtes erster Instanz **nicht möglich.**

Demgegenüber hat die **Gleichbehandlungskommission/Senat I** in mehreren Prüfungsergebnissen festgestellt, dass **verschlechternde Versetzungen** vor allem auch im Hinblick auf **Karrierehemmungen im Zusammenhang mit einer Inanspruchnahme von Elternteilzeit und Karenz eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen** darstellen.

Im oben angesprochenen Gerichtsverfahren geht es gerade um Verschlechterungen im Karriereverlauf. Eine Abwägung zu gleichbehandlungsrechtlichen Aspekten wurde nicht vorgenommen. Es schreibt einerseits Geschlechterrollen fest (Mann-Alleinverdiener, Frau-Zuverdienerin) und stellt nicht die Frage der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten vor und nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Nach Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

müssen in Zukunft diese Erwägungen ebenfalls Einfluss auf Entscheidungen haben. Außerdem bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung im MutterschutzG, wie unten näher ausgeführt wird.

IX. Vorschläge und Anregungen zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

1. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Während der informellen Verhandlungen zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG im Jahr 2007 brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft viele Vorschläge zur Verbesserung des Gesetzes und zur Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie ein. Im Rahmen des nachfolgenden Gesetzesbegutachtungsverfahrens wurde eine ausführliche Stellungnahme eingebracht, die auf der Website des Parlaments abrufbar ist (http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIII/ME/ME_00142_19/pmh.shtml). Im Folgenden werden die Hauptpunkte der Kritik sowie Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft dargestellt.

Keine Ungleichbehandlung im Gleichbehandlungsgesetz

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich entschieden gegen die Hierarchisierung der verschiedenen Diskriminierungsgründe aus. Derzeit (Berichtszeitraum) ist es so, dass ausschließlich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit auch außerhalb der Arbeitswelt verboten ist, nicht jedoch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Es liegt damit ein unterschiedlicher Schutz je nach Diskriminierungsgrund vor, so ist z.B. die Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe

oder Herkunft bei der Miete einer Wohnung verboten, nicht jedoch die Diskriminierung eines homosexuellen Paares bei der Miete einer Wohnung.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte gleicher Schutz für alle Diskriminierungsgründe bestehen, so wie dies auch in den meisten europäischen Staaten der Fall ist. Der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen hat in seiner Reaktion auf den 4. Bericht Österreichs über die Menschenrechtslage geschrieben, dass Österreich in Betracht ziehen sollte, das Gleichbehandlungsgesetz in Hinblick auf eine Ausweitung des Diskriminierungsverbotes unter Sicherstellung gleichen prozessualen Schutzes gegen Diskriminierung im Hinblick auf alle Diskriminierungsgründe zu novellieren.

Ebenso ergeben sich aus den Bestimmungen der CEDAW, deren Artikel I bis IV in Verfassungsrang stehen, weitgehende Verpflichtungen Österreichs in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen.

Im Entwurf zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes wurden diese Vorgaben nicht umgesetzt. Vielmehr wurden die Bestimmungen der Richtlinie beinahe wörtlich in den Gesetzesvorschlag aufgenommen, ein Hinausgehen über die Mindestanforderungen fand nicht statt. Gemäß dem Entwurf würde dies dazu führen, dass Frauen und Männer im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen in geringerem Umfang geschützt sind als Personen, die auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden.

Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes

Die geplante Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes, in welche ein „Teil IIIa“ eingefügt werden soll, trägt weiter zu der schon bisher beanstandeten Unlesbarkeit des Gesetzes bei. Problematisch ist dies insbesondere, da es sich um ein Gesetz handelt, welches Menschenrechte verbrieft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft brachte einen diesbezüglichen Vorschlag für eine Neustrukturierung ein.

Unterschiedliche Definitionen einzelner Tatbestände

Die Definition einzelner Tatbestände, wie beispielsweise jener der (sexuellen) Belästigung ist je nach Bereich zwar ähnlich, aber doch mit gewissen Abweichungen. Der im Berichtszeitraum vorliegende Entwurf sieht zudem eine weitere Unterscheidung von sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung in Teil I und dem geplanten Teil IIIa des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Diese Differenzierungen entsprechen keinen sachlichen Kriterien und führen zu Rechtsunsicherheit.

Staatsbürgerschaftsausnahme

Unterschiede auf Grund der Staatsangehörigkeit sind sehr eingeschränkt zulässig, nämlich dann, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind und nicht rassistisch motiviert. Dieses rechtspolitische Ziel ist bereits mit der Definition der mittelbaren Diskriminierung, die Rechtfertigungsgründe vorsieht, erreicht. Es ist daher im Sinne der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG ausreichend, bei der Ausnahmebestimmung darauf Bezug zu nehmen, dass die fremdenrechtlichen Bestimmungen nicht vom Gleichbehandlungsgebot umfasst sind. Dieser Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Entwurf zur 7. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes nachgekommen. Im Berichtszeitraum ist noch nicht absehbar, ob die Neuformulierung der Staatsbürgerschaftsausnahme im Rahmen der geplanten Novelle auch tatsächlich vom Gesetzgeber beschlossen werden wird.

Benachteiligungsverbot

Das Benachteiligungsverbot regelt, dass als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung des Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes der/die Einzelne nicht benachteiligt werden darf. Als Rechtsfolge bei Verletzung dieser Bestimmung verweist das Gesetz derzeit nur auf die Beweislastregelung, nicht jedoch auf einen Anspruch auf Schadenersatz sowie Ersatz des immateriellen Schadens. Eine Klarstellung, dass auch bei einem Verstoß des Benachteiligungsver-

bots dieselben Rechtsfolgen wie bei einer Diskriminierung zur Anwendung kommen, ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft erforderlich.

Beweislast

Zur Beweislast im Gleichbehandlungsgesetz, hält die Gleichbehandlungsanwaltschaft fest, dass nach ihrer Ansicht keine europarechtskonforme Lösung vorliegt, da das Gleichbehandlungsgesetz derzeit von einem „wahrscheinlicher machen“ ausgeht, jedoch keine klare Beweislastumkehr formuliert ist. In der Richtlinie 98/80/EG vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts heißt es, dass Personen, die sich beschwert erachten, Tatsachen glaubhaft zu machen haben. Wenn diese glaubhaft gemachten Tatsachen das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung vorliegt.

Fristen

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in den Bestimmungen zu Teil III Gleichbehandlungsgesetz keine Regelung über die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen vor. Da als Rechtsfolge einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ausschließlich Schadenersatzansprüche vorgesehen sind, ist im Wege der Interpretation davon auszugehen, dass die allgemeine Verjährungsbestimmung des § 1489 ABGB gilt. Im Sinne der Klarheit für Rechtsunterworfenen und der einfacheren Verständlichkeit des Gleichbehandlungsgesetzes für von Diskriminierung betroffene Menschen erachtet es die Gleichbehandlungsanwaltschaft für wesentlich, die Fristen zur Geltendmachung eines Anspruches im Sinne des Teil III Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich zu regeln.

Fristenhemmung

Sowohl Teil I als auch Teil II Gleichbehandlungsgesetz, nicht jedoch Teil III Gleichbehandlungsgesetz, sehen die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung durch die Einbringung eines Verlangens oder eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission vor.

Dem Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, eine Fristenhemmung auch in Fällen von Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt zu regeln, wird im Entwurf zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, der im November 2007 vom BMWA ausgearbeitet wurde, nachgekommen. Im Berichtszeitraum ist noch nicht absehbar, ob die Fristenhemmung im Rahmen der geplanten Novelle auch tatsächlich vom Gesetzgeber beschlossen werden wird.

Weisungsfreistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Wiederholt wird die Forderung nach einer zweifelsfreien Weisungsfreistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Ombudseinrichtung, wie sie auf Grund von Artikel 20 B-VG erforderlich wäre. Dieser lautet: „Unter der Leitung der obersten Organe des Bundes...führen...auf Zeit gewählte oder ernannte berufsmäßige Organe die Verwaltung. Sie sind soweit nicht verfassungsgesetzlich anders bestimmt wird, an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe gebunden und diesen für die amtliche Tätigkeit verantwortlich.“ Auf die vorbildlich klare Regelung im § 28 Abs. 1 Wiener Landesgleichbehandlungsgesetz, in der ausdrücklich festgehalten ist, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten an keine Weisungen gebunden sind, wird verwiesen. Das GBK/GAW-Gesetz enthält entgegen dieser dringenden Forderung keine verfassungsrechtliche Garantie der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit für die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Bezeichnung der Gleichbehandlungsanwältinnen für Teil II und Teil III Gleichbehandlungsgesetz

Was die Anwaltschaft für Gleichbehandlung betrifft, so erleichtern kurze und prägnante Bezeichnungen die Identifizierbarkeit der vorgesehenen Organe und die

schriftliche und mündliche Kommunikation mit dieser wesentlich. In der Vergangenheit haben sich solche Bezeichnungen aus der Praxis entwickelt (z.B. die Bezeichnung Anwaltschaft für die Institution). Insbesondere die Bezeichnung „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“ ist nicht geglückt. Bei diesem Titel geht nicht einmal hervor, für welche Bereiche diese Ombudseinrichtung zuständig ist. Die Bezeichnung „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt“ ist nicht praktisch verwendbar, da sie zu lange ist.

Feststellungsklage

Die Gleichbehandlungsanwältinnen, als staatliche Vertreterinnen des Menschenrechts auf Gleichbehandlung, sollten das Recht haben, auch in jenen Fällen, in denen das Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission nicht durch ein Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurde, eine Feststellungsklage zu erheben, wenn sich die Entscheidung des Senates der Gleichbehandlungskommission nicht mit der Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft deckt.

FachexpertInnen im Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission

Nach wie vor fehlt eine klare Bestimmung über die Honorierung der Tätigkeit von Fachleuten im Sinne von § 14 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz, die Fachgutachten im Auftrag der GBK erstellen. In welcher Art und Weise deren Tätigkeit abgegolten wird, z.B. wenn ein ausführliches Aktenstudium oder die Abfassung schriftlicher Expertisen erforderlich ist, ist gesetzlich nicht geregelt. Eine explizite Regelung der Honorierung der Tätigkeit der Fachleute ist dringend geboten.

Gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission

Bereits in den vergangenen beiden Jahren wurden die Prüfungsergebnisse der Einzelfallentscheidungen des Senates II und III der Gleichbehandlungskommission in anonymisierter Weise auf der Website des zuständigen Ministeriums zur Verfügung gestellt. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Einzelfallprüfungen, wie dies derzeit nur für die allgemeinen Gutachten der Gleichbehandlungskommission vorgesehen ist, erforderlich. Veröffentlicht werden sollen alle Ergebnisse der Senatstätigkeit, auch jene, in denen sich die einzelnen Senate der Gleichbehandlungskommission für unzuständig erklären. Der Entwurf zur 7. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sieht eine Verpflichtung zur anonymisierten Veröffentlichung aller Prüfungsergebnisse sowie nach wie vor auch der allgemeinen Gutachten aller Senate vor.

Diskriminierung durch Assoziierung

Wird eine Person aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts diskriminiert, so ist dies nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. Was aber ist, wenn eine Person weniger günstig behandelt wird, weil sie in Beziehung zu einer Person steht, die eines dieser Merkmale aufweist? Ist es nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten, wenn zum Beispiel einer Frau der Abschluss eines Mietvertrages verwehrt wird, weil ihr Mann dunkle Hautfarbe hat oder wenn ein Mann am Arbeitsplatz belästigt wird, weil sein Sohn homosexuell ist?

Im Gleichbehandlungsgesetz wurde mehr oder weniger wörtlich die Definition des Diskriminierungsbegriffes der Beschäftigungs- und Antirassismusrichtlinie übernommen. Es könnte folglich argumentiert werden, die Formulierung des Diskriminierungsverbotes „aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit“ umfasse nach einem allgemeinen Verständnis des Begriffes auch den Diskriminierungsschutz von Menschen, die wegen der Assoziierung mit einer anderen Person benachteiligt werden.

Im Gegensatz dazu ist im Behindertengleichstellungsgesetz und im Behinderteneinstellungsgesetz der Angehörigenschutz ausdrücklich normiert, wobei die Voraussetzungen für den Diskriminierungsschutz abhängig von der Diskriminierungsform und der Angehörigeneigenschaft unterschiedlich geregelt sind. So umfasst der Angehörigenschutz jeden Elternteil, der die behinderungsbedingt erforderliche Unterstützung vornimmt. Darüber hinaus sind Angehörige d.h. Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Ehe- und Lebenspartner dann geschützt, wenn sie die überwiegende Betreuung leisten. Im Falle einer Belästigung sind ebenfalls Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner geschützt, wobei eine Betreuungstätigkeit nicht erforderlich ist. Beim Angehörigenschutz handelt es sich um einen originären Anspruch, der unabhängig davon besteht, ob aus der inkriminierenden Handlung auch ein Mensch mit Behinderungen einen Schadenersatzanspruch hätte.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher ausdrücklich für eine klare Regelung des Angehörigenschutzes im Gleichbehandlungsgesetz aus.

Verwaltungsstrafbestimmung bei diskriminierenden Immobilieninseraten

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum ist derzeit bereits verboten. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum kann aber schon bei Immobilieninseraten, die Menschen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von vornherein ausschließen, beginnen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, analog zu den §§ 9 und 23 GIBG das Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung sowie eine Verwaltungsstrafe bei Verstoß dagegen, bei diskriminierenden Immobilieninseraten analog zu dem Gebot der diskriminierungsfreien und geschlechtsneutralen Stellenausschreibung aufzunehmen. Die Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG geben keinen Hinweis für eine unterschiedliche rechtliche Regelung von Stelleninseraten und Immobilieninseraten.

Analog zu den §§ 10 und 24 Gleichbehandlungsgesetz sollte im Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden, dass durch Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ein Verfahren nach Artikel IX Abs. 1 Z 3 EGVG eingeleitet werden kann. In einem auf Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren sollte die Gleichbehandlungsanwältin Parteistellung haben. Der Gleichbehandlungsanwältin sollte auch das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zustehen.

2. Die Weiterentwicklung in anderen gleichbehandlungs- und gleichstellungsrelevanten Rechtsbereichen

Ausgliederungen – Klärung der Geltung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes

In den Beratungsfällen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ergibt sich immer wieder das Problem der Anwendbarkeit des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Gleichbehandlungsgesetzes in Zusammenhang mit aus dem Bereich des Bundes ausgegliederten Unternehmen. Eine einheitliche Vorgangsweise in den diesbezüglichen Ausgliederungsgesetzen ist bislang nicht erkennbar, weswegen hier große Rechtsunsicherheit bei den betroffenen Personen besteht.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung regt an, im Zusammenhang mit Ausgliederungen eine einheitliche Vorgehensweise zu wählen und diesbezügliche Verweisungen in die jeweilige Ausgliederungsnorm zu integrieren.

Novelle des Ziviltechnikergesetzes 1993

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gab eine **Stellungnahme** zur Änderung des Ziviltechnikergesetzes ab und wies dabei auf **zwei gleichbehandlungsrechtliche Probleme** hin.

Zunächst folgt das Gesetz nicht dem **geschlechtergerechten Sprachgebrauch**, sondern verwendet nur die männliche Form. Dies wurde in der Novellierung auch weiterhin nicht berücksichtigt.

Als Zweites wies die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt darauf hin, dass die Novellierung in § 8 Abs 1 des Gesetzes nun zwar auch die Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung für die Praxiszeit zur Berechtigung der ZiviltechnikerInnenprüfung vorsieht, allerdings nur **verhältnismäßig**. In Hinblick auf die gleichbehandlungsrechtliche Problematik erläuterte die Anwältin, dass gemäß § 4 Ziffer 3 GIBG niemand **bei den Bedingungen zum Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit** unmittelbar oder mittelbar, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, auf Grund des Geschlechts diskriminiert werden darf. Weiters wurde auf die Judikatur des EuGH (**Rechtssache C-100/95, Kording**) hingewiesen, die vorsieht, dass **nationale Regelungen, nach denen sich die Gesamtdauer der als Voraussetzung für eine Tätigkeit bei Teilzeitbeschäftigung mit Ermäßigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend verlängert, dem Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG widersprechen**, wenn diese Vorschriften erheblich mehr Frauen als Männer betreffen und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt sind, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hielt in der Stellungnahme daher fest, dass die Novellierung nicht den gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben entspricht. Eine Änderung des Gesetzesentwurfs wurde allerdings nicht vorgenommen.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist daher weiterhin der Meinung, dass § 8 Abs 1 ZiviltechnikerG dahingehend zu novellieren ist.

Mutterschutzgesetz

Mit den §§ 15h ff MSchG wurde ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) geschaffen. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt begrüßt diesen Schritt des Gesetzgebers besonders im Hinblick auf die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das

Gesetz sieht darin unter bestimmten (betrieblichen) Voraussetzungen einen Anspruch dem Grunde nach vor. Wenn der/die ArbeitgeberIn mit dem Vorschlag des/der ArbeitnehmerIn nicht einverstanden ist, hat er/sie einen Gegenvorschlag zu erstatten, der sich allerdings nur auf Beginn, Dauer, Ausmaß und/oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beziehen kann. Bei Nichteinigung muss der/die ArbeitgeberIn zunächst einen Antrag zur gütlichen Einigung, in weiterer Folge eine Klage auf **Einwilligung in die von dem/der ArbeitgeberIn vorgeschlagenen Bedingungen** beim Arbeits- und Sozialgericht stellen. Der/die RichterIn hat dieser Klage stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des/der DienstnehmerIn überwiegen. Das Gericht hat dabei keinen eigenen Gestaltungsspielraum und kann nur entweder dem einen oder dem anderen Vorschlag stattgeben.

Wie bereits oben angeführt wurde im Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien zu **14 Cga 18/07d** seitens des Arbeitgebers ein Vorschlag eingebracht, der weit unter dem von der Dienstnehmerin erwünschten Stundenausmaß lag (30 zu 5 Stunden) und diesem Begehren auch stattgegeben. Nach Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist allerdings fraglich, ob die gesetzlichen Rahmenbedingungen so auszulegen sind, dass der/die ArbeitgeberIn einen Vorschlag erstatten kann, der unter jenem zeitlichen Ausmaß liegt, welches von dem/der ArbeitnehmerIn gewünscht wurde. Grundsätzlich hat der/die ArbeitgeberIn keinen Anspruch darauf, die Stundenanzahl von ArbeitnehmerInnen zu kürzen. Dies kann normalerweise nur durch eine Vereinbarung oder eine Änderungskündigung geschehen. Es ist daher nicht einzusehen, warum gerade ein Gesetz, das die Rechte der ArbeitnehmerInnen stärken will, ArbeitgeberInnen derartigen Gestaltungsspielraum zuerkennen soll.

Wenn das Gesetz nämlich so ausgelegt wird, dass ArbeitgeberInnen einen Vorschlag über ein geringeres Stundenausmaß als von ArbeitnehmerInnen gewünscht erstatten können, kann das dazu führen, dass **durch familienrechtliche erstinstanzliche Verfahren verschlechternde Versetzungen im Zuge einer Elternteilzeit legitimiert und EU-rechtliche Rahmenbedingungen der Gleichbehandlung und Gleichstellung umgangen werden.**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung sieht daher dringenden Handlungsbedarf für eine Klarstellung im Gesetz.

BESTELLSERVICE

des Bundeskanzleramtes
1014 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: 01/53115 – 2613

Fax: 01/53115 – 2880

E-Mail: broschuerenservice@bka.gv.at

Website: www.bundeskanzleramt.at