

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2020 und 2021

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2020 und 2021

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wien, 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber: Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien
Text und Gesamtumsetzung: Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundeskanzleramt
Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik
Herstellung: Digitalprintcenter des BMI
Wien, 2022

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen. Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an empfaenger@bka.gv.at.

Inhalt

1 Resümee und wichtigste Forderungen	5
Wirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft	6
Die wichtigsten Leistungen und Erfolge im Berichtsjahr 2020/21	9
Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft	18
Standards für Gleichbehandlungsstellen	19
Die fünf wichtigsten Forderungen	21
2 Zugang zur Gleichbehandlungsanwaltschaft	29
3 Beratung und Unterstützung	39
3.1 Geschlecht	52
3.2 Ethnische Zugehörigkeit	65
3.3 Religion	73
3.4 Weltanschauung	78
3.5 Alter	81
3.6 Sexuelle Orientierung	85
3.7 Levelling-up	89
3.8 Stellen- und Wohnungsinserate	94
4 Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung	97
5 Öffentlichkeits- und Medienarbeit	117
6 Anhang	125

1

Resümee und wichtigste Forderungen



Wirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Berichtszeitraum feierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihr 30-jähriges Bestehen. Dieser Bericht zum Jubiläum will vor allem zeigen: **Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wirkt!**

Ihre Arbeit wirkt auf der individuellen Ebene bei der Bekämpfung von Diskriminierung und auf der organisationalen Ebene bei der Förderung der Gleichstellung in Unternehmen, Organisationen und Institutionen und ganz allgemein im öffentlichen Diskurs.

Um diese Wirkung in Zukunft deutlicher sichtbar zu machen und für ihre **Strategie- und Arbeitspläne** aktiv zu nutzen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahr **2020 Monitoring und Evaluierung (M & E)** ganzheitlich in ihrer Organisationskultur verankert. Dafür wurde eine **Wirkungslogik** erarbeitet, an die die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Aufgaben und Ziele bindet. Außerdem wurden Indikatoren entwickelt, anhand derer sie ihre Wirkung datenbasiert zyklisch messen kann. Die meisten Indikatoren ergeben sich aus der eigenen Datenerfassung – der Statistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet nun basierend auf Monitoring- und Evaluierungsergebnissen ihre zweijährigen **Strategie- und Arbeitspläne** aus und legt **für den Berichtszeitraum die Ergebnisse des ersten Strategie- und Arbeitsplans (StrAP) 2020/21** vor. Die **Erfolgsindikatoren** beschreiben die Schwerpunktsetzungen und machen die Wirkungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum deutlich und messbar.

Die **Tätigkeiten und Wahrnehmungen** werden dadurch **transparenter, nachvollziehbarer** und einer **Rechenschaft zugänglicher**.

Es zeigt sich auch, in welchem Ausmaß die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem aktuellen **Mandat**, ihren **Kompetenzen** und **Ressourcen Wirkung** erzielen kann. Wenn diesbezügliche Standards seitens des Gesetzgebers und der Politik erhöht werden – darauf beziehen sich auch die wichtigsten Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft – wird auch die Wirkung erhöht. So kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach und nach ihr volles Potenzial ausschöpfen.

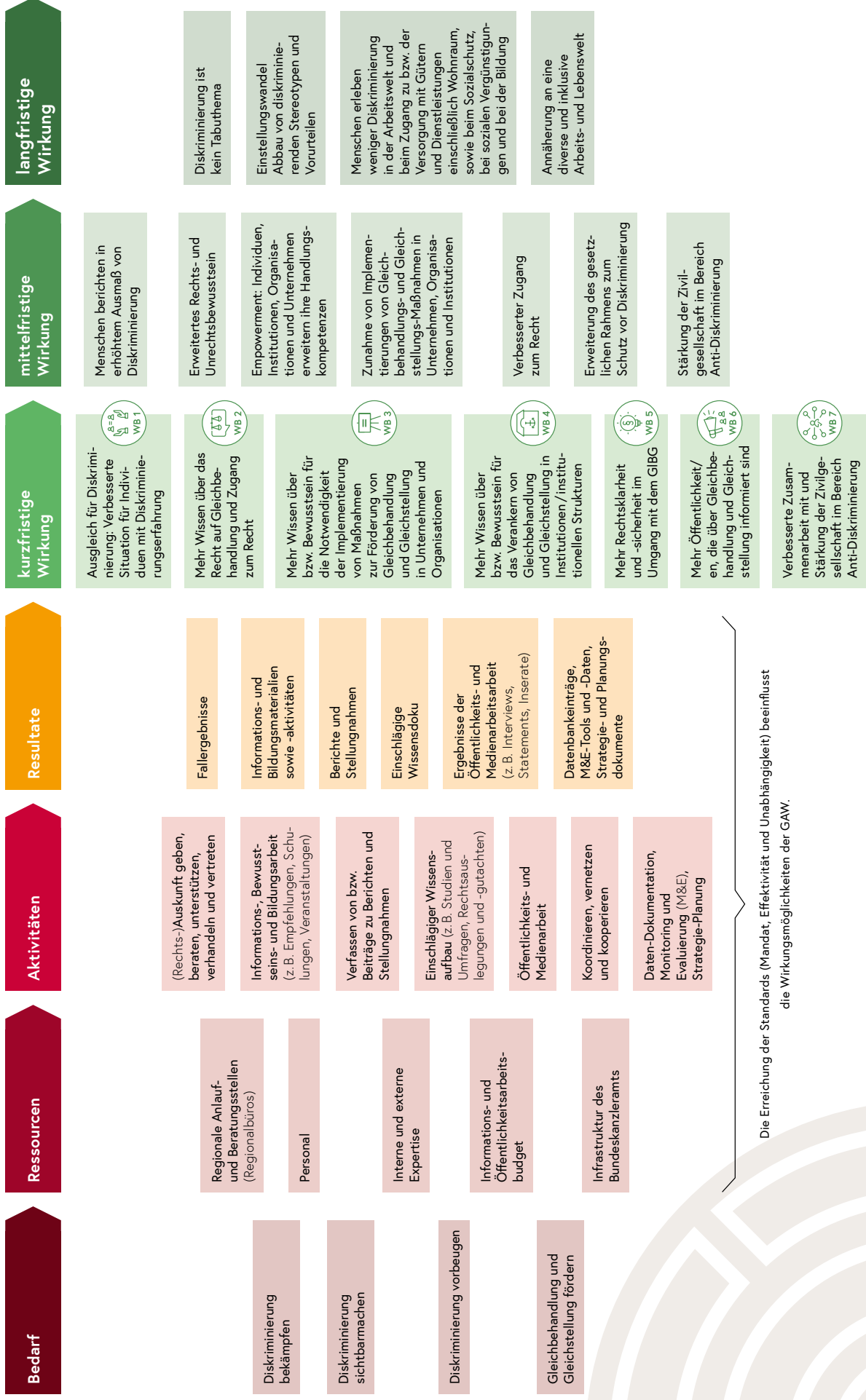
→ siehe dazu Grafik
„Die Wirkungslogik der
GAW“ (S. 7)

StrAP
2020/21



Die Wirkungslogik der GAW

Gleichbehandlungsanwaltschaft



Die Erreichung der Standards (Mandat, Effektivität und Unabhängigkeit) beeinflusst die Wirkungsmöglichkeiten der GAW.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft legt mit der Einführung von wirkungsbasierten Strategie- und Arbeitsplänen nicht nur international ein Best Practise-Beispiel für die Gleichbehandlungsstellen vor: Sie wurde dafür auch in der Kategorie Führung und Steuerung mit einem Anerkennungspreis beim Österreichischen Verwaltungspreis 2021 ausgezeichnet.



Frau Mag.^a Konstatzky wird die Urkunde von Frau Mag.^a Kastenmeier-Krula aus der Abteilung für Verwaltungsinnovation des BMKÖS überreicht

Die wichtigsten Leistungen und Erfolge im Berichtsjahr 2020/21

Das Berichtsjahr war geprägt von der Corona-Pandemie. Das bedeutete enorme Herausforderungen, aber auch neue Chancen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Beratung im Homeoffice brachte viele schwierige Gesprächssituationen quasi ins Wohnzimmer der Mitarbeiter:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und es gab zudem weniger Routineanfragen. Es zeigte sich deutlich: die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde und wird gebraucht. Die Anfragen stiegen im Berichtszeitraum und die Beratung und Unterstützung gab den Menschen Orientierung und Halt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde umgehend technisch für das Homeoffice ausgestattet und komplett digitalisiert, sodass der Zugang weiterhin gewährleistet werden konnte. Durch die Online-Umstellung konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft neben der Beratung und Unterstützung auch das Schulungsangebot aufrechterhalten sowie Vernetzungstreffen und Veranstaltungen durchführen. In manchen Bereichen konnte so sogar ein breiteres Publikum als vorher erreicht werden. Außerdem verbesserten die Online-Tools interne Kommunikationswege zwischen den Regionalbüros und der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft maßgeblich. Diese Tools werden auch nach der Corona-Pandemie beibehalten.

Die Corona-Pandemie barg auch viele Gefahren für bisher Erreichtes in der Gleichbehandlung und Gleichstellung und wirkte innerhalb der Gesellschaft wie ein Brennglas für Ungleichheit und Diskriminierung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält klar fest, dass der Wiederaufbau nach der Krise gleichstellungsorientiert erfolgen muss. Auch das europäische Netzwerk aller Gleichbehandlungsstellen, Equinet, hat dazu Empfehlungen für ein gerechtes und gleiches Europa nach Corona ausgesprochen.

Um alle Themen, die mit der Corona-Pandemie verbunden sind, im Bericht deutlich sichtbar zu machen, findet sich dafür jedes Mal ein Verweis am Rand durch die „Corona-Brille“.



Anfang 2020 wurde der erste Strategie- und Arbeitsplan für den Berichtszeitraum 2020/21 implementiert. Dieser musste sich in der Corona-Pandemie gleich bewähren. Bei der für alle abrupten Umstellung auf digitales Homeoffice hat sich der Nutzen dieses Plans als Steuerungsinstrument gezeigt. Er gab eine starke Basis, Halt für die Zusammenarbeit und er konnte auch mit wenigen Adaptierungen umgesetzt werden.

In den drei Handlungsfeldern der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind folgende Tätigkeiten und Erfolge aus dem Strategie- und Arbeitsplan 2020/21 hervorzuheben:

Beratung und Unterstützung

4.962 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierung und Gleichbehandlung informiert, beraten und individuell unterstützt sowie Diskriminierungssituationen dokumentiert.

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum verzeichnet die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen starken Anstieg: Es wurden **fast 1.000 Anfragen mehr** bearbeitet.

Für den **Zugang zum Recht** hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Online-Melde- und Kontaktformular eingeführt. Damit können Vorfälle auch anonym dokumentiert werden. Das soll die Meldung von Fällen, bei denen ein Diskriminierungsschutz nach wie vor fehlt – etwa in wesentlichen Lebensbereichen wie Freizeiteinrichtungen, Wohnraum, Gesundheitsdienstleitungen und Bildung – erleichtern.

Das Levelling-up, also die Behebung dieser Schutzlücken für die Diskriminierungsgründe Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ist nach wie vor die wichtigste Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

217 mal haben Menschen diskriminierende Vorfälle in jenen Lebensbereichen geschildert, in denen nach dem Gleichbehandlungsgesetz Schutzlücken bezüglich des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung bestehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt trotz steigender Anfragen keine Auswahl vor, sondern bearbeitet alle rechtlichen Anfragen und Diskriminierungsfälle. Im Berichtszeitraum wurden die Beratungsstrategien ausgebaut, die für den Ausgleich für Diskriminierung und eine verbesserte Situation für Betroffene mit Diskriminierungserfahrung sorgen. Das wurde mithilfe von Klient:innenbefragungen und Vernetzungen mit Interessenvertretungen und Vereinen, die Fälle auch vor Gericht vertreten können, vorangetrieben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt die Betroffenen häufig durch intensive Beratung dabei, selbst tätig zu werden, führt gleichbehandlungskonforme Lösungen im Sinne von Vergleichen herbei und kann Feststellungen von Diskriminierungen bei der Gleichbehandlungskommission beantragen. In nur ganz eingeschränktem Maß kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch eine rechtsverbindliche Feststellung einer Diskriminierung vor den Gerichten herbeiführen. Das ist dann möglich, wenn die Gleichbehandlungskommission in einem Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Diskriminierung feststellt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nutzte die vorhandenen Möglichkeiten und Strategien, um offene Rechtsfragen zu klären und damit mehr Rechtsklarheit und -sicherheit im Umgang mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu erreichen und effizientere Erledigungen von Einzelfällen zu bewirken. Weitere Klagsrechte, wie der Ausbau der Feststellungsklage und ein Verbandsklagerecht sollten eingeführt werden.

Die häufigsten Anfragen finden sich nach wie vor im Bereich der **Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt**. Dabei beschwerten sich Frauen am häufigsten wegen **sexueller Belästigung**. Zur Klärung der Abhilfepflichtung von Arbeitgeber:innen gegen sexuelle Belästigung im Pflegebereich führt die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit eine Feststellungsklage.

Viele Anfragen im Berichtszeitraum betrafen Eltern im Hinblick auf Diskriminierungen im Zusammenhang mit **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**.

Außerhalb der Arbeitswelt war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Geschlechterbereich am häufigsten mit geschlechtsbezogener Diskriminierung im Zusammenhang mit **Wohnraum** konfrontiert. Viele der Anfragen betrafen den **sozioökonomischen Status von Frauen**. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien 2022 eine Studie zu Klassismuserfahrungen in Österreich in Auftrag geben, um zu klären, ob es Handlungsbedarf bei der Etablierung eines neuen Diskriminierungsbereichs gibt. In Bezug auf Freizeit- und Gesundheitsdienstleistungen wurden häufig sexuelle Belästigungen vorgebracht. Anfragen zu Bildung, Sozialschutz und sozialen Vergünstigungen fallen derzeit noch nicht in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes.

An zweiter Stelle liegen Anfragen zum Diskriminierungsgrund **ethnische Zugehörigkeit**. Das ist der einzige Diskriminierungsgrund im Gleichbehandlungsgesetz, für den ein umfassender Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen gewährt wird. In der Arbeitswelt werden Diskriminierungen häufig bei der Anbahnung und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen vorgebracht. Viele Anfragen betreffen auch die Arbeitsbedingungen und Betroffene melden häufig rassistische Belästigungen.

Eine wesentliche Rechtsfrage betrifft die **Klärung**, ob der bei den Anfragen häufig vorkommende **antimuslimische Rassismus unter den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit** fällt. Das ist deshalb besonders wichtig, da dieser Diskriminierungsgrund vollständig vom Gleichbehandlungsgesetz umfasst ist, für den Diskriminierungsgrund Religion jedoch eine Schutzlücke besteht.

Bei dem Fall einer Frau, der von einer Ausbildungsstätte die Ausbildung als Kinderbetreuerin wegen des Tragens eines Kopftuches verwehrt wurde, hat die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit festgestellt. Nachdem die Ausbildungsstätte ein Vergleichsangebot ausschlug, wird die Frau vom Klagsverband bei der Einklagung eines Schadenersatzes und damit bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. In diesem Zusammenhang könnte es auch zu einer rechtsverbindlichen Klärung der Rechtsfrage bezüglich der Bewertung von antimuslimischem Rassismus kommen.

Besonders Frauen sind im Freizeit- und Bildungsbereich von antimuslimischem Rassismus betroffen und wenden sich häufig mit Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

In anderen Lebensbereichen dominieren Anfragen zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu **Wohnraum, Bank- und Kreditgeschäften**. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum eine **Empfehlung zu diskriminierungsfreier Vermittlung von Wohnraum** verfasst, um gegen rassistische Praktiken in diesem Bereich vorzugehen.

Gerade in diesen Bereichen wäre auch eine Verbandsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur nachhaltigen Bekämpfung von Diskriminierung notwendig.

Beim Diskriminierungsgrund **Religion** gibt es die häufigsten Anfragen wegen Benachteiligungen aufgrund von muslimischer Religionszugehörigkeit und es wenden sich zu einem Großteil Frauen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Hier gibt es Überschneidungen zu den Diskriminierungsgründen Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit (antimuslimischer Rassismus). Der Europäische Gerichtshof hat seine Entscheidungen zum Neutralitätsgebot im Berichtszeitraum präzisiert: ein **Verbot nur für das Tragen großflächiger Zeichen** – wie etwa des Kopftuchs – ist **diskriminierend**, weil es auf einzelne Personengruppen – wie etwa Musliminnen – abzielt. Der Vorwand der Neutralität darf nicht genutzt werden, um bestimmte Religionen zu benachteiligen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft suchte im Berichtszeitraum Fälle, mit denen die innerstaatliche Anwendung des Neutralitätsgebotes rechtlich geklärt werden kann. Der oben genannte Fall wurde auch mit dieser Frage an die Gleichbehandlungskommission herangetragen. Da die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur im Falle einer negativen Entscheidung eine Feststellungsklage führen kann, wurde der Fall nun mithilfe des Klagsverbandes vor Gericht gebracht. Eine Entscheidung steht noch aus. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert dringend einen Ausbau der bestehenden Möglichkeiten für eine Feststellungsklage, um auch selbst Rechtsfragen klären zu können.

Anfragen zur **Weltanschauung** werden im geringsten Ausmaß an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Die Anfragen sind allerdings im Berichtszeitraum deutlich angestiegen und haben sich fast **verdoppelt**. Dabei handelte es sich neben den gängigen Anfragen betreffend der Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer politischen Partei beim beruflichen Aufstieg oder im Zuge eines Bewerbungsprozesses, zu einem Drittel um Themen rund um die **Corona-Maßnahmen**. Dabei ging es etwa um Arbeitsbedingungen von Personen, die sich nicht impfen lassen wollen, und zu einem großen Teil auch um den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wie etwa Lockdowns und Eintrittsregeln für nicht-geimpfte Personen. Letzteres ist vom Gleichbehandlungsgesetz nicht umfasst – außerdem stellte der Oberste Gerichtshof dazu im Berichtszeitraum 2020/21 klar, dass die Ablehnung der Impfung oder anderer Maßnahmen nur eine punktuelle Kritik zu einzelnen politischen Themen darstellt und **nicht den Anforderungen des Begriffs der Weltanschauung** entspricht.

Vor allem Personen zwischen 50 und 60 Jahren wandten sich wegen **altersbezogener Diskriminierung** in der Arbeitswelt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Stereotype Zuschreibungen gegenüber **jüngeren Personen** werden weder von ihnen selbst, noch von der Gesellschaft im gleichen Ausmaß als Altersdiskriminierung wahrgenommen, wie die Diskriminierung von älteren Personen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit gesetzt. Sie verbesserte Online-Zugänge, um das Beratungs- und Unterstützungsangebot bei jüngeren Menschen bekannter zu machen und den Rechtszugang sicherzustellen. Die Digitalisierung von Zugängen zu Gütern und Dienstleistungen hat neue Dimensionen von möglichen Ausschlüssen älterer Menschen mit sich gebracht. Hier besteht allerdings nach wie vor eine Schutzlücke im Gleichbehandlungsgesetz.

Nach wie vor wenden sich sehr wenige Personen wegen Diskriminierungen aufgrund der **sexuellen Orientierung** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begegnete diesem Underreporting von Anfragen die den Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung aber auch Diskriminierungen von Trans-, Inter- und nichtbinären Personen betreffen, mit gezielter Vernetzungstätigkeit mit der Community. Dadurch haben sich die Anfragen und vor allem auch die Meldungen zu Fällen, die derzeit nicht in den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, verdoppelt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind teilweise schwer verständlich – das hat Auswirkungen auf den Rechtszugang. Durch die rein binäre Schreibweise im Gleichbehandlungsgesetz ist Trans-, Inter- und nichtbinären Personen oft nicht klar, dass sie in den Diskriminierungsschutz des Geschlechterbereichs fallen und damit über die Arbeitswelt hinaus im Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geschützt sind. Dass im Gegensatz dazu homo- und bi-feindliches Verhalten beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nicht mit dem Gleichbehandlungsgesetz bekämpft werden kann, ist kaum nachvollziehbar. Die Wichtigkeit der Forderung nach dem Levelling-up zeigt sich hier sehr deutlich.

Im Berichtszeitraum strebte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch die Klärung an, ob das **Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung für alle Geschlechteridentitäten** im Sinne des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) zur Dritten Option¹ gilt. Diese konnte allerdings nicht erreicht werden, da die Gleichbehandlungsanwaltschaft keinen Rechtszug zum Verwaltungsgerichtshof hat. Auch hier fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft effektivere Klagsrechte.

1 VfGH 15.6.2018, G 77/2018-9.

Einschub: Freedom of Movement

Im Berichtszeitraum konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft klären, dass sie **kein Mandat** bei der Umsetzung des Grundrechts auf Freizügigkeit hat. Sie wurde zwar gegenüber der EU-Kommission als eine der mit der Umsetzung beauftragten Stellen genannt, ist allerdings nur als verweisende Stelle – ohne Änderung des gesetzlichen Auftrages oder der entsprechenden personellen Ausstattung – genannt und daher nicht mit der Umsetzung der Richtlinie betraut.

Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung

598 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Informations- und Bildungsaktivitäten sowie Stakeholder:innenvernetzungen durchgeführt.

Im präventiven und proaktiven Handlungsfeld der Gleichbehandlungsanwaltschaft kam es gegenüber dem letzten Berichtszeitraum **zu einem leichten Anstieg der Tätigkeiten**.

Hier setzt sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen ihres Strategie- und Arbeitsplans aktiv Erfolgsindikatoren, um den Zugang zum Recht zu verbessern, die Arbeitgeber:innen und Dienstleistungsanbieter:innen bei der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit zu unterstützen und um sich mit Communities und Stakeholder:innen zu vernetzen. Vor allem Schulungen, Workshops und Vorträge werden vermehrt angefragt. Im Berichtszeitraum stand ein **erhöhtes Budget von ca. € 100.000 pro Jahr** zur Verfügung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bekam häufig Anfragen für die Zusendung von Informationsmaterial und konnte so aktualisiertes Informationsmaterial in der Öffentlichkeit verbreiten. Darüber hinaus wurde das Material im Rahmen von gezielten Info-Kampagnen online an ausgewählte Stakeholder:innen verschickt. Im Berichtszeitraum 2020/21 wurden dazu neue Materialien zum Schwerpunktthema Rassismus erarbeitet und in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt.

Durch Vernetzungstreffen, Jubiläumsveranstaltungen und Info-Kampagnen ist es in den Regionalbüros gelungen, die Kompetenzerweiterung in der Öffentlichkeit präsender zu machen. Das zeigt sich darin, dass es mittlerweile bei der Verteilung der Anfragen zu den Diskriminierungsgründen eine ähnliche Verteilung wie in der Zentrale gibt. Nach wie vor ist Geschlecht der am häufigsten angefragte Diskriminierungsgrund, gefolgt von der ethnischen Zugehörigkeit, dem Alter, der Religion, der sexuellen Orientierung und der Weltanschauung.

Im Berichtszeitraum gab es drei Jubiläumsveranstaltungen. 2020 feierte das Regionalbüro Steiermark „20 Jahre (regionalen) Einsatz für Antidiskriminierung und Gleichstellung“ und hielt, nach einer hybriden Eröffnungsfeier, die Inhalte als Webinare ab. Es war damit

Vorreiter für die gesamte Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Schulungsangebot in weiterer Folge auch online als Webinare anzubieten.

Das Regionalbüro Kärnten konnte ein Jahr später die 20-Jahr-Feier mit einem Gleichbehandlungs-Kurzfilm-Event als Präsenzveranstaltung im Kino veranstalten.

Die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ im Volkskundemuseum Wien anlässlich des 30-jährigen Bestehens der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021 richtete sich mit der Sprache des Comics speziell auch an ein junges Publikum. Die Ausstellung lief bis 3.7.2022.

Wichtige Akzente setzte die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem Verein ZARA mit einem Onlinesymposium „#ProgrammierteDiskriminierung – Was tun?“ rund um Künstliche Intelligenz und die Anwendung von Algorithmen. Zusätzlich veranstaltete die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit der Gewerkschaft VIDA die Veranstaltung „Die Reinigungsbranche – auf dem Weg zu gleichem Lohn“ zum Thema der gleichwertigen Arbeit.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen immer mehr Schulungsanfragen. Diese können aufgrund der derzeitigen Ressourcenlage nicht vollständig abgedeckt werden, da sie von den Gleichbehandlungsanwält:innen neben der Beratung und Unterstützung mitbetreut werden. In den Regionalbüros mussten ca. 40% der Schulungsanfragen im Berichtszeitraum 2020/21 abgelehnt werden, da diese seit der Mandatserweiterung 2017 noch nicht personell aufgestockt wurden. Die gleiche Grundausstattung in allen Regionalbüros, die das Beratungsangebot vor Ort sicherstellt, konnte allerdings erreicht werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 folgende Zielgruppen priorisiert: Multiplikator:innen aus Betroffenen-Communities, Unternehmen, Organisationen, Rechtsberufen oder aus der Ausbildung zu Rechtsberufen.

Ein wesentlicher Fokus lag auf der präventiven Arbeit in Unternehmen und Organisationen.

Es gab verstärkt Anfragen zu Rechtsauskünften rund um die Themen sexuelle Belästigung und geschlechtersensible Sprache. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt auch dafür einschlägiges Informationsmaterial zur Verfügung. Auch die Schulungsanfragen von Unternehmen stiegen an und auch wenn sie prioritär behandelt werden, mussten aus ressourcentechnischen Gründen dennoch 32% abgesagt werden. Einen Schwerpunkt bei den Unternehmensschulungen bildeten, neben einem Überblick über das gesamte Gleichbehandlungsgesetz, der präventive und proaktive Umgang mit sexueller Belästigung im Unternehmen und das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Projekt parents@work wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen und es wurde neues Schulungsmaterial und Informationsmaterial für Unternehmen und Organisationen entwickelt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligte sich an der Toolbox Einkommensberichte, die Unternehmen bei der Erstellung und der proaktiven Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Equal Pay unterstützt.

Anlässlich der Corona-Pandemie hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Studie zu Diversitätsmaßnahmen und ihren Auswirkungen auf die Resilienz von Unternehmen in Krisensituationen in Auftrag gegeben. Diese hat aufgezeigt, dass eine zu homogene Zusammensetzung von Teams nicht förderlich für Entscheidungsprozesse und die Reaktionsfähigkeit in Krisensituationen ist, eine bloße Diversifizierung der Belegschaft aber nicht automatisch zu einer höheren Resilienz führt. Wichtige Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren wurden definiert und werden in der proaktiven Gleichstellungsarbeit nun miteinbezogen.

Bei der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit mit Institutionen und Dienstleistungsanbieter:innen nahm die Gleichbehandlungsanwaltschaft Bildungsinstitutionen und deren Schulungs- und Informationsbedarf in den Fokus. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasste im Berichtszeitraum auch eine Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Vermittlung von Wohnraum und hat sich damit direkt an Eigentümer:innen, Vermieter:innen und Makler:innen gewandt, um diese bezüglich rassistischer Praktiken zu sensibilisieren.

Um dem auffallenden Underreporting bezüglich Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung, aber auch von Trans-, Inter und nichtbinären Personen, die unter den Diskriminierungsgrund Geschlecht fallen, zu begegnen, legte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihren Vernetzungsschwerpunkt im Berichtszeitraum 2020/21 österreichweit auf die LGBTQIA+-Community. Gemeinsam mit Expert:innen aus der LGBTQIA+-Community entwickelte die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen **Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache**. Der Leitfaden enthält praktische Handlungsanleitungen für eine inklusive und respektvolle Kommunikation – unabhängig von Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmalen und Geschlechtsausdruck – und wurde vor allem von Unternehmen, Organisationen und Institutionen mehrfach angefragt.

131 mal ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum in Öffentlichkeit und Medien aufgetreten.

Im Berichtszeitraum 2020/21 setzte die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einer externen Begleitung eine neue Kommunikationsstrategie auf. Derzeit stehen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Öffentlichkeitsarbeit nur einjährig beschäftigte Verwaltungspraktikant:innen, die im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ausgebildet sind, zur Verfügung.

Die neue Kommunikationsstrategie hat die Zielrichtung, aktivere Medienarbeit aufzubauen, vor allem auch regional breiter wahrgenommen zu werden und Tools zu entwickeln, damit junge Menschen die Gleichbehandlungsanwaltschaft wahrnehmen.

Durch aktivere Pressearbeit kam die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstmals vielseitig, über den Themenbereich der sexuellen Belästigung hinaus in den Medien zu Wort: es gab vermehrt Anfragen zu anderen Diskriminierungsformen, wie sexueller Orientierung, ethnische Zugehörigkeit oder Religion. Viele Medienanfragen drehten sich um das Levelling-up, zuletzt bezüglich des „Anti-Homo-Hauses“ in Niederösterreich.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreicht, dass sie auch regional in ihrem breiteren Mandat öfter und vielseitiger wahrgenommen wurde. Dabei wurde sie im Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg vermehrt zu Fragen bezüglich der Vergabe von Wohnraum interviewt.

Das Regionalbüro Steiermark landete sogar im Film: Es spielte eine wichtige Rolle beim österreichischen Fernsehfilm der Reihe „Dennstein & Schwarz“, der im Mai 2020 im ORF ausgestrahlt wurde.

Um ein jüngeres Publikum zu erreichen, positionierte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt in Podcasts und online. Aus diesem Grund startete die Gleichbehandlungsanwaltschaft Ende 2021 auch selbst einen **Social-Media-Account auf Instagram**, um jüngere Menschen zu erreichen: **Wege zur Gleichbehandlung**. Dafür wurden als erster Schritt die Website und der Newsletter mit Unterstützung der externen Kommunikationsberatung überarbeitet, sodass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die verschiedenen Kanäle so effizient wie möglich nutzen kann und die Verknüpfung verschiedener Kanäle sichergestellt ist.

Die Website wurde neu strukturiert, die Sprache vereinfacht und für Medien ein Pressecorner mit Factsheets, weiterführenden Links und Bildmaterial eingerichtet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führte auch einen **Gleichbehandlungs-Blog** ein, in dem aktuelles Diskriminierungspotenzial thematisiert wird und der Informationen zu aktuellen rechtspolitischen Entwicklungen beinhaltet. Es gab im Berichtszeitraum 2020/21 Beiträge in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zum Thema Arbeitsbewertung, Vereinbarkeit, Frauenarmut, sexueller Belästigung und Homeoffice. Während der Corona-Pandemie zeigte sich auch, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit die wesentliche Aufgabe hat, gegen Umdeutungen bezüglich Gleichbehandlung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen aufzutreten. Bei Protesten gegen Corona-Maßnahmen wurden auch antisemitische Feindbilder bedient und der Holocaust verharmlost. So wurden etwa die Corona-Maßnahmen mit dem Holocaust verglichen und gleichgestellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft trat entschieden gegen jegliche Verharmlosung der Shoah auf und veröffentlichte dazu einen Gleichbehandlungsblog rund um Impf- und Maßnahmenkritik.

Eine personelle Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist in den nächsten Jahren dringend notwendig.

Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Berichtszeitraum kam es zu wichtigen Verbesserungen:

Gleiche Grundausrüstung in allen Regionalbüros

Es ist es gelungen, dass alle Regionalbüros über die gleiche Grundausrüstung verfügen. Das Regionalbüro Kärnten wurde um eine Personalstelle – um eine Erstberatung / Teamassistentin – und das Regionalbüro Oberösterreich um eine zweite Personalstelle – um eine Gleichbehandlungsanwält:in – aufgestockt. Somit verfügt jedes Regionalbüro über eine Personalstelle für die Erstberatung / Teamassistentin und zwei Personalstellen für Gleichbehandlungsanwält:innen – eine:r davon übernimmt auch die Rolle der Regionalleiter:in.

Ausbau der Gender-Kompetenz

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhielt eine weitere Personalstelle, um eine langjährig auf Gender spezialisierte Mitarbeiterin fix übernehmen zu können. Auf europäischer Ebene sind wichtige gesetzliche Initiativen in Umsetzung oder in Verhandlung: die Vereinbarkeitsrichtlinie, Richtlinienvorschläge zu Lohntransparenz und Women on Board. Mit der neuen Personalstelle kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Expertise vor allem im Bereich Equal Pay und im Umgang mit Einkommensberichten aufrechterhalten und stärken.

→ siehe dazu Forderung nach Umsetzung von EU-Richtlinien (S. 27)

Erhöhung den Budgets für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Im Berichtszeitraum 2020/2021 konnte das – aufgrund der Corona-Pandemie – nicht verwendete Dienstreisebudget umgebucht werden, sodass rund € 100.000 pro Jahr zur Verfügung standen. So war es der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich, mithilfe einer externen Begleitung eine Kommunikationsstrategie zu entwickeln und die erfolgreiche Ausstellung zu 30 Jahren Gleichbehandlungsanwaltschaft im Volkskundemuseum Wien umzusetzen. Nun ist es gelungen, dass – neben dem weiter bestehenden Dienstreisebudget- das Budget für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ab **2022 von € 70.000 auf € 100.000 und ab 2023 auf € 130.000** erhöht wird. In Zukunft wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft über Budgetmittel verfügen, die es ermöglichen Studien und Untersuchungen zu aktuellen Diskriminierungsphänomenen zu beauftragen.

Budgetmittel für Feststellungsklage

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt derzeit nur über eine Möglichkeit, Rechtsfragen auch verbindlich vor den Gerichten zu klären: Wenn die Gleichbehandlungskommission bei einem Antrag, der durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht wurde, keine Diskriminierung feststellt, kann sie eine Klage auf **Feststellung einer Diskriminierung vor den zuständigen Gerichten** führen. Aktuell wird eine Feststellungsklage zu wichtigen Rechtsfragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung geführt. Im Berichtszeitraum ist es nun gelungen, die Budgetmittel für diese Klage zu klären: diese werden nun unabhängig vom Budget für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit vom Bundeskanzleramt bereitgestellt, damit die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre gesetzlich vorgesehene Funktion tatsächlich ausüben kann.

→ siehe dazu Kapitel „Geschlecht“ (S. 60)

Standards für Gleichbehandlungsstellen

In den Berichtszeitraum fiel das **20-jährige Jubiläum der erstmaligen Erwähnung von Gleichbehandlungsstellen** durch die Europäischen Union. Seitdem vernetzen sich Gleichbehandlungsstellen untereinander. 2007 wurde das europäische Netzwerk **Equinet** gegründet. Equinet ermöglicht den strukturierten Austausch von Wissen und Erfahrungen der Gleichbehandlungsstellen und die der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien auf nationaler Ebene. In den Richtlinien sind kaum Standards für Gleichbehandlungsstellen vorgegeben. Die Stellen sind daher europaweit hinsichtlich Mandat, Unabhängigkeit und Kompetenzen sehr unterschiedlich ausgestattet.

Equinet entwickelt seit dem Jahr 2016 Standards, die sicherstellen sollen, dass alle Gleichbehandlungsstellen ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Erste Erfolge waren Empfehlungen für Standards für Gleichbehandlungsstellen der Europäischen Kommission 2018 und des Europarates 2017.

Gleichbehandlungsstellen sind heute der Dreh- und Angelpunkt im Streben nach einer Union der Gleichstellung. Die Europäische Kommission hat im Zuge der Überprüfung der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie im Jahr 2021 auch die Umsetzung der Empfehlung für Standards für Gleichbehandlungsstellen geprüft (Staff working document dedicated to equality bodies). Sie hat nun angekündigt, im **Herbst 2022 Richtlinien-vorschläge zu Standards für Gleichbehandlungsstellen** abzugeben. Zur Entwicklung dieser Richtlinien-vorschläge arbeitete sie im Berichtszeitraum eng mit Equinet und den Gleichbehandlungsstellen, wie auch der Gleichbehandlungsanwaltschaft, zusammen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum federführend an einem Projekt von Equinet zur Entwicklung von Indikatoren für Standards beteiligt und hat sich als eine von fünf Gleichbehandlungsstellen einem Self-Assessment von Indikatoren zum Mandat und zur Unabhängigkeit unterzogen. Dazu wurde auch ein Report² verfasst.

Standards sollen verbindliche Anforderungen für Gleichbehandlungsstellen in folgenden Bereichen sicherstellen:

- Mandat: Dieses soll alle Diskriminierungsgründe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung) und darüber hinaus sozioökonomischen Status, Geschlechteridentität und Gesundheitsstatus, alle Lebensbereiche (z. B. Arbeitswelt, Wohnen, Gesundheitsdienste, Bildung, Sozialschutz, Güter und Dienstleistungen) und alle Diskriminierungsformen (z. B. direkte, indirekte Diskriminierung, Belästigung, Hate Speech) beinhalten.

2 Learnings from the piloting of indicators for the mandate and independence of equality bodies (2022) <https://equineteurope.org/publications/learnings-from-the-piloting-of-indicators-for-the-mandate-and-independence-of-equality-bodies/> (24.8.2022)

- **Kompetenzen:** Diese sollen rechtliche Möglichkeiten für Gleichbehandlungsstellen bieten, Fälle vor Gericht zu bringen oder Fälle durch ein Verwaltungsverfahren oder Empfehlungen zu entscheiden, Untersuchungen durchzuführen, Daten zu sammeln, Kommunikationskampagnen durchzuführen, Empfehlungen und Leitfäden zu erstellen, Arbeitgeber:innen und Dienstleistungsanbieter:innen bei der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit zu unterstützen und Empfehlungen für Entscheidungsträger:innen und den Gesetzgeber abzugeben.
- **Unabhängigkeit:** Das bedeutet, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängig von staatlichem Einfluss agieren können sollen. Die Unabhängigkeit ist ein wesentlicher Faktor dafür, bei diskriminierten Gruppen Vertrauen zu erlangen und so Betroffene von Diskriminierung zu unterstützen.
- **Ressourcen:** Das bedeutet, dass Gleichbehandlungsstellen die notwendigen personellen, finanziellen und technischen Ressourcen zu Verfügung stehen sollen, um sicherzustellen, dass sie das gesamte Mandat entlang ihrer Kompetenzen problemlos und nachhaltig ausüben können.
- **Zugänglichkeit:** Das bedeutet, dass Gleichbehandlungsstellen möglichst breit sichtbar und für alle potentiellen Betroffenen und Stakeholder:innen – vor allem auch regional – erreichbar sein sollen. Die Räumlichkeiten sollten angemessen ausgestattet sein.
- **Koordination und Kooperation mit anderen Stellen:** Das bedeutet einerseits, dass in Ländern, in denen viele unterschiedliche Gleichbehandlungsstellen vorhanden sind, eine enge Koordination und Kooperation untereinander gewährleistet sein soll. Es bedeutet auch, dass Gleichbehandlungsstellen mit anderen öffentlichen Stellen und Institutionen im Bereich Gleichstellung eng kooperieren und koordinieren sollen.

Diese Standards werden zukünftig für die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausschlaggebend sein. Die Erhöhung der Standards führt auch zu einer Erhöhung der Wirkung, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen kann.

Die fünf wichtigsten Forderungen

Alle Forderungen nehmen Bezug auf die Erhöhung der Standards und die damit verbundene Erhöhung der Wirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1. Umfassender Diskriminierungsschutz in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (Levelling-up)

Das Levelling-up im Gleichbehandlungsgesetz ist die wichtigste und eine langjährige Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ziel eines umfassenden Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, wie Wohnraum, Sozialschutz, Gesundheitsdienstleistungen und Bildung ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben. Es geht um Chancengerechtigkeit und die Bekämpfung diskriminierender Strukturen. Es braucht einen rechtlich umfassenden Schutz für eine inklusive Gesellschaft, die niemanden zurücklässt.

Mittlerweile besteht überall, wo die Bundesländer die Gesetzgebungskompetenz haben, etwa im Bereich Kindergartenwesen, Sportwesen oder Veranstaltungswesen durch Private, ein umfassender Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsgründe. Das Levelling-up ist auch für den Diskriminierungsgrund Behinderung umgesetzt. Im Arbeitsleben ist der Schutz für alle Diskriminierungsgründe gewährt.

Die noch bestehenden Schutzlücken sind aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft weder für Betroffene noch Verantwortungsträger:innen nachvollziehbar.

Die Befürchtung, dass ein Levelling-up die Meinungs- und Unternehmensfreiheit einschränken würde sowie die Bedenken der Kirchen und Religionsgesellschaften kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht nachvollziehen. Ein Levelling-up schließt weder die Vereins- oder Religionsfreiheit noch die Meinungsfreiheit, die Unternehmensfreiheit oder andere Regelungen aus, die für bestimmte Personenkreise gemacht werden. Im Antidiskriminierungsrecht ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten und es sind sachliche Rechtfertigungen oder Ausnahmeregelungen etwa in Bezug auf Tendenzschutz, Vereinsfreiheit und Privatsphäre möglich.

Auch die **Standards** für Gleichbehandlungsstellen verlangen **ein umfassendes Mandat**.

Mit der Forderung nach einem Levelling-up, also einem **einheitlichen Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe**, strebt die Gleichbehandlungsanwaltschaft folgende Wirkung an:

Ausgleich für Diskriminierung: verbesserte Situation für Individuen mit Diskriminierungserfahrungen

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

→ siehe dazu „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ (S. 19)





Um dies zu erreichen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum intensiv mit politisch gewichtigen Stakeholder:innen Gespräche geführt.

Regelmäßig gab die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei internationalen Berichten und zu nationalen Gesetzgebungsvorhaben Stellungnahmen zum fehlenden Levelling-up ab, unter anderem auch bei der Stellungnahme³ zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem zivilrechtliche und zivilprozessuale Maßnahmen zur Bekämpfung von Hass im Netz getroffen werden (Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz – HiNBG): Die Gleichbehandlungsanwaltschaft forderte hier einmal mehr die Schaffung einer umfassenden Anspruchsgrundlage im Gleichbehandlungsgesetz für alle Diskriminierungsgründe außerhalb der Arbeitswelt zur Erzielung eines tatsächlichen und wirksamen Ausgleichs für die erlittene Beeinträchtigung bei jeder Form von Belästigung sowie die verbesserte institutionelle Unterstützung für Betroffene, die sich auf zivilrechtlichem Weg gegen „Hass im Netz“ zur Wehr setzen wollen.

2. Vereinheitlichung des Gleichbehandlungsrechts

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine Lösung für die bestehende Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts. Österreich ist europaweit unter den Spitzenreitern von unzähligen verschiedenen Antidiskriminierungsgesetzen und -stellen. Das ist durch die Kompetenzverteilung zwischen dem Bund, den Ländern, der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst, aber auch die unterschiedlichen Regelungen in Bezug auf einzelne Diskriminierungsgründe wie etwa Behinderung bedingt. Die Gesetze beinhalten ein **unterschiedliches Schutzniveau beim Mandat** (Levelling-up ist in allen Gesetzen umgesetzt, außer im Gleichbehandlungsgesetz) und **die Gleichbehandlungsstellen sind hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Ressourcen sehr unterschiedlich** ausgestaltet. So ist zum Beispiel nicht überall die Möglichkeit gegeben, Diskriminierungen durch eine Gleichbehandlungskommission feststellen zu lassen. Zudem sind Gleichbehandlungsstellen im öffentlichen Dienst intern verortet und häufig kaum mit Ressourcen ausgestattet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als jene Stelle mit dem umfassendsten Geltungsbereich und dem breitesten Bekanntheitsgrad hat daher eine **Clearingfunktion** übernommen, um Zuständigkeitsfragen für Betroffene zu klären und an etwaig andere zuständige Stellen weiter zu verweisen und so den **Rechtszugang sicherzustellen**. Diese Klärung ist teilweise mit schwierigen Abgrenzungsfragen verbunden und müsste im Einzelfall manchmal sogar gerichtlich geklärt werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 auch auf Schutzlücken aufmerksam gemacht. Es bestehen **Regelungslücken im Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz**: Das Landesgesetz sieht einen Diskriminierungs-

3 [Stellungnahme zum Hass-im-Netz Bekämpfungsgesetz \(2020\)](https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Gleichstellungspolitik/Stellungnahmen.html)
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Gleichstellungspolitik/Stellungnahmen.html>
(24.8.2022)

schutz außerhalb der Arbeitswelt **nur** bei diskriminierenden Handlungen durch Organe des Landes vor. Das Landesgesetz muss hinsichtlich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen allerdings einen Diskriminierungsschutz für alle Sachmaterien regeln, die in Landeskompetenz fallen – auch für jene, die durch Private verwirklicht werden, wie etwa Diskriminierungen im Bereich Kindergartenwesen, Sportwesen, Veranstaltungswesen. Das Gleichbehandlungsgesetz greift hier aufgrund der Kompetenzverteilung nicht. Diese Lücken sind auch als **Umsetzungslücken** der Antirassismusrichtlinie und der Geschlechterrichtlinie für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu sehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Zuge der 20-Jahr-Feier des Regionalbüros Steiermark mehrmals auf den Novellierungsbedarf hingewiesen. Diese Umsetzung ist bis dato noch nicht erfolgt.

StrAP
2020/21



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beobachtete im Berichtszeitraum 2020/21 zusätzlich eine Tendenz, Antidiskriminierungsthemen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes zu regeln. Für die Durchsetzung dieser Regelungen könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft rechtlich nicht tätig werden und Betroffene könnten sich auch nicht an die Gleichbehandlungskommission wenden. Für diese Regelungen könnte auch die Beweislast erleichterung oder die Möglichkeit, einen immateriellen Schadenersatz zu fordern, nicht vorgesehen sein.

Das Unionsrecht fordert einen effektiven Zugang zum Recht. Im StrAP 2022/23 wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Rechtsgutachten in Auftrag geben, indem geklärt werden soll, ob das österreichische Recht vor dem Hintergrund der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern dem unionsrechtlichen Rechtsschutzfordernis und der Umsetzung der EU-Richtlinien gerecht wird.

StrAP
2022/23

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt eine **verstärkte Kooperation aller Stellen, wie etwa einen Zusammenschluss unter einem „Dach“ vor**. Eine **Bereinigung von Antidiskriminierungsregelungen außerhalb von Gleichbehandlungsgesetzen** ist dringend geboten, um die weitere Zersplitterung abzuwenden. Anzudenken wäre langfristig ein **eigener Kompetenztatbestand „Gleichbehandlung / Anti-Diskriminierung“ in Art 10 B-VG (Bundes-Verfassungsgesetz)**. Damit gäbe es klare gesetzliche Regelungen, die sich im Bund, in den Ländern und in der Privatwirtschaft nicht unterscheiden und Betroffenen den Rechtszugang erleichtern würden.

Die Standards für Gleichbehandlungsstellen verlangen eine niederschwellige **Zugänglichkeit** der Gleichbehandlungsstellen, um effektiv handeln können. Zudem sollte es eine enge **Kooperation und Koordination** geben.

→ siehe dazu „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ (S. 19)



Mit dieser Forderung strebt die Gleichbehandlungsanwaltschaft folgende Wirkung an:

Mehr Wissen über das Recht auf Gleichbehandlung und den Zugang zum Recht

Österreich wird auch international immer wieder zum Abbau der Zersplitterung aufgefordert, zuletzt durch das UN CEDAW-Komitee⁴ sowie durch die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates.⁵

3. Diskriminierung vor Gericht bringen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert Klagsrechte, um Rechtsklarheit und -sicherheit mit der Erwirkung (höchst)gerichtlicher Entscheidungen für alle zu erreichen. Durch das hohe Prozesskostenrisiko und mangelnde Rechtsschutzeinrichtungen gibt es zu wenig Judikatur im Gleichbehandlungsrecht. Diskriminierende Strukturen können sich so nachhaltig verfestigen und werden nicht aufgelöst.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher ein **Verbandsklagerecht**, das nicht nur auf Feststellung, sondern auch auf Unterlassung von diskriminierenden Handlungen gerichtet ist. Vor allem im Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Wohnraum könnten diskriminierende Praktiken wie die Verweigerung von Dienstleistungen und allgemeinen Regelungen, wie diskriminierende Geschäftsbedingungen nachhaltig bekämpft werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann aktuell eine **Feststellungsklage** gegen die für die Diskriminierung Verantwortlichen führen, wenn die Gleichbehandlungskommission bei einem von ihr eingebrachten Antrag keine Diskriminierung feststellt. Diese Klagsführung sollte dringend auf Anträge, die nicht von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht wurden, und auf Unzuständigkeitsentscheidungen der Gleichbehandlungskommission **erweitert werden**. Die Feststellungsklage sollte auch bei positiven Entscheidungen durch die Gleichbehandlungskommission möglich sein, um Personen, die ihren Anspruch nicht einklagen können, zu unterstützen und gerichtlich verbindliche Feststellungen zu Diskriminierungen zu erlangen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert außerdem **das Klagsrecht nach § 54 ASGG** (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz), um Fallkonstellationen in der Arbeitswelt aufgreifen zu können, die mehrere Personen und diskriminierende Strukturen betreffen, wie etwa im Bereich Entgelt- oder Altersdiskriminierung (Sozialpläne). Dadurch könnten Rechtsfragen mit größerem Zusammenhang direkt vor den Obersten Gerichtshof gebracht werden.

4 Komitee für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Abschließende Bemerkungen zum 9. Bericht Österreichs (2019), 7f.

5 Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, ECRI-BERICHT ÜBER ÖSTERREICH (sechste Prüfungsrunde) (2020).

Auch der **Ausbau im Verwaltungsstrafverfahren** ist dringend geboten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine Verbesserung der Möglichkeiten, diskriminierende **Stellen- und Wohnungsinserte** im Verwaltungsstrafverfahren zu verfolgen. Es muss zur Klärung von Rechtsfragen ein Rechtszug der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den **Verwaltungsgerichtshof (VwGH)** gewährleistet werden.

Belästigungen und Diskriminierungen die im **öffentlichen Raum** stattfinden, können derzeit nach dem Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG)⁶ angezeigt werden. Derzeit gilt das EGVG allerdings nur für rassistische, religionsfeindliche und gegen Menschen mit Behinderung gerichtete Belästigungen. Art III Abs 1 Z 3 EGVG sollte daher auf alle Diskriminierungsgründe – insbesondere Geschlecht und sexuelle Orientierung – ausgeweitet werden. Zur effektiven Rechtsverfolgung sollte der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Antragsrecht mit einem Rechtszug zum Verwaltungsgerichtshof (VwGH) übertragen werden.

Die Standards für Gleichbehandlungsstellen verlangen einen Ausbau der **Kompetenzen** von Gleichbehandlungsstellen hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten für Gleichbehandlungsstellen, Fälle vor Gericht zu bringen.

→ siehe dazu „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ (S. 19)

Mit der Forderung nach Klagsrechten strebt die Gleichbehandlungsanwaltschaft folgende Wirkung an:

Mehr Rechtsklarheit und -sicherheit im Umgang mit dem Gleichbehandlungsgesetz



Um dies zu erreichen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum mit wesentlichen politischen Stakeholder:innen, unter anderem auch mit der Justizministerin, Gespräche dazu geführt.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft möchte verstärkt mit Hilfe von strategischer Klagsführung Anfragen rascher und effizienter lösen, da eine geklärte Rechtlage zu besseren **Vergleichsabschlüssen** führen kann. Außerdem könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine rechtsverbindliche Feststellung vermehrt rechtlich untermauerte **Empfehlungen zum gleichbehandlungskonformen Handeln** an Pflichtenträger:innen wie Arbeitgeber:innen und Dienstleistungsanbieter:innen richten und so die proaktive Gleichstellungsarbeit vorantreiben.

6 Art III Abs 1 Z 3 EGVG: „Wer einen anderen aus dem Grund der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung diskriminiert oder ihn hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, ... begeht eine Verwaltungsübertretung“ (Strafe bis zu 218 Euro)

4. Mehr Personal für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sowohl das Mandat als auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind im Bereich der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit hinsichtlich Informations-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit immer mehr angestiegen. Trotz einzelner Erfolge beim Gewinn von Planstellen zeigt sich seit Jahren die nicht adäquate personelle Ausstattung deutlich. Vor allem im Bereich der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit müssen Anfragen abgelehnt werden, die Öffentlichkeitsarbeit kann nicht weiter ausgebaut werden und der Bereich der sozialwissenschaftlichen Kompetenz sollte ebenfalls ausgebaut werden.

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft stehen in ganz Österreich 27 Vollzeitäquivalente und fachlich fast ausschließlich juristische Kompetenzen zur Verfügung.

Es bedarf **vielfältiger Fachkompetenzen** und zusätzlich Nachbesserungen für die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, Bildungsarbeit und Sozialwissenschaft, um den europäischen Vorgaben gerecht zu werden.

In den Regionalbüros besteht derzeit nur die Grundausrüstung. Um die Regionen zu stärken sollte dringend die personelle Anpassung der Personalressourcen an das seit 2017 ausgeweitete Mandat erfolgen.

→ siehe dazu „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ (S. 19)

Die Standards verlangen notwendige personelle, finanzielle und technische **Ressourcen**, um sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen das gesamte Mandat entlang ihrer Kompetenzen problemlos und nachhaltig ausüben können.

Die Standards verlangen auch adäquate Zugänglichkeit und vor allem die Erreichbarkeit in den Regionen. Hier ist die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft international Vorreiterin. Um das gesamte Mandat und alle Kompetenzen auch im Regionalbüro gut abdecken zu können, muss dringend aufgestockt werden.

Mit der Forderung nach Ausbau der Personalressourcen kann die die Gleichbehandlungsanwaltschaft in vielen Bereichen ihre Wirkung erhöhen:



WB 1

Ausgleich für Diskriminierung: verbesserte Situation für Individuen mit Diskriminierungserfahrungen



WB 3

Mehr Wissen und Bewusstsein für die Notwendigkeit der Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Unternehmen und Organisationen



WB 4

Mehr Wissen und Bewusstsein für das Verankern von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Institutionen / institutionellen Strukturen



WB 6

Mehr Öffentlichkeit/en, die über Gleichbehandlung und Gleichstellung informiert sind

Um das zu erreichen, steht die Gleichbehandlungsanwaltschaft im stetigen Austausch mit der zuständigen Verwaltungs- und politischen Ebene.

5. Umsetzung von EU-Richtlinien

Im Bereich der Geschlechterdiskriminierung hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch die langjährige Erfahrung bereits eine wesentliche Rolle eingenommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde 1991 gegründet, seit 1998 wurden auch Regionalbüros etabliert. Die Bekämpfung von sexueller Belästigung in der Arbeitswelt ist in Österreich bereits seit 1992 möglich. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat zur Überwindung von Hürden in Verbindung mit Entgeltdiskriminierungen Auskunftsrechte zur Verfügung: Seit 2011 besteht eine Verpflichtung zur Einkommensberichtslegung, die ebenfalls zur Verbesserung des Rechtsschutzes beiträgt. In all diesen Bereichen nimmt Österreich innerhalb der EU eine Vorreiterrolle ein.

In der Europäischen Union steht **derzeit bei der Einführung rechtlich verbindlicher Regelungen die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung von Gleichstellung im Hinblick auf den Diskriminierungsgrund Geschlecht im Zentrum**. Seit 2019 ist die neue **Vereinbarkeitsrichtlinie** in Kraft, die bis 2. August 2022 in Österreich umzusetzen ist. Sie bietet die Chance, die Diskriminierung von Eltern und pflegenden Angehörigen gesetzlich zu bekämpfen, indem sie ein eigenes Diskriminierungsverbot schafft. Außerdem schafft sie Raum für verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die anstehende Richtlinie „**Women on Board**“ nimmt den beruflichen Aufstieg von Frauen ins Visier.

Der Richtlinienvorschlag zur **Entgelttransparenz** eröffnet weitreichende Möglichkeiten zur Bekämpfung von Gehaltsdiskriminierung und das Schließen der Einkommensschere. Hier sind sogar neue Kompetenzen, wie etwa ein Monitoring der Einkommensberichte, für Gleichbehandlungsstellen in Verhandlung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine **progressive Umsetzung** der anstehenden Richtlinien **im Gleichbehandlungsgesetz**, um die Rechte von Betroffenen sowie die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu stärken.

Alle Richtlinien(vorschläge) beinhalten einen Bezug zu den Gleichbehandlungsstellen und deren Befassung mit zusätzlichen **Mandaten** oder **Kompetenzen** im Hinblick auf die Standards. Darauf muss auch eine adäquate Ressourcenausstattung folgen.

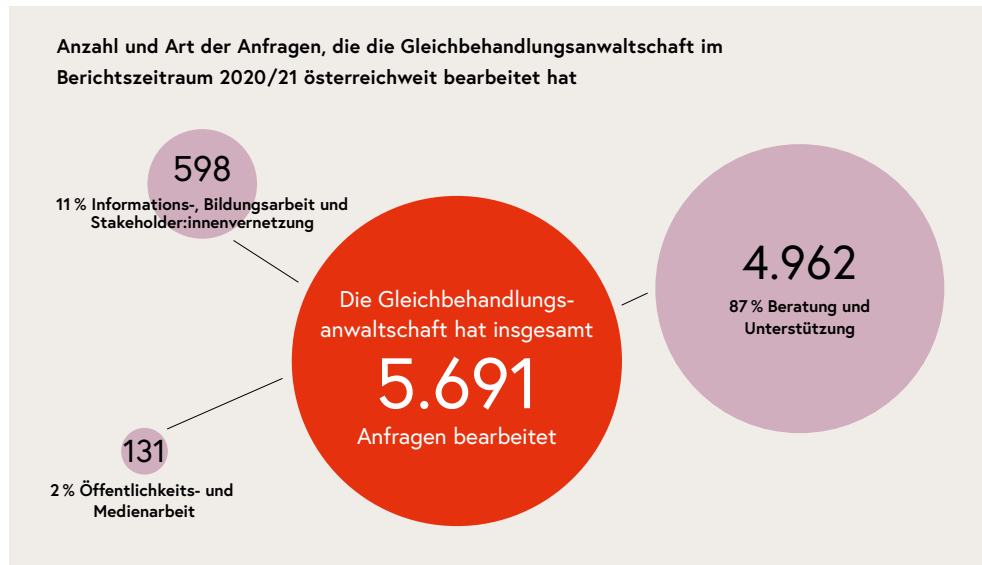
Das Ausmaß des Mandats und der Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft **beeinflusst alle Wirkungsbereiche** und **stärkt ihre Rolle, den sozialen Wandel und eine Annäherung an eine diverse und inklusive Arbeits- und Lebenswelt** zu erreichen.



2

Zugang zur Gleichbehandlungs- anwaltschaft

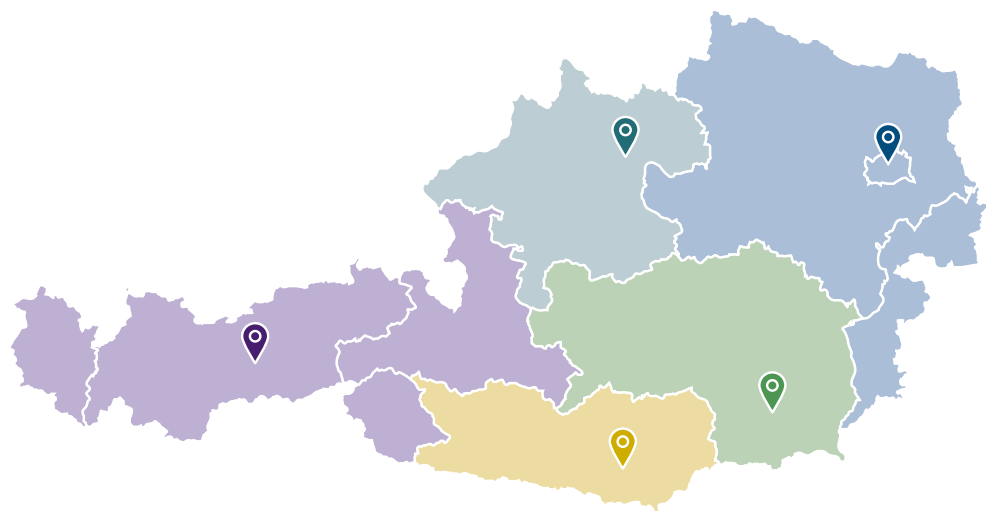




Von den 5.691 Anfragen wurden 95% an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen und 5% durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst initiiert. Alle Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wandern zunächst über den Tisch der Erstberater:innen / Teamassistent:innen und werden von ihnen teilweise selbst erledigt oder für die Gleichbehandlungsanwält:innen aufbereitet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist neben der Zentrale in Wien auch regional vertreten: es gibt vier Regionalbüros in Innsbruck, Graz, Klagenfurt und Linz. Das erleichtert den Rechtszugang für Betroffene vor Ort, schafft ein österreichweites Informationsangebot und ermöglicht die Vernetzungstätigkeit mit regionalen Stakeholder:innen und Multiplikator:innen. Im Berichtszeitraum 2020/21 konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen, dass in jedem Regionalbüro zumindest eine Person für die Aufgabe der Anlauf- und Clearingstelle vorgesehen ist. Dennoch ist die Ressourcenlage knapp und es müssen zusätzlich Verwaltungspraktikant:innen eingestellt werden, um die durchgängige Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gewährleisten. Die Anfragen betreffen drei Handlungsfelder der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

→ siehe dazu „Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft“ (S. 18)



Handlungsfeld Beratung und Unterstützung

Beim Großteil der Anfragen (4.962) handelt es sich um Beratungs- und Unterstützungsanfragen. In diesem Handlungsfeld werden Rechtsauskünfte gegeben, Diskriminierungsfälle beraten und unterstützt sowie Dokumentationen von diskriminierenden Vorfällen verzeichnet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 ein Online-Melde- und Kontaktformular für die rasche und anonyme Dokumentation von diskriminierenden Vorfällen eingeführt.

Im Handlungsfeld Beratung und Unterstützung hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2020/21 erreicht, dass alle Regionalbüros gleichermaßen mit zwei Gleichbehandlungsanwält:innen ausgestattet sind. Das Mandat der Regionalbüros ist aber 2017 von Geschlecht / Arbeitswelt auf alle Gründe und Lebensbereiche, die im Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind, ausgeweitet worden. Seitdem steht eine umfassende Ressourcenaufstockung an.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelt ihre Beratungsstrategien und -standards weiter, um die stetig steigende Anzahl von Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu bewältigen. Derzeit werden alle Anfragen bearbeitet und es muss noch keine Auswahl getroffen werden.

→ siehe dazu Kapitel „Beratung und Unterstützung“ (S. 39)

→ siehe dazu die fünf wichtigsten Forderungen (S. 21)

Durch den neuen Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 soll das sogenannte First Level – die Erstberatung – weiter qualifiziert werden, um Rechtsauskünfte selbstständig beantworten zu können. Außerdem will die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch mehr Informationsmaterial für Rechtsauskünfte bereitstellen. Die Beratungsstrategien werden hinsichtlich der steigenden Anfragezahlen ebenfalls weiter ausgebaut.

StrAP
2022/23

Handlungsfeld Informations- und Bildungsarbeit sowie Stakeholder:innenvernetzung

Die Informations- und Bildungsarbeit sowie Stakeholder:innenvernetzung erfolgt reaktiv und aktiv. Immer mehr Unternehmen, Organisationen und Institutionen treten mit Schulungsanfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft heran. Dieses Handlungsfeld wird von den Gleichbehandlungsanwält:innen mitbetreut und muss daher gegenüber der Beratungs- und Unterstützungsarbeit nachgereicht werden. Im Hinblick auf die proaktive Kompetenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft für präventive Gleichstellungsarbeit sollte dieses Handlungsfeld ausgebaut werden. Aktiv führt die Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Handlungsfeld Info-Kampagnen und Veranstaltungen durch. Sie beteiligt sich an Projekten und gibt Studien in Auftrag. Die Stakeholder:innenvernetzung erfolgt ebenfalls aktiv. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht jene Personengruppen

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung“ (S. 97)

direkt anzusprechen, die sich wenig an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, um diese zukünftig mehr beraten und unterstützen zu können. Im Berichtszeitraum 2020/21 stand vor allem die LGBTQIA+-Community im Fokus der Vernetzungsarbeit.

Handlungsfeld Öffentlichkeits- und Medienarbeit

→ siehe dazu Kapitel „Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ (S. 117)

Die Öffentlichkeits- und Medienarbeit ist nach wie vor eher reaktiv ausgerichtet. Im Berichtszeitraum 2020/21 wurde allerdings eine Kommunikationsstrategie für ein aktiveres Herangehen entwickelt. Das Handlungsfeld wird vorwiegend von der Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft bearbeitet. Die Medienarbeit in den Regionen wird von den Leiter:innen der Regionalbüros abgedeckt. Eine notwendige fachliche und personelle Ausstattung der Öffentlichkeits- und Medienarbeit ist ausständig. Derzeit unterstützen Verwaltungspraktikant:innen und eine externe Kommunikationsagentur in diesem Handlungsfeld. Eine Gleichbehandlungsanwältin arbeitet außerdem aktiv in der Working Group Communication von Equinet, dem europäischen Netzwerk für Gleichbehandlungsstellen, mit. Damit soll die fachliche Kompetenz von anderen Gleichbehandlungsstellen in die Kommunikationsstrategie der Gleichbehandlungsanwaltschaft einfließen.

StrAP
2022/23

Der Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 weist den Weg für eine aktivere Öffentlichkeits- und Medienarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Zugänglichkeit

Die Anfragen gehen telefonisch, per E-Mail, per Online-Melde-und-Kontaktformular oder über die Gleichbehandlungs:App bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein.

90 % der Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgten telefonisch oder per E-Mail.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 begonnen neue Informationskanäle anzubieten, um den Veränderungen im gesellschaftlichen Kommunikationsverhalten nachzukommen. Seit November 2021 steht auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Online-Melde-und-Kontaktformular zur Verfügung. Dieses bietet die Möglichkeit – rasch und anonym – diskriminierende Situationen zu melden, Beratung anzufragen oder auch diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate hochzuladen. Damit will die Gleichbehandlungsanwaltschaft attraktiver für junge Menschen werden sowie zugänglicher für jene Personengruppen sein, die zurückhaltender sind, sich direkt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden.

Erreichbarkeit für alle Altersstufen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in den letzten Jahren bemerkt, dass sie wenige Menschen unter 30 Jahren erreicht. Gerade die Verwaltungspraktikant:innen in der Erstberatung sind häufig jüngere Menschen, die in den letzten Jahren wertvolle Hinweise zum Ausbau der Kommunikationskanäle der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegeben haben. Digitale Kommunikationswege sollen die Erreichbarkeit auch in Zukunft verbessern. Zudem steht die Gleichbehandlungs:App zur Verfügung, die häufig zur Übermittlung von diskriminierenden Stellen- oder Wohnungsinserate von Betroffenen und Zeug:innen genutzt wird.

→ siehe dazu Kapitel „Stellen- und Wohnungsinserate“ (S. 94)



Wir möchten, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Anlaufstelle für junge Menschen ist. Studien zeigen, dass junge Menschen die Stelle nicht kennen und kaum in Anspruch nehmen. Durch digitale Tools wollen wir das Gleichbehandlungsrecht für junge Menschen zugänglich machen.
(Erstberaterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Im Rahmen des neuen Strategie- und Arbeitsplans 2022/23 wird ein Online-Beratungswizard entwickelt und auf der Website bereitgestellt werden. Dieser wird Online-Zugang zu Erstberatung, weiterem Beratungsangebot sowie Informationsmaterialien bieten. Um die Wirkung dieses Tools zu überprüfen, wird seit Jänner 2022 das Alter von Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, statistisch erfasst.

StrAP
2022/23

Erreichbarkeit für alle Geschlechter

69 % aller Diskriminierungsfälle haben Frauen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen.

Bei einem Großteil dieser Menschen handelt es sich um Frauen, die sich nicht nur wegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts melden, sondern auch wegen Diskriminierungsvorfällen, die z. B. die ethnische Zugehörigkeit oder das Alter betreffen.

“ Entgegen den Studien, die zeigen, dass eher Männer das Recht für sich in Anspruch nehmen, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem hohen Anteil von Frauen als Anlaufstelle genutzt. Auch intersektional benachteiligte Frauen finden den Weg leicht zu uns. Darauf sind wir stolz.
(Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

3 % aller Fälle von Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz haben Transpersonen gemeldet.

Transgeschlechtliche Menschen wenden sich mit Themen, die ihre Transidentität betreffen, an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach wie vor gibt es wenige Beratungs- und Unterstützungsanfragen von trans- und kaum von intergeschlechtlichen Menschen. Der Rechtszugang ist dadurch erschwert, dass im Gesetzestext des Gleichbehandlungsgesetzes weder trans- noch intergeschlechtliche Personen sprachlich berücksichtigt werden, obwohl rechtlich schon lange klargestellt ist, dass diese Gruppe in Fällen geschlechtsbezogener Diskriminierung sowohl in der Arbeitswelt als auch beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum) geschützt ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert hinsichtlich des Zugangs zum Recht die Aufhebung der binären Bezeichnung „Frauen und Männer“ und eine Formulierung, die alle Geschlechter umfasst, damit für Betroffene außerhalb des binären Geschlechtersystems klar ist, dass hier ein Diskriminierungsschutz besteht. Im Strategie- und Arbeitsplan 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verbesserung der Situation für Betroffene außerhalb des binären Geschlechtersystems eine Gesetzesnovelle angestrebt.



→ siehe dazu Leitfaden „Geschlechtersensible Sprache“ (S. 111)

Um die Sensibilität bei den politischen Stakeholder:innen zu erhöhen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft sich im Berichtszeitraum 2020/21 intensiv mit der betroffenen Community vernetzt, mit dieser gemeinsam einen Gesprächsleitfaden für geschlechtersensible Sprache herausgegeben und in einem Verwaltungsstrafverfahren prüfen lassen, ob auch der nicht-binäre Sprachgebrauch in die Verpflichtung zu geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen fällt.

First Level – Erstberatung als Anlauf- und Clearingstelle

Die Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfüllen eine wesentliche Rolle bei der Bearbeitung von Beratungs- und Unterstützungsanfragen. Sie sind diejenigen, zu denen von Diskriminierung Betroffene den ersten Kontakt haben. Sie bieten Zeit und Raum, um das Vertrauen der Betroffenen in die Gleichbehandlungsanwaltschaft herzustellen. Für Betroffene ist es wesentlich, dass ihre Anfrage als glaubwürdig gesehen wird und sie sich verstanden fühlen. Menschen, die sich mit konkreten Diskriminierungserfahrungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, befinden sich oft in akuten Ausnahmesituationen – wie etwa nach einer Kündigung, einer Delogierung oder einer sexuellen oder rassistischen Belästigung. Die Erstberater:innen benötigen daher neben der rechtlichen, auch psychosoziale Beratungskompetenz. Die Erstberater:innen klären ab, ob die Anfragen in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen und weitere Beratung und Unterstützung durch eine Gleichbehandlungsanwält:in angeboten werden kann.

1.448 mal haben die Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und an die für deren Anliegen passende Stelle verwiesen.

Obwohl es sich bei den 1.448 Rechtsauskünften nicht um Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz handelte, haben die Erstberater:innen hier eine besondere Rolle: sie geben den Menschen Halt und Orientierung. Zudem informieren sie Menschen im Rahmen dieser Rechtsauskünfte über das Gleichbehandlungsgesetz. Dadurch wird der Zugang zum Recht erhöht. Die Erstberater:innen fungieren somit als **Anlauf- und Clearingstelle** sowie als **Drehscheibe für die Informationsarbeit** der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Gerade die Corona-Pandemie hat die Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor zusätzliche Herausforderungen gestellt. Erstberatungsgespräche wurden im Berichtszeitraum 2020/21 größtenteils im Homeoffice geführt – so wurde der private Raum der Mitarbeiter:innen mit krisenhaften Erstberatungsgesprächen gefüllt. Die Sachverhalte, die den Erstberater:innen geschildert werden, sind wie ein Seismograf für gesellschaftliche Problemlagen. Verstärker als sonst waren die Erstberater:innen aufgrund der Corona-Pandemie mit existenziellen Ängsten von Betroffenen konfrontiert.

Während der Corona-Pandemie haben sich Menschen vermehrt mit Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt, die nicht unmittelbar in das Gleichbehandlungsgesetz fielen. Diese Anfragen stellten gerade unter dem Eindruck der Pandemie keine Routineanfragen dar. Die Telefonate wurden länger, die Recherchearbeit intensiver – auch weil die gesetzlichen Grundlagen und Maßnahmen rund um die Corona-Krise rechtliche Veränderungen mit sich brachten. Verunsicherte Menschen, wütende Unternehmer:innen



und verzweifelte Arbeitnehmer:innen, die sich gegenüber anderen Branchen und Gruppen ungleich behandelt fühlten, wandten sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dabei handelte es sich unter anderem um Unternehmer:innen, die entweder gar kein oder nicht ausreichend Geld aus dem Härtefallfonds erhalten haben. Auch Zivildienstler:innen, deren Dienst verlängert wurde, fühlten sich diskriminiert, weil sie einen bevorstehenden Job nicht antreten konnten. Mütter meldeten sich, die neben dem Homeoffice zusätzlich die Betreuung und den Unterricht ihrer Kinder bewerkstelligen mussten. Personen, die ihren Job verloren hatten, suchten Hilfe bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

” Besonders aufgefallen ist mir während der Pandemie, dass Menschen so wahnsinnig dankbar waren, dass es die Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt. Vor allem das Zuhören wurde in dieser Zeit von Betroffenen geschätzt. Die telefonischen Beratungsgespräche wurden demnach länger und gaben den Betroffenen notwendigen Halt und Orientierung. (Erstberaterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Zusammenhang mit Corona erfolgten je nach aktuellen politischen und gesellschaftlichen Ereignissen in Schüben. So führte zum Beispiel die Einführung der Masken- und Impfpflicht zu vermehrten Anfragen. Dabei verschärfte sich häufig die Gefühlslage und der Gesprächston der Betroffenen gegenüber den Erstberater:innen. Leider wurden auch rassistische Vorurteile – oft im Zusammenhang mit antisemitischen Haltungen – zum Ausdruck gebracht. Die Aufgabe der Erstberatung war es, in solchen Gesprächen mit Betroffenen die klare Haltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen rassistische Tendenzen zu kommunizieren.

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden auch zunehmend rassistische Vorfälle im öffentlichen Raum von Zeug:innen gemeldet.

” Ich war gestern im Einkaufszentrum und habe dort gesehen, wie ein Schwarzer Mann total beschimpft wurde. Ich wollte etwas dazu sagen, wurde sofort mit „Sch*** dich!“ weggedrängt. Zumindest melden wollte ich den Vorfall.“ (Zeug:in meldet Vorfall von anti-Schwarzem Rassismus)**

” Ich habe heute in der Straßenbahn einen rassistischen Übergriff beobachtet. Eine Frau mit Kopftuch wurde verbal und körperlich angegriffen. Ich finde es ungerecht, dass solche Vorfälle passieren und bin deswegen froh, dass es eine Anlaufstelle gibt, die in solchen Fällen unterstützen kann. Danke für Ihre Arbeit! (Zeug:in meldet Vorfall von antimuslimischem Rassismus)

→ siehe dazu Kapitel
„Weltanschauung“ (S. 78)

Diese Vorfälle können derzeit zwar gemeldet werden, die Gleichbehandlungsanwaltschaft möchte zukünftig jedoch bei belästigenden Vorfällen im öffentlichen Raum verstärkt unterstützen und entgegenreten. Eine dafür vorgesehene Verwaltungsstrafe im Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG)⁷ sollte auf alle Diskriminierungsgründe, insbesondere Geschlecht und sexuelle Orientierung, ausgeweitet werden. Zur effektiven Rechtsverfolgung sollte der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Antragsrecht mit einem Rechtszug zum Verwaltungsgerichtshof (VwGH) übertragen werden. Dadurch käme es zu einem verstärkten Schutz für alle Diskriminierungsgründe bei Belästigung, Verhinderung der Betretung eines Ortes, oder der Inanspruchnahme einer Dienstleistung. Und: das diskriminierende Verhalten wäre unter Strafe gestellt.

→ siehe dazu Forderung
„Diskriminierung vor
Gericht bringen“ (S. 24)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist zudem Teil des Netzwerks „Hate Crime kontern“, in dem alle österreichischen Organisationen, die gegen Hass im Netz arbeiten, vertreten sind. In diesem Netzwerk geht es darum Problemlagen von Betroffenen zu erfassen, die Rechtslage zu verbessern und die statistische Datenerfassung zu harmonisieren, um die Daten der einzelnen Organisationen miteinander vergleichbar zu machen. Hate Crime im öffentlichen Raum ist ein strafrechtlicher Tatbestand, bei dem die Gleichbehandlungsanwält:innen nicht unterstützen können. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erfasst Hate Crime derzeit statistisch als Belästigungen im öffentlichen Raum, wenn Betroffene oder Zeug:innen dies melden. Seit 2022 erfasst die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Meldung von Hate Crime im Sinne des Strafrechts in ihrer Statistik.

Die **sozio-ökonomische Situation** spielt in vielen Diskriminierungserfahrungen, die Menschen den Erstberater:innen schildern, eine Rolle. Der Grund des sozialen Status ist im Diskriminierungskatalog des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit nicht vorhanden. Der soziale Status ist häufig mit einem anderen Diskriminierungsgrund verwoben. Frauen in Teilzeit und Pensionist:innen schildern, dass sie von kostenlosen Pensionskonten ausgeschlossen werden, da sie den notwendigen Mindesteinkommen nicht aufbringen können. Die Mitarbeiterin einer Organisation beschwert sich, dass Mitarbeiter:innen eine Unterstützung für den Schulbesuch der Kinder in der Unterstufe in Form einer Förderung für Privatschulen, aber nicht für Neue Mittelschulen zugestanden wird. Eine Bewerberin meldet, dass sie für einen Job abgelehnt wurde, da sie Mindestsicherungsbezieherin ist. Eine Frau beschwert sich, dass sie am privaten Wohnungsmarkt aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit als Mieterin abgelehnt wird, obwohl sie für die Miete aufkommen kann.

7 Art III Abs 1 Z 3 EGVG: „Wer einen anderen aus dem Grund der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung diskriminiert oder ihn hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, begeht eine Verwaltungsübertretung“. Die Strafe kann sich auf bis zu 218 Euro belaufen.

Im Rahmen des Strategie- und Arbeitsplans 2022/23 wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer Wien eine Studie zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozio-ökonomischen Situation in Auftrag geben. Diese soll Aufschluss darüber geben, ob eine gesetzliche Verankerung dieses Diskriminierungsgrundes notwendig ist.

→ siehe dazu Forderung nach Vereinheitlichung des Gleichbehandlungsrechts (S. 22)

Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts

In Österreich herrscht eine Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts. Dies erschwert für Betroffene den Zugang zum Recht. Die Frage: „Wer ist eigentlich zuständig?“ wird zu einem großen Teil durch die Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft geklärt. Aufgrund der verfassungsgemäßen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern in Österreich gibt es landesgesetzliche Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze. Diese schützen den diskriminierungsfreien Zugang, unter anderem zu Dienstleistungen auf Länderebene. Außerdem gibt es eigene Stellen für Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Dienst (sowohl auf Bundes-, Länder-, und Gemeinde-Ebene) sowie die Behindertenanwaltschaft und ein eigenes Gesetz für Fälle von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.

Gerade beim Diskriminierungsschutz im Bereich Güter und Dienstleistungen sind die schwierigen Abgrenzungsfragen zwischen Landes- und Bundeskompetenz entscheidend für den Rechtsschutz der Betroffenen: jene Bereiche (etwa Sportveranstaltungen, Feuerwehrfeste, Einlass zu Bädern, Wohnraum), die in die Kompetenzen der Länder fallen, sind durch die Landesgleichbehandlungsgesetze umfassend für alle Diskriminierungsgründe geschützt.

Die **Landesgesetzgebung hat seit 2017 in allen neun Bundesländern bereits das vollständige Levelling-up umgesetzt**. Leider hinkt die Bundesgesetzgebung – also die Regelung im Gleichbehandlungsgesetz – hinterher. Beratungs- und Unterstützungsanfragen, die derzeit nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind, jedoch in einen Bereich fallen, in dem der Diskriminierungsschutz aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgebaut werden muss (sogenanntes „Levelling-up“), werden häufig von der Erstberatung als Rechtsauskunft erledigt. Denn dort ist keine weitere Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwält:innen möglich.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

3

Beratung und Unterstützung

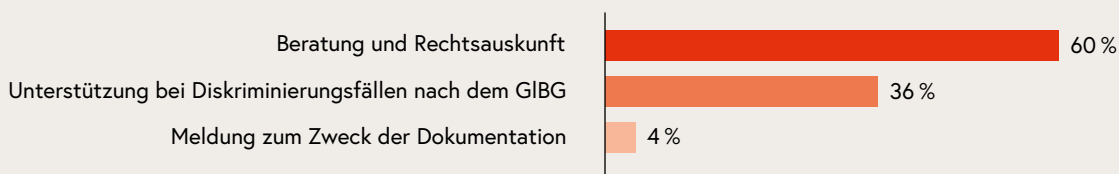


4.962 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierung und Gleichbehandlung informiert, beraten und individuell unterstützt sowie Diskriminierungssituationen dokumentiert.

Davon hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft 3.863 mal zu den Diskriminierungsgründen nach dem Gleichbehandlungsgesetz – Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung – informiert, beraten und unterstützt. 1.099 mal hat sie allgemeine Auskünfte zu Diskriminierung, die nicht den gesetzlichen Diskriminierungsgründen zuordenbar sind, gegeben.

Die Anzahl der Beratungs- und Unterstützungsanfragen ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum 2018/19 um 24 % (von 4.017 auf 4.962) gestiegen.

Die 4.962 Beratungs- und Unterstützungsanfragen umfassten 60% Beratung und Rechtsauskunft, 36% individuelle Unterstützung bei Diskriminierungsfällen nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und 4% Dokumentationen.



Bei **Rechtsauskünften** steht die Abklärung der Rechtslage und damit das Wissen über das Gleichbehandlungsgesetz und den Zugang zum Recht im Vordergrund. Das können zunächst einfache Anfragen über den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes sein oder intensive Rechts- und Abgrenzungsfragen. Dazu gehören auch Anfragen darüber, ob die geschilderte Diskriminierungserfahrung in die gesetzliche Zuständigkeit des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Die Gleichbehandlungsanwält:innen werden immer häufiger mit Rechtsfragen von Pflichtenträger:innen, wie Arbeitgeber:innen oder Dienstleistungsanbieter:innen, befasst und geben rechtliche Einschätzungen und Empfehlungen ab.

Das neue Online-Melde- und Kontaktformular hat im Vergleich zum Berichtszeitraum 2018/19 zu einer fast 50 %-igen Steigerung der **Dokumentationen** von diskriminierenden Vorfällen geführt. Dieses Online-Tool ist vor allem für die Schilderung von Diskriminierungssituationen wichtig, die derzeit noch nicht mit dem Gleichbehandlungsgesetz bekämpft werden können. Für Betroffene kann es eine Erleichterung sein, ihre Diskriminierungserfahrung in Form einer Dokumentation zu melden – auch wenn rechtlich noch nichts dagegen unternommen werden kann. Das Online-Formular bietet außerdem eine gute Dokumentationsmöglichkeit für Zeug:innen von Diskriminierung.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

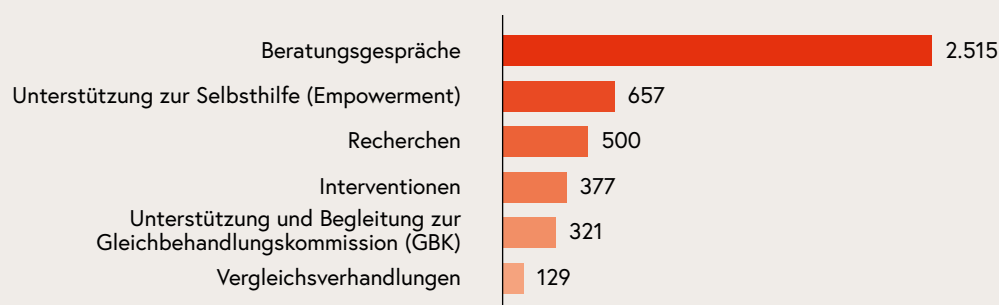
70% der **Dokumentationen** betreffen Diskriminierungssituationen, die nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind und in einen Bereich fallen, in dem der Diskriminierungsschutz aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgebaut werden muss (sogenanntes „Levelling-up“). Neben diesen Levelling-up-Fällen betreffen viele Meldungen auch den Bereich der Hoheitsverwaltung. 12% der dokumentierten Vorfälle stehen im Zusammenhang mit Corona.

→ siehe dazu Forderung nach Levelling-up (S. 21)

Die Beratung und Unterstützung bei **Diskriminierungsfällen** ist eine intensive Angelegenheit.

Mindestens **4.499** mal haben die Gleichbehandlungsanwält:innen Beratungsgespräche, Recherchen, Interventionen und Vergleichsverhandlungen durchgeführt, Klient:innen unterstützt und zur Gleichbehandlungskommission begleitet.⁸

Beratungs- und Unterstützungsleistungen der Gleichbehandlungsanwält:innen für Klient:innen nach Erstberatung und individueller Abklärung



Jeder Diskriminierungsfall beginnt mit einem oder mehreren **Beratungsgesprächen**, in denen eine Ziel- und Bedürfnisanalyse erstellt wird. Die Gleichbehandlungsanwält:in klärt mit dem:der Klient:in ab: Soll – wenn möglich – seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert werden? Müssen weitere Auskünfte eingeholt werden? Wird ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission angestrebt? Einen Ausgleich für die Diskriminierung zu erlangen und eine verbesserte Situation für Betroffene herzustellen, steht dabei im Mittelpunkt.

⁸ Pro Diskriminierungsfall werden die einzelnen Beratungs- und Unterstützungsleistungen statistisch nur einmal erfasst. Die tatsächliche Anzahl ist demnach weit höher einzuschätzen. Das bedeutet: wenn in einem Fall z. B. mehrere Beratungsgespräche durchgeführt werden, wird in der Statistik die Maßnahme „Beratungsgespräch“ nur einmal erfasst.

Die Zusicherung der **Vertraulichkeit** steht im Vordergrund des Beratungs- und Unterstützungsverlaufs. Im Berichtszeitraum 2020/21 nahm die Gleichbehandlungsanwaltschaft unter diesem Blickwinkel Stellungnahme zum **Informations-Freiheitsgesetz**: Eine Transparenzverpflichtung steht der Wahrung der Vertraulichkeit im Umgang mit höchstpersönlichen Informationen entgegen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen der Beratungstätigkeit täglich mit persönlichen und hoch sensiblen Daten zu tun. Daher spricht sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft dafür aus, auf besondere Anforderungen von Gleichbehandlungsstellen und ähnlichen staatlichen Beratungseinrichtungen hinsichtlich der Wahrung der Vertraulichkeit höchstpersönlicher Informationen Rücksicht zu nehmen.



Aufgrund der Corona-Pandemie hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Beratungstätigkeiten im Zeitraum 2020/21 in das Homeoffice verlagert. Die Beratung konnte durch Telefon- und Onlinegespräche fast nahtlos aufrechterhalten werden.

Es gab im Vergleich zum Berichtszeitraum 2018/19 um zwei Drittel mehr Beratungsgespräche. Für die Selbstermächtigung der Betroffenen ist es wesentlich, dass sie ihre Rechtsansprüche kennen und den Zugang zu rechtlichen Informationen in Anspruch nehmen. Viele Klient:innen suchen in aufrechten Arbeitsverhältnissen häufig zunächst selbst Lösungswege, um die Diskriminierung zu beenden. Die Zahl der Diskriminierungsfälle, in denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft Unterstützung zur Selbsthilfe geleistet hat, ist im Berichtszeitraum 2020/21 leicht angestiegen.

Die Corona-Pandemie brachte für die Beratung neue rechtliche Rahmenbedingungen hervor – vor allem in der Arbeitswelt, wie z. B. die Kurzarbeit. Die neuen Rechtsfragen haben daher im Vergleich zum Berichtszeitraum 2018/19 zu intensiverer Recherche-tätigkeit geführt.



Zu Beginn der Corona-Pandemie haben sich viele Klient:innen bei Interventionen zurückhaltend gezeigt: sie fürchteten sich in dieser Phase besonders vor zusätzlichen Benachteiligungen und Jobverlust. Klient:innen meinten auch, aufgrund der psychischen Belastung durch die Pandemie keine emotionalen oder mentalen Ressourcen für eine Rechtsverfolgung zu haben. Spürbar war zudem die Mehrfachbelastung durch Kinderbetreuung zu Hause. Häufig waren Beratungen für Klient:innen nur per E-Mail möglich, da die Betroffenen aufgrund von Betreuungspflichten nicht ungestört bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft anrufen konnten.



Wir konnten beobachten, dass manche Menschen aufgrund der Corona-Pandemie vor allem im Jahr 2020 zögerlicher waren, rechtliche Schritte bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt einzuleiten. Sie haben sich wegen Corona bereits massiv in ihrem Arbeitsleben verunsichert gefühlt.

(Gleichbehandlungsanwältin Regionalbüro)

Trotz anfänglicher Zurückhaltung gab es im Vergleich zum Berichtszeitraum 2018/19 schlussendlich einen leichten Anstieg der **Interventionen**. Bei Interventionen fordern Gleichbehandlungsanwält:innen die Gegenseite auf, zu den vorgebrachten Diskriminierungen Stellung zu beziehen und holen Auskünfte ein. Vor allem bei Vorfällen von (sexueller) Belästigung werden Arbeitgeber:innen auf ihre Fürsorgepflicht hingewiesen und es werden Abhilfemaßnahmen verlangt.

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2018/19 wurden **mehr Vergleichsverhandlungen** (von 93 auf 129) geführt – und das erfolgreich.

77% der Vergleichsverhandlungen haben zu einem erfolgreichen Ergebnis geführt.

Es werden gleichbehandlungskonforme und zufriedenstellende **Vergleiche** für die Betroffenen erzielt. Das kann sich in Geldersatzleistungen, manchmal in Form einer Entschuldigung oder einer anderen Form der Wiedergutmachung ausdrücken.

Vergleichsabschlüsse werden im Hinblick darauf evaluiert, welche Verhandlungsstrategien zu zufriedenstellenden Ergebnissen für Betroffene führen und ihre Situation verbessern. Bei (sexuellen) Belästigungen geht es Betroffenen vor allem darum, dass ihnen geglaubt wird, dass die Belästigungen aufhören und sie in einer diskriminierungsfreien Umgebung weiterarbeiten können. Bei verschlechternden Versetzungen nach einer Karenz geht es oft darum, den vorherigen oder zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu bekommen. Meilensteine stellen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft jene Vergleiche dar, in denen es zu Inklusion kommt, z. B., wenn Menschen, die zuvor aus rassistischen Gründen von einer Dienstleistung ausgeschlossen wurden, schlussendlich einbezogen werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann oft Lösungen erreichen, in denen es nicht nur um den Einzelfall geht, sondern um eine **Änderung der Unternehmenskultur** im Sinne der proaktiven Gleichstellungsarbeit.



Ich erinnere mich an einen Fall, in dem ich beeindruckt war vom **gesamtgemeinschaftlichen Bewusstsein der betroffenen Personen**. Diese haben sich dazu entschieden, in ihrem Fall der **sexuellen Belästigung auf jegliche rechtlichen Ansprüche zu verzichten, sofern der Belästiger einer Therapie für Täter zustimmt**. (Gleichbehandlungsanwältin)

In diesem Fall schlossen sich vier Frauen zusammen, um gegen ihren Teamleiter, Herrn Y, vorzugehen, der sie über einen längeren Zeitraum hinweg durch unerwünschte Bemerkungen, Berührungen und Nachrichten sexuell belästigt hat. Als die Betroffenen feststellen, dass sie keine Einzelfälle sind, nehmen sie Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, um sich über ihre Rechte zu informieren. Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Interventionsschreiben an Herrn Y. Die Betroffenen stellen auch Kontakt zu einer fünften Frau her, die von Herrn Y an dessen vorherigem Arbeitsplatz



belästigt worden war. Auch sie schließt sich der Intervention an. Das Ziel der Frauen ist die Prävention von weiteren Belästigungen in der Zukunft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt Herrn Y daher, Schadenersatz zu leisten sowie nachweislich eine Therapie bei einer Männerberatungsstelle zu machen. Herr Y nimmt den Vorschlag an, bezahlt den Schadenersatz und beginnt mit der Therapie.

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung“ (S. 105)

Ein Baustein, um gegenüber Unternehmen, Organisationen und Institutionen (sogenannte Pflichtenträger:innen des Gleichbehandlungsgesetzes) gleichstellungskonforme Lösungen zu erzielen, ist die präventive und gleichstellungsorientierte Informations- und Bewusstseinsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

In jedem **10.** Diskriminierungsfall nach dem Gleichbehandlungsgesetz kommt es zu einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Betroffene können Diskriminierungen – kostenfrei und in einem nicht-öffentlichen Verfahren – von der **Gleichbehandlungskommission** prüfen lassen. Die Gleichbehandlungsanwält:innen unterstützen bei der Antragsstellung an die Gleichbehandlungskommission, bereiten Klient:innen auf die Verfahrenssitzungen vor und begleiten sie zu diesen. Die Unterstützung und Begleitung vor der Gleichbehandlungskommission durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2018/19 leicht angestiegen.

Das Verfahren endet mit der **Feststellung, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht**. Im Rahmen der Feststellung erteilt die Gleichbehandlungskommission **Vorschläge** an die Pflichtenträger:innen (z. B. das Unternehmen), wie das diskriminierende Verhalten zu ändern oder auszugleichen ist. Die tatsächliche Überprüfung des Sachverhaltes stellt – neben wirksamen und abschreckenden Sanktionen durch z. B. Schadenersatzansprüche – auch für den Europäischen Gerichtshof (EuGH) einen Baustein für wirksamen Rechtsschutz dar. Er hält in einer aktuellen Entscheidung⁹ fest, dass die normierte Abschreckungs- und Wiedergutmachungsfunktion einer Sanktion die inhaltliche Überprüfung verlangt. Vielen Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, geht es bei der Wiedergutmachung vor allem darum, das diskriminierende Verhalten feststellen zu lassen. Es soll für die diskriminierende Person außerdem ein Anreiz geschaffen werden, ein solches Verhalten nicht mehr zu wiederholen. Auch wenn die Gleichbehandlungskommission keinen Schadenersatz zusprechen kann, wurde im Berichtszeitraum 2020/21 vom EuGH bestätigt, dass ihr dennoch eine wesentliche Bedeutung bei der wirksamen Bekämpfung von Diskriminierung zukommt.

⁹ EuGH v. 15.4.2021, C-30/19, Diskriminierungsombudsmannen gegen Braathens Regional Aviation AB

Im Zuge von Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission folgen mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig Vergleiche und Informations- und Bewusstseinsarbeit in Unternehmen, Organisationen und Institutionen.

Während der Corona-Pandemie wurden die **Verfahren der Gleichbehandlungskommission online** durchgeführt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nahm dabei Vor- und Nachteile wahr. Vorteile waren: Betroffene mussten nicht aus den Bundesländern zur Gleichbehandlungskommission nach Wien reisen. Dies hat zu einem erleichterten Rechtszugang für Betroffene außerhalb Wiens beigetragen. Es wurden außerdem erstmals Sitzungen zum Zweck der Schlichtung für Fälle aus den Bundesländern durchgeführt, die zuvor wegen langer Anreisewege und kurzer Sitzungen als zu aufwendig erachtet wurden. So konnten auch vermehrt Vergleichsmöglichkeiten hergestellt werden. Ein Nachteil war, dass technische Mängel bei der Bild- und Tonqualität der Online-Verfahren bei der Feststellung der Glaubwürdigkeit zu Lasten der Betroffenen ausfallen können.



Eine regionale Gleichbehandlungskommission würde den Zugang für Betroffene in den Regionen erleichtern. Dadurch könnte bewirkt werden, dass österreichweit mehr Betroffene den Rechtsweg zur Gleichbehandlungskommission beschreiten. (Gleichbehandlungsanwältin Regionalbüro)

Eine langjährige Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es, die Gleichbehandlungskommission zu regionalisieren, um so den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern.

Durchsetzung der Ansprüche vor den Gerichten

Für die tatsächliche Durchsetzung der Ansprüche vor den Gerichten muss die Gleichbehandlungsanwaltschaft Betroffene an andere Organisationen und Institutionen verweisen. Die langjährige Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Rechtsauslegungen und zur Glaubhaftmachung eines Diskriminierungsfalles finden bisher nur mittelbar den Weg vor die Gerichte.



Das Spezialwissen der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann vor und von den Gerichten kaum genutzt werden, daher sind Verfahren zur Durchsetzung von Ansprüchen nach wie vor immer sehr risikoreich für Betroffene. Da wir Betroffene nicht vor Gericht vertreten können, können wir diese Situation derzeit nicht verbessern. (Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Für arbeitsrechtliche Ansprüche erhalten Betroffene Rechtsschutz von den Arbeiterkammern und Gewerkschaften. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält regelmäßige Austauschtreffen mit diesen wesentlichen Stakeholder:innen ab.

In vielen Bereichen des Gleichbehandlungsrechts – vor allem beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, bei der Bildung, bei Berufsausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses sowie bei Diskriminierungen von Selbständigen – steht allerdings kein kostenloser Rechtsschutz durch diese Institutionen zur Verfügung. Zudem stehen kaum Klagsfonds zur Verfügung. Es gibt den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, der in jenen Fällen, die über seine Mitgliedsvereine herangetragen werden, Rechtsschutz geben kann. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann aus Gründen des Verbots der Doppelförderung jedoch nicht Mitglied des Klagsverbands sein. Der Klagsverband ist besonders erwähnenswert, da er wichtige strategische Klagen führt – allerdings sind auch seine Mittel begrenzt.

In vielen Fällen muss auf privaten Rechtsschutz zurückgegriffen werden, da das Kosten- und Prozessrisiko in Gleichbehandlungsfällen für Einzelpersonen sehr hoch ist. Wenn kein privater Rechtsschutz besteht, fehlt den Betroffenen der Zugang zum Recht.

Pilotprojekt: Eindeutige Fälle rascher vor Gericht bringen

StrAP
2020/21



Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Pilotprojekt zur Entwicklung von Beratungsstrategien für die Zusammenarbeit mit Institutionen, die gerichtlich vertreten können – allen voran den Arbeiterkammern – begonnen.

Ziel ist es österreichweit eine Vorgehensweise zu entwickeln, um jene Fälle, in denen die Rechts- und Beweislage klar ist, **gleich vor Gericht zu bringen** ohne ein vorheriges Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anzustrengen. Dabei handelt es sich z. B. um Fälle von Diskriminierung Schwangerer am Arbeitsplatz. Hier ist ein rasches Vorgehen durch eine Klage wesentlich, um werdende Mütter am effizientesten zu unterstützen.

StrAP
2022/23

Die Zusammenarbeit mit den Arbeiterkammern wird zukünftig verstärkt werden, um gemeinsam effizient und bestmöglich auf Diskriminierungsfälle reagieren zu können.

Strategische Fallsuche zur Klärung von Rechtsfragen

Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Fälle zu bestimmten Themen gesucht, um dazu mehr **Rechtsklarheit und -sicherheit** zu schaffen.

StrAP
2020/21



Es ging dabei um die Frage, ob anti-muslimischer Rassismus unter den Begriff der ethnischen Zugehörigkeit fällt, um die Auslegung des Neutralitätsgebotes, um Haftungsfragen bei sexueller Belästigung (auch im Bereich Güter und Dienstleistungen) sowie um die Frage, inwiefern in Stellen- und Wohnungsanzeigen trotz binärer Sprachverwendung des Gesetzes weitere Geschlechteroptionen berücksichtigt werden müssen.

→ siehe dazu Kapitel „Ethnische Zugehörigkeit“ (S. 65)

→ siehe dazu Kapitel „Religion“ (S. 73)

→ siehe dazu Kapitel „Geschlecht“ (S. 52)

→ siehe dazu Kapitel „Stellen- und Wohnungsinserate“ (S. 94)

Folgende Kompetenzen können bereits dafür genutzt werden:

- **Antragsrecht an die Gleichbehandlungskommission:** Dadurch kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Feststellung einer Diskriminierung erreichen und eine Rechtsauslegung erreichen. Diese ist allerdings nicht rechtsverbindlich.
- **Feststellungsklage:** Wenn die Gleichbehandlungskommission bei einem von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachten Antrag keine Diskriminierung feststellt, kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Zustimmung des/der Betroffenen rechtsverbindlich von den Gerichten feststellen lassen, ob es sich um eine Diskriminierung handelt oder nicht.
- **Verwaltungsstrafverfahren:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann als Amtspartei diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate anzeigen. Es besteht ein Rechtszug bis in die zweite Instanz, nicht jedoch bis zum Verwaltungsgerichtshof.

Seit Herbst 2020 wird gezielt **Feedback von Klient:innen** zu ihren Erfahrungen mit der Beratungs- und Unterstützungsleistung der Gleichbehandlungsanwält:innen eingeholt.



Auf die Frage „Hätten Sie sich in Ihrer konkreten Situation gewünscht, von der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor Gericht vertreten zu werden?“, antworteten 85% der befragten Klient:innen mit „Ja“.
(Monitoring- und Evaluierungsexpertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

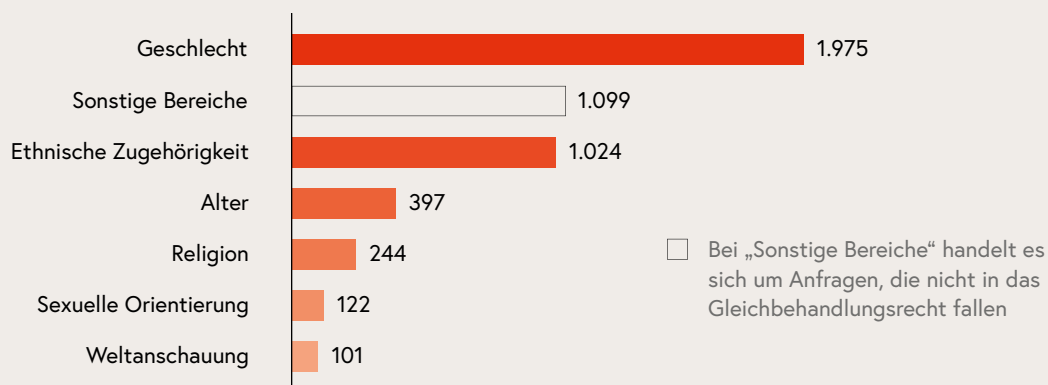
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine Erweiterung dieser Möglichkeiten, um das Erfahrungswissen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowohl in Einzelfällen, als auch hinsichtlich diskriminierender Strukturen vor Gericht zu bringen. Strategische Prozessführungen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts tragen dazu bei, Veränderungen zu bewirken, die über den Einzelfall hinausgehen und sozialen Wandel herbeiführen. Eine klare Rechtslage ist sowohl für die Betroffenen, als auch für die Pflichtenträger:innen wesentlich. Es können Rechtsstreitigkeiten vermieden und für ähnlich gelagerte Fälle rasche Lösungen erzielt werden.

→ siehe dazu Forderung „Diskriminierung vor Gericht bringen“ (S. 24)

Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Detail

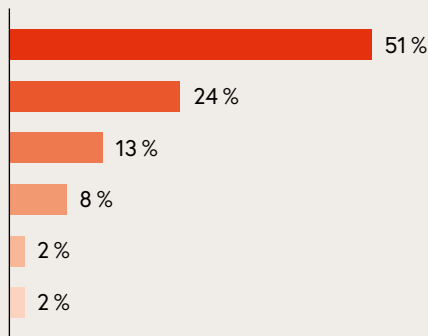


40 % der 4.962 Beratungs- und Unterstützungsanfragen haben den Diskriminierungsgrund Geschlecht betroffen

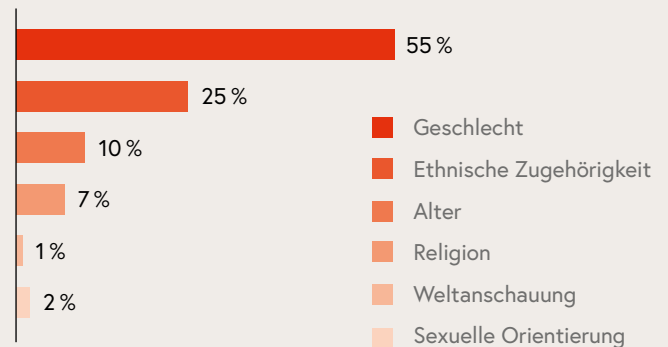


Der Diskriminierungsgrund Geschlecht ist nach wie vor jener Diskriminierungsgrund, zu dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft die meisten Beratungs- und Unterstützungsanfragen verzeichnet. In den Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Jahr 2017 das Mandat vom Diskriminierungsgrund Geschlecht auf alle Diskriminierungsgründe für alle Bereiche des Gleichbehandlungsgesetzes erweitert. In der Zentrale fand die Mandatserweiterung bereits im Jahr 2004 statt. Es ist in den letzten Jahren gelungen, dass sich die Anfragen zu den Diskriminierungsgründen in allen Büros der Gleichbehandlungsanwaltschaft ähnlich verteilen.

Anfragen an die Zentrale nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes



Anfragen an die Regionalbüros nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes



Im Berichtszeitraum 2020/21 ist es gelungen, das gesamte Mandat der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Regionalbüros vor Ort bekannt zu machen.



Dafür wurden österreichweit Kampagnen mit speziellem Informationsmaterial gegen Rassismus ausgesendet, spezielle Jubiläumsveranstaltungen im Regionalbüro Steiermark und Kärnten abgehalten und gezielte Vernetzungen mit Stakeholder:innen der Regionalbüros durchgeführt.

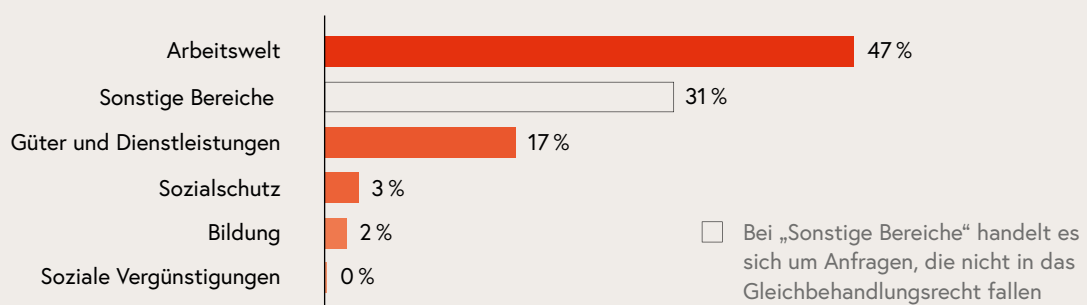
→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung“ (S. 97)

Obwohl das Mandat der Regionalbüros seit 2017 auf den gesamten Kompetenzbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgeweitet wurde, wurde noch kein Ressourcenausbau vorgenommen. Im Berichtszeitraum 2020/21 konnte allerdings erreicht werden, dass nun alle Regionalbüros über die gleiche Personalausstattung verfügen: zwei Gleichbehandlungsanwält:innen (wobei eine davon auch die Leitungsfunktion des Regionalbüros inne hat) und eine Erstberater:in / Teamassistent:in. Es gab daher eine neue Planstelle in Kärnten und eine in Oberösterreich. Zur Unterstützung werden immer wieder Ersatzstunden aus der Zentrale herangezogen und Verwaltungspraktikant:innen eingesetzt.

→ siehe dazu Forderung nach mehr Personal für die Gleichbehandlungsanwaltschaft (S. 26)

→ siehe dazu „Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft“ (S. 18)

Fast 50 % der 4.962 Beratungs- und Unterstützungsanfragen haben die Arbeitswelt betroffen



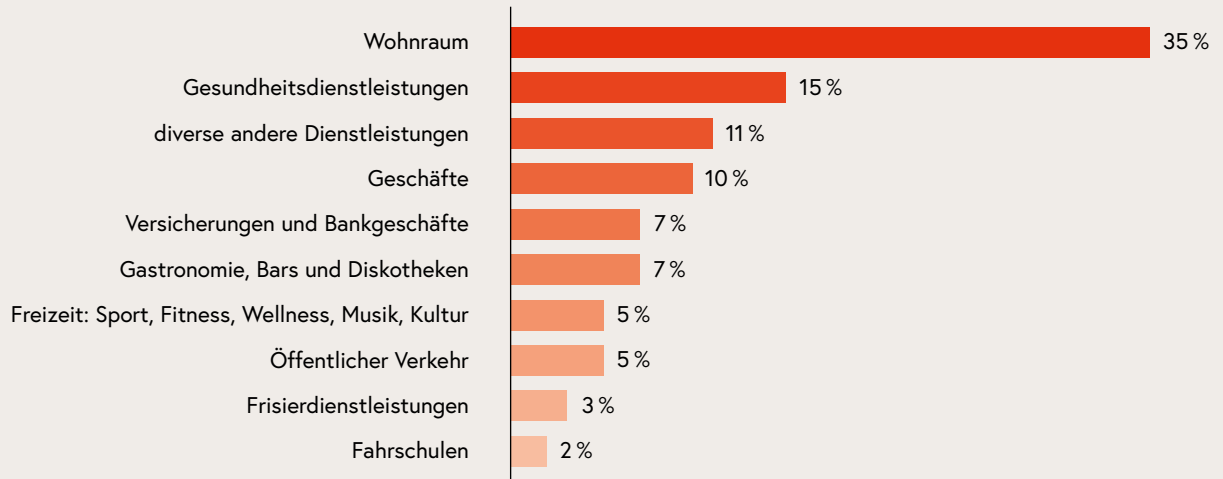
Die Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt wird durch die Regionalbüros und wichtige Multiplikator:innen, wie Arbeiterkammern und Gewerkschaften, in ganz Österreich bekannt gemacht. Im Bereich der Arbeitswelt sind alle Diskriminierungsgründe gleichermaßen geschützt. Diese Rechtsklarheit trägt ebenfalls zum Zugang zum Recht bei.

Anfragen zur Arbeitswelt nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes



In der Arbeitswelt werden nach wie vor am häufigsten sexuelle, sexistische und rassistische Belästigungen geschildert. Diskriminierungssituationen in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen und der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stehen meist in Zusammenhang mit Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg. Viele der Diskriminierungssituationen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen haben mit sichtbaren Zeichen von vermeintlicher Fremdheit zu tun, wie z. B. mit dem Tragen eines Kopftuches. Auch wenn dies vordergründig religionsbezogen erscheint, ist die Diskriminierung oft auf antimuslimischen Rassismus zurückzuführen und stellt daher eine intersektionelle Diskriminierung von Frauen – im Zusammenhang mit Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit – dar.

Im Bereich Güter und Dienstleistungen hat die Hälfte der Anfragen zu den Diskriminierungsgründen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit – die durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind – den Wohnraum und die Gesundheitsdienstleistungen betroffen



Im Berichtszeitraum 2020/21 haben sich die Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Bereich Güter und Dienstleistungen auf Wohnraum und Gesundheitsdienstleistungen fokussiert.

Es wurden diskriminierende Vorfälle geschildert, bei denen Wohnraum nicht vermietet wurde und Personen von Makler:innen oder Vermieter:innen belästigt wurden. Im Bereich Wohnraum bezogen sich die Anfragen vor allem auf ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht, aber auch auf sexuelle Orientierung. Personen, denen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Wohnraum nicht vermietet wurde, sind aktuell nicht vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat derzeit noch keine Möglichkeit, Betroffene in solchen Fällen individuell zu unterstützen, da die gesetzliche Grundlage dafür noch fehlt.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

In Bezug auf Gesundheitsdienstleistungen schilderten Menschen, dass sie sich beim Besuch von Ärzt:innen belästigt oder nicht mit ihren Anliegen ernst genommen gefühlt haben. Diese Diskriminierungen bezogen sich vorwiegend auf ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht.

Aufgrund der Corona-Pandemie sind im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2018/19 die Anfragen in den Bereichen Gastronomie, Frisierdienstleistungen, Versicherungen, Bankengeschäfte und Fahrschulen zurückgegangen, da viele Dienstleister:innen über einen längeren Zeitraum – aufgrund der Lockdowns – geschlossen waren.

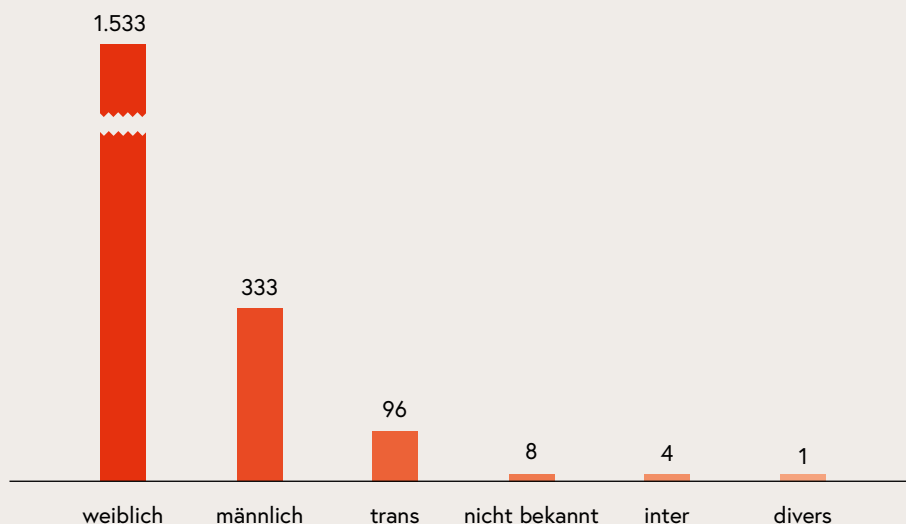
3.1 Geschlecht

Die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt war das ursprüngliche Mandat der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Gründungsjahr 1991. Die Ausweitung auf andere Diskriminierungsgründe und Lebensbereiche erfolgte erst 2004. Für das Thema der Geschlechterdiskriminierung ist das gesellschaftliche Bewusstsein vergleichsweise hoch und es gibt nach wie vor die meisten Beratungs- und Unterstützungsanfragen dazu. Seit 1992 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch mit sexueller Belästigung in der Arbeitswelt. In diesem Bereich gibt es nach wie vor die höchste Anfragenzahl. Die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und gesellschaftliche Kämpfe wie #metoo wirken: zu sexueller Belästigung gibt es auch von Unternehmen und Organisationen immer mehr Anfragen zu präventiver Gleichstellungsarbeit und zur Veränderung patriarchaler Unternehmenskulturen. Aktuelle rechtspolitische Entwicklungen in der Europäischen Union, wie die Vereinbarkeits-Richtlinie, Women on Board und Entgelttransparenz, werden die Rechte von Betroffenen und die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusätzlich verstärken.

→ siehe dazu Forderung nach Umsetzung von EU-Richtlinien (S. 27)

1.975 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund Geschlecht informiert, beraten und individuell unterstützt.

Frauen haben sich am häufigsten wegen geschlechtsbezogener Diskriminierungserfahrungen (1.533 mal) an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt



Fast 80% der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht betrafen Menschen, die aufgrund der weiblichen Geschlechtszuschreibung, diskriminiert wurden.

Männer wenden sich am häufigsten wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung in der Arbeitswelt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In den meisten dieser Fälle geht es um Vereinbarkeit und Sorgepflichten. Im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen geht es bei Beratungs- und Unterstützungsanfragen von Männern häufig darum, ob geschlechtsspezifische Vergünstigungen für Frauen zulässig sind (z. B. Frauenparkplätze).

Im Berichtszeitraum 2020/21 wandten sich nur wenige **Trans- und keine Interpersonen** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die 96 von Transpersonen geschilderten Diskriminierungssituationen stammen von insgesamt 16 transgeschlechtlichen Menschen – dabei handelte es sich zum Großteil um Transfrauen.

K lebt als Transfrau mit ihrem Partner in einem Mehrfamilienhaus in Niederösterreich. Regelmäßig wird sie von ihren Nachbar:innen verbal belästigt und beschimpft. Sogar körperliche Übergriffe finden statt. Das Paar überlegt aufgrund der Belästigung durch die Nachbar:innen umzuziehen und dokumentiert ihre Diskriminierungserfahrung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.



F hatte eine Geschlechtsangleichung von Mann zu Frau. Ihr Personenstand ist noch männlich vermerkt. Als sie einen längeren Krankenhausaufenthalt hat, wird sie nach wie vor als Mann wahrgenommen und muss sich gegen ihren Willen mit einem Mann ein Zimmer teilen. F will den Fall bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft dokumentieren, um die sprachlichen und bürokratischen Hürden aufzuzeigen.



W lebt als Transmann und fühlt sich an seinem Arbeitsplatz aufgrund der konstanten Falschnennung seines Geschlechts diskriminiert. Er sieht sich von seiner Vorgesetzten vorgeführt und kritisiert. Im internen Sprachleitfaden seiner Arbeitsstelle wird Transgeschlechtlichkeit nicht berücksichtigt. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um seine Erfahrungen zu dokumentieren.



Im Berichtszeitraum 2020/21 strengte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verwaltungsstrafverfahren an, um zu klären, ob das Gebot der geschlechtsneutralen Schreibweise alle Geschlechteridentitäten im Sinne der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und der Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) zur dritten Option umfasst.

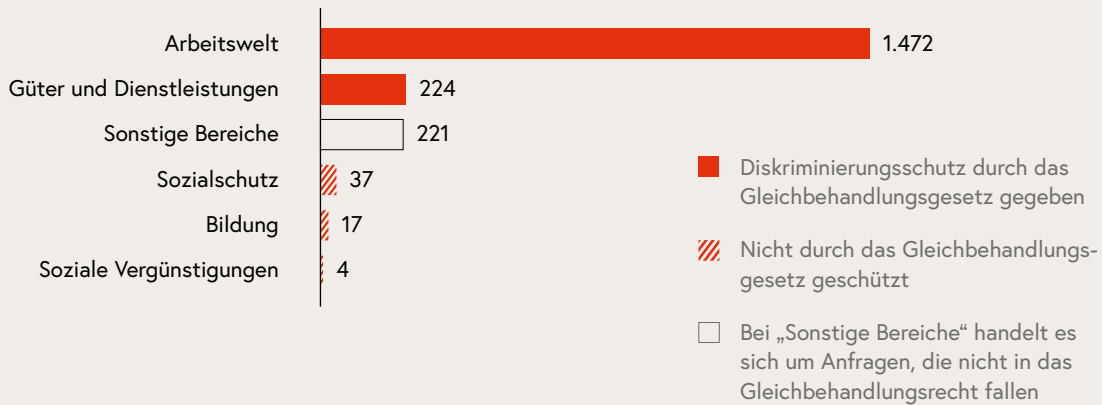


→ siehe dazu Kapitel „Stellen- und Wohnungsinserate“ (S. 94)

Die Rechtsfrage konnte höchstgerichtlich nicht geklärt werden.

Arbeitswelt

75 % (1.472) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts haben die Arbeitswelt betroffen

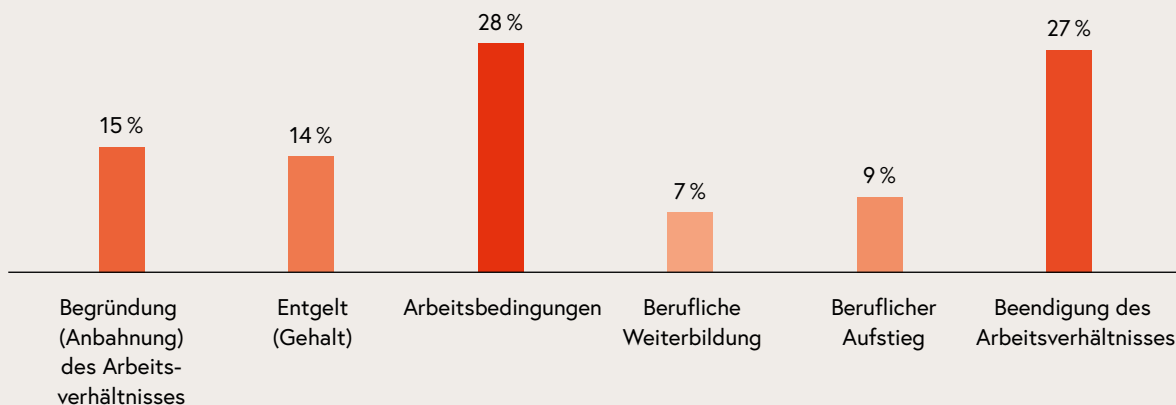


→ siehe dazu Kapitel „Zugang zur Gleichbehandlungsanwaltschaft“ (S. 29)

→ siehe dazu Forderung nach Levelling-up (S. 21) und Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist intensiv mit Multiplikator:innen im Bereich der Arbeitswelt vernetzt. Diese machen Betroffene auf das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam. Gleichzeitig ist der Diskriminierungsgrund Geschlecht noch nicht in allen Lebensbereichen geschützt. Im Bereich Sozialschutz, Bildung und soziale Vergünstigungen fehlt der Diskriminierungsschutz. Gerade im Bereich der Bildung trifft diese Schutzlücke junge Menschen in der Ausbildung. Diese Lücke versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Kinderschutzrechten zu schließen und arbeitet dafür eng mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft zusammen.

Diskriminierungen in der Arbeitswelt haben in allen Stadien des Arbeitsverhältnisses stattgefunden. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts wurden vorwiegend im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeldet.



Diskriminierungen aufgrund der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** stehen häufig in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen und der Beendigung eines Dienstverhältnisses. Ein Großteil der Diskriminierungen betraf Arbeitszeit und Arbeitsverteilung, Karenz und Karenzrückkehr, sowie Eltern- und Vereinbarkeitsteilzeit. Viele Diskriminierungen rund um die Beendigung eines Dienstverhältnisses standen im Zusammenhang mit einer (potenziellen) Schwangerschaft oder Elternschaft.

Frau M arbeitet als Bürokauffrau in einer Zimmerei. Sie hat ein Kind und arbeitet in Teilzeit. Sie und ein Kollege beginnen eine Liebesbeziehung. Als der Geschäftsführer von der Beziehung erfährt, will er Frau M zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrags drängen. Der Arbeitgeber begründet dies damit, dass es für ihn nicht passe, wenn Frau M mit einem Kollegen liiert sei. Außerdem befürchte er, dass sie schwanger werden könnte. Frau M stimmt der einvernehmlichen Auflösung nicht zu, woraufhin der Geschäftsführer sie zum nächstmöglichen Termin kündigt. Den Partner von Frau M ersucht er hingegen, im Unternehmen zu bleiben. Als gelernter Zimmermann sei er ein begehrter und nur schwer zu ersetzender Facharbeiter. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft konfrontiert Frau M den Arbeitgeber mit der Diskriminierung. Der Arbeitgeber behauptet nun, dass es Schwierigkeiten mit Frau M gegeben habe, die nicht näher ausgeführt werden. Frau M ist von ihrem Arbeitgeber enttäuscht und möchte nicht im Unternehmen bleiben. Es kommt letztendlich zu einer einvernehmlichen Auflösung, bei der Frau M das Entgelt noch eineinhalb Monate weiterbezahlt bekommt und sie bis zum Ende des Dienstverhältnisses freigestellt wird. Sie erhält auch eine Abfertigungszahlung und verzichtet auf die Geltendmachung der Diskriminierung bei Gericht oder der Gleichbehandlungskommission.

Fall-
beispiel

Frau G arbeitet seit ca. eineinhalb Jahren im Lebensmittelhandel und beendet auf eigenen Wunsch ihr Dienstverhältnis. Sie erhält ein ausgezeichnetes Dienstzeugnis und die Zusage der Vertriebsmanagerin, dass sie jederzeit in die Filiale zurückkehren könne. Nach einiger Zeit bewirbt sich Frau G erneut und wird umgehend wiedereingestellt. Wie im Unternehmen üblich, wird das Dienstverhältnis zunächst auf Probe mit einer Befristung abgeschlossen. Während des Befristungszeitraums wird Frau G schwanger. Als sie ihre Schwangerschaft bekannt gibt, wird das befristete Dienstverhältnis nicht wie beim ersten Mal stillschweigend in ein unbefristetes verlängert, sondern läuft aus. Die Vertriebsmanagerin wirft Frau G sogar vor, sie hätte sie „mit ihrer Schwangerschaft hinter das Licht geführt“. Die Arbeitgeberin argumentiert mit unzureichender Arbeitsleistung und mangelnder Berufserfahrung. Dies erscheint aufgrund des vorausgegangenen Dienstzeugnisses und der sofortigen Wiedereinstellung unglaubwürdig. Frau G bringt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein und kann im Zuge des Verfahrens einen Vergleich in der Höhe von 4.500 Euro erreichen.

Fall-
beispiel



Die Corona-Pandemie hat durch Homeschooling und mangelnde Kinderbetreuung neue Dimensionen geschlechtsbezogener Diskriminierungserfahrungen aufgezeigt. Auf diese Dimensionen machte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrem im Berichtszeitraum 2020/21 eingeführten „Gleichbehandlungsblog“ aufmerksam.

→ siehe dazu Kapitel „Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ (S. 117)



Nach einem Jahr Karenz wollte ich wieder Vollzeit arbeiten, wurde aber stattdessen gekündigt. Ich habe nach Hilfe gesucht und keine erhalten – bis ich auf die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft gestoßen bin. Ich konnte einfach nicht glauben, dass es in Österreich immer noch möglich ist, jemanden so einfach nach der Karenz zu kündigen. Mehrere Anwaltsschreiben und ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission führten schließlich zum Erfolg. Es ist in unserem Land eben doch nicht einfach so möglich, Menschen zu diskriminieren: sei es aufgrund einer Elternschaft, des Geschlechts oder der Herkunft. Es gibt Hoffnung!
(Klientin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Bei Vereinbarkeitsthemen bestehen für Arbeitgeber:innen neben Diskriminierungsverboten auch aktive Verpflichtungen, etwa die Bereitstellung des gleichen oder eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei der Rückkehr aus einer Karenz oder bei einer Teilzeitvereinbarung. Es darf niemand aufgrund einer Schwangerschaft oder wegen Vereinbarkeitsthemen benachteiligt oder gekündigt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat mit dem Projekt parents@work im Berichtszeitraum 2020/21 proaktive Gleichstellungsarbeit für Unternehmen geleistet.

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung“ (S. 97)

→ siehe dazu Forderung nach Umsetzung von EU-Richtlinien (S. 27)

Die 2022 umzusetzende Vereinbarkeits-Richtlinie wird den Diskriminierungsschutz weiter verbessern. Die Richtlinie stellt klar, dass Vereinbarkeit neben dem Geschlecht einen eigenen Diskriminierungsgrund darstellt, wie z.B. eine Benachteiligung im Zusammenhang mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Diese Klarstellung ermöglicht es, Benachteiligungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit leichter rechtlich aufzugreifen. Es braucht nun keine Argumentation in Bezug auf soziale Geschlechterrollen, da die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen an sich geschützt wird.

Diskriminierungen beim **Entgelt** betreffen vor allem Frauen. Es handelt sich dabei oft um Mehrfach- oder intersektionelle Diskriminierungen im Zusammenhang mit ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, oder Alter. Der Entgelttransparenz-Richtlinien-Vorschlag geht erstmalig darauf ein, dass es intersektionelle Diskriminierungsmuster beim Entgelt geben kann.

In den Beratungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich, dass das Gehalt nach wie vor ein Tabuthema ist und viele Unternehmen bei den Überzahlungen keine nachvollziehbaren Kriterien anwenden. Es kommt dazu, dass Frauen nach der Rückkehr aus der Karenz bei der Gehaltsentwicklung stagnieren, weil sie aus dem Blickfeld der Arbeitgeber:innen geraten. Diskriminierung beim Gehalt ist selten vorsätzlich. Die

unbewussten Bilder und Einschätzungen („unconscious bias“) zu Leistung und Arbeitstätigkeit von Frauen und Männern spielen hier nach wie vor eine dominante Rolle.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht folgende **wesentliche Hürden** in der Rechtsdurchsetzung:

- **Fehlende Transparenz beim Gehalt**

Die Tabuisierung interner Gehaltsstrukturen steht einer Gleichstellung von Frauen beim Gehalt entgegen. Arbeitgeber:innen können sich so leichter der Verantwortung entziehen, sich mit den eigenen Regeln zur Gehaltsfestsetzung und möglichen stereotypen Haltungen gegenüber Frauen auseinanderzusetzen. Es braucht daher **unternehmensinterne Transparenz zu Einstufungen, Überzahlungen und variablen Gehaltsbestandteilen**, damit Gehaltsentwicklungen im Hinblick auf Tätigkeiten und Leistungen nachvollziehbar werden. Erst das ermöglicht Frauen ein Verhandeln auf Augenhöhe. Die derzeit in Verhandlung befindliche Richtlinie zur Entgelttransparenz soll hier weitere Handlungsspielräume eröffnen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 an der Toolbox¹⁰ Einkommensberichte mitgearbeitet, um für Unternehmen eine freiwillige Möglichkeit zur Überprüfung ihrer Gehaltsstrukturen bereitzustellen.



- **Unzureichende Auskunftsrechte zu Gehaltsstrukturen**

Ein Grundsatz, der vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in seiner Rechtsprechung laufend betont wird, ist die Effizienz der Rechtsdurchsetzung und die Nachvollziehbarkeit von internen Gehaltsstrukturen. Es braucht daher eine **Nachbesserung bei den Auskunftsrechten** der Gleichbehandlungsanwaltschaft, um in Einzelfällen entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) effektiv Rechte für Betroffene durchsetzen zu können.

- **Beweislast / Glaubhaftmachung**

Wer eine Diskriminierung vor Gericht geltend macht, hat diese glaubhaft zu machen. Wesentliche Hintergrundinformationen und Motive für unterschiedliche Behandlungen liegen gerade im Fall der Entlohnung in der Sphäre der Arbeitgeber:innen. Europarechtlich wird die **Glaubhaftmachung von Tatsachen**, die eine Diskriminierung vermuten lassen, verlangt. Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz wird allerdings die Glaubhaftmachung des „Diskriminierungstatbestandes“ erwartet. Da Diskriminierungen beim Entgelt allerdings meist unbewusst passieren, ist dieser Nachweis in der Praxis eine große Hürde.

10 [Toolbox Einkommensbericht https://www.einkommensbericht.gv.at/](https://www.einkommensbericht.gv.at/) (24.8.2022)



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich zu diesem Problem im Berichtszeitraum 2020/21 mit der Justizministerin ausgetauscht und auf die Notwendigkeit der Einführung eines „Anscheinsbeweises“ hingewiesen.

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung“ (S. 105)

→ siehe dazu Forderung „Diskriminierung vor Gericht bringen“ (S. 24)

→ siehe dazu Forderung nach Umsetzung von EU-Richtlinien (S. 27)

Richter:innen und Rechtsanwält:innen brauchen vor allem das Knowhow insbesondere unbewusste strukturelle Diskriminierungsmuster zu erkennen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet Workshops für Richteramtswärt:innen und Lehrveranstaltungen für Studierende der Rechtswissenschaften in ganz Österreich an.

- **Hohe Kosten**

Gerichtsverfahren zu Entgeltdiskriminierungen haben ein nicht gut abschätzbares Prozessrisiko. Das damit einhergehende hohe Kostenrisiko kann von den Betroffenen nicht getragen werden. Daher braucht es zur effektiven Rechtsdurchsetzung Klagemöglichkeiten für die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wie die Feststellungsklage oder die Klage nach § 54 ASGG.

Die in Verhandlung stehende Lohntransparenz-Richtlinie greift all diese Punkte auf europäischer Ebene auf und wird mit ihrem Inkrafttreten hier einige Schritte nach vorne ermöglichen.



„Systemrelevante Berufe“ rückten während der Corona-Pandemie in den Fokus. Dabei handelt es sich um Berufe und Tätigkeiten, die die Grundbedürfnisse einer Gesellschaft abdecken – wie Pflege, Kinderbetreuung, Bildungsberufe, Berufe im Handel, in der Reinigung oder in der medizinischen Versorgung durch Apotheken. Es zeigte sich deutlich, dass diese Tätigkeiten hinsichtlich des Wertes für die Gesellschaft und der tatsächlichen Bewertung stark auseinanderklaffen. Grund dafür sind dahinterliegende Stereotype von „weiblicher“ und damit unterbewerteter Arbeit. Diese meist unbewusst vorhandenen diskriminierenden Bewertungsmuster finden sich in innerbetrieblichen Lohnschemata.



Ein Unternehmen im Wellnessbereich hat eine Betriebsvereinbarung, die ein innerbetriebliches Lohnschema festlegt. Das Lohnschema unterscheidet zwischen Arbeiter:innen und Angestellten, wobei es jeweils vier Stufen gibt. In der Stufe vier (Heilmasseur:innen, Kassier:innen,...) des Angestelltenbereichs sind fast ausschließlich Frauen tätig. In der Stufe eins bei den Arbeiter:innen sind fast nur Männer (Handwerker im landwirtschaftlichen Bereich, z.B. Gärtner) tätig. Letztere werden besser bezahlt. Der Betriebsrat strebt die Änderung der Einstufung der am niedrigsten entlohnten Angestellten an. Er ist der Meinung, dass die Tätigkeiten in beiden Gruppen tatsächlich als gleichwertig anzusehen sind, und dass dahinterliegende Stereotype ausschlaggebend für die Unterbewertung sind und die unterschiedliche Entlohnung Frauen mittelbar diskriminiert. Verhandlungen mit dem:der Arbeitgeber:in scheitern und der Betriebsrat stellt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Dort wird die Bewertung anhand folgen-

der Kriterien geprüft: Ausbildungen, Anforderungen an die tatsächlich vorgenommenen Tätigkeiten, Belastungen, Ausmaß an Verantwortung und Hintergründe für die Einstufungsregelungen. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Tätigkeit der männlich dominierten Gruppe als „Facharbeit“ bezeichnet wird, jene der Frauen trotz einschlägiger Ausbildung nicht. Ebenso wenig werden bei der Einstufung die unregelmäßigen Arbeitszeiten auch an Wochenenden und teilweise bis spät in die Nacht, die Anforderung an sprachliche Kenntnisse, die Verantwortung für Barbeiträge oder das Abschätzen medizinischer Grenzziehungen berücksichtigt. In den Befragungen stellt sich heraus, dass – entgegen der Argumentation, dass „dieses Schema seit langem besteht und funktioniert“ – mit männlichen Arbeitnehmern aus technischen Bereichen sogenannte „Sondervereinbarungen“ geschlossen wurden, um eine höhere Bezahlung zu ermöglichen. Der Grund dafür wird nicht genannt. Die Gleichbehandlungskommission betont, dass man für die diskriminierungsfreie Bewertung nicht einfach nur die Kollektivverträge der jeweiligen Berufsgruppen sowie die Bedingungen am Arbeitsmarkt heranziehen kann, sondern konkret die Tätigkeiten miteinander vergleichen muss.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht gleichen Lohn nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit vor. Die Gleichwertigkeit kann mittels analytischer, genderneutraler Arbeitsbewertung festgestellt werden. Die Kriterien dafür sollten gesetzlich festgelegt sein. Die Gleichbehandlungs-anwaltschaft fordert daher eine Gesetzesnovelle für eine gesetzliche Definition von gleichwertiger Arbeit.

StrAP
2020/21

Im Berichtszeitraum 2020/21 wurde ein Rechtsgutachten bei einer Veranstaltung in Kooperation mit der Gewerkschaft VIDA vorgestellt, in dem eine mögliche gesetzliche Definition von gleichwertiger Arbeit enthalten ist.

StrAP
2020/21



Der Entgelttransparenz-Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Union enthält ebenfalls eine Verpflichtung, ein allgemeines Verfahren einzuführen, um den objektiven Arbeitswert für gleichwertige Arbeit prüfen zu können. Eine gesetzliche Definition von gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz ist daher dringend für die Rechtssicherheit geboten.

→ siehe dazu Forderung nach Umsetzung von EU-Richtlinien (S. 27)

Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt

30 % der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht in der Arbeitswelt betrafen sexuelle Belästigungen.



Trotz oder sogar wegen der Corona-Pandemie bezogen sich die meisten Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Bereich Arbeitswelt – wie bereits in den Jahren zuvor – auf sexuelle Belästigung.



Wir sind seit Beginn der Corona-Krise in kleinen Teams im Büro. Mein Kollege nutzt es aus, dass ihn niemand beobachten kann und fasst mich immer wieder an bestimmten Stellen an. (Klientin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Fall-
beispiel

Frau B berichtet, dass sie von ihrem Vorgesetzten im Lockdown regelmäßig ohne dienstliche Notwendigkeit angerufen wird. Bei diesen Gelegenheiten erkundigt er sich, ob sie „eh noch keinen sexuellen Notstand hätte“.

Fall-
beispiel

Frau F wird von ihrem Vorgesetzten unverhohlen darauf hingewiesen, „dass sie ja wisse, was sie zu tun hätte, damit sie nicht als Nächste gekündigt werde“.



Seit Beginn der Corona-Pandemie belästigt mich mein Vorgesetzter mit blöden Bemerkungen, nennt mich Schatz und hat mir auch schon auf den Oberschenkel gegriffen. Ich habe Angst, dass sich dieses Verhalten weiter steigert und ich in der jetzigen Situation leicht ersetzbar bin. Es gibt ja schon so viele Arbeitslose. (Klientin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Im Pflege- und Betreuungsbereich ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr häufig mit sexuellen Belästigungen – etwa von zu betreuenden Personen gegenüber Pfleger:innen – konfrontiert. Oft werden diese Belästigungen von Arbeitgeber:innen bagatellisiert.

Fall-
beispiel

Frau O arbeitet als Haushaltshilfe und pflegt Herrn F. Sie wird von diesem sexuell belästigt. Als sie sich bei ihrer Arbeitgeberin – der Tochter von Herrn F – beschwert, wird sie gekündigt. Frau O wohnt in einer kleinen Gemeinde. Durch ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor Ort wird ihr Rechtszugang gesichert. Dieser unmittelbare persönliche Kontakt ist wesentlich, wenn es um Anfragen zu sexueller Belästigung geht. Frau O lässt den Fall mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft von der Gleichbehandlungskommission prüfen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht vom Vorliegen einer sexuellen Belästigung aus und davon, dass die Arbeitgeberin Abhilfemaßnahmen hätte setzen müssen. Die Kündigung stellt aus Sicht der Gleich-

behandlungsanwaltschaft eine Benachteiligung dar. Die Gegenseite bringt vor, dass der Belästiger unzurechnungsfähig sei. Eine Anamnese, die Monate nach dem Übergriff gemacht wird, zeigt, dass der Belästiger an Demenz erkrankt ist. Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist sexuelle Belästigung verschuldensunabhängig geregelt. Abhilfemaßnahmen müssen jedenfalls auch bei glaubhaftem Vorbringen einer sexuellen Belästigung getroffen werden und nicht nur dann, wenn eine sexuelle Belästigung festgestellt wird. Die Gleichbehandlungskommission ist anderer Ansicht: Sie stellt keine sexuelle Belästigung fest. Somit wären auch keine Abhilfemaßnahmen zu setzen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht daher von ihrem Recht auf Feststellungsklage Gebrauch und lässt die Rechtsansicht von den Gerichten überprüfen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 einen Fokus auf offene Fragen im Zusammenhang mit Abhilfemaßnahmen bei sexuellen Belästigungen im Bereich Güter und Dienstleistungen gelegt. Der vorliegende Fall von Frau O, der in der Arbeitswelt aufgekommen ist, wirft hinsichtlich der Pflegebranche ebensolche wesentlichen Fragen auf. Die Rechtsansicht der Gleichbehandlungskommission wäre für viele Menschen fatal, da sie sexuelle Belästigung quasi zu einem Berufsrisiko herabstuft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher – im Sinne einer strategischen Klagsführung – gegen die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission eine Feststellungsklage vor den Gerichten eingeleitet, um ihre Rechtsansicht prüfen zu lassen. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

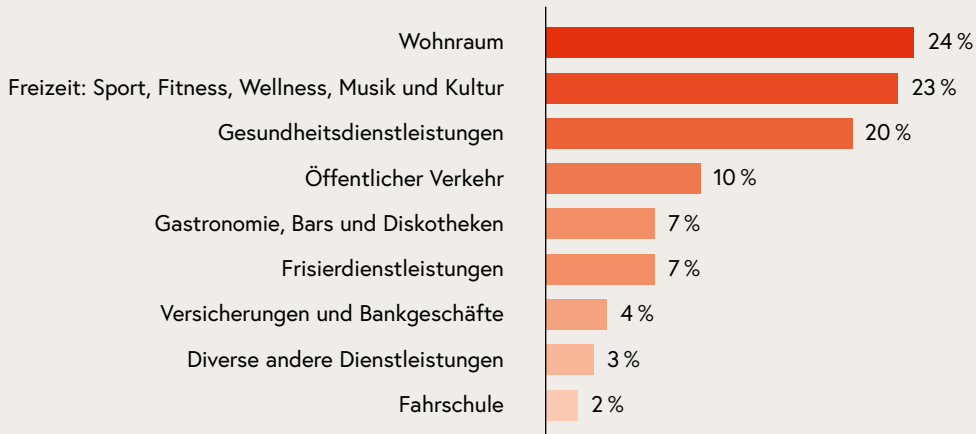


Frau P ist neu im Unternehmen und wird von einem hierarchisch höher gestellten Kollegen durch unerwünschte körperliche Berührungen und verbale Äußerungen bei einer Firmenfeier sexuell belästigt. Sie meldet den Vorfall zunächst ihrem Vorgesetzten. Dieser verweist sie an die zuständige Abteilungsleiterin. Des Weiteren meldet sie den Fall dem Geschäftsführer – ohne jedoch den Namen des Belästigers zu nennen. Der Geschäftsführer meint, dass Personen bei derartigen Vorfällen entlassen werden würden. Er relativiert seine Aussage allerdings, als er erfährt, wer der Belästiger ist. Es handelt sich um einen langjährigen Mitarbeiter, mit dem der Geschäftsführer zudem befreundet ist. Frau P wird eine Entschuldigung vom Belästiger angeboten und nimmt diese schlussendlich an. Als Frau P das Unternehmen verlässt, wendet sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie möchte, dass mit potenziell weiteren Betroffenen zukünftig besser umgegangen wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Schreiben an das Unternehmen. In diesem wird erläutert, wie das Unternehmen seine Abhilfepflicht in Zukunft gesetzeskonform und zwischenmenschlich adäquat wahrnehmen kann und so etwaige Haftungsrisiken vermeidet.



Güter und Dienstleistungen

Am häufigsten wurden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Bereich Güter und Dienstleistungen beim Zugang zu Wohnraum, bei Freizeitaktivitäten und Gesundheitsdienstleistungen geschildert



Im Bereich Güter und Dienstleistungen wurden Diskriminierungssituationen aufgrund des Geschlechts am häufigsten im Zusammenhang mit Wohnen, Freizeit und Gesundheitsdienstleistungen geschildert.

Frauen meldeten im Berichtszeitraum 2020/21 häufig, dass das geringere Einkommen bzw. ihr **sozio-ökonomischer Status** Gründe für die Ablehnung eines Mietvertrages waren, obwohl die Wohnungsmiete grundsätzlich von ihrem Einkommen gedeckt werden hätte können. Frauen berichten, dass sie gegenüber männlichen Mietern bei der Wohnungsvergabe nachgereiht werden. Diese Diskriminierungserfahrung wird der Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig auch von Alleinerzieherinnen geschildert. Benachteiligungen bei der **Wohnungsvergabe** finden zudem im Zusammenhang mit Schwangerschaften statt.



Frau P ist auf Wohnungssuche für sich und ihren Partner. Sie erwartet ein Baby. Immer wieder wird ihr zu verstehen gegeben, dass sie die Wohnung aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht bekommt, weil man keine Kleinkinder im Haus möchte. Während Diskriminierungen aufgrund der Schwangerschaft als unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend gemacht werden können, weist das Gleichbehandlungsgesetz bei Kindern eine Schutzlücke auf: Wird die Wohnung verweigert, weil Frau P kleine Kinder hat, würde eine Altersdiskriminierung vorliegen, die im Bereich Güter und Dienstleistungen jedoch nicht gesetzlich geschützt ist.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

Im Berichtszeitraum 2020/21 wandten sich viele Frauen wegen sexueller Belästigung im Bereich Güter und Dienstleistungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Fast die Hälfte dieser sexuellen Belästigungen fand in Verbindung mit **Freizeit- und Gesundheitsdienstleistungen** statt. Jeder dritte Fall von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit Gesundheitsdienstleistungen war eine **sexuelle Belästigung**.

Im Rahmen einer Massagebehandlung berührt der Masseur Herr M seine Kundin Frau Z auf sexualisierte Weise. Diese Grenzüberschreitung verletzt die Würde von Frau Z und verstößt gegen den gesetzlich verankerten moralischen Kompass von Gesundheitsdienstleister:innen. Frau Z wendet sich an eine Frauenberatungseinrichtung und an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das Interventionsschreiben, das die Gleichbehandlungsanwaltschaft daraufhin verfasst, wird mit stereotyp-geprägten Gegendarstellungen beantwortet: Der Vorfall kann nicht passiert sein, weil Frau Z dafür zu selbstbewusst gewesen sei. Herr M lebe außerdem in Ehe und habe es daher „nicht notwendig“, nach sexuellen Aktivitäten Ausschau zu halten.

Frau Z entscheidet sich dafür, straf- und zivilrechtliche Ansprüche zu verfolgen. Strafrechtlich wird die Ausnützung eines Autoritätsverhältnisses gegenüber Frau Z zum Zweck der Vornahme „geschlechtlicher Handlungen“ verfolgt. Das Gericht glaubt Frau Z zwar, aber aus formaljuristischen Gründen erfolgt ein Freispruch: Die Ausbildung eines:einer Masseurs:Massesurin ist nicht qualifiziert, den Tatbestand eines Autoritätsverhältnisses zu begründen. Der Antrag an die Gleichbehandlungskommission wegen sexueller Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz führt allerdings zum Erfolg. Sie erhält die ihr entstandenen Kosten für Psychotherapie als Folge des sexualisierten Übergriffs als Schadenersatz.

Bei Frisier- und Reinigungsdienstleistungen beobachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit langem geschlechtsspezifisch diskriminierende Preisfestsetzungen zu Ungunsten von Frauen. Dies wird „Gender Pricing“ genannt. Hinzu kommt, dass in den beiden Branchen das binäre Geschlechtermodell durch Angebote für „Frauen“ und „Männer“ reproduziert wird. Mit den derzeit zur Verfügung stehenden rechtlichen Rahmenbedingungen kann Gender Pricing nicht zufriedenstellend bekämpft und verhindert werden.

Für Frisierdienstleistungen werden auf der Website eines Salons unterschiedliche Preise für Damen und Herren bzw. Mädchen und Buben angeführt. Die nach Geschlecht (Herren, Damen) geführten Preislisten bieten keine namensgleichen Dienstleistungen an. Für Männer kostet das unter der Rubrik „H“ angeführte „H-Komplett Service“ ab 35,20 Euro. Für dieses Service werden laut Website 30–45 Minuten Arbeitszeit veranschlagt. Das günstigste vergleichbare Angebot unter der Rubrik „D“ (Damen) kostet ab 68 Euro (Waschen, Schneiden, Föhnen inklusive Pflege bei 45–60 Minuten Zeitaufwand). Ein „Damen-Komplett Service“ zum selben Preis wie das „H-Komplett Service“ findet sich auf der Website des Salons nicht. Darüber hinaus wird in der Damenpreisliste zwischen der Haarlänge unterschieden (kurz, mittel, lang), was sich auch preislich auswirkt. In der

Fall-
beispiel

Fall-
beispiel

Herrenpreisliste findet sich keine preisliche Unterscheidung nach der Haarlänge. Es liegt daher eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor. Nach eingehender Erörterung des Gleichbehandlungsgesetzes sagt der Friseur zu, eine gleichbehandlungskonforme Änderung seiner Preisgestaltung binnen eines Monats zu veranlassen. Dem ist er jedoch nicht nachgekommen. Vielmehr sind die Preise nach den ersten Pandemie-bedingten Lockdowns vor allem für Damen weiter gestiegen.

→ siehe dazu Forderung
„Diskriminierung vor
Gericht bringen“ (S. 24)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist darauf hin, dass sie in diesen Fällen Diskriminierungen nur mittels Verbandsklage nachhaltig bekämpfen kann und fordert daher eine Gesetzesnovelle.

Während des Berichtszeitraums 2020/21 konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Vernetzung mit Innungen im Bereich Frisier- und Reinigungsdienstleistung aufgrund der Corona-Pandemie nicht, wie geplant, verstärken.

StrAP
2022/23

Um das Bewusstsein für diskriminierungsfreie Preisgestaltung bei Frisier- und Reinigungsdienstleistungen zu steigern, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese in den nächsten beiden Jahren über die Verpflichtung zur gleichbehandlungskonformen Preisfestsetzung gezielt informieren.

3.2 Ethnische Zugehörigkeit

Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Die Basis dafür ist die umfassende Antirassismus-Richtlinie, die den breitesten Diskriminierungsschutz im Gleichbehandlungsgesetz bietet. Hier finden sich im Berichtszeitraum 2020/21 zwar die zweithöchsten Anfragezahlen für Beratung und Unterstützung, die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht allerdings davon aus, dass rassistisch motivierte Diskriminierungen nur zu einem Bruchteil an sie herangetragen werden. Zudem steht die präventive Gleichstellungsarbeit für Unternehmen, Organisationen und Institutionen zur Bekämpfung struktureller Diskriminierungsmuster erst am Anfang. Gesellschaftliche Bewegungen wie Black Lives Matter kommen in Österreich erst nach und nach an. Ein Nationaler Aktionsplan (NAP) gegen Rassismus wäre im Lichte des Europäischen Aktionsplans gegen Rassismus dringend notwendig.

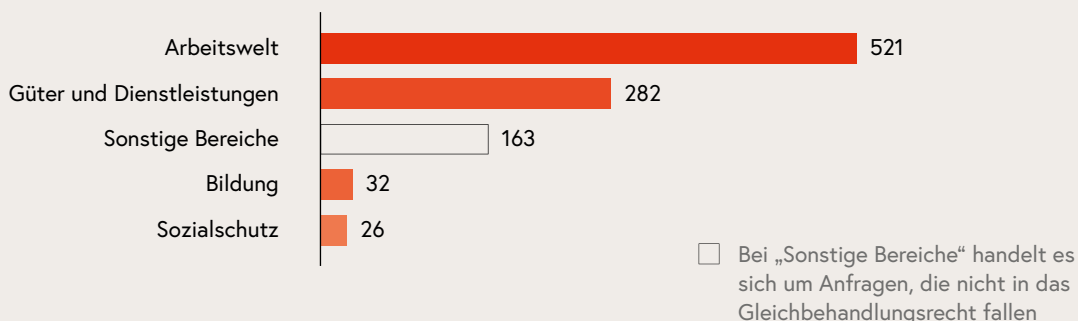
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen im Antirassismus-Bereich unter dem Motto „Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Verbündete im Kampf gegen Rassismus“ in den nächsten beiden Jahren verstärkt fokussieren. Im Bildungs- und Wohnbereich wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft aktiv mit Pflichtenträger:innen (wie Schulen, Makler:innen, Wohnberatungsstellen) darauf hinwirken, dass bei der Bekämpfung von strukturellem Rassismus Barrieren identifiziert und abgebaut werden.

StrAP
2022/23

1.024 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit – rassistische Diskriminierung – informiert, beraten und individuell unterstützt.

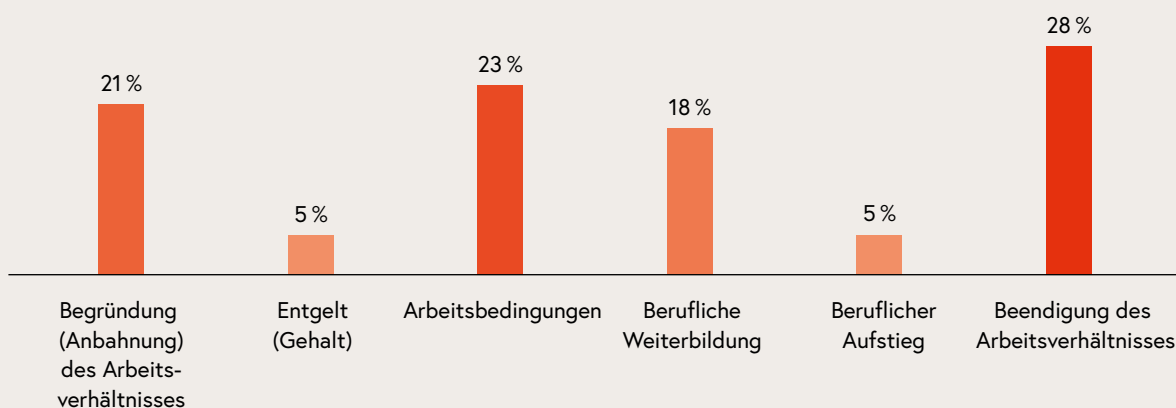
Derzeit erfasst die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldete Vorfälle von Rassismus als Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Seit 2022 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Kategorien für unterschiedliche Formen von Rassismus in ihrem Datenerfassungssystem angepasst. Im nächsten Berichtszeitraum 2022/23 wird detaillierter über diese Beratungs- und Unterstützungsanfragen berichtet werden können.

Mehr als 50 % (521) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit haben die Arbeitswelt betroffen



Obwohl die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Gegensatz zu den anderen Diskriminierungsgründen in allen Lebensbereichen geschützt ist, überwiegen die Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu rassistischer Diskriminierung im Bereich der Arbeitswelt. Im Bereich der Arbeitswelt gibt es wichtige Multiplikator:innen, wie Arbeiterkammern und Gewerkschaften, die das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch in den Regionalbüros bekannt machen.

Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt haben in allen Stadien des Arbeitsverhältnisses stattgefunden



Die Rassismuserfahrungen, die Menschen der Gleichbehandlungsanwaltschaft schildern, ziehen sich durch alle Stadien eines Arbeitsverhältnisses. Vom Bewerbungsprozess, der Einstufung von Gehältern über den Arbeitsalltag bis zu Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Fast die Hälfte der Anfragen zu rassistischen Diskriminierungen betrifft den Beginn und das Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Frau Z ist Medizinstudentin und bewirbt sich für einen Nebenjob im Gesundheitswesen. Beim Bewerbungsgespräch werden ihr viele Fragen zu ihrer Herkunft gestellt. Der:die potenzielle:r Arbeitgeber:in möchte wissen, woher Frau Z stammt, da sie auf sie nicht wie „eine reinrassige Österreicherin wirke“. Frau Z fühlt sich aufgrund ihrer Hautfarbe und ihres Namens diskriminiert, teilt dem:der Arbeitgeber:in aber trotzdem mit, woher ihre Eltern stammen. Nach dem Bewerbungsgespräch wendet sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Frau Z möchte die Stelle auch bei Zusage nicht annehmen, da sie bereits im Vorfeld rassistischen Äußerungen ausgesetzt war. Nach einer Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält Frau Z eine schriftliche Entschuldigung und einen Schadenersatz in der Höhe von 500 Euro.



Herr G arbeitet in einem Unternehmen, hat eine mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossene und nostrifizierte Berufsausbildung aus einem EU-Mitgliedstaat, fundierte Berufserfahrung und spricht mehrere Sprachen. Er bewirbt sich intern immer wieder auf Positionen, für die er fachlich qualifiziert ist, wird jedoch immer abgelehnt. Ihm wird mitgeteilt, dass er nicht teamfähig sei und seine Beförderung einen zu großen Sprung im Vergleich zu seiner derzeitigen Position bedeute. Herr G lässt sich von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten. Im Beratungsgespräch stellt sich heraus, dass sein erworbener akademischer Titel nicht im Intranet der Firma aufscheint. Im Gegensatz dazu wird der akademische Titel beim Profil anderer Mitarbeiter:innen angeführt. Es liegt klar auf der Hand, dass die Kompetenzen von Herrn G nicht als gleichwertig anerkannt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermutet, dass dies mit seiner Herkunft, seiner nicht in Österreich erworbenen Berufsausbildung und seinem Alter zusammenhängt. Herr G entscheidet sich nach mehreren Monaten Bedenkzeit, vorerst keine Intervention an das Unternehmen schicken zu lassen und will schlussendlich auch keinen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission stellen. Er befürchtet Benachteiligungen, wenn er seine Rechte geltend macht. Aufgrund der Corona-Pandemie befindet sich Herr G in Kurzarbeit. Er bekommt deshalb gerade weniger Gehalt und möchte seinen Job nicht aufs Spiel setzen.



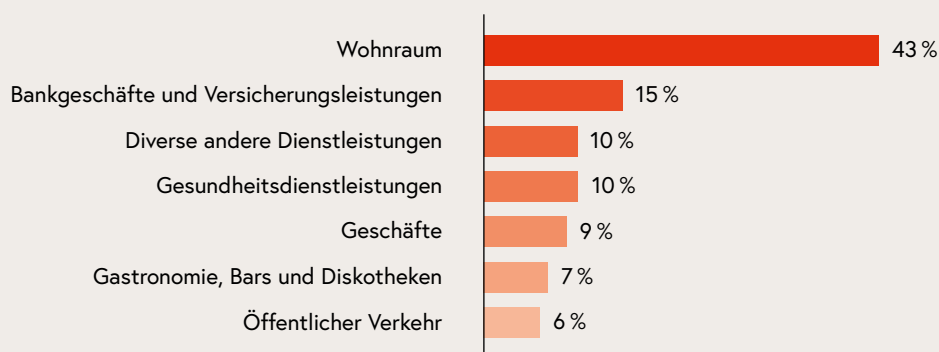
31 % der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit in der Arbeitswelt haben rassistische Belästigungen betroffen.

Fall-
beispiel

Herr F macht eine Lehre in einem Betrieb. Er wird aufgrund seiner Herkunft, seines Aussehens und seiner Fluchterfahrung von Arbeitskolleg:innen belästigt und verbal beleidigt. Er wird unter anderem als „Affe“ und als „Scheiß-Terrorist“ bezeichnet. Als er seinem Chef die Vorfälle meldet, meint dieser nur, „er solle froh sein, eine Arbeitsstelle zu haben, sonst würde er abgeschoben werden“. Es erscheint Herrn F bereits normal, so angesprochen zu werden. Ein Kollege greift ihn sogar tätlich an und schlägt ihn mit einer Schaufel. Herr F erleidet dadurch eine Verletzung am Arm. Sein Chef und weitere Mitarbeiter beobachten den Vorfall. Dennoch versucht ihn sein Chef zu überreden, den Vorfall auf sich beruhen zu lassen und meint gegenüber Herrn F sogar, dass er selbst am Vorfall schuld sei. Herr F erstattet Anzeige, jedoch wird das Verfahren eingestellt. Herr F möchte nicht mehr ins Unternehmen zurück, es fehlt ihm aber noch das letzte halbe Jahr seiner Ausbildung. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das Unternehmen wird auf die gesetzeswidrigen rassistischen Belästigungen hingewiesen und es wird ein Ausgleich für die von Herrn F erlebte Würdeverletzung eingefordert. Es gibt ein Gespräch zwischen der Gleichbehandlungsanwältin und der Firma. Die Firma bietet Herrn F 500 Euro an, die Vorwürfe rassistischer Belästigungen weist sie allerdings zurück. Obwohl Herr F aufgeklärt wird, dass der angebotene Betrag unter dem Mindestschadenersatz liegt, möchte er ihn annehmen und die Sache auf sich beruhen lassen. Er kann seine Ausbildung bei einer anderen Firma abschließen.

Güter und Dienstleistungen

Mehr als die Hälfte der Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich Güter und Dienstleistungen haben den Zugang zu Wohnraum, Bankgeschäfte und Versicherungsleistungen betroffen



27% (76 von 282) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit im Bereich Güter und Dienstleistungen haben rassistische Belästigungen betroffen.

Herr O lebt seit einiger Zeit in Österreich und hat hier eine Lehre absolviert. Er ist auf Wohnungssuche für sich und seinen Lebenspartner. Sein Lebenspartner ist selbstständig und betreibt ein Unternehmen. Bei der Besichtigung einer Wohnung ist die aktuelle Mieterin anwesend. Herr O und sein Lebenspartner teilen ihr mit, dass sie die Wohnung mieten wollen. Die Immobilienfirma lehnt das Angebot ab. Ihnen wird nahegelegt, die Wohnungssuche in einer anderen Gemeinde fortzusetzen. Gegenüber Herrn O wird gesagt, dass er sich selbst und der Immobilienfirma zukünftige Probleme ersparen würde, da die Nachbar:innen „das“ nicht akzeptieren würden. Es sei „besser so für alle Beteiligten“. Herr O hat nach diesen Aussagen den Eindruck, dass die Ablehnung mit seiner ethnischen Zugehörigkeit und seiner sexuellen Orientierung in Verbindung steht. Er konfrontiert die Immobilienfirma damit, erhält aber keine Antwort. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich über den Diskriminierungsschutz in seinem Fall zu informieren. Obwohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen eine rassistisch motivierte Ablehnung am Wohnungsmarkt etwas tun könnte, entscheidet Herr O, keine rechtlichen Schritte vorzunehmen, da er weiterhin in der gleichen Gegend auf Wohnungssuche ist und negative Konsequenzen befürchtet.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 rassistische Wohnungsinserate angezeigt.

→ siehe dazu Kapitel „Stellen- und Wohnungsinserate“ (S. 94)

Um Diskriminierungen im Bereich Wohnraum präventiv entgegenzutreten, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2020/21 zudem eine Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Wohnraumvermittlung verfasst.



→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung“ (S. 97)

Im Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Wirkung auf Institutionen dahingehend verstärken, um einen inklusiven und diskriminierungsfreien Immobilienmarkt zu erreichen.



Fall-
beispiel

Herr B ist aus seinem Herkunftsland nach Österreich geflüchtet, hier asylberechtigt und in Besitz eines Konventionsreisepasses. Er möchte bei einem österreichischen Bankinstitut von einem Basiskonto auf ein günstigeres Giro-Onlinekonto wechseln. Er erfüllt laut den Informationen auf der Website der Bank alle dafür notwendigen Anforderungen. Dennoch wird ihm in einer Filiale der Bank erklärt, dass asylberechtigte Menschen aufgrund einer bankinternen Regelung kein Giro-Onlinekonto, sondern lediglich das teurere Basiskonto mit Onlinefunktion erhalten könnten. Herr B wendet sich gemeinsam mit einer Vertrauensperson an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und möchte rechtliche Schritte einleiten. Die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt dazu, dass Herr B das gewünschte Giro-Onlinekonto erhält. Die Bank meint, es hätte sich um überholte Leitlinien gehandelt. Herr B lässt den Fall mit Hilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor der Gleichbehandlungskommission prüfen. So kann einerseits eine wichtige Feststellung getroffen werden, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch in weiteren Fällen gegenüber den Pflichtenträger:innen verwenden kann. Zudem steht Herrn B ein immaterieller Schadenersatz zu, da er aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von einem günstigeren Produkt ausgeschlossen wurde.

Bankinstitute argumentieren in ihren Stellungnahmen häufig mit Schutz- und Sorgfaltspflichten, die sich aus der Bekämpfung der Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung ergeben würden.

StrAP
2022/23

Im Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 hält die Gleichbehandlungsanwaltschaft fest sich mit speziellen Stakeholder:innen aus diesem Bereich zu vernetzen, um verstärkt auf inklusive und diskriminierungsfreie Bedingungen im Banken- und Versicherungsbereich hinzuwirken.

Fall-
beispiel

Die AHS-Schülerin M wird von ihrer Turnlehrerin aufgefordert, ihr Kopftuch im Turnunterricht abzunehmen. Die Lehrerin schlägt dem Mädchen vor, eine dünne Haube, die den Hals frei lässt, zu tragen. Das Mädchen möchte das nicht und wird für eine Weile vom Turnunterricht ausgeschlossen. Die Schülerin ist durch die Situation belastet und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin erklärt der Schülerin, dass im Bereich der Bildung ein Diskriminierungsschutz gegen Rassismus besteht. Die Gleichbehandlungsanwältin tritt zudem in Kontakt mit der Lehrerin. Die Lehrerin teilt ihr mit, dass sie befürchtet hätte, dass das Mädchen sich mit einem gewöhnlichen Kopftuch beim Sport verletzen könnte. Es gibt einen Kompromiss: die Schülerin besorgt sich ein Sport-Kopftuch und kann wieder am Sportunterricht teilnehmen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt es sich daher für die nächsten beiden Jahre zum Ziel, am Abbau des strukturellen Rassismus im Bildungsbereich zu arbeiten. Dafür wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft Vernetzungsgespräche mit Schulen führen und Schulungen für Pädagog:innen anbieten.

StrAP
2022/23

Ausschluss von Frauen bei Freizeit- und Sportaktivitäten aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Frau A ist Muslima und trägt ein Kopftuch. Sie vereinbart einen Trainingstermin bei einem Sportverein. Als sie zum Training erscheint, wird ihr gesagt, dass sie ihr Kopftuch ablegen müsse, um am Training teilzunehmen. Die Begründung dafür seien Sicherheitsbedenken, denn man könne mit dem Kopftuch hängenbleiben. Frau A entgegnet, dass es Sport-Kopftücher gäbe und man genauso an Haaren hängenbleiben könne. Die Trainerin antwortet: „Die Mehrheit möchte das nicht.“ Frau A fühlt sich diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Frau A will keinen Schadenersatz, sondern lediglich eine Entschuldigung. Zudem möchte sie, dass der Verein sein rassistisches Verhalten einsieht und zukünftig inklusiv handelt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konfrontiert den Sportverein mit dem Vorfall, fordert eine Entschuldigung ein und schlägt eine Antirassismus-Schulung für die Mitarbeiter:innen vor. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Hausordnung geändert werden muss. Der Sportverein geht auf keine der Forderungen ein, daher entscheidet Frau A ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission einzuleiten und zumindest Schadenersatz einzufordern.

Fall-
beispiel

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann in solchen Fällen immer nur Einzelfälle verfolgen. Gerade hinsichtlich der diskriminierenden Hausordnung wäre es aber in der Bekämpfung von Diskriminierung in solchen Fällen zielführender, mittels Verbandsklagerecht auf Unterlassung diskriminierender Praktiken zu klagen und so die Situation für Betroffene nachhaltig zu verändern.

→ siehe dazu Forderung „Diskriminierung vor Gericht bringen“ (S. 24)

Frau S möchte gerne baden gehen. Sie stößt jedoch vor dem Freibad auf ein Schild, auf dem festgehalten ist, dass das Tragen von Burkinis, Burkis und Niqabs verboten ist. Sie meldet den Fall der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die den Betreiber des Freibades mit dem Diskriminierungsvorfall konfrontiert. Der Betreiber gibt Sicherheits- und Hygienebedenken vor. Dahinter stecken jedoch rassistische Stereotype, auf die die Gleichbehandlungsanwaltschaft klar hinweist. Burkinis sind für Badeaktivitäten vorgesehen und aus entsprechenden Materialien angefertigt. Damit sind diese mit anderen Bekleidungsstücken wie Bikini, Badeanzug, Badeshorts, Neoprenanzug oder längerer

Fall-
beispiel

Badekleidung mit UV-Schutz gleichzusetzen und erfüllen sowohl Sicherheits- als auch Hygieneanforderungen. Mit Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein neues Schild mit Baderegeln ausgearbeitet und das Burka-, Verschleierungs- und Burkiniverbot im Freibad aufgehoben.

Diese Fälle haben nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft neben religions- und geschlechtsbezogenen Dimensionen einen klaren Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit. Die Betroffenen werden als „fremd“ wahrgenommen und deshalb ausgeschlossen, benachteiligt oder belästigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt diese Fälle als antimuslimischen Rassismus wahr.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft beim Projekt „I-Report“ der Dokustelle Islamfeindlichkeit & antimuslimischer Rassismus mitgewirkt und Fälle zur Dokumentation weitergeleitet. Ziel des Projekts ist es, antimuslimisch motivierte Diskriminierung statistisch einheitlicher zu erfassen und Meldemöglichkeiten für Betroffene zu verbessern. Dadurch sollen antimuslimische und islamfeindliche Übergriffe sichtbar gemacht werden.

3.3 Religion

Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der Religion. Die meisten Beratungs- und Unterstützungsanfragen betreffen die muslimische Religionszugehörigkeit.

Dazu gab es im Berichtszeitraum 2020/21 wichtige rechtliche Entwicklungen. Auf der einen Seite bestätigten zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)¹¹ die bisherige Rechtsprechung. Diese Urteile ermöglichen, das Trageverbot jeder sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen, wenn der:die Arbeitgeber:in das Trageverbot damit rechtfertigen kann, dass er:sie gegenüber Kund:innen ein Bild der Neutralität vermitteln oder soziale Konflikte vermeiden möchte (**Neutralitätsgebot**). Auf der anderen Seite wurde in diesen Urteilen geprüft, ob ein **Verbot nur für das Tragen großflächiger Zeichen** – wie z. B. das Kopftuch – **diskriminierend** sei. Dies wurde bejaht, weil es auf einzelne Personengruppen, wie z. B. Musliminnen abzielt. Der Vorwand der Neutralität darf nicht genutzt werden, um bestimmte Religionen zu benachteiligen.

Das Kopftuchverbot für Schülerinnen in Volksschulen wurde vom Verfassungsgerichtshof (VfGH) aufgehoben.¹² Er hält dazu fest, dass eine Regelung, die nur eine bestimmte Gruppe von Schülerinnen trifft, und zur Sicherung religiöser und weltanschaulicher Neutralität sowie zur Gleichstellung der Geschlechter selektiv bleibt, das Regelungsziel verfehlt und unsachlich ist.

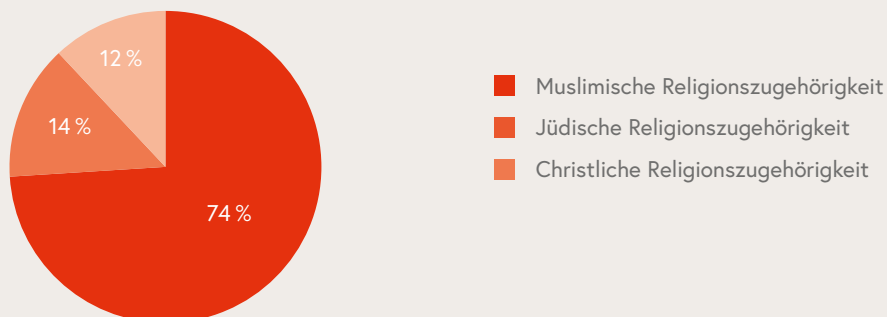
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in ihrer Begutachtung zum Terrorbekämpfungs- und Islamgesetz darauf hingewiesen, dass Formulierungen, die antimuslimischen Rassismus fördern, vermieden werden sollen. Zudem soll bei rechtspolitischen Maßnahmen besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, den Islam und Muslim:innen in der Öffentlichkeit nicht mit „politischem Islam“, Islamismus und Islamist:innen in Verbindung zu bringen. Damit soll der Stigmatisierung von Muslim:innen und der Verfestigung von Vorurteilen gegenüber Muslim:innen vorgebeugt werden.

244 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund Religion informiert, beraten und individuell unterstützt.

11 IX gegen WABE e.V. (C-804/18) und MH Müller Handels GmbH gegen MJ (C-341/19)

12 VfGH 11.12.2020, G 4/2020-27.

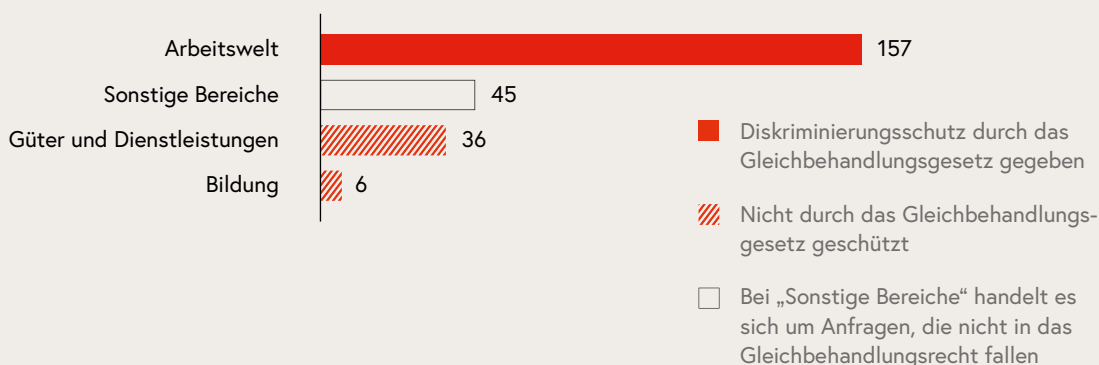
74 % der 244 Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion haben die muslimische Religionszugehörigkeit betroffen



Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Zusammenhang mit muslimischer Religionszugehörigkeit wurden zu 70 % von Frauen und zu 30 % von Männern geschildert. Muslimische Frauen wandten sich wesentlich häufiger an die Gleichbehandlungsanwaltschaft als muslimische Männer. 90 % der Anfragen zu muslimischer religionsbezogener Diskriminierung werden von Frauen im Zusammenhang mit dem Kopftuch geschildert. Durch das sichtbare Tragen von Hijab, Niqab, Burka oder Burkini werden sie als „fremd“ wahrgenommen und mit stereotypen Vorurteilen, Ausschlüssen und Belästigungen konfrontiert.

→ siehe dazu Kapitel „Ethnische Zugehörigkeit“ (S. 65)

64 % (157) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion haben die Arbeitswelt betroffen

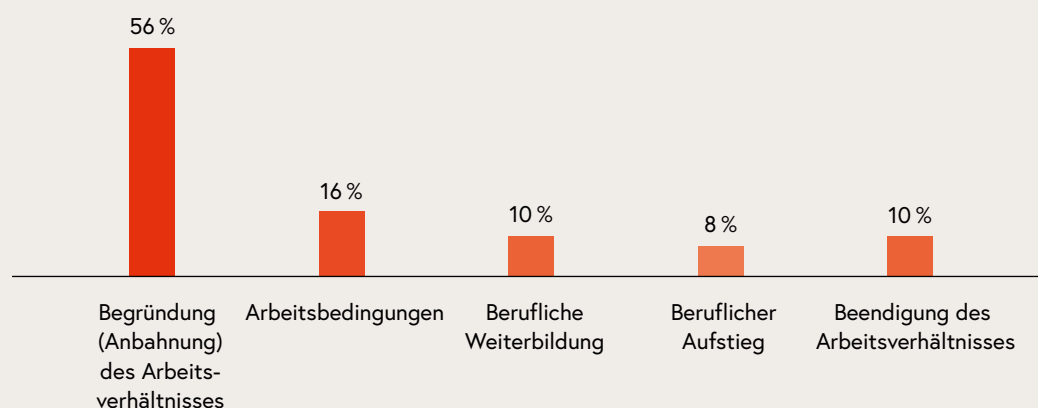


Der Diskriminierungsschutz hinsichtlich Religion besteht nur in der Arbeitswelt. Bei religionsbezogenen Diskriminierungen im Bereich Güter und Dienstleistungen, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung besteht eine Schutzlücke im Gleichbehandlungsgesetz. Gerade im Bereich der Bildung trifft diese Schutzlücke junge Menschen in der Ausbildung. Diese Lücke versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Kinderschutzrechten zu schließen und arbeitet dafür eng mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft zusammen.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

Religionsbezogene Diskriminierungen können im Zusammenhang mit ethnischer Zugehörigkeit stehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft prüft dies bei **antimuslimischem Rassismus**, aber auch bei **antisemitischen Vorfällen** im Einzelfall. Bei der Diskriminierung im Zusammenhang mit der christlichen Religion ist dies kaum möglich.

Diskriminierungen aufgrund der Religion in den verschiedenen Stadien eines Arbeitsverhältnisses haben vorwiegend bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses stattgefunden



Es ist auffallend, dass sich die Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu einem großen Teil um das Anfangsstadium eines Arbeitsverhältnisses drehen. Mehr als jede zweite geschilderte Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses steht im Zusammenhang mit dem Tragen eines muslimischen Kopftuchs. Es handelt sich dabei um intersektionelle Diskriminierungen von Frauen: Geschlecht und Religion / ethnische Zugehörigkeit spielen hier zusammen und sind verflochten.

Fall-
beispiel

Frau C bewirbt sich für die Ausbildung als Kindergruppenbetreuerin bei einer Ausbildungsstätte. Sie ist Muslima und trägt ein Kopftuch. Sie wird zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Bereits bei der telefonischen Vereinbarung des Gesprächstermins wird sie gebeten, ihr Kopftuch beim bevorstehenden Gespräch nach hinten zu binden. Frau C kommt dieser Bitte nach. Beim Termin wird sie allerdings aufgefordert, ihr Kopftuch zur Gänze abzunehmen. Frau C fühlt sich eingeschüchtert und legt das Kopftuch ab, um ihre Chancen auf die Aufnahme in den Lehrgang nicht zu schmälern. In Bezug auf das Kopftuch wird zu Frau C gesagt, dass sie ein Vorbild für die Kinder sein müsse. Das Tragen des Kopftuchs wird damit verglichen, vor den Kindern zu rauchen. Frau C wird außerdem gefragt, ob sie immer so lange, dunkle Kleider trage und sie ihre Deutschkenntnisse mit Zeugnissen belegen könne. Frau Cs Deutschkenntnisse sind einwandfrei. Die Betroffene fühlt sich respektlos behandelt. Eine Stunde nach dem Bewerbungsgespräch erhält sie eine Absage der Ausbildungsstätte. Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und entscheidet sich, mit der Unterstützung der Gleichbehandlungsanwältin einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen. Nach einem fast zweijährigen Verfahren gibt die Gleichbehandlungskommission Frau C recht und stellte eine Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts bei der Begründung ihres Ausbildungsverhältnisses fest. Die Gleichbehandlungskommission stellt zudem eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit fest.

Auf der Grundlage dieser Feststellung schlägt die Gleichbehandlungsanwaltschaft der Ausbildungsstätte die Zahlung eines Schadenersatzes in der Höhe von 6.000 Euro vor. Die Ausbildungsstätte weigert sich darauf einzugehen. Daher bringt Frau C eine Klage gegen die Ausbildungsstätte vor. Da die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit noch über kein Klagsrecht verfügt, wird Frau C von der Dokustelle Islamfeindlichkeit & antimuslimischer Rassismus – die Mitglied des Klagsverbands ist – bei der Durchsetzung ihres Rechts unterstützt. Das Gerichtsverfahren ist noch im Gange.

Fall-
beispiel

Frau L trägt ein Kopftuch und ist vor längerer Zeit nach Österreich geflüchtet. Sie interessiert sich für eine Lehrstelle im Bereich Mediendesign. Sie schickt ihre Bewerbungsunterlagen ohne Foto an ein Unternehmen und erhält einige Zeit später eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Bei diesem Gespräch fragt Herr I, der Geschäftsführer des Unternehmens, Frau L, wie es „ihr in Österreich gefalle“. Auf ihre Anmerkung hin, dass sie seit zehn Jahren hier lebt, erwidert er: „Dafür sprechen Sie aber schlecht Deutsch!“. Herr I schneidet in der Folge hauptsächlich Themen an, die nichts mit Frau Ls Qualifikationen zu tun haben, sondern mit ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht und ihrem Kopftuch. So merkt er an, dass er „persönlich nichts“ gegen Frauen habe, „die ein Kopftuch tragen“. Aber Frau L passe damit leider nicht in sein Unternehmen. Für diesen Umstand entschuldigt er sich mit der Anmerkung: „Eure Frauen sollten sich bemühen und müssen sich weiterbilden.“. Er verstehe ja, dass es schwierig sei, aber sie müssten sich „von ihren Männern losreißen“ und Bildung erwerben. Frau L fühlt sich durch die stereotypen Vorurteile über muslimische und Kopftuch-tragende Frauen massiv belästigt. Frau L stellt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Diese bejaht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

und der Religion sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Die Gleichbehandlungskommission stellt außerdem fest, dass die Aussagen von Herrn I Belästigungen sind. Frau L erhält einen angemessenen Schadenersatz. Nichtsdestotrotz wäre es ihr lieber gewesen, die gewünschte Lehrstelle zu erhalten und eine qualifizierte Ausbildung erwerben zu können.

Ein privater Bildungsträger hat das Arbeitsverhältnis mit mehreren Frauen beendet, weil sie Kopftuch tragen. Die Frauen waren bereits längere Zeit dort beschäftigt. Der Bildungsträger bringt nun ein Neutralitätsgebot vor. Die Frauen führen mit Hilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Diese stellt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und des Geschlechts fest. Der Bildungsträger weigert sich, einen angemessenen Ausgleich für das diskriminierende Verhalten zu leisten. Eine Klage kann nur mit Unterstützung durch die Arbeiterkammer erfolgen. Schließlich kommt es zu einem Vergleich in Form einer Schadenersatzleistung von 2.500 Euro pro betroffener Person. Der Rechtsweg, den die Frauen auf sich genommen haben, dauert insgesamt über zwei Jahre.

Für mehr Rechtsklarheit und -sicherheit vor allem in der Ausgestaltung des Neutralitätsgebots wäre eine gerichtliche Klärung – etwa durch strategische Klagsführung – wesentlich. Gerade in Fällen, wie dem soeben geschilderten Fallbeispiel, wären Klagsrechte der Gleichbehandlungsanwaltschaft zielführender. Sie könnten einerseits eine allgemeine Klärung herbeiführen und andererseits den Rechtsweg für Betroffene verkürzen und vereinfachen.

Fall-
beispiel

→ siehe dazu Forderung
„Diskriminierung vor
Gericht bringen“ (S. 24)

Im Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 strebt die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, in einem passenden Fall mit den derzeit vorhandenen Mitteln eine gerichtliche Klärung des Neutralitätsgebotes durch eine Feststellungsklage herbeizuführen.

StrAP
2022/23

23 % der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund Religion in der Arbeitswelt haben religionsbezogene Belästigungen betroffen.

In zwei Dritteln dieser Anfragen zu religionsbezogener Belästigung sind die Betroffenen Frauen. Dabei geht es etwa um Beschimpfungen im Zusammenhang mit dem muslimischen Glauben oder Bezugnahme auf stereotype Vorurteile. Dies kann zum Beispiel so aussehen: Bei einer Weihnachtsfeier machen Kolleg:innen Witze über die Religionszugehörigkeit einer Mitarbeiterin, die keinen Alkohol trinkt. Während des Ramadans wird einer Mitarbeiterin vorgeworfen, sie sei nicht arbeitsfähig. Beim Grillen während eines Betriebsausflugs werden die muslimischen Mitarbeiter:innen verhöhnt, was davon sie nun essen dürften.

3.4 Weltanschauung

Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung. Dabei handelt es sich häufig um Vorfälle, bei denen Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer politischen Partei beim beruflichen Aufstieg oder im Bewerbungsprozess benachteiligt werden.



Im Berichtszeitraum 2020/21 verzeichnet die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Anstieg der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zur Weltanschauung um ca. 30%. Viele dieser Anfragen stehen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Es geht dabei um Arbeitsbedingungen von Personen, die sich nicht impfen lassen wollen, und zu einem großen Teil auch um den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (z. B. Lockdown und Eintrittsregeln für nicht-geimpfte Personen). Die Maskenpflicht und die Ankündigung der Einführung einer Impfpflicht führten ebenso zu einem Anstieg der Anfragen. Die Menschen berufen sich dabei vor allem auf ihre Weltanschauung. Der Oberste Gerichtshof (OGH)¹³ hat dazu im Berichtszeitraum 2020/21 festgehalten, dass die Ablehnung der Impfung oder anderer Maßnahmen nur eine punktuelle Kritik zu einzelnen politischen Themen darstellt und daher nicht den Anforderungen des Begriffs der Weltanschauung entspricht. Der Impfstatus selbst ist im Gleichbehandlungsgesetz nicht als Diskriminierungsmerkmal erfasst und daher kein gesetzlich verbotener Unterscheidungsgrund. Wenn aufgrund einer Behinderung (etwa einer chronischen Krankheit) oder des Geschlechts (insbesondere im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft) zwingende medizinische Gründe gegen eine Impfung sprechen, kann bei Einschränkungen ein Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes oder des Behindertengleichstellungsgesetzes vorliegen.

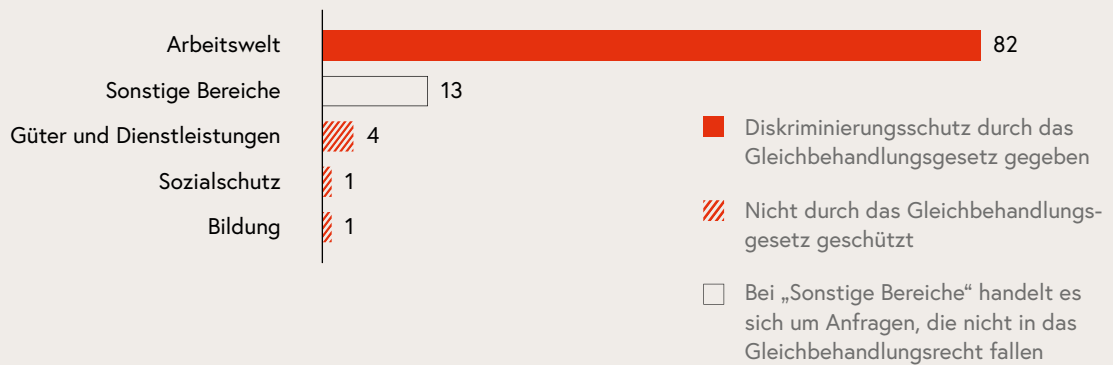
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in der Begutachtung der im Berichtszeitraum 2020/21 geplanten Impfpflicht potenzielle grundrechtliche Problemstellungen thematisiert und auf ungeklärte arbeitsrechtliche Problemstellungen in diesem Zusammenhang hingewiesen.

101 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung informiert, beraten und individuell unterstützt.

→ siehe dazu Kapitel „Geschlecht“ (S. 52)

13 9ObA130/21i

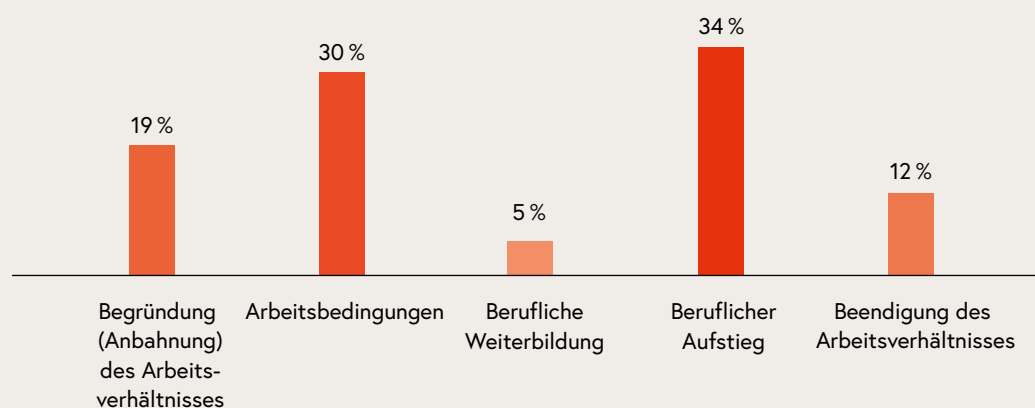
Über 90 % (82) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung haben die Arbeitswelt betroffen



Der Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit der Weltanschauung besteht nur innerhalb der Arbeitswelt. Bei weltanschaulichen Diskriminierungen im Bereich Güter und Dienstleistungen, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung besteht eine Schutzlücke im Gleichbehandlungsgesetz.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung in den verschiedenen Stadien eines Arbeitsverhältnisses haben vorwiegend bei den Arbeitsbedingungen und dem beruflichen Aufstieg stattgefunden



Fall-
beispiel

Frau U übt eine Funktion in einer politischen Partei aus und bewirbt sich für eine Stelle in einer Kultureinrichtung. Ihr wird vor der Bewerbung von der Geschäftsführung der Kultureinrichtung zugesichert, dass ihre politische Funktion kein Problem für die Mitarbeit darstelle und es erfreulich sei, wenn sie sich mit ihren Kompetenzen bewerbe. Frau U wird wider Erwarten abgelehnt. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt Frau U einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Gerade in Bewerbungssituationen wird die Glaubwürdigkeit einer Diskriminierung daran gemessen, ob das Bewerbungsverfahren transparent und nachvollziehbar abgelaufen ist. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass das Bewerbungsverfahren mangelhaft war und nicht objektivierbar ist. Eine Diskriminierung von Frau U erscheint daher glaubhaft und sie erhält einen Schadenersatz von 7.000 Euro.

Fall-
beispiel

Frau G ist als Karenzvertretung beschäftigt. Ihr wird regelmäßig versichert, dass ihr Dienstverhältnis nach der Karenzvertretungszeit verlängert wird, da man mit ihrer Arbeitsleistung sehr zufrieden ist. Beiläufig kommt es zu einem Gespräch zwischen Frau G und ihrer direkten Vorgesetzten, in dem Frau Gs politische Ausrichtung zur Sprache kommt. Frau Gs Arbeitsverhältnis wird wider Erwarten weder verlängert, noch wird ihr eine andere Stelle in der Organisation angeboten. Frau G geht davon aus, dass sie aufgrund ihrer politischen Weltanschauung diskriminiert wurde und stellt mit Hilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Diese stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest.

3.5 Alter

Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund des Alters. Hier finden sich im Berichtszeitraum 2020/21 die dritthöchsten Anfragezahlen für Beratung und Unterstützung – nach Anfragen zu den Diskriminierungsgründen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit.

Nach wie vor werden stereotype Zuschreibungen gegenüber älteren und jüngeren Personen nicht als Altersdiskriminierung in der Gesellschaft wahrgenommen.

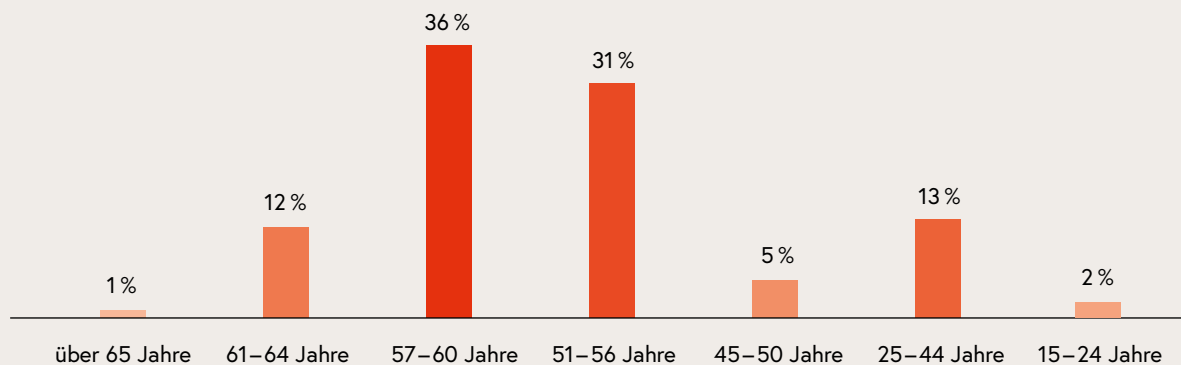
Die Corona-Pandemie hat im Berichtszeitraum 2020/21 weitere Diskriminierungspotenziale und Ausschlüsse von älteren Menschen offenbart, die mit der beschleunigten Digitalisierung zusammenhängen. Diese Hürden betreffen sowohl die Arbeitswelt als auch den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Im Bereich Güter und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung gibt es noch keinen Diskriminierungsschutz für den Diskriminierungsgrund Alter.



→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

397 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund Alter informiert, beraten und individuell unterstützt.

67% der von Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt Betroffenen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt haben, waren zwischen 50 und 60 Jahre alt

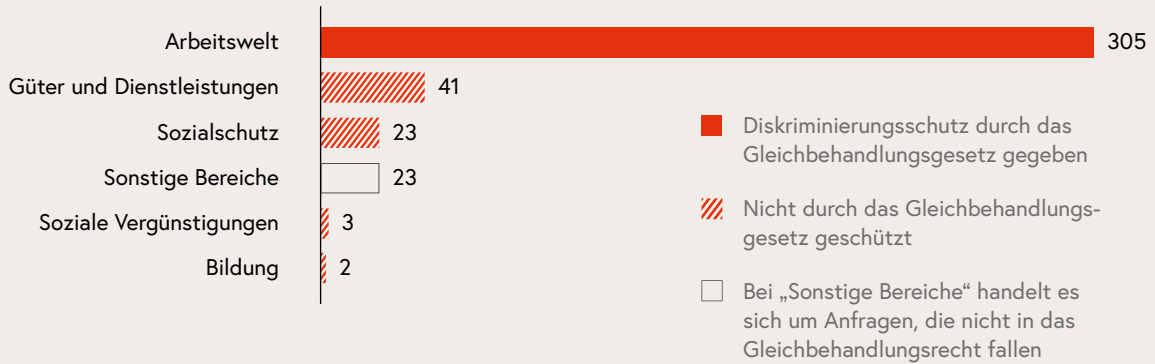


Nach wie vor wenden sich eher Personen zwischen 50 und 60 Jahren wegen altersbezogener Diskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese Personengruppe ist besonders häufig von altersbezogener Diskriminierung in der Arbeitswelt betroffen. Jedoch kann Altersdiskriminierung auch andere Altersgruppen, z. B. jüngere Menschen betreffen.

→ siehe dazu Kapitel „Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ (S. 117)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 Aktivitäten in der Öffentlichkeitsarbeit gesetzt, um ihr Beratungs- und Unterstützungsangebot bei jüngeren Menschen bekannter zu machen und den Rechtszugang für sie sicherzustellen.

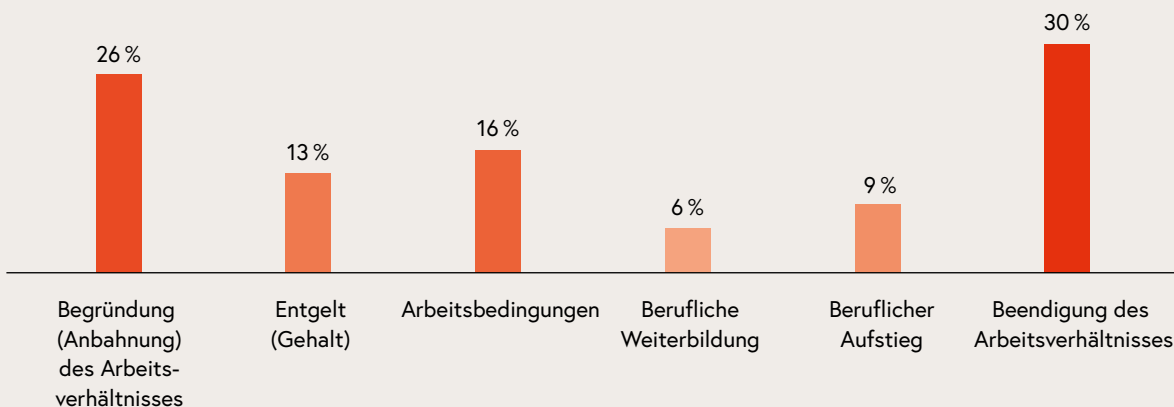
Fast 80 % (305) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Alters haben die Arbeitswelt betroffen



Der Diskriminierungsgrund Alter ist nur in der Arbeitswelt nach dem Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Bei altersbezogenen Diskriminierungen in den Bereichen Güter und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung besteht eine Schutzlücke im Gleichbehandlungsgesetz. Aus diesem Grund wenden sich kaum Personen ab 65 Jahre an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da diese nicht mehr im Berufsleben stehen.

→ siehe dazu Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)

Diskriminierungen aufgrund des Alters in den verschiedenen Stadien eines Arbeitsverhältnisses haben vorwiegend bei der Begründung und der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stattgefunden



Frau F ist Anfang 50. Sie war in den letzten 30 Jahren in der IT-Branche beschäftigt. Aufgrund der Corona-Pandemie ist sie auf Jobsuche. Sie bewirbt sich bei einem IT-Unternehmen. Im Bewerbungsgespräch wird Frau F nach ihrem Pensionsantrittsalter gefragt. Sie erhält ein Absage – trotz mehrmaliger Aussage, dass sie die Wunschkandidatin sei. Die Absage wird schriftlich damit begründet, dass jemand für die Stelle gesucht wird, der:die die Firma langfristig begleiten kann. Aufgrund der langjährigen, einschlägigen Berufserfahrung und der Erfüllung sämtlicher im Inserat genannten Anforderungen sowie der mehrmaligen Aussage, Frau F sei die Wunschkandidatin für diese Stelle, ist eine Altersdiskriminierung evident. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst im Auftrag von Frau F ein Interventionsschreiben an das Unternehmen und konfrontiert dieses mit dem Diskriminierungsvorwurf. Das Unternehmen negiert eine Diskriminierung und zeigt sich uneinsichtig, auch wenn sie dem Vorbringen von Frau F nicht widerspricht. Beim Alter werden stereotype Zuschreibungen und Diskriminierungen kaum als Unrecht wahrgenommen, obwohl die Beweislage für Frau F eindeutig ist. Sie sieht sich mental und zeitlich nicht in der Lage, den Fall rechtlich weiterzuverfolgen. Sie teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass sie keinen Schadenersatz, sondern einen Job braucht.



Frau H ist knapp unter 30 Jahre alt und bewirbt sich auf eine Stelle als psychosoziale Beraterin. Ihr wird schriftlich eine Absage erteilt, in der steht, dass sie nicht über ausreichend Berufserfahrung verfüge. Frau H fühlt sich wegen ihres jungen Alters diskriminiert. Auf telefonische Nachfrage bei der potenziellen Arbeitsstelle wird dies gegenüber Frau H sogar bestätigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst im Auftrag von Frau H ein Schreiben an die Organisation und konfrontiert diese mit dem Diskriminierungsvorwurf. Im Antwortschreiben wird dargelegt, dass Frau H unabhängig von ihrem Alter nicht die beste Bewerberin war. Das im Ausschreibungsprofil erwünschte Mindestalter von 30 Jahren wird zwar bestätigt, jedoch wird festgehalten, dass jüngere Menschen hinsichtlich der dahinterliegenden Qualifikationen von Stabilität und Reife für die psychosoziale Tätigkeit individuell überprüft werden. Es wurden auch jüngere Menschen als Frau H zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Trotz des angegebenen Mindestalters ist der Nachweis einer Diskriminierung in diesem Fall schwierig und Frau H sieht von einer weiteren Verfolgung ihrer Rechte ab.



10 % der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund Alter in der Arbeitswelt haben altersbezogene Belästigungen betroffen.

Abfällige Verhaltensweisen und Würdeverletzungen mit Bezug auf das Alter passieren oft in Kombination mit anderen Diskriminierungsgründen. Oft werden Personengruppen durch bestimmte Erzählungen, die in der Gesellschaft vorherrschen, gegeneinander ausgespielt: Eine Warenverkäuferin wird etwa mit der Begründung gekündigt, der:die Arbeitgeber:in möchte „jüngere Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund“ einstellen, da diese „günstiger“ seien. Weitere Beispiele sind: Eine junge Frau, die in einer männerdominierten Branche arbeitet, erhält weniger anspruchsvolle Aufgaben als ihre männlichen und älteren Teamkollegen, da sie „das nicht könne“. Eine Frau meldet, dass ihre Vorgesetzte davon spricht, keine „jungen Pupperln“, die gerade ihre Ausbildung absolviert haben, einstellen zu wollen. Eine Frau schildert unpassende Bemerkungen in einem Bewerbungsgespräch von Seiten des Geschäftsführers: „Sie sind ja schon in Ihren Dreißigern. Da müssen Sie sich nicht wie ein quengelndes Kind verhalten“.

Fall-
beispiel

Herr J ist über 60 Jahre alt. Er wird aufgrund seines Alters in seiner Firma mehrmals beleidigt. Wenn er in Online-Teammeetings etwas akustisch nicht versteht, wird dies von einzelnen Vorgesetzten mit seinem Alter in Verbindung gebracht. Es fallen abfällige Bemerkungen darüber, ob er „altersschwerhörig“ sei und es wird ihm mehrfach mitgeteilt, er sei für den Job zu alt. Letztendlich wird Herr J gekündigt. Herr J nimmt ein Beratungsgespräch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch, um seine rechtlichen Möglichkeiten auszuloten. Herr J stellt einen Antrag zur Überprüfung einer altersbezogenen Belästigung und diskriminierenden Kündigung an die Gleichbehandlungskommission. Er sucht – nun rechtlich informiert, mit dem Antrag im Hintergrund – das direkte Gespräch mit seinem Vorgesetzten und kann alleine eine Schlichtung herbeiführen. Er erhält eine einvernehmliche Lösung mit einer finanziellen Entschädigung für eine umfangreiche Weiterbildung sowie eine 3-monatige Freistellung, in der er noch bezahlt wird. Den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zieht er daraufhin zurück.

3.6 Sexuelle Orientierung

Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung.

Obwohl aktuelle Studien¹⁴ ein sehr hohes Diskriminierungspotenzial in vielen Lebensbereichen zeigen, gibt es im Bereich sexuelle Orientierung vergleichsweise wenige Beratungs- und Unterstützungsanfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Vernetzung mit der LGBTQIA+-Community verstärkt und konnte so eine Verdoppelung der Beratungs- und Unterstützungsanfragen in diesem Zeitraum erreichen.



→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung“ (S. 97)

Die Europäische Kommission legt erstmals eine LGBTQ-Gleichstellungsstrategie vor, in der die Bekämpfung der Diskriminierung sowie die Gewährleistung der Sicherheit von LGBTIQ-Personen fokussiert wird. Darin ist festgelegt, dass die Europäische Union Gesellschaften aufbauen soll, die LGBTIQ-Personen einschließen und eine Führungsrolle bei der Forderung nach Gleichstellung von LGBTIQ-Personen in der ganzen Welt einnehmen. Gleichbehandlungsstellen, wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft, sind maßgebliche Player, um diese Ziele zu erreichen.

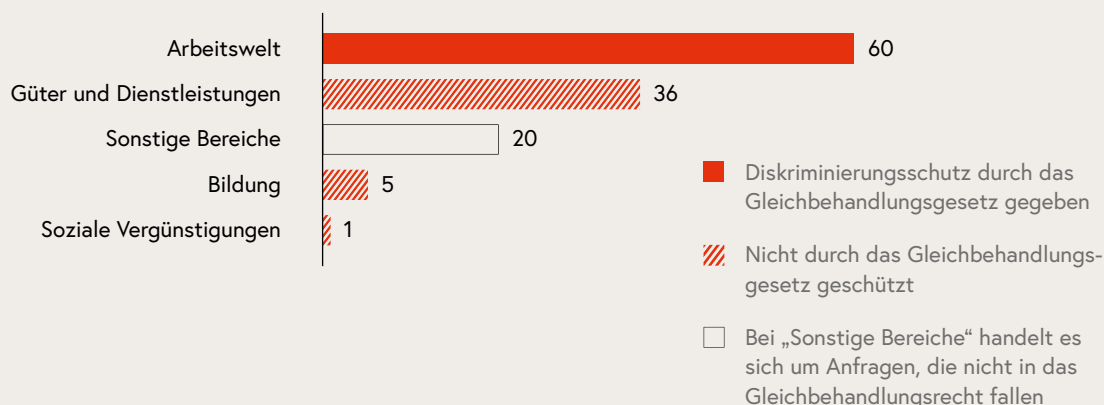
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 unter anderem die Petitionen „Voller Schutz vor Hass und Diskriminierung“ und „Selbstbestimmung und Anerkennung von transidenten, nicht-binären und intergeschlechtlichen Menschen“ unterstützt und dazu Stellung genommen. Sie fordert die Schließung von bestehenden Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz, von denen die LGBTQIA+-Community betroffen ist und die Aufhebung der binären Bezeichnungen im Gleichbehandlungsgesetz. Zudem hält sie fest, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung und Unterstützung für Betroffene in der LGBTQIA+-Community im vollen Umfang zur Verfügung steht.

→ siehe dazu Forderung nach Levelling-up (S. 21)

122 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung informiert, beraten und individuell unterstützt.

14 Daniel Schönherr / Bettina Leibetseder / Winfried Moser / Christoph Hofinger (2019) Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. <https://www.sora.at/nc/news-presse/archiv/news-einzelansicht/news/diskriminierung-in-oesterreich-910.html>, European Union Agency for Fundamental Rights (2020) [A long way to go for LGBTI equality](https://www.fundamentalrights.europa.eu/en/a-long-way-to-go-for-lgbti-equality) | European Union Agency for Fundamental Rights (europa.eu)

30 % (36) der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben den nicht-geschützten Bereich Güter und Dienstleistungen betroffen



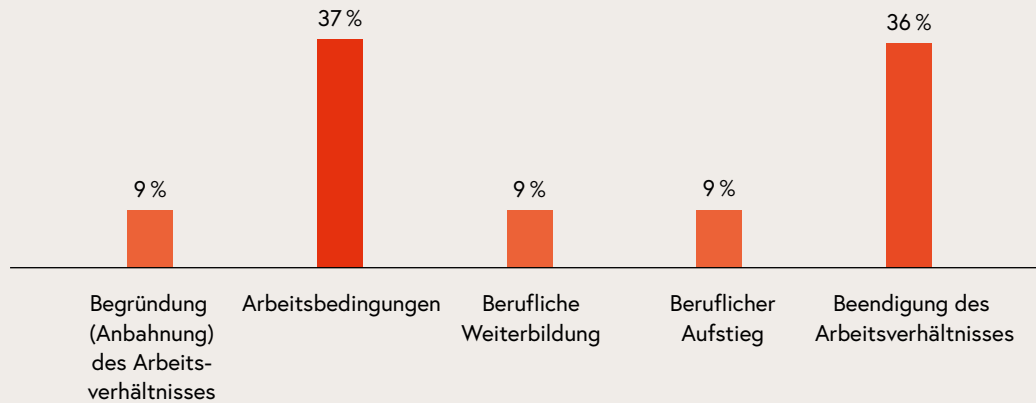
Der Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung ist bisher nur in der Arbeitswelt nach dem Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Bei Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung in den Bereichen Güter und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung besteht eine Schutzlücke im Gleichbehandlungsgesetz. Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen in den nicht-geschützten Bereichen haben sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum 2018/19 verdoppelt. Bei den Anfragen geht es um Zugangsverbote zu Hotellerie und Wohnraum sowie um Belästigungen durch Dienstleister:innen. Gerade im Bereich der Bildung trifft diese Schutzlücke junge Menschen in der Ausbildung. Diese Lücke versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Kinderschutzrechten zu schließen und arbeitet dafür eng mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft zusammen.

Für die LGBTQIA+-Community bestehen wegen ungleicher rechtlicher Rahmenbedingungen besondere Hürden im Rechtszugang. Trans- und Interpersonen fallen im Gleichbehandlungsgesetz unter den Begriff Geschlecht, weshalb sie im Gegensatz zu homo- und bisexuellen Personen, die unter den Begriff sexuelle Orientierung fallen, einen Diskriminierungsschutz im Bereich Güter und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung haben. Diese Rechtslage ist vielen Betroffenen nicht ausreichend bekannt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft klärt mittels Informations-, Bildungs-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit darüber innerhalb und außerhalb der LGBTQIA+ Community auf.

→ siehe dazu Kapitel „Geschlecht“ (S. 52)

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit, Stakeholder:innenvernetzung“ (S. 97) und „Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ (S. 117)

Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung in den verschiedenen Stadien eines Arbeitsverhältnisses haben vorwiegend bei den Arbeitsbedingungen und der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stattgefunden



Die Diskriminierungen, die die Arbeitsbedingungen und die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betreffen, werden von Betroffenen häufig im Zusammenhang mit homo- oder bi-feindlichen Belästigungen geschildert.

Frau F studiert und arbeitet gleichzeitig im Gastronomiebereich. Sie ist bisexuell. In der Arbeit versteht sie sich mit allen Kolleg:innen und hat ein beinahe freundschaftliches Verhältnis zu ihrer unmittelbaren Vorgesetzten. Eines Tages erfährt die Vorgesetzte von Frau Fs Bisexualität. Ab diesem Zeitpunkt verändert sich das Verhalten der Vorgesetzten gegenüber Frau F. Die Vorgesetzte hält körperlich Abstand zu ihr und blickt sie im Gespräch nicht mehr an. Frau F hat das Gefühl, unfreundlich behandelt und laufend für ihre Arbeitsleistung kritisiert zu werden. Als Frau F ihre Vorgesetzte darauf anspricht, begründet diese ihr Verhalten damit, dass das „eben so sei“, da Frau F „nicht normal“ sei. Frau F holt bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft rechtlichen Rat ein. Bestärkt durch die rechtlichen Informationen stellt sie ihre Vorgesetzte zur Rede. Diese entschuldigt sich für ihr Verhalten. Nach einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft möchten viele Betroffene, wie Frau F, zunächst eigeninitiativ tätig werden und versuchen selbst eine Lösung zu finden. Wesentlich dafür ist, dass Betroffene wissen, dass das Recht auf ihrer Seite steht.



40 % der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt haben homo- und bi-feindliche Belästigungen betroffen.

Fall-
beispiel

Herr H ist Angestellter im Sozialbereich. Während eines Meetings mit teils neuen Kolleg:innen wird er von seiner Führungskraft als homosexuell geoutet. Diese berichtet vor allen Anwesenden, dass ein Klient aufgrund von Herrn Hs Homosexualität nicht mehr von ihm betreut werden möchte. Nach dem Meeting spricht Herr H seine Vorgesetzte auf ihr Verhalten an. Diese bagatellisiert den Vorfall. Herr H fühlt sich massiv in seiner Würde verletzt und erlebt den Vorfall als Grenzüberschreitung. Ganz bewusst hat er im beruflichen Kontext seine sexuelle Orientierung nicht öffentlich gemacht, da er stereotype Zuschreibungen befürchtet. Er führt Gespräche mit dem Betriebsrat und der Führungskraft und hält Rücksprache mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese sieht im Verhalten der Führungskraft eine Belästigung und einen tiefen Einschnitt in Herrn Hs Persönlichkeitsrechte. Herr H möchte, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Interventionsschreiben an den:die Arbeitgeber:in verfasst. Als Reaktion auf das Schreiben wird Herr H von seiner:seinem Arbeitgeber:in gekündigt. Er kann die Kündigung gerichtlich anfechten, da er rechtsschutzversichert ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft steht im Hintergrund weiter zur Verfügung, kann Herrn H aber nicht vor Gericht vertreten. Das Gerichtsverfahren ist noch offen.

→ siehe dazu Forderung
„Diskriminierung vor
Gericht bringen“ (S. 24)

3.7 Levelling-up

Eine der wichtigsten und langjährigen Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist das Levelling-up, also die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes des Gleichbehandlungsgesetzes aller Diskriminierungsgründe auf alle Lebensbereiche.

Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen bei diskriminierenden Vorfällen, die nicht in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, stellen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine besondere Herausforderung dar.



Es ist für Betroffene nicht erklärbar, warum das Gesetz idente Handlungen in einem Bereich rechtlich sanktioniert, jedoch in einem anderen Bereich nicht. (Erstberaterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Herr X ist Kellner in einem Lokal und schwul. Sein Chef macht abfällige Bemerkungen gegenüber einem schwulen Paar, das das Lokal besuchen will. Er meint, früher hätte es das nicht gegeben. Herr X kann sich gegen die Belästigung rechtlich wehren, da er diese – auch wenn sie nicht gegen ihn persönlich gerichtet ist – in der Arbeitswelt geltend machen kann. Das schwule Paar hingegen kann sich rechtlich nicht wehren, weil es eine Dienstleistung in Anspruch genommen hat und in diesem Bereich kein Diskriminierungsschutz besteht.



Eine Schülerin wird von ihrem Lehrer immer wieder darauf hingewiesen, dass sie als Mädchen nicht so gut in Chemie sein kann, weil Mädchen nicht dieselben Fähigkeiten in Naturwissenschaften hätten wie Burschen. Sie tauscht sich mit einer Freundin aus, die in einer anderen Schule immer wieder von einem Lehrer nach ihrem Sexualverhalten gefragt wird. Das eine Mädchen besucht eine AHS, das andere eine HAK. Geschlechtsbezogene Diskriminierungen im Bereich der Bildung (Volksschulen, neue Mittelschulen sowie Unter- und Oberstufe der allgemeinbildenden höheren Schulen), in die eine allgemeine Schule wie eine AHS fällt, sind nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Findet dieselbe Situation in einer HAK (Handelsakademie), die als berufsbildende Schule unter die Arbeitswelt fällt, statt, ist die Betroffene gegen Diskriminierung geschützt.



Frau H ist schwanger und sucht mit ihrem Mann eine Wohnung. Sie wird von einer Maklerin wegen ihrer Schwangerschaft abgelehnt. Der Vermieter mag keine Kinder. Da die Ablehnung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht, kann sich Frau H wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts rechtlich wehren. Wenn das Kind bereits geboren wäre, würde dieselbe Situation als Diskriminierung aufgrund des Alters gegen das Kind gewertet werden und es bestünde kein rechtlicher Schutz.



Österreich erfüllt bei den Diskriminierungsgründen Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung hinsichtlich der Bundeskompetenzen nur den **Mindeststandard** der vorgegebenen Gleichbehandlungs-Richtlinien. Diese Diskriminierungsgründe sind nach dem Gleichbehandlungsgesetz nur in der Arbeitswelt, jedoch nicht im Bereich Güter und Dienstleistungen geschützt. Das Gleichbehandlungsgesetz besteht aus 3 Teilen. Während sich „Teil I“ und „Teil II“ mit der Diskriminierung in der Arbeitswelt befassen, geht es im „Teil III“ des Gleichbehandlungsgesetzes um Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen. Im „Teil III“ des Gleichbehandlungsgesetzes bestehen **Schutzlücken** bei den Diskriminierungsgründen Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung. Einen umfassenden Diskriminierungsschutz gibt es nur bei ethnischer Zugehörigkeit. Bei Geschlecht besteht der Schutz in der Arbeitswelt sowie im Bereich Güter und Dienstleistungen – dort jedoch nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), aber nicht bei Bildung, Sozialschutz und sozialen Vergünstigungen.

In anderen Bereichen hat **Österreich bereits ein Levelling-up** durchgeführt: Für Menschen mit **Behinderung** ist ein voller Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen gewährleistet. Zudem besteht bei Gütern und Dienstleistungen, bei denen die Bundesländer **Landesgesetzgebungskompetenz** haben, ein umfassender Schutz vor Diskriminierung. Der Schutz vor Diskriminierung hängt also davon ab, ob ein Rechtsbereich in Bundes- oder Landeskompetenz fällt.

In der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft entstehen durch die Schutzlücken weitere schwierige Abgrenzungsfragen in der Überschneidung von Religion und ethnischer Zugehörigkeit. Bei antimuslimisch oder antisemitisch motivierten Diskriminierungen kann es sich auch um den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit handeln, da die Ablehnung einer vermeintlich fremden Kultur bzw. Herkunft im Vordergrund steht und damit ein umfassender Schutz im Gleichbehandlungsgesetz besteht. Zudem kann eine Mehrfachdiskriminierung zwischen einem nicht-geschützten und einem geschützten Diskriminierungsgrund vorliegen. Hier bleibt jedoch fraglich welcher Schutz greift.

→ siehe dazu Kapitel
„Ethnische Zugehörigkeit“
(S. 65)

Fall- beispiel

Frau N und ihre Lebensgefährtin **Frau O** sind auf Wohnungssuche. Nach einer Besichtigung scheinen sie ihre Traumwohnung gefunden zu haben. Sie stellen ein Mietanbot. Die Maklerin ist zuversichtlich: **Frau O** ist Beamtin, **Frau N** arbeitet in einem Medienunternehmen. Beide Frauen haben ein regelmäßiges, sicheres Einkommen. Die Absage des Vermieters folgt dennoch prompt und ohne Begründung. Wie die Frauen kurze Zeit später in Erfahrung bringen, liegt dem Vermieter kein anderes Angebot vor. Die Maklerin erkundigt sich, ob **Frau N** und **Frau O** die Wohnung nicht als Wohngemeinschaft mieten wollen. **Frau N** ist irritiert und vermutet eine Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Sie hat auch ihre nicht-österreichische Herkunft im Mietanbot erwähnt. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann keine rechtlichen Schritte setzen, weil die sexuelle Orientierung beim Zugang

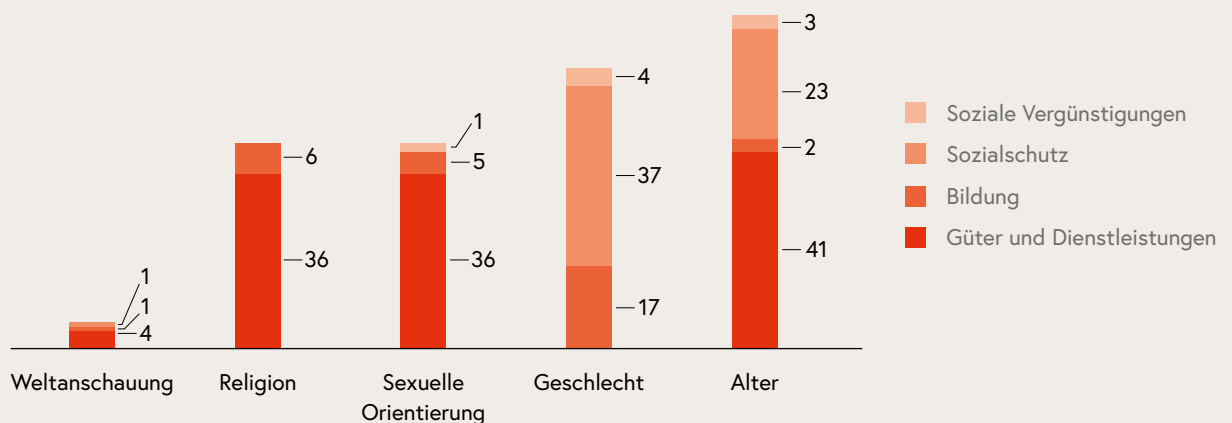
zu Wohnraum nicht als Diskriminierungsmerkmal geschützt ist. Die ethnische Zugehörigkeit wäre geschützt, jedoch gibt es in Frau Os Fall keinen konkreten Anhaltspunkt, der auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit hinweist.

217 mal haben Menschen diskriminierende Vorfälle in jenen Lebensbereichen geschildert, in denen Schutzlücken nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehen.

Viele Betroffene wissen, dass der Diskriminierungsschutz in ihrem Fall nicht greift und wenden sich daher nicht an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dieses Phänomen wird „Underreporting“ genannt. Betroffene empfinden es häufig als zeitlich und emotional aufwendig, Vorfälle zu melden, da sie rechtlich nichts gegen das würdevoll verletzend Verhalten tun können. Aus diesem Grund hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Online-Melde- und Kontaktformular eingeführt, damit solche Vorfälle rasch und anonym gemeldet werden können.

„Jeder Fall ist ein Fall zu viel. Es ist längst an der Zeit für ein Levelling-up.“
(Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Anzahl der Anfragen zu Diskriminierungsgründen, die das Gleichbehandlungsgesetz in bestimmten Bereichen nicht schützt und die ein Levelling-up benötigen



Folgende Situationen werden der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierungsgründen, die in bestimmten Bereichen nicht geschützt sind, gemeldet: Ein:e Makler:in oder Vermieter:in will nicht an Muslim:innen vermieten. Ein Mann wird aufgrund seines höheren Alters nicht in ein Musiklokal gelassen. Junge Erwachsene haben aufgrund ihres Alters Schwierigkeiten, Ferienunterkünfte anzumieten. Menschen erleben aufgrund

ihres Alters Ausschlüsse und Autonomieverlust im Zusammenhang mit Digitalisierung. Eltern schildern Benachteiligungen bei Kinderbetreuungsgeld und Familienbonus. Frauen schildern Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutz und Pensionszeitenanrechnung.

Fall-
beispiel

Herr K ist 83 Jahre alt und Autofahrer. Da das Parken oft nur mehr via Handyparken möglich ist, will er sich für dieses Service registrieren. Mit seinem Handy ist dies jedoch nicht möglich. Da Herr K keinen Computer mit Internetzugang besitzt, bittet er seinen Sohn um Unterstützung. Herr K meldet sich letztlich über den Computer seines Sohnes für das Handyparken an, ist jedoch verärgert und fühlt sich ausgeschlossen. Er dokumentiert seine Erfahrung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.



Während der Corona-Pandemie gab es besonders hinsichtlich Dienstleistungen und Waren verstärkt Onlineangebote. Diese konnten oft ausschließlich über Internet und Smartphone und nicht mehr persönlich bezogen werden. Das hat eine besondere Aufmerksamkeit auf dadurch mögliche Altersdiskriminierungen geworfen. Weitere Diskriminierungen erleben ältere Menschen im Zusammenhang mit Kreditvergaben und Versicherungsabschlüssen, die ihnen verwehrt werden.

13 % der geschilderten Diskriminierungssituationen,
die unter das Levelling-up fallen, waren Belästigungen.

Gerade in den Beratungs- und Unterstützungsanfragen bezüglich sexueller Orientierung geht es sehr häufig um homofeindliche Belästigung. Die Vorfälle, die Betroffene schildern, reichen von Ausschlüssen beim Zugang zu Restaurants oder beim Benutzen von Taxis über die Verweigerung der Anmietung einer Wohnung oder eines Hotelzimmers bis hin zu Beschimpfungen und obszönen Gesten in Schwimmbädern, in Cafés oder sogar in der eigenen Wohnung.

Fall-
beispiel

Zwei Mitarbeiter eines Reparaturdienstes kommen in die Wohnung von Herrn T, um Reparaturen vorzunehmen. Als sie dort eine Regenbogenfahne entdecken, die zur Dekoration an der Wand hängt, beginnen sie, Herrn T zu beschimpfen. Sie versuchen außerdem, Herrn T ein überhöhtes und nicht vereinbartes Honorar in Rechnung zu stellen. Herr T fühlt sich massiv bedroht und ruft einen Freund an. Schließlich gelingt es ihm, die beiden aus seiner Wohnung zu werfen. Herr T meldet den Vorfall der Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASSt). Dort muss ihm mitgeteilt werden, dass das Gleichbehandlungsgesetz keinen Schutz vor derartigen Belästigungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Dienstleistung vorsieht. Die WASSt leitet den Fall zur Dokumentation an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiter.

Zum Jahreswechsel 2021/2022 finden die homofeindlichen Aussagen eines Betreibers eines Beherbergungsbetriebes in Niederösterreich ein großes mediales Echo. Er nennt seine Unterkunft auf seiner Website öffentlich „Anti-Homo-Haus“ und verbreitet homofeindliche und massiv würdeverletzende Vorurteile und Stigmatisierungen: „Man wolle nichts mit Aids und Syphilis zu tun haben“. Der Beherbergungsbetrieb wird daraufhin auf der Gemeindeforum Website gestrichen. Die Niederösterreichische Antidiskriminierungsstelle kann nicht aktiv werden. Sie kann zwar umfassend vor Diskriminierungen hinsichtlich sexueller Orientierung schützen – allerdings nur, wenn es sich um Beschwerden handelt, für die das niederösterreichische Landesantidiskriminierungsgesetz gilt. Privatzimmervermietung fällt allerdings in die Bundeskompetenz und der Schutz dafür fehlt im dafür geltenden Gleichbehandlungsgesetz. Daher kann auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in einem solchen Fall Betroffene nicht unterstützen.

→ siehe dazu Kapitel „Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ (S. 117)

99

Ohne Rechte gibt es keine echte Gleichstellung. Wer rechtlich folgenlos diskriminiert werden kann, ist nicht als gleichwertige:r Bürger:in anerkannt. Das hinterlässt Spuren in der Psyche. Es macht vorsichtig, zurückhaltend, weil man nicht weiß, was passiert, wenn man sich outet. Wenn das Recht in Form des Antidiskriminierungsrechts aber auf der eigenen Seite steht, dann verschafft das Selbstbewusstsein. (Elisabeth Holzleithner, Institut für Rechtsphilosophie und Legal Gender Studies)

Gerade der Fall des „Anti-Homo-Hauses“ zeigt, dass diese Art der Diskriminierung effektiv durch ein Verbandsklagerecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bekämpft werden könnte. Bei Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen können Betroffene einen Schadenersatzanspruch geltend machen. Die öffentlichen Aussagen schließen homosexuelle Menschen aber von vornherein aus und bringen homofeindliche Aussagen im Sinne von Hate Speech in den öffentlichen Raum. Es wird kaum betroffene Menschen geben, die die Dienstleistung trotzdem in Anspruch nehmen und sich so absichtlich einer diskriminierenden und entwürdigenden Behandlung aussetzen wollen. Ein Unterlassungsanspruch, der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft geltend gemacht werden kann, wäre ein wirksames Mittel, um Diskriminierung und Würdeverletzung zu bekämpfen.

→ siehe dazu Forderung „Diskriminierung vor Gericht bringen“ (S. 24)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich dringend für die Ausweitung des Schutzbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes aus. Betroffene müssen die Möglichkeit haben, sich rechtlich gegen diskriminierende Vorfälle in allen Lebensbereichen zu wehren.

3.8 Stellen- und Wohnungsinserate

383 mal wurden diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate dokumentiert.

Knapp die Hälfte der nicht gleichbehandlungskonformen Inserate wurde von außen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Die Gleichbehandlungs:App wird häufig für die Meldung von diskriminierenden Inseraten genutzt. Die anderen nicht gleichbehandlungskonformen Inserate hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Schwerpunkttaktionen selbst gefunden und dokumentiert.

In 70% der gemeldeten Stelleninserate war keine korrekte Gehaltsangabe zu finden. In 75% der gemeldeten Wohnungsinserate waren rassistische Inhalte zu finden.

Diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate können von der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige gebracht werden. Hinsichtlich des Anstiegs der Anfragen bezüglich rassistischer Diskriminierungen im Bereich Wohnraum, zeigte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2020/21 rassistische Wohnungsinserate an.

→ siehe dazu Kapitel „Ethnische Zugehörigkeit“ (S. 65)

Fall-
beispiel

Wohnungsinserate auf den Plattformen „willhaben.at“ und „ländleanzeiger.at“ werden mit dem Zusatz „nur an EU-Bürger zu vermieten“ veröffentlicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt diese zur Anzeige. Es werden in beiden Fällen zwar nur Ermahnungen ausgesprochen, ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz wird jedoch festgestellt.

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung“ (S. 97)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in der Vergangenheit immer wieder schwerpunktmäßig Inserate überprüft und Unternehmen über ihre Verpflichtung zur gesetzeskonformen Formulierung informiert, bevor Anzeige zu erstatten. Allen voran sind hier die Regionalbüros aktiv, weil sie mit Pflichtenträger:innen in der Region über die gesetzliche Verpflichtung in Kontakt treten und Informations- und Bewusstseinsarbeit leisten können.

Im Berichtszeitraum 2020/21 war dies aufgrund der steigenden Beratungs- und Unterstützungsanfragen während der Corona-Pandemie und der knappen Personalressourcen, vor allem in den Regionalbüros, nicht im selben Ausmaß möglich.



→ siehe dazu Forderung nach mehr Personalressourcen (S. 26)

Bezüglich Wohnraum wurde daher eine Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Wohnraumvermittlung verfasst und an die Interessenvertretungen versandt.



Im Berichtszeitraum 2020/21 wurde auch der Schutz bei dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf alle Geschlechteridentitäten im Sinne des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) zur Dritten Option¹⁵ ausgelotet.

→ siehe dazu strategische Fallauswahl im Kapitel „Beratung und Unterstützung“ (S. 47)

Das Gleichbehandlungsgesetz ist in diesem Bereich nach wie vor binär formuliert und die Gleichbehandlungsanwaltschaft wollte durch strategische Klagsführung Rechtssicherheit herstellen.



Es wurde daher ein bestimmtes Stelleninserat angezeigt, um die Frage zu klären, ob durch die Judikatur des VfGH zum Personenstandsgesetz auch das Gleichbehandlungsgesetz so zu interpretieren ist, dass sich Stelleninserate an alle Geschlechter richten sollen. Es kam jedoch zu einer Einstellung des Verfahrens. Die Behörde hielt fest, dass aus der Formulierung des Gleichbehandlungsgesetzes für die Rechtsunterworfenen nicht erkennbar sei, dass es über die im Gesetz genannten „Männer und Frauen“ hinausginge. Den Rechtsunterworfenen könne es aufgrund der Formulierung des Gesetzes nicht klar sein, dass hier eine breitere Einbeziehung aller Geschlechteroptionen vorgesehen ist. Da die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Rechtsfrage nicht höchstgerichtlich durch den Verwaltungsgerichtshof (VwGH) klären kann, bleibt die Rechtslage weiterhin unklar und es muss auf eine entsprechende gesetzliche Änderung hingewirkt werden.

→ siehe dazu Forderung „Diskriminierung vor Gericht bringen“ (S. 24)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte im Berichtszeitraum 2020/21 beobachten, dass Unternehmen, Organisationen und Institutionen aktiv verschiedene Geschlechteridentitäten in Inserate einbeziehen bzw. einbeziehen wollen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher gemeinsam mit der LGBTIQ+-Community einen Sprachleitfaden herausgegeben, um proaktives Verhalten der Pflichtenträger:innen zu unterstützen.

15 VfGH 15.6.2018, G 77/2018-9.

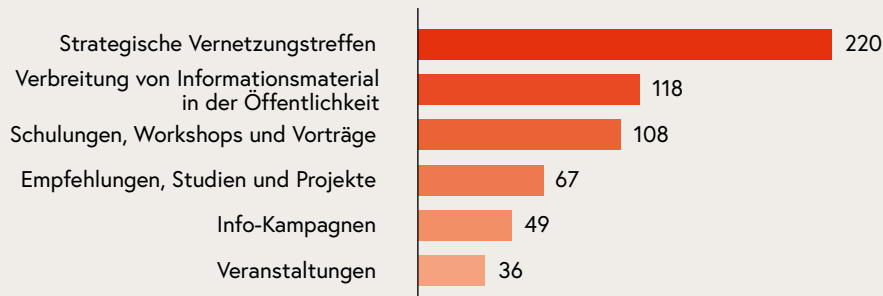
4

Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung



598 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Aktivitäten in der Informations- und Bildungsarbeit sowie Stakeholder:innennetzungen durchgeführt.

Beschreibung der 598 Aktivitäten im Zuge der Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung



Hier wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft proaktiv über den Einzelfall hinaus tätig. Es geht um die Sicherstellung des **Zugangs zum Recht**, um **Informations- und Bewusstseinsarbeit** sowie darum, präventive und proaktive Gleichstellungsarbeit in **Unternehmen, Organisationen und Institutionen** zu fördern.

Mindestens **12.000** Menschen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen ihrer Informations- und Bildungsarbeit erreichen.



Informationsmaterial

Allgemeines Informationsmaterial wird vor allem über Infostände, Verteilaktionen, etc. **in der Öffentlichkeit verbreitet**. Zudem ist das gesamte Informationsmaterial auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu finden und wird über den Newsletter kommuniziert.

Rechtszugang durch Informationsmaterial: die Broschüre „Schauen Sie hin, nicht weg!“ gibt einen Überblick über das Gleichbehandlungsgesetz und die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie wurde im Berichtszeitraum 2020/21 überarbeitet.

Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Informationsmaterial mit Fokus auf Rassismus produziert und überarbeitet. Der Folder „Gemeinsam gegen Rassismus“ steht in mehreren Sprachen (Türkisch, Rumänisch, Polnisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Arabisch, Englisch und Deutsch) zur Verfügung.

Weitere Informationsmaterialien mit dem Schwerpunkt Rassismus widmen sich den Themen: „Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt“, „Gegen Rassismus an der Clubtür“ oder „Kopftuch am Arbeitsplatz“. Diese wurden im Berichtszeitraum mit gezielten **Info-Kampagnen** an Stakeholder:innen aus den Communities versendet und in der Öffentlichkeit verbreitet.

Im Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt themenspezifisches Informationsmaterial zu allen Diskriminierungsgründen sowohl für Betroffene als auch für Pflichtenträger:innen, Arbeitgeber:innen und Dienstleistungsanbieter:innen produzieren.



Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Vorträge und strategische Vernetzungstreffen finden in der Regel in Präsenz und mit persönlichem Kontakt statt. Dies hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2020/21 durch die Coronapandemie vor besondere Herausforderungen gestellt. Es konnte rasch auf Onlinetools ausgewichen werden und es wurden Zeitfenster für Präsenztermine – vor allem für Veranstaltungen – erfolgreich genutzt. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum 2018/19 ist es zu einem leichten Anstieg der Tätigkeiten in diesem Bereich gekommen.



Veranstaltungen

30 Jahre Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Jahr 2021 feierte die Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft ihr **30-jähriges Jubiläum**. Zu diesem Anlass hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit dem Volkskundemuseum Wien und den Kurator:innen Johanna Zechner, Vanessa Spanbauer und Niko Wahl die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ konzipiert. Die Eröffnung am 9.12.2021 fiel zwar in den Lockdown, wurde aber rund um den Frauentag 2022 nachgeholt. Sie lief bis 3.7.2022 und war ein voller Erfolg.



Mindestens **4.676** Menschen besuchten die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ und das dazugehörige Vermittlungsprogramm des Volkskundemuseums.

Die Ausstellung ist auf der Beratungs- und Unterstützungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgebaut, die von Künstlerin Būke Schwarz durch Comiczeichnungen dargestellt wurde, um die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in leicht verständlicher Form einem breiten Publikum näher zu bringen. Dabei sollte speziell ein jüngerer Publikum angesprochen werden. Die Ausstellung wurde durch ein Vermittlungsprogramm des Volkskundemuseums begleitet. Ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft konzipiertes Begleitprogramm beinhaltete zusätzliche Veranstaltungen und Workshops, die gemeinsam mit einschlägigen Stakeholder:innen durchgeführt wurden.

„Echte Veränderung,
langanhaltende Veränderung
passiert Schritt für Schritt!“

Ruth Bader Ginsburg (1933–2020), Juristin und Vorreiterin für Frauenrechte

10. Dezember • Internationaler Tag der Menschenrechte

Die Ausstellung zeigte, welche gesellschaftlichen Veränderungen durch die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in 30 Jahren bereits erreicht werden konnten und wo sie weiter für mehr Gleichstellung kämpfen muss. Die – anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte 2021 aufgelegte – Postkarte („Menschenrechtskarte“) nimmt darauf Bezug.

Die Ausstellung wird ab 2022 durch die Bundesländer wandern, um die Regionalbüros verstärkt sichtbar zu machen.

20 Jahre Regionalbüros

Zwei Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft feierten im Berichtszeitraum ihr 20-jähriges Bestehen. Die regionale Erreichbarkeit ist ein zentraler Standard für die niederschwellige Zugänglichkeit von Gleichbehandlungsstellen. Die Regionalbüros waren bis 2017 nur mit dem Mandat Geschlecht in der Arbeitswelt ausgestattet.

Die Jubiläumsveranstaltungen wurden genutzt, um den Zugang zum Recht zu verbessern und verstärkt darauf aufmerksam zu machen, dass das Mandat der Regionalbüros auf die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ausgedehnt wurde. Im Berichtszeitraum 2020/21 wurde erreicht, dass die Anfragezahlen auf alle Diskriminierungsgründe verteilt sind.



→ siehe dazu Kapitel „Beratung und Unterstützung“ (S. 39)

Das **Regionalbüro Steiermark** feierte sein Jubiläum 2020 unter dem Motto „20 Jahre Einsatz für Gleichstellung und Antidiskriminierung“. Da die geplante große Veranstaltung samt Workshop-Programm im Herbst 2020 aufgrund der Corona-Pandemie so nicht durchgeführt werden konnte, wurde diese auf mehrere Events aufgeteilt. Die Eröffnungsveranstaltung fand im Herbst 2020 in Präsenz und via Livestream statt. In den darauffolgenden Monaten wurden Online-Workshops mit den Schwerpunkten Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus, LGBTQIA+, Algorithmen, Diversität und neue Diskriminierungsphänomene durchgeführt.



”

Wir haben schnell gelernt, unsere Workshops online durchzuführen und stellten fest, dass dafür Nachfrage besteht. Das Jubiläum hat dadurch nicht nur an einem Tag, sondern über ein halbes Jahr hinweg stattgefunden. So konnte das Regionalbüro breiter und über die Region hinaus sichtbar gemacht werden. (Leiterin eines Regionalbüros)

Das Regionalbüro Steiermark war somit Vorreiter:in für die gesamte Gleichbehandlungsanwaltschaft, das **Schulungsangebot** in weiterer Folge online als Webinare anzubieten.

Die Festveranstaltung des **Regionalbüros Kärnten** fand im Herbst 2021 in Präsenz im Kino statt. Es wurden fünf Kurzfilme über Gleichbehandlung aus dem Programm des Kurzfilmfestivals „Tricky Women“ sowie der Informationsfilm der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Wege zum Recht“ gezeigt. Abgerundet wurde das Programm mit einer künstlerischen Performance von Anita Zieher zu Falldarstellungen und Ruth Bader Ginsburg. Der fachliche Input befasste sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Es wurden die Ergebnisse der Studie des Projekts „Parents@Work“ präsentiert.



Die Gleichbehandlungstorte anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des Regionalbüros Steiermark

→ siehe dazu EU-Projekt „parents@work“ (S. 107)

Neue Diskriminierungsphänomene: Online-Symposium „#ProgrammierteDiskriminierung – Was tun?“

StrAP
2020/21



Im Berichtszeitraum 2020/21 befasste sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit neuen Diskriminierungsphänomenen rund um Künstliche Intelligenz und die Anwendung von Algorithmen.



Dieses Thema kam durch den pandemiebedingten Digitalisierungsschub verstärkt in den Fokus. Im Mai 2021 veranstaltete die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem Verein ZARA – Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit das Online-Symposium „#ProgrammierteDiskriminierung – Was tun?“. Die Veranstaltung war Teil der ZARA-Symposiumsreihe „Wirkungen und Nebenwirkungen von Anti-Rassismus-Arbeit“. Unter dem Motto „Wir wirken“ gaben die Expert:innen Elisabeth Greif vom Institut für Legal Gender Studies der Johannes-Kepler-Universität Linz und Marija Petričević von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Inputs zu algorithmischen Entscheidungssystemen und maschinellem Lernen in der Arbeitswelt. Gemeinsam mit den Teilnehmer:innen wurde über die Konsequenzen des Einsatzes von Algorithmen für die Anti-Diskriminierungsarbeit und über Empfehlungen für einen effektiven, rechtlichen Diskriminierungsschutz diskutiert.



Da ich Algorithmen erforsche, war es für mich besonders spannend zu hören, dass sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit den Diskriminierungsphänomenen, die durch künstliche Intelligenz entstehen, auseinandersetzt. (Teilnehmerin des Symposiums)

Häufig werden Bewerbungsverfahren mit Hilfe von Onlinetools, die auf Algorithmen basieren, durchgeführt. Systeme der künstlichen Intelligenz wirken neutral, bergen allerdings ein hohes Risiko, bestehende Stereotype bei der Auswahl von Bewerber:innen nicht nur zu reproduzieren, sondern auch zu verstärken.

StrAP
2022/23

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird dieses Thema in ihrem Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 weiterverfolgen. Es geht darum, Betroffene über das Diskriminierungspotential von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz zu informieren und Stakeholder:innen dafür zu sensibilisieren sowie Vorschläge zu erarbeiten, wie in diesem Bereich Diskriminierungen am besten bekämpft werden können.

„Die Reinigungsbranche – auf dem Weg zu gleichem Lohn“ – eine Veranstaltung gemeinsam mit der Gewerkschaft VIDA

Im Berichtszeitraum 2020/21 widmeten sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gewerkschaft Vida in einer gemeinsamen Veranstaltung dem Thema **gleichwertige Arbeit**. Unter dem Titel „Die Reinigungsbranche – auf dem Weg zu gleichem Lohn“ wurde dabei speziell diese systemrelevante Branche hinsichtlich geschlechtsspezifischer Bewertungssysteme unter die Lupe genommen. Klaus Mayr, Arbeitsrechtsexperte und Referent der Arbeiterkammer Oberösterreich, stellte unter anderem die Erkenntnisse des von der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2019 in Auftrag gegebenen Rechtsgutachtens über eine mögliche **Definition von gleichwertiger Arbeit** vor.

Mit diesem Gutachten wies die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen der Veranstaltung auf die Notwendigkeit einer gesetzlichen Veränderung hin.

StrAP
2020/21



Visualisierung der Veranstaltung durch Robert Six

Schulungen, Workshops und Vorträge



Über die Hälfte (57%) der Schulungen wurden im Berichtszeitraum als Webinare online abgehalten. Es konnten damit mindestens 1.300 Menschen erreicht werden.



Wir sehen, dass das Interesse für Gleichbehandlungsthemen während der Corona-Pandemie groß war. Die Informations- und Bildungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich in dieser Zeit stetig gehalten. (Bereichsleiterin für Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung)

Neben der steigenden Zahl von Beratungs- und Unterstützungsanfragen erreichen die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer mehr Schulungsanfragen. Die Schulungsarbeit ist zwar eine wesentliche, gesetzlich verankerte Kompetenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft, kann aber aufgrund der derzeitigen Ressourcen nicht vollständig abgedeckt werden, da sie von den Gleichbehandlungsanwält:innen neben der Beratung und Unterstützung mitbetreut wird.

→ siehe dazu Forderung nach mehr Personalressourcen (S. 26)

In den Regionalbüros mussten ca. 40% der Schulungsanfragen im Berichtszeitraum 2020/21 abgelehnt werden. Vor allem dort müssten daher dringend Personalressourcen aufgestockt werden.



Es werden viele Schulungen bei uns angefragt und zum Teil von Menschen, die Diskriminierung ausgeübt haben, besucht. Nur können wir der Nachfrage für Schulungen nicht zur Gänze nachkommen. Denn es mangelt der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Zeit- und Personalressourcen. Dadurch wird der nachhaltige Wandel zur Gleichbehandlung gebremst. (Gleichbehandlungsanwältin Regionalbüro)

Aufgrund dieser Ressourcenlage hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2020/21 **Zielgruppen** priorisiert. Dazu gehörten Schulungsanfragen von Multiplikator:innen aus Betroffenen-Communities, Unternehmen, Organisationen, Rechtsberufen oder aus der Ausbildung zu Rechtsberufen.

Unternehmen

Fachpublikum

Studierende

MultiplikatorInnen

interessierte Öffentlichkeit

Fokus Rechtsanwender:innen

Für die **Glaubhaftmachung von Diskriminierungsfällen** müssen strukturelle Diskriminierungsmuster dargestellt und erkannt werden. Diese zeigen sich oft erst in vielen gleichgelagerten Einzelfällen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über diese Expertise, kann sie aber noch nicht selbst in die gerichtliche Praxis bringen. Daher werden Schulungen, Vorträge und Workshops für **Richteramtsanwärter:innen, Richter:innen, Laienrichter:innen** sowie Lehrveranstaltungen für **Studierende der Rechtswissenschaften** priorisiert. Es fanden bereits Schulungen für Richteramtsanwärter:innen mit dem Regionalbüro Steiermark und Laienrichter:innenschulungen im Regionalbüro Oberösterreich statt. Diese fielen Corona-bedingt im Berichtszeitraum 2020/21 aus. Lehrveranstaltungen mit Studierenden konnten österreichweit nach anfänglichen Ausfällen online wieder aufgenommen werden. Der Hauptfokus liegt auf der praktischen Fallarbeit. Bei Rechtfertigungen sensibilisiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf etwaig darin enthaltene Stereotype. Dabei müssen die Teilnehmer:innen auch die eigenen Wertvorstellungen reflektieren.

→ siehe dazu Forderung „Diskriminierung vor Gericht bringen“ (S. 24)



Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihr Schulungsangebot für Richter:innen und Richteramtsanwärter:innen zum Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht weiterkonzipiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft tauschte sich im Berichtszeitraum 2020/21 mit der Justizministerin über die Notwendigkeit aus, das Thema stärker in die Ausbildungspraxis von Richter:innen einzubeziehen.



Der Fallaustausch durch Workshops mit einschlägigen Rechtsanwender:innen wie den Arbeiterkammern ist österreichweit ebenfalls prioritär. Sie sind in der Arbeitswelt wesentliche Stakeholder:innen für den Zugang zum Recht.

Präventive Arbeit in Unternehmen und Organisationen

Unternehmen und Organisationen wandten sich im Berichtszeitraum verstärkt mit dem Ersuchen um **Schulungen, Workshops, Vorträge, Rechtsauskünfte** und **Informationsmaterial** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dabei geht es um einen allgemeinen Überblick über das Gleichbehandlungsgesetz, den Umgang mit sexueller Belästigung und Rassismus im Betrieb, Vereinbarkeitsfragen, die Verpflichtung zur Abhilfe bei Fällen von (sexueller) Belästigung und Unterstützung bei Gleichstellungsprozessen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat es 2021 auch einige Male in unternehmensinterne/branchenspezifische Medienkanäle (z. B. Artikel für Newsletter, Erwähnung in Newslettern oder in Jahresberichten, Interviews in Zeitungen / Intranet) geschafft.

In diesem Bereich werden auch **Schulungsanfragen** prioritär behandelt. Oft hatten Unternehmen den Wunsch, flächendeckende Schulungen für alle Mitarbeiter:innen zu erhalten. Damit die Gleichbehandlungsanwaltschaft möglichst vielen Anfragen nachkommen konnte, wurden hier Kick Offs für zentrale Mitarbeiter:innen (wie Führungskräfte) durchgeführt. Für weitere Schulungsmaßnahmen musste auf Anbieter:innen aus der Privatwirtschaft verwiesen werden. 32% der Schulungsanfragen von Unternehmen und Organisationen mussten aus Kapazitätsgründen abgelehnt werden. Schulungsanfragen für Betriebsrät:innen, die wiederum auf Unternehmen wirken, werden prioritär behandelt.



Danke für diese sehr wichtige Arbeit! Es ist wichtig, dass viele Leute die Inhalte hören. Die Schulung hat sehr viel in Bewegung gebracht und zum Denken angeregt. Ich wünsche mir sehr, dass wir hier bald konstruktiv weiterarbeiten können. Ich merke selber überraschend viel Verwirrung, wie man das am besten angeht und an wen man sich wenden kann.

(Teilnehmer:in Unternehmensschulung)

Gerade hinsichtlich **sexueller Belästigung** zeigt die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft **Wirkung**: professionelle Unternehmen handeln in hohem Ausmaß bereits aktiv und wollen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter:innen über sexuelle Belästigung und den Umgang mit innerbetrieblichen Fällen Bescheid wissen, um so einen Wandel in der Unternehmenskultur in Richtung Gleichstellung zu erreichen. Da nicht alle Schulungsanfragen bewältigt werden können, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits im letzten Berichtszeitraum 2018/19 einen **Leitfaden** herausgegeben, der Unternehmen und Organisationen bei ihren gesetzlichen Verpflichtungen unterstützt. Darüber hinaus enthält er wichtige Tipps im Umgang mit sexueller Belästigung, um Täter-Opfer-Umkehr zu vermeiden.

59 mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Arbeitgeber:innen zu Abhilfemaßnahmen bei sexueller Belästigung beraten.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2020/21 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig von Unternehmen kontaktiert, die Unterstützung bei der **Einrichtung von betrieblichen Anlaufstellen für Fälle von sexueller Belästigung** benötigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät diese Unternehmen, indem sie über Good Practice-Beispiele und Stolperfallen informiert und Empfehlungen abgibt.



Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Konzept für Unternehmensschulungen zum Thema „**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“ entwickelt.



Das EU-Projekt „**parents@work**“ war eine Kooperation der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Institut L&R Sozialforschung, der kroatischen Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung sowie der Forschungseinrichtung CESI.

Dabei ging es um Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz. Auf Basis der Studie von L&R Sozialforschung, die aus dem Projekt „parents@work“ entstanden ist, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Informationsmaterialien für Unternehmen, Organisationen und Betroffene erstellt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Ergebnisse des Projekts im Berichtszeitraum 2020/21 in Schulungen für Unternehmen eingebaut, um Stereotype und Vorteile, die zu Diskriminierungen führen, abzubauen. Vor allem Führungskräfte haben eine zentrale Rolle beim Schaffen eines elternfreundlichen Arbeitsklimas, das Eltern als eine betriebliche Ressource anerkennt.

Im Rahmen des Projekts „Fairer Lohn“ hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2020/21 an der Entwicklung einer „**Toolbox Einkommensberichte**“ beteiligt. Der Einkommensbericht ist ein nützliches Instrument zur Stärkung von Lohnfairness und Einkommenstransparenz. Die Toolbox soll Unternehmen und Organisationen dabei unterstützen, Schritt für Schritt aussagekräftige Einkommensberichte zu erstellen, zu analysieren und zu verwenden. Sie bietet auch Tipps zur aktiven Gleichstellungsarbeit.

Im Jahr 2020 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Studie zu **Diversitätsmaßnahmen und ihren Auswirkungen auf die Resilienz von Unternehmen in Krisensituationen** beauftragt.

StrAP
2020/21





Die Studie wurde vom Ludwig-Boltzmann-Institut für Grund- und Menschenrechte durchgeführt und gibt Einblicke in die Erfahrungen und Erkenntnisse von Unternehmen. Dabei wurde beleuchtet, ob Unternehmen, die bereits vor der Corona-Pandemie auf Diversitätsmaßnahmen gesetzt haben, mehr Resilienz zeigen und sich flexibler auf die Krise und neue Arbeitssituationen einstellen konnten.

Die Studie hat aufgezeigt, dass eine zu homogene Zusammensetzung von Teams nicht förderlich für Entscheidungsprozesse und die Reaktionsfähigkeit in Krisensituationen ist.

Sie kommt zu dem Schluss, dass eine bloße Diversifizierung der Belegschaft im Hinblick auf Parameter wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Alter aber nicht automatisch zu einer höheren Resilienz führt. Es braucht weitere Rahmenbedingungen.

Dafür wurden **5 Erfolgsfaktoren** identifiziert:

- Eine proaktive Auseinandersetzung mit Vielfalt
- Diversitätskompetenz in der Führungsebene
- gut funktionierende Kommunikationskanäle
- Veränderungsnotwendigkeit als neue Norm für das Grundverständnis von Diversitätsmanagement
- Vorausschauendes Arbeiten und Eingehen auf unterschiedliche Bedürfnisse von Mitarbeiter:innen

Diese Erkenntnisse wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft in der proaktiven Gleichstellungsarbeit mit Unternehmen zukünftig miteinbeziehen.

Präventive und proaktive Gleichstellungsarbeit mit Institutionen und Dienstleistungsanbieter:innen

StrAP
2020/21



Im Berichtszeitraum 2020/21 nahm die Gleichbehandlungsanwaltschaft verstärkt **Bildungsinstitutionen** in den Fokus, um Informations- und Schulungsbedarf abzuklären.

Besonders hervorzuheben ist die Beteiligung des Regionalbüros Oberösterreich im Schulentwicklungs-Projekt „Open Mind“, das gemeinsam mit dem Verein „Land der Menschen“ und dem Beratungszentrum der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz entwickelt wurde. In einer „Open Mind“-Schule steht die Entwicklung einer demokratischen Schulhauskultur im Vordergrund. Solidarität und Gemeinschaft werden gelernt und gelebt, indem auf Augenhöhe zugehört, hinterfragt, diskutiert, verstanden und gehandelt wird. Für Lehrer:innen und Schüler:innen stand im Rahmen des Projekts ein breit gefächertes Angebot an Workshops, die unter anderem vom Regionalbüro Oberösterreich durchgeführt wurden, zur Verfügung. Es geht um die Förderung der Wertschätzung von Diversität und kultureller Vielfalt in der Schule. Da das Gleich-

behandlungsgesetz hier derzeit nur bei Fällen von Rassismus schützt, fokussiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Bildungsinstitutionen auf die proaktive Förderung der Gleichstellung betreffend alle Diskriminierungsmuster.

→ siehe dazu Forderung nach Levelling-up (S. 21)

Weitere Kooperationen mit Bildungsinstitutionen werden im nächsten Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 geplant.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2020/21 verstärkt auf diskriminierende Wohnraumvermittlung fokussiert. Sie hat sich mit einer Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Vermittlung von Wohnraum direkt an Eigentümer:innen, Vermieter:innen und Makler:innen gewandt, um diese bezüglich rassistischer Praktiken zu sensibilisieren.



Betroffenen vermittelt die Empfehlung Informationen zur rechtlichen Lage, um sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führte auch ein Webinar für Immobilienmakler:innen durch.



Allen Beteiligten am Wohnungsmarkt soll bewusst werden, wie gravierend die Auswirkungen von Diskriminierungen für die Betroffenen sind. Deswegen sind Makler:innen gefordert, ihre Auftraggeber:innen über diese Auswirkungen aufzuklären und darauf hinzuweisen, dass eine diskriminierende Auswahl von Interessent:innen gesetzwidrig ist und schadenersatzpflichtig macht. (Gleichbehandlungsanwältin)

Anfang 2020 wollte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf diskriminierendes **Gender Pricing** bei Frisier- und Reinigungsdienstleistungen fokussieren und mit Pflichtenträger:innen wie Innungen Empfehlungen zu gleichbehandlungskonformem Handeln erarbeiten.

Da diese Dienstleistungen im Berichtszeitraum 2020/21 aufgrund der Corona-Krise über einen langen Zeitraum geschlossen waren, wurde das Projekt auf den nächsten Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 verschoben. Leider zeigte sich auch nach den Lockdowns, dass diskriminierendes Genderpricing nach wie vor verbreitet ist.



Vernetzungsarbeit: Stakeholder:innen im Fokus

Mindestens **3.200** Menschen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen der strategischen Vernetzungstreffen erreichen.



Im Berichtszeitraum **fokussierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft gezielt auf die LGBTQIA+-Community**. Immer noch wenden sich sehr wenige Personen wegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Zudem ist der höhere Diskriminierungsschutz für Trans- und Interpersonen zu wenig bekannt.

Ziel war es, gemeinsam mit der Community als Verbündete der **Forderung nach dem Levelling-up** und der **Forderung nach der Aufhebung der binären Bezeichnung „Frauen und Männer“ im Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes** Nachdruck zu verleihen. Dafür wurde in ganz Österreich die Vernetzungsarbeit verstärkt.

Vernetzung vor Ort mit den einschlägigen Communities und NGOs ist wesentlich, damit der Rechtszugang für Betroffene verbessert wird. So vernetzte sich das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg mit lokalen Selbstvertretungsgruppen und nahm im August 2021 mit einem Informationsstand am Christopher Street Day in Innsbruck teil. Dort wurde einschlägiges Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft verteilt und mit der Community das Levelling-up gefordert sowie auf die Meldemöglichkeit von Diskriminierungsfällen hingewiesen.

→ siehe dazu Forderung nach Levelling-up (S. 21) und Kapitel „Levelling-up“ (S. 89)
→ siehe dazu Kapitel „Stellen- und Wohnungsinserate“ (S. 94)



Die Anstrengungen waren erfolgreich: Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen betreffend sexuelle Orientierung haben sich im Berichtszeitraum 2020/21 deutlich gesteigert (72 auf 122).

Dem fehlenden Levelling-up war auch die Menschenrechtskarte 2020 gewidmet:



Im Berichtszeitraum 2020/21 hatten vor allem Unternehmen, Organisationen und Institutionen hohes Interesse daran, geschlechtersensible Sprache, die über binäre Bezeichnungen hinausgeht, proaktiv anzuwenden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher gemeinsam mit Expert:innen aus der LGBTQIA+-Community einen **Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache** entwickelt. Der Leitfaden enthält praktische Handlungsanleitungen für eine inklusive und respektvolle Kommunikation – unabhängig von Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmalen und Geschlechtsausdruck.



Wir hatten vor einem Jahr ein sehr interessantes Gespräch bezüglich korrekter Inklusion des dritten Geschlechts in Stellenausschreibungen. Seither beobachten wir die laufenden Entwicklungen, um einerseits den rechtlichen und gesellschaftspolitischen Ansprüchen gerecht zu werden und andererseits als gutes Beispiel voranzugehen. (Unternehmensvertreter:in)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verschickte den Leitfaden „Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe“ anlässlich des Pride-Monats 2021 als **Info-Kampagne** in ganz Österreich an ausgewählte Stakeholder:innen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird nach wie vor als *weiße* Frauenorganisation mit Genderfokus wahrgenommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Berichtszeitraum aktiv auf **ethnische und religiöse Communities** zugegangen, um als vertrauenswürdige Anlaufstelle für Menschen mit Rassismuserfahrung anerkannt zu werden.

StrAP
2022/23

Im Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 wird der Hauptfokus der Vernetzungsarbeit im Bereich Rassismus liegen, um als Verbündete stärker wahrgenommen zu werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt vor allem in den Bundesländern außerhalb Wiens gezielt auf **Vernetzung mit den öffentlichen Stellen und Interessenvertretungen**. Durch die aktive Vernetzung mit den Arbeiterkammern und Antidiskriminierungsstellen der Länder verbessert die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Rechtszugang für Betroffene.

Dies ist vor allem dort wesentlich, wo es vor Ort kein Regionalbüro gibt. Im Berichtszeitraum hat sich das Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg mit Sitz in Innsbruck regelmäßig mit der Arbeiterkammer Salzburg und der Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg vernetzt, um durch verstärkte Kooperation die niederschwellige Erreichbarkeit des Regionalbüros für Betroffene aus Salzburg sicherzustellen.

Regionalbüros beteiligten sich an Gleichstellungsaktionen der Länder und Gemeinden. In Vorarlberg z. B. wirkte das **Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg** bei den **Regionalen Aktionsplänen des Landes Vorarlberg gegen Diskriminierung von LGBTQIA+-Personen** mit und brachte seine Erfahrung und Expertise ein.

Im Rahmen des Aktionsplans für die **Gleichstellung von Männern und Frauen** war das selbe Regionalbüro im Land Vorarlberg an der Projektgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Arbeitsleben“ beteiligt und entwickelte einen Fragebogen mit, der von Unternehmen in Vorarlberg für die Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb eingereicht werden muss.

Internationale Vernetzung der Gleichbehandlungsstellen – Equinet

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft brachte sich im Berichtszeitraum 2020/21 intensiv im Vorstand sowie in Arbeitsgruppen und Projekten des europäischen Netzwerks für Gleichbehandlungsstellen (Equinet) ein und gestaltet die Entwicklung des Netzwerks nachhaltig mit. **Der Erfahrungsaustausch mit Equinet und den Mitgliedsorganisationen beeinflusst und bereichert die Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft in allen Handlungsfeldern.**



Equinet stand während der Corona-Pandemie vor den größten Herausforderungen, die die Netzwerkorganisation je hatte. Es gelang jedoch, rasch alle Aktivitäten in den Online-Bereich zu verlegen und so den Zusammenhalt weiterhin aufrecht zu halten. Equinet bettete außerdem die gleichstellungspolitischen Herausforderungen der Krise umgehend in die aktuelle Arbeit ein.

Highlights 2020

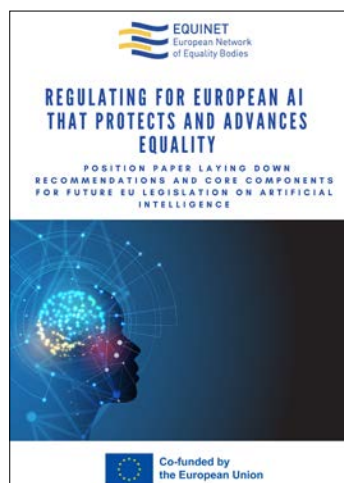
Equinet führte 2020 umgehend einen **COVID-19-Blog** zu aktuellen Auswirkungen der Krise auf Gleichstellungsthemen ein und sammelte dazu Daten von den Mitgliedsorganisationen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelte basierend auf diesem Vorbild ihren eigenen Gleichbehandlungsblog.

→ siehe dazu Kapitel „Öffentlichkeits- und Medienarbeit, Gleichbehandlungsblog“ (S. 117)

Equinet gab umgehend eine **Empfehlung¹⁶ für ein faires und gleichberechtigtes Europa beim Wiederaufbau unserer Gesellschaften nach Covid-19** heraus.

Schwerpunkte waren 2020 die besonderen Auswirkungen der Krise auf Frauen und auf die sozialen und wirtschaftlichen Rechte. Die Working Group Gender Equality entwickelte ein Diskussionspapier mit dem Titel „Women in Poverty: Breaking the Cycle“¹⁷ und veranstaltete einen Round Table zu diesem Thema. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nahm im Berichtszeitraum vermehrt Fälle wahr, in denen die sozio-ökonomische Situation von Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, vor allem zu Wohnraum, eine besondere Rolle spielte.

2020 war auch das Jahr des 20-jährigen Jubiläums der erstmaligen Erwähnung von Gleichbehandlungsstellen in der Antirassismus-Richtlinie. Equinet organisierte zu diesem Anlass die Onlinekonferenz Equality 2020¹⁸. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hob in diesem Rahmen die Regionalbüros und damit die Vorreiterrolle Österreichs in Bezug auf die Erreichbarkeit auf regionaler Ebene hervor. Im Jubiläumsjahr fand auch ein Online-Round-Table¹⁹ zur Entwicklung von Gesetzgebung auf EU-Ebene statt. Besonderer Fokus wurde auf die seit 2008 ausständige Horizontale Gleichbehandlungsrichtlinie gelegt, die den vollen Schutz bei allen Diskriminierungsgründen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gewähren soll.



Im seit 2019 laufenden **Projekt zu Standards für Gleichbehandlungsstellen** wurden 2020 unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Indikatoren²⁰ für Unabhängigkeit entwickelt.

2020 veröffentlichte Equinet einen Report²¹ für den **Umgang von Gleichbehandlungsstellen mit Künstlicher Intelligenz und Algorithmen**. Der Report zeigt Handlungsoptionen für einen effektiven Schutz vor Diskriminierung in diesem Feld auf. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nutzt die Erkenntnisse für die Erarbeitung einer Strategie zum Umgang mit damit verbundenen Diskriminierungsphänomenen.

→ siehe dazu „Güter und Dienstleistungen“ in Kapitel „Geschlecht“ (S. 62)

→ siehe dazu „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ (S. 19)

→ siehe dazu Veranstaltung: „Neue Diskriminierungsphänomene: Online-Symposium ‚#Programmierte-Diskriminierung – Was tun?‘“ (S. 102)

- 16 Empfehlung für ein gerechtes und gleiches Europa: Unsere Gesellschaft nach Covid-19 umgestalten (2020) https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/11/Recommendation_DE-1.pdf (24.8.2022)
- 17 Women in Poverty: Breaking the Cycle (2020) <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/01/Women-in-Poverty-digital.pdf> (24.8.2022)
- 18 Online Conference on 20 years of Equality Bodies (2020) <https://equality2020.eu/> (24.8.2022)
- 19 Online Conference The Future of Equality Legislation in Europe (2020) <https://equineteurope.org/future-of-equality-legislation-in-europe/> (24.8.2022)
- 20 Equinet Project on Standards for Equality Bodies - Independence Indicators (2020) <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/01/NEB-Independence-indicators.pdf> (24.8.2022)
- 21 Regulating for European AI that Protects and Advances Equality. An Equinet Position Paper (2022) <https://ai.equineteurope.org/library/regulating-european-ai-protects-and-advances-equality-equineteurope-position-paper> (24.8.2022)

→ siehe dazu „Standards für Gleichbehandlungsstellen“ (S. 19)

Highlights 2021

Equinet kann nun die Früchte seiner Arbeit ernten: nach langjähriger Lobbyarbeit betreffend **Standards für Gleichbehandlungsstellen** kündigte die Europäische Kommission 2021 an, im Herbst 2022 verbindliche Richtlinienvorschläge zu Standards für Gleichbehandlungsstellen vorzulegen. Vor diesem Hintergrund verfasste Equinet im April 2021 eine Empfehlung²² für diese Bestrebungen und beteiligte sich gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen wie auch der Gleichbehandlungsanwaltschaft am öffentlichen Konsultationsverfahren der Europäischen Kommission. Im Zuge des Projekts zu Standards wurden fünf Gleichbehandlungsstellen – darunter auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft – für ein Self Assessment ausgewählt, um ihre Standards anhand bereits vorhandener Indikatoren zum Mandat und zur Unabhängigkeit zu prüfen. Ziel war es, der Europäischen Kommission verwendbare Indikatoren für die Entwicklung der Richtlinien vorzulegen.

Equinet veranstaltete 2021 eine Online-Konferenz Building Equal Cities. Dabei ging es darum, **Gleichbehandlung auf die regionale Ebene** zu bringen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte ihre Erfahrungen bei der **Etablierung von Regionalbüros und der besonderen Erreichbarkeit und Zugänglichkeit** auf regionaler Ebene teilen.

2021 befasste sich Equinet auch intensiv damit, wie Gleichbehandlungsstellen **Rassismus und Intoleranz** bestmöglich begegnen können. Wesentlich war es dabei aufzuzeigen, wie Brücken zu den wesentlichen Communities gebaut werden können. Mit der Equinet-Perspective: Tackling Institutional Racism: Realising the Potential of Equality Bodies²³ wird auf das Potenzial von Gleichbehandlungsstellen hingewiesen, vor allem **strukturellen Rassismus** in Organisationen und Institutionen zu **bekämpfen**. Equinet organisierte dazu auch eine Online-Konferenz.

StrAP
2022/23

Dieses Knowhow ist auch für die Gleichbehandlungsanwaltschaft wesentlich, die sich im Rahmen des Strategie- und Arbeitsplans 2022/23 noch stärker als Verbündete im Bereich Antirassismus platzieren wird.

→ siehe dazu Kapitel „Geschlecht“ (S. 52)

2021 veröffentlichte die Europäische Kommission einen umfassenden Richtlinienvorschlag zur **Einkommenstransparenz**, der zukünftig auch neue Rollen für Gleichbehandlungsstellen vorsieht. Equinet gründete aus der Working Group Gender Equality eine Taskforce zur Einkommenstransparenz. Österreich ist einer der wenigen Mitgliedsstaaten, der bereits seit 2011 Erfahrung mit verpflichtender Einkommenstransparenz in der Privatwirtschaft hat. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte hier intensives Knowhow aufbauen.

-
- 22 [Legislating for stronger, more effective equality bodies \(2021\)](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/04/Legislating-for-strong-more-effective-NEBs-Recommendations.pdf)
<https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/04/Legislating-for-strong-more-effective-NEBs-Recommendations.pdf> (24.8.2022)
- 23 [Tackling Institutional Racism: Realising the Potential of Equality Bodies \(2021\)](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/03/Tackling-Institutional-Racism-Realising-the-potential-of-Equality-Bodies.pdf)
<https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/03/Tackling-Institutional-Racism-Realising-the-potential-of-Equality-Bodies.pdf> (24.8.2022)

Durch die Bereitstellung einer weiteren Planstelle 2021 kann sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ihrer Expertise intensiv auf internationaler Ebene einbringen.

→ siehe dazu „Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft“ (S. 18)

2021 gab Equinet einen **Bericht** mit der Fragestellung in Auftrag, inwieweit die Liste der **geschützten Diskriminierungsgründe** auch vor dem Hintergrund der anhaltenden Krisen und den damit verbundenen sozialen Verwerfungen **erweitert** werden sollte. Der Bericht²⁴ fokussiert auf **sozioökonomische Benachteiligung, Gesundheitszustand und Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale**. Darüber hinaus befasst sich der Bericht auch mit genetischem Erbe, körperlicher Erscheinung und offenen Diskriminierungskatalogen sowie ergänzenden Diskriminierungsgründen im Zusammenhang mit „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft und der Nicht-EU-Staatsangehörigkeit. Er enthält auch Empfehlungen an Gleichbehandlungsstellen zu der Rolle, die sie bei der Erweiterung der Diskriminierungsgründe spielen können.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nutzt dieses Knowhow und wird im Strategie- und Arbeitsplan 2022/23 gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien eine Studie zu Klassismuserfahrungen in Österreich in Auftrag geben.

StrAP
2022/23

Im Berichtszeitraum forderte die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Aufhebung der binären Bezeichnungen im Gleichbehandlungsgesetz und die Erweiterung um weitere Geschlechtsidentitäten.

→ siehe dazu Kapitel „Geschlecht“ (S. 52)



2021 legte Equinet zudem einen **starken Fokus auf junge Menschen** und gab ein Handbuch²⁵ dazu heraus, wie Gleichbehandlungsstellen ihre Anstrengungen erhöhen können, damit jungen Menschen mehr Wissen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung sowie zu ihren damit verbundenen Rechten und dem Zugang zum Recht vermittelt wird.

Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft legte im Berichtszeitraum den Fokus in ihrer Öffentlichkeits- und Medienarbeit vermehrt darauf, junge Menschen zu erreichen und konnte von Equinet und den Erfahrungen der Mitgliedsorganisationen profitieren.

→ siehe dazu Kapitel „Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ (S. 117)

24 Expanding the List of Protected Grounds within Anti-Discrimination Law in the EU (2021) https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/03/Expanding-the-List-of-Grounds-in-Non-discrimination-Law_Equinet-Report.pdf (24.8.2022)

25 Stepping Up our Engagement with Youth (2021) https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/09/equinet_youth-handbook_web_01.pdf (24.8.2022)

5

Öffentlichkeits- und Medienarbeit



131 mal war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum in Öffentlichkeit und Medien präsent.

In der Vergangenheit wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur sehr eingeschränkt in der breiten Öffentlichkeit und von den Medien wahrgenommen. Bekannt war sie als Anlaufstelle für Geschlechterdiskriminierung und Experte für sexuelle Belästigung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bewältigt ihre Öffentlichkeitsarbeit durch die Leiterin und die Regionalleiter:innen. Sie wird dabei derzeit von einjährig beschäftigten Verwaltungspraktikant:innen als einzig fachlich ausgebildete Öffentlichkeitsarbeiter:innen unterstützt. Die Öffentlichkeits- und Medienarbeit basiert auf den Erkenntnissen der Fallarbeit, den Daten und Fakten aus der Statistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft und externen Studien sowie auf Kommunikationsmaßnahmen, die bereits von anderen Gleichbehandlungsstellen erprobt wurden. Durch Equinet kann sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit anderen, besser ausgestatteten Gleichbehandlungsstellen austauschen und von deren Erfahrungen profitieren. Zur inhaltlichen Unterstützung wurde im Berichtszeitraum eine externe Kommunikationsberatung beauftragt. Langfristig braucht es ausreichend Ressourcen für die Öffentlichkeitsarbeit, damit sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft nachhaltig und aktiv in der breiten Öffentlichkeit präsentieren kann.

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung“ (S. 112)

→ siehe dazu Forderung nach mehr Personalressourcen (S. 26)



Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre **Kommunikationsstrategie grundlegend neu** ausgerichtet – mit der Zielrichtung, aktivere Medienarbeit aufzubauen, vor allem auch regional breiter wahrgenommen zu werden und neue Tools für junge Menschen aufzubauen.

Die verstärkten Kommunikationsmaßnahmen zeigten bereits Erfolge: Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gab es einen Anstieg der medialen Präsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kam im Berichtszeitraum vielseitig in den Medien zu Wort: Neben Anfragen zu sexueller Belästigung gab es vermehrt Anfragen zu anderen Diskriminierungsformen, wie sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit oder Religion. Vermehrt wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch zum Levelling-up interviewt – zuletzt bezüglich des „Anti-Homo-Hauses“ in Niederösterreich. Aber auch bei Themen rund um „Postenschacher-Skandale“, die Fragen der Weltanschauung betreffen, oder rund um eine aktuelle EuGH-Entscheidung zu Neutralitätsgeboten in Unternehmen, die Fragen der Ausübung von Religion und Weltanschauung betreffen, wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft aktiv angefragt und konnte so medial Stellung beziehen.

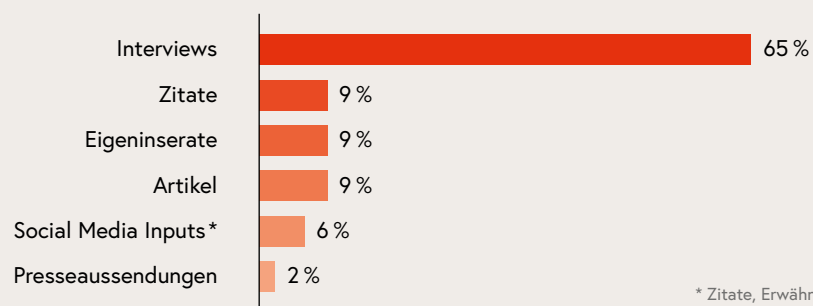
Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreicht, dass sie auch regional in ihrem breiteren Mandat öfter und vielseitiger wahrgenommen wurde.



Das **Regionalbüro Kärnten** hatte Interviewanfragen von Onlinemedien, regionalen Printmedien, Radio und TV zu sexueller Belästigung, Rassismus beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und allgemeinen Informationen zum Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes.

Das **Regionalbüro Oberösterreich** und **Steiermark** hatte Interviewanfragen von regionalen Printmedien, Onlinemedien und Radio zum Thema sexuelle Belästigung, Geschlechterdiskriminierung und den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes. Am stärksten wurde das **Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg** mit insgesamt 16 Interviewanfragen von regionalen Printmedien, Onlinemedien, Radio und TV wahrgenommen. Es ging vor allem um rassistische Diskriminierung bei der Suche nach Wohnraum.

Art der Medienbeiträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft



* Zitate, Erwähnungen und Beiträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf externen Social Media Kanälen.

In 73% aller Beiträge kamen die Medien auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu, in 18% wurden die Beiträge von der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst angeregt und in 9% nahm die Gleichbehandlungsanwaltschaft wahr, dass sie erwähnt wurde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft positionierte sich im **Berichtszeitraum 2020/21** vermehrt über **Presseaussendungen** in den Medien:

1. Belästigungen bei einer Maturareise

Nach Aufkommen von Belästigungsvorfällen während einer Maturareise machte die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf aufmerksam, dass (sexuelle) Belästigung auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten ist und Betroffene sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

2. Vereinbarkeit in Unternehmen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verwies auf ihre Expertise und Kompetenzen bei der proaktiven Gleichstellungsarbeit in diesem Bereich und bekräftigte die Aktualität des Themas, die durch die Corona-Pandemie noch verstärkt wurde.



→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung“ (S. 107)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft präsentierte zweimal die Ergebnisse des Projekts **parents@work** – einmal von Eltern- und einmal von Unternehmensseite aus.

3. Sexuelle Belästigung: Vorfall Fellner

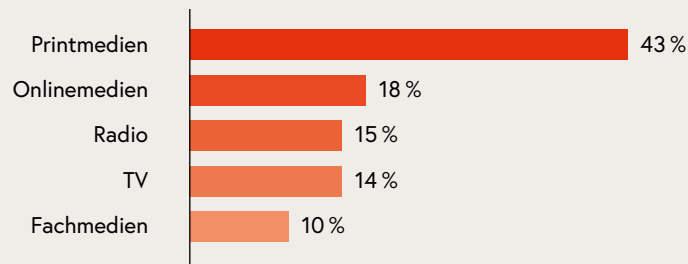
Unter dem Motto „Frauen wollen endlich nur, dass es aufhört!“ reagierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf den medial sehr präsenten Fall Fellner. Sexuelle Belästigung ist nach wie vor jenes Thema, zu dem am häufigsten bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft angefragt wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft machte auch auf spezielle Fallkonstellationen bedingt durch die Corona-Pandemie aufmerksam.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Film

Das Regionalbüro Steiermark kam im Berichtszeitraum im Mai 2020 in einem österreichischen Fernsehfilm der Reihe „Dennstein & Schwarz“, der im ORF ausgestrahlt wurde, vor. Zwei Rechtsanwältinnen, die Hauptprotagonistinnen des Films, übernehmen den Fall eines bekannten Politikers, der sich juristisch gegen einen Artikel zur Wehr setzen möchte, in dem er als „Grapscher“ an den Pranger gestellt wird. Er gibt vor, dass politische Gegner hinter den Anschuldigungen stehen. Eine der Rechtsanwältinnen findet heraus, dass es ein Verfahren wegen sexueller Belästigung vor der Gleichbehandlungskommission gegeben hat und holt Informationen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Regionalbüro Steiermark ein. Auch, wenn diese im Fall selbst zur Vertraulichkeit verpflichtet ist, kann sie wichtige Informationen zu Aufklärung der Sache beitragen. Die Drehbuchautorin, Konstanze Breitebner, hat sich intensiv mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft befasst und diese auch lebensecht dargestellt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Öffentlichkeit vorwiegend über Printmedien informiert



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt in Interviews vorwiegend in Printmedien, Onlinemedien, Radio und TV vor. Um ein jüngeres Publikum zu erreichen, positionierte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt in Podcasts und online. Aus diesem Grund startete die Gleichbehandlungsanwaltschaft Ende 2021 selbst einen Social-Media-Account auf Instagram (siehe unten), um online stärker präsent zu sein und jüngere Menschen zu erreichen.

Im Rahmen der Jubiläumsausstellung 30 Jahre Gleichbehandlungsanwaltschaft „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kooperation mit dem Volkskundemuseum Wien im Dezember 2021 eine eigene **Zeitungs-Beilage zur Ausstellungseröffnung** im „Augustin“ heraus.

→ siehe dazu Kapitel „Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen-Netzwerk“ (S. 97)

Late to the party ... Gleichbehandlungsanwaltschaft ist endlich auf Social Media

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestaltet ihre Medienarbeit über ihre Website, den Newsletter und seit kurzem auch über Social Media. Aufgrund der Ressourcenlage im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit muss die effiziente Nutzung und Verknüpfung verschiedener Kanäle sichergestellt sein. Als ersten Schritt in die Social-Media-Welt war es daher wesentlich, die Website und den Newsletter zu überarbeiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte dafür auf die Unterstützung der externen Kommunikationsberatung zurückgreifen.

Im Berichtszeitraum 2020/21 wurde die **Website neu strukturiert**, die Sprache vereinfacht und für Medien ein Pressecorner mit Factsheets, weiterführenden Links und Bildmaterial eingerichtet

117.822 mal wurde auf die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft (im Zeitraum 12. August 2020 bis 31. Dezember 2021) zugegriffen.

Ein wesentlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist der **Fall des Monats**. Dieses Format haben inzwischen andere Gleichbehandlungsstellen übernommen. Darin werden Diskriminierungsfälle und die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie strukturelle Diskriminierungsmuster hinter den Einzelfällen dargestellt.



Neu im Berichtszeitraum 2020/21 wurde der **Gleichbehandlungs-Blog** eingeführt. Er ist im Frühjahr 2020 im Zuge der Corona-Pandemie entstanden, weist auf **aktuelles Diskriminierungspotenzial hin und gibt Informationen zu aktuellen rechtspolitischen Entwicklungen**. Es gab folgende Beiträge zu aktuellen Gleichbehandlungsthemen und Diskriminierungsphänomenen: Beiträge in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zum Thema Arbeitsbewertung, Vereinbarkeit, Frauenarmut, sexuelle Belästigung und Home-office. Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Corona-Pandemie dem Thema Diskriminierungen neue Dimensionen gegeben. Bestimmte Gruppen versuchten, Gleichbehandlung und Diskriminierung umzudeuten. Bei Protesten gegen Corona-Maßnahmen wurden auch antisemitische Feindbilder bedient und der Holocaust verharmlost. So wurden etwa die Corona-Maßnahmen mit dem Holocaust verglichen und gleichgestellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft tritt entschieden jeglicher Verharmlosung der Shoah entgegen und veröffentlichte dazu einen Gleichbehandlungsblog rund um Impf- und Maßnahmenkritik.

Sowohl der Fall des Monats als auch der Gleichbehandlungsblog sowie sonstige Informationen über die Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden **vierteljährlich** mit dem **Newsletter** ausgeschickt.

1.070 Personen bezogen den Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

StrAP
2020/21



Das wesentliche Ziel im Berichtszeitraum 2020/21 war, einen Social-Media-Kanal – basierend auf den bereits vorhandenen Kommunikationskanälen – zu eröffnen, um aktuelle Informationen zeitnah veröffentlichen zu können und ein jüngeres Publikum anzusprechen.

Das Regionalbüro Oberösterreich hat im Juli 2021 die Social-Media-Kanäle der Initiative „Rassismus mog i ned“ (RMIN) betreut. Dieser Auftritt diente als Testlauf für einen Social-Media-Auftritt der Gleichbehandlungsanwaltschaft. RMIN ist ein Zusammenschluss von Organisationen in Oberösterreich, die sich gemeinsam gegen Rassismus positionie-

ren. Der Facebook-Account von RMIN hatte im Juli 2021 1.636 Abonnent:innen. Die Beiträge wurden 5.816 Mal gesehen, 173 Mal geliked und 50 Mal geteilt. Die beliebtesten Posts auf Facebook:



Anlässlich des 30-jährigen Jubiläums startete die Gleichbehandlungsanwaltschaft 30 Tage vor der Ausstellungseröffnung „Jetzt im Recht!“ am 10. November 2021 ihren Instagram-Account „Wege zur Gleichbehandlung“. Die ersten 30 Postings waren der geschichtlichen Entwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gewidmet. Am 12. November 2021 – nur 2 Tage danach – erreichte einer der ersten Instagram-Posts 361 Accounts.



830

Follower:innen (Stand: 30. Juni 2022) haben den Instagram-Account der Gleichbehandlungsanwaltschaft abonniert.

Der Instagram-Account diente zunächst der Begleitung der Jubiläumsausstellung, die bis 3. Juli 2022 im Volkskundemuseum Wien zu sehen war. Er wird nun weitergeführt und nachhaltig in die Kommunikationsstrategie der Gleichbehandlungsanwaltschaft implementiert.

6

Anhang



Basisstatistik zu den Diskriminierungsgründen 2020/21

Allgemein

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht		
weiblich	2587	67%
männlich	1126	29%
trans	112	4%
nicht bekannt	18	0%
inter	4	0%
divers	1	0%
keine Angabe	15	0%
Summe	3863	100%

Anfragen und Aktivitäten in den Tätigkeitsbereichen der Gleichbehandlungsanwaltschaft		
Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen (Bereiche: Arbeitswelt, Güter und Dienstleistungen, Sozialschutz, Soziale Vergünstigungen und Bildung)	3863	78%
Informations- und Bildungsarbeit	598	12%
diskriminierende Stellenausschreibungen / Wohnungsinserate	383	8%
Medienarbeit	131	2%
Summe	4975	100%
Diskriminierungsfall	1997	52%
Rechtsauskunft	1763	45%
Dokumentation	103	3%
Summe	3863	100%

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	2597	67%
Güter und Dienstleistungen	623	16%
Sozialschutz	87	2%
Bildung	63	2%
Soziale Vergünstigungen	8	0%
Sonstige Bereiche	485	13%
Summe	3863	100%

Schwerpunkte der Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Diskriminierungsgründen:

Geschlecht	1975	51 %
Ethnische Zugehörigkeit	1024	27 %
Alter	397	10 %
Religion	244	6 %
Sexuelle Orientierung	122	3 %
Weltanschauung	101	3 %
Summe	3863	100 %

Diskriminierungsgrund Geschlecht

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht der Personen

weiblich	1533	78 %
männlich	333	17 %
trans	96	5 %
nicht bekannt	7	0 %
inter	4	0 %
divers	1	0 %
keine Angabe	1	0 %
Summe	1975	100 %

Art der Anfrage

Diskriminierungsfall	1037	53 %
Rechtsauskunft	904	45 %
Dokumentation	34	2 %
Summe	1975	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	1472	75 %
Güter und Dienstleistungen	224	11 %
Sonstige Bereiche	221	11 %
Sozialschutz	37	2 %
Bildung	17	1 %
Summe	1975	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Sexuelle Belästigung	443	30%
Arbeitsbedingungen	193	14%
Beendigung	153	10%
Belästigung	152	10%
Begründung	118	8%
Mangelnde Abhilfe	104	7%
Entgeltdiskriminierung	104	7%
Beruflicher Aufstieg	55	4%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	36	2%
Benachteiligungsverbot	32	2%
Arbeitsverhältnis – allgemein	30	2%
Aus-Weiterbildung, Umschulung	18	1%
Selbständige Erwerbstätigkeit	10	1%
Freiwillige Sozialleistungen	5	1%
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	5	1%
Positive Maßnahmen	4	0%
Betriebliche Gleichstellung	4	0%
Berufsberatung	3	0%
Gender Mainstreaming	3	0%
Summe	1472	100%

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Wohnraum	42	19%
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	39	17%
Gesundheitsdienstleistungen	35	16%
Öffentlicher Verkehr	17	8%
Frisierdienstleistungen	12	5%
Gastronomie, Bars und Diskotheken	12	5%
Versicherungen und Bankgeschäfte	7	3%
diverse andere Dienstleistungen	6	3%
Fahrschulen	3	1%
unbekannt	51	23%
Summe	224	100%

Güter und Dienstleistungen nach Tatbeständen

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	101	45 %
Belästigung	49	22 %
Sexuelle Belästigung	40	18 %
Preisgestaltung	24	11 %
Nachbarschaftskonflikt	6	3 %
Ausnahmebestimmung	3	1 %
Positive Maßnahmen	1	0 %
Summe	224	100 %

Bundesland Vorfall

Wien	877	44 %
Steiermark	312	16 %
Oberösterreich	269	14 %
Niederösterreich	129	7 %
Salzburg	118	6 %
Tirol	113	6 %
Kärnten	56	3 %
Vorarlberg	47	2 %
Ausland	28	1 %
Burgenland	26	1 %
Summe	1975	100 %

Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht der Initiator:in

weiblich	530	51 %
männlich	479	48 %
trans	7	1 %
nicht bekannt	4	0 %
keine Angabe	4	0 %
Summe	1024	100 %

Art der Anfrage

Diskriminierungsfall	549	54 %
Rechtsauskunft	442	43 %
Dokumentation	33	3 %
Summe	1024	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	521	51 %
Güter und Dienstleistungen	282	28 %
Bildung	32	3 %
Sozialschutz	26	2 %
Sonstige Bereiche	163	16 %
Summe	1024	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Belästigung	163	31 %
Beendigung	69	13 %
Begründung	69	13 %
Arbeitsbedingungen	62	12 %
Mangelnde Abhilfe	40	8 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	28	5 %
Entgelt	18	3 %
Benachteiligungsverbot	17	3 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	13	3 %
beruflicher Aufstieg	11	2 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	9	2 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	8	2 %
Berufsberatung	7	2 %
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	3	1 %
Freiwillige Sozialleistungen	1	0 %
Mobbing	1	0 %
Sexuelle Belästigung	1	0 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	1	0 %
Summe	521	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen

Wohnraum	116	41 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	41	15 %
Gesundheitsdienstleistungen	27	10 %
Geschäfte	24	9 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	20	7 %
diverse andere Dienstleistungen	18	6 %
Öffentlicher Verkehr	16	5 %
Fahrschulen	5	2 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	4	1 %
Frisierdienstleistungen	1	0 %
unbekannt	10	4 %
Summe	282	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Tatbeständen

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	193	68 %
Belästigung	76	28 %
Nachbarschaftskonflikt	12	4 %
Benachteiligungsverbot	1	0 %
Summe	282	100 %

Bundesland Vorfall

Wien	437	43 %
Steiermark	192	18 %
Oberösterreich	108	11 %
Tirol	95	9 %
Niederösterreich	52	5 %
Salzburg	41	4 %
Kärnten	36	4 %
Vorarlberg	26	3 %
Ausland	25	2 %
Burgenland	12	1 %
Summe	1024	100 %

Diskriminierungsgrund Religion

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht der Initiator:in

weiblich	145	60 %
männlich	96	39 %
nicht bekannt	2	1 %
keine Angabe	1	0 %
Summe	244	100 %

Art der Anfrage

Rechtsauskunft	116	48 %
Diskriminierungsfall	115	47 %
Dokumentation	13	5 %
Summe	244	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	157	64 %
Güter und Dienstleistungen	36	15 %
Bildung	6	3 %
Sonstige Bereiche	45	18 %
Summe	244	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Begründung	44	27 %
Belästigung	36	23 %
Arbeitsbedingungen	21	13 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	19	12 %
Beendigung	11	7 %
mangelnde Abhilfe	6	4 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	5	3 %
Beruflicher Aufstieg	5	3 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	3	2 %
Benachteiligungsverbot	3	2 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	1	1 %
sexuelle Belästigung	1	1 %
Freiwillige Sozialleistungen	1	1 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	1	1 %
Summe	157	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen

Wohnraum	9	25 %
Öffentlicher Verkehr	6	17 %
Geschäfte	5	14 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	4	11 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	4	11 %
Gesundheitsdienstleistungen	3	8 %
diverse andere Dienstleistungen	3	8 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	2	6 %
Summe	36	100 %

Bundesland Vorfall

Wien	133	55 %
Oberösterreich	36	15 %
Steiermark	32	13 %
Niederösterreich	19	8 %
Salzburg	9	4 %
Ausland	6	2 %
Kärnten	6	2 %
Tirol	2	1 %
Burgenland	1	0 %
Summe	244	100 %

Diskriminierungsgrund Weltanschauung

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht der Initiator:in

weiblich	58	57 %
männlich	37	37 %
nicht bekannt	2	2 %
trans	1	1 %
keine Angabe	3	3 %
Summe	101	100 %

Art der Anfrage

Diskriminierungsfall	59	58 %
Rechtsauskunft	36	36 %
Dokumentation	6	6 %
Summe	101	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	82	81 %
Güter und Dienstleistungen	4	4 %
Bildung	1	1 %
Sozialschutz	1	1 %
Sonstige Bereiche	13	13 %
Summe	101	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Arbeitsbedingungen	18	22 %
beruflicher Aufstieg	17	20 %
Begründung	13	16 %
Beendigung	7	9 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	5	6 %
Benachteiligungsverbot	5	6 %
Belästigung	5	6 %
mangelnde Abhilfe	3	4 %
Entgelt	3	4 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	3	4 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	2	2 %
Freiwillige Sozialleistungen	1	1 %
Summe	82	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen

diverse andere Dienstleistungen	2	50 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	2	50 %
Summe	4	100 %

Bundesland Vorfall

Wien	71	70 %
Steiermark	16	16 %
Niederösterreich	6	6 %
Tirol	3	3 %
Ausland	2	2 %
Oberösterreich	2	2 %
Salzburg	1	1 %
Summe	101	100 %

Diskriminierungsgrund Alter

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht

weiblich	262	66 %
männlich	129	32 %
trans	4	1 %
nicht bekannt	2	1 %
Summe	397	100 %

Art der Anfrage

Rechtsauskunft	197	50 %
Diskriminierungsfall	190	48 %
Dokumentation	10	2 %
Summe	397	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	305	76 %
Güter und Dienstleistungen	41	10 %
Sozialschutz	23	6 %
Soziale Vergünstigungen	3	1 %
Bildung	2	1 %
Sonstige Bereiche	23	6 %
Summe	397	100 %

Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Begründung	68	22 %
Beendigung	66	21 %
Arbeitsbedingungen	35	12 %
Belästigung	31	10 %
Entgelt	30	10 %
beruflicher Aufstieg	23	7 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	14	5 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	10	3 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	6	2 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	6	2 %
mangelnde Abhilfe	5	2 %
Mitgliedschaft / Mitwirkung AN oder AG-Organisation	5	2 %
Benachteiligungsverbot	3	1 %
Freiwillige Sozialleistungen	2	1 %
Berufsberatung	1	0 %
Summe	305	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen

diverse andere Dienstleistungen	11	27%
Gesundheitsdienstleistungen	7	17%
Versicherungen und Bankgeschäfte	7	17%
Wohnraum	6	15%
Öffentlicher Verkehr	5	12%
Geschäfte	2	5%
Hotels	2	5%
Gastronomie, Bars und Diskotheken	1	2%
Summe	41	100%

Bundesland Vorfall

Wien	170	42%
Steiermark	75	19%
Niederösterreich	46	12%
Oberösterreich	42	11%
Tirol	23	6%
Salzburg	12	3%
Burgenland	11	3%
Kärnten	9	2%
Vorarlberg	5	1%
Ausland	4	1%
Summe	397	100%

Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht der Initiator:in

weiblich	59	48%
männlich	52	43%
keine Angabe	6	5%
trans	4	3%
nicht bekannt	1	1%
Summe	122	100%

Art der Anfrage

Rechtsauskunft	68	56 %
Diskriminierungsfall	47	38 %
Dokumentation	7	6 %
Summe	122	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	60	49 %
Güter und Dienstleistungen	36	30 %
Bildung	5	4 %
Soziale Vergünstigungen	1	1 %
Sonstige Bereiche	20	16 %
Summe	122	100 %

Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Belästigung	23	38 %
Beendigung	8	13 %
Arbeitsbedingungen	6	10 %
Mangelnde Abhilfe	6	10 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	3	5 %
Sexuelle Belästigung	3	5 %
Benachteiligungsverbot	2	3 %
Begründung	2	3 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	2	3 %
Berufsberatung	1	2 %
beruflicher Aufstieg	1	2 %
Mobbing	1	2 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	1	2 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	1	2 %
Summe	60	100 %

Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Wohnraum	11	31 %
diverse andere Dienstleistungen	8	21 %
Gesundheitsdienstleistungen	4	11 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	4	11 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	4	11 %

Partnerinstitute	2	6%
Versicherungen und Bankgeschäfte	2	6%
Hotels	1	3%
Summe	36	100%

Bundesland Vorfall

Wien	58	48%
Oberösterreich	14	11%
Steiermark	14	11%
Tirol	11	9%
Niederösterreich	10	8%
Salzburg	7	6%
Kärnten	6	5%
Ausland	2	2%
Summe	122	100%

Inserate

Stellen und Wohnungsinserate nach Merkmalen

Fehlende Entgeltangabe	215	56%
Geschlecht	111	29%
Ethnische Zugehörigkeit	41	11%
Alter	14	4%
Religion	1	0%
Weltanschauung	1	0%
Summe	383	100%

Öffentlichkeitsarbeit

Interviews	78	60%
Zitate (Erwähnung der GAW)	17	13%
Artikel / Beiträge	13	10%
Eigeninserate	11	8%
Social Media Inputs	7	5%
Virtuelle Vernetzung	3	2%
Presseaussendungen	2	2%
Summe	131	100%

Öffentlichkeitsarbeit nach Diskriminierungsgründen (mehrfache Nennung möglich)

Geschlecht	68	49 %
GIBG allgemein	37	26 %
Ethnische Zugehörigkeit	16	11 %
sexuelle Orientierung	9	6 %
Religion	7	5 %
Alter	3	3 %
Summe	140	100 %

Informationsarbeit

strategische Vernetzungstreffen	220	37 %
Verbreitung von Informationsmaterial in der Öffentlichkeit	118	20 %
Schulungen, Workshops und Vorträge	108	18 %
Empfehlungen, Studien und Projekte	67	11 %
Info-Kampagnen	49	8 %
Veranstaltungen	36	6 %
Summe	598	100 %

Informationsarbeit nach Zielgruppen

Multiplikator:innen	232	39 %
Fachpublikum	109	18 %
interessierte Öffentlichkeit	85	14 %
Mitarbeiter:innen (alle Beschäftigten im Unternehmen)	44	7 %
Politiker:innen	39	7 %
Studierende	30	5 %
Betriebsrät:innen	22	4 %
Pflichtenträger:innen (Führungskräfte, Personalverantwortliche, Selbständige)	12	2 %
Schüler:innen	9	2 %
AN-Organisation	6	1 %
Journalist:innen	4	1 %
Sozialpartner:innen	2	0 %
Lehrlinge	2	0 %
AG-Organisation	2	0 %
Summe	598	100 %

Clearingfunktion (GAW Statistikerfassung: GIBG nein und Weiterleitung an andere Institution) **in den einzelnen Büros der GAW**

Zentrale	562	42 %
Regionalbüro Oberösterreich	284	21 %
Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg	209	16 %
Regionalbüro Steiermark	206	15 %
Regionalbüro Kärnten	77	6 %
Summe	1338	100 %

