



Evaluation
der unabhängigen Untersuchung:
„Wie gut entsprechen Inserate dem Gleichbehandlungsgesetz?“
Oktober 2012

Im Februar 2012 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in zwei Wochenendausgaben ausgewählter Printmedien die Stellen- und Wohnungsinserate im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot und die verpflichtende Entgeltinformation überprüft. Der Bericht über die Ergebnisse der Untersuchung wurde auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlicht.

Die Evaluation gibt einen Überblick über die Schwerpunkte der Untersuchung, die Reaktionen auf die Informationsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Stand der Verwaltungsstrafverfahren bei den Bezirksverwaltungsbehörden. Der Zeitpunkt der Evaluation wurde mit Mitte Oktober so gewählt, dass bereits Ergebnisse aus Verwaltungsstrafverfahren einbezogen werden konnten.

Bei Stelleninseraten verlangt das Gleichbehandlungsgesetz eine Information über das Mindestentgelt und verbietet diskriminierende Formulierungen. Stelleninserate müssen daher geschlechtsneutral formuliert sein, sowie diskriminierungsfrei in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Wohnungsinserate dürfen keine diskriminierenden Formulierungen in Bezug auf das Geschlecht und die ethnische Zugehörigkeit von InteressentInnen enthalten.

Stelleninserate wurden auf diskriminierende Formulierungen sowie auf die gesetzlich geforderte Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts untersucht, wobei sich drei verschiedene Konstellationen von Gesetzesverstößen ergaben: Diskriminierend und keine Information über das Mindestentgelt, diskriminierend, aber Information über das Mindestentgelt und diskriminierungsfrei, aber keine Information über das Mindestentgelt.

Wohnungsinserate wurden auf diskriminierende Formulierungen untersucht.



Die Zentrale und die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben insgesamt 4376 Stellenausschreibungen im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes überprüft. Von diesen entsprachen 1755 (40,1%) auf die eine oder andere Weise nicht dem Gesetz. Überprüfte Stelleninserate außerhalb des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes sind in den folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt.

5992 Wohnungsinserate wurden von der Zentrale aus für ganz Österreich überprüft. Lediglich 182 (3,0%) enthielten diskriminierende Formulierungen.

Stelleninserate

Die Stelleninserate wurden von der Zentrale und den Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinsichtlich aller Diskriminierungsgründe überprüft. Die in den Regionalbüros festgestellten Gesetzesverstöße, die Teil II des GIBG betrafen, wurden an die zuständigen Expertinnen in der Zentrale weitergeleitet.

Die Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien hat für die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland 1423 Stelleninserate in fünf verschiedenen Zeitungen (Presse, Kurier, Standard, Niederösterreichische Nachrichten und Burgenländische Volkszeitung) überprüft. Davon entsprachen 844 (59,3%) Stellenausschreibungen den gesetzlichen Vorgaben; 130 (9,1%) waren diskriminierungsfrei, enthielten aber keine Gehaltsangabe. 71 (5,0%) waren diskriminierend formuliert und enthielten keine Gehaltsangabe, 378 (26,6%) waren diskriminierend formuliert, enthielten aber eine Gehaltsangabe.

Das Regionalbüro Innsbruck untersuchte für die Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg in drei verschiedenen Zeitungen (Tiroler Tageszeitung, Salzburger Nachrichten und Vorarlberger Nachrichten) 1283 Stelleninserate. Davon entsprachen 643 (50,1%) Stellenausschreibungen den gesetzlichen Vorgaben. 379 (29,6%) waren zwar diskriminierungsfrei formuliert, enthielten aber keine Entgeltangabe. 153 (11,9%) Stelleninserate enthielten diskriminierende Formulierungen und keine Information über das Mindestentgelt. 108 (8,4%) Stelleninserate entsprachen dem Gebot der Einkommenstransparenz, wiesen jedoch diskriminierende Formulierungen auf.

Das Regionalbüro Steiermark überprüfte in der Kleinen Zeitung, Ausgabe Steiermark 659 Stellenausschreibungen. 486 (73,8%) wurden als gesetzeskonform bewertet. 109 (16,5%) enthielten keine Gehaltsangabe, ansonsten keine diskriminierenden Hinweise. 14 (2,1%) waren diskriminierend formuliert und enthielten keine Gehaltsangabe. 50 (7,6%) enthielten eine Gehaltsangabe, aber waren diskriminierend formuliert.

Eine Überprüfung von 247 Stellenausschreibungen in der Kleinen Zeitung im September 2012 nach denselben Kriterien wie im Februar hat gezeigt, dass der Anteil der gesetzeskonformen Inserate von



73,8% auf 77,7% leicht gestiegen ist. Gestiegen ist allerdings auch der Anteil der Stellenausschreibungen ohne Gehaltsangaben von 16,5% auf 19%, wobei aus den Stellenausschreibungen nicht immer hervorgeht, ob eine Verpflichtung zur Entgeltinformation besteht.

Der Anteil der diskriminierenden Inserate ohne Gehaltsangaben ist nahezu gleichgeblieben, die Zahl der diskriminierenden Inserate, die jedoch Gehaltsangaben enthalten, hat sich von 7,6% auf 1,2% stark reduziert.

Das Regionalbüro Kärnten hat 367 Inserate in der „Kleinen Zeitung“, Ausgabe Kärnten, überprüft. 240 (65,4%) Inserate entsprachen dem Gesetz. 86 (23,4%) Inserate waren diskriminierungsfrei und enthielten keine Angaben über das Entgelt. 24 (6,6%) Inserate waren diskriminierend und ohne Entgeltangabe. 17 (4,6%) Inserate waren diskriminierend formuliert, enthielten aber eine Angabe zum Mindestentgelt.

In Oberösterreich wurden 644 Inserate in der Wochenendbeilage der OÖ Nachrichten („Karriere“) überprüft. 408 (63,3%) waren gesetzeskonform, 162 (25,2%) enthielten keine Entgeltinformation, waren aber diskriminierungsfrei formuliert, 29 (4,5%) waren diskriminierend formuliert und enthielten keine Entgeltinformation und 45 (7,0%) waren zwar diskriminierend formuliert, enthielten aber eine Entgeltinformation.

- **Diskriminierend aus Gründen des Geschlechts**

511 Stelleninserate (11,7% aller überprüften Stelleninserate) entsprachen wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht dem Gleichbehandlungsgesetz.

Bei vielen dieser Inserate war die Überschrift geschlechtsneutral formuliert, im Fließtext wurde aber das gewünschte Geschlecht der BewerberInnen offensichtlich. Häufig enthielten Stellenausschreibungen eine geschlechtsspezifische (meist männliche) Berufsbezeichnung mit dem Zusatz m/w, eine Inseratengestaltung, die nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht der Intention des Gleichbehandlungsgesetzes entspricht. In der vorliegenden Untersuchung wurde dies allerdings nicht als Gesetzesverstoß gewertet, da eine verbindliche rechtliche Klärung in diesem Punkt noch aussteht.

- **Diskriminierend aus Gründen des Alters**

In 219 Stelleninseraten (5,0% aller überprüften Stelleninserate) war das Alter direkter oder indirekter Anknüpfungspunkt einer Formulierung, die als diskriminierend gewertet wurde.

Der kleinere Teil dieser Inserate enthielt direkte Altersbeschränkungen für BewerberInnen, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz jedenfalls unzulässig sind.

Häufig wurden Personen mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung gesucht. Dies schließt nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft jüngere Personen aus, die zwar eine entsprechende Qualifikation und Ausbildung haben, aber noch keine ausreichend lange Berufserfahrung. Bei der Suche



nach BerufsanfängerInnen trifft der nicht direkt ausgesprochene Ausschluss ältere Arbeitssuchende, die ihren Berufseinstieg schon einige Zeit hinter sich haben.

- **Diskriminierend aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit**

87 Stelleninserate (1,9% aller überprüften Stelleninserate) enthielten diskriminierende Formulierungen in Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit von BewerberInnen. Anknüpfungspunkt ist hier häufig eine Forderung nach perfekten Deutschkenntnissen, wenn dies für die ausgeschriebene Tätigkeit nicht angemessen erscheint.

- **Mehrfachdiskriminierungen**

72 Stelleninserate (1,7%) waren im Hinblick auf mehrere Diskriminierungsgründe nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechend formuliert. Die Inserate waren sowohl hinsichtlich Geschlecht und Alter, hinsichtlich Geschlecht und der ethnischen Zugehörigkeit, oder hinsichtlich des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit der BewerberInnen diskriminierend formuliert.

Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung wurden im Untersuchungszeitraum nicht festgestellt.

Wohnungsinserate

In der überwiegenden Zahl von Wohnungsinseraten war kein Hinweis auf die ethnische Zugehörigkeit oder das Geschlecht von potentiellen MieterInnen oder KäuferInnen zu finden. In kleineren, regionaleren Zeitungen waren häufiger diskriminierende Inserate zu finden als in größeren, bundes- oder landesweiten Zeitungen.

182 von 5992 Wohnungsinseraten enthielten diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit oder das Geschlecht (3,0%). Die häufigsten gesetzwidrigen Formulierungen waren dabei „nur InländerInnen“ oder „nur Einheimische“. Einige Inserate waren nicht geschlechtsneutral formuliert oder enthielten Formulierungen, die auf den Personenstand Bezug nahmen („vermiete an Ehepaar“, „keine Kinder“).

Vorgangsweise nach der Überprüfung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat von Beginn ihrer Tätigkeit an auf die Information und Beratung der ausschreibenden Unternehmen gesetzt, wenn im Rahmen einer Aktion – die erste Überprüfung von Stelleninseraten erfolgte bereits 1993 - Gesetzesverletzungen festgestellt wurden.

Unternehmen, die dem Gleichbehandlungsgesetz nicht entsprechende Inserate schalten, werden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Regel mit einem Informationsschreiben aufmerksam



gemacht. Erfahrungsgemäß genügt dies in vielen Fällen, um eine Wiederholung gesetzeswidriger Inserate zu verhindern.

Anträge an die Bezirksverwaltungsbehörden auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens werden meist dann gestellt, wenn Unternehmen trotz eines Informationsschreibens weiterhin gesetzeswidrige Inserate schalten.

Anträge auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens erfolgen aber auch dann, wenn für die rechtliche Beratung und Unterstützung neue Rechtsfragen verbindlich zu klären sind. Dies war bei der aktuellen Aktion vor allem im Bereich der Altersdiskriminierung, der Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit und bei den Wohnungsinseraten der Fall.

Im Bereich der geschlechtsspezifischen oder geschlechtergerechten Stellenausschreibung ist diese rechtliche Klärung weitestgehend bereits erfolgt. Eine Klärung der noch offenen Fragen (z.B. geschlechtsspezifische Formulierung mit dem Zusatz m/w) wird außerhalb der vorliegenden Überprüfung erfolgen.

Informationsschreiben wegen geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen und fehlender Entgeltinformation:

In diesem Themenfeld haben nach der aktuellen Überprüfung die Regionalbüros Informationsschreiben versendet, die Zentrale hat in gravierenden Fällen Anzeige erstattet.

Das Regionalbüro Innsbruck hat bereits unmittelbar vor Inkrafttreten der Strafbestimmung betreffend die Entgeltinformation zwei Monate lang Stellenausschreibungen in der Tiroler Tageszeitung überprüft. 152 ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen, die in diesem Zeitraum keine Entgeltangaben gemacht hatten, wurden durch ein Informationsschreiben auf ihre Verpflichtung und das bevorstehende Inkrafttreten der Strafbestimmung hingewiesen.

Nach Abschluss der Überprüfung im Februar 2012 versandte das Regionalbüro neuerlich 23 Informationsschreiben wegen fehlender Entgeltangaben. Im März 2012 folgten 19 Informationsschreiben wegen Missachtung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und wegen fehlender Entgeltinformation. Auch aufgrund von Hinweisen stellensuchender Personen wurden Unternehmen wegen nicht gesetzeskonformer Stellenanzeigen einzelfallbezogen angeschrieben und informiert.

Insgesamt haben 12 angeschriebene Unternehmen reagiert. Die meisten teilten telefonisch oder schriftlich mit, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz keinem Kollektivvertrag unterliege. In anderen Fällen bestand Informationsbedarf und es wurde große Bereitschaft gezeigt, gesetzeskonform auszuschreiben. Konkrete Fragen waren, ob ein bestimmter Betrag im Stelleninserat anzugeben sei oder der Hinweis auf den geltenden Kollektivvertrag genüge, was unter Mindestentgelt zu verstehen sei, wie bei Teilzeitbeschäftigung vorzugehen sei oder, ob Zulagen anzuführen seien. Auch um konkrete Vorschläge für die Formulierung von Stelleninseraten wurde ersucht. Ein Unternehmen wollte wissen, ob



auch der Konkurrenzbetrieb, der ebenfalls ein Inserat geschaltet hatte, ein Informationsschreiben erhalten habe.

Das Regionalbüro Steiermark hat 83 Informationsschreiben ausgesendet. 69 Schreiben bezogen sich ausschließlich auf fehlende Entgeltangaben. Allerdings konnten nicht alle Unternehmen angeschrieben werden, weil die in Stelleninseraten oft angegebene Mobiltelefonnummer, trotz Recherche hinsichtlich des korrekten Namens des Unternehmens und der Adresse, nicht immer zugeordnet werden konnte. 12 Unternehmen gaben bekannt, dass sie keinem Kollektivvertrag unterliegen. 14 Unternehmen meldeten sich mit einer Begründung, warum das Inserat so ausgesehen habe und dem Hinweis, beim nächsten Mal das Gleichbehandlungsgesetz einhalten zu wollen.

Das Regionalbüro Kärnten hat 86 Unternehmen, deren Stellenausschreibungen nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprachen, mit einem Informationsschreiben über die Gesetzeslage betreffend Angabe des Mindestentgelts informiert. 81% der angeschriebenen Unternehmen reagierten nicht auf das Informationsschreiben. Bei einer stichprobenmäßigen Überprüfung wurde allerdings festgestellt, dass diese Unternehmen bei weiteren Inseraten gesetzeskonform ausgeschrieben haben. 19% der angeschriebenen Unternehmen haben telefonisch mit dem Regionalbüro Kontakt aufgenommen, darauf hingewiesen, nicht ausreichend über das Gesetz informiert gewesen zu sein und sich für die Information bedankt.

Das Regionalbüro Oberösterreich hat 230 Informationsschreiben an jene Unternehmen geschickt, die auch in den Wochen nach der Überprüfung, die im Bundesland angekündigt wurde, nicht gesetzeskonforme Stellenausschreibungen schalteten.

Die Reaktionen auf diese Schreiben waren überwiegend positiv. 40 Unternehmen meldeten sich mit Nachfragen, wie die Entgeltinformation gesetzeskonform erfolgen könne. Lediglich eine Reaktion war extrem negativ. Zahlreiche AnruferInnen zeigten sich erstaunt über die hohen Unterschiede in den Mindestentgelten in verschiedenen Branchen (z.B. Metaller – Gastgewerbe) für die gleichen Tätigkeiten (z.B. Büro/SekretärIn), die ihnen aufgrund der Entgeltinformation in den Stellenausschreibungen erstmals bewusst wurden.

Die Reaktionen auf Informationsschreiben bei nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen lassen sich so zusammenfassen:

- **unbeantwortet zur Kenntnis genommen**

Die größte Gruppe bilden Unternehmen, die Informationsschreiben unbeantwortet lassen. Weitere gesetzwidrige Stelleninserate wurden bei Stichproben nicht festgestellt. Grund dafür kann allerdings auch sein, dass der aktuelle Personalbedarf bereits abgedeckt war.



- **Serienschaltung**

Unternehmen, die ein Inserat als Serienschaltung in Auftrag gegeben haben, informieren darüber, dass sie wegen des bereits erteilten Auftrags eine Änderung des beanstandeten Inserats nicht mehr vornehmen können, bei weiteren jedoch das Gleichbehandlungsgesetz einhalten werden.

- **Weiterer Informationsbedarf**

Die Fragen betreffen vor allem die diskriminierungsfreie Formulierung und Gestaltung von Stelleninseraten, aber auch die Anforderungen gesetzeskonformer Entgeltangaben. Besonders häufig diskutiert wird der Begriff „Mitarbeiter“, der vor allem im Plural häufig nicht als geschlechtsspezifisch angesehen wird.

- **Ungewollt gesetzwidrige Veröffentlichung**

Als Begründung für nicht gesetzeskonforme Stelleninserate wird z.B. die nicht ausreichend sorgfältige Gestaltung oder die Weiterleitung eines ungeprüften Entwurfs angeführt. Häufiges Argument ist auch, dass es seitens der Medien, in denen inseriert wird, keine Information über das Gleichbehandlungsgesetz gäbe. Viele dieser Unternehmen erklären von sich aus, dass sie künftig das Gleichbehandlungsgesetz einhalten werden.

- **Lächerlich machen und Beschimpfungen**

Immer wieder sind vor allem die Erstberaterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit schriftlichen und mündlichen Reaktionen konfrontiert, die z.B. grundsätzlich das Gleichbehandlungsgesetz in Frage stellen, geschlechtergerechte Sprache als Unfug und Zeitvergeudung abtun, oder die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Verschwendung von Steuergeld betrachten.

Die häufigsten Reaktionen bei Informationsschreiben wegen fehlender Entgeltinformation in Stellenausschreibungen waren:

- **Keine Verpflichtung zu Entgeltinformation**

Unternehmen, die wegen fehlender Entgeltinformation ein Informationsschreiben erhalten haben, informieren darüber, dass ihr Unternehmen keiner kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung unterliege. Oft folgt der Hinweis, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese Verpflichtung überprüfen hätte müssen.

- **Befürchtungen in Bezug auf die Konkurrenz**

Manche Unternehmen befürchten, dass sich durch die Angabe des KV-Mindestentgelts keine qualifizierten, vor allem aber männlichen Bewerber mehr melden würden oder Konkurrenzbetriebe zu viel über die Entgeltstruktur des Unternehmens erfahren könnten. Tatsächlich hat in einem Fall im Lauf



der Aktion ein Konkurrenzbetrieb eine Arbeiterkammer darüber informiert, dass ein Mindestentgelt nicht dem gültigen KollV für diese Position entspreche.

- **Befürchtungen, die Entlohnung nicht mehr nach der Qualifikation gestalten zu können**

Der im Gleichbehandlungsgesetz verwendete Terminus „Mindestentgelt“ hat nach Meinung von Unternehmen, aber auch von ExpertInnen aus dem Kreis der Sozialpartner, dazu geführt, dass tendenziell das für eine Position niedrigst mögliche Entgelt veröffentlicht wird. Der im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Hinweis, dass Bereitschaft zur Überzahlung besteht, genüge dann nicht, um besonders qualifizierten Personen eine realistische Information über die für den konkreten Arbeitsplatz mögliche Entlohnung zu geben.

Informationsschreiben wegen aus Gründen des Alters oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminierender Stellenausschreibungen und fehlender Entgeltinformation:

In diesem Bereich, in dem die Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach wie vor für ganz Österreich zuständig ist, wurden 27 Informationsschreiben versendet.

Davon bezogen sich 20 auf diskriminierende Einschränkungen hinsichtlich des Alters, drei auf ein unsachliches Anknüpfen an die ethnische Zugehörigkeit und eines auf eine Mehrfachdiskriminierung aus Gründen des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit. Drei weitere Informationsschreiben erfolgten wegen fehlender Entgeltangabe.

Als nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechend wurden dabei Formulierungen wie z.B. „mindestens dreijährige Berufserfahrung“, „mehrjährige Berufserfahrung vorausgesetzt“, oder „mindestens dreijährige Erfahrung als Assistent/in der Geschäftsleitung“ bezeichnet.

Als diskriminierend aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wurden Formulierungen wie z.B.: „inländischer Fahrer m/w gesucht“, „sehr gute mündliche Deutschkenntnisse“ für eine Tätigkeit als HausmeisterIn in einer Waschanlage und „perfekte Deutschkenntnisse“ für Interviewtätigkeit bewertet. In diesem Fall wurde das Unternehmen darauf aufmerksam gemacht, dass die Voraussetzung perfekter Deutschkenntnisse für manche aufwendige und ins Detail gehende Interviews, bei denen es auf jede Sprachnuance ankommt, eine unerlässliche Voraussetzung sein mag, für andere Interviews, bei denen zum Beispiel lediglich eine Antwort von mehreren Möglichkeiten gewählt werden kann, hingegen eine unangemessene hohe Anforderung an die Sprachkompetenz von BewerberInnen darstellen könne. Das Informationsschreiben, das wegen Mehrfachdiskriminierung erging, bezog sich auf die Formulierung „LKW Fahrer, perfekte Deutschkenntnisse“.

Auf die 27 versendeten Schreiben erfolgten vier Reaktionen. Drei Unternehmen bedankten sich mündlich bzw. schriftlich für den Hinweis und wollten nähere Informationen, woraus sich in zwei Fällen



eine weitere Korrespondenz ergab. Der vierte Arbeitgeber antwortete ausführlich und stellte dar, weshalb er die Anforderung „mindestens 7jährige Berufserfahrung“ als gerechtfertigt betrachte. Auch in diesem Fall führte das Antwortschreiben zu einer intensiven Information über das Gleichbehandlungsgesetz.

Wohnungsinserate

Da im Bereich Gebotes des diskriminierungsfreien Inserieren von Wohnraum im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit alle diskriminierenden Inserate als gravierend erachtet wurden, wurden keine Informationsschreiben verfasst, sondern Anzeigen bei den Bezirksverwaltungsbehörden eingebracht.

Im Hinblick auf aus Gründen des Geschlechts diskriminierende Wohnungsinserate wurden ebenfalls keine Informationsschreiben verfasst, sondern exemplarisch Anzeigen betreffen den Familienstand („keine Kinder“) bzw. die Verwendung geschlechtergerechter Sprache eingebracht, um Präzedenzfälle zur Klärung der Rechtslage zu schaffen.

Anträge auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat nach Abschluss der Überprüfung insgesamt 47 Anträge auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens bei den Bezirksverwaltungsbehörden eingebracht.

Im Bereich nicht geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen haben sich bei der aktuellen Überprüfung die Regionalbüros auf Informationsschreiben konzentriert, während die Zentrale der Anwaltschaft in neun Fällen, in denen gravierende Gesetzesverletzungen vorlagen, Anträge auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens bei den Bezirksverwaltungsbehörden gestellt hat.

Vier Verfahren bezogen sich auf klar diskriminierende Formulierungen, drei Verfahren auf Stelleninserate, die zusätzlich keine Entgeltangabe enthielten.

Nur für den Bereich Entgeltinformation wurden zwei Verfahren bei den Bezirksverwaltungsbehörden eingeleitet. In einem Fall erfolgte die Anzeige wegen eines laut Kollektivvertrag zu niedrigen Entgelts. In diesem Fall stützte sich die Anzeige auf konkrete Angaben der Interessenvertretungen.

25 Anträge wurden wegen einer Diskriminierung aus Gründen des Alters oder der ethnischen Zugehörigkeit gestellt, davon drei wegen Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Alters.

13 Anträge auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens erfolgten wegen nicht gesetzeskonformer Wohnungsinserate.



Verfahren wegen gravierender Verstöße betreffend Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts in der Arbeitswelt und Entgeltinformation (Teil I GIBG):

- In drei Fällen wurde ein Verstoß sowohl gegen §°9 Abs 1 (Gebot der geschlechtsneutralen Formulierung) als auch gegen §°9 Abs 2 (Gebot der Angabe des Mindestentgelts) angezeigt. In einem Fall wurde eine Friseurin, im zweiten ein Techniker oder Meister im Bereich des Dach- und Holzausbaus und im dritten eine Mitarbeiterin für die Buchhaltung für die Unterstützung eines familiären Teams gesucht. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft handelt es sich hierbei um sehr stereotype Zuordnungen von Berufsbildern. Betreffend die Branchen war es evident, dass kollektivvertragliche Regelungen bestehen, weshalb auch in diesem Punkt eine Anzeige erfolgte.
- In drei Fällen lag ein Verstoß gegen §°9 Abs 1 sowie gegen §°23 Abs 1 (Diskriminierung aus Gründen des Alters) vor. In einem Fall wurde ein Model/eine Promotorin im Alter von 18-30 mit Top-Bikinifigur für eine Veranstaltungsfirma gesucht. Im Bereich Gastronomie wurde eine Assistentin für ein junges, dynamisches Team mit zwei bis drei Jahren Berufserfahrung gesucht. In einem weiteren Fall wurde ein/e Manager/in zwischen 22 und 35 Jahren gesucht. Im Fließtext wurde zwei Mal die Bezeichnung „Projektmanager“ verwendet, die auf das gewünschte Geschlecht schließen lässt.
- In einem Fall wurde Anzeige ausschließlich aufgrund eines Verstoßes gegen §°9 Abs 1 GIBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung) erstattet. Für den Empfangsbereich wurde eine „freundliche, versierte Big Mama“ gesucht.
- In einem Fall wurde ein zu geringes und in einem weiteren Fall gar kein Mindestentgelt und somit ein Verstoß gegen §°9 Abs 2 GIBG angezeigt. In diesen beiden Fällen haben Interessenvertretungen die Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber informiert, dass für das konkrete Unternehmen eine kollektivvertragliche Rechtsgrundlage bestehe. Im ersten Fall wurde von der Fachgewerkschaft ProGe festgestellt, dass im Zuge einer Arbeitskräfteüberlassung ein nicht korrekter Mindestkollektivvertragslohn angegeben wurde. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Im zweiten Fall hat die Arbeiterkammer in einem Bundesland über die fehlende Entgeltangabe trotz bestehender kollektivvertraglicher Regelung informiert. Dieses Verfahren wurde mit einer Ermahnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde abgeschlossen.

Sieben der neun eingeleiteten Verfahren wurden mit einer Ermahnung bzw. Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde abgeschlossen. Hinsichtlich zwei Verfahren hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch keine Rückmeldung der Behörde erhalten.

Die drei Verfahren, die sich sowohl auf eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, als auch aus Gründen des Alters bezogen, wurden bereits alle mit einer Ermahnung abgeschlossen.



Verfahren wegen Verstößen betreffend Diskriminierungen aus Gründen des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt (Teil II GIBG):

Es wurden insgesamt 25 Stelleninserate zur Anzeige gebracht.

- Fünf Stelleninserate enthielten eine Mehrfachdiskriminierung mit folgenden Formulierungen: „Einheimischer Restaurantleiter bis 40 Jahre m/w“, „Mitarbeiter für die Regalbetreuung, perfekte Deutschkenntnisse“ (zudem fehlte die Entgeltangabe), „LKW-Fahrer, österreichische Staatsbürgerschaft“, „Assistentin mit 2-3 Jahren Berufserfahrung für junges, dynamisches Team“ und „Manager/in zwischen 22 und 35“ (wobei im Fließtext nur männlich formuliert war).
- Acht Inserate wurden wegen direkter oder indirekter Bezugnahme auf das Alter angezeigt. Ziel der Anzeigen war, erstmals Entscheidungen über Formulierungen zu erwirken, die nicht ein in Ziffern angegebenes Lebensalter enthalten, sondern Berufserfahrung als Kriterium nennen. Da es zu dieser Frage bisher keine Entscheidungen gibt, soll eine Linie gefunden werden, an der sich ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen in Zukunft orientieren können. Zur Anzeige gebracht wurden folgende Formulierungen: „20-45 Jahre“, „25-40 Jahre“, „plus 35“, „mind. 25“, „Assistent/in für ein junges dynamisches Team“ sowie – in drei Fällen - „mind. 5 Jahre Berufserfahrung“.

Hinsichtlich der Anforderung mehrjähriger Berufserfahrung geht die Gleichbehandlungsanwaltschaft davon aus, dass dies ein gerechtfertigtes Kriterium sein kann, wenn es um die Besetzung einer Leitungsposition oder einer fachlich gehobenen Position geht. Das müsste allerdings bereits im Inserat erkennbar sein.

Die zur Anzeige gebrachten Stellenausschreibungen bezogen sich nicht auf Leitungsfunktionen, sondern auf CNC-Programmierung, Mitarbeit in der Personalverrechnung und im Rechnungswesen und Assistenz für den Marketing- und Salesmanager.

- In 12 Fällen wurde wegen eines nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft unsachlichen Anknüpfungspunkts an die ethnische Zugehörigkeit von BewerberInnen Anzeige erstattet. Dabei ging es zwei Mal um die Anforderung „EU-BürgerIn“ (Reinigungskraft und Shop-Mitarbeit). Bei allen anderen Inseraten war das geforderte Niveau der Deutschkenntnisse für die konkreten Tätigkeiten überzogen und erschien damit diskriminierend, z.B.: „einwandfreie Deutschkenntnisse“ (für Zusteller/in), „ausgezeichnete Deutschkenntnisse“ (für Heimhelfer/in, Tankstellenmitarbeiter/in), „perfekte Deutschkenntnisse“ (für Kellner/in und Aushilfskraft für Lokal, Hausdame m/w, Trafikverkäufer/in), „sehr gute Deutschkenntnisse“ (für Stiegenhausreinigung, Reinigungskraft), „gute Deutschkenntnisse“ (für Stiegenhausreinigung).



Wohnungsinserate

Bei den Bezirksverwaltungsbehörden wurden 13 Inserate zur Anzeige gebracht, die Formulierungen wie „perfekte Deutschkenntnisse“, „an InländerInnen“, „an berufstätiges Inländerpaar“, „an Einheimische“, „nur EU-BürgerInnen“ sowie „keine Kinder“ oder „für den anspruchsvollen Wohnungskäufer“ beinhalteten.

Fortgang/Abschluss der Verwaltungsstrafverfahren

Stelleninserate

Viele der involvierten Bezirksverwaltungsbehörden haben ganz offensichtlich zum ersten Mal mit Anzeigen nach dem GIBG zu tun, insbesondere mit solchen, die die Bestimmungen des Teil II GIBG betreffen, also Anzeigen wegen diskriminierender Formulierungen betreffend das Alter oder die ethnische Zugehörigkeit von BewerberInnen.

Mehrere Behörden haben in ihrem Bescheid nicht § 24 Abs 3 Z 1 GIBG als Grundlage herangezogen, sondern § 21 Abs 1 VStG, obwohl die speziellere Norm in den Anzeigen der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeführt war. Zu den angezeigten Tatbeständen und den damit aufgeworfenen Fragestellungen gibt es wenig Anhaltspunkte in Judikatur und Literatur. Daher wenden sich die Behörden in vielen Verfahren wieder an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und fordern diese zur Stellungnahme auf, um Argumente für die Entscheidung zu gewinnen. In einigen Fällen ist dies während des erstinstanzlichen Verfahrens sogar mehrfach erfolgt.

Ein Problem ist auch, dass Verwaltungsstrafen generell nur gegen natürliche Personen ausgesprochen werden. Die Bezirksverwaltungsbehörden sprechen daher Ermahnungen gegen die aktuelle Geschäftsführung aus und nicht gegen das Unternehmen, für das das Stelleninserat geschaltet wurde. Bei weiteren Verstößen kann dann z.B. nach einem GeschäftsführerInnenwechsel nicht festgestellt werden, ob bereits eine Ermahnung ausgesprochen wurde.

Teil I GIBG

Bislang ist in keinem der eingeleiteten Verfahren eine Verwaltungsstrafe ausgesprochen worden. In sieben Fällen kam es zu einer Ermahnung/Verwarnung gemäß § 21 Verwaltungsstrafgesetz iVm den einschlägigen Bestimmungen des GIBG. Zwei Fälle sind noch nicht entschieden.

Teil II GIBG

Von den 25 eingeleiteten Verfahren sind fünf noch nicht in erster Instanz entschieden. Ein offenes Verfahren betrifft eine Anzeige wegen der Anforderung „EU-BürgerIn“, eines die Frage der „einwandfreien Deutschkenntnisse für Zusteller/in“ (Stand: Ausführliche Stellungnahme der



Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Rechtfertigung des Beschuldigten). Ein Verfahren bezieht sich auf die Frage der „perfekten Deutschkenntnisse für TrafikverkäuferIn“ und eines auf das geforderte Alter von 25-40 Jahren für eine/n Gebietsverantwortliche/n. Ausständig ist auch noch die Entscheidung hinsichtlich der Formulierung „Mitarbeiter für die Regalbetreuung, perfekte Deutschkenntnisse“.

In einem der noch offenen Verfahren kündigte die Behörde an, der beschuldigten Partei telefonisch eine Ermahnung aussprechen zu wollen, weil sich bei einer schriftlichen Ausfertigung viel Unverständnis und Unmut einstellen könne. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die im Verfahren Parteistellung hat, verlangte eine schriftliche Information über den Verfahrensausgang.

Ein offenes Verfahren betrifft ein Arbeitsvermittlungsunternehmen. Es hatte im Beobachtungszeitraum zwei Inserate geschaltet, von denen eines eine Verwaltungsstrafe zur Folge hatte. Hinsichtlich des zweiten Inserats vertrat die Behörde gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Ansicht, dass keine weitere Strafe auszusprechen sei, weil es sich um ein fortgesetztes Delikt handle. Gegen die angekündigte Einstellung dieses zweiten Verfahrens gab die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine ausführliche Stellungnahme ab. Derzeit ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer weiteren Stellungnahme in diesem Verfahren aufgefordert.

20 Verfahren sind in erster Instanz entschieden, davon 17 rechtskräftig.

Drei der rechtskräftig entschiedenen Verfahren betreffen mehrfach diskriminierende Stellenausschreibungen: Die Formulierungen „einheimischer Restaurantleiter bis 40 Jahre m/w“, „Assistentin mit 2-3 Jahren Berufserfahrung für junges, dynamisches Team“ und „Manager/in zwischen 22 und 35“ wurden als Gesetzesverstoß gewertet und eine Ermahnung ausgesprochen.

Zu den Inseraten, die Anknüpfungspunkte an die Berufserfahrung von BewerberInnen enthielten, stellten bisher drei Behörden fest, dass die Anforderung „mind. 5 Jahre Berufserfahrung“ diskriminierend sei und sprachen eine Ermahnung aus. Damit bestätigten sie die Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass das Verlangen einer mindestens fünfjährigen Berufspraxis in der Regel als unzulässig anzusehen ist und nur in besonderen Fällen (etwa für besonders qualifizierte Fachpositionen oder Leitungspositionen) gefordert werden darf. In Zahlen ausgedrückte Angaben zum gewünschten Lebensalter („20-45 Jahre“, „plus 35“, „mind. 25“) wurden als klar diskriminierend beurteilt.

Rechtskräftige Entscheidungen liegen auch darüber vor, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn ein Stelleninserat folgende Formulierungen enthält: „Ausgezeichnete Deutschkenntnisse“ für eine/n Heimhelfer/in, „perfekte Deutschkenntnisse“ für eine/n Kellner/in und eine Aushilfskraft sowie für eine Hausdame m/w und „sehr gute Deutschkenntnisse“ für Stiegenhausreinigung und eine Reinigungskraft.

Gegen drei erstinstanzliche Entscheidungen wurde von den Betroffenen Berufung eingelegt. Dabei geht es um die Frage, ob für TankstellenmitarbeiterInnen ausgezeichnete Deutschkenntnisse gefordert werden dürfen. Dies wurde von der Behörde verneint und eine Ermahnung ausgesprochen, gegen die sich die Berufung richtet.



Die Anforderung „gute Deutschkenntnisse“ für Stiegenhausreinigungskräfte wurde von der Behörde ebenfalls als diskriminierend gewertet. Gegen die Ermahnung wurde Berufung eingelegt. Der zuständige UVS hat den angefochtenen Bescheid in der Zwischenzeit behoben und das Verfahren eingestellt. Der Aufhebungsgrund war allerdings ein formeller: Die Behörde hatte in ihrem Spruch nicht angeführt, dass dem Beschuldigten die Verletzung des GIBG als Arbeitgeber zur Last gelegt wurde, was nach Meinung des UVS aber ein wesentliches Tatbestandselement des § 23 Abs 1 iVm § 24 Abs 3 Z 1 GIBG ist. Eine inhaltliche Aussage darüber, ob der Auffassung der erstinstanzlichen Behörde hinsichtlich des Vorliegens der Diskriminierung gefolgt wird, hat der UVS nicht getroffen.

Vor dem UVS anhängig ist auch ein Verfahren, in dem es um die Frage geht, ob die Formulierung „Assistent/in für ein junges dynamisches Team“ eine Altersdiskriminierung darstellt. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat dies bejaht und eine Ermahnung ausgesprochen. Die Berufung des Unternehmens an den UVS gegen diese Entscheidung ist noch nicht entschieden.

In einem zweiten Fall hat eine Bezirksverwaltungsbehörde bereits rechtskräftig entschieden, dass die Formulierung „junges dynamisches Team - in Kombination mit der Anforderung „2-3 Jahre Berufserfahrung“ - eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt.

Wohnungsinserate

Die jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden schlossen die Anzeigen wegen Verstößen gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum durchwegs mit Ermahnungen ab. In einem einzigen Fall wurde eine Geldstrafe von € 50,- zusätzlich € 5,- Verfahrenskosten verhängt, da das diskriminierend formulierte Wohnungsinserat an zwei Wochenenden inseriert und an beiden zur Anzeige gebracht wurde. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass bei einem ersten Verstoß eine Ermahnung, bei jedem weiteren eine Geldstrafe bis € 360,- auszusprechen ist.

Die folgenden Formulierungen wurden von den Bezirksverwaltungsbehörden als Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Immobilieninseraten qualifiziert: perfekt deutschsprachig, an InländerInnen, an Einheimische, nur EU-BürgerInnen. Begründungen dafür waren in den Erledigungen nicht angeführt. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft positiv hervorzuheben ist, dass diese Anzeigen für die Bezirksverwaltungsbehörden einen klaren Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz darstellten und rasch erledigt wurden.

Im Hinblick auf das Geschlecht sahen die jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden einen Verstoß gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum bei folgenden Formulierungen als gegeben an: Für den anspruchsvollen Wohnungskäufer, keine Kinder. Auch dazu waren keine näheren Begründungen in den Erledigungen angeführt. Interessant sind diese Entscheidungen insbesondere deshalb, weil im Gleichbehandlungsgesetz nicht ausdrücklich geregelt ist, dass Immobilieninserate geschlechtsneutral formuliert sein müssen. Auch eine explizite Bezugnahme auf den Familienstand fehlt derzeit bei den Bestimmungen zur diskriminierungsfreien Formulierung von Wohnungsinseraten. Umso erfreulicher ist, dass die Bezirksverwaltungsbehörde die derzeitige Bestimmung weit auslegt und auch die Formulierung „keine Kinder“ als diskriminierend erachtet hat.



Ausblick

Die Untersuchung stieß, insbesondere wohl wegen der neuen Strafbestimmung betreffend verpflichtende Entgeltinformation, auf großes Interesse bei mehreren Printmedien und führte sogar zu einem Fernsehbericht in der Hauptnachrichtensendung.

Dadurch war es möglich, die Information über das Gleichbehandlungsgesetz und die Anforderungen an gesetzeskonforme Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate auch über die Medien zu verbreiten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auch weiterhin laufend Informationsschreiben versenden. Insbesondere in den Regionalbüros, bei denen der Kontakt zu den Unternehmen des Bundeslandes leichter möglich ist, stellen diese ein probates Mittel dar, um die Situation zu verbessern.

In gravierenden Einzelfällen, wenn Unternehmen trotz Information das Gleichbehandlungsgesetz beharrlich ignorieren, und zur Klärung einzelner Rechtsfragen werden auch in Zukunft im Rahmen der Möglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft Anträge auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens gestellt werden.