



Bundeskanzleramt

Bundesministerin für Frauen,
Familien und Jugend



Bundesministerium

Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2016 und 2017

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Teil II
des Gleichbehandlungsberichts für
die Privatwirtschaft 2016 und 2017

Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission und die
Gleichbehandlungsanwaltschaft

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Text und Gesamtumsetzung: Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Bundeskanzleramt

Endbearbeitung: Mag.^a Sandra Konstatzky, Charlotte Christoph, B.A.

Layout und Covergestaltung: BKA Design & Grafik

Fotonachweis: © Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Herstellung: Digitalprintcenter des Bundesministeriums für Inneres

Wien, 2018

Copyright und Haftung:

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

Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	5
1 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ihre Weiterentwicklung	6
2 Schwerpunkte der Beratung und Unterstützung	11
2.1 Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	11
2.2 Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	17
2.3 Themenschwerpunkte und Beratungsfälle nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes	18
2.3.1 Diskriminierungsgrund Geschlecht.....	18
2.3.2 Sexuelle Orientierung.....	26
2.3.3 Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit.....	30
2.3.4 Diskriminierungsgrund Religion und Weltanschauung.....	38
2.3.5 Diskriminierungsgrund Alter.....	45
2.4 Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate.....	51
3 Informations-, Bewusstseinsarbeit, Kooperation und Berichte	57
3.1 Medienarbeit.....	57
3.2 Informationsmaterial.....	60
3.3 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops.....	63
3.4 Vernetzung und Initiativen.....	67
3.5 Berichte und Empfehlungen.....	72
4 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und vor den Gerichten	77
4.1 Wahrnehmungen zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission	77
4.2 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gerichtlichen Verfahren in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen	79
4.3 Aktuelle Judikatur.....	82

5 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen	87
Implementierung von Standards für nationale Gleichstellungsstellen.....	87
5.1 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG).....	89
5.2 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz).....	97
5.3 Vorschläge, Begutachtungen und Stellungnahmen zu anderen Rechtsmaterien.....	101

Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

- Gleicher Schutz betroffener Personen bei Diskriminierung auf Grund aller Diskriminierungsgründe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung) in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes durch **Levelling up**.
- Effektiver Zugang zum Recht für von Diskriminierung Betroffene bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung durch Kompetenzen und finanzielle Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine **Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren**.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet entsprechend der Verordnung vom 1.7.2017 (**Regionalisierung**) Beratung und Unterstützung zu allen Diskriminierungsgründen nun auch in den Regionalbüros und hat dadurch einen erhöhten Koordinierungsbedarf in der Zentrale. Die Notwendigkeit **personeller Aufstockung** bleibt bestehen.
- Ein wichtiger Teil der Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt im Bereich der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Um diesen in vollem Umfang abzudecken, benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft personelle Ressourcen mit **Expertise in Öffentlichkeitsarbeit und Sozialwissenschaften**.

„ **Jeder Mensch muss
ohne Angst verschieden
sein können.** “

Theodor Adorno (1903 – 1969)

10. Dezember • Internationaler Menschenrechtstag

1 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ihre Weiterentwicklung

Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Menschen dabei, ihr Recht auf Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung durchzusetzen. Das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht darüber hinaus diversen MultiplikatorInnen zur Verfügung, wie z. B. ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen, NGO's, Gleichbehandlungsbeauftragten und allen Personen, die sich für Gleichstellung einsetzen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlicht Informationsmaterial zu Fragen des Gleichbehandlungsrechts und zu Fragen der Gleichbehandlung in der Praxis und bietet kostenfreie Vorträge, Workshops und Informationsveranstaltungen an. In den letzten Jahren hat sich diesbezüglich auch ein Schwerpunkt Gleichbehandlung:UNTERNEHMEN entwickelt, bei dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit den PflichtenträgerInnen kooperiert, um durch innerbetriebliche Prävention Diskriminierung zu verhindern und ein Klima der bewussten Diversität zu schaffen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt ihre Expertise auch über Medien zur Verfügung, macht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und spricht diesbezügliche Empfehlungen aus.

Anfragen und Aktivitäten in den Tätigkeitsbereichen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

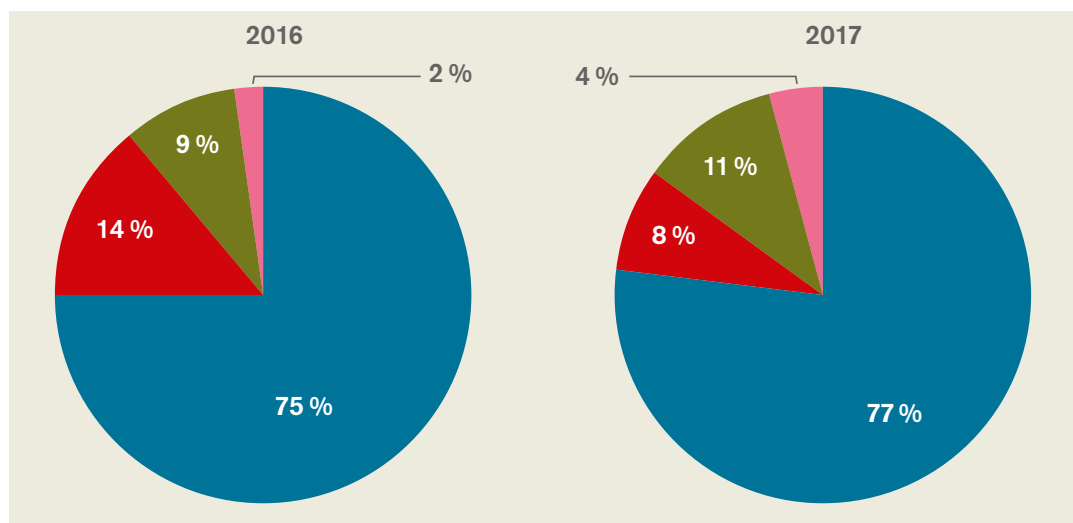
Gesamt 2016: 3.020 Anfragen und Aktivitäten

- 2.282 Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen
- 420 diskriminierende Stellenausschreibungen/Wohnungsinserate
- 264 Veranstaltungen und Informationsarbeit
- 54 Medienanfragen

Gesamt 2017: 3.113 Anfragen und Aktivitäten

- 2.393 Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen
- 267 diskriminierende Stellenausschreibungen/Wohnungsinserate
- 337 Veranstaltungen und Informationsarbeit
- 116 Medienanfragen

- Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen
- diskriminierende Stellenausschreibungen/Wohnungsinserate
- Veranstaltungen, Informationsarbeit
- Medienanfragen



Wichtige Entwicklungen im Berichtszeitraum

Eine wichtige Forderung zur institutionellen Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Berichtszeitraum erfüllt: Mit der sogenannten **Regionalisierung** wurde ab 1.7.2017 das gesamte Beratungsangebot im Sinne der Kompetenzen in Teil II und III nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf die Regionalbüros ausgeweitet. Da dies (vorerst) **mit keiner personellen Aufstockung verbunden** war, stellte dies eine große Herausforderung sowohl für die Regionalbüros selbst als auch für die Zentrale dar. Dennoch wurden dadurch wesentliche Ziele, wie die **Verbesserung des Zugangs zum Recht** durch ein **Beratungsangebot vor Ort** und die **Stärkung der regionalen Position** verwirklicht. Es konnten die vereinbarten Wirkungsziele für 2017, nämlich die prozentuelle Steigerung der Beratungen um 5 % bezüglich den Diskriminierungsgründen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in den Regionen nach Erlassung der Verordnung zur Ausweitung der rechtlichen Kompetenzen der Regionalbüros bei Weitem erfüllt werden. Dies unterstreicht den hohen Nutzen der Beratungs- und Informationstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Regionen. Zudem kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft nun als eine Organisation mit einem einheitlichen Aufgabengebiet agieren und verstärkt auch gemeinsame strategische Ziele für das ganz Österreich entwickeln. Die Forderung nach einer **Aufstockung der personellen Ressourcen**, um den zu erwartenden weiter steigenden Anforderungen zu begegnen, bleibt nach wie vor aufrecht.

Seit der Novelle des Bundesministeriengesetzes BGBl I Nr. 11/2014 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft als **unabhängige Dienststelle** beim Bundeskanzleramt im Sinne des Art 20 Abs 2 Z 8 B-VG iVm § 3 GBK/GAW-Gesetz eingerichtet, die in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, unabhängig und selbständig ist. Im Berichtszeitraum wurde der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Dienststelle ein **Budget für die Informationsarbeit** von € 61.000 im Jahr 2016 und € 65.000 im Jahr 2017 zugeteilt.

Mit 1.1.2016 stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Datenerfassung mit Unterstützung der IT-Abteilung des Bundeskanzleramtes auf eine neue Grundlage (»GAW-Statistik«). Damit wurde eine **präzisere Darstellung der Anliegen**, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen werden, sowie der Personen(-gruppen), die sich an sie wenden, ermöglicht. Die ersten beiden Jahre zeigen, dass die Struktur praktikabel ist und zulässt über die vielen verschiedenen Anfragen, detaillierte und aussagekräftige Auswertungen zu liefern. Dennoch wird es nach den Berichtszeiträumen immer wieder Adaptierungsnotwendigkeiten geben. Die Auswertung bzw. Aufbearbeitung der statistischen Daten benötigen zudem **sozialwissenschaftliche Expertise und Kompetenzen**.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Equality Body – Entwicklung und Empfehlungen von Standards

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat als staatliche Einrichtung **das Ziel Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichstellung zu fördern**. Sie hat ihre Wurzeln in den Grundwerten der Europäischen Union. Als sogenannter Equality Body finden sich die Rechtsgrundlagen in den EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG, 2010/41/EU und 2014/54/EU. Equality Bodies erweisen sich für die Europäische Union auch bei jüngsten Initiativen als jene Institutionen, die zur Erreichung dieser Ziele als wesentlich anerkannt werden.¹

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied des europäischen Netzwerks für Gleichbehandlungsstellen (EQUINET), das mittlerweile sein 10-jähriges Bestehen feiert. Derzeit ist

¹ z. B. Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles COM (2017) 678 final; Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige SWD (2017) 202 final

die Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Mitglied im neunköpfigen Vorstand. Equinet war im Berichtszeitraum mit der **Weiterentwicklung von allgemeinen Standards für Gleichbehandlungsstellen** befasst.

Auf europäischer Ebene kam es in weiterer Folge zu zwei Empfehlungen, die die Bedeutung von Gleichbehandlungsstellen auf nationaler Ebene unterstreichen.

- **General Policy Recommendation No. 2 der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) des Europarats² vom 7.12.2017** betreffend die Einrichtung, Funktion und Wirkung von Gleichbehandlungsstellen:

Hervorgehoben wird dabei unter anderem die **vollständige Unabhängigkeit** sowie **ausreichende rechtliche Kompetenzen und budgetäre Mittel**, die für die effektive Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind.

- **Dieser Entwicklung folgte nun bereits außerhalb des Berichtszeitraumes am 22.6.2018 eine Empfehlung der Europäischen Kommission zu Standards für Equality Bodies³**

- **Größere Unabhängigkeit:** Die Mitgliedstaaten sollten die Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen im Wege ihrer Verwaltungsstruktur, Mittelausstattung, der Verfahren zur Ernennung und Entlassung der Bediensteten und zur Verhütung von Interessenkonflikten gewährleisten. Sie sollten dafür Sorge tragen, dass die Gleichstellungsstellen Beweismaterial und Informationen beschaffen können.
- **Rechtsbeistand:** Die Mitgliedstaaten sollten die Gleichstellungsstellen in die Lage versetzen, Einzel- oder Sammelklagen zu bearbeiten, Rechtsberatung zu leisten und die Opfer oder Organisationen vor Gericht zu vertreten.
- **Angemessene finanzielle und personelle Ressourcen:** Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die Gleichstellungsstellen über die erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen sowie über die nötige Infrastruktur verfügen.
- **Effiziente Koordinierung und Zusammenarbeit:** Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Gleichstellungsstellen in den Mitgliedstaaten, EU-weit und auf internationaler Ebene adäquat miteinander kommunizieren können.⁴

Notwendige weitere Schritte in der Weiterentwicklung

Im Sinne der zu etablierenden Standards wären zunächst drei Bereiche der Gleichbehandlungsanwaltschaft auszubauen:

Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren

Die rechtliche Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeichnet sich durch die spezialisierte Befassung mit Diskriminierungsfällen und damit einer breiten Expertise hinsichtlich der Sichtbarmachung von Diskriminierungsmustern aus. Dennoch hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit keine gesetzlichen Kompetenzen, Personen auch bei gerichtlichen Rechts- und Anspruchsdurchsetzungen zu begleiten und zu unterstützen. So ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich anhand von Musterverfahren dem Gleichbehandlungsgesetz mehr Wirksamkeit zu verleihen z. B. mit Hilfe einer **Prozessstandschaft** zur Entwicklung der Judikatur beizutragen oder durch eine etwaige **Verbandsklage** die Unterlassung diskriminierender Regelungen zu erreichen. Eine mögliche Mitwirkung vor den Gerichten muss jedenfalls mit der Gewährung eines ausreichenden **Klagsbudgets** verbunden sein.

2 <http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-02rev-PR-2018-264-ENG>

3 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2_en_act_part1_v4.pdf

4 Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 22.6.2018

Personelle Unterstützung hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit

Derzeit gibt es in der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine für den Bereich der Informations- und Bewusstseinsarbeit spezialisierten MitarbeiterInnen. Das Interesse an gleichbehandlungsrechtlichen Themen (z.B. #metoo, gesellschaftspolitische Probleme im Zusammenhang mit Flucht und Migration) hat auch die **Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft** im Berichtszeitraum öffentlich **stärker bewusst gemacht**, auch die Sensibilität und das Polarisierungspotential vieler Gleichbehandlungsfragen sind dabei mit zu bedenken. Gerade in diesem Hinblick wäre die Möglichkeit des Einsatzes von MitarbeiterInnen für die Aufbereitung der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Öffentlichkeitsarbeit wesentlich, da sie mit ihrer Expertise an der Versachlichung der Debatten beitragen kann.

Zudem werden wesentliche Zielgruppen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, wie z. B. Betroffene unter 25 Jahren, mit dem derzeitigen Informationsangebot über Newsletter und Website kaum erreicht. Es wäre daher dringend notwendig den Bereich der **Social Media** abzudecken. Dies ist allerdings ohne zusätzliche spezialisierte personelle Ressourcen derzeit nicht möglich.

Auch für die Erstellung von Informationsmaterial, das Verfassen von Presseaussendungen und für die Vorbereitung von Pressegesprächen ist eine professionelle Unterstützung wichtig und zeitgemäß. Die Schaffung von **personellen Ressourcen für die Informationsarbeit** ist daher für die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend notwendig.

Sozialwissenschaftliche Unterstützung im Hinblick auf Datenauswertung, Evaluierung und für die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen

Die neue Datenerfassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt eine wesentliche Grundlage dafür dar, herausfinden zu können welche **Felder und Zielgruppen** sich für den **strategischen Einsatz** der Gleichbehandlungsanwaltschaft eignen, um die vorhanden Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ja nun österreichweit mit allen Kompetenzen ausgestattet ist, effektiv einsetzen zu können. Gleichzeitig ist damit auch eine **Evaluierung** dieser gesetzten Schwerpunkte und der dadurch erzielten Effekte möglich. Im gesetzlichen Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind **unabhängige Untersuchungen**, Studien oder Empfehlungen zu gleichbehandlungsrelevanten Themen enthalten, die Schnittstellenprojekte zwischen der Datenerfassung und kontextbezogener Auswertung darstellen. Zur Durchführung dieser wesentlichen Aufgaben fehlen der Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit sowohl **budgetäre Mittel** als auch **personelle Ressourcen mit sozialwissenschaftlichem ExpertInnenwissen**.

2 Schwerpunkte der Beratung und Unterstützung

In diesem Kapitel wird anhand von statistischen Daten und Fallbeispielen dargelegt, welche Diskriminierungssituationen in der Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum herangetragen wurden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt eine besondere Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung in der Gesellschaft ein. Aus den Einzelfällen zeigen sich Diskriminierungsmuster, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Informations- und Bewusstseinsarbeit verwendet werden, so z. B. in der Aufbereitung als »Fall des Monats« auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese Muster sind wiederum für den Einzelfall wesentlich, weil sie mögliche Kausalitätszusammenhänge zwischen Diskriminierungsgrund und Ungleichbehandlung aufzeigen.

2.1 Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Tätigkeitsbereich der Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft umfasst nach dem im Berichtszeitraum neuen Datenerfassungssystem die Kategorien Dokumentation, Rechtsauskunft und Diskriminierungsfall.

Eine Erfassung als **Diskriminierungsfall** liegt vor, wenn

- es eine Person gibt, die sich persönlich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes betroffen fühlt.
- diese Person Erstberatung, Beratung und/oder Unterstützung von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nimmt, der Fall daher auch in ein Individualverfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor den Gerichten münden kann.

Um ein möglichst konkretes Bild darstellen zu können werden die konkreten Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes), die einer Person passieren, als mehrere Diskriminierungsfälle gezählt (z. B. eine Belästigung nach einer ethnischen Diskriminierung, eine Benachteiligung nach einer sexuellen Belästigung oder eine Kündigung nach einer Aufstiegsdiskriminierung oder Entgeltdiskriminierung). Wird hingegen eine Person aus mehreren Gründen des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert, wird dies als ein Diskriminierungsfall erfasst und als Fall von Mehrfachdiskriminierung ausgewiesen. Die Bearbeitung eines Diskriminierungsfalles kann sehr rasch abgewickelt werden, wenn die Person z. B. lediglich darüber beraten werden will, wie sie selbst weiter vorgehen kann – oder sehr lange Zeit dauern, wenn es z. B. um einen komplexen Fall von Entgeltdiskriminierung geht. Bei einem solchen Fall wird in der Regel zunächst interveniert, bzw. versucht einen Vergleich zu verhandeln, es werden über Auskunftsrechte der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Rechtsdurchsetzung notwendige Informationen gesammelt, ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission wird gestellt und danach wird eventuell noch mit Expertise bei einem etwaigen Gerichtsverfahren begleitet.

Eine Erfassung als **Rechtsauskunft** liegt vor, wenn

- rechtliche Expertise für nicht persönlich von einer Diskriminierung betroffene Personen sondern für VermittlerInnen oder interessierte Personen zur Verfügung gestellt wird.
- rechtliche Einschätzungen oder Empfehlungen (z. B. auch für ganze Branchen) abgegeben und Rechtsdiskussionen geführt werden.
- Beratung und Unterstützung für eine betroffene Person erfolgt, deren Benachteiligung nicht im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes liegt und eine Frage der gesetzlichen Zuständigkeit erörtert wird.
- Informationen und Auskünfte an interessierte Personen und VermittlerInnen erfolgen.

Im Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich der Beratungsbereich beim Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit auf den Sozialschutz, die Bildung und die Gesundheitsdienste. Hier kommt es sehr häufig zu inhaltlich aufwendige Abgrenzungsfragen betreffend die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft die von den GleichbehandlungsanwältInnen geklärt werden müssen.

Auch im allgemeinen Bereich der Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gestaltet sich die Abgrenzung zwischen der Anwendbarkeit von Bundesrecht (Gleichbehandlungsgesetz) und Landesrecht (diverse Landes-Antidiskriminierungsgesetze) als aufwendig. Rechtsauskünfte betreffend Zuständigkeitsfragen stellen daher eine wichtige Clearingfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft dar, die damit die starke Zersplitterung des Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts in Österreich ausgleicht.

Die **Erfassung** als Dokumentation liegt vor, wenn

- sich eine Person oder ein Unternehmen ohne Anspruch auf Information oder Beratung meldet und »die Gleichbehandlungsanwaltschaft über eine vermutete Diskriminierung nur informieren will«.
- In diesen Fällen »reagiert« die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht, die Dokumentation scheint aber in der Datenerfassung auf.

In vielen Fällen wollen Personen oder Betroffene nur die von ihnen wahrgenommenen Diskriminierungen oder sonstigen Missstände melden. In anderen Situationen, in denen das Gleichbehandlungsgesetz (noch) keinen Schutz bietet, wie z. B. bei Fällen von Diskriminierung auf Grund sexueller Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wollen (betroffene) Personen die erlebten Vorkommnisse ebenfalls dokumentieren. Dokumentationen können per Telefon, per E-Mail oder auch durch die GAW:APP an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen werden.



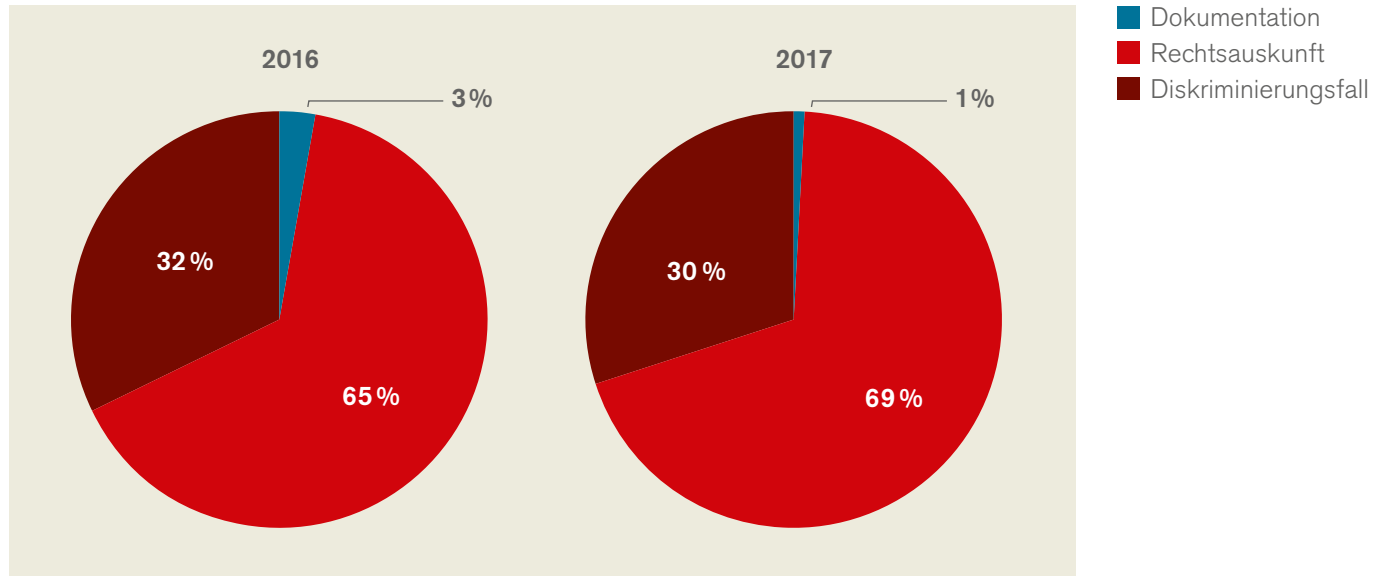
Anfragen und Beratungen

Im Jahr 2016:

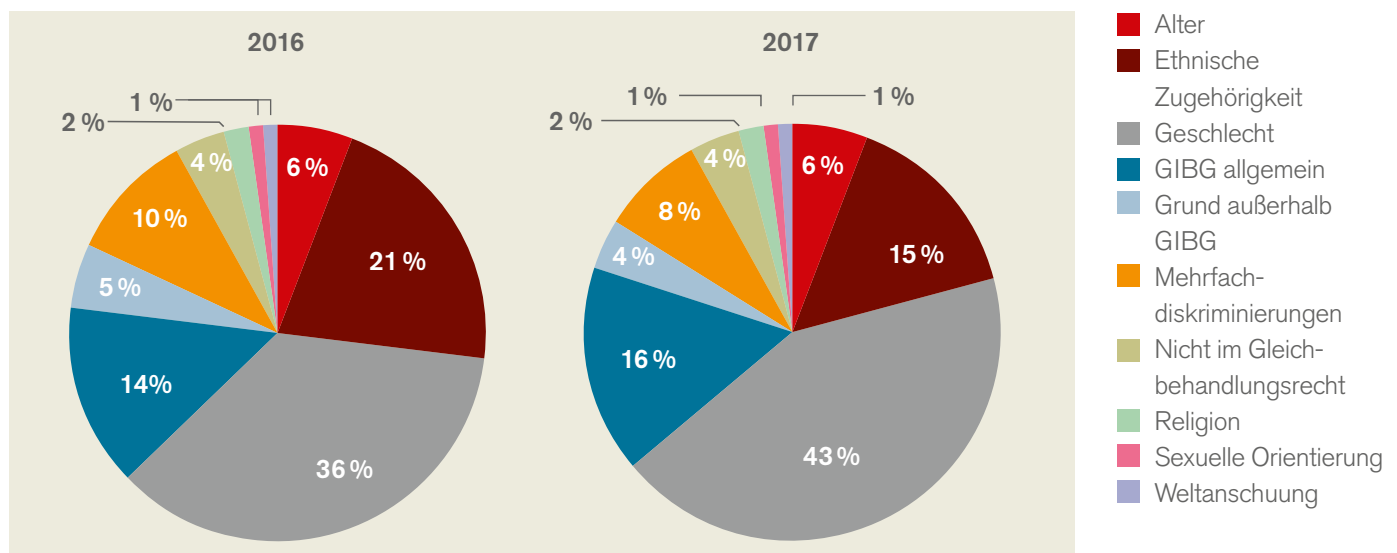
733 Diskriminierungsfälle
1490 Rechtsauskünfte
59 Dokumentationen

Im Jahr 2017:

709 Diskriminierungsfälle
1649 Rechtsauskünfte
35 Dokumentationen

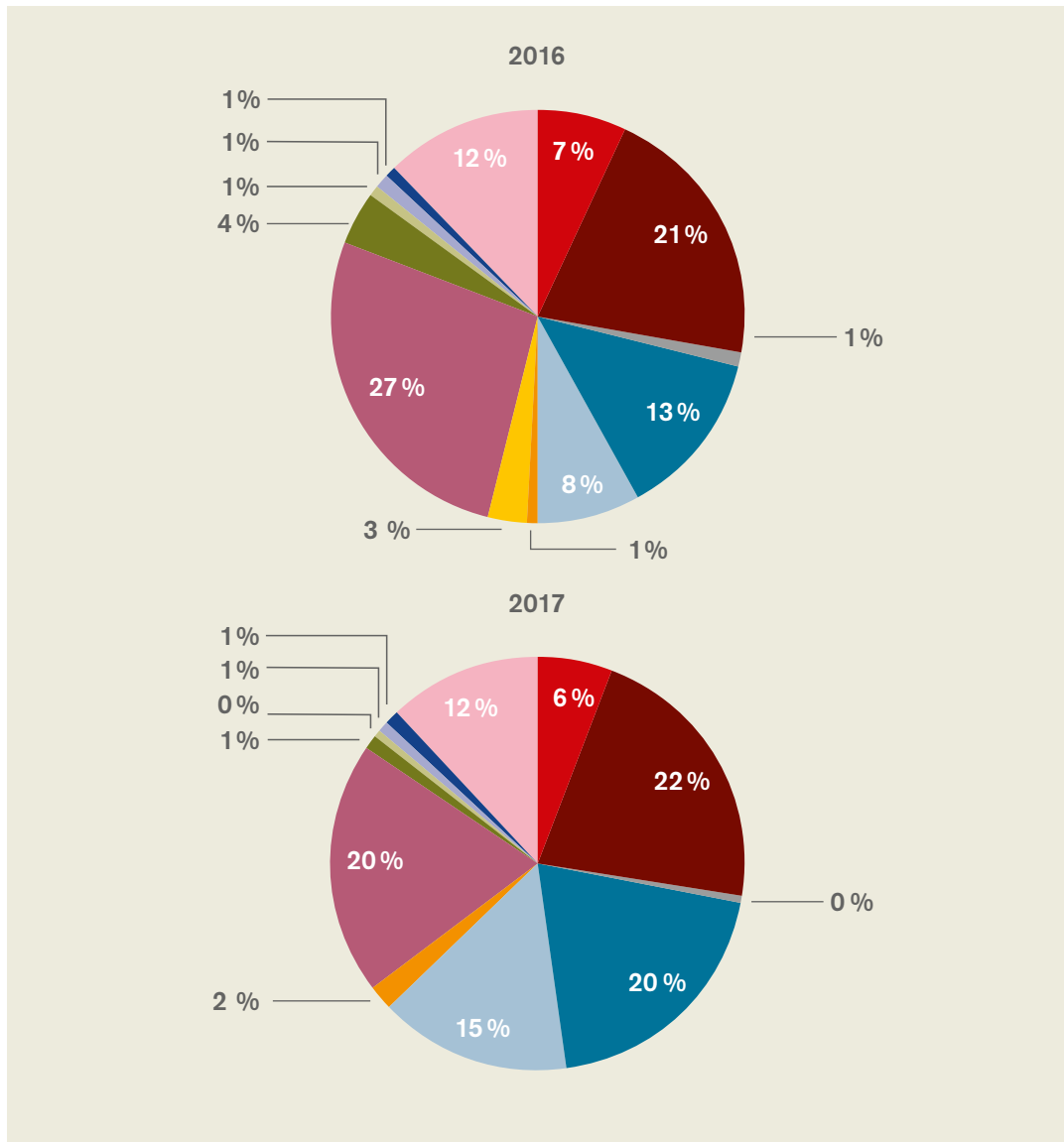


Schwerpunkte der Diskriminierungsfälle, Rechtsauskünfte, Dokumentationen nach Diskriminierungsgründen:

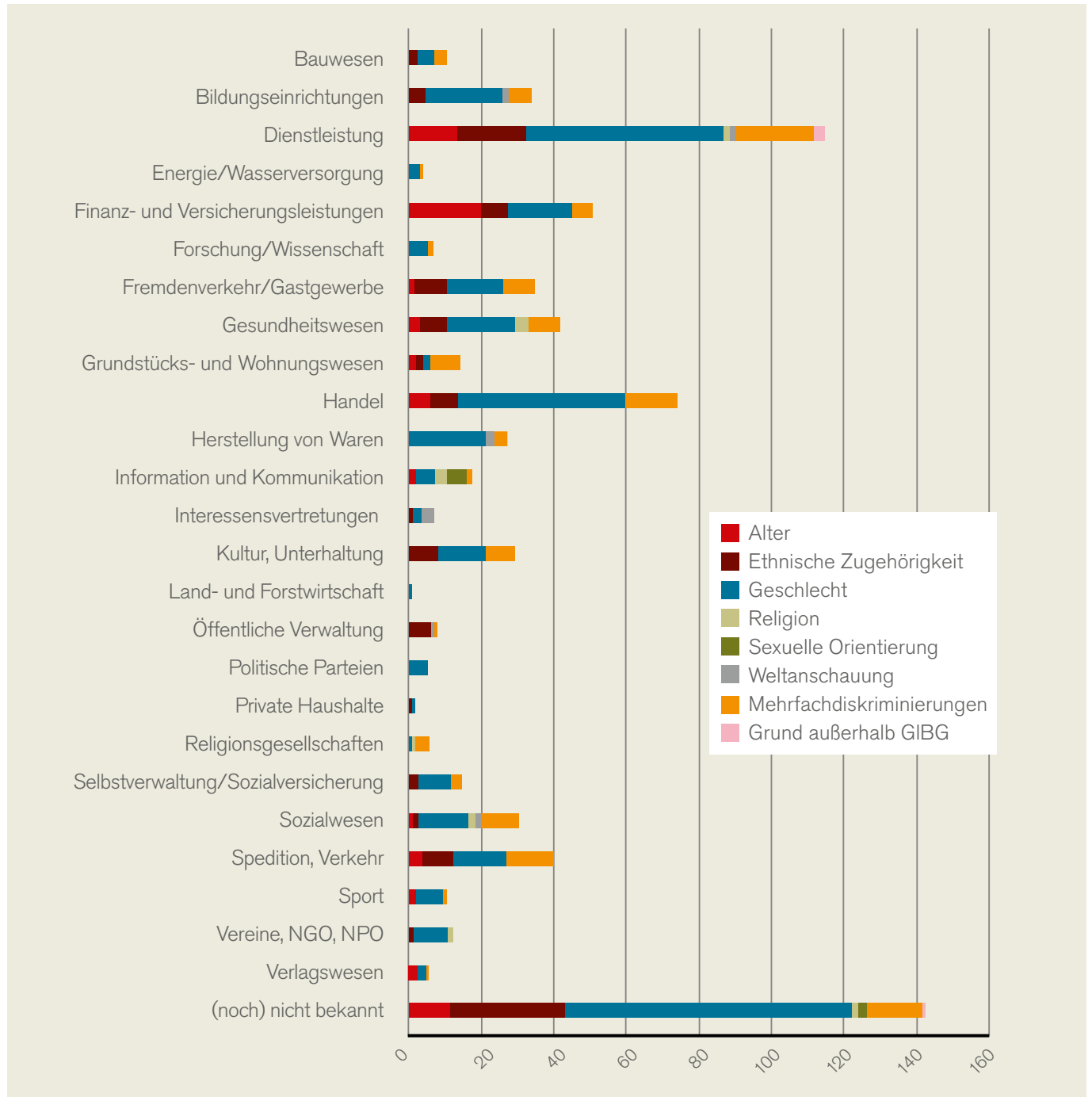


Kombinationen der Mehrfachdiskriminierungen, die im Berichtszeitraum vorgebracht wurden:

- Alter, EthnZ
- Alter, Geschlecht
- Alter, Weltanschauung
- Ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht
- Ethnische Zugehörigkeit, Religion
- Ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung
- Ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung
- Geschlecht, Religion
- Geschlecht, sexuelle Orientierung
- Geschlecht, Weltanschauung
- Religion, Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung, Weltanschauung
- Mehr als 3 Diskriminierungsgründe



Schwerpunkte der Diskriminierungsfälle (733) nach Unternehmensbranchen und Diskriminierungsgründen 2016:



Schwerpunkte der Diskriminierungsfälle (709) nach Unternehmensbranchen und Diskriminierungsgründen 2017:



2.2 Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft werden von der Erstberatung zumeist per Telefon oder E-Mail entgegengenommen. Die Erstberatung gibt zunächst eine Basisinformation zum Gleichbehandlungsgesetz und zu den Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Hier sind die ErstberaterInnen nicht nur hinsichtlich einer korrekten rechtlichen Auskunft gefordert, sondern auch mit schwierigen (Gesprächs-) Situationen z. B. durch psychische Belastungen der von Diskriminierung Betroffenen (insbesondere bei Vorfällen von sexueller oder sonstiger Belästigung) oder wegen erlebter Diskriminierung empörter und aufgebrachter Personen konfrontiert.

Als wesentlicher Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft gilt die Bereitstellung des Zugangs zum Recht für Betroffene von Diskriminierung. Die Erstberatung nimmt eine wichtige Clearingfunktion innerhalb des Institutionengefüges ein, da die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Einrichtung in Österreich ist, die das größte Mandat umfasst (sechs Diskriminierungsgründe in Arbeitswelt, zwei Diskriminierungsgründe beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen) und daher vor allem auch bei MultiplikatorInnen einen hohen Bekanntheitsgrad genießt. Der gesamte öffentliche Dienst (Bund, Länder und Gemeinden) und der Diskriminierungsgrund »Behinderung« ist in eigenen Institutionen verortet. Dies ist den Ratsuchenden oft nicht bekannt, daher betrifft ein Teil der Rechtsauskünfte die Auskunft über die zuständigen Stellen. Die Erstberatung gibt zudem auch Auskunft über sonstige mögliche Beratungsstellen, wenn das Anliegen der Betroffenen im rechtlichen Zusammenhang nicht unter dem gesetzlich determinierten Begriff der Diskriminierung fällt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einheitliche und qualitätsvolle Standards durch regelmäßige Schulungen der ErstberaterInnen (rechtliche Updates, Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen, Updates für die Dateneingabe in die GAW-Statistik) und im Rahmen von etwa halbjährlichen Treffen zum Austausch sicher.

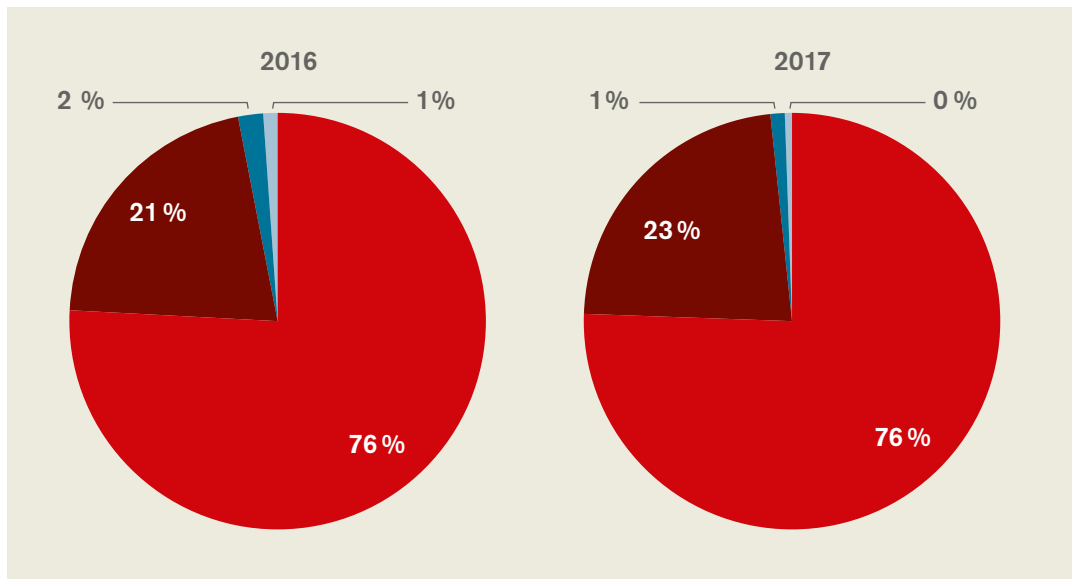
Eine wesentliche Aufgabe der Erstberatung (im Zusammenspiel mit den GleichbehandlungsanwältInnen) ist die Eingabe der statistischen Daten in das neue Datenerfassungssystem der Gleichbehandlungsanwaltschaft (»GAW Statistik«), die eine differenzierte Auswertung ermöglicht und bessere statistische Grundlagen für die strategische Ausrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bieten kann. Dies ist für die pro-aktive Bekämpfung von Diskriminierung Maßnahmen in der Informations- und Bewusstseinsarbeit und weitere Empfehlungen wesentlich. Grundsätzlich könnten damit auch die gesetzlich vorgesehenen Untersuchungen durchgeführt und unabhängige Berichte veröffentlicht werden. Dafür ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit allerdings weder finanziell noch personell ausreichend ausgestattet.

2.3 Themenschwerpunkte und Beratungsfälle nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes

2.3.1 Diskriminierungsgrund Geschlecht

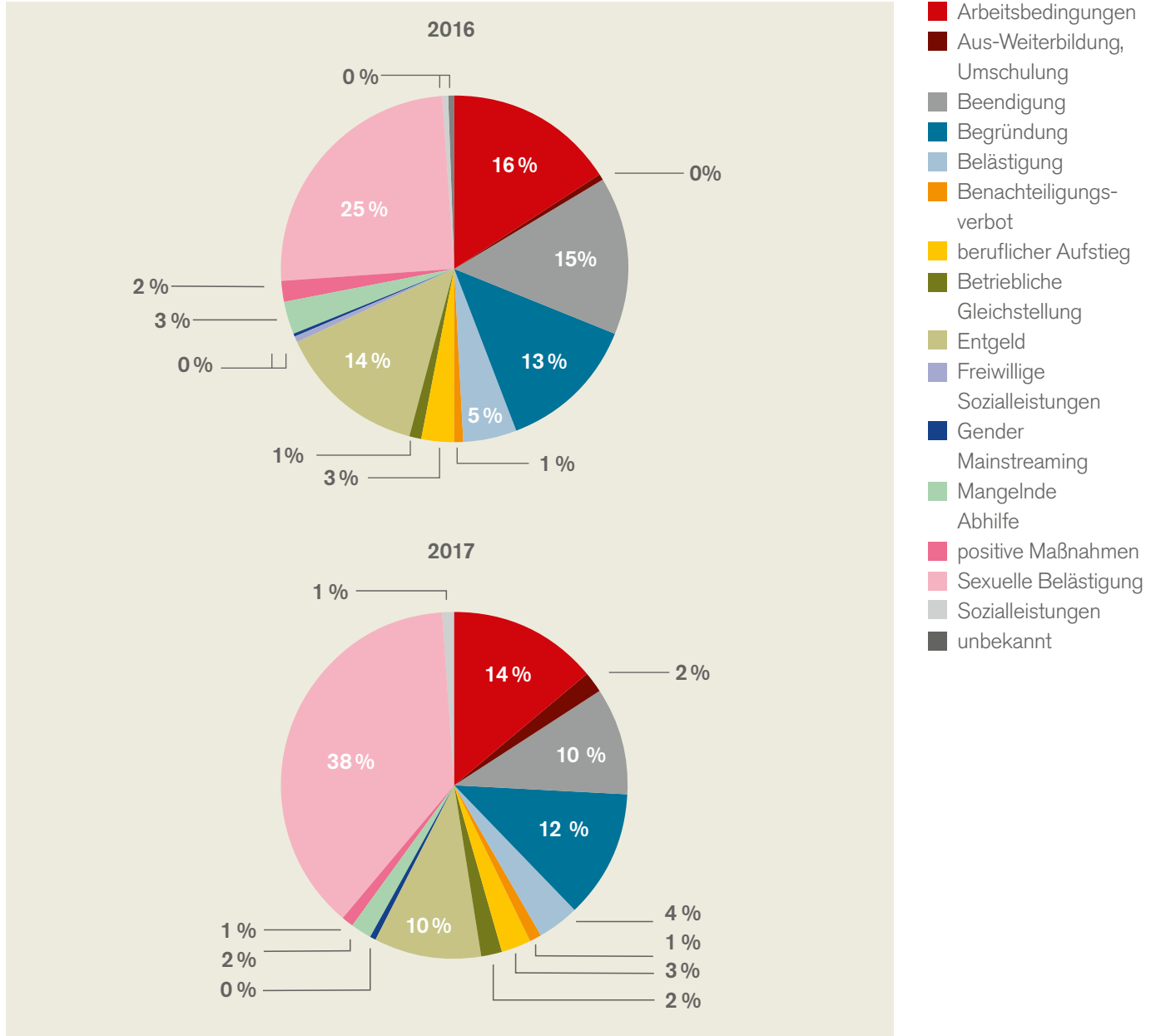
Verhältnis der Männer, Frauen und weiteren Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, weil sie sich aufgrund des Geschlechts als diskriminiert erachten oder sich diesbezüglich informieren wollen:

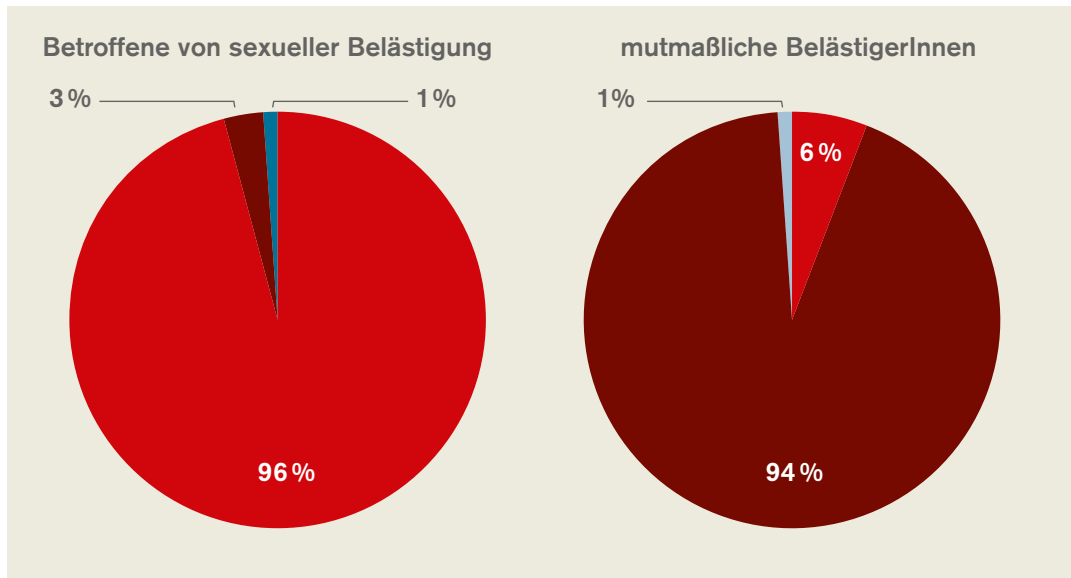
- weiblich
- männlich
- transident
- unbekannt



Arbeitswelt

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) in der Arbeitswelt, die gemeldet werden:





Anfragen zu **sexueller Belästigung** in der **Arbeitswelt** stellen nach wie vor die häufigste geschlechtsbezogene Diskriminierungsform in den Jahren 2016 und 2017 in der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft dar. Dabei gibt es eine sehr starke geschlechtliche Gewichtung: 96,4 % der Betroffenen sind Frauen und 94,4 % der (mutmaßlichen) Belästiger Männer.

Während der #metoo-Bewegung ab Oktober 2017 verzeichnete die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen weiteren Anstieg der Anfragen und im speziellen zur sexuellen Belästigung. Grund dafür war wohl die erhöhte mediale Präsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die auch zu einer Steigerung des Bekanntheitsgrades der Einrichtung führte.

Betroffene von sexueller Belästigung berichteten, dass sie sich durch die Kampagne bestärkt darin fühlten, Belästigungen zu melden. Auch bisher unterrepräsentierte Betroffenen-Gruppen wie ehrenamtlich Tätige, Zivildienstler und andere Männer traten als Betroffene von sexueller Belästigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft heran. Weiters wurden Vorfälle gemeldet, die bereits Jahre zurück lagen, da erst jetzt die Möglichkeit der Aufarbeitung gesehen wurde. Zudem kontaktierten vermehrt Unternehmen und ArbeitnehmerInnen die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um präventive Maßnahmen gegen Belästigung und Diskriminierung zu setzen – wie etwa Schulungen oder die Einrichtung von unternehmensinternen Anlaufstellen.

ArbeitgeberInnen unterliegen nach dem Gleichbehandlungsgesetz gemäß der Fürsorgepflicht einer Abhilfepflichtung: Sobald sie von einer Belästigung gegen eine Beschäftigte Person erfahren, müssen sie umgehend dagegen vorgehen. In der Beratung zeigen sich häufige Unsicherheiten und Unklarheiten von ArbeitgeberInnen, vor allem bezüglich des Umgangs mit zwischenmenschlich schwierigen Situationen wie auch mit rechtlichen Pflichten gegenüber beiden ArbeitnehmerInnen. Nach den Beobachtungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt erschwerend hinzu, dass sich der Tatbestand der sexuellen Belästigung auch im Strafrecht wiederfindet (§ 218 StGB). Dies führt zu Abgrenzungsschwierigkeiten vor allem auch für ArbeitgeberInnen im Hinblick auf notwendige Vorgehensweisen, Rechtsfolgen und Rechtsschutzmöglichkeiten. Da der strafrechtliche Tatbestand nur körperliche Übergriffe umfasst, kann dies dazu führen, dass Betroffene verbaler oder anderer Formen von Belästigung sich als nicht geschützt erachten oder die ArbeitgeberInnenseite in Unkenntnis der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes keine Handlungsverpflichtung erkennt. Die Einbeziehung der Exper-

tise der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher von Seiten der ArbeitgeberInnen immer mehr erwünscht. Dadurch können oft, durch Überforderung zustande kommende benachteiligende Handlungen, wie die verschlechternde Versetzung und Kündigung von Betroffenen vermieden und gleichbehandlungskonforme Lösungen gefunden werden.

In der Beratung treten immer wieder **Strukturen** zutage, die **geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Belästigungen sowie sexuelle Belästigungen begünstigen**. Dabei sind männlich dominierte Branchen und Arbeitsplätze auffällig. In einem solchen Klima wird häufig auch keine angemessene Abhilfe geschaffen, da kein oder kaum Bewusstsein über Diskriminierungen vorhanden ist. Diese Bedingungen erschweren es Frauen zusätzlich, in diesen Branchen oder Betrieben Fuß zu fassen und führen zu einer Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Das wiederum kann zu Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg und bei der Festsetzung des Entgelts führen.

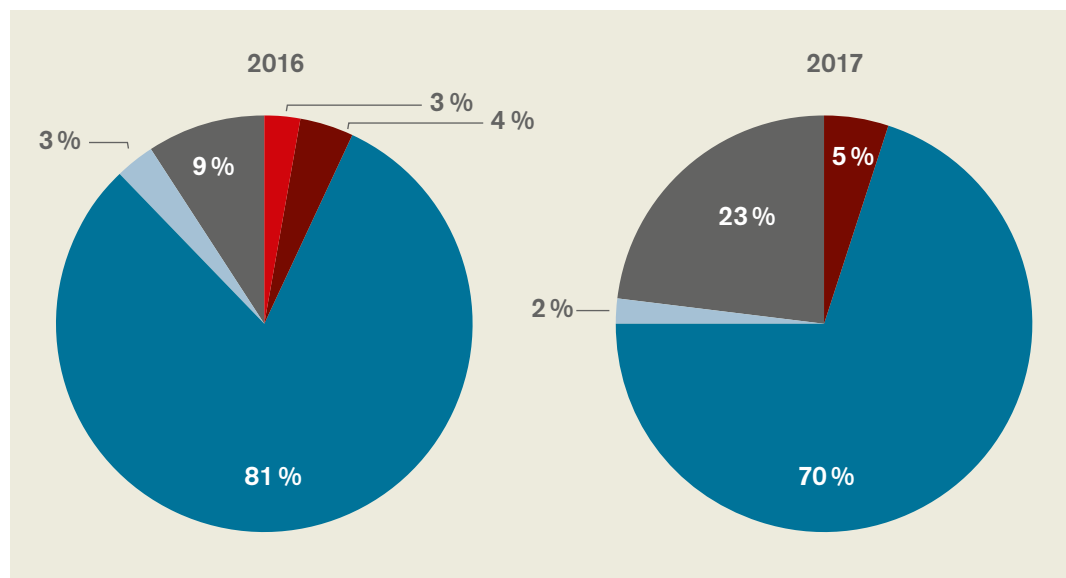
Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Thema **gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit** betreffen, sind zwar nicht in ihrer Häufigkeit, jedoch hinsichtlich ihrer Komplexität und der strukturellen Schwierigkeit ihrer Bearbeitung hervorzuheben. Gehaltsdaten sind leider nach wie vor ein Tabuthema, wodurch Betroffene oft große Schwierigkeiten haben, Diskriminierungen aufzudecken. Diese Schwierigkeiten zeigen sich auch in der Fallbearbeitung, wobei die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ihrem **speziellen gesetzlichen Auskunftsrecht** eine ganz entscheidende Rolle bei der Rechtsdurchsetzung von Entgeltdiskriminierungen spielt. Bei den Beratungsfällen geht es meist um große Gehaltsunterschiede und die Fälle spielen sich in Branchen ab, in denen es Frauen gelungen ist, sich auch in höheren Positionen zu etablieren, wie etwa in der Finanzbranche. Können Einkommensunterschiede nachgewiesen werden, werden sie häufig mit angeblich schlechteren Leistungen der Frauen gerechtfertigt, obwohl die Mitarbeiterinnen-Burteilungen der betroffenen Frauen oft das Gegenteil zeigen. Hinzu kommt ein Vorschuss-Vertrauen in die Fähigkeiten von Männern und die Annahme, dass diese leistungsbereiter und zielstrebigere seien. Dies steht oft im Gegensatz zu nachgewiesenen Qualifikationen, beruflichen Erfahrungen und, von den betroffenen Frauen geäußerten Karrierevorstellungen. Frauen, die aktiv in Gehaltsverhandlungen gehen, erleben nicht selten persönliche Zurückweisungen, da nach wie vor die Vorstellung zu herrschen scheint, Frauen hätten für den Status Quo dankbar zu sein.

Anfragen bezüglich Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei der **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** traten im Berichtszeitraum ebenfalls sehr häufig auf. Diese standen oft im Zusammenhang mit Schwangerschaft bzw. Elternschaft, oder als benachteiligende Folge einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung. Hier zeigt sich, dass auch Männer, die z.B. Kinderbetreuung leisten, von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung betroffen sein können.

Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) außerhalb der Arbeitswelt, die gemeldet werden:

- Ausnahmebestimmung
- Belästigung
- Güter und Dienstleistungen
- Positive Maßnahmen
- Sexuelle Belästigung



Wenig bekannt ist nach wie vor, dass auch beim **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum** der Schutz vor geschlechtsbezogenen Diskriminierungen und damit auch vor sexuellen Belästigungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz besteht. Auch in diesem Bereich verzeichnete die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Anstieg der gemeldeten Fälle. Dabei kam es wiederholt zu sexuellen Belästigungen durch Angehörige von Gesundheitsberufen (Masseure, Physiotherapeuten, Ärzte etc.).

Von dem Schutz vor Diskriminierungen und Belästigungen ausgenommen ist der **Bildungsbereich**, in dem nur Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verboten sind.

Häufige Anfragen erhielt die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch zur Thematik **geschlechtsspezifischer Eintrittspreise**. Diese bewegen sich im Spannungsfeld zwischen beabsichtigter Frauenerförderung (z. B. durch vergünstigte Tickets für Frauen bei IT-Konferenzen) und traditionellen Rollenklischees wie Ladies' Nights in Diskotheken. In diesen Fällen wandten sich mehrheitlich Männer an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Ebenfalls als Diskriminierungen wurden **geschlechtsspezifische Bekleidungsvorschriften** thematisiert, die abbilden, welche verschiedenen Erwartungen an die Bekleidung von Frauen gestellt werden. Die Anfragen reichten von Burkini-Verboten in Schwimmbädern, über geschlechtsspezifische Dresscodes bei Bällen (Anzugpflicht für Männer und Kleiderpflicht für Frauen), bis hin zu Vergünstigungen, wenn Frauen »sexy Outfits« trugen.

Mehrfachdiskriminierung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beobachtet im Hinblick auf den Diskriminierungsgrund Geschlecht folgende Mehrfachdiskriminierungen: Die häufigsten Anfragen betrafen die Kombination der Merkmale **Alter und Geschlecht** und **ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht**. Eine dritte häufige Fallgruppe betraf Diskriminierungen aufgrund **des Geschlechts und der Religion**. Fallbeispiele zu Mehrfachdiskriminierungen finden sich in den Kapiteln zu den genannten anderen Merkmalen.

Beispiele aus der Praxis

Sexuelle Belästigung im Nachtdienst und mangelnde Abhilfe

Frau Z ist Betreuerin in einem Wohnheim für Menschen mit Behinderungen. Ein Kollege greift ihr wiederholt »im Scherz« auf Oberschenkel, Gesäß und Brust. Bei einem Nachtdienst kommt er in ihr Dienstzimmer und bedrängt sie, ihn zu massieren. Er drückt sie aufs Bett und versucht sie auszuziehen. Dabei greift er ihr auf die Brust und kommentiert deren Aussehen. Frau Z wehrt sich, woraufhin beide zu Boden fallen. Dort greift er ihr in die Hose an das Genital. Sie kann sich befreien und sperrt sich über Nacht im Dienstzimmer ein. Einige Tage später meldet sie den Vorfall ihrer Vorgesetzten und erstattet Anzeige bei der Polizei. Als Folge des Vorfalles leidet sie unter Schlaf- und Angststörungen. Trotz Meldung wird sie immer wieder zu gemeinsamen Diensten mit dem Belästiger eingeteilt. Als Frau Z wiederholt verlangt nicht mehr mit dem Kollegen eingeteilt zu werden, sagt die Vorgesetzte zu ihr, dass es irgendwann genug sei und Frau Z mit dem Vorfall abschließen solle. Frau Z ist verzweifelt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Mittlerweile möchte sie nicht mehr in dem Wohnheim arbeiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermittelt eine einvernehmliche Beendigung mit einem Schadenersatz für die mangelnde Abhilfe durch die Vorgesetzte von € 6.000. Der Strafprozess endet mit einem Freispruch für den Belästiger. Auf Grund der schwerwiegenden Rechtsfolgen und der »in dubio pro reo« Regelung im Strafrecht beobachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr häufig, dass der strafrechtliche Tatbestand der sexuellen Belästigung bei Vorfällen ohne ZeugInnen kaum greift. Nach dem zivilrechtlichen Anspruch auf Schadenersatz verlangt das Gleichbehandlungsgesetz von der Betroffenen die Glaubhaftmachung des Vorfalls. Es zeigt sich, dass es durch die Darlegung der Umstände, wie z.B. der Krankheitsfolgen und Verhaltensmuster der Betroffenen auch bei Aussage gegen Aussage gelingen kann, dass dem Opfer von sexueller Belästigung geglaubt wird und eine sexuelle Belästigung festgestellt wird. Auch die Darlegung aus der Beratungserfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt bei der Glaubhaftmachung. Frau Z steht daher weiterhin der Weg vor die Gleichbehandlungskommission und das Arbeitsgericht offen, gegen die sexuelle Belästigung vorzugehen.

Kündigung während Kinderwunschbehandlung

Verschiedene Arbeitnehmerinnen wenden sich im Berichtszeitraum unabhängig voneinander an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie während einer medizinischen Behandlung zur Unterstützung einer Schwangerschaft mit Kündigungen konfrontiert sind. Der unmittelbare zeitliche Zusammenhang mit den Kinderwunschbehandlungen ist durch Arzttermine, die mit einer gynäkologischen Bestätigung belegt sind, gegeben. Ein Rückschluss auf die Natur dieser Arzttermine ist daher leicht möglich, zumal der Kinderwunsch zum Teil bekannt ist. Die ArbeitgeberInnen streiten jedoch einen Zusammenhang zwischen Kinderwunsch und Kündigung ab und behaupten mangelhafte Arbeitsleistungen. Nach Rechtsprechung des EuGH⁵ stellt eine Benachteiligung wegen einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, weil sie nur bei weiblichen Arbeitnehmerinnen in Betracht kommt. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs stellt auch die Kündigung nach einer Fehlgeburt, aufgrund einer vom Arbeitgeber befürchteten weiteren Schwangerschaft, ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.⁶ Auch in den vorliegenden Fällen ist der Kinderwunsch offensichtlich und aufgrund der medizinischen Behandlung eine Schwangerschaft zu erwarten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt in allen Fällen einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. In einem der Fälle kann ein Vergleich erzielt werden. Die anderen Fälle sind im Berichtszeitraum noch offen.

5 EuGH vom 8.11.1990, C-177/88

6 8 Ob A 81/13i vom 27. 2. 2014.

»Wer einmal Frau war darf nicht Herr werden« – Kündigung aufgrund der Geschlechtsanpassung

Frau B arbeitet im Verkauf eines kleineren Unternehmens. Sie ist bei KundInnen äußerst beliebt und zeigt große Verantwortung für die von ihr betreute Filiale. Schließlich teilt sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie sich geschlechtsanpassenden Operationen unterziehen und künftig »männlich« kleiden werde. Der nunmehrige Herr B nennt auch seinen neuen Vornamen. Der Arbeitgeber reagiert ablehnend. Er lässt die Bemerkung fallen, dass er nicht hoffe, nun von Herrn B »angemacht« zu werden. In weiterer Folge wird Herr B, der mit seiner Geschlechtsidentität auch gegenüber den KundInnen sehr offen umgeht, von diesen mit »Herr« angesprochen und positiv ermutigt und unterstützt. Einzig der Arbeitgeber »vergisst« häufig auf die Anrede »Herr« und bleibt beständig bei »Frau« – was neue KundInnen irritiert. Herr B macht seinen Arbeitgeber immer wieder auf die korrekte Anrede aufmerksam, was dieser jedoch ignoriert. Herr B gibt Operationstermine immer sehr zeitig bekannt und bemüht sich um einen möglichst reibungslosen Ablauf. Dennoch wird er schließlich gekündigt. Durch seine Geschlechtsanpassung sei es zu Umsatzeinbußen gekommen, außerdem seien bei ihm ja auch künftig viele Krankenstände zu erwarten. Herr B wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese versucht, eine Einigung zu erreichen, was jedoch nicht gelingt. Der Arbeitgeber argumentiert, dass er Legastheniker sei und deswegen männliche und weibliche Anreden verwechsle. Schließlich bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren ist im Berichtszeitraum noch offen.

Erhöhtes Flexibilitätserfordernis wegen Mutterschaft

Frau S ist im Bewachungsgewerbe beschäftigt und arbeitet nach ihrem Wiedereinstieg mit einem Arbeitszeitausmaß von 20 Wochenstunden am Vormittag, weil ihre Tochter aufgrund einer Krankheit erhöhten Betreuungsbedarf und sie keine Betreuungsperson für die Nachmittage hat. Frau S' Vorgesetzter verlangt ab dem 7. Geburtstag ihres Kindes und damit dem Ende ihres Anspruchs auf Elternteilzeit mehr Flexibilität und möchte, dass sie auch am Nachmittag arbeitet. Nachdem sie ihm die Problematik schildert, verlangt er einen medizinischen Nachweis für die Krankheit der Tochter und eine Offenlegung der Terminpläne des Lebensgefährten von Frau S. Er meint, dieser könne sich auch mehr um das gemeinsame Kind kümmern. Zudem erklärt er Frau S, wie sie ihre Tageszeit besser einteilen könne. Nachdem keine Einigung zustande kommt, wird das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber beendet.

Frau S bringt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in einem Antrag vor der Gleichbehandlungskommission ein, dass sie sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlt. Es kommt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer vergleichweisen Einigung.

»Es gibt für niemanden etwas – mit Ausnahmen«

Frau A arbeitet bereits mehrere Jahre in der Finanzbranche, als ihre Abteilung geschlossen werden soll. Sie hat eine Kollegin, die kurz vor der Pensionierung steht, ansonsten arbeitet sie ausschließlich mit männlichen Kollegen. Im Zuge der Sozialplanverhandlungen muss Frau A feststellen, dass sämtliche männlichen Kollegen ein höheres Grundgehalt haben, obwohl Frau A über mehr Erfahrung und bessere Ausbildungen verfügt. Ihre Leistungsziele hat sie immer erfüllt. Außerdem erhalten die Kollegen regelmäßig Gehaltserhöhungen und Bindungszulagen, welche ihr stets verwehrt werden. Da es keine Einigung mit dem Unternehmen gibt, bringt Frau A ihren Fall nach der sozialplanbedingten Beendigung vor die Gleichbehandlungskommission und vor Gericht. Der Arbeitgeber argumentiert, dass die Gehaltsunterschiede darauf zurückzuführen seien, dass der Vertrag von Frau A von einer Vorgängerfirma übernommen worden sei, und es daher keinen Einfluss auf das Gehalt gebe. Dies ist aber nach dem Gleichbehandlungsgesetz rechtlich unerheblich. Zudem führe sie teilweise andere Tätigkeiten aus und im Gegensatz zu den männlichen Vergleichspersonen sei sie keine

Schlüsselkraft gewesen. Im Rahmen des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission stellt sich durch die Befragung (ehemaliger) KollegInnen heraus, dass die Kollegen keine Schlüsselkräfte waren und wegen geringerer Berufserfahrung im Gegensatz zu Frau A länger brauchten, um ihre Aufgaben zu erledigen. Sie erhielten sogenannte Bindungszulagen ohne das verlangte Kriterium der Anbindung an das Unternehmen tatsächlich zu erfüllen, ein Kollege wurde mit Gehaltserhöhungen von insgesamt € 30.000,- in den Jahren, in denen rigides Sparen angesagt war, bedient. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Entgeltdiskriminierung fest, das Gerichtsverfahren ist im Berichtszeitraum noch anhängig. Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich in diesem Fall, dass die Leistungen von Frauen auf Grund geschlechtsspezifisch stereotyper Vorstellungen oft nicht wahrgenommen werden und damit deren Beurteilung nicht auf sachlichen Kriterien beruht. Das zeigt sich dadurch, dass Ausbildungen von Frauen weniger honoriert, nicht angewandte Kenntnisse und »die Bereitschaft, etwas zu übernehmen« von Männern dagegen überschießend positiv gesehen werden. Bemühungen von Frauen, für sich ein höheres Entgelt zu verhandeln, werden hingegen als aggressiv und mühselig empfunden.

Unterschiedliche Preise für Frauen und Männer bei FriseurInnen

Regelmäßig erhält die Gleichbehandlungsanwaltschaft Hinweise darauf, dass FriseurInnen je nach Geschlecht der KundInnen unterschiedliche Preise für Ihre Dienstleistungen verlangen. Frauen werden dabei höhere Preise verrechnet, unabhängig davon, was die Dienstleistung umfasst oder wie lange sie dauert.

Diese Preisgestaltung leitet sich nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus der stereotypen Vorstellung ab, dass Frauen anspruchsvoller sind was ihr Aussehen betrifft. Dabei wird nicht auf sachliche Kriterien wie Haarlänge, Grund- oder Nachschnitt, Komplexität oder Arbeitsdauer abgestellt, sondern allein auf das Geschlecht. Dies mag bei einem einzigen Besuch bei einem/einer FriseurIn kaum finanzielle Bedeutung haben, im Laufe eines Lebens können so jedoch hohe Schadenssummen entstehen. Diese Form der geschlechtsspezifischen Preisgestaltung (»gender pricing«) widerspricht dabei klar dem Gleichbehandlungsgesetz, welches Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet. Betroffene Kundinnen haben daher einen Anspruch auf Schadenersatz.

Metallbearbeitung als Männerjob?

Frau F ist gelernte Metallbearbeitungstechnikerin und verliert ihren Arbeitsplatz nach großen Problemen mit einem Kollegen welcher sie wegen ihres Geschlechts herabwürdigend behandelt, indem er sie immer wieder darauf hinweist, dass es für sie besser wäre, sie würde putzen gehen. Sie erhält auf diesem Arbeitsplatz keine Unterstützung von ihren Vorgesetzten und wird in weiterer Folge gekündigt. Seither ist sie auf Arbeitssuche und versucht auch immer wieder, im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen einen Job in ihrem Beruf zu finden. Für ein Unternehmen erhält sie eine Überlassungsmitteilung für eine Arbeitsstelle als CNC-Fräserin. Der Arbeitsantritt verschiebt sich zunächst zweimal aufgrund innerbetrieblicher Umstände. Am Tag ihres geplanten Arbeitsantritts wird sie jedoch vom Personalbereitstellungsunternehmen darüber informiert, dass das Beschäftigerunternehmen es sich anders überlegt habe, und lieber einen Mann für den Arbeitsplatz beschäftigen möchte. In einem anderen Fall führt sie gemeinsam mit der für sie zuständigen Referentin des Leiharbeitsunternehmens ein Bewerbungsgespräch in einem Unternehmen. Schon während dem Gespräch wird vom Unternehmen immer wieder nach einem anderen Leiharbeiter nachgefragt. In weiterer Folge wird Frau F mitgeteilt, dass sie auf eine Arbeitsstelle in diesem Beschäftigerunternehmen nicht hoffen kann, weil auch dieses lieber einen Mann beschäftigen möchte. Frau F fühlt sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Sie ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung, welche bei den Unternehmen interveniert. In weiterer Folge möchte Frau F der Sache aber nicht mehr nachgehen.

Physiotherapie mit negativen Folgen

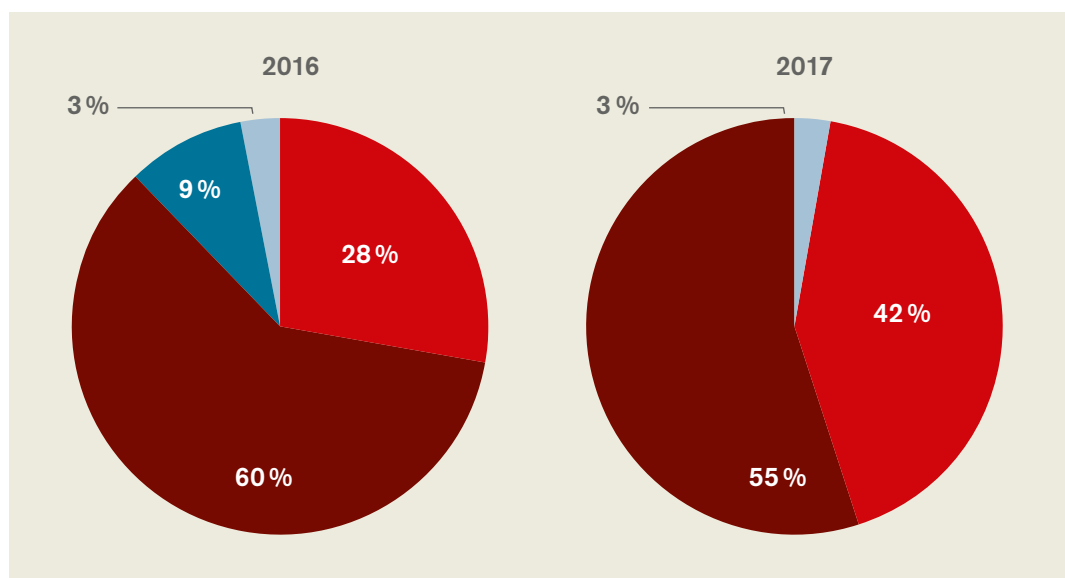
Aufgrund von starken Schmerzen nimmt Frau R eine Physiotherapie in Anspruch. Sie ist zunächst mit den Behandlungen sehr zufrieden, und eine Linderung der Schmerzen tritt ein. Da ihr der Therapeut von Bekannten empfohlen wurde, pflegt man einen freundschaftlichen Umgang und ist auch per Du.

Dann aber kommt es bei einer Behandlung zu einem massiven Übergriff. Der Therapeut berührt die nur mit einer Unterhose bekleidete Patientin im Intimbereich, beginnt ihre Brust zu massieren und versucht sie zu küssen. Frau R ist von dem Übergriff völlig überrascht, und zunächst wie erstarrt. Dann schafft sie es, ihn abzuwehren und weist daraufhin, dass sie das nicht möchte. Der Therapeut macht ihr aber weiter Komplimente über ihren Körper und schlägt vor, dass sie doch einfach nur Sex haben können. Frau R wird bewusst, dass sie mit ihm allein in der Praxis ist und appelliert daher an seine Professionalität, um die Situation nicht eskalieren zu lassen. Frau R berichtet der Gleichbehandlungsanwaltschaft wie sehr sie dieser Übergriff in einer Situation, die ihrer Entspannung und Heilung dienen sollte, verunsicherte und entwürdigte. Auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft meint der Therapeut, er dachte, Frau R sei an ihm interessiert. Er entschuldigte sich bei Frau R. und leistete eine freiwillige Ersatzzahlung in der Höhe von € 3.000,-.

2.3.2 Sexuelle Orientierung

Verhältnis der Männer, Frauen und weiteren Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, weil sie sich aufgrund der sexuellen Orientierung als diskriminiert erachten oder sich diesbezüglich informieren wollen:

- weiblich
- männlich
- transident
- unbekannt



LGBTIQ*

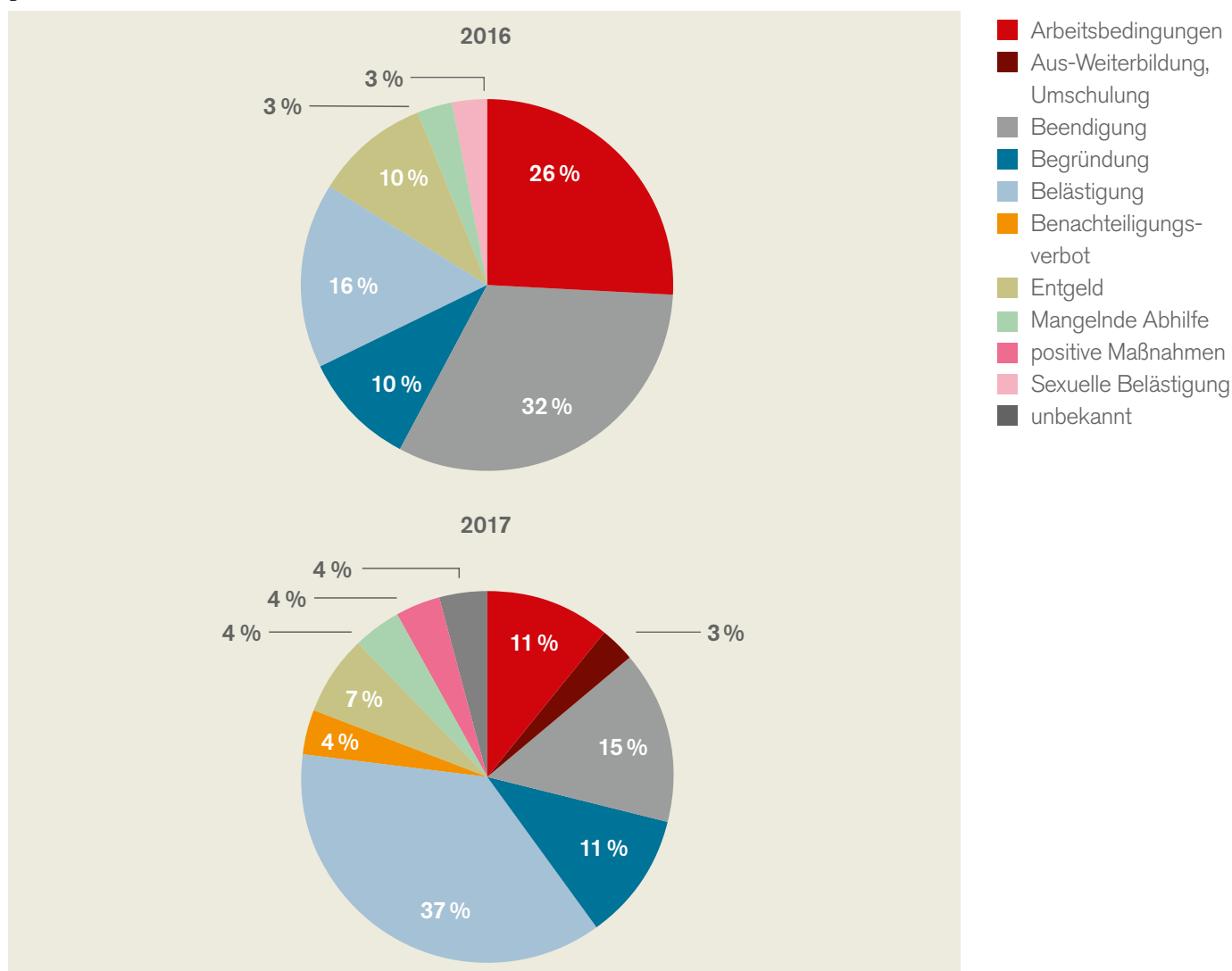
Das Thema »LGBTIQ*« – Diskriminierung wird im Gleichbehandlungsgesetz auf unterschiedliche Art behandelt: Diskriminierungen aufgrund des Interesses einer Person hinsichtlich gleichgeschlechtlicher PartnerInnenwahl stellen Diskriminierungen aufgrund der **sexuellen Orientierung** dar, wohingegen Benachteiligungen aufgrund von **Inter- oder Transgeschlechtlichkeit** rechtlich als **Geschlechterdiskriminierungen** zu werten sind. Darüber hinaus wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft zunehmend von Personen mit Anfragen zu Benachteiligungen

im Zusammenhang mit geschlechterstereotypen Erwartungen an ihr Verhalten und damit ihre **Genderperformance** konfrontiert⁷, die auch als Diskriminierungen gewertet werden können.

Im Vergleich zu anderen vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Personengruppen wenden sich noch immer vergleichsweise wenige Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sich aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert fühlen. Durch Kooperation mit anderen beratenden Einrichtungen zur Unterstützung von LGBTIQ*-Personen gelingt es der Gleichbehandlungsanwaltschaft jedoch, diese Personengruppe über den Diskriminierungsschutz des Gesetzes zu sexueller Orientierung zu informieren.

Arbeitswelt

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) in der Arbeitswelt, die gemeldet werden:



⁷ Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ließ zu diesem, für die Gleichstellungsarbeit wichtigen Thema unter dem Titel »Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance« bereits im Jahr 2015 ein ExpertInnengutachten durch Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Elisabeth Holzleithner erstellen. Dies ist auf der Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu finden.

Im Bereich der Arbeitswelt erfolgten häufig Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie zu dessen Beendigung nach Belästigungen durch KollegInnen und Vorgesetzte.

Güter und Dienstleistungen

Im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen betrafen die Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung vor allem Belästigungen gegenüber diesen Personen, sowie die Verweigerung des Abschlusses von Rechtsgeschäften, z. B. beim Wohnraum oder in der Gastronomie. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung lediglich im Bereich der Arbeitswelt, nicht jedoch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Diese Differenzierung führt zu einem unterschiedlichen und unverständlichen Schutzniveau der Persönlichkeitsrechte von Diskriminierung Betroffener. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte der österreichische Gesetzgeber in diesen wesentlichen Lebensbereichen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz sorgen. Eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf alle Diskriminierungsgründe beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist daher aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend erforderlich.

Beispiele aus der Praxis

Vorsicht vor der homosexuellen Kollegin

Frau A identifiziert sich offen als homosexuell und ist bei einem großen Dienstleistungsunternehmen als Reinigungskraft beschäftigt. Als ihre neue unmittelbare Vorgesetzte von ihrer sexuellen Orientierung erfährt, spricht diese mit ihren KollegInnen über Frau A's Homosexualität und weist sie zu möglichst wenig Kontakt mit ihr an. Nachdem KollegInnen Frau A von der Vorgehensweise der Vorgesetzten berichten, konfrontiert sie sie mit ihrer Würdeverletzung, sodass sich die Vorgesetzte vor den KollegInnen bei ihr entschuldigt. Kurz danach teilt sie Frau A jedoch mit, dass dieser Vorfall Konsequenzen haben werde. Nur wenige Tage später wird Frau A zu einem Gespräch mit ihrer Vorgesetzten und der Geschäftsführung gebeten, bei der ihr die Kündigung mitgeteilt wird. Da der Betriebsrat der Kündigung widerspricht, wird diese mit Unterstützung der Arbeiterkammer wegen Vorliegens eines verpönten Motivs vom Betriebsrat angefochten. Zusätzlich wendet sich Frau A an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und stellt nachfolgend zur Prüfung einer Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung durch Belästigung, Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sowie eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission.

Lesbische Frauen dürfen doch gar nicht schwanger werden!?

Frau M ist im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses als Pflegehelferin in einem Pflegeheim beschäftigt. Sie lebt in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung, was sowohl ihrem Arbeitgeber als auch den KollegInnen bekannt ist. Frau M und ihre Lebensgefährtin haben einen starken Kinderwunsch und als Frau M schwanger wird, teilt sie dies sofort der Pflegedienstleitung mit. Zwei Tage später erhält sie einen Brief, in dem ihr die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses mitgeteilt wird. Auf Nachfrage bei ihrem Arbeitgeber erklärt ihr dieser, dass er die Kündigung nicht abwenden habe könne. In weiterer Folge fragt er Frau M, von wem sie schwanger sei und mit wem sie geschlafen habe. Er teilt ihr mit, dass eine derartige Situation seiner Meinung nach in Österreich nicht legal sei und er nur mehr über seinen Rechtsanwalt mit Frau M kommuniziere. Zusätzlich wirft er Frau M vor, dass sie ihm ihren Schwangerschaftswunsch schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mitteilen hätte sollen. Nach einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird Frau M hinsichtlich der Kündigung auch an die Arbeiterkammer verwiesen, da eine etwaige Klage durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht durchgeführt werden kann. Mit der Information der Arbeiterkammer über die Rechtsunwirksamkeit der

Kündigung, widerruft der Arbeitgeber diese schließlich. Gegen die würdevollverletzenden und mit der sexuellen Orientierung und dem Geschlecht von Frau M im Zusammenhang stehenden Äußerungen des Arbeitgebers möchte sie aufgrund ihrer Schwangerschaft und dem Wunsch, bis zum Antritt des Mutterschutzes in einer guten Arbeitsatmosphäre zu verbleiben, rechtlich nicht vorgehen.

Kein Kundenkontakt für homosexuelle MitarbeiterInnen

Herr F arbeitet in Teilzeit als Brand Manager für einen Getränkehersteller. Seine unmittelbare Vorgesetzte empfiehlt ihn intern für eine Vollzeitposition mit Kundenkontakt. Die für die Stelle zuständige Abteilungsleiterin erkundigt sich bei ihrer Kollegin dazu, ob Herr F für die Stelle nicht »zu gay sei« und äußert die Befürchtung, dass das Unternehmen durch Herrn F im ländlichen Gebiet KundInnen verlieren könnte. In weiterer Folge wird Herr F im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt. Nachdem seine Vorgesetzte dieses diskriminierende Vorgehen in einem Schreiben an die Geschäftsführung kritisiert, wird er schließlich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, in dem ihm jedoch die Änderung wesentlicher, mit der Position verbundener Aufgabengebiete mitgeteilt wird. Enttäuscht beschließt Herr F das Angebot abzulehnen, er fühlt sich diskriminiert. Herr F verlässt das Unternehmen und wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einer Beratung stellt er einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Neben einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, macht Herr F hinsichtlich seiner Genderperformance ebenso eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend.

Als Homosexueller Deutscher haben sie keine großen Chancen!

Herr G führt mit Frau F ein Bewerbungsgespräch für eine Position im Dienstleistungsbereich. Dabei berichtet Herr G unter anderem, dass er sich in einer homosexuellen Lebensgemeinschaft befindet. Ergänzend erkundigt sich Frau F nach der Motivation des Herrn G für seinen erfolgten Umzug von Deutschland nach Österreich. Nachfolgend informiert sie ihn darüber, dass die meisten KundInnen des Unternehmens Migrationshintergrund haben und teilt diesem ihre Befürchtung darüber, dass er es im Unternehmen aufgrund seiner sexuellen Orientierung schwer haben werde, mit der Begründung mit: »Es wird Ihnen auch von weitem angesehen, dass Sie schwul sind«. Frau F zufolge hat Herr G »als homosexueller Deutscher« keine großen Chancen in ihrer Filiale zu arbeiten, »da auch Österreicher sehr voreingenommen sind, was Deutsche betrifft«. Durch die Aussagen von Frau F fühlt sich Herr G zutiefst verletzt und im Zusammenhang mit seiner sexuellen Orientierung und seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert und stark psychisch belastet. Da der Lebensgefährte des Herrn G in der Filiale der Frau F beschäftigt ist, will Herr G aus Angst vor benachteiligenden Maßnahmen gegenüber diesem keinen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen und bittet die Gleichbehandlungsanwaltschaft lediglich um Übermittlung eines Schreibens mit seinen Wahrnehmungen zum Bewerbungsgespräch an das Unternehmen.

Mittelfinger vor der Amtsärztin

Herr N ist chronisch krank, leidet unter HIV und erhält eine Substitutionsbehandlung. Für die Aushändigung bestimmter Medikamente muss sein Rezept einmal pro Monat durch eine zuständige Amtsärztin per Stempel bewilligt werden. Damit diese Erledigung auch sein Lebensgefährte für ihn vornehmen kann, hinterlegt er dafür eine eigenhändig verfasste Vollmacht bei der Amtsärztin. Als Herr N diese Vollmacht nach einiger Zeit durch eine notariell beglaubigte Vorsorgevollmacht ersetzen möchte, beschimpft ihn ein Mitarbeiter der Amtsärztin als »blöde Schwuchtl« und zeigt ihm den Mittelfinger. Die Amtsärztin beobachtet die Belästigung des Herrn N, lässt diese jedoch unkommentiert. Da die Amtsärztin und ihr Mitarbeiter Landesbedienstete sind, wird Herr N zur weiteren Beratung an die zuständige Landes-Antidiskriminierungsstelle verwiesen. Eine Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist derzeit

lediglich aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit verboten, nicht jedoch aufgrund der sexuellen Orientierung, sodass eine derartige Belästigung in einer Kassen- oder Privatordination auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes rechtlich nicht verfolgbar wäre.

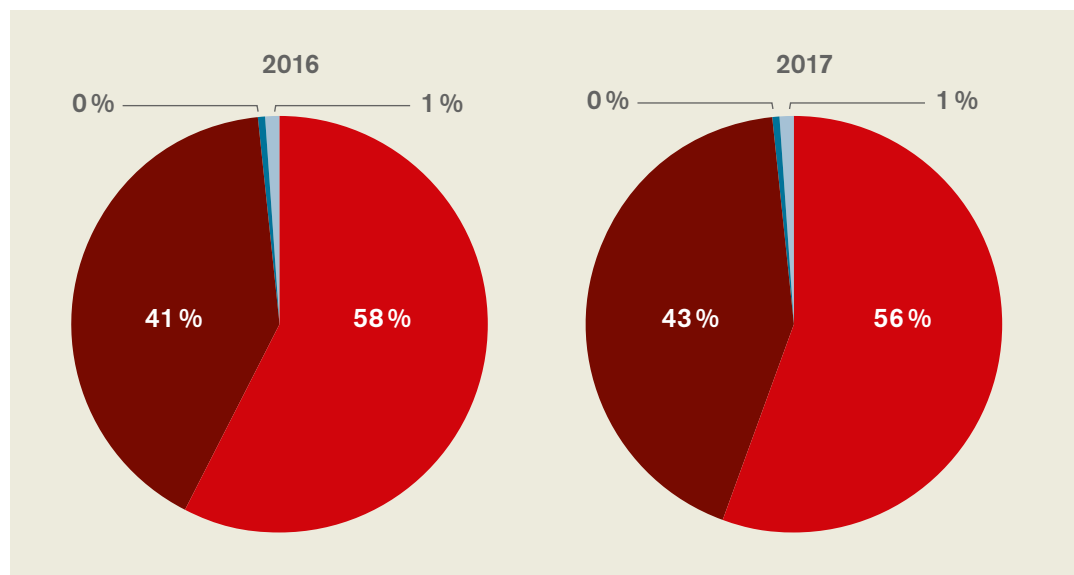
Keine Vermietung an lesbische Paare?

Frau D und ihre Partnerin besichtigen mit einer Maklerin eine Wohnung, deren Hauseigentümer eine konfessionelle Organisation ist. Aufgrund gesicherter Einkommen sehen sie einer Zusage zuversichtlich entgegen. Auf Wunsch des Eigentümers ersucht die Maklerin das Paar um eine Selbstauskunft zu etwaigen Risikofaktoren wie bestehenden Mietrückständen sowie eine kurze Selbstdarstellung. Dabei führt das Paar an, dass es sich in einer Lebensgemeinschaft befindet und Frau D serbischen Migrationshintergrund habe. Trotz einer Empfehlung der Maklerin erhalten beide Frauen kurze Zeit später eine unbegründete Absage. Die Maklerin ist konsterniert, da beide als optimale Mieterinnen erscheinen und ihr bekannt ist, dass der Eigentümer erst nach Absageübermittlung ein anderes Mietanbot einholte. Aufgrund der konfessionellen Prägung des Hauseigentümers vermutet die Maklerin, dass dieser nicht an ein lesbisches Paar vermieten will. Eine Diskriminierung des Paares aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Frau D ist ebenso vorstellbar. Nach Aufforderung des Hauseigentümers durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Stellungnahme bringt dessen Rechtsanwalt vor, dass durch die chaotischen Zustände bei der Hausverwaltung durch eine Personalumstellung das Mietanbot von Frau D und ihrer Partnerin nicht richtig geprüft worden sei. Die Erklärung überzeugt Frau D nicht, sie vermutet ein diskriminierendes Absagemotiv aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Da der Diskriminierungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie Wohnraum lediglich die Merkmale der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts umfasst, nicht aber die sexuelle Orientierung, kann Frau D keine weiteren rechtlichen Schritte setzen.

2.3.3 Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

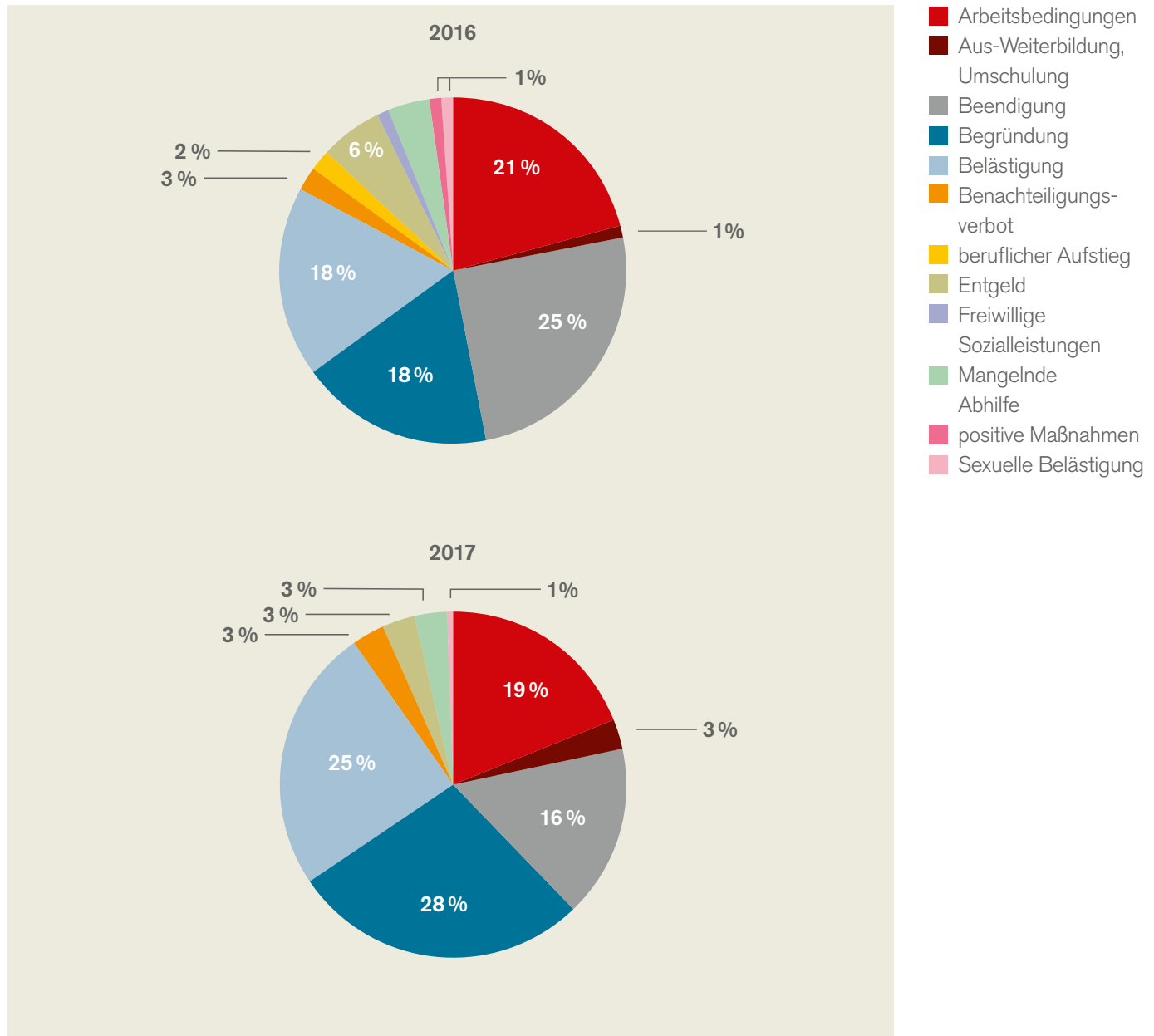
Verhältnis der Männer, Frauen und weiteren Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, weil sie sich aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit als diskriminiert erachten oder sich diesbezüglich informieren wollen:

- weiblich
- männlich
- transident
- unbekannt



Arbeitswelt

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) in der Arbeitswelt, die gemeldet werden:



Im Bereich der Arbeitswelt sind vermehrt Anfragen wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit zu beobachten, die die **Dienstleistungsbranche** betreffen, beispielsweise Paketdienste, Lager, Gastronomie und Baubranche. Hier arbeiten viele Menschen im niedrig qualifizierten Bereich mit Migrationshintergrund. Bei den gemeldeten Diskriminierungen handelt es sich vorwiegend um **Belästigungen** in Form von rassistischen Beschimpfungen, z. B. durch das »N-Wort« oder andere abwertende Bezeichnungen in Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit.

Häufig melden sich Personen auch wegen Benachteiligungen bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, die sich durch die Einteilung der Betroffenen zu schlechteren Arbeitszeiten oder anstrengenderen Tätigkeiten im Vergleich zu den KollegInnen ohne Migrationshintergrund äußern.

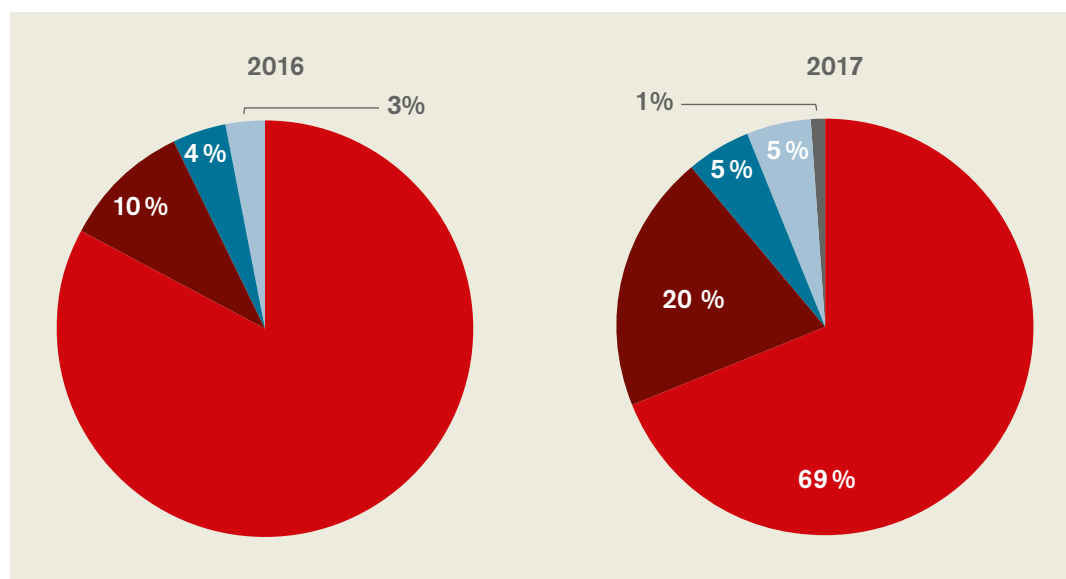
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann für den Berichtszeitraum festhalten, dass häufig nach Interventionen in der Arbeitswelt Vergleiche geschlossen werden und es in den meisten Fällen zu freiwilligen Schadenersatzzahlungen kommt.

Vermeehrt sind auch **Spracherfordernisse** sowohl bei Stellenausschreibungen und somit auch bei den Bewerbungsverfahren als auch ein **Verbot der Muttersprache** im laufenden Betrieb Thema von Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Aufgrund von offenen Rechtsfragen und fehlender Judikatur ist die Beratung sehr einzelfallbezogen, wobei die Interessen der einzelnen betroffenen ArbeitnehmerInnen (Persönlichkeitsrechte) und die Interessen der ArbeitgeberIn (Fürsorgepflicht) abzuwägen sind. Ein präventives Muttersprachverbot erachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft als problematisch, unter Umständen kann es sich dabei um eine mittelbare Diskriminierung handeln. In Einzelfällen können aber Gründe für die Zulässigkeit bestehen, wenn konkrete Vorkommnisse diese Vorgehensweise rechtfertigen. Diese Rechtfertigungsmöglichkeit besteht z. B. dann, wenn dadurch die beste Möglichkeit den Betriebsfrieden zu erhalten, gegeben ist.

Güter und Dienstleistungen, Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheit), Soziale Vergünstigungen, Bildung

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) außerhalb der Arbeitswelt, die gemeldet werden:

- Güter und Dienstleistungen
- Belästigung
- Bildung
- Sozialschutz Soziale Vergünstigungen



Im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit **Gütern und Dienstleistungen** ist es zu einem deutlichen Anstieg von Anfragen wegen Diskriminierungen beim Zugang zu **Wohnraum** gekommen. »Keine Ausländer«, »Muttersprache Deutsch« oder »keine Asylwerber« sind immer noch häufige Argumente von MaklerInnen und EigentümerInnen in Inseraten und bei Absagen gegenüber InteressentInnen. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird berichtet, dass bereits ein Akzent oder ein fremd klingender Name am Telefon eine Wohnungsbewerbung verhindert. Betroffene berichten, dass spätestens bei einer Wohnungsbesichtigung, bei der ja

z. B. die Hautfarbe oder das Tragen eines Kopftuchs sichtbar wird, eine Ablehnung erfolgt und eine Diskriminierung von den Betroffenen vermutet wird.

Ebenso regelmäßig werden diskriminierende Einlassverweigerungen in Lokalen gemeldet, wobei hier überwiegend Männer mit Migrationshintergrund betroffen sind. Hier kommt es zu einer besonderen Form der **Mehrfachdiskriminierung**, der sogenannten **intersektionellen Diskriminierung** von Männern aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit. Bei einer intersektionellen Diskriminierung führt die Kombination zweier Merkmale zu einer Benachteiligung. Würden die Männer das Geschlecht als Benachteiligung anführen, könnte dem entgegen gehalten werden, dass andere Männer (eben ohne Migrationshintergrund) sehr wohl Einlass erhalten. Würden sie sich nur auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert erachten, könnte vorgehalten werden, dass Menschen (nämlich Frauen) mit Migrationshintergrund sehr wohl Einlass erhalten. Es führt somit eine spezielle Kombination zu einer Diskriminierung und das Gleichbehandlungsgesetz nimmt auf Formen der Mehrfachdiskriminierung Rücksicht.

Ein weiteres Beispiel für eine intersektionelle Diskriminierung können Burkini-Verbote in öffentlichen Schwimmbädern darstellen. Von einem derartigen Verbot sind nur muslimische Frauen betroffen, die durch das Tragen des Burkinis als fremd wahrgenommen werden. Es handelt sich um eine Kombination der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts und der Religion, da jedes Merkmal für sich allein nicht schlagend wird, da Frauen ohne Burkini unabhängig ihres Glaubens und auch Personen mit Migrationshintergrund eingelassen werden.

Beim **Zugang zu Bankdienstleistungen** ist es zu einem Anstieg an gemeldeten Fällen gekommen. In diesem Bereich sind Beratungen wegen Diskriminierungen häufig mit komplexen und teilweise hohen Auflagen durch das Bankwesengesetz und anderen einschlägigen Rechtsvorschriften verwoben, die die Glaubhaftmachung einer konkreten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit erschweren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird im Berichtszeitraum auch mit Anfragen wegen Diskriminierungen im Bereich der **Bildung** befasst. Ein immer wiederkehrendes Problem betrifft die – unberechtigte – Zuteilung von Kindern mit ausländischen Namen bzw. Migrationshintergrund in der Familie in die Sonderschule, oder die Einschreibung lediglich als außerordentliche SchülerInnen sowie eine Ablehnung bei der Schuleinschreibung. Die Eltern können diese Entscheidung aufgrund mangelnder Begründung oder Transparenz nicht nachvollziehen und haben den Verdacht, dass an manchen Schulen pauschalierend keine ausländischen Kinder in der Klasse erwünscht sind. In vielen Fällen möchten die Eltern aus Angst vor Benachteiligungen in der weiteren Schullaufbahn ihrer Kinder anonym bleiben und erkundigen sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft lediglich über ihre Rechte.

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden auch zahlreiche **rassistische Belästigungen** und Beschimpfungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie im Bereich Bildung und Sozialschutz/soziale Vergünstigungen gemeldet, die durch **andere Personen, die diese Leistungen in Anspruch nehmen**, wie z. B. NachbarInnen, andere Fahrgäste, KundInnen, MitschülerInnen oder PatientInnen, verübt werden. Diese Fälle der sogenannten **horizontalen Haftung** sind nach wie vor nicht ausdrücklich im Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes geregelt und es fehlt an entsprechender Judikatur. Für eine horizontale Haftung sprechen sich in der Lehre Hopf⁸ und Beclin⁹ aus. Ebenso offen ist die Frage, ob DienstleistungsanbieterInnen bei Beläs-

8 Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 34 RZ 13 und § 35 RZ.

9 Rechtsgutachten zur »Frage der Haftpflichtigen und der Verantwortung für Dritte nach dem III. Teil des GIBG« <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441424/Gutachtliche+Stellungna+hme+zur+Frage+der+Haftpflichtigen.pdf/89fa12ba-3377-45b1-bf33-ab988502c58e>

tigungen Abhilfemaßnahmen setzen müssen. Auch hier fehlt es an Judikatur. Hopf und Beclin sprechen sich auch hier für eine Haftung aus.

Der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnische Zugehörigkeit ist im Gleichbehandlungsgesetz auf Grund der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG am stärksten ausgebildet. Er wird nicht nur wie bei Geschlecht beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum, gewährleistet, sondern darüber hinaus auch bei der **Bildung, beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste und bei sozialen Vergünstigungen**. Auch wenn die Richtlinie der Europäischen Union beim Diskriminierungsgrund Geschlecht¹⁰ nicht den gleichen Schutz bietet, bzw bei den anderen Diskriminierungsgründen seit fast 10 Jahren keine Richtlinie verabschiedet wurde¹¹, sollte nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft der österreichische Gesetzgeber in diesen wesentlichen Lebensbereichen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz sorgen. Eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf alle anderen Diskriminierungsgründe ist daher aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend erforderlich.

Beispiele aus der Praxis

Unwürdiges Arbeitsumfeld für ausländischen Mitarbeiter

Herr O arbeitet in der Küche eines Hotels. Neben ihm sind weitere Personen aus Afrika, Asien und Osteuropa als Abwäscher beschäftigt. Sein Vorgesetzter teilt die ausländischen Mitarbeiter unverhältnismäßig häufig zu den Spätdiensten ein, während ein österreichischer Kollege regelmäßig während des beliebteren Frühdienstes arbeitet. Obwohl Herr O sich darüber beschwert, ändert sich an der Art und Weise wie die Dienstpläne erstellt werden, nichts. Von einem seiner Kollegen wird Herr O zudem gefragt, ob er ihm Drogen verkaufen würde. Es wird ihm von diesem Kollegen offenkundig alleine aufgrund seines Geburtslandes unterstellt, ein Drogendealer zu sein. Herr O fühlt sich in seiner Würde verletzt, außerdem fürchtet er um seine Reputation, da der Mitarbeiter tatsächlich Drogen konsumiert. Herr O wendet sich an seinen Vorgesetzten mit der Bitte, dass er den Kollegen auffordern solle es zu unterlassen, ihn vor Kollegen auf Drogen anzusprechen. Dieser verweigert seine Unterstützung, da er das Verhalten des Kollegen lediglich als Spaß betrachtet. Die Situation im Unternehmen verschärft sich für Herrn O, als ein neuer Küchenchef eingestellt wird. Dieser agiert cholerisch und beschimpft Herrn O als »Nigger«. Das Dienstverhältnis endet schlussendlich durch eine einvernehmliche Lösung, die Herr O auf Druck des Küchenchefs hin unterschreibt. Herr O stellt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte um Unterstützung. Das Interventionsschreiben an das Unternehmen zeigt Wirkung und über Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt schlussendlich ein Vergleich zwischen Herrn O und dem Unternehmen zustande.

Diskriminierung einer Rechtsberaterin nach Intervention

Frau B ist als Rechtsberaterin bei einer NGO beschäftigt und wird in dieser Funktion von einer Person kontaktiert, die sich durch die Stellenausschreibung eines Unternehmens, das von BewerberInnen eine »akzentfreie deutsche Aussprache« fordert, diskriminiert fühlt. Daher kontaktiert Frau B das Unternehmen und informiert es darüber, dass die hohen sprachlichen Anforderungen für die betreffende Stelle nicht wesentlich und entscheidend sind und die Stellenausschreibung daher nicht den gesetzlichen Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes

10 Richtlinie 2004/113/EG.

11 Der Entwurf einer sogenannte Horizontal Directive: COM (2008) 426: Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (SEK(2008) 2180) (SEK(2008) 2181) »feiert« am 2. Juli 2018 sein 10-jähriges Bestehen.

entspricht. Als Reaktion erhält Frau B, deren Migrationshintergrund aus ihrem Namen hervorgeht, eine Stellungnahme, in der ihre eigenen sprachlichen Fähigkeiten sowie ihre Kompetenzen trotz eines sprachlich perfekten Schreibens in Frage gestellt werden. Sie empfindet das als würdevollverletzend, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und stellt in der Folge einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Beim Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bestreitet die rechtliche Vertretung des Unternehmens eine Diskriminierung und zeigt sich nicht vergleichsbereit. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Belästigung von Frau B durch Dritte aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis fest.

Muttersprachverbot im laufenden Betrieb

Eine Frau berichtet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sie in einem großen Konzern tätig ist, bei dem auch viele MitarbeiterInnen beschäftigt sind die geringe Deutschkenntnisse aufweisen. Eine Vorgesetzte habe mündlich angeordnet, dass auch in den Pausen ausschließlich Deutsch gesprochen werden dürfe. Die interessierte Frau ersucht um eine rechtliche Einschätzung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt mit, dass nach dem Gleichbehandlungsgesetz eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegen könnte, sofern eine sachliche Rechtfertigung fehlt und die Maßnahme nicht verhältnismäßig ist. Wenn es bereits konkrete Beschimpfungen und Belästigungen von einer Sprachgruppe gegenüber der anderen, oder wechselseitig, gegeben hat, wird den ArbeitgeberInnen das Recht zuzugestehen sein, zur Beruhigung der Situation und zur Vermeidung weiterer Missstimmigkeiten die Weisung zu erteilen, dass auch in den Pausen von allen die gemeinsam verständliche Sprache Deutsch verwendet werden soll. Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es aber nicht verhältnismäßig wenn ArbeitgeberInnen von vornherein, ohne dass es schon Auswirkungen auf das Betriebsklima gibt, »präventiv« eine solche Weisung erteilen. Die interessierte Frau ist vorerst mit der rechtlichen Einschätzung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zufrieden und führt die Diskussion innerbetrieblich ohne Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiter.

Engagierter Betriebsrat sorgt für Abhilfe nach Belästigungen

Ein Betriebsrat in einem Energieerzeugungsunternehmen ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Mehrere Arbeiter migrantischer Herkunft haben ihn kontaktiert weil ein gemeinsamer Vorgesetzter herablassende, respektlose und beleidigende Äußerungen über ihre Herkunft getätigt, und einige auch antisemitisch beschimpft hat, z. B. durch die Worte »Du Hurenhund gehörst vergast« , »Du Ausländer, geh endlich zur Schule!« und »Muslime gehören alle abgeschoben«. Insgesamt sind 14 Personen betroffen. Der Betriebsrat informiert den Geschäftsführer, der sich die Beschwerden der Arbeiter anhört, letztlich aber meint, sie sollten die Aussagen nicht überbewerten und müssten sich mehr an die österreichische Kultur anpassen. Einige Wochen später teilt der Geschäftsführer dem Betriebsrat sogar mit, es sei für ihn vorstellbar, dass die Kollegen die Vorwürfe erfunden hätten, um den Vorarbeiter loszuwerden. Daraufhin wendet sich der Betriebsrat, ohne ein weiteres Gespräch mit der Geschäftsleitung zu suchen, unmittelbar an die Vorstände des ausländischen Mutterkonzerns und ersucht für wirksame Abhilfe zu sorgen. Nach diesem Schritt verhärtet sich die Gesprächsbasis zwischen dem Geschäftsführer und dem Betriebsrat. Zu diesem Zeitpunkt wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem Betriebsbesuch eingeladen. Sie klärt den Arbeitgeber über seine Verpflichtungen zur wirksamen Abhilfe auf. Nachdem die betroffenen Arbeiter bereits schriftlich erklärt haben die Sache nicht weiter verfolgen zu wollen, wird der Vorgesetzte in Abstimmung mit dem Betriebsrat verwarnt und für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht. Diese Vorgangsweise stellt auch den Betriebsrat zufrieden. Er meldet einige Monate später der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass es zu keinen Vorfällen mehr gekommen ist.

Burkini-Verbot in öffentlichen Schwimmbädern

Im Berichtszeitraum ist es in mehreren öffentlichen Schwimmbädern zu sogenannten »Burkini-Verboten« gekommen, die Eingang in die mediale Berichterstattung gefunden haben. Laut Zeitungsartikel wurden die Gäste des Freibades durch einen Aushang vor dem Bad darüber informiert, dass »entsprechende Badekleidung zu tragen« sei, welche für Frauen Bikini oder Badeanzug darstellen würde. In einem anderen Bad sei die Benützung der Schwimmbecken nur in »ortsüblicher Badebekleidung« gestattet, worunter ein Burkini nicht verstanden werden könne. Anderenorts sei mittels Plakat vor dem Eingang des Bades, das ein durchgestrichenes Foto von Frauen im Burkini zeigt, darauf hingewiesen worden, dass dort das Baden nur mit Bikini, Badeanzug und Badehose erlaubt sei.

Selbstverständlich ist es legitim, dass Badebekleidung, um Hygieneauflagen zu entsprechen, aus entsprechenden Materialien gefertigt ist. Dies kommt in verschiedenen Badeordnungen durch den Hinweis auf »angemessene« bzw. »entsprechende« Badebekleidung zum Ausdruck. Dies können Badeanzug wie Badehose, Bikini wie Badeshorts, Burkini wie vor UV-Strahlen schützende Badeshirts sein, die alle aus entsprechendem Material gefertigt sind.

Das Kriterium der »Ortsüblichkeit« einer Badebekleidung hat allerdings nichts mit den Erfordernissen an die Hygiene zu tun, sondern indiziert, dass ortsunübliche Badebekleidung wie z. B. Burkini verboten ist.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt die Vermutung nahe, dass die Trägerinnen von Burkinis ausschließlich aufgrund ihres fremden Erscheinungsbildes nicht erwünscht sind. Der Ausschluss von Gütern und Dienstleistungen aufgrund zugeschriebener Fremdheit stellt jedoch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar. Da derartige Verbote nur Frauen treffen, führen sie auch intersektionell zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich mit einem Informationsschreiben an sämtliche bekanntgewordenen Bäder gewandt und diese über die rechtliche Lage aufgeklärt und zur Beendigung des Burkini-Verbot aufgefördert.

Einlassverweigerung in Diskothek

Ein junger Mann österreichischer Herkunft und sein Freund mit bulgarischer Herkunft versuchen drei Mal gemeinsam eine Diskothek zu besuchen. Beim ersten Versuch wird der Mann österreichischer Herkunft eingelassen, sein Freund bulgarischer Herkunft nicht, woraufhin beide eine andere Abendbeschäftigung suchen. Beim zweiten Mal wird wiederum dem Mann bulgarischer Herkunft der Einlass verwehrt, seinem Freund österreichischer Herkunft jedoch gestattet. Dieser geht diesmal auch hinein und spricht mit dem Verantwortlichen, woraufhin er die Auskunft erhält, dass sein Freund doch die Diskothek besuchen dürfe und dies auch für die Zukunft gelten würde. Kurz darauf wollen sie wieder die Diskothek besuchen. Sie zeigen auf Aufforderung der Türsteher ihre Ausweise vor, woraufhin der Türsteher den Mann österreichischer Herkunft fragt, woher sein Freund komme. Als sie erklären, er sei bulgarischer Staatsbürger, meint der Türsteher mit einer ablehnenden Geste: »Dann geht's nicht, leider!« Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es zu einem Gespräch mit den Verantwortlichen des Lokals, das mit einer Entschuldigung und einem Vergleich endet. Die Betroffenen erhalten beide Getränkeguthaben in der Höhe von € 250,-, eine VIP-Bonuskarte sowie eine Einladung zu einer Partynacht für 15 Personen.

Belästigung durch diskriminierenden Sprachgebrauch

Frau C bittet ihre Steuerberaterin per E-Mail mit den Worten »das verstehe ich nicht« um eine nähere Erklärung betreffend ihres Steuerbescheides, worauf sie von deren Urlaubsvertretung eine Antwort mit der Bemerkung »ich weiß, deutsche Sprache, schwere Sprache« erhält. Frau C,

die einen türkischen Namen trägt und in Österreich geboren ist, fühlt sich durch diese Bemerkung gekränkt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Sachverhalt stellt sich so dar: Frau C hat ihre E-Mails in ausgezeichnetem Deutsch verfasst, die österreichische Mitarbeiterin der Steuerberatungskanzlei diese jedoch in gebrochenem Deutsch beantwortet. Sie hat Frau C geduzt, obwohl sie ihr noch nie begegnet ist. In einem Interventionsschreiben weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Inhaber der Kanzlei auf die vermutete Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit hin und erklärt: »Die Formulierung »deutsche Sprache, schwere Sprache« imitiere eine vereinfachte, grammatikalisch falsche Sprache, wie sie Personen mit Migrationshintergrund stereotypisierend zugeschrieben werde und sei geeignet, diese lächerlich zu machen. Die deutsche Sprache werde damit aber auch als besonders schwierig und anderen Sprachen überlegen dargestellt. Diese Äußerung nehme ohne sachlichen Grund auf die ethnische Herkunft von Frau C Bezug und unterstelle ihr schlechte Sprachkenntnisse, obwohl ihre Nachfrage nichts mit mangelndem sprachlichen Verständnis zu tun hatte, sondern sich vielmehr auf inhaltliche Fragen betreffend den Steuerbescheid, bezog. Gleichzeitig werde Frau C dadurch vermittelt, als »fremd« oder »ausländisch« wahrgenommen zu werden, obwohl sie in Österreich aufgewachsen ist und ausgezeichnetes Deutsch spricht. Auch das einseitige »Duzen« einer Person könne von dieser zu Recht als würdevollverletzend und daher diskriminierend empfunden werden.«

Der Inhaber der Steuerberatungskanzlei entschuldigt sich daraufhin für das Verhalten seiner Mitarbeiterin und veranlasst, dass sich auch diese, wie von Frau C gewünscht, schriftlich bei ihr entschuldigt.

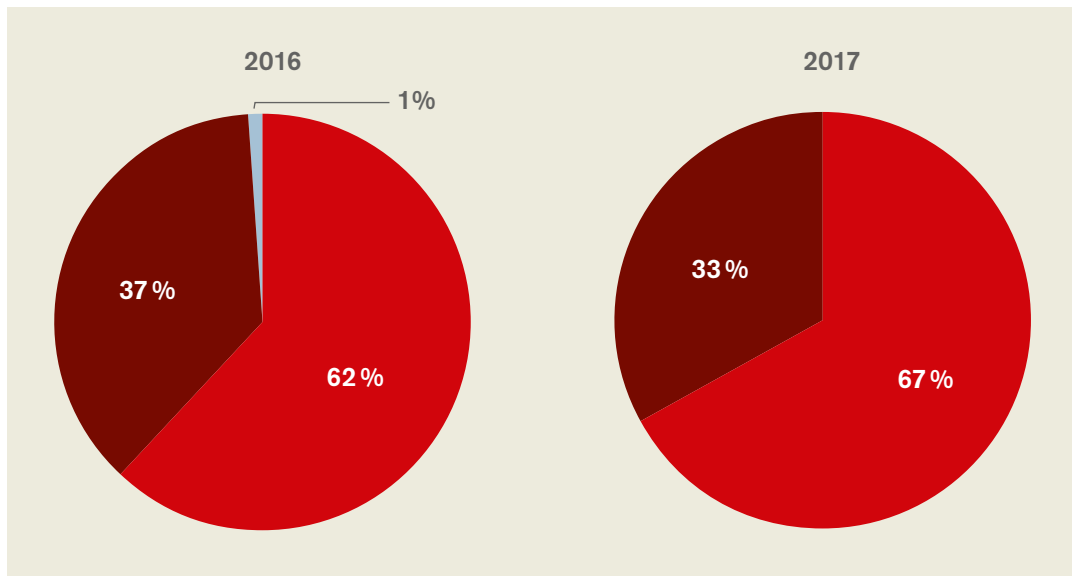
Diskriminierung bei der Gewährung von Familienbeihilfe

Personen, die im Bundesgebiet wohnen, haben für minderjährige Kinder Anspruch auf Familienbeihilfe, welche unabhängig von der Beschäftigung der Eltern gewährt wird. Dabei ist es gängige Praxis, die Familienbeihilfe – bei Vorliegen der Voraussetzungen – bis zur Volljährigkeit des Kindes zu gewähren. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden regelmäßig benachteiligende Vorgehensweisen beim Bezug der Familienbeihilfe gemeldet. Dabei sind Drittstaatsangehörige genauso betroffen wie ÖsterreicherInnen mit »ausländisch klingendem« Namen. In den vorgebrachten Fällen wurde die Familienbeihilfe zwar gewährt, jedoch unter schlechteren Bedingungen: In einigen Fällen wird der Anspruch befristet und muss Jahr für Jahr neu beantragt werden. In anderen werden zusätzliche Dokumente und Nachweise verlangt, die österreichische StaatsbürgerInnen ohne Migrationshintergrund nicht zusätzlich zu den ausgefüllten Formularen vorlegen müssen. Derartige Ungleichbehandlungen können eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz darstellen. In der Regel kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch ein Interventionsschreiben eine gleichbehandlungskonforme Vorgangsweise erwirken. Die alleinige Vermutung, dass ein Elternteil möglicherweise Österreich verlassen und das Kind mitnehmen könnte, kann nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht als Rechtfertigung für eine Befristung oder sonstige Benachteiligung gelten.

2.3.4 Diskriminierungsgrund Religion und Weltanschauung

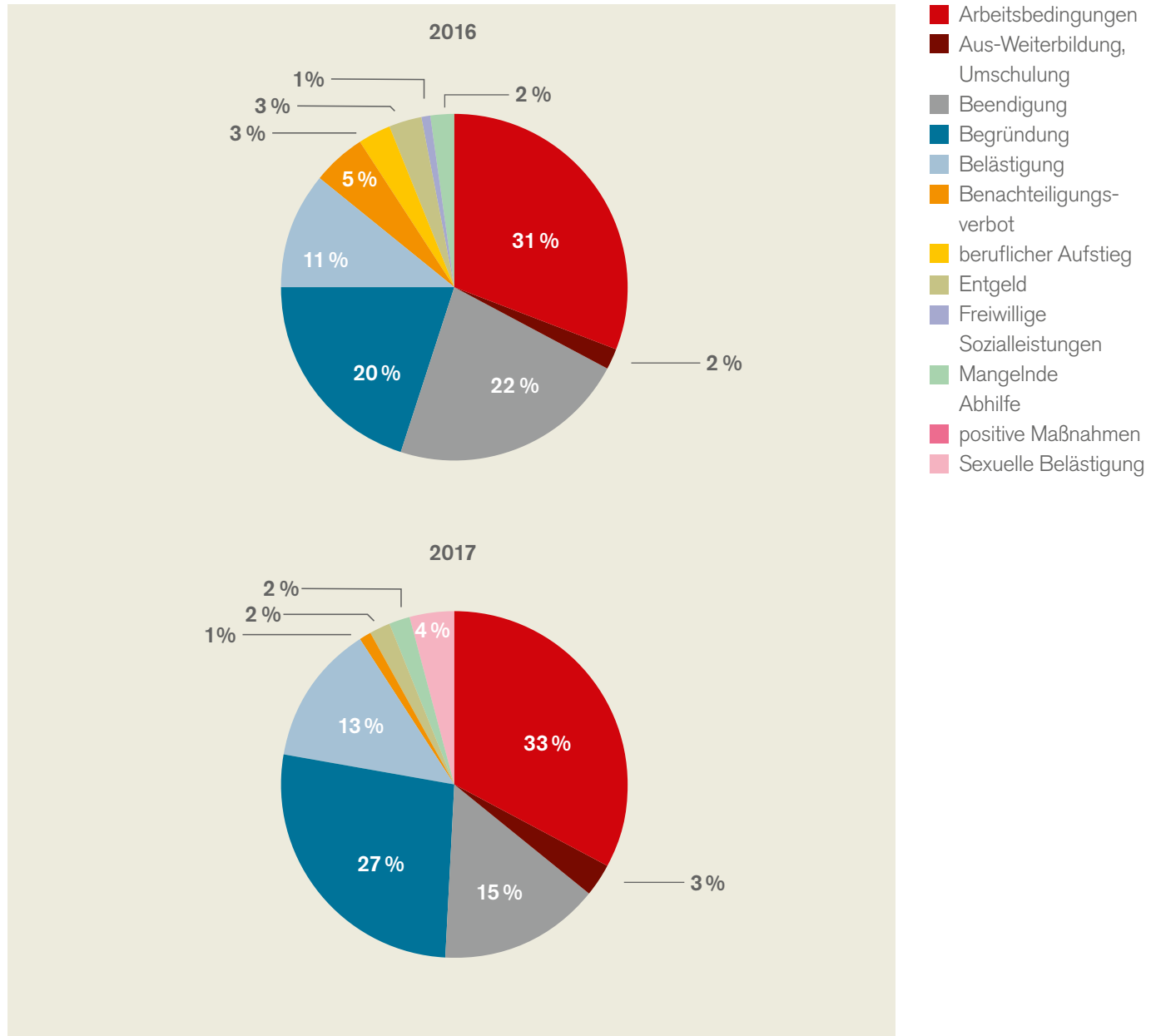
Verhältnis der Männer, Frauen und weiteren Personen sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, weil sie sich aufgrund der Religion und der Weltanschauung als diskriminiert erachten oder sich diesbezüglich informieren wollen:

- weiblich
- männlich
- unbekannt



Arbeitswelt

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) in der Arbeitswelt, die gemeldet werden:



Die weitaus überwiegende Anzahl an Beschwerden bezüglich Diskriminierung auf Grund der **Religion** betraf im Berichtszeitraum Menschen mit islamischem Glauben.

Frauen haben dabei Probleme aufgrund des Tragens des muslimischen Kopftuchs, insbesondere bei der **Arbeitssuche**. Je nach Sachverhalt kann es sich um Diskriminierungen aufgrund der Religion und / oder des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Herkunft handeln. Männliche Muslime werden demgegenüber häufiger **im aufrechten Arbeitsverhältnis mit Beschimpfungen** im Zusammenhang mit ihrem Religionsbekenntnis konfrontiert, die Belästigungen nach dem

Gleichbehandlungsgesetz darstellen. In manchen Fällen wird Männern alleine aufgrund des religiösen Bekenntnisses ein Naheverhältnis zum Islamischen Staat unterstellt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum gute Erfahrungen mit einvernehmlichen Lösungen mit den Unternehmen bei Beschwerden die das Tragen religiöser Kopfbedeckungen betreffen. Es kommt in vielen Fällen zu freiwilligen Schadenersatzzahlungen oder anderen gleichbehandlungskonformen Lösungen. Etwa war ein großes Unternehmen im Bereich des Lebensmittelhandels aufgrund eines Anlassfalles bereit, das Kopftuch farblich abgestimmt in die Dienstkleidung zu integrieren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermerkt im Berichtszeitraum vermehrt allgemeine Anfragen über Themen wie Verweigerung des Händeschüttelns, Umgang mit religiösen Bekleidungs- und Essensvorschriften, Feiertagsregelungen und Beten während der Arbeitszeit. Sowohl Medien als auch Vereine, Unternehmen und Institutionen sind an Schulungen, Workshops und Vorträgen, die die Rechtslage zu diesem Fragenkreis abstecken, interessiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt diesem Anliegen im Rahmen des Schwerpunktthemas Gleichbehandlung:UNTERNEHMEN nach.

In eigener Sache wenden sich immer wieder ReligionslehrerInnen der unterschiedlichsten Religionszugehörigkeiten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn es zu Konflikten mit der von der Religionsgemeinschaft geforderten Glaubenspraxis oder Lebensführung kommt. Auch InteressentInnen für Stellen in konfessionellen Einrichtungen fragen immer wieder nach, ob sie vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden dürfen, wenn sie die verlangte Religionszugehörigkeit nicht haben. In diesen Fällen muss sehr einzelfallbezogen beraten werden, weil rechtliche Einschätzungen von den konkreten Positionen, Anforderungen an die Tätigkeit und Arbeitsbedingungen abhängig sind.

In der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt es nach wie vor Beschwerden wegen massiven antisemitischen Äußerungen, mit denen in erster Linie männliche Arbeiter von Kollegen oder Vorgesetzten beschimpft werden, und zwar unabhängig davon, ob die betroffenen Adressaten Juden sind oder nicht (z. B.: »Du Hund, gehörst vergast«).

Auch Fälle und Anfragen zu Benachteiligungen aufgrund der **Weltanschauung** beschäftigen die MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenngleich sie im Vergleich zu jenen, die im Zusammenhang mit der Religion stehen, nicht so häufig sind. Der Spannungsbogen der Anfragen im Berichtszeitraum reicht von Benachteiligungen von Menschen mit veganer Lebensführung, über Fälle von Personen die aufgrund politischer oder kriegerischer Geschehen in ihren Heimatländern benachteiligt werden, weil ihnen ein Naheverhältnis zu bestimmten politischen Gruppierungen unterstellt wird, bis hin zu Fällen von Benachteiligungen aufgrund der Zugehörigkeit zu der ein oder anderen österreichischen politischen Partei. Personen legen oftmals besonders in sozialen Medien ihre weltanschauliche Verortung offen und machen sie auf diesem Wege ArbeitskollegInnen und ArbeitgeberInnen zugänglich. Teilen diese ihre Anschauung nicht, steigt das Risiko der Betroffenen, deshalb diskriminiert zu werden.

Güter und Dienstleistungen

Noch nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind Diskriminierungen aufgrund der **Religion oder Weltanschauung** außerhalb der Arbeitswelt, etwa bei der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen und im Bildungsbereich. Dennoch wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit entsprechenden Beschwerden befasst, etwa wegen der Ablehnung von Frauen, die ein islamisches Kopftuch tragen bei der Wohnungssuche und der Beschimpfung kopftuchtragender Muslimas in Geschäften, Verkehrsmitteln oder ärztlichen

Ordinationen. Da von dieser nachteiligen Behandlung nur Frauen betroffen sind, kann hier auch eine besondere Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung vorliegen, die daher vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt sein kann.

In jenen Fällen, wo es um Burkiniverbote in Schwimmbädern geht, kann ebenfalls eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegen, weil nur Frauen Burkinis tragen. Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen hängt es daher stark vom Einzelfall ab, ob ein religiöses Symbol auch von einem oder mehreren hier geschützten Diskriminierungsgründen (Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit) umfasst ist (siehe dazu auch die Ausführungen unter 2.2.3 zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit). Benachteiligungen aufgrund der Weltanschauung, z. B. Zutrittsverweigerungen zu Lokalen auf Grund einer politischen Parteizugehörigkeit, sind derzeit jedenfalls nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst und somit werden Persönlichkeitsrechte von Diskriminierung Betroffener unterschiedlich geschützt. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte der österreichische Gesetzgeber in diesen wesentlichen Lebensbereichen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz sorgen. Eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf alle Diskriminierungsgründe beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist, wie bereits erwähnt, dringend erforderlich.

Beispiele aus der Praxis

Nach Diskriminierung im Vorstellungsgespräch Änderung der Dienstkleidung

Frau R bewirbt sich online auf ein Stelleninserat als VerkäuferIn im Lebensmittelhandel und fügt ihrem Bewerbungsschreiben einen Lebenslauf mit Foto, das sie mit muslimischem Kopftuch (Hijab) zeigt, sowie drei Zeugnisse an. Ein persönliches Vorstellungsgespräch mit der Filialleiterin verläuft nach Ansicht von Frau R positiv. Ihr wird mitgeteilt, wann sie mit der Einschulung beginnen kann und welche Unterlagen noch nachzureichen sind. Kurz vor der Verabschiedung bemerkt die Filialleiterin, dass Frau R ja sicher wisse, dass sie bei der Arbeit das Kopftuch nicht tragen dürfe, denn dies sei in Österreich nicht erlaubt. Außerdem habe das Kopftuch mit Islam eigentlich nichts zu tun, denn in Ankara und Istanbul, wo die Filialleiterin selbst schon gewesen sei, würden viele Frauen auch ohne Kopftuch gehen. Im Unternehmen sei es jedenfalls bei den hier angestellten muslimischen Frauen üblich, das Kopftuch während der Arbeit abzulegen. Frau R, die durch diese Ausführungen verunsichert ist, teilt der Filialleiterin mit, dass sie unter diesen Umständen leider nicht anfangen könne, und sucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung auf. Der Rechtsanwalt des Unternehmens bestreitet zunächst das Vorliegen einer Diskriminierung mit dem Hinweis auf eine einheitliche Dienstkleidung, die dem Kopftuch entgegenstehe. Nach einer neuerlichen Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt der Geschäftsführer bekannt, sich der Sache angenommen und umgehend Kopftücher in der Unternehmensfarbe in die bestehende Dienstkleidung integriert zu haben. Einer Einstellung von Frau R stehe nun nichts mehr im Wege. Da sich Frau R jedoch bereits erfolgreich um eine andere Stelle beworben hat, kann sie das Angebot des Geschäftsführers nicht mehr annehmen. Das Unternehmen leistet stattdessen einen Schadenersatz in der Höhe von € 500,- für die stattgefundene Diskriminierung.

Dienstanweisung verlangt religiöse Neutralität in Bildungseinrichtung

Frau L ist seit mehreren Jahren bei einer privaten Bildungseinrichtung, die zum größten Teil durch öffentliche Institutionen finanziert wird, als Deutschtrainerin beschäftigt. Aufgabe der Einrichtung ist es, die Chancen Erwachsener am Arbeitsmarkt durch den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen zu erhöhen. Frau L ist Muslima und trägt bei ihrer Tätigkeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch.

Im Mai 2016 wird die Stellungnahme der Generalanwältin im beim EuGH anhängigen Fall »Achbita«¹² bekannt. Darin wird die Ansicht vertreten, dass ein Unternehmen nicht diskriminierend handelt, wenn eine allgemeine Betriebsregel zur Untersagung sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen am Arbeitsplatz existiert, von der auch das muslimische Kopftuch umfasst ist. Obwohl ein Urteil des EuGH in dieser Frage zum damaligen Zeitpunkt noch aussteht¹³, erlässt die Bildungseinrichtung eine Dienstanweisung und verlangt von allen MitarbeiterInnen religiöse Neutralität am Arbeitsplatz. Begründet wird dies mit der zunehmenden Diversität der KursteilnehmerInnen der Einrichtung. Zur Umsetzung des Neutralitätsgebotes, müsste Frau L. das Kopftuch ablegen. Daraufhin wendet sich Frau L zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und teilt ihrem Arbeitgeber nachfolgend mit, auch zukünftig mit Kopftuch weiterarbeiten zu wollen. Gleichzeitig werden die Aussagen von FördergeberInnen der Bildungseinrichtung bekannt, die sich kritisch zum Neutralitätsgebot äußern. Nach Veröffentlichung der Entscheidung des EuGH setzt sich die Einrichtung detailliert mit der Urteilsbegründung auseinander und gestattet Frau L. auch zukünftig mit Kopftuch weiterarbeiten zu können.

Zudem bekennt sich die Einrichtung auf ihrer Homepage öffentlich zu einem Weltbild des humanistischen Denkens, der Rationalität und der Säkularität, sowie zum Prinzip der Rechtsstaatlichkeit, der Demokratie, der Menschenrechte und der vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Verpflichtende Arbeitszeit am Samstag widerspricht dem Gebot der Sabbatruhe

Frau C ist seit einigen Jahren als Sozialpädagogin in einem Verein tätig, der Menschen mit Behinderungen in Wohngemeinschaften betreut. Ihr Arbeitgeber bietet für das Betreuungspersonal einmal monatlich, jeweils an einem Samstag, eine Teamsupervision an. Da diese Stunden als Arbeitszeit zählen wird erwartet, dass alle BetreuerInnen daran teilnehmen. Frau C ist jüdischen Glaubens. Für sie stellt es daher ein großes Problem dar, samstags zu arbeiten, da sie damit gegen eines der für sie wesentlichsten religiösen Gebote, die Sabbatruhe, verstößt. Sie schlägt daher ihrem Team vor, die Supervision zukünftig abwechselnd freitags und sonntags abzuhalten. Dies wird umgehend sowohl von der Supervisorin als auch sämtlichen KollegInnen abgelehnt. Frau C bemerkt in der Folge, dass sie von einigen im Team nicht mehr begrüßt und bei sonstigen Begegnungen geschnitten wird. Sie erfährt später von der Supervisorin, dass es massive Beschwerden über ihren Vorschlag gegeben habe, das ganze Team am Sonntag zum Arbeiten zu »vergattern«. Da sich das bisher gute Arbeitsklima für sie spürbar verschlechtert hat, ersucht sie die Geschäftsleitung um Versetzung in einen Aufgabenbereich, in dem sie grundsätzlich nur von Montag bis Freitag arbeiten muss. Um weitere Schwierigkeiten zu vermeiden, begründet sie diesen Wunsch jedoch nicht mit dem Sabbatgebot, sondern mit den körperlichen Belastungen der Tätigkeit in der Wohngemeinschaft. Schon nach wenigen Wochen wird eine Stelle frei, die ihren Wünschen entspricht. Frau C ist sehr erleichtert, nunmehr ihren Glauben mit der von ihr sehr gern ausgeübten Arbeit vereinbaren zu können.

Beendigung des Probefristverhältnisses wegen Kopfbedeckung

Frau B ist Muslima, in Österreich geboren und hat eine abgeschlossene Lehre als Einzelhandelskauffrau. Kurz vor Weihnachten beginnt sie mit ihrer Arbeit als Feinkostverkäuferin bei einer großen Lebensmittel-Einzelhandelskette. Sie trägt eine Schildmütze und darunter eine schwarze Haube aus Jersey, unter der sie ihre langen Haare verbirgt. Bereits nach einer Woche bittet sie der Gebietsleiter zu sich und zeigt ihr eine E-Mail, in der sich ein Kunde über die zunehmende Ausbreitung des Islam beschwert und sich negativ über Kopftuchträgerinnen äußert.

12 Schlussanträge der Generalanwältin vom 31.5.2016 in der Rechtssache C-157/15.

13 Das Urteil in der Rechtssache Achbita erging am 14.3.2017.

Frau B, die ihren Arbeitsplatz unbedingt behalten möchte, verspricht weitere Maßnahmen zu treffen, um die für sie wichtige religiöse Pflicht, kein Haar zu zeigen, mit den Bedürfnissen des Arbeitgebers in Einklang zu bringen. Sie schneidet ihr hüftlanges Haar schulterlang ab und trägt unter der Schildmütze nun einen schwarzen Schlauchschal, sodass die Ohren frei sind und der Haaransatz gerade sichtbar ist. Diese Kopfbedeckung erweckt kaum eine Assoziation mit einem islamischen Kopftuch.

Frau B ist daher sehr überrascht, als sie ohne Vorwarnung nach den Weihnachtsfeiertagen innerhalb des Probemonats gekündigt wird. Auf ihre Nachfrage gibt der Gebietsleiter an, dass es keinen Bedarf an ihrer Tätigkeit mehr gebe. Dies obwohl sie bereits den Dienstplan für die darauffolgende Arbeitswoche erhalten hat, laut dem sie 26 Stunden zu arbeiten gehabt hätte, und bereits wenige Tage später statt ihr eine neue Mitarbeiterin in der Filiale aufgenommen wird. Frau B vermutet daher, dass der wahre Grund für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses darin liegt, dass der Gebietsleiter Schwierigkeiten mit KundInnen befürchtet, die sich über ihre von ihnen als islamisch wahrgenommene Kopfbedeckung beschweren könnten.

Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt sich die Arbeitgeberin zu einer außergerichtlichen Schadenersatzzahlung von € 1.500 bereit und bedauert, dass bei Frau B der Eindruck entstanden ist, dass sie wegen Ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert worden sei.

Kein Platz für Gebete in der Schule

Frau M erkundigt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, ob ihre 15-jährige Tochter ein Recht darauf habe, wegen des längeren Schulunterrichts zwei Mal die Woche in der Schule während der Pause ihre Gebetszeiten zu verrichten. Die Direktorin der Schule teilt Frau M mit, dass es diese Möglichkeit nicht gäbe, weil die Schule über keinen Gebetsraum verfügt. Auch die Anfrage des islamischen Religionslehrers bei der Schule ist erfolglos. Die Tochter darf auch nicht in der Garderobe beten, weil sie dort andere SchülerInnen sehen könnten. Leerstehende Unterrichtssäle stellt die Direktorin ebenfalls nicht zur Verfügung.

Der Sachverhalt ist nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, die Betroffene kann sich daher nicht auf einen Diskriminierungsschutz durch das Gleichbehandlungsgesetz berufen. Anders als in der Arbeitswelt oder auch im Bereich der Berufsausbildung (z. B. in einer Berufsschule oder in einer Fachhochschule), wo ein Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit der Religionsausübung gegeben ist, fehlt dieser Schutz nach wie vor im Bereich der allgemeinen Bildung (Schule). Im konkreten Fall kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft dennoch unterstützen und nennt der betroffenen Mutter einen Ansprechpartner in der Schulbehörde, der durch Intervention eine Lösung im Sinne ihrer Tochter erreichen kann.

Verweigerung einer Tätowierung aufgrund politischer Weltanschauung

Mittels E-Mail wendet sich Herr X an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er bezieht sich auf einen Artikel einer Onlinezeitung und will, ohne selbst betroffen zu sein, in Erfahrung bringen ob hier eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliege. Der Artikel basiert auf einem Interview mit einem Tätowierer der es ablehnte einer Frau ein Tattoo zu stechen. Diese hatte bei dem Tätowierer über Facebook angefragt, ob er ihr altes Tattoo überarbeiten würde. Aus ihrem Profil waren ihre politischen Sympathien ableitbar. Der Mann begründete die Ablehnung mit dem Umstand, dass er die Zielsetzungen der politischen Partei, für die sich die potentielle Kundin auch im Wahlkampf engagierte, ablehne, da sie mit seinem Gewissen unvereinbar seien. Herr X erhält die Information, dass das Gleichbehandlungsgesetz auf den betreffenden Sachverhalt keine Anwendung findet, weil ein Diskriminierungsverbot aufgrund der Weltanschauung nur im Bereich der Arbeitswelt, aber nicht im Zugang zu Gütern und Dienstleistung besteht. Entscheidungen zu ähnlich gelagerten Sachverhalten gibt es etwa schon

in Irland und den USA: In diesen Fällen wird das Recht der KundInnen nicht diskriminiert zu werden mit der Glaubens- und Gewissensfreiheit des Dienstleistungsanbieters abgewogen.

Personelle Umstrukturierung nach politischen Unruhen

Herr K ist seit Jahrzehnten in einem großen ausländischen Transportunternehmen beschäftigt und wird bei zahlreichen Projekten in leitender Funktion eingesetzt. Im Herkunftsstaat des Unternehmens kommt es zunehmend zu konservativen politischen Veränderungen. Im Unternehmen des Herrn K wird ein neuer Regionalleiter eingesetzt und zahlreiche neue MitarbeiterInnen aus dem betreffenden Staat werden nach Kündigung vieler langjähriger MitarbeiterInnen des Unternehmens angestellt. In diesem Zusammenhang verschlechtern sich auch die Arbeitsbedingungen für Herrn K, der sich in weltanschaulicher und religiöser Hinsicht als liberal beschreibt. Als sich die Spannungen unerwartet zu großen politischen Unruhen entwickeln, informiert Herr K seine KollegInnen, die sich arbeitsbezogen auf dem Weg in den betreffenden Staat befinden, darüber und schlägt eine Überprüfung der Sicherheitslage vor. Am nächsten Tag wird Herr K plötzlich freigestellt und in der Folge gekündigt. Er fühlt sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einer Beratung stellt er einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission und ficht die Kündigung aus diskriminierenden und sozialwidrigen Gründen gerichtlich an. Im Laufe der beiden Verfahren gelingt Herrn K eine außergerichtliche Einigung mit dem Unternehmen gegen Leistung eines entsprechenden Schadenersatzes.

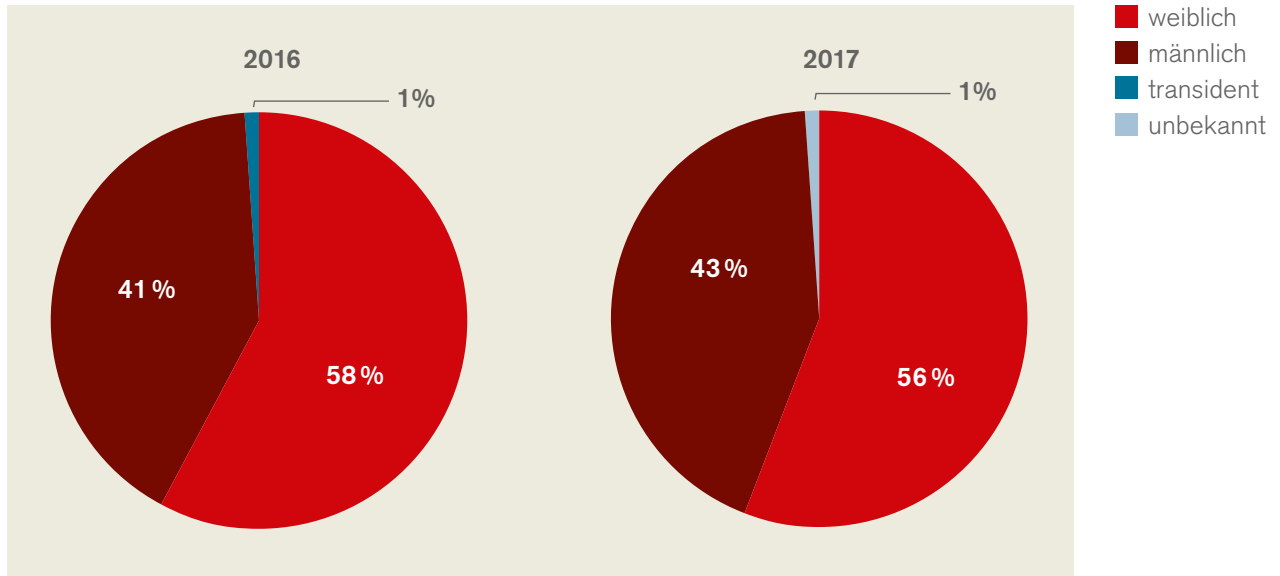
Gebot der Speiseverkostungen in Tourismusschulen

Immer wieder betreffen Anfragen den Umgang mit religiös oder weltanschaulich motivierten Essensbeschränkungen in Schulen für wirtschaftliche Berufe und Tourismusschulen. Laut Informationen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden Eltern mittels Schreiben darauf hingewiesen, dass die SchülerInnen auch Speisen verkosten müssen, die mit ihren religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen in Widerspruch stehen, da es sich um wesentliche Lehrstoffbereiche handelt. Im Berichtszeitraum betraf die Anfrage einer NGO, die Möglichkeit von VeganerInnen sich diesbezüglich auf den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Berufsausbildung berufen zu können. Ob Veganismus eine Weltanschauung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt, ist bisher für Österreich nicht abschließend geklärt. Aus einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte geht hervor, dass Veganismus in den Anwendungsbereich des Art 9 der Europäischen Konvention für Menschenrechte (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit) fällt¹⁴. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt daher die Rechtsansicht, dass Veganismus auch vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist.

14 EGMR 10.2.1993, W. v. The United Kingdom, no. 18187/91

2.3.5 Diskriminierungsgrund Alter

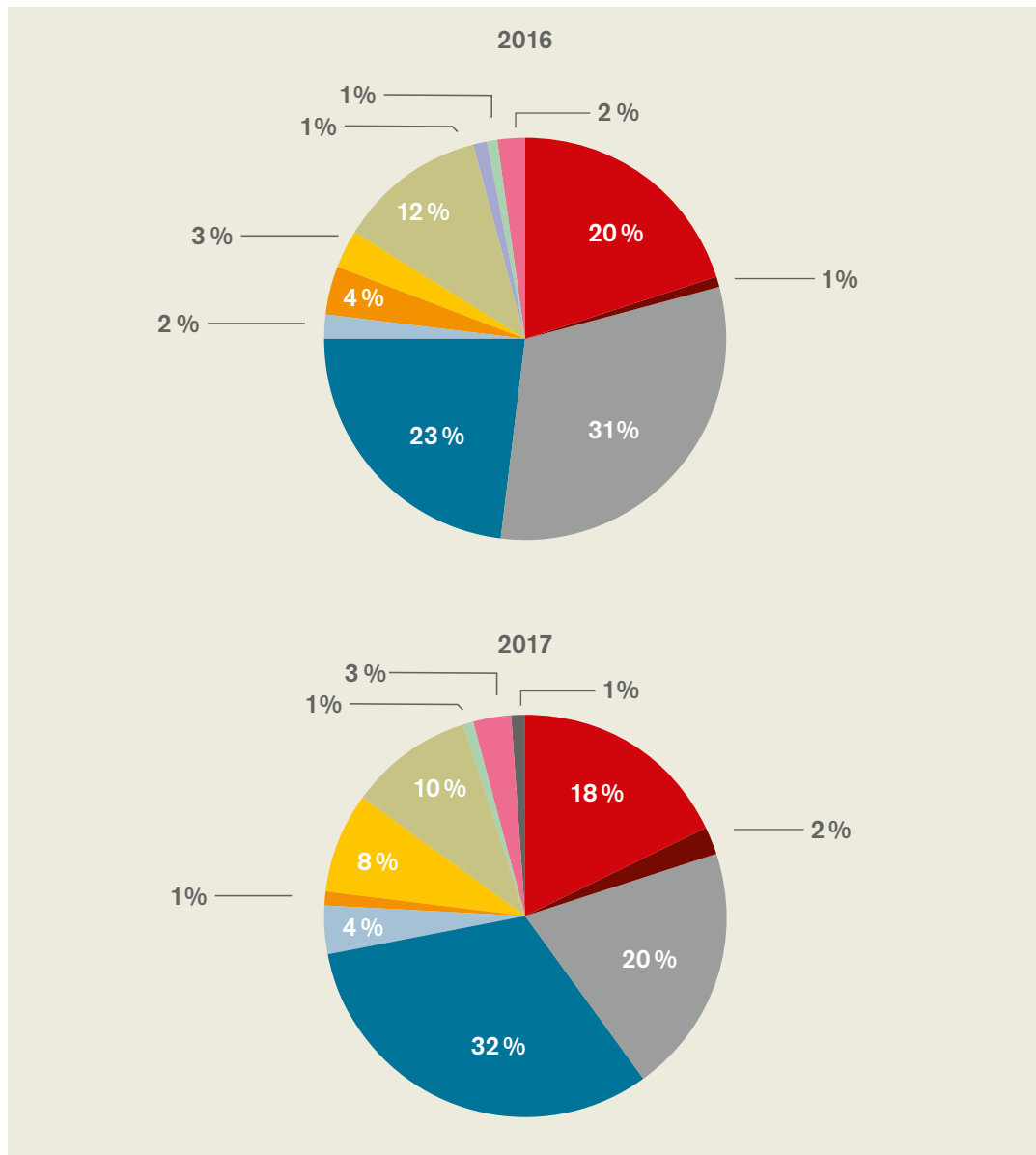
Verhältnis der Männer, Frauen und weiteren Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, weil sie sich aufgrund des Alters als diskriminiert erachten oder sich diesbezüglich an uns wenden wollen:



Arbeitswelt

Konkrete Vorkommnisse (Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes) in der Arbeitswelt, die gemeldet werden:

- Arbeitsbedingungen
- Aus-Weiterbildung, Umschulung
- Beendigung
- Begründung
- Belästigung
- Benachteiligungsverbot
- beruflicher Aufstieg
- Entgelt
- Freiwillige Sozialleistungen
- Mangelnde Abhilfe
- positive Maßnahmen
- Sexuelle Belästigung
- unbekannt



Es zeigt sich, dass es vorwiegend Menschen im **fortgeschrittenen Alter** sind, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden und von Diskriminierungen aufgrund des Alters in der Arbeitswelt berichten, sowie rechtlichen Rat und Unterstützung suchen. Ihre Diskriminierungserfahrungen sind vielfältig. Häufungen sind aber an den Rändern des Arbeitsverhältnisses zu registrieren. Betroffene berichten oftmals von erfolglosen Bewerbungen, aber auch von Jobverlust, die diese in ihrem Alter begründet sehen. Altersarbeitslosigkeit führt oftmals zu massiven finanziellen Einbußen in der Pension, ein Umstand der auch dazu führt, dass diese Personen derartige Diskriminierungen nicht hinnehmen wollen.

Arbeitssuchende nach Erreichung eines bestimmten Alters, im Konkreten 50 plus berichten der Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig, dass Absagen auf ihre Stellenbewerbungen für sie

nicht nachvollziehbar sind und kaum transparent erfolgen. Vor dem Erfahrungshintergrund, dass diese Personen trotz bester Qualifikationen und Bewerbungsunterlagen, bereits zahlreiche Ablehnungsschreiben erhalten haben, ist es nicht verwunderlich, dass sie eine Altersdiskriminierung vermuten. Ob es in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in einem weiteren Schritt gelingt, diese auch glaubhaft zu machen, hängt von den konkreten Umständen des Falles ab. Der zuständige Senat II der Gleichbehandlungskommission bezieht aber auch im Einzelfall die generelle strukturelle Benachteiligungen, die Personen mit 50 plus am österreichischen Arbeitsmarkt erfahren, in die Würdigung des Sachverhalts mit ein.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses von älteren Personen hat oftmals seinen Grund in einer erhofften Kostenersparnis auf Seiten der ArbeitgeberInnen. In vielen Fällen ist es den Betroffenen möglich gegen die Beendigung mittels einer Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit vorzugehen. Diese hat den Vorteil, dass das Kostenrisiko für das Verfahren auf beide Parteien aufgeteilt wird. Da dies bei Anfechtungen wegen Altersdiskriminierung nicht der Fall ist, nehmen die Betroffenen häufig von der Inanspruchnahme dieses Rechtsbehelfs Abstand. Erfüllen sie hingegen nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit, etwa weil im Betrieb weniger als fünf Personen beschäftigt sind, sind sie gezwungen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes zu klagen. Wegen des Kostenrisikos wenden sich viele Personen an die Gleichbehandlungskommission, die als niederschwelliges Gremium kostenlos zur Verfügung steht. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt es auch oft einen für beide Seiten annehmbaren Vergleich zu erzielen.

Mehrfachdiskriminierung

Darüber hinaus gibt es trotz eindeutiger Rechtslage¹⁵ nach wie vor die Praxis, Frauen vor dem 65. Lebensjahr in Pension zu schicken bzw. zu drängen. Das stellt eine Mehrfachdiskriminierung von Alter und Geschlecht dar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann meistens durch Intervention und Hinweis auf die Rechtslage die gewünschte Lösung erreichen. Wenn die betroffenen Frauen die nötigen Informationen und Unterlagen haben, können sie gerade in diesen Fällen auch sehr gut für sich selbst verhandeln, sodass oft ein rechtliches Coaching genügt.

Ganz grundsätzlich stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum fest, dass die häufigste Mehrfachkombination in Bezug auf Alter das Geschlecht darstellt, die zweithäufigste die ethnische Zugehörigkeit.

Jüngere Menschen

Es kann davon ausgegangen werden, dass auch jüngere Menschen Erfahrungen mit Diskriminierungen aufgrund des Alters machen, sie allerdings nicht den Weg zu Beratungseinrichtungen suchen oder finden. Anders als etwa in Deutschland, wo die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Umfrage von 1500 Personen in Auftrag gegeben hat¹⁶, die aufzeigt dass auch jüngere Menschen von Benachteiligungen aufgrund des Alters berichten, fehlt es in Österreich diesbezüglich an Daten, da die derzeitige finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft es nicht ermöglicht, im Rahmen von breiteren sozialwissenschaftlichen Erhebungen Untersuchungen durchzuführen. Hinzu kommt, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch nicht über Personalressourcen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit verfügt und so jüngere Menschen ansprechende Social Media Kanäle zur besseren Bekanntmachung nicht nutzen kann.

15 EuGH 28.11.2010; PVA gegen Christine Kleist, C - 356/09.

16 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Diskriminierung in Deutschland, 2015, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (27.6.2018)

Güter und Dienstleistungen

Außerhalb der Arbeitswelt sind Diskriminierungen aufgrund des Alters nicht durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Anfragen werden dennoch immer wieder an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet, zumeist wegen der Verweigerung einer Kreditvergabe durch Banken aufgrund des Alters – ohne Bonitätsprüfung. Weiters gibt es immer wieder Beschwerden von Eltern, dass ihre Kinder unter einem gewissen Alter in Hotels oder verschiedenen Freizeiteinrichtungen unerwünscht sind. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte der österreichische Gesetzgeber in diesen wesentlichen Lebensbereichen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz sorgen. Eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf alle Diskriminierungsgründe beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend erforderlich.

Beispiele aus der Praxis

Das Frauenpensionsalter wird angehoben. Wissen das auch die Arbeitgeber?

Frau B arbeitet seit vielen Jahren bei einem Unternehmen im Außendienst, dies zur vollen Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Sie ist die einzige Frau in dieser Beschäftigung. Mit Vollendung ihres 58. Lebensjahres wird Frau B vom Geschäftsführer jedoch immer öfter gefragt, ob und wann sie in Pension gehen werde. In dem Geschäftsjahr vor Vollendung ihres 60. Lebensjahres erfährt Frau B im Rahmen des Jahresgespräches durch den Geschäftsführer eine ungewollte Reduktion ihres Betreuungsgebietes, welcher sie nur unter der Bedingung zustimmt, dass dies auf ihr Gehalt keinen negativen Einfluss haben werde. Da sich die Arbeitsbedingungen durch diesen Umstand jedoch für Frau B sehr zu ihrem Nachteil verändert haben und sie sich im Unternehmen auch nicht mehr erwünscht fühlt, stimmt Frau B letztlich einer einvernehmlichen Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses schon vor Erreichung ihres 60. Lebensjahres zu.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Frau B bei der Verfassung eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei den Arbeitsbedingungen und bei der Festsetzung des Entgelts. Frau B zieht diesen Antrag jedoch in weiterer Folge zurück, weil sie einen Rechtsschutz der Arbeiterkammer in Anspruch nimmt und somit eine arbeitsrechtsrechtliche Klage führt. Den Diskriminierungsvorwurf möchte sie nicht mehr geltend machen, weil es ihr zu belastend erscheint.

Beförderung: Qualifikation alleine ist zu wenig

Frau G ist Physiotherapeutin und seit vielen Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Sie ist auch stellvertretende Abteilungsleiterin und strebt die Nachfolge ihrer Vorgesetzten nach deren Pensionierung an. Zu diesem Zweck absolviert sie über Jahre interne Fortbildungsmaßnahmen. Das Ausschreibungsverfahren für die Nachbesetzung der Abteilungsleitung geht jedoch nicht zu ihren Gunsten aus und den Posten erhält ein um Lebensjahre und Dienstjahre jüngerer Kollege, der auch nicht über die Qualifikation von Frau G verfügt.

Frau G nimmt die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch, die den Arbeitgeber auch zu einer Stellungnahme auffordert. Da keine Stellungnahme einlangt, wird nach einem zweiten Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf welches ebenso keine Reaktion von Seiten des Arbeitgebers erfolgt, von der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission ein Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei der Beförderung eingebracht. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

In die Pension »verschoben«

Herr A ist seit vielen Jahren als Verschieber beschäftigt. Er kehrt nach einer, ein paar Jahre dauernden Verleihung an ein anderes Unternehmen an seinen alten Arbeitsplatz zurück und findet sehr schlechte Arbeitsbedingungen vor. Er erhält im Gegensatz zu seinen jüngeren Kollegen keinen fixen Dienstplan, ihm werden keine Aufenthalte in der betriebseigenen Gesundheitseinrichtung genehmigt und er glaubt sich auch beim Gehalt benachteiligt. Er fühlt sich aufgrund seines Alters, welches das des besser gestellten Kollegen um einige Jahre übersteigt, diskriminiert und hat das Gefühl, das Unternehmen möchte ihn loswerden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Herrn A bei der Verfassung eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission, das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Auch gute Arbeit macht sich für Frauen nicht bezahlt

Frau N, Juristin, ist seit vielen Jahren bei einer Körperschaft öffentlichen Rechts tätig, zuletzt als Assistentin in der Direktion. Als die stellvertretende Abteilungsleitung in jener Abteilung ausgeschrieben wird, in der sie früher jahrelang tätig war, bekommt die Position jedoch nicht sie, sondern ein junger Mann der erst seit drei Jahren bei der Körperschaft öffentlichen Rechts arbeitet. Die Begründung, dass der Abteilungsleiter seinen Nachfolger aufbauen will und sie ja bald in Pension gehe, wird später von allen Führungskräften bestritten.

Die Gleichbehandlungskommission stellt die Diskriminierung von Frau N aufgrund des Alters und des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg fest. Frau N klagt mit Unterstützung eines Rechtsanwaltes auf Schadenersatz. Das Gerichtsverfahren ist im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen.

Befristung folgt Befristung

Frau B sieht sich mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses konfrontiert, als sie das Regel-pensionsalter für Frauen erreicht. Eine solche Beendigungsklausel ist in ihrem Dienstvertrag enthalten. Frau B möchte bis zu ihrem 65. Geburtstag weiterarbeiten. Der Arbeitgeber Dieser lässt sich nach längeren Verhandlungen auf eine Verlängerung ein, allerdings ist diese befristet. Da Frau B keine andere Möglichkeit sieht, geht sie darauf ein, macht aber weiterhin klar, noch länger arbeiten zu wollen und hinsichtlich ihrer männlichen Kollegen gleichbehandelt zu werden. Ein zweites Mal kommt es zu einer Befristung, danach gibt der Arbeitgeber bekannt, dass es nun endgültig vorbei sei. Frau B teilt dem Arbeitgeber nun schriftlich mit, dass sie diese Vorgehensweise als diskriminierend erachtet und bringt eine Klage auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt zusätzlich einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verweist in ihrer Argumentation auf die oben erwähnte Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Kleist (C-356/09). Die Bezugnahme auf das gesetzliche Pensionsalter, welches für Frauen und Männer unterschiedlich ist, ist demnach als nicht vereinbar mit den europarechtlichen Vorschriften zu werten. Daran ändert nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch die zweimalige Befristung des Vertrages nach Erreichen des Regel-pensionsalters nichts, da nach wie vor eine Ungleichbehandlung gegenüber den männlichen Beschäftigten besteht. Die Verfahren enden mit einer vergleichweisen Einigung und finanziellen Abgeltung für Frau B.

Nur X und Y Generation erwünscht...

Herr A war lange Zeit für ein Unternehmen im Bereich »Digitale Systeme« tätig bis es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam. Einige Jahre später hört Herr A über einen Bekann-

ten aus dem Unternehmen, dass jemand wie er gesucht würde, er solle bei Interesse doch den Projektleiter, den Herr A kenne, kontaktieren. Dies tut Herr A auch und erhält bald darauf eine Antwort vom Projektleiter der in der obersten Management Ebene des Unternehmens tätig ist. Dieser erkundigt sich nach verschiedenen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, da Herr A nicht aus Österreich stammt. Schließlich sagt er eine Rückmeldung für kurze Zeit später zu. Als nichts geschieht fragt Herr A noch einmal nach und erhält sodann die Antwort des Projektleiters, dass er es sich anders überlegt habe und lieber »einen frischen Start« mit Personen »der Generation X und Y« hätte.

Herr A erachtet sich auf Grund seines Alters als diskriminiert, da er diesen beiden Generationen nicht mehr zuzurechnen ist.

Der Versuch einer Einigung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft scheitert, es folgt ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Der Arbeitgeber bringt dabei im Wesentlichen vor, dass es sich um keine Bewerbung gehandelt habe, da die Stelle noch nicht genug konkretisiert worden wäre und dass der Projektleiter nicht handlungsbefugt gewesen sei. Seine Aussagen seien dem Unternehmen nicht zuzurechnen.

Die Gleichbehandlungskommission kommt angesichts der schriftlichen Äußerungen des Projektleiters zu dem Schluss, dass dieser, als Angehöriger der obersten Management-Ebene jedenfalls dem Unternehmen zuzurechnen sei. Die klare Äußerung, wonach eine Zusammenarbeit mit Personen jüngeren Alters, also der Generation X und Y, gewünscht sei begründe eine Diskriminierung auf Grund des Alters im Zusammenhang mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Wie der Oberste Gerichtshof bereits festgehalten hat, ist der gesamte Bewerbungsprozess diskriminierungsfrei zu gestalten.¹⁷

Warnung: Vertragsklausel kann zu Altersarmut von Frauen führen

Frau B arbeitet seit fünf Jahren bei einem Unternehmen in der Reinigungsbranche. Sie wird im Alter von 63 Jahren gekündigt, noch bevor sie 15 Arbeitsjahre und damit einen Anspruch auf Alterspension erwerben kann. Der Dienstvertrag enthält eine Klausel, in der auf das in Österreich geltende Regelpensionsalter (Frauen: 60 Jahre, Männer: 65 Jahre) Bezug genommen und bestimmt wird, dass mit Erreichen des 60. Lebensjahres der Dienstvertrag von Frauen aufgelöst wird.

Nach Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die Kündigung zurückgezogen. Frau B kann weiterarbeiten, bis die Voraussetzungen für den Anspruch auf Alterspension erfüllt sind.

Angst vor Menschen mit Lebenserfahrung?

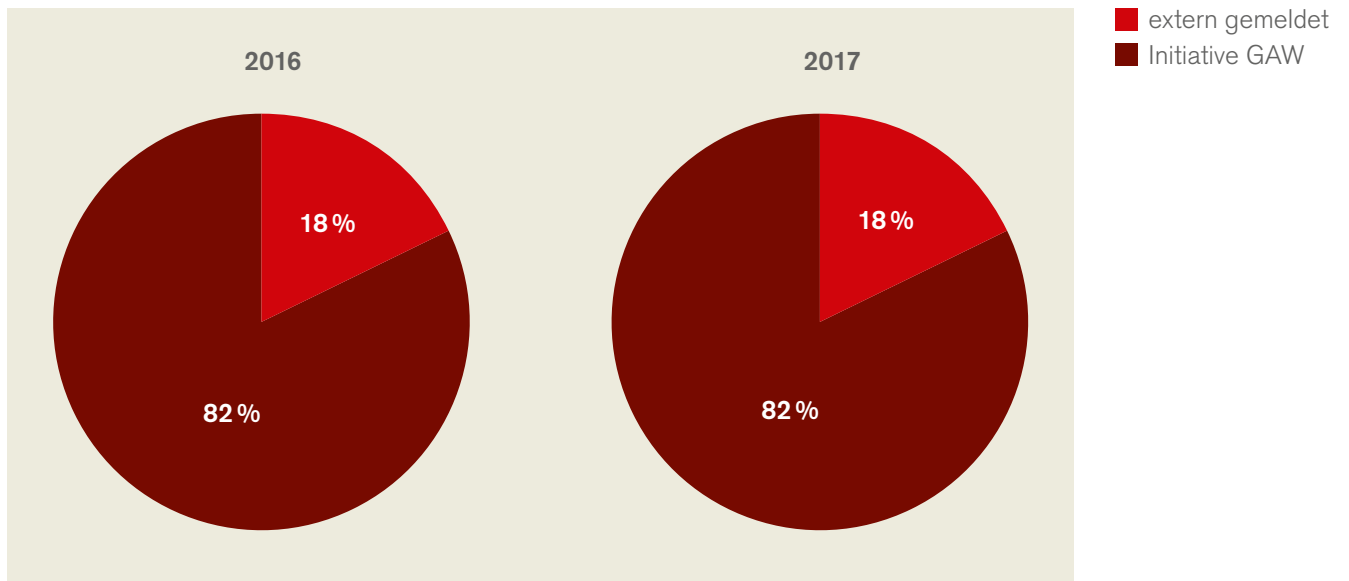
Frau S bewirbt sich bei einer Personalvermittlungsfirma auf einen Job und erhält ein Schreiben, in dem ihr unter anderem mitgeteilt wird, dass sie für die Stelle überqualifiziert sei. Der Arbeitgeber wäre nur bereit € 1.800 zu bezahlen, und unterstellt Frau S, dass ihr dieses Gehalt zu wenig sein würde. Sie antwortet, dass sie bereit ist um dieses Gehalt zu arbeiten. Dennoch erhält sie eine Absage durch die Personalvermittlung mit der Begründung, dass dem Arbeitgeber eine Schulabgängerin für die Stelle vorschwebt. Zwei Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringen kein Ergebnis. Frau S erhält in weiterer Folge Rechtsschutz der Arbeiterkammer für eine Klage vor Gericht. Das Verfahren ist anhängig.

¹⁷ OGH vom 23.4.2009, 8ObA11/09i.

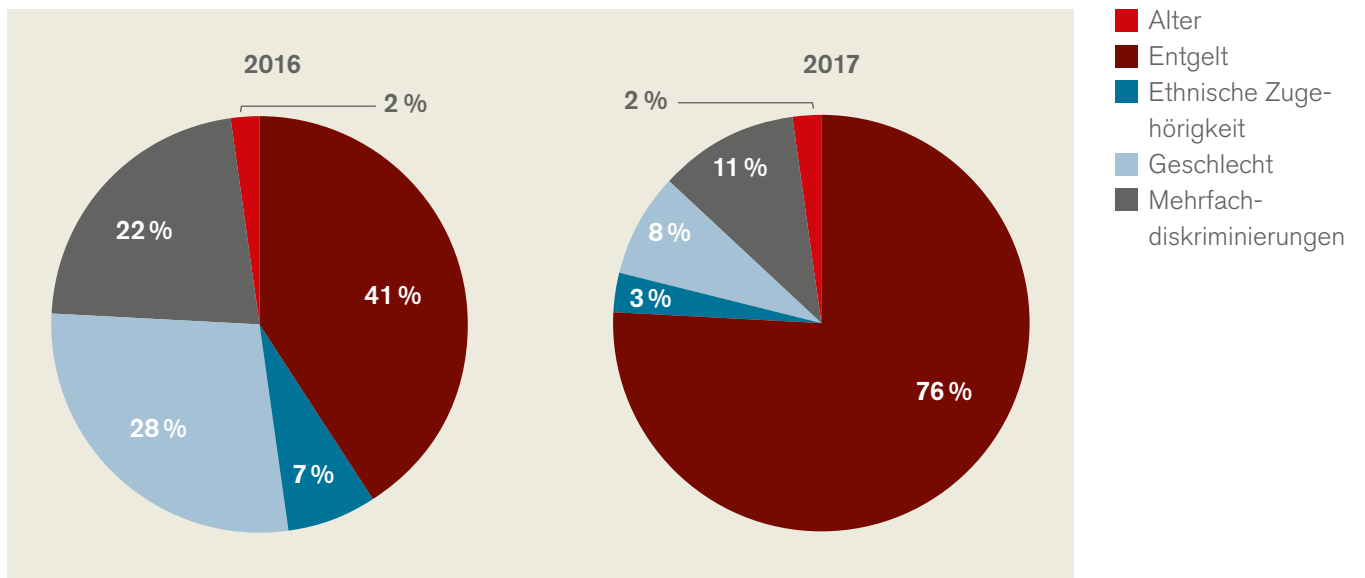
2.4 Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate

Im Jahr 2016 wurden 420 Inserate überprüft, auf 77 vermutlich diskriminierende Inserate wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam gemacht, 343 hat sie in Eigeninitiative überprüft.

Im Jahr 2017 wurden 267 Inserate überprüft, auf 49 vermutlich diskriminierende Inserate wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam gemacht, 218 hat sie in Eigeninitiative überprüft.



Stellen und Wohnungsinserate nach Diskriminierungsgründen:



Das Gleichbehandlungsgesetz enthält das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, das Gebot der Entgeltinformation in Stelleninseraten, das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung und das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum.

Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich Inserate beruht weit stärker als in anderen Bereichen auf **Eigeninitiative**. Es wird daher in selbst gewählten Zeiträumen die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes in Medien stichprobenmäßig überprüft.

Diese Kompetenz nutzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der **Stellenausschreibung** unter anderem auch für die **pro-aktive Beratung der AdressatInnen des Gleichbehandlungsgesetzes** indem Informationsschreiben an jene Unternehmen und Institutionen versendet werden die sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Mit diesen Informationsschreiben soll erreicht werden, dass Unternehmen die Hintergründe und den Sinn der Vorschriften von diskriminierungsfreien oder geschlechtsneutralen Stelleninseraten verstehen. Diese Informationsschreiben werden von außen sowohl als Mahnung als auch als Serviceleistung wahrgenommen. Wenn betroffene Unternehmen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Rücksprache halten, ist es möglich über die gesetzlichen Vorgaben hinaus **Bewusstseinsarbeit im Sinne einer diskriminierungsfreien Personalauswahl hinsichtlich Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Alter vorzunehmen und damit eine Erweiterung des potentiellen BewerberInnenkreises aus Sicht des Unternehmens zu erreichen**.

Im Bereich des Inserierens von **Wohnraum** ist neben dem Merkmal der **ethnischen Zugehörigkeit** auch das Merkmal **Geschlecht** geschützt. Gerade diskriminierende Barrieren beim Zugang zu Wohnraum greifen gravierend in die Existenz und Lebensrealität der Betroffenen ein. Es ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft daher ein besonderes Anliegen, gerade hier dem Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes zum Durchbruch zu verhelfen.

Verwaltungsstrafverfahren werden meistens dann von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet, wenn Verstöße wiederholt gesetzt werden, sich eine zu klärende Rechtsfrage stellt oder der Verstoß als besonders schwerwiegend eingestuft werden kann.

Aus den Stichproben ergibt sich, dass **fehlende Entgeltangaben** in Stelleninseraten am Häufigsten auftreten, was auch dadurch erklärbar ist, dass es sich um die jüngste Vorgabe des Gleichbehandlungsgesetzes handelt. Dies ist gefolgt von Verstößen gegen das **Gebot der geschlechtsneutralen Inserierung** und diskriminierend gestalteten Inseraten bezüglich **ethnischer Zugehörigkeit** (dieses Merkmal kann sowohl Stellen- als auch Wohnungsinserate betreffen) und schlussendlich **Alter** (betrifft nur Stelleninserate).

Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum

Je nach Anzahl der einlangenden Diskriminierungsfälle und Rechtsauskünfte sind Aktivitäten im Bereich Stelleninserate aus Ressourcengründen nicht in jedem Büro und nicht immer möglich. Diesbezügliche Aktionen werden gezielt zur Erhöhung der Aufmerksamkeit für Diskriminierungsprobleme und für das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem in den Regionalbüros eingesetzt.

In der **Zentrale** der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnten im Berichtszeitraum aus den oben genannten Gründen keine Stichprobenkontrollen durchgeführt werden. Vielmehr wurde der Fokus darauf gerichtet, bei gemeldeten Verstößen zu **offenen Rechtsfragen** und **groben Verstößen** durch Einleitung eines Verwaltungsverfahrens eindeutige Judikatur zu erwirken. Zudem werden regelmäßig jene Inserate zur Anzeige gebracht, die auch **Gegenstand eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission** sind. Dies ist zumeist dann der Fall, wenn arbeitssuchende

Personen geltend machen, dass sie aus diskriminierenden Gründen, etwa wegen ihres Alters, nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden und ihren Verdacht unter anderem auf ein in diskriminierender Weise formuliertes Inserat stützen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat derzeit nur die Möglichkeit, das Verfahren bis zu den Landesverwaltungsgerichten zu bringen. Der Weg zum Verwaltungsgerichtshof zur endgültigen bundesweiten Klärung von Rechtsfragen im Zusammenhang mit Inseraten steht ihr bedauerlicherweise nicht offen¹⁸.

Im Hinblick auf **geschlechtergerecht formulierte Stellenausschreibungen** wurden insbesondere die Verwendung geschlechtsspezifischer Berufsbezeichnungen, die lediglich mit der Ergänzung »m/w« (häufig in kleinerer Schrift) versehen waren, wobei im Fließtext jedoch ausschließlich die männliche Form verwendet wurde, als Verfehlung gewertet. Die Formulierung des Gesetzes verlangt, auf die gesamte Gestaltung des Inserats Bedacht zu nehmen.

Im Bereich der **diskriminierungsfreien Stelleninserate** wurden im Berichtszeitraum vor allem überhöhte Spracherfordernisse im Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit überprüft. Ein weiteres Feld stellen diverse Hinweise in Bezug auf das Alter in Inseraten dar.

Im Hinblick auf **Wohnungsinserate** werden bei ethnisch diskriminierenden Inseraten die Zusätze wie etwa: »bitte keine Asylanten«; »Asylwerber nicht genehmigt«; »keine Haustiere/keine Asylanten«; »nur an seriöse, österreichische Personen«; »nur EU-Bürger«; »keine Ausländer« enthaltenen Verwaltungsverfahren eingeleitet. Auch eine sachlich nicht gerechtfertigte Auswahl nach dem Geschlecht wie z. B. »nur alleinstehende Frauen«; »Single Frau zwischen 30-45«; »keine Alleinerzieherinnen« ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten.

Da die **Regionalbüros die Kompetenzen des Teil II und III**, und damit die Behandlung von diskriminierenden Stellenausschreibungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung, sowie jene von diskriminierenden Wohnungsinseraten, erst mit 1.7.2017 erhalten haben, wurden Informationsschreiben der Regionalbüros z. B. zu Mehrfachdiskriminierungen bei Stellenausschreibungen vor diesem Zeitpunkt mit der Zentrale koordiniert.

Diskriminierende Wohnungsinserate wurden daher im Berichtszeitraum vorwiegend von der Zentrale verfolgt.

2017 gab es im **Regionalbüro Kärnten** eine Schwerpunktaktion. Die angeschriebenen Unternehmen reagierten auf die Informationsschreiben mehrheitlich positiv und nach einer wiederholten Überprüfung konnte festgestellt werden, dass die informierten Betriebe die **darauffolgenden Inserate gesetzeskonform** mit der ziffernmäßigen Entgeltangabe verfassten.

Das **Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg** setzt bei der Kontrolle der Einhaltung der Gesetzeskonformität von Stelleninseraten ebenfalls vor allem auf Information, Dialog und Bewusstseinsbildung. Im Berichtszeitraum fällt bei den Untersuchungen, die im Rahmen von Schwerpunktaktionen in einem jeweils beschränkten Zeitraum gemacht wurden, **positiv** auf, dass jene **Inserate**, die von **ArbeitsvermittlerInnen** ausgeschrieben werden, fast **durchgehend gesetzeskonform** sind.

18 VwGH 23.62014, Ra 2014/11/0017.

Das **Regionalbüro Steiermark** analysiert wiederholt Stellenausschreibungen vorwiegend in Printmedien, teilweise auch im Internet, wobei **fehlende Entgeltangaben am häufigsten** vorkommen. Nach wie vor kommen geschlechtsspezifische oder nicht durchgängig geschlechtsneutrale Inserate vor. Bei Missachtung des Gleichbehandlungsgebots werden Informationsschreiben an die Unternehmen gerichtet.

Im Juli 2016 wurden vom **Regionalbüro Oberösterreich** mehrere Stelleninserate, sowohl von ArbeitsvermittlerInnen, als auch von ArbeitgeberInnen sowohl in Printmedien, als auch in Onlineportalen untersucht. Untersucht wurde, ob diese Inserate eine geschlechtsneutrale Formulierung aufweisen und ein Mindestentgelt als Betrag angeben haben. Das Regionalbüro bemerkte dabei, dass die Anzahl der Inserate, die das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen im Hinblick darauf, dass diese Verpflichtung bereits seit 1985 im Gleichbehandlungsgesetz besteht, sehr hoch ist. Sowohl in Printmedien, als auch auf Homepages von Arbeitsvermittlungen, sind **meist die Hälfte oder mehr nicht geschlechtsneutral** ausgeschrieben. Da bereits in den letzten Jahren bei Stellenausschreibungen vermehrt auf Informations- und Bewusstseinsarbeit gesetzt wurde, wurde dieses Mal entschieden, eher Verwaltungsverfahren einzuleiten.

Beispiele aus der Praxis

Geschlechtsspezifisches Stelleninserat

In einer Zeitung findet sich ein Stelleninserat, in dem geschlechtsspezifisch eine Apotheken-Verwaltungsmitarbeiterin gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt dieses zur Anzeige, da ein Arbeitsplatz nicht nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden darf, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Dabei ist von einem sehr engen Begriffsverständnis auszugehen. Es können nur solche Voraussetzungen als unverzichtbar angesehen werden, die ein Tätigwerden von ArbeitnehmerInnen des jeweils anderen Geschlechts praktisch oder rechtlich ausschließen. Die Tätigkeit Apotheken-Verwaltungsmitarbeiterin ist jedoch nicht an das weibliche Geschlecht gebunden, und die in der Ausschreibung beschriebenen Tätigkeiten können keineswegs nur von Frauen ausgeübt werden.

Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde spricht eine Verwarnung aus, da es sich um den ersten Verstoß dieses Unternehmens gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung handelt.

Mindestentgelt

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde ein Stelleninserat übermittelt, welches zwar eine betragsmäßige, aber nicht die korrekte Entgeltangabe enthält, da der geltende Kollektivvertrag ein höheres Entgelt für die ausgeschriebene Stelle vorsieht.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind die vorgeschriebenen Angaben zum Mindestentgelt auch dann nicht erfüllt, wenn im Stelleninserat das betragsmäßig angeführte Mindestentgelt für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz fehlerhaft angegeben wird. Daher wird ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet. Die Verwaltungsbehörde folgt der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft und spricht mittels Strafverfügung eine Ermahnung aus.

Bademeisterassistent (m/w) mit akzentfreien Deutschkenntnissen gesucht

In einem Inserat wurde eine Bademeisterassistent/in gesucht. Dem Inserat ist unter anderem folgende Anforderung zu entnehmen: »Akzentfreie Deutschkenntnisse«. Im Gleichbehandlungsgesetz ist unter anderem vorgesehen, dass im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit nicht diskriminierend ausgeschrieben werden darf. Nur wenn die Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, kann es in der Stellenausschreibung berücksichtigt werden. Dabei sind auch ein rechtmäßiger Zweck und eine angemessene Anforderung zu berücksichtigen. Die im Stelleninserat erwähnte Anforderung »akzentfreie Deutschkenntnisse« stellt einen diskriminierenden Hinweis auf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Zugehörigkeit dar, da diese Anforderung für die konkrete Tätigkeit eines/einer BademeisterassistentIn als überzogen erscheint. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens an die zuständige Behörde. Diese spricht, nachdem es sich um den ersten Verstoß handelt, eine Verwarnung aus.

Zahlkellner (m/w) mit perfekten Deutschkenntnissen gesucht

In einem Inserat wird folgendes geschaltet: »Zur Ergänzung unseres Teams suchen wir noch eine/n Zahlkellner m/w mit Erfahrung, Flexibilität und guter Teamfähigkeit, perfekte Deutschkenntnisse sind Voraussetzung«. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens an die zuständige Behörde. Im betreffenden Stelleninserat werden »perfekte Deutschkenntnisse« als Voraussetzung gefordert. Die Anforderung »perfekte Deutschkenntnisse« stellt einen diskriminierenden Hinweis auf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Zugehörigkeit dar, da die Anforderung nach perfekten Deutschkenntnissen als überzogen für die konkrete Tätigkeit anzusehen ist. Es ist davon auszugehen, dass perfekte Deutschkenntnisse keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die Stelle als Zahlkellner/in darstellen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt daher einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens an die zuständige Behörde. Diese sieht jedoch von der Verhängung einer Strafe ab und erteilt eine Ermahnung mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass der Sachverhalt im Wiederholungsfalle einer strengeren Beurteilung unterzogen wird.

»Junges, dynamisches Team«

Ein Medienunternehmen sucht in einem Stelleninserat eine/n Mitarbeiter/in im Bereich Sales Service. Neben einer kaufmännischen Ausbildung ist »erste Berufserfahrung (idealerweise in der Werbe- und Medienbranche)« verlangt. Die Ausschreibung enthält auch den Hinweis auf die Erwartung, in ein junges, dynamisches Team aufgenommen zu werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht darin einen Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung, weil die gewählten Formulierungen geeignet seien, ältere InteressentInnen von einer Bewerbung abzuhalten. Die Bezirksverwaltungsbehörde stellt eine Verletzung des GIBG bezüglich des Hinweises auf ein »junges dynamisches Team« fest und spricht eine Ermahnung aus, weil diese Ankündigung nur so verstanden werden könne, dass dieses Team um eine/n dazu passende/n MitarbeiterIn ergänzt werden solle. Die dadurch bei den InteressentInnen erzeugte Vorstellung könne auf Menschen diskriminierend wirken, die nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht mehr »jung und dynamisch« seien.

Da gegen den Bescheid eine Beschwerde erhoben wurde, entschied das Landesverwaltungsgericht Wien. Bei der Beschwerde wurde vorgebracht, dass das Inserat in die drei Abschnitte »Ihr Profil«, »Ihre Aufgaben« und »Es erwarten Sie« gegliedert ist. Der unter der Überschrift »Es erwarten Sie« gemachte Hinweis auf ein junges, dynamisches Team enthalte bloß eine zusätzliche Information für potentielle StellenwerberInnen. Die tatsächlich an die StellenwerberInnen gerichteten Anforderungen seien jedoch unter der Überschrift »Ihr Profil« aufgelistet. Darin sei kein Kriterium genannt, das geeignet sei, ältere Personen von einer Bewerbung abzuhalten.

Das Landesverwaltungsgericht Wien bleibt dennoch bei der Entscheidung, dass der im Inserat gegebene Hinweis auf die Erwartung, in ein »junges, dynamisches Team« aufgenommen zu werden, eine Diskriminierung im Hinblick auf das Alter darstellt und betont, dass bei der Beurteilung, ob eine diskriminierungsfreie Stellenausschreibung vorliegt, auf die Gesamtgestaltung der Ausschreibung abzustellen ist. Die Anforderung einer »ersten Berufserfahrung« ist hier ebenso ausschlaggebend, weil ältere Menschen in aller Regel über »mehr« als »erste Berufserfahrung« verfügten. Die Wortwahl der konkreten Stellenausschreibung ist daher geeignet, ältere Personen von einer Bewerbung abzuhalten, wodurch sie gegenüber jüngeren Personen besonders benachteiligt werden.

Student/in aus Österreich

Auf der Website eines Online-Anzeigenportals wird ein Wohnungsinserat mit dem Zusatz »[...] Student/in aus Österreich oder Deutschland bevorzugt, [...] ONLY STUDENTS FROM EU [...]« veröffentlicht. Die zuständige Behörde sieht darin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes, da durch den gewählten Zusatz zum Ausdruck gebracht wird, dass Personen aus Nicht-EU-Ländern nicht oder zumindest nicht im gleichen Ausmaße als MieterInnen für die angebotene Wohnung erwünscht sind. Aufgrund des erstmaligen Verstoßes wird eine Ermahnung ausgesprochen.

Keine Asylwerber

Online wird ein Wohnungsinserat mit dem Zusatz »Anfragen bitte mit Angabe zur Person Beruf usw. Keine Asylwerber oder ähnliches! [...] Keine Fremdsprachen!« veröffentlicht. Ein Verwaltungsstrafverfahren wird seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht. Die Behörde stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes fest und hält in ihrer Begründung fest, dass mit dem Gesetz die Benachteiligung von Personen verhindert werden soll, weil sie als »fremd« wahrgenommen werden (»AusländerIn«, »AsylwerberIn«, »Flüchtling« usw.). Der Zusatz »keine Asylwerber oder ähnliches« ist jedenfalls in objektiver Hinsicht als Benachteiligung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit zu sehen. Hinsichtlich des Zusatzes »keine Fremdsprachen« führt die erkennende Behörde aus, dass dieser – isoliert betrachtet – keine Diskriminierung darstellt.

3 Informations-, Bewusstseinsarbeit, Kooperation und Berichte

Eine wesentliche Funktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es Wissen, Bewusstsein und Sensibilisierung für Diskriminierung, Gleichstellung und Antidiskriminierung bei den Einzelpersonen, den diskriminierungsgefährdeten Gruppen und den Verpflichteten des Gleichbehandlungsgesetzes sowie in der Bevölkerung zu erhöhen. Damit soll vor allem der Zugang zum Recht für die Einzelpersonen in Diskriminierungsfragen sichtbar gemacht, Unternehmen und Institutionen zur pro-aktiven Herstellung von präventiven und darüber hinausgehenden Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung ermutigt und ganz allgemein Anreize für eine gesellschaftliche Entwicklung in Richtung Anti-Diskriminierung und Diversität gesetzt werden.

Verfolgt werden diese Ziele durch **Medienarbeit**, **Informationsarbeit** durch Bereitstellung von Informationsmaterialien in Papierform (Flyer, Kurzinfos, Broschüren, Flugblätter) und einem elektronischen Angebot (Newsletter, Website, Gleichbehandlungs:APP), durch **Vorträge und Schulungen** diverser Zielgruppen, vor allem MultiplikatorInnen – in besonderer Weise auch in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen im Rahmen des Schwerpunktthemas »Gleichbehandlung: Unternehmen« oder durch den Einsatz der rechtlichen Möglichkeiten im Bereich (Stellen-) Inserate (siehe Kapitel 2). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft greift dabei z. B. bei branchenspezifischen Fragen auch auf die Herausgabe von allgemeinen **Empfehlungen** zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsprinzips zurück. Immer wieder setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft dabei auch auf **Kooperationen** mit anderen Institutionen, Organisationen und Interessenvertretungen. In diesem Zusammenhang kommt es auch zu **Veranstaltungen** und Symposien.

Die **internationale Vernetzung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch das Netzwerk Equinet mit anderen Gleichbehandlungsstellen bringt sowohl eine ständige Professionalisierung durch den Austausch von best practise aus den einzelnen Mitgliedsstaaten als auch die Sicherstellung der bestmöglichen Anwendung und Vereinheitlichung der Tätigkeiten von Gleichbehandlungsstellen.

Schlussendlich werden die oben genannten Ziele auch dadurch verfolgt, dass die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zuge von **internationalen Berichtspflichten** dargelegt werden.

3.1 Medienarbeit

Medienarbeit ist in der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund dafür nicht vorhandener personeller Ressourcen in der Öffentlichkeitsarbeit derzeit nur **reaktiv** möglich.

Medienanfragen gelangen meist dann an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn wesentliche Gerichtsentscheidungen zu aktuellen gleichbehandlungsrechtlichen Fragen ergehen. Im Berichtszeitraum war dies hinsichtlich der Entscheidungen des österreichischen Obersten Gerichtshofs und des Europäischen Gerichtshofs zu **Fragen der Vollverschleierung muslimischer Frauen** bzw.

des muslimischen Kopftuches (EuGH C-157/15 Achbita/G4S Secure Solutions, EuGH C-188/15 Bougnaoui und ADDH und OGH 9ObA 117/15v) der Fall.

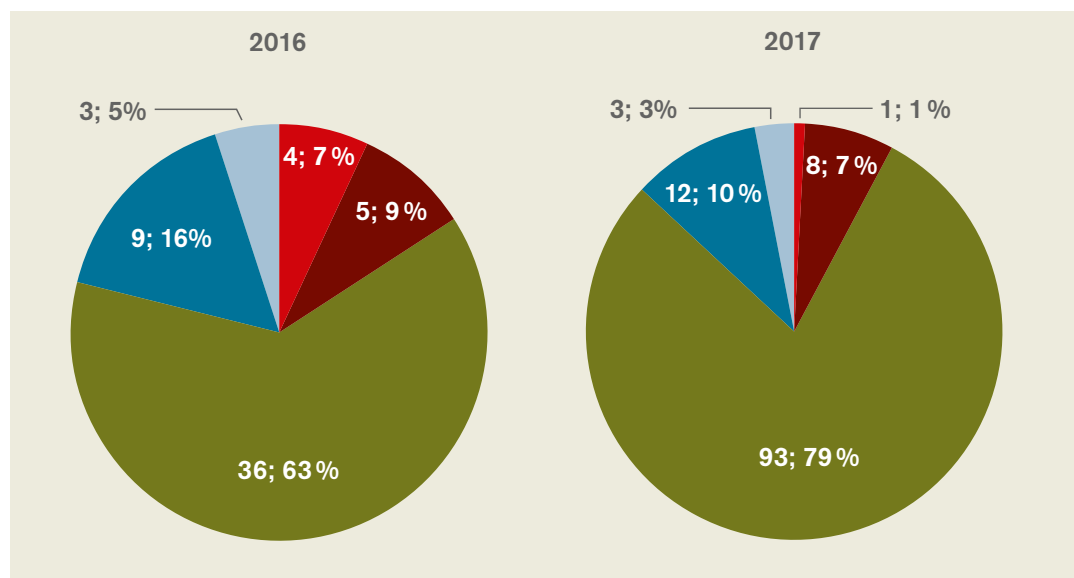
Auch die Veränderung der Organisation der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zusammenhang mit der **Regionalisierung** seit Juli 2017 im Hinblick auf die Zuständigkeit der Regionalbüros für alle Diskriminierungsgründe und -bereiche brachte mediale Aufmerksamkeit mit sich.

Die Medien interessierten sich im Berichtszeitraum auch vermehrt für die Rechtsmeinung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bezüglich des **Ausschlusses von bestimmten Personengruppen wegen eines Diskriminierungsmerkmals** oder bezüglich **unterschiedlicher Preise im Dienstleistungsbereich** (Hotel, Friseur, Bankdienstleistungen, Lokale...).

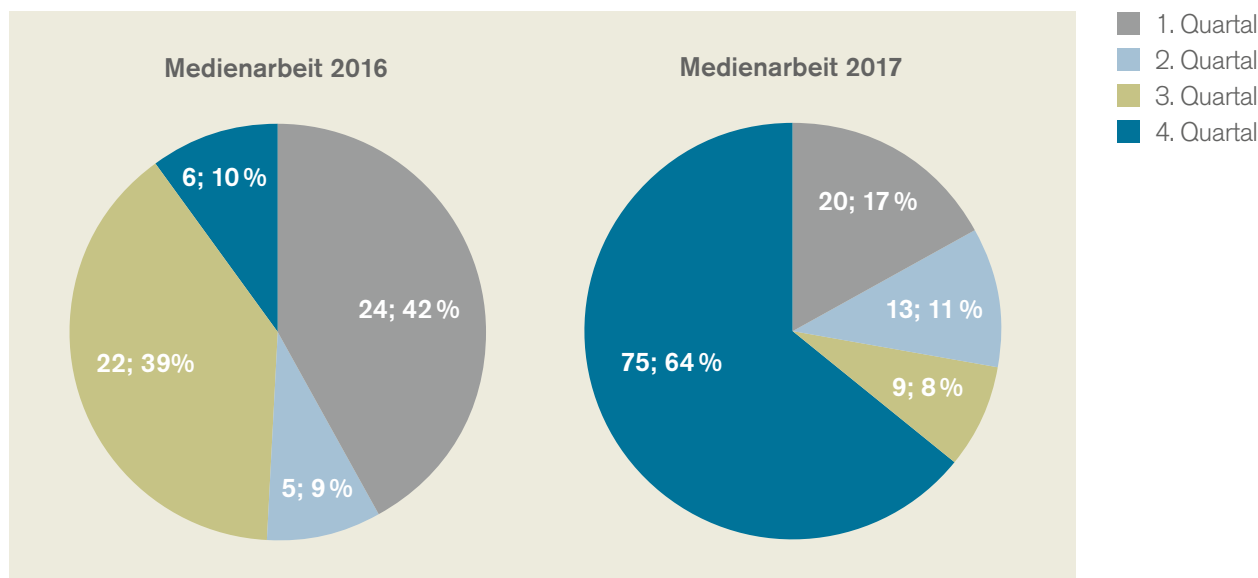
Das Jahr 2017 stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft schließlich vor eine besondere Herausforderung, da an sie **doppelt so viele Medienanfragen** herangetragen wurde wie im Jahr 2016 (2016: 58 Anfragen, 2017: 117 Anfragen).

Tatsächlich kam es auch erst ab Oktober 2017, dem Beginn von #metoo, zu dem starken Anstieg, der zur Verdopplung der Medienanfragen im Jahr 2017 führte.

- Alter
- Ethnische Zugehörigkeit
- Geschlecht
- GIBG allgemein
- Religion und Weltanschauung



Thematisch und zeitlich stand der Anstieg eindeutig im Zusammenhang mit der »#metoo-Debatte«, dies ist an der Gliederung der Medienanfragen nach Diskriminierungsgründen ablesbar: So stieg der Anteil der Medienanfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht von 63 % im Jahr 2016 auf 79 % im Jahr 2017 an.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war dabei gefordert, diverse Anfragen aus TV- und Radiosendern, Zeitungen, Zeitschriften, etc. rasch und bezüglich eines sehr heiklen Themas zu beantworten. Am häufigsten erfolgten Anfragen nach telefonischen und persönlichen Interviews, Teilnahme an Sendungen, Auskunftsanfragen allgemeinerer Natur zu gleichbehandlungsrelevanten Themen oder auch Anfragen nach schriftlichen Beiträgen.

Erhöhte Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wie dies ab Herbst 2017 der Fall war, führen dazu, dass die vorhandenen MitarbeiterInnen, die mit der Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfällen betraut sind, verstärkt für die Bearbeitung von Medienarbeit herangezogen werden müssen.

Gerade im Zuge dieser Debatte kam es im Berichtszeitraum ebenfalls vor, dass vertrauliche Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die zwischen den betroffenen Parteien zu innerbetrieblichen Lösungen führen, von anonymer Seite mit Hilfe der Medien öffentlich wurden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war daher gefordert ihre spezielle Rolle in der Beratung und Unterstützung darzulegen, das Vertrauen in die vertrauliche Behandlung der Anliegen zu versichern und nahm dies auch zum Anlass, verstärkt auf Persönlichkeitsrechte und Vertraulichkeit in den Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinzuweisen.

Im Zuge der zahlreichen Medienauftritte stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft den breiten Umfang des Gleichbehandlungsgesetzes auch neben der sexuellen Belästigung dar. Seit der »#metoo-Debatte« bemerkt die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher eine grundsätzliche Zunahme von Medienanfragen, da der **allgemeine Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft gestiegen** ist.

Aufgrund des Tätigkeitsbereiches der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann es auch zu massiven öffentlichen Angriffen kommen. Vereinzelt wendeten sich Personen/Unternehmen an die Medien, um sich über vermeintlich »überzogene« Aktivitäten der Gleichbehandlungs-

anwaltschaft zu beschweren. Das betrifft z. B. die vom Gleichbehandlungsgesetz geforderten diskriminierungsfreien Formulierungen in Inseraten, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig in Informationsschreiben an die Unternehmen bezüglich nicht gesetzeskonformer Stellenausschreibungen aufwirft, so wie auch diesbezügliche Anzeigen. Feindselige Reaktionen darauf werden verstärkt auch medial gespielt. Diese können sich auch persönlich gegen MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft richten. Wegen eines massiven Vorfalles im Berichtszeitraum absolvierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft interne Schulungen zum Umgang mit den Themen **Shitstorm** und **Hatespeech**.

Zusammenfassend zeigt sich anhand der beschriebenen Herausforderungen deutlich die **Notwendigkeit einer aktiven, langfristigen und strategisch geplanten Medienarbeit** durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die allerdings von einer zusätzlichen spezialisierten **personellen Ressource in der Öffentlichkeitsarbeit** abhängig wäre.

3.2 Informationsmaterial

Nach wie vor befinden sich **allgemeine Informationsfolder** (in Deutsch, Englisch und im »Leichter lesen« Format), eine **Informationsbroschüre für MultiplikatorInnen**, die Fallbeispiele und Informationen über Handlungsmöglichkeiten enthält und sogenannte **Kurzinformationen**, die in einem Umfang von vier Seiten gezielt wichtige Informationen zu einem spezifischen Gleichbehandlungsthema enthalten (z. B. zu Altersdiskriminierung, zu Mehrfachdiskriminierung oder gesetzeskonformer Stellenausschreibung) im Sortiment des Informationsmaterials der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auch die **Freecards** werden nach wie vor für Schulungen und Workshops verwendet

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung (2017)



Die **Kurzinformation »Sexuelle und geschlechtsbezogener Belästigung«** wurde hinsichtlich der medialen Aktualität neu überarbeitet.

Die **Kurzinformation »Kopftuch am Arbeitsplatz«** ist derzeit aufgrund der neuen Judikatur in Überarbeitung.

Flugblatt »Nicht mit mir!«



Im Berichtszeitraum zeigte die Arbeit mit Betroffenen wie auch MultiplikatorInnen, dass es vor allem außerhalb der Arbeitswelt sinnvoll ist, zielgruppenspezifisches Informationsmaterial anzubieten wie etwa für Jugendliche. Das erste Produkt speziell für Mädchen und junge Frauen war das **Informationsblatt »Sexuelle Belästigung? Nicht mit mir!«**, das im Berichtszeitraum aufgrund der Thematisierung durch #metoo in Hinblick auf eine möglichst einfache Überblicksinformation zum Schutzbereich innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt überarbeitet wurde.

Folder

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelte im Berichtszeitraum einen Folder für Personen, die von diskriminierender Einlassverweigerung in Diskotheken betroffen sind. »**Du darfst rein! Gegen Rassismus an der Clubtür**« vermittelt einfach und übersichtlich alle rechtlichen Informationen, die man benötigt um sich gegen diese ethnische Diskriminierung zu wehren und bietet auch Handlungsanleitungen für BeobachterInnen von diskriminierenden Situationen. Eine englische Version ist in Arbeit. Der Folder wurde österreichweit in Jugendeinrichtungen verteilt.

In ähnlicher Weise wurde im Berichtszeitraum ein neuer Folder »**Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt-Diskriminierung ist verboten!**« gestaltet, der erklärt, wann eine Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum gegeben ist, welche Möglichkeiten es für Betroffene gibt, dagegen vorzugehen, und was die Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Falle tun kann.

Informationen und Empfehlungen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gab im Berichtszeitraum auch vermehrt **Empfehlungen** ab, um dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechende Informationen an potenzielle AdressatInnen des Gleichbehandlungsgesetzes zur Verfügung zu stellen, da oftmals in den Medien rechtswidrige Haltungen kolportiert wurden. Anlassbezogen wurden bereits bestehende Empfehlungen überarbeitet.

Diese Empfehlungen und Informationen finden sich einerseits auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft und wurden auch an die potenziellen AdressatInnen und MultiplikatorInnen, wie etwa Einrichtungen der Flüchtlingsbetreuung, aktiv verschickt.

Themen waren potenzielle Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, wie z. B. allgemeine Zutrittsverweigerungen von Geflüchteten, oder explizite Burkiniverbote in Schwimmbädern. Zu geschlechtsspezifischen Themen wurde im Berichtszeitraum auch die **Empfehlung zur geschlechtsneutralen Auspreisung von Frisierdienstleistungen** überarbeitet, die die Rechtslage darstellt und Vorschläge für eine Preisfestsetzung, die an die erbrachte Leistung und nicht am Geschlecht anknüpft, bietet.

Ebenso wurde aufgrund der Thematisierung durch #metoo die **Empfehlung zur Vermeidung von sexueller Belästigung in Fahrschulen** überarbeitet.

Webseite

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Nach wie vor bildet die Webseite der Gleichbehandlungsanwaltschaft das wichtigste elektronische Informationsmedium. Sie enthält umfassende (rechtliche) Informationen und aktuellen Entscheidungen zum Gleichbehandlungsrecht. Der **Fall des Monats** und diverse **Empfehlungen** sollen auch dabei unterstützen, dass das Gleichbehandlungsrecht verständlich und aktiv angewandt wird. Diese Formate werden sehr unterschiedlich genutzt, nicht nur von jenen, die vom Gleichbehandlungsrecht unmittelbar betroffen sind, sondern es wird auch für die juristische Ausbildung oder für die Medienarbeit von JournalistInnen verwendet.



Folder »Gegen Rassismus an der Clubtür« (2018)

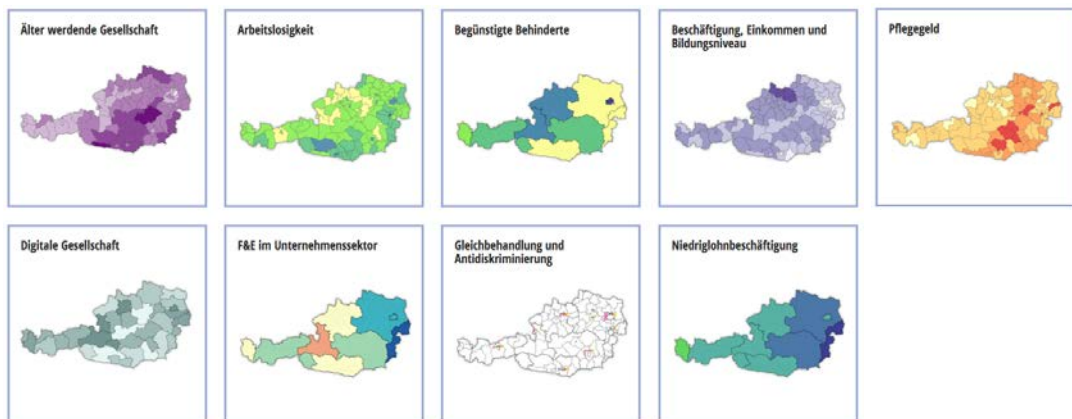
Folder »Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt« (2018)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat auch Angebote für Unternehmen auf die Website gestellt, die im Berichtszeitraum vermehrt mit dem Wunsch nach Unterstützung bei betrieblichen Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetreten sind.

Faktenatlas

Der Faktenatlas wurde 2016/17 im Rahmen einer Studie im Auftrag der Bundesministerien für Öffentlichen Dienst und Sport sowie für Verkehr, Innovation und Technologie erstellt. Dabei wurde auf Ergebnisse und Erfahrung des genderATlas (www.genderatlas.at) zurückgegriffen. Im Faktenatlas sollen unterschiedliche Daten und Themen, z. B. zu Einkommen, Beschäftigung und Bildungsniveau, in Bezug zu politischen Bezirken visuell dargestellt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wirkte bei der Erstellung im Themenbereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung mit und übermittelte die Daten zu den verschiedenartigen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen, die Menschen vor Ort unabhängig beraten und unterstützen können.

<http://www.faktenatlas.gv.at/>



Newsletter

Nach wie vor versendet die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen elektronischen Newsletter. Dieser erscheint mehrmals jährlich und informiert über aktuelle Entscheidungen zum Gleichbehandlungsrecht sowie über Fälle, wichtige Entwicklungen und Veranstaltungen zu Gleichbehandlungsthemen. Die Anmeldung zum Newsletter erfolgt mit einem Mausklick über die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Gleichbehandlungs:App

Die Gleichbehandlungs:App der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann über ein Smart-Phone heruntergeladen werden. Sie beinhaltet die wichtigsten Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz, und kann dazu verwendet werden, diskriminierende Sachverhalte zu dokumentieren und eine Beratung in Anspruch nehmen.

In Planung

Onlineratgeber

Als ergänzendes Service- und Informationsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die Entwicklung eines Online-Ratgebers geplant. Dieser soll interessierten und vermutlich von Diskriminierung betroffenen Personen im Sinne einer Clearingfunktion an Hand von gezielten Fragestellungen Informationen und somit eine Entscheidungshilfe für die weitere Vorgehensweise

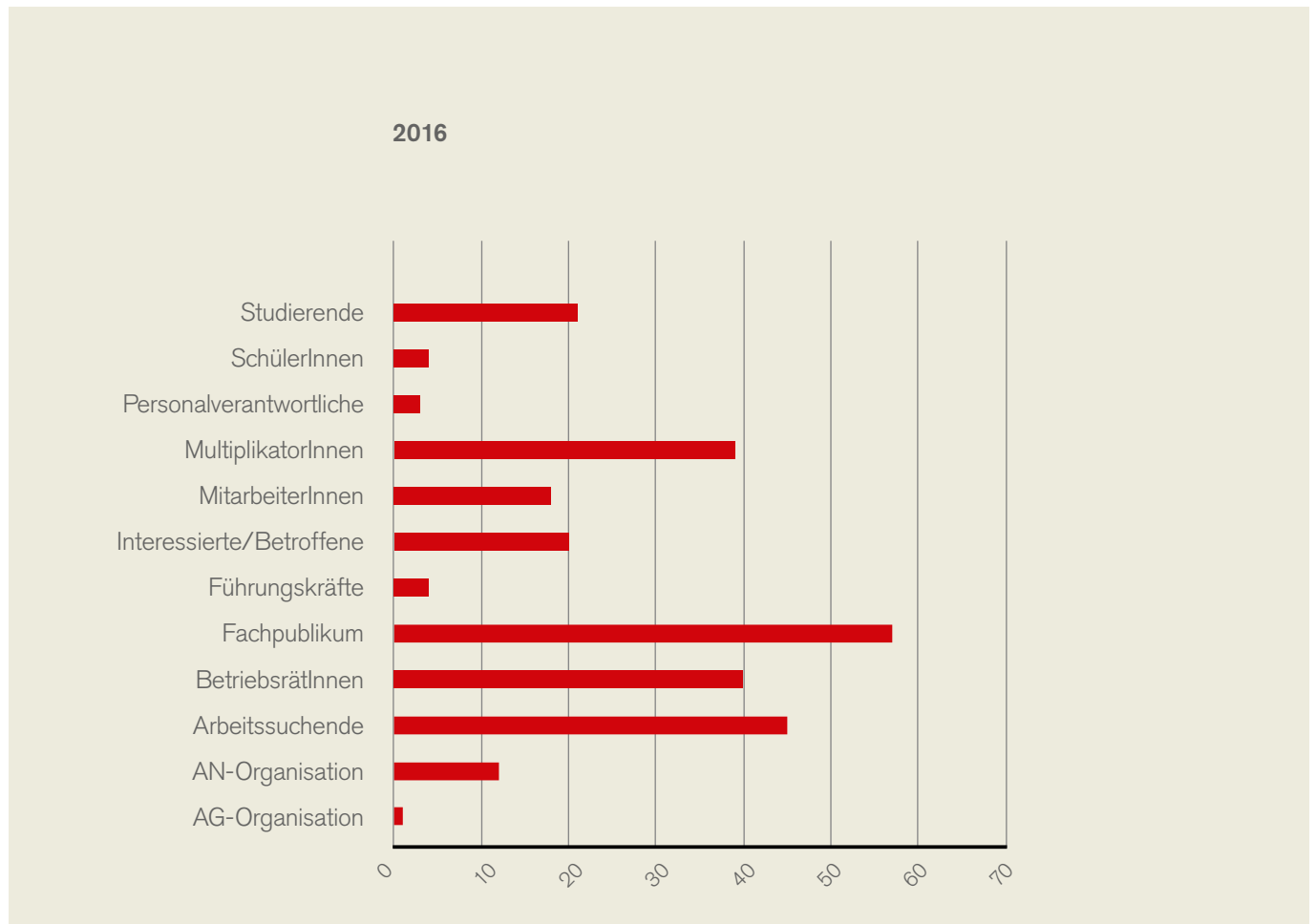
anbieten. Angesichts der Vielzahl an Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsvorschriften sollen die BenutzerInnen dabei unterstützt werden, die richtige Ansprechstelle zu finden.

Social Media ?

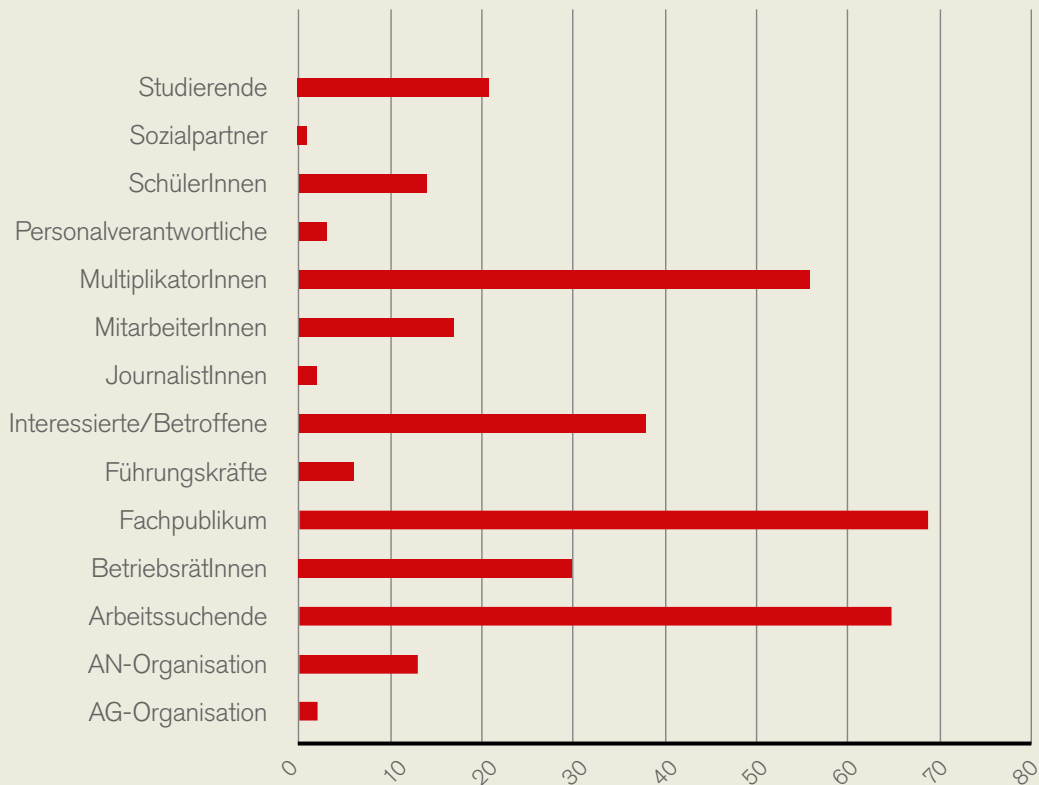
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich im Berichtszeitraum vermehrt mit der Möglichkeit eines Auftritts auf Social Media Kanälen befasst und Trainings des internationalen Netzwerks Equinet in Anspruch genommen. Ein möglicher Auftritt erfordert allerdings personelle Ressourcen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit.

3.3 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops

Informationsarbeit nach Zielgruppen:



2017



Zielgruppenspezifische Informationsarbeit für MultiplikatorInnen

Veranstaltungen, Schulungen und Workshops durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgen zielgruppenspezifisch in Kooperation mit oder auf Einladung einer Organisation oder Institution. Es werden dadurch vorwiegend MultiplikatorInnen angesprochen, um die knappen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft so effektiv wie möglich einzusetzen. Im Berichtszeitraum sind zunächst **RechtsanwenderInnen** und **Studierende** eine wichtige Zielgruppe. So gestaltet die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig Kurse oder Workshops für Studierende an unterschiedlichen Universitäten und Fachhochschulen (z. B.: Wahlfachkorb Diversity/Equality, Legal Gender Studies am Juridicum der Uni Wien), und für RichterInnen (z. B. die Schulung von LaienrichterInnen gemeinsam mit der AK Oberösterreich) Im Bereich **Arbeitswelt** gestaltet die Gleichbehandlungsanwaltschaft Workshops für BetriebsrätInnen im Rahmen der Gewerkschaftsschulen in fast allen Bundesländern (diese beziehen sich allgemein auf das Gleichbehandlungsgesetz und speziell auf Equal Pay), für Arbeitssuchende im Rahmen von Trainings (z. B. im Rahmen von Berufsorientierungskursen des ZAM durch das Regionalbüro Steiermark oder im Rahmen der FiT (Frauen in Handwerk und Technik)-Kurse in Tirol durch das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg), für MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice (z. B. Schulung der BeraterInnen des Service für UnternehmerInnen des AMS Niederösterreich). Eine weitere kleinere Zielgruppe ergibt sich aus der Zuständigkeit im **Bildungsbereich** und so wurden z. B. im Rahmen einer Sommerfortbildung an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich LehrerInnen geschult. Im Berichtszeitraum waren zudem **BeraterInnen im Bereich Geflüchtete und MigrantInnen** eine wichtige Zielgruppe, die mehrmals über die Anwendbarkeit

des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich Zutritt zu Einrichtungen und Dienstleistungen sowie Wohnraum geschult wurden.

Gleichbehandlung: Unternehmen

Im Berichtszeitraum verfolgte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch aktiv in ihrer Informations- und Bewusstseinsarbeit die Strategie, Unternehmen aktiv zu unterstützen, möglichen Diskriminierungen im Betrieb selbst präventiv zu begegnen, strukturelle Diskriminierung abzubauen und Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Sie stellt dabei ihre langjährige Erfahrung und Expertise in Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung und unterstützt bei betrieblichen Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und Förderung von Gleichstellung. Das Angebot (Vorträge, Workshops, Veranstaltungen) richtet sich speziell an Führungskräfte, PersonalistInnen, MitarbeiterInnen von Marketing- oder Werbeabteilungen, BetriebsrätInnen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Diversity-Beauftragte. Diese Tätigkeit wird mit einem besonderen Schwerpunkt »Gleichbehandlung: Unternehmen« stetig weiterentwickelt.

Im Berichtszeitraum fanden dazu zwei große Veranstaltungen in Linz und Wien statt:

Im Rahmen einer vom Regionalbüro Oberösterreich gemeinsam mit dem Institut für Legal Gender Studies der JKU am 15. März 2016 durchgeführten Tagung mit dem Titel »**Gleichbehandlung UNTERNEHMEN – Möglichkeiten in und für Unternehmen**« wurden präventive Maßnahmen in Unternehmen zur Förderung der Gleichbehandlung beleuchtet und u. a. die Fragen, in welchem Rahmen Maßnahmen für Gleichbehandlung in Unternehmen optimal umgesetzt werden können und welchen betriebswirtschaftlichen Nutzen dies für Unternehmen haben kann, diskutiert. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung wurden in einem Tagungsband veröffentlicht, um diese auch nachhaltig zugänglich und nutzbar zu machen. (Gleichbehandlung UNTERNEHMEN, Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 59)

Gemeinsam mit dem Institut für Gender und Diversität in Organisationen der Wirtschaftsuniversität führte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien am 11. Mai 2017 eine Veranstaltung mit dem Titel »**Das Unternehmen Diversität und Gleichbehandlung**« an der WU Wien durch. Neben Input Referaten zum Gleichbehandlungsrecht als Instrument für mehr Gleichstellung und Diversität und zum Nutzen von Vielfalt, wurde den TeilnehmerInnen, darunter viele UnternehmensvertreterInnen die Möglichkeit geboten, sich in sechs unterschiedlichen Workshops mit den konkreten betrieblichen Implikationen von gleichbehandlungsrechtlich relevanten Thematiken zu befassen. In einer anschließenden Podiumsdiskussion wurde ArbeitgeberInnen mit erfolgreichen Diversitäts- und Gleichstellungspolitikern die Bühne geboten über ihre Erfolge und Herausforderungen zu berichten und zu diskutieren.

Die Förderung der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen durch staatliche Lenkungsmaßnahmen war Gegenstand eines speziellen Weiterbildungsangebotes der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kooperation mit der Verwaltungsakademie des Bundes für AkteurInnen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts und den relevanten Fachabteilungen. Unter dem Titel »**Gleichbehandlung und Gleichstellungsmaßnahmen als Kriterien der staatlichen Förderung und öffentlichen Auftragsvergabe**« fand ein entsprechendes Seminar am 19.5.2016 im Schloss Laudon statt. Neben ExpertInnenvorträgen bot das Seminar auch die Möglichkeit sich mit den anderen TeilnehmerInnen über die Herausforderungen derartiger Maßnahmen in der Praxis auszutauschen. Eine Vertreterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft beleuchtete die Rolle der Gleichbehandlungsinstitutionen vor dem Hintergrund öffentlicher Auftrags- und Fördervergabe.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestaltete am 2.10.2017 eine Veranstaltung »**Warum zahlt sich Lohnfairness für Betriebe aus?**« mit. In Zusammenarbeit mit dem Frauenministerium, der Arbeiterkammer Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund ging es darum eine **Toolbox für die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit** vorzustellen und mit Unternehmen auszutauschen, warum sich Lohnfairness zwischen Frauen und Männern für moderne ArbeitgeberInnen auszahlt.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Unternehmen häufig angefragt, zu gleichbehandlungsrechtlich relevanten Fragestellungen betriebsintern zu referieren. Insbesondere in Reaktion auf die #metoo Kampagne wandten sich vermehrt **Personalverantwortliche** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Ersuchen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen rund um das Thema **sexuelle Belästigung**, sowie Setzung der notwendigen Abhilfemaßnahmen zu schulen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, soweit es die Personalressourcen zulassen, den Nachfragen nachzukommen. Im Hinblick darauf, dass als Folge der Kampagne auch die Anzahl der Betroffenen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, steigt, ist dies zeitlich leider nicht immer möglich. Dem ansteigenden Bedarf nach Information nachkommend, veröffentlichen MitarbeiterInnen auch praxisnahe Artikel in Fachzeitschriften, wie zuletzt zum Themenbereich Sexuelle Belästigung.¹⁹ Ein weiterer Bereich der im Berichtszeitraum publizistisch abgedeckt wurde, aber gleichfalls immer wieder auch als Thema für Führungskräftebildungen und PersonalistInnen angefragt wird, ist der **Recruitingprozess** und dessen gesetzlichen Rahmenbedingungen.²⁰ Der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es ein besonderes Anliegen durch Informationsweitergabe über das Gleichbehandlungsrecht zum Abbau diskriminierender Barrieren am Arbeitsmarkt beizutragen.

Antidiskriminierungsrevue »THE OTHERS OF THE OTHERS« des Hope Theater Nairobi

Um das Gleichbehandlungsgesetz einem breiten Publikum näher zu bringen und zum Anlass der Regionalisierung wurden im Berichtszeitraum auch neue Wege der Vermittlung dieser Inhalte gesucht. So wurde im Berichtszeitraum das Hope Theater Nairobi beauftragt, Diskriminierungsszenen für die Bühne zu entwickeln. Entlang der vom Gleichbehandlungsgesetz erfassten Lebensbereiche fand eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Diskriminierungsthemen in gespielter, gesungener und getanzer Weise statt. »THE OTHERS OF THE OTHERS« wurde am 20.3.2017 in Wien uraufgeführt und zunächst in Eisenstadt und St. Pölten, und schließlich im Herbst 2017 in den Städten der Regionalbüros, in Klagenfurt, Innsbruck, Linz und Graz wiederholt. Damit wurde ein Auftakt für die erweiterten Zuständigkeitsbereiche der vier Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 1.7.2017 gemacht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfolgt mit der Antidiskriminierungsrevue das Ziel, das Thema Diskriminierung nicht ausschließlich rechtlich anzusprechen, sondern auf künstlerische Weise Dynamiken und Folgen von Ausgrenzungserfahrungen einem breiteren Publikum darzulegen und so auch eine neue Form der Bewusstseinsarbeit anzubieten.

Einladung »The Others of the Others«



19 Sabine Wagner-Steinrigl, Sexuelle Belästigung: Definition und To Dos für ArbeitgeberInnen, ARD 6560.

20 Lisa Korninger, Diskriminierungsfreies Recruiting, ARD 6560.

3.4 Vernetzung und Initiativen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des öffentlichen Interesses an Gleichbehandlung und Gleichstellung hat neben der Beratung und Unterstützung im Einzelfall einer Diskriminierung auch die Aufgabe, als Katalysatorin dieser Themen zu wirken.

Nationale Vernetzung und Initiativen

Die **Vernetzung mit MultiplikatorInnen** (z. B. Zivilgesellschaft, Sozialpartner, PflichtenträgerInnen des Gleichbehandlungsgesetz, Justiz, in der Rechtsberatung Tätige, Bildungseinrichtungen, arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, Beratungsstellen) soll sicher stellen, dass die Themen Anti-Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung in alle Bereiche der Gesellschaft einfließen und als Querschnittsmaterie gesehen werden.

Gemäß dem Auftrag, den **Rechtszugang für möglichst viele von Diskriminierung betroffene Personen sicher zu stellen**, setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ebenfalls einen Schwerpunkt in die Förderung der strategischen Vernetzung mit MultiplikatorInnen, die an **marginalisierte Gruppen** anknüpfen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nahm an einer Vernetzung auf Initiative der **Beratungsstelle »Gegen Hass im Netz«** teil, um rechtliche und organisatorische Hürden bei der Rechtsdurchsetzung von Hasspostings Betroffener auszutauschen. Dabei wurden strafrechtlich und gleichbehandlungsrechtlich relevante Sachverhalte bei der Verfolgung von belästigenden Äußerungen im Internet herangezogen.

Im Berichtszeitraum kam es zu zahlreichen Vernetzungsgesprächen mit NGO's, die sich sowohl **gegen antimuslimischen Rassismus** einsetzen als auch gegen **Rassismus im Wohnbereich** und in der **Schule**. Vernetzungsinitiativen gab es u. a. auch im Bereich **Gewalt gegen Frauen** oder der **Gleichbehandlung von transsexuellen Personen**.

Entsprechend der **Initiative der Gleichbehandlungsanwaltschaft »Gleichbehandlung: Unternehmen«**, verstärkte die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Zusammenarbeit und den Austausch mit Human Resource-Verantwortlichen großer Unternehmen. Flankierend dazu fanden informelle Gespräche mit diversen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen in diesem Bereich statt, z. B. mit der **Arbeitsgruppe Diversity** und mit dem **Service für Unternehmen – BeraterInnen des AMS** sowie mit Stellen, die im Auftrag des AMS **arbeitsmarktpolitische Beratung für Geflüchtete und Asylberechtigte** anbieten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist zudem Mitglied des **Diversitätsforums**, einem losen Netzwerk bestehend aus dem Institut für Gender und Diversität in Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien, der Industriellen Vereinigung, der Wirtschaftskammer Wien, der Arbeiterkammer Wien sowie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Das Diversitätsforum bietet einen Rahmen für Diskussion und Austausch zu betrieblichen und überbetrieblichen Diversitätsmaßnahmen für Unternehmen und organisiert einschlägige Veranstaltungen für diese Zielgruppe.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum auch federführend an einem Projekt zur Verbesserung der Einkommenstransparenz in Unternehmen mitgearbeitet. Gemeinsam mit dem Frauenministerium, der Arbeiterkammer Wien und den ÖGB-Frauen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Website und eine **Toolbox zur Erstellung und innovativen Nutzung des Einkommensberichtes** entwickelt, die für Unternehmen hilfreich dabei sind Lohnfairness umzusetzen. Zur Entwicklung dieser Toolbox gab es auch Fokusgruppen mit UnternehmensvertreterInnen. Nähere Informationen unter: www.fairer-lohn.gv.at.

Spezielle regionale Vernetzungen und Initiativen

Durch die **Regionalisierung** und damit die Übertragung von neuen Kompetenzen hinsichtlich des Teil II und III des Gleichbehandlungsgesetzes erweiterten die Regionalbüros ihre Vernetzungstätigkeiten, die bis dahin auf PartnerInnen im Bereich Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beschränkt waren, auf neue KooperationspartnerInnen. Dies erfolgte unter dem Gesichtspunkt Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder des Alters. So fanden im Berichtszeitraum Vernetzungsgespräche mit den **Antidiskriminierungsstellen in den Bundesländern** (z. B. Tirol, Steiermark, Kärnten und Oberösterreich) sowie der **Antidiskriminierungsstelle der Stadt Salzburg** statt. Am häufigsten gab es Initiativen und Informationen zur Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** vor allem im Bereich **Wohnraum und Bildung**. So fand z. B. ein Austausch mit **SchulsozialarbeiterInnen in Tirol** im Hinblick auf mögliche Anknüpfungspunkte an das Gleichbehandlungsgesetz statt, weiters auch Vernetzung in **Oberösterreich** mit dem **Verein Migrare** und mit dem **Verein »Land der Menschen-aufeinander Zugehen OÖ«** zum Thema Rassismus. Für das Regionalbüro **Kärnten** ist die jährliche ganztägige Teilnahme an der **AK-Frauenfachmesse »FrauenFragen«** mit einem Infostand nach wie vor besonders wichtig. Im Berichtszeitraum nutzte das Regionalbüro Kärnten die Messeteilnahme zum Austausch mit anwesenden NetzwerkpartnerInnen, diesmal verstärkt im **Bereich Frauen und Migration**. Das Regionalbüro **Steiermark** ist Mitglied im **Arbeitskreis Recht** (NGO's), im **Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt**, dem **Frauenrat** sowie dem **ÖGB Landesfrauenvorstand**. Neben den wie gewohnt zahlreichen Vernetzungsveranstaltungen konnte das Regionalbüro Steiermark im Berichtszeitraum erstmals das Gleichbehandlungsgesetz sowie die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft beim **Asylforum in Graz** vorstellen, an dem ca. 400 Personen die im Asylbereich arbeiten, teilnahmen. Das Regionalbüro Steiermark ist auch im **Fachbeirat des Projekts HEROES®** vertreten. Das Projekt HEROES® arbeitet präventiv mit jungen Männern aus sog. «Ehrenkulturen», die sich für ein gleichberechtigtes und gewaltfreies Zusammenleben von Frauen und Männern bzw. aller Geschlechter einsetzen. Das interkulturelle und interdisziplinäre Projektteam wird von einem Fach- und einem Mädchenberater unterstützt und steht für Fortbildungen zur Verfügung.

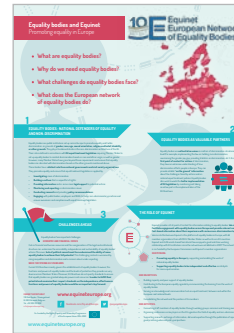
Internationale Vernetzung und Initiativen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist auch international vernetzt. Im Berichtszeitraum ermöglichte eine umfangreiche Studie zu Gender Pricing der **deutschen** Schwesterinstitution, der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** einen Praxisaustausch mit den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die bereits über jahrelange Erfahrung zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen FriseurInnenpreisen und Maßnahmen zur gleichbehandlungskonformen Praxis verfügt. Die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde sowohl um einen Interviewbeitrag für die Studie als auch um Information über die Maßnahmen in Österreich als »best practice« bei der für die Studie abgehaltenen Pressekonferenz gebeten.

EQUINET – das Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen (Equality Bodies)

Equinet ist ein Netzwerk aus 46 Organisationen aus 34 europäischen Staaten.

Die Vernetzung im Rahmen von Equinet unterstützt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ihre Aufgaben auf dem international aktuellsten Stand der Rechtsdiskussion im Austausch mit anderen europäischen Gleichbehandlungsstellen zu erledigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt regelmäßig an **Konferenzen, Trainings und Seminaren** von Equinet teil. Der Austausch durch Veranstaltungen und durch die Mitarbeit an **Working Groups** und **Clustern** stellt die einheitliche europäische Auslegung des Anti-Diskriminierungsrechts sicher und bietet institutionelle Maßstäbe für die Arbeitsstandards von Gleichbehandlungsstellen.



Equality bodies and Equinet Promoting equality in Europe (2017)

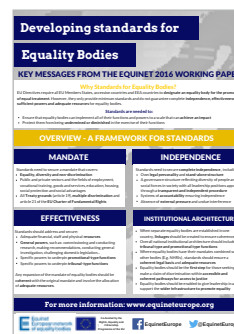
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt derzeit auch ein Mitglied im Board von Equinet und kann somit die strategische Ausrichtung des Netzwerks mitgestalten.

Equinet feierte im Jahr 2017 sein **10-jähriges Bestehen** und organisierte am **10.10.2017** eine große Konferenz unter dem Titel »**Together for an Equal Europe**«. Die Konferenz beschäftigte sich mit den derzeitigen **Herausforderungen und Zukunftsvisionen** für **Gleichbehandlungsstellen (Equality Bodies) in Europa**. Bei der Konferenz sprachen unter anderem Mitglieder der Europäische Kommission, Vizepräsident Frans Timmermans und EU-Kommissarin Věra Jourová, ein Mitglied des Europäischen Parlaments Claude Moraes, die DirektorInnen der EU Agenturen FRA Michael O’Flaherty und EIGE Viginija Langbakk, die UN- Repräsentantin in Europa Frau Birgit Van Hout und der Menschenrechtskommissar des Europarates Nils Muznieks und unterstrichen so die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Gleichbehandlungsstellen und ihrem Netzwerk, Equinet.

Im Berichtszeitraum gab es unter anderem folgende Aktivitäten, an denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt war:

Standards für Equality Bodies

In einem dafür eingerichteten Cluster beteiligte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits seit 2015 an der Erarbeitung eines Papers für Standards, das bei einer Konferenz am 16. Juni 2016 »Strengthening the effectiveness of European Equal Treatment Legislation« vorgestellt und dabei auch der EU-Kommissarin Věra Jourová vorgelegt wurde.



Developing standards for Equality Bodies (2016)

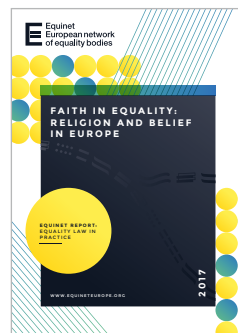
Beteiligung an Publikationen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligte sich aktiv an der Erstellung eines Handbuchs zur Durchsetzung von Lohngleichheit: »How to build an case« im Rahmen der **Working Group Gender Equality** sowie an einem Bericht im Rahmen der **Working Group Equality Law** »Faith in Equality Law: Religion and Belief in Europe«. Der Bericht bietet einen aktualisierten Überblick zu den rechtlichen Entwicklungen und der neuesten Rechtsprechung zu Religion und Weltanschauung in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Güter und Dienstleistungen sowie deren Ausübung im öffentlichen Raum und in der staatlichen Verwaltung.

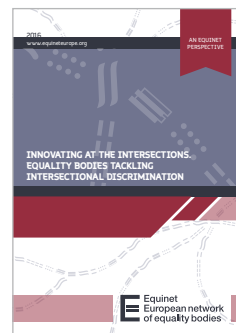
Bei einer Konferenz »Diverse, inclusive and equal: Innovating at the Intersections of Gender Equality« am 7.12.2016 konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft viele Beispiele aus der Beratungspraxis zu intersektionellen Diskriminierungsfällen einbringen.



How to build a case on equal pay



Faith in Equality Law: Religion and Belief in Europe (2017)



Innovating at the Intersections. Equality Bodies tackling Intersectional Discrimination (2016)

Cluster on Research and Data Collection

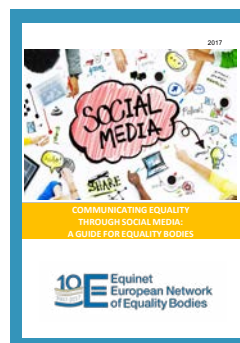
Ziel des Clusters ist es, Kriterien für eine aussagekräftige Forschung und für die Erfassung von Daten zu erarbeiten, um so die Arbeit und Erfahrungen der Gleichstellungsstellen sichtbar zu machen, sowie best practice Beispiele auszutauschen. Das entwickelte Datenerfassungsprogramm der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die **GAW-Statistik**, bewährt sich in seiner Konzeption und Adaptierungsfähigkeit.

Working Group Communication Strategies and Practices

Der Schwerpunkt liegt einerseits auf dem Austausch geeigneter Kommunikationsstrategien und guter Beispiele um vulnerable Gruppen zu erreichen und dem zunehmenden Auftreten von Hate speech entgegenzuwirken. Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft sind vor allem die Erfahrungen der anderen Gleichstellungsstellen zu Kommunikationsstrategien des Framing und das entwickelte Handbuch für die eigene mögliche Nutzung von Social Media Kanälen wertvoll für die weitere Entwicklung von Öffentlichkeitsarbeit.



Framing Equality
Communication Handbook for Equality Bodies



Communicating Equality through Social Media, A Guide for Equality Bodies

Cluster Strategic Litigation

Die Teilnahme am **Cluster Strategic Litigation** war für die Gleichbehandlungsanwaltschaft von besonderem Interesse, weil es für die Zukunft notwendig sein wird, das Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht mit begrenzten Ressourcen effektiv zu gestalten. Zweck dieser zeitlich für zwei Jahre angesetzten Arbeitsgruppe unter Teilnahme von strategischer Klagsführung teilweise schon praktizierender Equality Bodies, war die Herausarbeitung des Nutzens und der Wirkung von strategischer Klagsführung sowie die Beschreibung der Methoden zur Auswahl von geeigneten Diskriminierungsfällen.



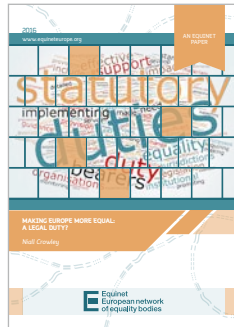
Strategic Litigation Handbook

Sonstige wichtige Publikationen

Für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sonstige wichtige Publikationen im Berichtszeitraum von Equinet waren:



Equality bodies contributing to the protection, respect and fulfillment of economic and social rights (2015)



Making Europe more equal: A legal duty? (2016)



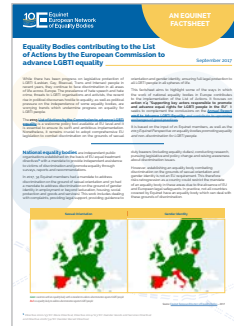
Fighting discrimination on the ground of race and ethnic origin (2016)



Opening up the issue. Equality bodies combating discrimination against and promoting equality for young people (2016)



Equality bodies and inclusion of migrants, refugees and asylum seekers (2017)



Equality bodies contributing to the list of actions by the European Commission to advance LGBTI equality (2017)

3.5 Berichte und Empfehlungen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt in ihrer speziellen Rolle auch an **Berichtslegungspflichten** teil oder stellt für **Untersuchungen ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen zur Verfügung**. Die Beiträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden dabei durch redaktionelle Gegebenheiten des Gesamtberichts unterschiedlich berücksichtigt.

Die Beiträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum enthalten folgende Themenbereiche:

- Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Informationen über diskriminierende Vorfälle, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen werden
- die Gleichbehandlungsanwaltschaft als besondere Institution (National Equality Body)
- Problematisierungen von rechtlichen Lücken beim Diskriminierungsschutz

UNO

Vereinte Nationen: Menschenrechtsabkommen, Aktualisierung des »Core Documents Austria« 2016

Mit der Ratifikation von völkerrechtlichen Verträgen hat Österreich unter anderem die Verpflichtung übernommen, regelmäßig Berichte über die spezifische Menschenrechtssituation in Österreich an Vertragsorgane (»Treaty bodies«) der UN zu erstatten, die sich aus unabhängigen ExpertInnen zusammensetzen. Die UN-Richtlinien zur Erstellung von Staatenberichten sehen dabei ein sogenanntes »Core-Dokument« vor, das allgemeine Informationen über den jeweiligen Staat enthalten und damit die Erstellung der laufenden Staatenberichte im Rahmen der mit UN-Menschenrechtsverträgen übernommenen Berichtspflichten vereinfachen soll.

Dieses Dokument wurde im Berichtszeitraum aktualisiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Kapitel **B. Legal framework for the protection and promotion of human rights at the national level** als **staatliche Einrichtung zum Schutz der Menschenrechte** platziert.

9. Staatenbericht Österreichs zur Umsetzung der CEDAW (UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung, der Frau) 2016/17

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligte sich im Zuge der Berichtspflicht Österreichs und problematisierte die **lange Durchsetzungsdauer** in Fällen von Gleichbehandlung. Diesbezüglich wurde im Staatenbericht auf Maßnahmen zur Beschleunigung und Verbesserung der Verfahrensdauer bei der Gleichbehandlungskommission hingewiesen. Bezüglich der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts durch die bundesstaatliche Struktur in Österreich wurde die **Clearingfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft** hervorgehoben. Die rechtliche Verankerung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Staatenbericht als **»National Equality Body«** gemäß den entsprechenden Richtlinien (u. a. 2006/54/EG, 2004/113/EG) sowie die **organisatorische Verankerung als unabhängige Dienststelle des Bundeskanzleramts** wurde ebenfalls betont. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft problematisierte zudem die **unterschiedlichen Schutzniveaus des Gleichbehandlungsrechts** beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, und die damals noch **unterschiedlichen rechtlichen Kompetenzen der Regionalbüros und der Zentrale in der Gleichbehandlungsanwaltschaft**. Diese Forderung wurde **im Berichtszeitraum am 1.7.2017 bereits durch eine Verordnung²¹ zur vollständigen Regionalisierung** umgesetzt.

21 BGBLA_2017_II_126.

Die pro-aktive Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen des **Schwerpunktes Gleichbehandlung:UNTERNEHMEN bei präventiven und gleichstellungsfördernden innerbetrieblichen Maßnahmen** wurde besonders hervorgehoben. Ebenso hervorgehoben wurden die Bemühungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft am **Abbau von Rollenstereotypen mitzuwirken**, indem Männer bei allfälligen Diskriminierungen auf Grund der Übernahme von Kinderbetreuung bei der Rechtsdurchsetzung unterstützt werden. Auch die besondere Öffentlichkeits- und Informationsarbeit, um Diskriminierungen von Männern in Vereinbarkeitssituationen präventiv entgegenzutreten und traditionelle Rollenvorstellungen abzubauen, wird darin hervorgehoben.

Europarat

1.GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence) – Bericht zur Einhaltung der Istanbul Konvention (Europaratskonvention zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft problematisiert im Bericht, dass der **Schutz vor sexueller Belästigung im Teil III** des Gleichbehandlungsgesetzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im Hinblick auf die Haftung der DienstleistungsanbieterInnen **nicht ausreichend** geregelt ist. Zudem fehlt der Schutz gänzlich beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung.

Die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Maßnahmen gegen Gewalt gegenüber Frauen wird im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Beratung und Unterstützung von Betroffenen von (sexueller) Belästigung hervorgehoben, hierbei auch besonders die **Sensibilisierungsarbeit mit Unternehmen** für präventive Maßnahmen zur Vorbeugung vor sexueller Belästigung sowohl in der Arbeitswelt als auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Schwerpunkt: Gleichbehandlung:UNTERNEHMEN). Auch die Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, besonders jene zur **Vermeidung von frauenspezifischen Eintrittsverboten in Schwimmbädern**, werden erwähnt.

Europäische Kommission gegen Intoleranz und Rassismus (ECRI): Evaluierung des 5. Länderberichts

2017 wurde, zwei Jahre nach dem aktuellen ECRI-Bericht über Österreich, evaluiert ob Empfehlungen in der Zwischenzeit umgesetzt wurden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde aufgefordert zu **zwei Empfehlungen Stellungnahmen** abzugeben.

Im Bericht wurde die **Zersplitterung der Gleichbehandlungsgesetze** kritisiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte diesbezüglich über keine weiteren Entwicklungen berichten und betonte weiterhin ihre Clearingfunktion. Festgehalten wurde allerdings auch, dass sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kooperation mit der Grundrechteagentur und dem Bundeskanzleramt bei einem interaktiven **Angebot namens »Clarity«** für die europaweite Information über verschiedene Unterstützungseinrichtungen für Opfer von Diskriminierung und Rassismus beteiligte:

https://e-justice.europa.eu/content_where_to_turn_for_help-459-en.do.

Im Hinblick auf die Empfehlung von ECRI, das **Zusatzprotokoll gegen Cybercrime** zu ratifizieren, wurde seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die mittlerweile eingerichtete **Clearingstelle für alle Vorfälle und Beschwerden von Hate speech** hingewiesen, die von **ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismusarbeit) als Beratungsstelle gegen Hass im Netz** durchgeführt wird und mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch im Austausch ist. <https://beratungsstelle.counteract.or.at/>

Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten: 4. Monitoringzyklus

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfing im Juli 2016 eine Delegation des Advisory Committees. Themen bei diesem Treffen waren unter anderem die **Bestellungs- und Besetzungsmodalitäten** der GleichbehandlungsanwältInnen, die Fragen zur **Unabhängigkeit** vor allem in Bezug auf die **Berichtslegung** und in diesem Zusammenhang auch die Frage nach einem anschließenden Überprüfungsmechanismus durch das Parlament bei Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Weitere Themen waren das **Budget** der Gleichbehandlungsanwaltschaft, **Kompetenzabgrenzung** sowie die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor den **Gerichten**.

Im Fokus des Interesses stand auch der Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft, vor allem bei der Roma Community, Informationsangebote für Unternehmen sowie die Anzahl der Beschwerden. Das Gleichbehandlungsgesetz wurde hinsichtlich der Interpretation von »Ethnischer Zugehörigkeit« und hier im Besonderen der Einbeziehung von Sprache und Staatsbürgerschaft diskutiert. Awareness und Trainings für Unternehmen und das pro-aktive Auftreten der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegenüber Pflichtenträgern wurde begrüßt. Auch der Stand der Regionalisierung war ein Thema.

OSZE

Self-Evaluation Report 2017

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde aufgefordert zum Evaluationsbericht zur Umsetzung ausgewählter OSZE-Verpflichtungen Österreichs im Rahmen der Vorsitzführung 2017 Stellung zu nehmen. Im Berichtsentwurf wird festgestellt, dass Musliminnen in Österreich zunehmend Intoleranz ausgesetzt sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist darauf hin, dass die Bekämpfung von antimuslimischem Rassismus auf individueller Ebene nur eingeschränkt möglich ist, **da Diskriminierungen auf Grund der Religion im Gleichbehandlungsgesetz nur in der Arbeitswelt** verankert ist, nicht jedoch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Sinne einer Angleichung des Schutzniveaus aller Diskriminierungsmerkmale (**levelling up**) wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit Jahren gefordert.

Europäische Union

Österreichischer Fortschrittsbericht zur Roma Integration an die Europäische Kommission 2017

Seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit durch Roma bei allfälligen Diskriminierungen beim Zugang zur Beschäftigung hervorgehoben. Mit Workshop für MultiplikatorInnen des Romano Centro und der Roma Community sowie regelmäßige Schulung von BetriebsrätInnen im Burgenland leistet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ebenso einen wichtigen Beitrag zur Roma-Integration.

Die europäische Grundrechteagentur (FRA) erhob 2017 Daten zum Thema »Integration der Roma«

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über statistische Daten in diesem Bereich und meldete die Anzahl jener Beschwerden, die einen eindeutigen Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit von Roma haben. Diese betreffen vorwiegend den Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

National

Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2015/2016 (BGBl. 837/1992)

Hier wurden folgende Initiativen und Maßnahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet: Die Möglichkeiten, über die **GAW:APP** Informationen zum Gleichbehandlungsrecht zu

erhalten und Diskriminierungsfälle dokumentieren zu können, die **Empfehlung** zur geschlechtergerechten Festsetzung von **Friseurdienstleistungen**, die **Freecards** als Informationsmaterial, die Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft am **Projekt »Gewaltfrei Leben«**, das von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Auftrag gegebene **Rechtsgutachten zu Genderperformance** von Univ.-Prof.in Dr.in Elisabeth Holzleithner, sowie das im internationalen Netzwerk EQUINET entwickelte **Handbuch zur Anleitung für die Durchsetzung von Lohngleichheit »How to build a case«**.

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

In diesem Kapitel legt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Wahrnehmungen im Hinblick auf die allgemeine Praxis und die Rechtsdurchsetzung vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission und vor den Gerichten dar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt in diesem Zusammenhang auch Verbesserungsvorschläge zur Diskussion. Die meisten dieser Vorschläge finden sich auch im **ExpertInnenbericht zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts: Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente** des Sozial- und Frauenministeriums, der im April 2016 veröffentlicht wurde. Außerdem gibt die Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Kapitel einen **Überblick über relevante Judikatur** im Berichtszeitraum.

4.1 Wahrnehmungen zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Regionalisierung der Gleichbehandlungskommission

»Im Umstand, dass die Gleichbehandlungskommission in Wien zentralisiert ist, wird ein Hindernis für den Zugang zur Gleichbehandlungskommission für Menschen aus den Bundesländern gesehen«, stellt der ExpertInnenbericht zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts fest. Seit Juni 2017 wurden die Kompetenzen der Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft von Teil I auch auf Teil II oder Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes erweitert, so dass die Betroffenen von Diskriminierung nun auch vor Ort in den Bundesländern im gesamten gesetzlichen Umfang auf die Beratung und Unterstützung zurückgreifen können. Dies stellt eine wichtige Verbesserung des Zugangs zum Recht dar. Eine allfällige **Regionalisierung der Gleichbehandlungskommission** ist jedoch derzeit nicht vorgesehen. Um ihre Rechte durchzusetzen und das niederschwellige spezialisierte Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in Anspruch nehmen zu können, müssen Betroffene aus den Bundesländern, eine unverhältnismäßig lange zeitaufwendige und oft mehrfach notwendige Anreise in Kauf nehmen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt im Zuge von Beratungen fest, dass dies häufig ein faktisches Hindernis für Betroffene aus den weiter entfernten Bundesländern sein kann, ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in Gang zu setzen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt daher vor, Sitzungstermine der Gleichbehandlungskommission auch in den Bundesländern abzuhalten. Bereits jetzt tagen die Senate in Wien auch in Ausschüssen, die sich in kleinerer Besetzung in der Praxis bewähren. Um eine allfällige Regionalisierung der Gleichbehandlungskommission so ressourcenschonend wie möglich durchzuführen, könnten regionale Ausschüsse durch die SozialpartnervvertreterInnen der Länder vor Ort (Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission) besetzt werden. Eine kurzfristige Alternative ist die Durchführung von Befragungen mittels Videoübertragung. Der Einsatz dieser Medien wirft allerdings

datenschutzrechtliche und rechtsstaatliche Bedenken auf. Hier wurde im ExpertInnenbericht seitens des Justizministeriums Unterstützung durch die Bezirks- und Landesgerichte signalisiert.

Einführung einer Aktenplattform der Gleichbehandlungskommission

Derzeit werden alle Aktenteile im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (Anträge, Stellungnahmen, Beweisanträge, Ermittlungsergebnisse, Protokolle, Prüfungsergebnisse) an die einzelnen Mitglieder der Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft per E-Mail versendet. Es muss daher von jeder beteiligten Institution eine eigene Aktenverwaltung werden. Im ExpertInnenbericht wurde seitens der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Vorsitzenden des Senats I und der Gleichbehandlungsanwaltschaft der dringliche Wunsch nach einer **Plattform** geäußert, die es ermöglicht dass die **beteiligten Institutionen Zugriff auf Verfahrensakten haben**. Selbstverständlich sind finanzielle, personelle Ressourcen und vor allem datenschutzrechtliche Fragen abzuklären. Eine allfällige Regionalisierung der Gleichbehandlungskommission würde durch die Möglichkeit, Akten auf einer geschützten Plattform für die Mitglieder zugänglich zu machen, jedenfalls erleichtert werden.

Schnittstelle Gleichbehandlungskommission/Gerichte

Auf Einladung der Vorsitzenden des Senat I fand im Berichtszeitraum ein Austauschtreffen zwischen RichterInnen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien, der Vorsitzenden von Senat I und II, den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft statt, um die unterschiedlichen Verfahrensarten und Überschneidungen zwischen Gerichten und Gleichbehandlungskommission zu diskutieren. Dabei wurde seitens der RichterInnenschaft angeregt, die **Übermittlung von einschlägigen Urteilen an die Gleichbehandlungskommission gesetzlich zu verankern**, um die Qualitätssicherung und Nachverfolgbarkeit von Einzelfällen, in denen etwa zuvor die Gleichbehandlungskommission entschieden hat, zu gewährleisten. Zudem würde dieser Informationsaustausch zur Rechts(fort-)entwicklung hinsichtlich der vielen offenen Rechtsfragen im Gleichbehandlungsgesetz beitragen. Diskutiert wurden Formulierungen der Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission, die aufgrund ihrer soft-law Natur nicht denselben Aufbau (Trennung in Feststellungen und Beweiswürdigung) wie Urteile haben. Um diese im gerichtlichen Verfahren besser verwenden zu können, regt die RichterInnenschaft an, im Prüfungsergebnis darzulegen, welche Auskunftspersonen beantragt wurden und aus welchen Gründen dem Antrag (nicht) nachgekommen wurde.

Wahrnehmungen im Hinblick auf Senat I der Gleichbehandlungskommission

Nach wie vor hat der Senat I die höchste Zahl an Anträgen und es gibt daher einen hohen Rückstau an Verfahren und somit lange Wartezeiten. Durch diverse Maßnahmen, konnte die Lage verbessert werden, wie z. B. die **Durchführung von vorbereitenden Sitzungen**. Diese finden zeitnah zur Antragstellung statt und geben so den Parteien die Möglichkeit, ihren Rechtsstreit vor einem Verfahren zu bereinigen. Diese Vorgehensweise wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr begrüßt, da dadurch im Vergleichsweg gleichbehandlungskonforme Lösungen im Interesse der Betroffenen gefunden werden können. Ein wesentlicher Verbesserungsvorschlag aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre zudem die Bestellung einer **hauptamtlichen Vorsitzenden**, da die Vorsitzende von Senat I zusätzlich auch die Koordinierungsfunktion der Senate I-III innehat und ihr etwaige Maßnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit zukommen würden. Auch dieser Vorschlag wurde im ExpertInnenbericht zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts diskutiert.

Wahrnehmung im Hinblick auf Senat II der Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum wurden vom neu bestellten Vorsitzenden in Senat II nun ebenfalls **vorbereitende Sitzungen** eingeführt, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr positiv bewertet werden. **Maßnahmen zur Beschleunigung und Ressourcenschonung** wurden auch

dadurch gesetzt, dass Fälle von **Begründungsdiskriminierungen** nun in **Ausschüssen** behandelt werden. Derzeit erfolgt im Senat II nur eine **gekürzte Protokollausfertigung**. Das führt zu einer mangelnden Nachvollziehbarkeit des Verfahrens und die Protokolle können für etwaige weitere Gerichtsverfahren nicht verwertet werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, Protokolle wieder in voller Länge auszufertigen.

Wahrnehmung im Hinblick auf Senat III der Gleichbehandlungskommission

In Senat III ist eine **zeitnahe Abwicklung der Verfahren** gewährleistet. Auf Grund der vielen offenen Rechtsfragen kommt dem Senat III eine **wichtige Rolle in der Rechts(fort-) entwicklung und Auslegung von Rechtsfragen** zu. Da in diesem zivilrechtlichen Rechtsbereich wenige Rechtsschutzeinrichtungen bestehen, gibt es auch kaum Judikatur. Die Auslegungsfragen betreffen häufig die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes und es wird in diesen Fällen im Senat III häufig diskutiert, inwiefern es sich um eine **inhaltliche oder formale Frage der Zuständigkeit** handelt. Da es **keine gesetzlich vorgesehene Regelung zur schriftlichen Erledigung** betreffend Zuständigkeitsentscheidungen gibt, regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, jedenfalls eine **schriftliche Begründung** auszufertigen.

4.2 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gerichtlichen Verfahren in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen

Hier werden Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft von **Hürden bei der effektiven Rechtsdurchsetzung, Vorschläge zur Verbesserung und positive Gerichtsurteile** dargestellt.

Beweislast

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt im Berichtszeitraum immer wieder große Schwierigkeiten für von Diskriminierung Betroffene wahr, ihre Ansprüche im Hinblick auf die Beweislast gerichtlich durchzusetzen – selbst wenn diese zuvor ein positives Prüfungsergebnis bei der Gleichbehandlungskommission erzielen konnten.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich widmete diesem Thema im Berichtszeitraum eine eigene Fachtagung mit dem Titel »Erleichterte Beweislast im Gleichbehandlungsgesetz – Probleme und Lösungsansätze«, bei der unter anderem eine Evaluierung zu Gerichtsurteilen im Hinblick auf sexuelle Belästigung vorgestellt wurde. Ein Sachverhalt gilt grundsätzlich dann als glaubhaft gemacht, wenn mehr für als gegen die diskriminierende Verhaltensweise spricht. Obwohl eine Beweismaßreduktion vorgesehen ist, zeigt diese Studie dass von den **Gerichten häufig eine sehr hohe Anforderung an die Glaubhaftmachung** gestellt wird.

Zudem wurde in der Fachtagung diskutiert, dass es nach der geltenden Regelung der Beweislast im Gleichbehandlungsgesetz im Einzelfall eine hohe Hürde darstellt, die **Kausalität einer Benachteiligung zum Diskriminierungsgrund** darzulegen.

Verbesserungspotential für den Rechtsschutz wird vor allem in der **Sensibilisierung und Erweiterung des Wissens über Diskriminierungszusammenhänge** gesehen. Ebenso fand eine Diskussion zur derzeitigen Beweislastregelung statt.

Im Folgenden soll diese Problematik anhand von zwei Beispielen aus Urteilen dargestellt werden:

Beschimpfungen fehlt der Konnex zu den geschützten Merkmalen

Herr N mit marokkanischem Migrationshintergrund klagt seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Schadenersatz wegen Belästigungen, da er über einen langen Zeitraum regelmäßig mit rassistischen, homophoben, sexualisierten und antisemitischen Beschimpfungen per SMS konfrontiert war. In erster Instanz wird ihm der Schadenersatzbetrag zum Teil zugesprochen. Beide Parteien erheben Berufung. Das Urteil wird aufgehoben und es wird an das Erstgericht zurückverwiesen. Auch im zweiten Rechtsgang wird das Klagebegehren abgewiesen.²² In der rechtlichen Beurteilung hält das Gericht fest, dass es zur Tatbestandsmäßigkeit an der wesentlichen Voraussetzung nämlich **am Konnex** zu den, im Gleichbehandlungsgesetz genannten Umständen, **fehle**. Es wird ausgeführt, dass **weder die ethnische Zugehörigkeit noch die Religion die Ursache** für die Beschimpfungen war, sondern der Arbeitgeber immer dann diese Äußerungen tätigte, wenn **er auf den Kläger »böse«** war und im Unternehmen auch ein rauer Umgangston herrschte. Die Unerwünschtheit des Verhaltens und die Würdeverletzung werden im Urteil jedoch nicht in Frage gestellt. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist diese Beurteilung höchst problematisch, da es rechtlich für die Bejahung einer Belästigung ausreichend ist, dass ein Verhalten gesetzt wird, das im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal steht und dafür die Zuschreibung ausreicht.

Trotz Feststellung der gleichwertigen Tätigkeit keine Diskriminierung beim Entgelt

Die seit Jahren als Senior Asset Managerin arbeitende Frau I, die auch die Abwesenheitsstellvertretung für den Abteilungsleiter innehat, klagt ihren Arbeitgeber, weil sie sich gegenüber einem männlichen Kollegen bei der Festsetzung des Entgelts als diskriminiert erachtet. Ihre Vergleichsperson ist dienstjünger und verrichtet die gleichen Tätigkeiten mit einem geringeren Verantwortungsausmaß. Dennoch ist er in eine höhere Verwendungsgruppe eingereiht. Die Begründung für die höhere Bezahlung ist, dass der Kollege zukünftig einmal Abteilungsleiter werden soll. Die Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts fest, da die beiden Personen »zumindest gleichwertige« Tätigkeiten verrichten haben.²³ Die Entscheidung basiert auf einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) »Brunnhof«²⁴, welche besagt, dass **in der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände, die bei der Einstellung noch nicht bestimmbar sind, keine Rechtfertigung** für ein, verglichen mit einer Person des anderen Geschlechts mit gleicher oder vergleichbarer Arbeit, von Beginn an höheres Entgelt ist.²⁴

Dennoch entscheidet das Gericht²⁵, dass bis zu dem Zeitpunkt zu dem klar wurde, dass der männliche Kollege keine Eignung für die Abteilungsleiterposition aufweist, keine Entgeltdiskriminierung vorliege, obwohl der Grund für die höhere Bezahlung eine zukünftig eventuell zu erwerbende Position ist. Eine Einarbeitungszeit von eineinhalb Jahren für den männlichen Kollegen sei »nicht unlogisch und lebensfremd«. Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre allerdings nach der EuGH Judikatur die gleiche/gleichwertige Tätigkeit zu prüfen gewesen, die unstrittig vorgelegen ist. Eine Geschlechterdiskriminierung ist gerade dann evident, wenn **geschlechterstereotype Erwartungshaltungen** vorliegen, nämlich dass dem männlichen Kollegen zu einem Zeitpunkt ein höheres Gehalt zustünde, weil er sich eventuell in der Zukunft für eine höhere Stelle bewähren würde. Besonders deutlich wird die Zuschreibung in diesem Fall, weil der männliche Kollege sich schlussendlich gerade nicht bewährt hat und für die gleiche Arbeit dennoch mehr verdient hat. Der EuGH hat in seiner Entscheidung festgehalten, dass bei einer solchen Konstellation die Geschlechterdiskriminierung bereits indiziert ist.

22 LG Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 11.11.2016, 18 Cga 133/14t-41

23 GBK I/434/12

24 EuGH v. 26.6.2001, Rs C-381/99

25 OLG Wien, 10 Ra 56/17d

Schadenersatz

In anderen Fällen beobachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder, dass sowohl bei Gericht als auch bei Lösungsfindungen in Form eines Vergleichs der gesetzlich festgelegte **Mindestschadenersatz** im Fall von Belästigungen oft nicht als Untergrenze (für einen einmaligen Verstoß) verstanden wird, sondern vielmehr als **genereller Ausgleich für erlebte Belästigungen** herangezogen wird. Nach der gesetzlichen Definition handelt es sich jedoch um einen Mindestschadenersatzbetrag. Diese Rechtspraxis entspricht nicht den zu Sanktionen vorgesehenen Vorgaben der **Wirksamkeit, Verhältnismäßigkeit und Abschreckung** in den Gleichbehandlungsrichtlinien.

Zudem steht der immaterielle Schadenersatz wegen der Würdeverletzung durch eine Diskriminierung **nicht bei allen Beendigungsformen** zu:

Kein Schadenersatz für eine diskriminierende Beendigung bei vorzeitigem Austritt

Frau S klagt ihren Arbeitgeber auf Schadenersatz aufgrund einer diskriminierenden Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Sie war aufgrund einer massiven sexuellen Belästigung zu einem **vorzeitigen Austritt gezwungen**. Der Oberste Gerichtshof verneint das Bestehen eines Anspruchs auf immateriellen Schadenersatz²⁶. Er führt dazu aus, dass der eindeutige Wortlaut des Gesetzes keine Ausweitung des Anspruchs auf immateriellen Schadenersatz auf Fälle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitnehmerIn zulasse, dies sei nur bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn vorgesehen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist dieses Ergebnis als **äußerst problematisch** anzusehen, da ein/e ArbeitgeberIn durch sein/ihr Verhalten einen vorzeitigen Austritt provozieren kann und damit Schadenersatzverpflichtungen umgehen könnte. Der geforderten wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktion wird damit nicht Rechnung getragen. Die Schadenersatzverpflichtung auf Grund mangelnder Abhilfe bei sexueller Belästigung könnte jedoch noch geltend gemacht werden.

Positiv ist folgende Entscheidung im Berichtszeitraum hervorzuheben Das Urteil **bejaht** das Tatbestandsmerkmal des **entwürdigenden Umfeldes** und **berücksichtigt die Schwere des Verstoßes** bei der Höhe des Schadenersatzes.

Schadenersatz für einmalige rassistische Belästigung

Herr F, ein Frühstückskellner in einem Hotel gibt aufgrund großen Arbeitsanfalls beim diensthabenden Küchen-Souschef ein Ei für einen Gast mit dem knappen Wort »Rührei« in Auftrag. Der Kollege ärgert sich darüber und erwidert darauf vor anderen Kollegen: »Ich schmeiß dir das Rührei auf den Kopf, du hässlicher Neger!« Herr F ist dadurch sehr betroffen und ersucht um Abhilfe beim Arbeitgeber. Dieser beurlaubt den Belästiger nur vorübergehend und nimmt auch in weiterer Folge keine Veränderung des Dienstplans vor. Es ist daher weiterhin eine gemeinsame Arbeitsverrichtung notwendig. Herr F kündigt, weil er unter diesen Umständen nicht weiterarbeiten kann und klagt den Belästiger auf Schadenersatz wegen einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Das Oberlandesgericht²⁷ sieht in der Handlung eine Belästigung und spricht wegen der **als massiv diskriminierend gewerteten Äußerung** und der damit verbundenen Beleidigung einen Schadenersatz in der Höhe von € 1500,- zu. Die Äußerung hat die Würde von Herrn F verletzt und war für diesen unerwünscht und unangebracht. Für das Gericht liegt ein **entwürdigendes Umfeld schon durch die einmalig getätigte Äußerung** vor. Die Bezeichnung »hässlicher Neger« und die Androhung »ich schmeiß dir das Rührei auf den Kopf!« werden als besonders kränkend beurteilt. Aufgrund der fehlenden angemessenen

26 OGH vom 17.8.2016, 8 ObA 47/16v

27 OLG Innsbruck v. 14.03.2017, 15 Ra 13/17z

Abhilfe blieb für den Betroffenen die Demütigung weiterhin bestehen, wofür auch die Selbstkündigung einen weiteren Hinweis darstellt.

Offene Haftungsfragen

Die offene Rechtsfrage, ob **LeistungsanbieterInnen bei Diskriminierung durch dritte Personen für unterlassene Abhilfemaßnahmen haften**, erachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft als besonders problematisch für die Rechtsdurchsetzung, da ein **hohes Klagsrisiko** zu erwarten ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begleitet in diesem Zusammenhang folgenden Fall, dessen Ergebnis im Berichtszeitraum noch offen ist.

Abhilfeverpflichtung für LeistungsanbieterInnen

M, ein elfjähriger Schüler, wird von vier Schülern aus einer höheren Klasse einige Wochen lang regelmäßig auf Grund seiner Hautfarbe beschimpft und, unter anderem, als »dreckiger Neger« bezeichnet. Die vom Vater über die Vorfälle informierte Klassenvorständin führt zwar ein Gespräch mit dem betroffenen Schüler, setzt jedoch keine weiteren Maßnahmen, um die Beschimpfungen zu stoppen. Aufgrund der weiter anhaltenden Beschimpfungen ersucht der Vater den bisher von den Übergriffen nicht in Kenntnis gesetzten Direktor der Schule um Unterstützung. In einem weiteren Gespräch der Klassenvorständin mit dem betroffenen Schüler bezeugen auch MitschülerInnen die Beschimpfungen durch die Belästiger. Abhilfemaßnahmen zur Unterbindung der Beschimpfungen für die Zukunft werden von Seiten der Schule allerdings nicht gesetzt. Da die Beschimpfungen anhalten, zudem der Rucksack des Schülers beschädigt wird und dieser auch noch eine leichte Körperverletzung erleidet, meldet der Vater seinen Sohn von der Schule ab. Der beim Senat III der Gleichbehandlungskommission eingebrachte Antrag wird **zunächst wegen Unzuständigkeit entgegen der Rechtsmeinung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückgewiesen**. Der Vater bringt daher eine Klage bei Gericht ein. Das Erstgericht **weist die Klage mit der Begründung ab**, dass die Schule nach dem Schulunterrichtsgesetz angemessen gehandelt hätte. Eine Berufung wurde erhoben. Das Verfahren ist derzeit noch anhängig.

4.3 Aktuelle Judikatur

Kopftuch und Niqab - Diskriminierung aufgrund der Religion

OGH v. 25.5.2016, 9 ObA 117/15v; EuGH v. 14.3.2017, C-157/15, Rs Achbita; EuGH v. 14.3.2017, C-188/1, Rs Bougnaoui und ADDH

Sowohl der Österreichische Oberste Gerichtshof (OGH) als auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) halten in diesen drei Entscheidungen, in Anlehnung an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) fest, dass das **Tragen des muslimischen Kopftuches unter den Begriff Religion** fällt.

Der OGH stellt fest, dass Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen durch **Vorenthalt bestimmter Tätigkeiten mit KlientInnenkontakt aufgrund des Tragens eines muslimischen Kopftuches** eine **unmittelbare Diskriminierung** darstellen. Die **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin, beschäftigt als Notariatsangestellte, aufgrund der geäußerten Absicht in Zukunft auch einen **Gesichtsschleier** tragen zu wollen, wird zwar ebenfalls als unmittelbare Diskriminierung gewertet, jedoch ist diese **rechtfertigbar**. Das Nichttragen eines Gesichtsschleiers wird als **wesentliche und berufliche Voraussetzung** angesehen, weil es in Österreich zu den unbestrittenen Grundregeln der **zwischenmenschlichen Kommunikation** gehört, das **Gesicht**

unverhüllt zu lassen und die Verhüllung die Kommunikation und Interaktion mit anderen Menschen im Rahmen der Arbeitserfüllung beeinträchtigen würde.

Der **EuGH** sieht eine Kündigung einer Softwareentwicklerin, die sich weigert das Kopftuch auf Verlangen des Arbeitgebers abzulegen, als unmittelbare Diskriminierung. Der **EuGH** hält fest, dass Erwägungen des Arbeitgebers auf **KundInnenwünsche wie die Betreuung durch eine Arbeitnehmerin ohne Kopftuch einzugehen, keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellen.

In einem weiteren Verfahren hat der **EuGH** über eine betriebsinterne Regelung eines Unternehmens, welches im privaten und öffentlichen Sektor Rezeptions- und Empfangsdienste leistet, die politische, philosophische und religiöse sichtbare Zeichen am Arbeitsplatz verbietet, zu entscheiden. Eine als Rezeptionistin beschäftigte Arbeitnehmerin wird aufgrund ihrer Weigerung ihr Kopftuch abzulegen gekündigt. Hier attestiert der **EuGH** eine mittelbare Diskriminierung die gerechtfertigt werden kann. Der Wille des Arbeitgebers nach **Neutralität wird als legitimes Ziel** gesehen. Die Regelung ist unter der **Voraussetzung**, dass diese **Neutralitätspolitik kohärent und systematisch betrieben** wird, auch geeignet, das Ziel zu erreichen und sie ist verhältnismäßig.

Karfreitagsregelung in Österreich – Diskriminierung aufgrund der Religion OGH v. 24.3.2017, 9 ObA 75/16v

Ein Arbeitnehmer, der keiner der Kirchen für die der Karfreitag laut Arbeitsruhe-Gesetz ein zusätzlicher Feiertag ist, angehört, klagt seinen Arbeitgeber für seine Arbeitsverrichtung am Karfreitag auf Erstattung des Feiertagszuschlags. Er sieht in der Vorenthaltung dieses Zuschlags eine Diskriminierung aufgrund der Religion. Der **OGH** legt im Berichtszeitraum den Fall dem **EuGH** zur Vorabentscheidung vor: Unter anderem ist von Interesse, ob die nationale Bestimmung des Arbeitsruhe-Gesetzes von den Anti-Diskriminierungsbestimmungen deshalb nicht berührt wird, weil es sich um eine Maßnahme handelt, die in einer demokratischen Gesellschaft zum **Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig** ist. In einer weiteren Frage geht es um die Beurteilung, ob es sich bei der Bestimmung um eine **positive Maßnahme zugunsten der Angehörigen der durch die Bestimmung begünstigen Kirchen** handelt, um Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen. Zudem wird es darum gehen, zu welcher Rechtsfolge es im Falle einer Bejahung einer Diskriminierung kommt.

Altersgrenze für den Eintritt in den Polizeidienst – Diskriminierung aufgrund des Alters EuGH v. 15.11.2016, C-258/15, Rs Sorondo

Eine spanische Regelung sieht für den Eintritt in die **nationale Polizei** vor, dass BewerberInnen zwischen 18 und 35 Jahre alt sein müssen. Ein spanischer Bürger hält die **Bedingung des Höchstalters** von 35 Jahren im Rahmen eines Auswahlverfahrens für die Einstellung von Beamten der Polizei der Autonomen Gemeinschaft des Baskenlands für rechtswidrig. Das nationale Gericht lässt diese Regelung vom **EuGH** prüfen. Der **EuGH** stellt keine Rechtswidrigkeit fest und führt aus, dass die Bestimmung zwar eine unmittelbare Ungleichbehandlung aufgrund des Alters enthält, diese jedoch **gerechtfertigt** werden kann. Das **Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten** ist eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung**, um die wesentlichen Aufgaben der Polizei der Autonomen Gemeinschaft des Baskenlands zu erfüllen, die in der Gewährleistung des Schutzes von Personen und Sachen, der freien Ausübung der Rechte und Freiheiten einer jeden Person, und der Sicherheit der Bürger bestehen. Das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei zu gewährleisten, stellt einen rechtmäßigen Zweck dar. Es wurde vorgebracht, dass ab dem 40. Lebensjahr ein Leistungsrückgang zu verzeichnen sei, ältere Beamte nicht mehr überall einsetzbar seien und

aufgrund der Personalstruktur Vorkehrungen für eine schrittweise Ersetzung der ältesten Beamten durch jüngeres Personal zu treffen sei. Aufgrund dessen ist die Regelung als angemessen und als zur Erreichung dieses Ziels erforderlich anzusehen.

Körpergröße für den Eintritt in den Polizeidienst – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

EuGH v. 18.10.2017, C-409/16, Rs Kalliri

Der Zugang zu den Schulen für **OffizierInnen** und **PolizistInnen** der **Polizeiakademie** ist entsprechend einer griechischen **Regelung für Männer und Frauen erst ab einer Körpergröße von 1,70 m** zulässig. Frau Kalliri klagt, weil ihr die Zulassung zum Auswahlverfahren für diese Ausbildung aufgrund ihrer Körpergröße von 1,68 m verwehrt wird. Der EuGH stellt in diesem Fall fest dass diese **Bestimmung eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** darstellt. Da eine höhere Zahl von Frauen als von Männern weniger als 1,70 m groß ist, führt die Regelung zu einer **mittelbaren Diskriminierung** von Frauen. Diese kann auch **nicht gerechtfertigt** werden. Es ist zwar als legitimes Ziel anzusehen, wenn das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei gewährleistet werden soll, jedoch **erfordern nicht alle Tätigkeiten der Polizei die Anwendung körperlicher Gewalt und verlangen besondere körperliche Fähigkeiten**. Auch ist nicht ersichtlich, dass eine **solche Eignung zwangsläufig mit dem Besitz einer Mindestkörpergröße** verbunden ist. Die Bestimmung wird als überschießend gewertet, weil spezifische Tests zur Überprüfung der körperlichen Fähigkeiten geeigneter sind die Eignung festzustellen, als eine starre Körpergröße einzuführen, die auf Frauen benachteiligend wirkt.

Ablehnungsobliegenheit kein Tatbestandsmerkmal bei sexueller Belästigung

OGH v. 20.4.2017, 9 ObA 38/17d

Eine ehemalige Arbeitnehmerin klagt den Obmann des Vereins bei dem sie als Angestellte tätig war auf Schadenersatz aufgrund sexueller Belästigung. Diese bestand darin, dass der Obmann gegenüber der Frau einen freizügig scherzhaften Umgangston an den Tag legte, der teilweise mit sexuellem Unterton konnotierte Bemerkungen enthielt. Die Frau ging auf diese Art der Kommunikation ein. Das Gericht 2.Instanz stellt fest, dass das Verhalten des Obmanns den Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht erfüllt habe, da das Verhalten nur von geringer Intensität gewesen sei. Zudem wäre die Frau ihrer **Ablehnungsobliegenheit nicht nachgekommen**. Der OGH wird ebenfalls befasst. Er behält sich die Bewertung ob eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder nicht, vor und belässt es bei der Beurteilung des Gerichts, führt jedoch aus, dass **die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens** durch die betroffene Person **keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung** ist. Diese sogenannten **Ablehnungsobliegenheiten** würden von **potentiellen Belästigern nur allzu leicht als Rechtfertigung** ihrer Aktivitäten missbraucht oder missverstanden.

Kündigung bei erstem Anspruch auf Pension bzw. bei Erreichen des Regelpensionsalters – Diskriminierung aufgrund des Alters

OGH v. 18.8.2016, 9 ObA 106/15a; OGH v. 26.1.2017, 9 ObA 13/16a

In diesen Entscheidungen trifft der OGH wesentliche Aussagen, wann im Zusammenhang mit einem Anspruch auf eine Altersrente die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine unmittelbare Diskriminierung darstellen kann. Im Fall eines Arbeitnehmers, der ab dem Zeitpunkt seines Anspruchs auf eine vorzeitige Alterspension gekündigt wird, stellt der OGH fest, dass bei wirtschaftlich notwendigen Kündigungen die soziale Auswahl zwar ein legitimes Ziel sein kann, um eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters zu rechtferti-

gen. Die Kündigungspolitik eines Unternehmens, die als einziges Kriterium einen bestehenden Anspruch auf eine Pension vor dem Regelpensionsalter heranzieht, entspricht jedoch nicht der sozialen Gestaltungspflicht. Zur Kündigung zum Zeitpunkt des Erreichens des Regelpensionsalters führt der OGH in einer zweiten Entscheidung aus, dass es einem legitimen Ziel entspreche, aus beschäftigungspolitischen Gründen Arbeitnehmer mit Erreichung des gesetzlichen Regelpensionsalters zu kündigen, dies auch, um jüngeren Arbeitnehmern den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern oder eine ausgewogene Altersstruktur zu erreichen. Die Festlegung eines Pensionsalters beruhe auf einer sozialpolitischen Bewertung, die einerseits dazu diene, das Arbeitseinkommen in erforderlichem Ausmaß durch eine Altersrente zu ersetzen. Andererseits wird damit aber auch der Zweck verfolgt jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Anforderung »erste Berufserfahrung« – keine diskriminierende Stellenausschreibung
VGW v. 18.1.2016, VGW-001/009/7222/2016-7

Ein Stelleninserat, in dem als eine Anforderung »erste Berufserfahrung« verlangt wird, wird nicht als geeignet angesehen, ältere Menschen als Stellensuchende nicht anzusprechen. Diese Anforderung ist altersbezogen nicht einschränkend, sondern fordere lediglich, dass jemand in der Branche nicht völlig fremd sein sollte und ist als Mindestvoraussetzung zu sehen. Auch die Höhe des im Inserat angegebenen Jahresbruttogehalts weise darauf hin, dass ein »mehr« an Vorerfahrung nicht nur möglich, sondern auch nicht unerwünscht ist. Die Umschreibung ist nach oben hin völlig offen, da auch Personen, die bereits mehrere Jahre in der Branche tätig seien, sich von der Ausschreibung angesprochen fühlen könnten.

Aufnahme in ein »junges, dynamisches Team« – diskriminierende Stellenausschreibung
L-VwG Wien v. 19.1.2017, VGW-001/010/8356/2016-10

Ein Stelleninserat, welches die Textierung enthält, dass Stellensuchende ein »junges, dynamisches Team« erwarte, verwirklicht eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters. Grundsätzlich ist bei der Beurteilung immer die Gesamtgestaltung einer Ausschreibung heranzuziehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass in ein Inserat die wichtigsten Punkte, die für den/die ArbeitgeberIn von wesentlicher Bedeutung sind, aufgenommen werden. Es ist unerheblich an welcher Stelle und unter welcher Überschrift er die für ihn wesentlichen Formulierungen platziert. Bei Stellensuchenden kann der Eindruck erweckt werden, dass jüngere Menschen gesucht werden, verstärkt wird dies noch durch die Erwähnung der Anforderung einer »ersten Berufserfahrung«, weil ältere Menschen in der Regel über mehr als erste Berufserfahrung verfügen. In Kombination mit anderen Hinweisen und das Gesamtbild des Inserates betrachtend, kann der Zusatz »erste Berufserfahrung« daher diskriminierend wirken.

5 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen

Seit dem letzten Bericht 2014/2015 gab es – abgesehen des im Zuge der BMASK-Sammelnovelle erfolgten Entfalls der Auflagepflicht des Gleichbehandlungsgesetzes – **keine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes oder des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft**. Daher bleiben die Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus dem Bericht 2014/2015 im Wesentlichen aufrecht. Viele Forderungen beziehen sich auf die Diskussionen im Zuge des **ExpertInnenberichts zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts** (Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente) des Sozial- und Frauenministeriums, der im **April 2016** veröffentlicht wurde. Zudem wurden zwischenzeitig **Empfehlungen zu Standards für Gleichstellungsstellen** vom Europarat und der Europäischen Kommission abgegeben, die ebenfalls in Zukunft zu berücksichtigen sein werden.

Drei wesentliche Themenkreise sollen einer detaillierten Darstellung zu Novellenwünschen vorangestellt werden:

Implementierung von Standards für nationale Gleichstellungsstellen

(siehe hierzu auch Kapitel 1)

Im Jahr 2016 fand eine Konferenz von Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichstellungsstellen, statt um europäische und nationale EntscheidungsträgerInnen über die Notwendigkeit der Einführung von Standards für Gleichbehandlungsstellen zu informieren. Im Kern geht es darum die Unabhängigkeit, Effektivität, ausreichende Kompetenzen und adäquate Ressourcen für die nationalen Gleichstellungsstellen zu gewährleisten. Sowohl **ECRI**, die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates (**General Policy Recommendation No. 2**), als auch die **Europäische Kommission (Empfehlung der Europäischen Kommission zu Standards für Gleichbehandlungsstellen vom 22.6.2018, C (2018) 3850 final)** haben **Empfehlungen** zum Thema **Standards für Gleichbehandlungsstellen** im Berichtszeitraum herausgegeben.

An die effektive Rechtsdurchsetzung, die Teil der empfohlenen Standards einer Gleichbehandlungsstelle ist, knüpft die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ihrem zentralen Anliegen an, die **Implementierung einer Klagsmöglichkeit und somit Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in gerichtlichen Verfahren**, um Menschen effektiv bei der Rechtsdurchsetzung unterstützen zu können, gesetzlich zu regeln.

Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass **auch quasi-judicial Bodies** wie die **Gleichbehandlungskommission** und die **Bundes-Gleichbehandlungskommission** mit ihrem speziellen Mandat, über Gleichbehandlungsfälle rechtlich nicht bindend zu entscheiden in **Art 17 und 18 der ECRI-Empfehlung** explizit erwähnt sind.

Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich durch Änderung der Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

Innerhalb des Bundesrechts bestehen unterschiedliche Rechtsgrundlagen für den **Diskriminierungsschutz aufgrund einer Behinderung**, für den arbeitsrechtlichen **Diskriminierungsschutz von öffentlichen Bediensteten** und für die **private Wirtschaft**.

Die bestehende Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im Gleichbehandlungsrecht hat darüber hinaus zu zahlreichen unterschiedlichen Regelungen geführt. In der Praxis kommt es häufig zu Unklarheiten hinsichtlich der Anwendbarkeit von gesetzlichen Regelungen und der Zuständigkeit von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen. Aufgrund der unscharfen Abgrenzung der Kompetenzen gibt es Sachverhalte, die sowohl in den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes, als auch in den eines Landes-Gleichbehandlungsgesetzes fallen können. Bei der Evaluierung der gleichbehandlungsrechtlichen Instrumente wurde darüber hinaus die **Einrichtung eines Konsultationsmechanismus zwischen Beratungsstellen nach den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft** angeregt. Bestehende Kommunikationsforen, insbesondere die jährliche **ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen und der Bundesländerdialog**, werden bereits jetzt zur **Klärung kompetenzrechtlicher Problemstellungen** genutzt.

Mit der Vielzahl an Regelungen geht ein **unterschiedliches Schutzniveau** vor Diskriminierung einher. Nicht alle Landes-Gleichbehandlungsgesetze haben beispielsweise die Neuregelung hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit nachvollzogen. Außerhalb des Arbeitslebens sehen wiederum die meisten Bundesländer bereits den vollen Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsgründe vor, während dies in den Bundesgesetzen nicht der Fall ist. Umgekehrt sehen viele Landes-Antidiskriminierungsgesetze **kein Prüfverfahren durch eine außergerichtliche Gleichbehandlungskommission** vor, das Gleichbehandlungsgesetz aber bietet den Betroffenen diese Möglichkeit, durch ein kostenfreies und nichtöffentliches Verfahren im Einzelfall ein Prüfgutachten eines ExpertInnengremiums zu erhalten. Schließlich ergeben sich auch je nach Anwendbarkeit von Bundes- oder Landesgesetzen **unterschiedliche Schadenersatzregelungen**.

Ein **einheitlicher Kompetenztatbestand im Bundes-Verfassungsgesetz** könnte aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Abbau der bestehenden Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts und damit zu einem **leichteren Zugang zum Recht** für von Diskriminierung Betroffene beitragen. Auf internationaler Ebene empfiehlt die **General Policy Recommendation No. 2 der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)** des Europarats bezüglich Standards für Gleichstellungsstellen, dass das Mandat von Gleichbehandlungsstellen möglichst breit sein und alle Bereiche umfassen sollte, nämlich den privaten und öffentlichen Sektor in der Arbeitswelt, Güter und Dienstleistungen, Bildung, Wohnen, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen.

Gleicher Schutz bei Diskriminierungen aufgrund aller Diskriminierungsgründe in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (Levelling-up)

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

Eine Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** ist nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei **Bildung und Sozialschutz**. Auch bei **sozialen Vergünstigungen** fehlt eine Angleichung bzw. Anhebung des Schutzniveaus, dem sogenannten Levelling-up. Auch in diesen Lebensbereichen sollte ein umfassender Schutz für alle Diskriminierungsgründe erwogen werden.

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

5.1 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)

Gesetzliche Klarstellung, dass auch »Geschlechtsidentität« vom Schutzbereich des Diskriminierungsgrundes Geschlecht umfasst ist

Der Begriff »Geschlecht« im Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich sowohl auf die biologische Geschlechtszugehörigkeit als auch auf das soziale Geschlecht und schützt auch Transgender Personen, also Menschen, bei denen die Geschlechtsidentität vom biologischen Geschlecht abweicht. Zur Rechtsicherheit regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine entsprechende gesetzliche Klarstellung an.

Einführung eines Diskriminierungsgrundes Soziale Herkunft

Auch wenn die Richtlinien diesen Diskriminierungsgrund nicht explizit erwähnen, ist er in Art 21 der Grundrechtecharta erwähnt und sollte aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch im Gleichbehandlungsgesetz berücksichtigt werden. Gerade auch ökonomische Ungleichheit kann sich unmittelbar in individuellen Diskriminierungen ausdrücken und beinhaltet dieselbe Würdeverletzung wie jene Diskriminierungen, die bereits in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen.

Aufnahme einer Legaldefinition der Begriffe Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung

In der Praxis treten Diskriminierungen in unterschiedlichen Formen in Erscheinung, etwa indem mehrere Merkmale gleich stark nebeneinander wirken, sich wechselseitig verstärken oder erst im Zusammenspiel zu einer Diskriminierung führen. Das Gleichbehandlungsgesetz erwähnt zwar den Begriff der Mehrfachdiskriminierung, zur Rechtssicherheit regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedoch an, eine entsprechende Legaldefinition aufzunehmen.

Definition gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz

Das Gleichbehandlungsgesetz gebietet zwar gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, enthält aber keine Definition für gleichwertige Arbeit.

Bereits in der Empfehlung der Europäischen Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz aus dem Jahr 2014 werden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, den Begriff der gleichwertigen Arbeit in den Rechtsvorschriften

zu konkretisieren und den Rechtsschutz zu gewährleisten. Eine Legaldefinition würde jedenfalls auch zur Sichtbarmachung dieser Diskriminierungsform beitragen.

Verbesserung der Wirksamkeit der Einkommensberichte

Um die Wirksamkeit der Einkommensberichte zu erhöhen, regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft folgendes an:

Die Einbeziehung von einer größeren Anzahl von Unternehmen, nämlich jener mit **mehr als 25 MitarbeiterInnen**. In der Gleichbehandlungsanwaltschaft gab es im Berichtszeitraum mehrere Beratungsfälle zu Entgeltdiskriminierungen in Unternehmen, in denen aufgrund der MitarbeiterInnenzahl kein Einkommensbericht erstellt werden musste. Damit ist den Unternehmen selbst nicht bewusst, dass nicht erklärable Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen könnten und es kommt daher zu weniger präventiven innerbetrieblichen Maßnahmen um Entgeltdiskriminierung zu vermeiden. Im Einzelfall fehlt eine wichtige Beweisgrundlage zur Durchsetzung der Rechte von Betroffenen.

In den Einkommensberichten sind derzeit nur die Durchschnittswerte für das Gesamtentgelt anzugeben. Eine **differenziertere Darstellung und Aufschlüsselung der Gehaltsbestandteile hinsichtlich Zulagen, Prämien, Leistungsentgeltbestandteilen, Überstunden und Sachbezügen** würde die Einkommensberichte aussagekräftiger und damit effektiver machen.

Die **innerbetriebliche Verschwiegenheitspflicht** ist zu hinterfragen. Es widerspricht dem Zweck der Berichte, wenn sich die Beschäftigten nicht angemessen mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse der Einkommensberichte austauschen können. Auch die Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen zur Entgeltangleichung wird durch die Verschwiegenheitspflicht gehemmt.

Nächster Schritt bei der Weiterentwicklung der Einkommensberichte sollte die **gesetzliche Verpflichtung zum gezielten Abbau von Einkommensunterschieden** sein, wenn Unterschiede festgestellt wurden. Hilfreich dafür wäre es, den Einkommensbericht zum fixen **Bestandteil der Wirtschaftsgespräche** zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensleitung zu machen. Dabei sollten auch konkrete Handlungsanleitungen angeboten werden, um eine gesetzeskonforme und effektive Vorgehensweise zu gewährleisten. Im Berichtszeitraum wurde dazu in Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Frauenministerium, der Arbeiterkammer Wien und den ÖGB-Frauen ein **interaktives Tool** entwickelt, das Möglichkeiten für Analysen und Handlungsfelder zur Verbesserung aufzeigt (www.fairer-lohn.at). Dieses Tool könnte als Grundlage für pro aktive Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommensunterschiede verwendet werden.

Nach den derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ist eine Prüfung, ob Einkommensberichte erstellt werden, und die Evaluierung ihrer Handhabung durch eine externe Stelle nicht vorgesehen. Diese Stelle könnte Unternehmen gleichzeitig beratend bei der Umsetzung und Förderung von Entgeltgleichheit zur Seite stehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet derzeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten einschlägige Schulungen für BetriebsrätInnen und für PersonalistInnen an. Für einen umfassenderen Beratungs- und Prüfauftrag wären allerdings weitere personelle Ressourcen erforderlich.

Schutz des gesamten Umfangs selbständiger Tätigkeit

Der Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit in § 4 Z 3 GIBG wurde bereits mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 erweitert und umfasst nun die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbständiger Tätigkeit. Es besteht allerdings seither **Unklarheit über den**

Umfang des Schutzbereichs. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann nicht nur der Zugang, sondern muss **auch die Ausübung der selbständigen Tätigkeit** vom Schutz vor Diskriminierung umfasst sein, weil die Aufzählung der Tatbestände nur demonstrativen Charakter hat. Eine diesbezügliche Klarstellung wäre daher wünschenswert.

Gesetzliche Klarstellung der Haftung Dritter bei Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt und der Abhilfeverpflichtung für Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten

Im Gleichbehandlungsgesetz ist für den Bereich außerhalb der Arbeitswelt (Teil III, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen) nicht ausdrücklich geregelt, dass auch Dritte, also beispielsweise andere KundInnen, als diskriminierende Personen haften, wenn sie den Tatbestand der Belästigung erfüllen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gebietet der Gesetzeszweck eine weite Auslegung des Diskriminierungsschutzes, die eine **Haftung Dritter** einschließt, die jemanden beim Zugang zu einer Dienstleistung belästigten, um den **effektiven diskriminierungsfreien Zugang** zu Gütern und Dienstleistungen zu gewährleisten. Dennoch ist dies nicht klar im Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Es fehlt zudem explizit eine **ausdrückliche Regelung zur Abhilfeverpflichtung** für die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn eine Belästigung durch Dritte vorkommt. Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen bestehen für DienstleistungsanbieterInnen jedenfalls vertragliche und vorvertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind daher die Fürsorgepflicht des/der Dienstleistungsanbieters/Dienstleistungsanbieterin, (insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen wie z. B. einem Mietvertrag) zu beachten, wodurch sich im Falle einer Belästigung eines Kunden oder einer Kundin durch Dritte eine Abhilfeverpflichtung ergibt. Um Rechtssicherheit zu gewährleisten wird angeregt, entsprechende gesetzliche Klarstellungen vorzunehmen.

Verbesserung der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes

Nach der Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes muss eine Person, die sich diskriminiert fühlt, den **Diskriminierungstatbestand glaubhaft** machen. Die ArbeitgeberInnen oder sonst Verantwortlichen müssen dann beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv als das durch das Gleichbehandlungsgesetz verpönte für die unterschiedliche Behandlung, beispielsweise die unterschiedliche Bezahlung, ausschlaggebend war.

In der Praxis stellt bereits die Darstellung der Ungleichbehandlung eine große Hürde dar, weil sich viele Beweise in der Sphäre der ArbeitgeberInnen oder DienstleistungsanbieterInnen befinden. Das Europäische Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung hat im Auftrag der Europäischen Kommission eine Studie zum Thema »Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf europäischer und nationaler Ebene« erstellt. Diese Studie zeigt auf, dass die für den Kläger oder die Klägerin **oft unüberwindbare Hürde jene ist, die kausale Verbindung zwischen dem geschützten Merkmal und dem benachteiligenden Verhalten** herzustellen. Hier müsste nach den Ergebnissen der Studie ein wirksamer Schutz im Sinn der Beweislastverlagerung stattfinden um einen effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten.

In der österreichischen Praxis wurde das Beweismaß für die Klägerin oder den Kläger herabgesetzt. Es muss kein Vollbeweis geführt werden, die Glaubhaftmachung genügt. Die österreichische Judikatur geht von einem Indizienbeweis aus und der kausale Zusammenhang, also das Motiv der Diskriminierung, muss glaubhaft gemacht werden.

Häufig wird allerdings in Gerichtsurteilen festgestellt, dass die Glaubhaftmachung des Motivs der Ungleichbehandlung nicht gelungen ist. Dabei findet in der Praxis kein zweistufiges Verfahren statt, indem Klägerin oder Kläger zunächst die unsachliche oder willkürliche Ungleich-

behandlung glaubhaft machen und sich danach der oder die Beklagte erklären müsste. Gemäß Indizienbeweis wird von der Klägerin oder dem Kläger verlangt, **zusätzlich** zu der willkürlichen Ungleichbehandlung noch **Indizien zum Kausalzusammenhang** zum geltend gemachten Diskriminierungsgrund darzulegen, weil ansonsten die Glaubhaftmachung nicht gelingt. Im Berichtszeitraum hat die Arbeiterkammer Oberösterreich eine Evaluierung zu Gerichtsurteilen im Hinblick auf sexuelle Belästigung durchgeführt (siehe Kapitel 4.3) und bei einer diesbezüglichen Fachtagung mit dem Titel »Erleichterte Beweislast im Gleichbehandlungsgesetz – Probleme und Lösungsansätze« die österreichische Beweislastregel eingehen diskutiert. In den einschlägigen EU-Richtlinien wird verlangt, dass **Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, glaubhaft gemacht werden** müssen. Wie oben beschrieben, ist gemäß der österreichischen Regel im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen, dass der **Diskriminierungstatbestand glaubhaft gemacht werden muss**. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist diese Hürde im Lichte der grundsätzlich vorgesehenen Beweislastererleichterung zu hoch und führt eher zu einer »Verschuldensprüfung durch die Hintertüre«. Grundsätzlich genügt für die schadenersatzrechtliche Prüfung einer Diskriminierung deren Vorliegen, ein Verschulden ist nicht notwendig. Die Glaubhaftmachung des Diskriminierungstatbestandes verlangt aber geradezu nach einer Art von »Böswilligkeit« oder Diskriminierungsabsicht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, die Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes näher an die der EU-Richtlinien heranzuführen. Die Regelung der Richtlinien, wonach die sich diskriminiert fühlende Person **Tatsachen glaubhaft machen muss, die eine Diskriminierung vermuten lassen**, und ArbeitgeberInnen oder DienstleistungsanbieterInnen beweisen müssen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt, könnte wörtlich übernommen werden.

Immaterieller Schadenersatz bei Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung

Die §§ 12 Abs 7 und 26 Abs 7 GIBG sehen zwar die Möglichkeit vor, eine diskriminierende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses anzufechten, beziehungsweise auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu klagen, es besteht aber kein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz. Der Oberste Gerichtshof hat festgestellt, dass angesichts des klaren Gesetzeswortlauts ein solcher Anspruch aus der Norm nicht abzuleiten ist. Art 6 Abs 2 RL 76/207/EWG in der durch die RL 2002/73/EG geänderten Fassung verlangt aber bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot einen tatsächlichen und wirksamen Schadensausgleich. Die bloße Möglichkeit, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, ohne immateriellen Schadenersatz für die durch Diskriminierung erlittene Kränkung erhalten zu können, erfüllt diese EU-rechtliche Forderung nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht.

Der Oberste Gerichtshof setzte seine Judikaturlinie im Berichtszeitraum fort (OGH vom 17.8.2016, 8 ObA 47/16v) und stellte auch fest, dass **im Falle eines berechtigten vorzeitigen Austritts wegen einer sexuellen Belästigung kein immaterieller Schadenersatz** zustünde. Im Hinblick auf einen effektiven Rechtsschutz sollte eine Klarstellung im Gleichbehandlungsgesetz angestrebt werden.

Angleichung der Definitionen und Fristen für die Geltendmachung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl I 2013/107 wurde die Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung in der Arbeitswelt auf **drei Jahre** ausgedehnt. Bei geschlechtsbezogener Belästigung oder Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters in der Arbeitswelt gilt aber nach wie vor die weit kürzere Frist von **einem Jahr**.

Dies führt in der Praxis bei Mehrfachdiskriminierungsfällen zu erheblichen Schwierigkeiten.

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist für den Bereich des Öffentlichen Dienstes für alle Belästigungen eine Geltendmachungsfrist von drei Jahren vorgesehen.

Eine einheitliche Definition von sexueller Belästigung und Belästigung in allen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes ist sinnvoll und vom Gesetzgeber wohl auch gewünscht. Wegen des komplexen Aufbaus der Bestimmung, die die Begriffsdefinition enthält, ist es aber zu sprachlichen Varianten gekommen, die sachlich nicht begründbar sind und behoben werden sollten. In §§ 6 und 7 gilt das Erfordernis einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt, in §§ 21 und 35 das Erfordernis eines einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfelds. §§ 6 und 7 sind vom Aufbau her ident. In beiden gibt es Abs 2 Z 2, der in § 21 nicht vorkommt, sondern als Untergliederung in 3 Ziffern ausgestaltet ist. Hier wäre eine sprachliche Vereinheitlichung wünschenswert. Angeregt wird auch, in § 35 die Definition der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung getrennt voneinander anzuführen, wie es der Systematik in §§ 6 und 7 GIBG entspricht.

Angeregt wird darüber hinaus, das Erfordernis der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt, beziehungsweise eines solchen Umfelds, als Definitionselement für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder Belästigung generell zu überdenken. Bei Belästigungen beispielsweise in einem Bewerbungsgespräch oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es dazu kommen, dass die Tatbestandsvoraussetzung der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt nicht erfüllt ist, weil es danach keinen weiteren Kontakt zwischen belästigter und belästigender Person mehr gibt. Es ist unbefriedigend, wenn derartige Übergriffe oder Beleidigungen, die unstrittig im beruflichen Kontext erfolgen, nur deshalb zu keinem Schadenersatzanspruch führen, weil danach kein Kontakt zwischen den Beteiligten mehr stattfindet.

Verbot kurzer Verfallsfristen in Kollektiv- und Einzelverträgen durch eine Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz

In der Praxis wird für eine große Zahl von ArbeitnehmerInnen die Geltendmachung von berechtigten Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz dadurch erschwert oder gar verhindert, dass in Kollektivverträgen oder Einzelarbeitsverträgen Verfallsfristen vorgegeben sind oder vereinbart werden, die deutlich kürzer sind als die gesetzlichen Verjährungsfristen.

Wenn beispielsweise Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen sind, um die dreijährige Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung zu wahren, unterliegen ArbeitnehmerInnen einem sehr großen zeitlichen Druck.

Ob auch die auf das Gleichbehandlungsgesetz gestützten Entgeltansprüche einer solchen kollektiv- oder einzelvertraglich festgesetzten Verfallsfrist unterliegen, ist nicht eindeutig geklärt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt die ausdrückliche Klarstellung an, dass vertragliche Verfallsklauseln nicht so ausgelegt werden dürfen, dass ein Versäumen der schriftlichen Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin automatisch zum Untergehen des Anspruchs führt.

Klarstellung der Ausnahmebestimmung »Inhalt von Medien«

Das Gleichbehandlungsgesetz nimmt bei der Festlegung des Geltungsbereichs hinsichtlich geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowohl den Bereich des Privat- und Familienlebens wie auch den Inhalt von

Medien und Werbung aus. Sexistische Inhalte, sexistische Werbung und Nacktfotos in Medien sind daher grundsätzlich vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen.

Welche Güter und Dienstleistungen konkret unter »Inhalte von Medien und Werbung« zu verstehen sind, bleibt allerdings unklar. Es ist davon auszugehen, dass das Internet z. B. nicht pauschal als Medium gewertet werden kann und dass vielmehr Dienstleistungen, die von Unternehmen auf ihren Webseiten angeboten werden, unter den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen.

Unklarheiten bei der Auslegung des Geltungsbereiches »Inhalt von Medien und Werbung« ergeben sich vor allem auch bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung beim Zugang zu einer Dienstleistung.

So könnte sich eine Kundin bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung einer KFZ- Werkstätte durch ein dort platziertes pornografisches oder sexistisches Poster belästigt fühlen. Während manche der Ansicht sind, dass in diesem Falle der Ausnahmetatbestand »Inhalt von Medien« anwendbar wäre, vertritt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Rechtsmeinung, dass dieser Tatbestand eng auszulegen ist und nur für MedieninhaberInnen bzw. das werbende Unternehmen selbst gilt. Im vorliegenden Fall schafft der/die DienstleistungsanbieterIn aber durch das Anbringen des Posters ein Umfeld, das für KundInnen sexuell belästigend sein kann. Genau für diese Fälle soll das Gleichbehandlungsgesetz nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft Schutz bieten. Im Bereich der Arbeitswelt wäre ein sexistisches Poster jedenfalls als sexuelle Belästigung zu sehen.

MitarbeiterInnen der KFZ-Werkstätte könnten sich daher jedenfalls auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen. Außerhalb der Arbeitswelt ist der Anwendungsbereich aber unklar.

Dies gilt auch für Inhalte von Medien und Werbung, die rassistische Elemente aufweisen, sofern es sich um Güter und Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes handeln. In welchen Fällen es sich z. B. bei Werbung um eine Dienstleistung handeln kann, ist völlig unklar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher eine diesbezügliche Klarstellung im Gleichbehandlungsgesetz an.

Verbesserung der Wirksamkeit der Bestimmungen zu Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Rahmen ihrer Möglichkeiten diskriminierende Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate bei den Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige und führt Verfahren bis zu den Landesverwaltungsgerichten. Dabei sind in der Praxis Verbesserungsmöglichkeiten sichtbar geworden, die in einem Gesamtpaket behoben werden könnten, um das Verwaltungsstrafverfahren bei diskriminierenden Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten effektiver zu gestalten und einen umfassenden Rechtsschutz sicherzustellen.

- **Einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Bezirksverwaltungsbehörden:** Es gibt keine einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Verwaltungsbehörden. Das führt dazu, dass bei strafrechtlich Verantwortlichen, die immer wieder diskriminierende Inserate schalten, dies von der Behörde nicht als Wiederholung erkannt wird und die Verantwortlichen immer wieder Ermahnungen erhalten, obwohl im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe vorgesehen ist. Da Verwaltungsstrafen personen- und nicht unternehmensbezogen verhängt werden, wird zudem das ausschreibende Unternehmen im Register nicht vermerkt. Abhilfe schaffen könnte eine Bestimmung wie in § 7i Abs 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Dort heißt es im Zusam-

menhang mit der Evidenz von Verwaltungsstrafverfahren, dass einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin eine Bestrafung zuzurechnen ist, wenn entweder gegen ein verantwortliches Organ (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen einen verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig eine Strafe verhängt wurde.

- **Gesetzliche Definition der Begriffe »StellenwerberIn« und »InteressentIn«:** StellenwerberInnen und InteressentInnen für eine Wohnung oder Immobilie haben das Recht, selbst ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Es ist aber unklar, unter welchen Voraussetzungen jemand StellenwerberIn oder InteressentIn ist. Wünschenswert wäre eine gesetzliche Definition dieser Begriffe oder Hinweise in den Erläuterungen des Gleichbehandlungsgesetzes.
- **Antragslegitimation für die gesetzlichen Interessenvertretungen bei diskriminierenden Stellenausschreibungen:** ArbeitnehmerInnenvertretungen haben großes Interesse daran, dass die verpflichtenden Entgeltangaben in Stellenausschreibungen erfolgen und dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, haben derzeit aber nicht die Möglichkeit ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist als sehr kleine Einrichtung nicht in der Lage, flächendeckend die Einhaltung der Bestimmungen zu prüfen. Im Bereich der Wohnungsinserate gibt es NGO's, die für ihre von Diskriminierung betroffenen Zielgruppe Anzeigen einbringen wollen.
- **Recht auf Erhebung von Säumnisbeschwerden für die Gleichbehandlungsanwaltschaft:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Recht, bei Verfahren wegen diskriminierenden Inseraten Beschwerden gegen Bescheide und Einsprüche gegen Strafverfügungen zu erheben (vgl §§ 10 Abs 4, 24 Abs 4 und 37 Abs 2 GIBG), sich also an das Landesverwaltungsgericht als zweite Instanz zu wenden. Das Recht auf Erhebung von Säumnisbeschwerden ist ihr jedoch nicht ausdrücklich eingeräumt. Bescheide erster Instanz, die einen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht vollständig erledigen, können daher unter Umständen nicht mittels Bescheidbeschwerde beeinsprucht werden. Wenn ein Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Bezirksverwaltungsbehörde beispielsweise darauf gerichtet ist, die verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen wegen Altersdiskriminierung und wegen fehlender Entgeltangabe in einem Inserat zu bestrafen, die Behörde aber nur über die Altersdiskriminierung abspricht und die Gesetzesverletzung wegen fehlender Entgeltangabe im Spruch unerwähnt lässt, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Ansicht einiger zuständiger Behörden keine Möglichkeit eine Bescheidbeschwerde einzubringen, weil zur fehlenden Entgeltangabe kein Bescheid vorliegt. Da der Gleichbehandlungsanwaltschaft grundsätzlich das Recht auf Bescheidbeschwerde zusteht, kann das Fehlen des Rechts auf Säumnisbeschwerde nur als planwidrige Lücke angesehen werden.
- **Revisionsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Verwaltungsgerichtshof:** Die Möglichkeit der Revision an den Verwaltungsgerichtshof wird der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Gesetz nicht ausdrücklich eingeräumt. Dadurch ist es nicht möglich, Fälle zur Beurteilung wesentlicher Rechtsfragen, die als Maßstab für die Entscheidungen der Unterinstanzen dienen sollen, an den Verwaltungsgerichtshof heranzutragen. Verschärft wird die Situation dadurch, dass seit der Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2014 in Fällen, in denen eine Verwaltungsstrafe den Betrag von € 400 nicht übersteigt, grundsätzlich keine Revision mehr zulässig ist. Da das Gleichbehandlungsgesetz einen Strafrahmen von maximal € 360 vorsieht, kann sich niemand mehr an das Höchstgericht wenden, wenn das Revisionsrecht nicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Amtspartei eingeräumt wird.

- **Wirksame Strafsanktion bei Chiffreinseraten:** Probleme hinsichtlich der Wirksamkeit der Strafsanktion ergeben sich auch bei Chiffreinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt an, Medienunternehmen dazu zu verpflichten, der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Chiffreinseraten die AuftraggeberInnen zu nennen.
- **Erweiterung der Verpflichtung zur Entgeltangabe für freie DienstnehmerInnen:** Um auch freien DienstnehmerInnen, für die die kollektivvertraglichen Entgeltvorschriften nicht gelten, eine bessere Einschätzbarkeit des zu erwartenden Entgelts zu ermöglichen, sollte auch für diese Personengruppe die Entgeltangabe in Stellenausschreibungen verpflichtend sein. Die in den §§ 9 Abs 2 bzw. 23 Abs 2 GIBG enthaltene Verpflichtung zur Angabe des für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltenden kollektivvertraglichen Mindestentgelts hat sich in der Praxis in vielen Fällen als wichtige Information erwiesen. Eine gute Weiterentwicklung der Bestimmungen wäre die Verpflichtung, die Bereitschaft zu einer Überzahlung durch die Angabe des erwartbaren Entgelts zu konkretisieren.
- **Erhöhung der Strafdrohung bei diskriminierenden Inseraten:** Die Verwaltungsstrafen von derzeit maximal € 360 für diskriminierende Inserate wurde nie erhöht. Die Ermahnung als Sanktion bei einer ersten Übertretung wurde ursprünglich damit begründet, dass viele Unternehmen die gesetzlichen Bestimmungen nicht kennen und daher zunächst informiert und ermahnt werden sollten. Dies erscheint aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach so langer Zeit nicht mehr notwendig.
- **Definition des Begriffs Arbeitsvermittlung:** Ursprünglich sah das Gleichbehandlungsgesetz vor, dass ArbeitsvermittlerInnen gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) die Vorschriften für gesetzeskonforme Stellenausschreibung einhalten müssen. Die Definition des Begriffs ArbeitsvermittlerIn in § 4 AMFG erwies sich aber in der Praxis als zu eng. Neben dem Arbeitsmarktservice, den gesetzlichen Interessenvertretungen und gemeinnützigen Einrichtungen sind dort nur InhaberInnen einer entsprechenden Gewerbeberechtigung und UnternehmensberaterInnen von der Definition umfasst, letztere aber nur dann wenn sie ausschließlich Führungskräfte vermitteln. Gegen Stelleninserate von UnternehmensberaterInnen, die nicht nur Führungspositionen vermitteln, konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher nicht mit einer Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde vorgehen. Damit sind solche Organisationen gegenüber allen anderen ArbeitsvermittlerInnen in unsachlicher und vom Gesetzgeber unbeabsichtigter Weise bevorzugt.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt eine eigene Definition des Begriffs Arbeitsvermittlung für das Gleichbehandlungsgesetz an. Derzeit wird auf das Arbeitsmarktförderungsgesetz verwiesen. Dies führt immer wieder zu Problemen in der Praxis.

5.2 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz)

Bessere Chancen für von Diskriminierung Betroffene bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung durch gesetzliche Kompetenzen und finanzielle Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann von Diskriminierung Betroffene nur im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission begleiten. Vor Gericht ist dies nicht möglich. Damit kann die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sich aus der Bearbeitung einer großen Zahl von Diskriminierungsfällen ergibt und denen oft strukturelle Muster zu Grunde liegen, in Gerichtsverfahren so gut wie nicht eingesetzt werden.

Es gibt lediglich eine **Klagsbefugnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Feststellungsklagen**, die **eng an das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission geknüpft** ist. Wenn sich die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission auf Grund eines Antrages der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mit deren Rechtsauffassung deckt, kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft die vorgebrachte Diskriminierung mittels Feststellungsklage im Namen der/des Betroffenen noch einmal vor den Gerichten prüfen lassen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann auch eine Diskriminierung mittels Feststellungsklage vor den Gerichten prüfen lassen, wenn Aufträge zur Verwirklichung von den Unternehmen nicht eingehalten werden.

Im Sinne der **Effektivität von Gleichbehandlungsstellen** geht es hier um die Kompetenz Betroffene auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen. In vielen EU-Mitgliedsstaaten können Gleichstellungsstellen Unterstützung bei der Rechtsverfolgung anbieten, etliche Gleichstellungsstellen haben die Kompetenz, **Opfer von Diskriminierung vor den Gerichten zu vertreten**. Auf europäischer Ebene wird angestrebt, dass Gleichstellungsstellen eine gerichtliche Mitwirkung möglich sein soll. Die Europäische Kommission empfiehlt nun ebenfalls, dass Gleichstellungsstellen in die Lage versetzt werden sollen, Opfer vor Gericht zu vertreten.

Möglichkeiten einer gerichtlichen Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind die **Weiterentwicklung der Feststellungsklage, Prozessstandschaft und Verbandsklage**. Die Prozessstandschaft könnte dafür eingesetzt werden, Musterklagen im Namen von Betroffenen zu führen und diesen damit das bei vielen Gleichbehandlungsthemen sehr große Prozessrisiko abzunehmen. Eine solche Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren könnte auch dazu beitragen, durch gezielte und mehrfache Klagen zu bestimmten Diskriminierungsthemen auf die Schwierigkeiten aufmerksam zu machen, die im Zusammenhang mit der Beweislastregelung bestehen.

Im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes außerhalb der Arbeitswelt zeigt sich in der Praxis, dass zum Teil ganze Branchen für ihre Dienstleistungen gleichbehandlungsgesetzwidrige Preise vorsehen, ohne dass mit dem Gleichbehandlungsgesetz wirksam dagegen vorgegangen werden kann. Betroffene, die sich z. B. gegen geschlechtsspezifisch diskriminierende Eintrittspreise wehren, können zwar Schadenersatz einklagen, die Unternehmen ändern aber ihre Eintrittspreispolitik nicht und müssten theoretisch bei jedem Besuch neuerlich geklagt werden. Der Klagsaufwand und das in der Regel hohe Prozessrisiko in einem Bereich, in dem es noch kaum Judikatur gibt, halten Betroffene davon ab. In ganzen Branchen wird somit mit dem Argument, andernfalls Wettbewerbsnachteile zu haben, diskriminierendes Vorgehen aufrechterhalten.

Hier könnte eine auf Unterlassung gerichtete Verbandsklagebefugnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Verbesserung führen. In einem vorgelagerten Abmahnungsverfahren könnten Unternehmen, wie im KonsumentInnenschutz üblich, die Möglichkeit haben eine Klage zu verhindern, indem sie unverzüglich einen gesetzeskonformen Zustand herstellen.

Zur Weiterentwicklung der Feststellungsklage, siehe die folgenden zwei Punkte:

Erweiterung des Rechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf Feststellung einer Diskriminierung zu klagen

Derzeit ist eine Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission nur in den Verfahren möglich, die durch einen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung zur Umsetzung der staatlichen Verpflichtung zur Gleichbehandlung sollte aber das Recht haben, **in allen Fällen eine Feststellungsklage** zu erheben, in denen sich die Entscheidung eines Senats der Gleichbehandlungskommission **nicht mit der Rechtsauffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft** deckt.

Darüber hinaus sollte die Gleichbehandlungsanwaltschaft **auch bei Zurückweisung eines Antrags beziehungsweise bei Unzuständigkeitsbeschlüssen der Gleichbehandlungskommission** das Recht haben eine Feststellungsklage bei Gericht einzubringen. Gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz hat sich die Gleichbehandlungskommission in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Diese Regelung drückt die Niederschwelligkeit des Verfahrens und die Absicht des Gesetzgebers aus, dass die Gleichbehandlungskommission in Fragen der Auslegung des Gleichbehandlungsgebotes eine führende Rolle einnimmt und sich in diesem Rahmen auch mit ungeklärten Fragen auseinandersetzen soll.

Unzuständigkeitserklärungen der Gleichbehandlungskommission müssen nach der derzeitigen Gesetzeslage nicht begründet werden. Weder Betroffene noch die Gleichbehandlungsanwaltschaft können derzeit einen solchen Beschluss überprüfen lassen, da kein Rechtsmittel vorgesehen ist. Daher wäre es auch in diesem Bereich notwendig, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit erhält, eine Feststellungsklage auf Vorliegen einer Diskriminierung einzubringen, um die Frage einer verbindlichen Klärung durch die Gerichte erreichen zu können.

Gesetzliche Verankerung des Rechts auf einen Feststellungsantrag gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Ein Feststellungsantrag nach § 54 Abs 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) ermöglicht es, eine verbindliche Klärung von Rechtsfragen herbeizuführen, die für eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen Bedeutung hat. Im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes bedeutet das auch, dass es zu einem Vorlageantrag an den Europäischen Gerichtshof kommen kann, der zur authentischen Auslegung gleichbehandlungsrechtlicher Fragestellungen berufen ist.

Derzeit steht dieses Antragsrecht nur den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen zu. Die Rechtsfrage in einem Verfahren wegen Diskriminierung kann aber ihren Ursprung gerade in einer von Kollektivvertragspartnern ausverhandelten Regelung haben. Ein Verfahren wegen Entgeltdiskriminierung bringt, vor allem dann wenn es auch um die Frage gleichwertiger Arbeit geht, ArbeitnehmerInnen häufig in die Situation gegen ein gewachsenes System ankämpfen zu müssen, das daher als neutral und richtig wahrgenommen wird. In diesen und vergleichbaren Fällen könnte ein Antragsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Klärung wesentlicher Rechtsfragen beitragen.

Möglichkeit der Weitergabe von Einkommensdaten im Rahmen des Informationsrechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Sozialversicherungsträgern

Gemäß § 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn sie die Nichteinhaltung des Gebots der Entgeltgleichheit vermutet, die zuständigen Sozialversicherungsträger um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage und die Beitragsgrundlage nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) von Personen ersuchen, deren Entgeltdaten für die Entscheidung über die vermutete Entgeltdiskriminierung unbedingt erforderlich sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist verpflichtet über die im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme von dieser Verschwiegenheitsverpflichtung dürfen die Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffene Person weitergegeben werden, wenn diese damit ihre rechtlichen Ansprüche verfolgen kann.

In der Praxis ergeben sich Probleme daraus, dass die von den Sozialversicherungsträgern zur Verfügung gestellten Entgeltdaten nicht nach den einzelnen Entgeltbestandteilen aufgeschlüsselt und nach Auszahlungsperioden gegliedert sind. Die Sozialversicherungsträger können, ihren Angaben nach, keine nach Monaten ausgeschlüsselten Entgeltdaten liefern, weil Lohnzettel von den Unternehmen nur für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung pro Kalenderjahr vorzulegen sind und darin nur die Summen der allgemeinen Beitragsgrundlagen, der Sonderzahlungen und Grundlagen nach dem BMSVG enthalten sind. Die derzeit abrufbaren Daten sind daher nicht geeignet, den von der Judikatur verlangten Nachweis einer Diskriminierung für die einzelnen Entgeltbestandteile pro Abrechnungsperiode glaubhaft zu machen.

Besonders problematisch ist darüber hinaus die Regelung, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die ihr im Rahmen der Auskunftserteilung durch die Sozialversicherungsträger bekanntgewordenen Entgeltdaten nur in anonymisierter Form an die Betroffenen weitergeben darf. Um Diskriminierung im Einzelfall glaubhaft zu machen, sind häufig die Vergleichsdaten mehrerer Personen erforderlich. Wenn diese nur anonymisiert weitergegeben werden dürfen, kann nicht dargestellt werden, wer die konkreten Vergleichspersonen sind und um welchen Entgeltbestandteil es geht. Die von den Sozialversicherungsträgern zum Zweck der Verbesserung der Rechtsdurchsetzung eingeholten Entgeltdaten können derzeit nur in so rudimentärer Form an die Betroffenen weitergeleitet werden, dass diese in der Praxis keine Rechtsschutzzusagen von Arbeiterkammern für angestrebte Klagen erhalten, weil das Beweismaterial als nicht aussagekräftig eingeschätzt wird.

Immer wieder wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch von den Institutionen, die von Diskriminierung Betroffene in gerichtlichen Verfahren vertreten und das Kostenrisiko tragen können, vor allem Gewerkschaften und Arbeiterkammern, zur Weitergabe der von den Sozialversicherungsträgern erhaltenen Daten aufgefordert. Die dabei aufgrund der Notwendigkeit der Anonymisierung auftretenden Probleme sind für die effektive Rechtsdurchsetzung hinderlich und erschweren den Zugang zum Recht für die Betroffenen.

Dieser Paragraf sollte daher vor allem hinsichtlich seiner Wortfolge »in anonymisierter Form« in § 5 Abs 5 letzter Satz GBK/GAW-Gesetz überdacht werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine **klarere gesetzliche Ermächtigung zur Weitergabe der Daten an Betroffene**, um eine effektive Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern im Sinne der europarechtlichen Vorgaben gewährleisten zu können.

Hauptamtliche Vorsitzende/Vorsitzender für Senat I

Da Senat I nach wie vor die höchste Zahl an Anträgen hat und es daher einen sehr hohen Arbeitsanfall gibt spricht sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine hauptamtliche Betrauung der Vorsitzenden von Senat I aus. Dieser kommt zusätzlich auch die Koordinierungsfunktion der Senate I-III zu. Etwaige Maßnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit könnten damit auch abgedeckt werden.

Neuregelung der Zusammensetzung der Mitglieder des Senats III der Gleichbehandlungskommission, insbesondere bei der Einrichtung von Ausschüssen

Senat III der Gleichbehandlungskommission befasst sich mit Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum, beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung. Die Bestimmung, welche Ministerien Mitglieder für Senat III ernennen, entspricht aber nicht immer diesen Themenbereichen. So sieht die Zusammensetzung des Senats III kein Mitglied des Ressorts für Bildung vor. Dazu kommt, dass die Zusammensetzung gemäß § 2 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz nicht zwangsläufig mit der Zuteilung der Themen entsprechend des Bundesministeriengesetzes korreliert. Aktuell ist zwar der Bereich Gesundheit durch ein Mitglied des Sozial- und Gesundheitsministeriums abgedeckt, war es aber viele Jahre nicht. Das Mitglied, das lt. GBK/GAW-Gesetz vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend bestellt wird, kommt aus dem Wirtschaftsministerium. Die Bereiche Familie und Jugend sowie Frauen sind derzeit gar nicht durch MinisteriumsvertreterInnen abgedeckt. Die Expertise dieser Ministerien wäre allerdings für die Beurteilung der Fälle sehr wichtig.

Gemäß § 15 GBK/GAW-Gesetz hat jeder Ausschuss eines Senats aus drei Mitgliedern zu bestehen. Die Besetzungsregelung für Ausschüsse von Senat III, wonach diese neben dem Vorsitz ausschließlich aus Mitgliedern der Wirtschaftskammer Österreich und der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte bestehen, entspricht allerdings nicht den zu behandelnden Themenbereichen. In Senat III werden gerade keine arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Fragen behandelt, sondern die oben genannten Bereiche. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt daher vor, eine Regelung zu treffen, die flexibel auf die Zusammensetzung der Ausschussmitglieder je nach Sachverhalt eingeht.

Honorierung von Fachleuten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fehlt eine Bestimmung über die Honorierung der Tätigkeit von Fachleuten im Sinne von § 14 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz, die Fachgutachten im Auftrag der Gleichbehandlungskommission erstellen. Wenn ein ausführliches Aktenstudium oder eine schriftliche Expertise erforderlich ist, beispielsweise über das Vorliegen gleichwertiger Arbeit, ist eine Honorierung notwendig, diese ist aber derzeit gesetzlich nicht geregelt. Die Kosten der Beiziehung von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen sind gemäß § 16 GBK/GAW-G von Amts wegen zu tragen. Eine derartige Regelung sollte auch für Fachleute getroffen werden.

5.3 Vorschläge, Begutachtungen und Stellungnahmen zu anderen Rechtsmaterien

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gab im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu folgenden Gesetzesentwürfen im Berichtszeitraum Stellungnahmen ab:

Anerkennungsgesetz 2016

Zum im Jahr 2016 geplanten sogenannten Anerkennungsgesetz, mit dem die Verfahren zur Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungs- und Berufsqualifikationen vereinfacht werden sollten, regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend an, einen anderen als den geplanten Kurztitel (Anerkennungsgesetz) zu wählen, da die Bezeichnung »AnerkennungsG« bereits für das Gesetz vom 20. Mai 1874, RGBl. 68, betreffend die gesetzliche Anerkennung von Religionsgesellschaften verwendet wird. Dieses Gesetz wird ständig und seit 120 Jahren unter seinem Kurztitel »AnerkennungsG« zitiert. Verwechslungen durch eine idente Kurzbezeichnung sollten von vornherein ausgeschlossen werden²⁸.

In der Stellungnahme wird darauf hingewiesen, dass die vom geplanten Gesetz umfassten Tätigkeiten und Vorgänge nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft einer Überprüfung nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) unterliegen, wenn sich ausländische AntragstellerInnen im Zuge eines Bewertungsvorganges möglicherweise mittelbar oder unmittelbar aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert fühlen, da § 18 Z 1 GIBG den Tatbestand »Berufsberatung« enthält. Angeregt wird eine ausdrückliche Klarstellung, dass das GIBG auf alle im »AnerkennungsG« geregelten Beratungs- und Bewertungsvorgänge Anwendung findet. Dies erscheint insbesondere deshalb geboten, weil § 2 Abs 3 des geplanten Gesetzes vorsieht, dass es auf alle Personen anwendbar sein soll, die ausländische Bildungsabschlüsse oder Berufsqualifikationen erworben haben und die bereits über ein Aufenthaltsrecht in Österreich verfügen, aber ebenso auf solche, die erst beabsichtigen ein solches Aufenthaltsrecht zu erwerben. Auf die erste Gruppe wäre das GIBG anwendbar, auf die zweite jedoch nicht (§ 17 Abs 2 GIBG).²⁹

Apostillegesetz

Da dieses zu ändernde Gesetz in der vorgeschlagenen Fassung durchgängig grammatikalisch in rein männlicher Form gefasst ist (z. B. der Bundesminister, der Präsident des Nationalrates, der Notar, der Landeshauptmann) regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, auf den geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zu achten und geschlechtergerechte Formulierungen zu wählen, wie bereits im Beschluss der Bundesregierung im Jahr 2001 über die Verpflichtung des geschlechtergerechten Sprachgebrauches in allen Ressorts entsprechend dargelegt.

In Österreich bekennen sich gemäß der Staatszielbestimmung des Artikel 7 Abs 2 B-VG Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

Sprache ist dabei ein wesentliches Instrument zur Sichtbarmachung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gerade bei der Formulierung von Gesetzestexten ist es daher von großer Wichtigkeit, auf die Herstellung einer Symmetrie zwischen den Geschlechtern zu achten und Frauen nicht nur »mit zu meinen«.

28 Der Gesetzgeber hat dem Einwand Rechnung getragen. Das G BGBl I Nr 55/2016 heißt jetzt Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG.

29 Dieser Anregung ist der Gesetzgeber nicht gefolgt.

BMASK-Sammelnovelle

Im Entwurf der BMASK-Sammelnovelle sieht Art 7 Z 2 der Novelle den Entfall von § 60 GIBG samt Überschrift vor. Dies wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft als nicht europarechtswidrig angesehen. § 60 GIBG normierte die Pflicht von ArbeitgeberInnen, das Gleichbehandlungsgesetz im Betrieb an geeigneter, für die Beschäftigten leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

§ 60 GIBG beruht auf unterschiedlichen EU-Richtlinien, die eine entsprechende Pflicht zur Bekanntmachung gleichbehandlungsrelevanter Normen vorsehen. In diesem Zusammenhang nennen Hopf/Mayr/Eichinger unter anderem Art 8 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (Stammfassung). Diese verpflichtet die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die in Anwendung der betreffenden Richtlinie ergehenden Maßnahmen ebenso wie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften ArbeitnehmerInnen beispielsweise in Betrieben in jeder geeigneten Form bekannt gemacht werden. In den aktuellen, dem Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegenden Richtlinien bestehen gleichlautende Regelungen durch das Erfordernis der »Unterrichtung«, so in Art 10 der Richtlinie 2000/43/EG, Art 12 der Richtlinie 2000/78/EG und Art 12 der Richtlinie 2004/113/EG sowie das Erfordernis der »Verbreitung von Informationen« in Art 30 der Richtlinie 2006/54/EG. Die angeführten Vorschriften sind allen Betroffenen in geeigneter Form bekannt zu machen.³⁰

Der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zufolge besteht eine klare gemeinschaftsrechtliche Verpflichtung Österreichs, dafür Sorge zu tragen, dass die in Umsetzung der erwähnten Richtlinien ergangenen gesetzlichen Vorschriften und Maßnahmen in geeigneter Form bekannt gemacht werden, wofür die bloße Kundmachung eines für ArbeitnehmerInnen relevanten Gesetzes im Bundesgesetzblatt nicht ausreicht. Daher spricht sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen einen Entfall des § 60 GIBG und eine diesbezügliche Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes aus.

Bürgerinitiative »Selbstbestimmt statt fremdbeherrscht. Gegen sexuelle Belästigung und Ungleichbehandlung von Frauen an Österreichischen Hochschulen«

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt und unterstützt vollinhaltlich die Anliegen der Bürgerinitiative und bringt folgende ergänzende Bemerkungen ein:

Zunächst regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, zur **Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung** und Sichtbarmachung der Bürgerinnen und Bürger die Bezeichnung »Bürgerinitiative« geschlechtergerecht zu formulieren, zB. »Büger_innen Initiative«.

Die Bürgerinitiative nimmt in ihren Forderungen lediglich Bezug auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung, nicht jedoch auf den Tatbestand der **geschlechtsbezogenen Belästigung**. Gerade abwertende Äußerungen und Handlungen in Bezug auf die Geschlechterrolle verletzen massiv die Würde der betroffenen Person und schaffen eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- oder Studenumwelt. Daher regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft an, diesen Tatbestand explizit in das FHStG und PUG aufzunehmen.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Besetzung von Stellen und Funktionen **begrüßt** die Gleichbehandlungsanwaltschaft die **Forderung** der Bürgerinitiative, auch an Fachhochschulen und Privatuniversitäten **Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen** gesetzlich einzurichten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erachtet die gesetzliche Implemen-

30 Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG, § 60 Rz 1

tierung und institutionelle Gleichstellung als dringend notwendig, zumal Arbeitskreise und Schiedskommissionen an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen seit Jahren erfolgreich arbeiten. Darüber hinaus weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Sinne der Stärkung des Diskriminierungsschutzes ausdrücklich auf die Weisungsfreiheit und das Benachteiligungsverbot der Mitglieder des Arbeitskreises hin, sowie auf die Einräumung umfassender Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte durch den/die BildungsträgerIn.

Integrationsgesetz

In der Stellungnahme zum Entwurf des Integrationsgesetzes wies die Gleichbehandlungsanwaltschaft daraufhin, dass »Integration« als reine Bringschuld von Zugezogenen definiert würde, der keine wechselseitigen Pflichten der Aufnahmegesellschaft gegenüber stünden.

Geflüchtete und zugezogene Menschen sind jedoch vermehrt von Diskriminierungen betroffen, wogegen ein effektiver Schutz sowie Information darüber notwendig seien. Aus diesem Grund fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Anhebung des Diskriminierungsschutzes auf ein einheitliches Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe (Levelling Up).

Das Gesetz enthielt auch das Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz (AGesVG), in dem die Verhüllung des Gesichts in der Öffentlichkeit unter Strafe gestellt wurde. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wies in ihrer Stellungnahme daraufhin, dass muslimische Frauen besonders in den Fokus geraten können und häufig Betroffene von Mehrfachdiskriminierung seien.

Für ein Verbot bestehe nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kein Regelungsbedarf, da es sich um sehr wenige Fälle handle und etwa für die Arbeitswelt bereits eine klare Judikatur bestehe. Zudem greift das Gesetz zu stark in die Grundrechte auf Privat- und Familienleben, Religionsfreiheit und Diskriminierungsfreiheit ein. Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht es im Widerspruch zu den unionsrechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien und zum deklarierten Ziel der Integration, da eher ein Rückzug der betroffenen Frauen zu erwarten sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft forderte demnach, vom Erlass des Gesetzes abzusehen und stattdessen die Beratungs- und Antidiskriminierungsangebote für von Mehrfachdiskriminierung Betroffene auszubauen.

Vergaberechtsreformgesetz 2017

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass die dem Vergaberechtsreformgesetz 2017 zugrunde liegenden unionsrechtlichen Richtlinien mit dem vorliegenden Entwurf nicht ausreichend umgesetzt werden und spricht sich mit Nachdruck für **eine Spezifikation des BestbieterInnenprinzips unter Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Aspekte** aus. Mit dem am 28. März 2014 publizierten Legislativpaket der Europäischen Union wurde das gemeinschaftliche Vergaberecht auf eine neue rechtliche Basis gestellt, durch die das BestbieterInnenprinzip angepasst und erweitert werden soll. Bei der Durchführung von Vergabeverfahren ist daher nicht nur der Preis ausschlaggebend, sondern ebenso die verstärkte Berücksichtigung ökologischer, sozialer und innovativer Aspekte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft betont die Möglichkeit das **Vergabeverfahren als wertvolles Instrument für Gleichstellungs- und Diversitätsförderung zu nutzen**. Die bereits im Bundesvergabegesetz 2006 normierten Regelungen zur Frauenförderung und Gleichstellung erfahren jedoch in dem vorliegenden Novellentwurf keine Erweiterung. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre eine Verstärkung der bestehenden Regelungen ausdrücklich zu begrüßen.

Während im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichsten Angebot auf Umweltgerechtigkeit Bedacht zu nehmen ist (§ 20 BVergG 2017), kann im Vergabeverfahren auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen in Ausbildung, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behin-

derung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt an, Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen im Vergabeverfahren als berücksichtigungspflichtig und nicht nur als Ermessensbestimmung aufzunehmen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt folgende Umsetzungsvorschläge an:

Nachweislich festgestellte Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die in der Arbeitswelt wiederholt auftreten oder eine nicht unbeträchtliche Schwere erreichen, sollten zu einem **Vergabeausschluss** führen. Ein **wiederholter Verstoß** gegen das im Gleichbehandlungsgesetz festgelegte **Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung** sowie die **fehlende Erstellung eines Einkommensberichtes zur Entgeltanalyse in einem Unternehmen** sollte einen derartigen Ausschluss aus einem Vergabeverfahren begründen. Im Weiteren ist bei der Bekanntmachung der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass während der Leistungserbringung **gleichstellungs- und diversitätsfördernde Maßnahmen nachweislich umgesetzt** werden müssen. Zur Konkretisierung solcher Maßnahmen erachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Orientierung an dem von der Stadt Wien bereits angewendeten »Wiener Modell« für sinnvoll an. Dieses Modell fordert bei der Auftragsvergabe die Berücksichtigung von folgenden **drei frauenfördernden Aspekten**: Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung, Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Ausformulierung von konkreten qualitativen Zuschlagskriterien sowie gendersensible Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung.

Weiters empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sowohl AuftragnehmerInnen als auch SubauftragnehmerInnen zu konkreten Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Diversitätsförderung verpflichtet werden sollen. Das Erfordernis betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen sollte auf alle vergaberechtlichen Auftragsarten Anwendung finden, nicht erst ab einer bestimmten Auftragssumme. Für stichprobenartige Überprüfungen ist die Einbindung einer unabhängigen Kontrollinstanz mit Sanktionsmöglichkeiten sinnvoll.

EGVG-Novelle

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt die vorgesehene Erweiterung der verwaltungsrechtlichen Straftatbestände zum Schutz vor Diskriminierungen und regt gleichzeitig eine **Ausweitung** der im Entwurf **geschützten Merkmale** (Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, religiöses Bekenntnis und Behinderung) um **Geschlecht, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung** an. Darüber hinaus lehnt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Verwendung des Begriffes »Rasse« ab, da dieser mit rassistischen Theorien über die Existenz unterschiedlicher »Menschenrassen« in Verbindung steht und empfiehlt daher die Streichung des Begriffes »Rasse« in Art III Abs 1 Z 3 EGVG. Rassistische Diskriminierungen können bereits als Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe, der nationalen oder der ethnischen Herkunft subsumiert werden. Die Novelle zum EGVG wurde nach erfolgter Einholung von Stellungnahmen nicht weiter behandelt.

