

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Gemeinsamer Bericht 2008/2009

**Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die
Gleichbehandlungskommission und
die Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Inhaltsverzeichnis

Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 bis 2009	7
1 Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)	9
1.1 Beratungsstatistik.....	9
1.1.1 Beratungsstatistik Teil I GIBG, 2008	9
1.1.2 Beratungsstatistik Teil I GIBG, 2009	16
1.2 Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009	22
1.3 Themenschwerpunkte in der Beratung/Informationsarbeit der Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	24
1.3.1 Tirol, Salzburg und Vorarlberg.....	24
1.3.2 Steiermark.....	28
1.3.3 Kärnten	32
1.3.4 Oberösterreich.....	34
1.4 Beispiele aus der Beratung 2008/2009	35
1.4.1 Begründung eines Arbeitsverhältnisses	35
1.4.2 Festsetzung des Entgelts	36
1.4.3 Beruflicher Aufstieg.....	39
1.4.4 Sonstige Arbeitsbedingungen/Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41
1.4.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	44
1.4.6 Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung.....	44
1.4.7 Sexuelle/geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz	46
1.4.8 Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses.....	51
1.4.9 Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen	51
1.4.10 Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.....	52
1.4.11 Gleichbehandlungsfragen, die der Verankerung im Gesetz bedürfen	53

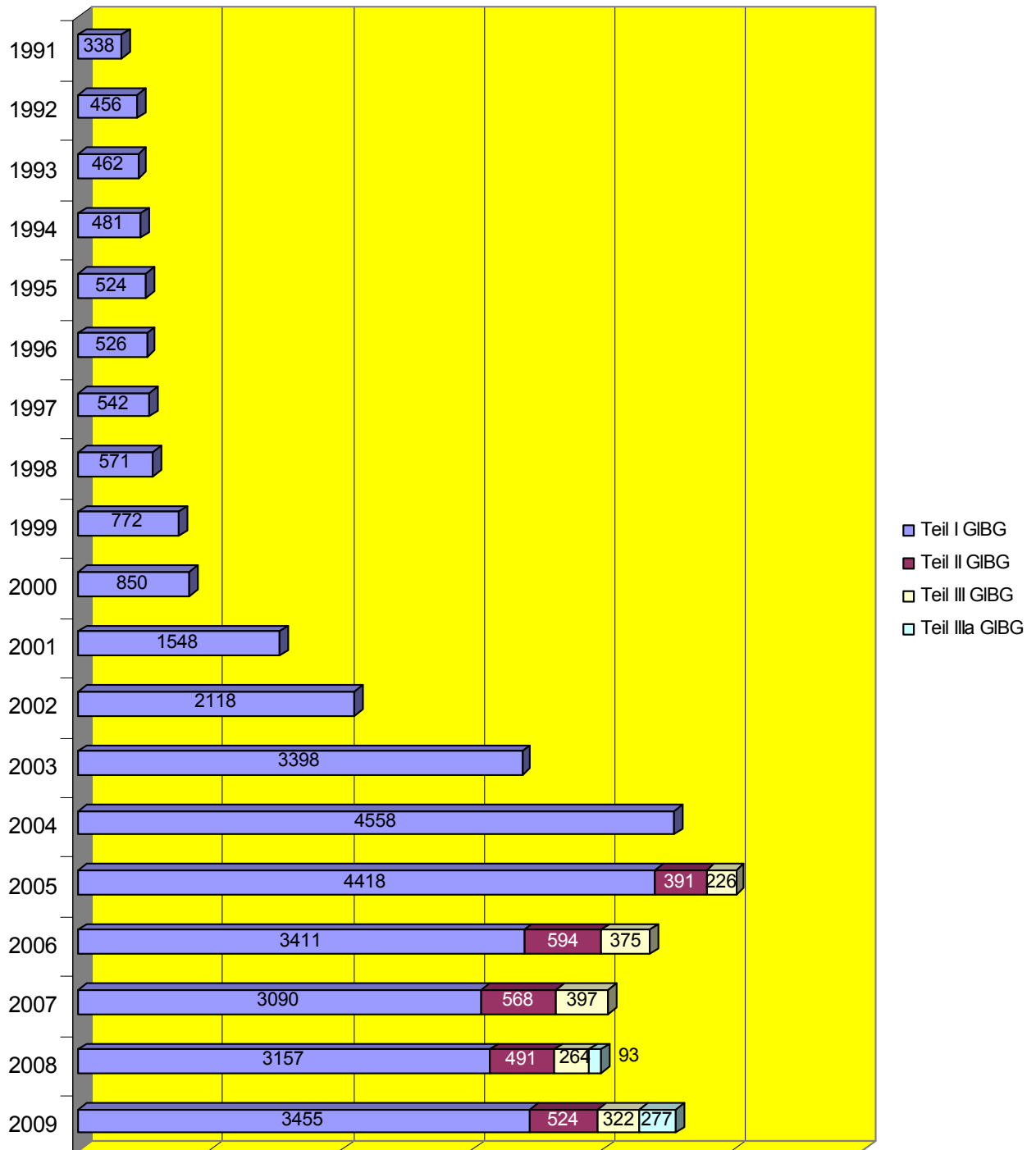
2	Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)	55
2.1	Beratungsstatistik.....	55
2.1.1	Beratungsstatistik Teil II GIBG, 2008	55
2.1.2	Beratungsstatistik Teil II GIBG, 2009	62
2.2	Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009	69
2.3	Beispiele aus der Beratung 2008/2009	70
2.3.1	Ethnische Zugehörigkeit.....	70
2.3.2	Religion.....	72
2.3.3	Weltanschauung.....	73
2.3.4	Alter.....	75
2.3.5	Sexuelle Orientierung.....	76
2.3.6	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	78
3	Anwältin/Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen (Teil III und Teil IIIa GIBG)	81
3.1	Beratungsstatistik.....	81
3.1.1	Beratungsstatistik Teil III GIBG, 2008	81
3.1.2	Beratungsstatistik Teil III GIBG, 2009	87
3.1.3	Beratungsstatistik Teil IIIa GIBG, 2008	93
3.1.4	Beratungsstatistik Teil IIIa GIBG, 2009	98
3.2	Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009, Teil III Gleichbehandlungsgesetz	103
3.3	Beispiele aus der Beratung 2008/2009, Teil III Gleichbehandlungsgesetz	105
3.3.1	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	105
3.3.2	Wohnraum	116
3.3.3	Bildung.....	118
3.3.4	Sozialschutz.....	119
3.3.5	Anfragen zu Bereichen außerhalb des Gesetzes.....	120

3.4 Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009, Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz	122
3.5 Beispiele aus der Beratung 2008/2009	124
3.5.1 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	124
3.5.2 Anfragen zu Bereichen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes	132
4 Mehrfachdiskriminierung	135
4.1 Beispiele aus der Beratung zu Mehrfachdiskriminierungen 2008/2009	135
5 Informations- und Bewusstseinsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung	143
5.1 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit	144
5.2 Vernetzung und Initiativen	148
5.2.1 Vernetzung international	149
5.3 Unabhängige Untersuchungen, Empfehlungen und Berichte	153
6 Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung	157
6.1 Zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission	157
6.2 Zu gleichbehandlungsrechtlicher Judikatur und zu anderen Rechtsmaterien	160
6.3 Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft	165
7 Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung	167
8 Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes	171

Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 bis 2009

Jahr	Teil I GIBG	Teil II GIBG	Teil III GIBG	Teil IIIa GIBG	Gesamt
1991	338				338
1992	456				456
1993	462				462
1994	481				481
1995	524				524
1996	526				526
1997	542				542
1998	571				571
1999	772				772
2000	850				850
2001	1548				1548
2002	2118				2118
2003	3398				3398
2004	4558				4558
2005	4418	391	226		5035
2006	3411	594	375		4380
2007	3090	568	397		4055
2008	3157	491	264	93	4336
2009	3455	524	322	277	4578

**Abbildung 1: Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft
1991 bis 2009**



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

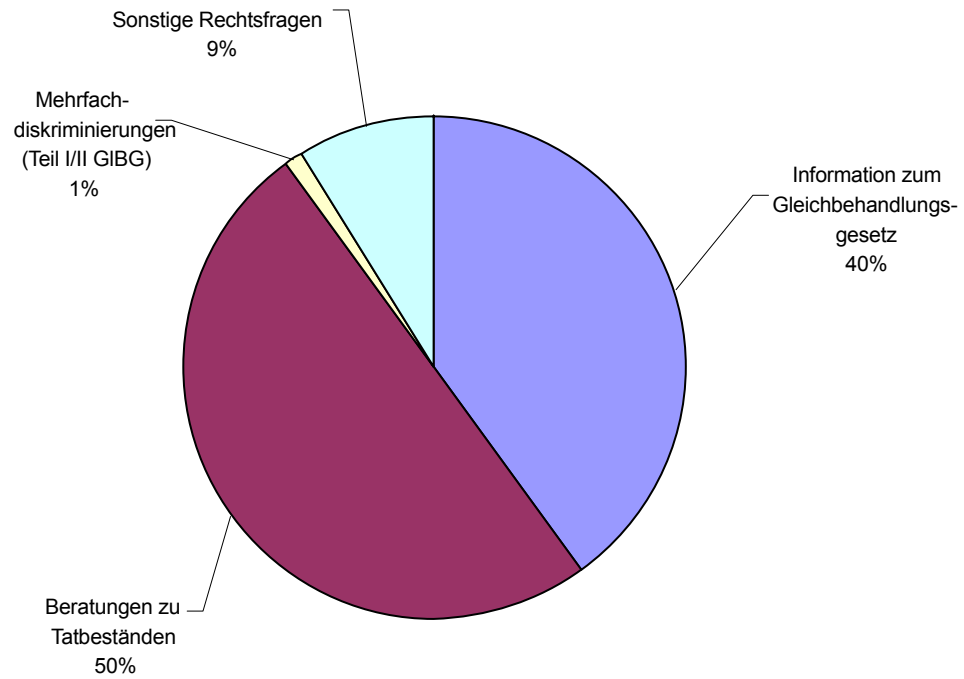
1.1 Beratungsstatistik

1.1.1 Beratungsstatistik Teil I GIBG, 2008

Anfragen und Beratungen, Teil I GIBG, 2008

Beratungen zu Tatbeständen	1579	50%
Mehrfachdiskriminierungen (Teil I/II GIBG)	36	1%
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	1264	40%
Sonstige Rechtsfragen	278	9%
Gesamt	3157	

Abbildung 2: Anfragen und Beratungen, Teil I GIBG, 2008



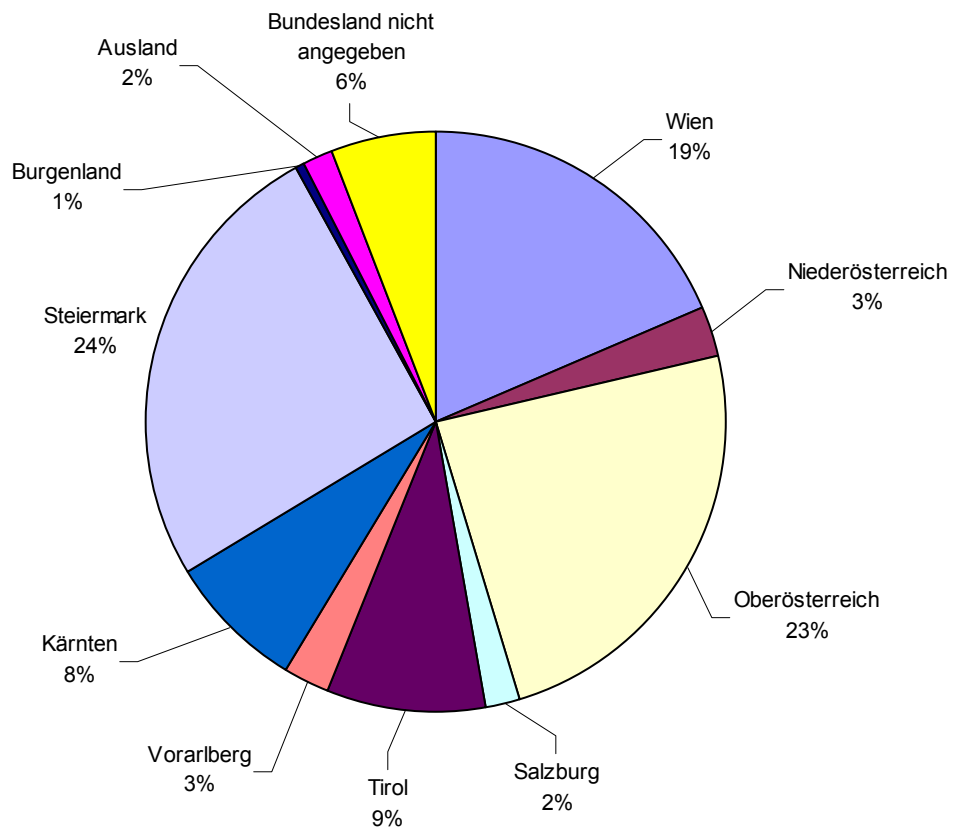
Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil I GIBG, 2008

Begründung des Arbeitsverhältnisses	125	8%
Festsetzung des Entgelts	153	9%
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	4	
Entlohnungskriterien	4	
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	11	1%
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	41	3%
Sonstige Arbeitsbedingungen	156	10%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	87	5%
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/sprachlichen Ungleichbehandlung	410	25%
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	464	29%
Betriebliche Gleichstellung	26	2%
Frauenförderung	23	1%
Gender Mainstreaming	16	1%
Mitwirkung in Organisationen/Vertretungen	11	1%
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	39	2%
Ausbildung außerhalb der Arbeitsverhältnisses	12	1%
Selbständige Erwerbstätigkeit	11	1%
Werbung/Medien	22	1%
Gesamt	1615	

Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2008

Wien	590	19%
Niederösterreich	82	3%
Oberösterreich	756	23%
Salzburg	60	2%
Tirol	286	9%
Vorarlberg	79	3%
Kärnten	246	8%
Steiermark	804	24%
Burgenland	19	1%
Ausland	48	2%
Bundesland nicht angegeben	187	6%
Gesamt	3157	

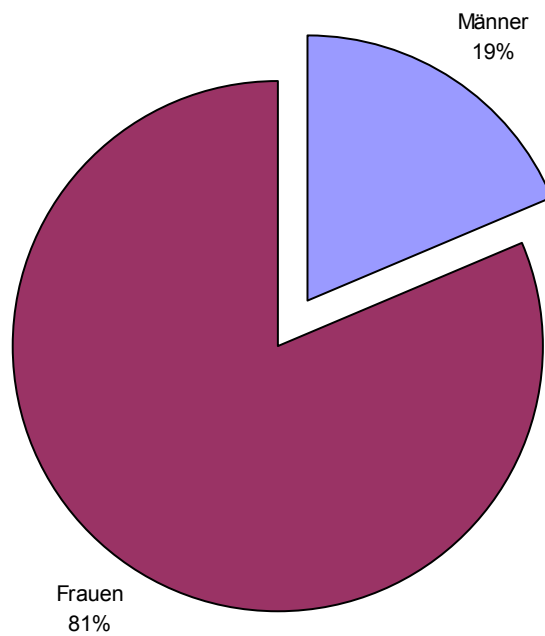
Abbildung 4: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG, 2008,

Frauen	2568	81%
Männer	589	19%
Gesamt	3157	

Abbildung 5: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG, 2008

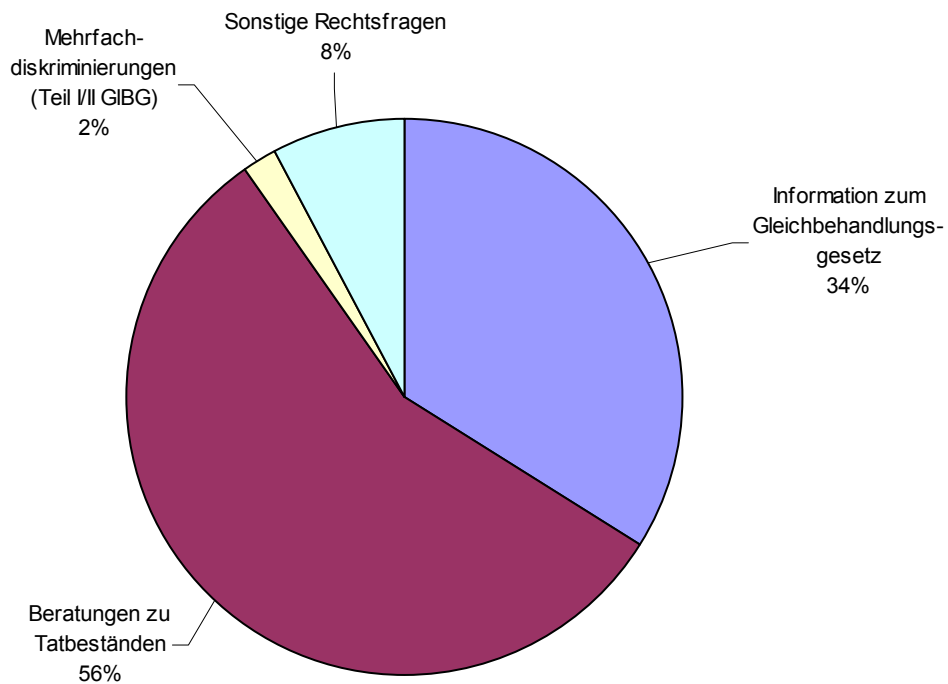


1.1.2 Beratungsstatistik Teil I GIBG, 2009

Anfragen und Beratungen, Teil I GIBG, 2009

Beratungen zu Tatbeständen	1950	56%
Mehrfachdiskriminierungen (Teil I/II GIBG)	65	2%
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	1171	34%
Sonstige Rechtsfragen	269	8%
Gesamt	3455	

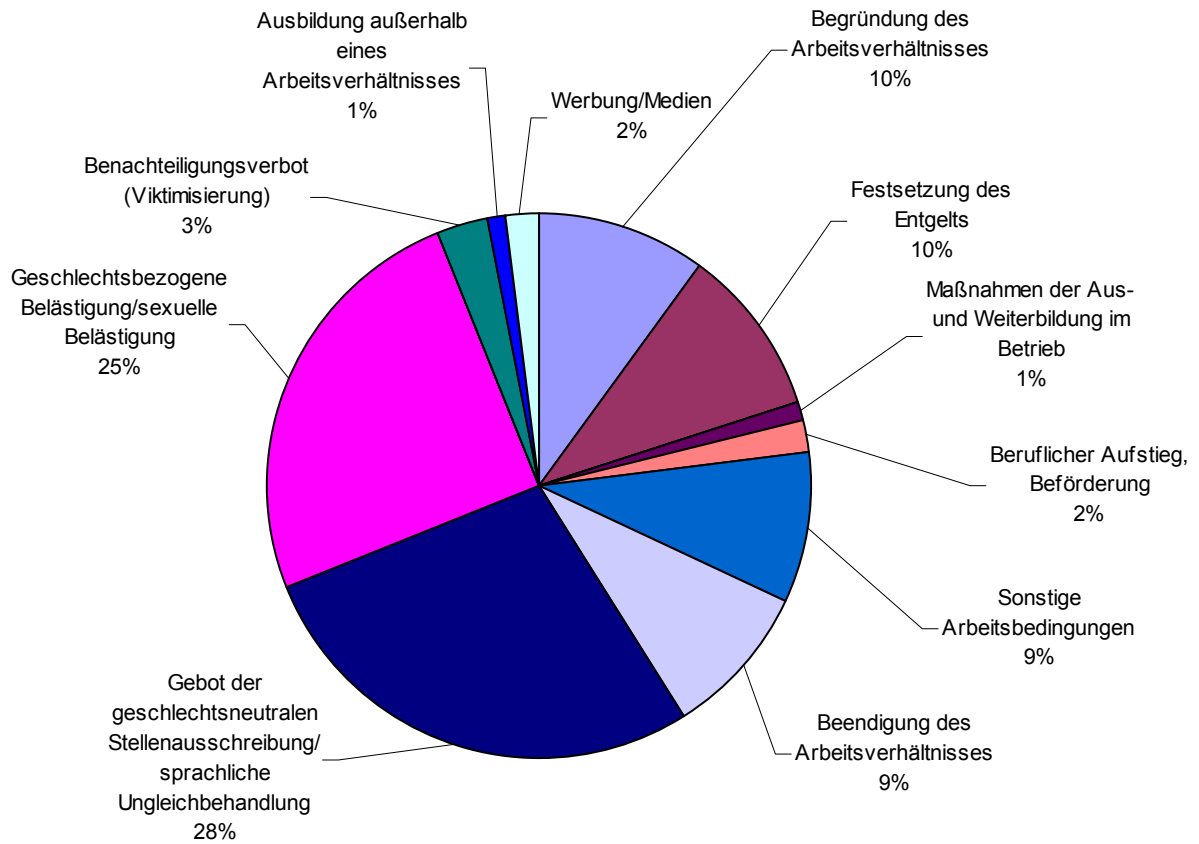
Abbildung 6: Anfragen und Beratungen, Teil I GIBG, 2009



Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil I GIBG, 2009

Begründung des Arbeitsverhältnisses	191	10%
Festsetzung des Entgelts	204	10%
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	4	
Entlohnungskriterien	4	
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	23	1%
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	46	2%
Sonstige Arbeitsbedingungen	179	9%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	186	9%
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/sprachlichen Ungleichbehandlung	563	28%
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	494	25%
Betriebliche Gleichstellung	6	
Frauenförderung	10	
Gender Mainstreaming	1	
Mitwirkung in Organisationen/Vertretungen	5	
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	51	3%
Ausbildung außerhalb der Arbeitsverhältnisses	10	1%
Selbständige Erwerbstätigkeit	5	
Werbung/Medien	31	2%
Anweisung	2	
Gesamt	2015	

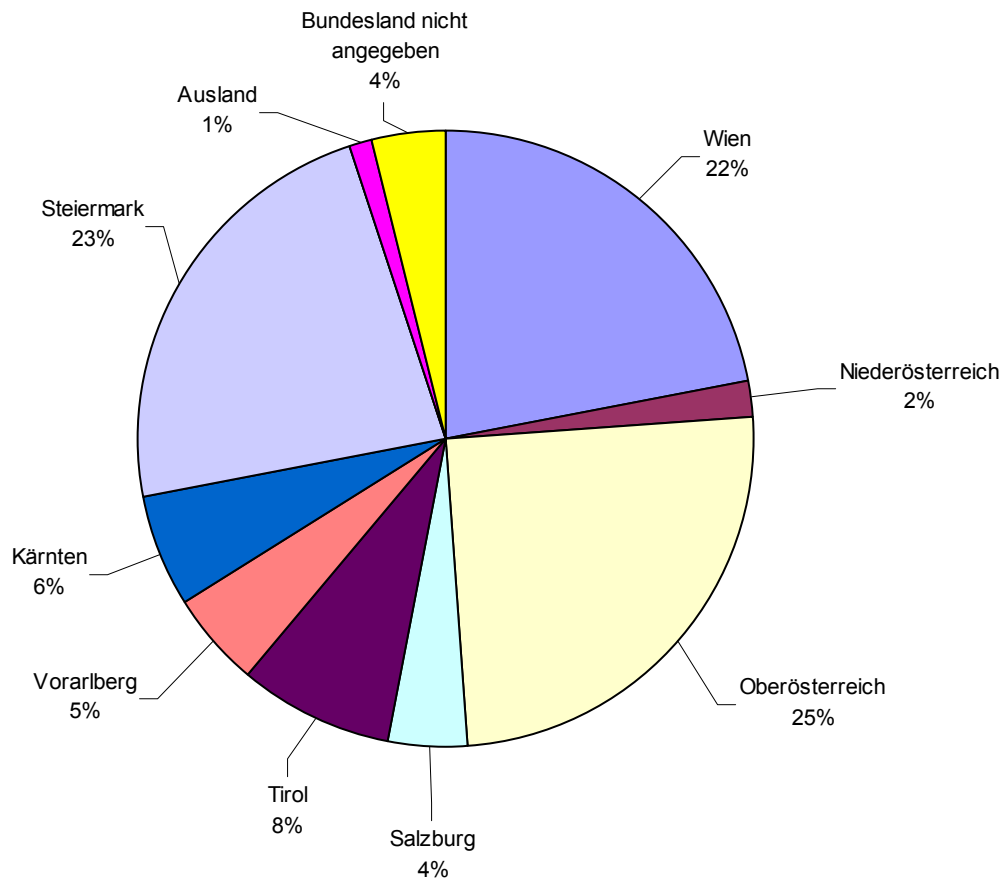
Abbildung 7: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil I GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2009

Wien	749	22%
Niederösterreich	68	2%
Oberösterreich	853	25%
Salzburg	149	4%
Tirol	266	8%
Vorarlberg	164	5%
Kärnten	222	6%
Steiermark	809	23%
Burgenland	12	
Ausland	44	1%
Bundesland nicht angegeben	119	4%
Gesamt	3455	

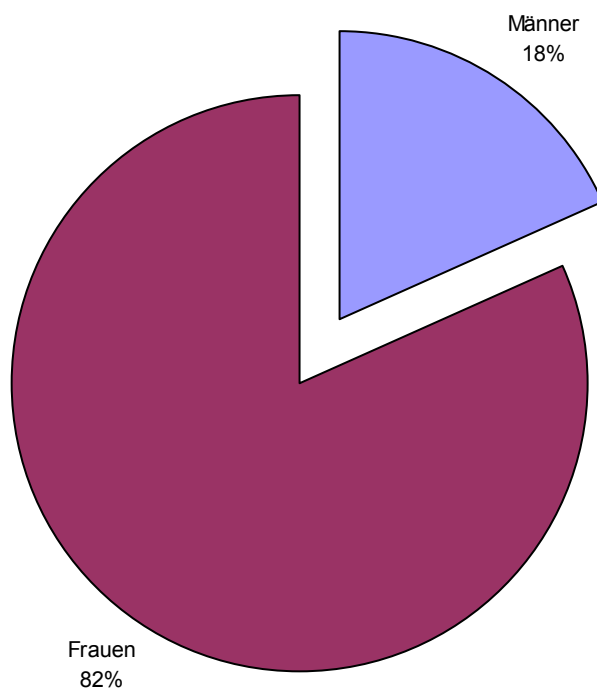
Abbildung 8: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG, 2009

Frauen	2825	82%
Männer	630	18%
Gesamt	3455	

Abbildung 9: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG, 2009



1.2 Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen zum Nachteil von Frauen war Thema einer erheblichen Zahl von Beratungen.

Das größte Hindernis auf dem Weg zu mehr innerbetrieblicher Entgeltgleichheit bildet dabei das fehlende Wissen fast aller Frauen über die unternehmensinternen Gehaltsstrukturen und die Zusammensetzung der Gehälter. Diese fast durchgängig in allen Betrieben der privaten Wirtschaft verbreitete Intransparenz führt dazu, dass meist bereits beim Einstieg in eine Position ein Gehaltsrückstand zu Männern in vergleichbaren Positionen entsteht, den Frauen nicht mehr aufholen können. Immer wieder wird Frauen, (wie diese später feststellen müssen), bei der Einstellung bewusst weniger angeboten, manchmal mit der vagen Aussicht auf eine spätere Erhöhung „nach Bewährung“, während männliche Kandidaten sofort höhere Summen bekommen. Nicht selten gibt es die Entgelterhöhung für die Frau später nicht.

Ein häufig gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft benütztes Argument ist das den unterschiedlichen „Marktwerts“ von Frauen und Männern als Rechtfertigung für Gehaltsunterschiede. Auch das schlechtere Verhandlungsgeschick von Frauen spielt in der Argumentation immer noch eine große Rolle, obwohl der Oberste Gerichtshof dies bereits vor Jahren als untaugliches Argument für eine niedrigere Entlohnung von Frauen zurückgewiesen hat (OGH 9 ObA 350/97d).

Beruflicher Aufstieg

Die sogenannte gläserne Decke ist in vielen Betrieben weitgehend intakt. Es zeigt sich in den Beratungen, dass sogar dort, wo Frauenförderpläne existieren, hohe Positionen oft im Vorhinein Männern zugesagt werden. Eine Frau mit besserer Qualifikation als alle männlichen Kandidaten, die sich im Vertrauen auf ein transparentes Auswahlverfahren bewirbt, wird als Störfaktor empfunden. Frauen berichten, dass sie im Bewerbungsverfahren selbst abwertend und abqualifizierend behandelt werden, um eine Rechtfertigung dafür zu haben, einen weniger qualifizierten Mann zum Zug kommen zu lassen. Fälle von Beförderungsdiskriminierung gehen oft über eine vertrauliche Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht hinaus und mögliche Ansprüche werden nicht weiter verfolgt, da die Betroffenen Benachteiligungen im Unternehmen befürchten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Speziell für hochqualifizierte Frauen ergeben sich auch besonders oft Probleme bei einem Wiedereinstieg nach Karenz oder der Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Im Berichtszeitraum wandten sich vermehrt Frauen wegen verschlechterter Versetzungen, massiven Karriereeinbußen oder sogar Kündigungen in diesem Zusammenhang an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Nur wenige ArbeitgeberInnen halten offensichtlich Teilzeitbeschäftigung für vereinbar mit Führungsverantwortung. Karenzzeiten führen immer noch dazu, dass die Position, die eine Frau vorher inne hatte, fix an einen Nachfolger vergeben wird, sodass dann bei ihrer Rückkehr keine adäquate Tätigkeit mehr für die betroffene Frau vorhanden ist. Auch Männer wandten sich mit ähnlichen Problemen vermehrt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Einen nach wie vor großen Themenschwerpunkt in der Beratungstätigkeit bildet der Bereich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dabei stellt sich als eine der größten Schwierigkeiten die korrekte und dem Gesetz entsprechende, angemessene Abhilfe durch ArbeitgeberInnen heraus. Immer noch wird Frauen, die sich mit dem Ersuchen um Wahrnehmung der durch das Gleichbehandlungsgesetz konkretisierten Fürsorgepflicht an ihre ArbeitgeberInnen wenden, zunächst Skepsis entgegengebracht, sogar dann, wenn belästigte Frauen Belege vorweisen, wie zum Beispiel E-Mails mit eindeutigen Inhalt. Dies zeigt sich in den Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft besonders dann, wenn Belästiger in der betrieblichen Hierarchie über den betroffenen Frauen stehen.

Nicht selten wollen ArbeitgeberInnen ihre Verantwortung an die Strafgerichte delegieren, indem sie betroffene Frauen zur Anzeige auffordern. Da der Tatbestand der sexuellen Belästigung im Strafrecht jedoch viel enger gefasst ist als im Gleichbehandlungsgesetz, führt dies in den meisten Fällen zu einer Einstellung des Verfahrens. Dann drohen Verleumdungs- und Rufschädigungsverfahren.

Nach wie vor kommt es zu Kündigungen, Versetzungen oder anderen Benachteiligungen von Frauen nach einer sexuellen Belästigung, eine Vorgangsweise, die dem Gleichbehandlungsgesetz krass widerspricht.

Bei Vorträgen und Schulungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bildet die Aufklärung von ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen über ihre besonderen Fürsorgepflichten auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes daher einen Schwerpunkt.

Kostenrisiko bei gerichtlicher Durchsetzung von Ansprüchen

Bei Verfahren vor den Arbeitsgerichten, die sich auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes stützen, besteht das Risiko, dass zusätzlich zu den eigenen Prozesskosten auch die der anderen Partei zu tragen sind.

Da Judikatur außer zum Tatbestand der sexuellen Belästigung kaum vorhanden ist, ist der Ausgang eines Gerichtsverfahrens sehr ungewiss. Da viele Rechtsfragen noch ungeklärt sind, ist auch meist mit langen Verfahren durch die Instanzen zu rechnen.

Die meisten Frauen können dieses finanzielle Risiko nicht selbst tragen. Leider sind auch die Interessenvertretungen, die durch Rechtsschutzgewährung unterstützen können, hierbei nach den Berichten in Beratungen zurückhaltender geworden.

Oft wird betroffenen Personen seitens der Interessenvertretungen zunächst ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission empfohlen oder dieses sogar zur Vorraussetzung für die

Gewährung von Rechtsschutz gemacht. Dies führt zu einer Überlastung der Gleichbehandlungskommission und dazu, dass Betroffene auch bei einer Kündigungsanfechtung sehr lange warten müssen. Erst danach können sie ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen, wobei das Ergebnis der Gleichbehandlungskommission nicht bindend ist, sondern lediglich als Beweismittel dienen kann.

1.3 Themenschwerpunkte in der Beratung/Informationsarbeit der Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

1.3.1 Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Das Jahr 2008 war für das Regionalbüro geprägt von personellen Veränderungen. Nach zehnjähriger Tätigkeit als Regionalanwältin wandte sich Dr.ⁱⁿ Christine Baur einer neuen beruflichen Herausforderung zu. Mit Herbst 2008 übernahm Mag.^a Monika Groser die Leitung des Regionalbüros.

Beratung

Die Beratungstätigkeit wird zunehmend komplexer. Je nach Einzelsachverhalt erfordert die individuelle Unterstützung und Beratung verschiedenste Interventionen, die vom Coaching und Empowerment, bis hin zu außergerichtlichen Vergleichsverhandlungen, Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und Unterstützung bei der Erlangung von Rechtsschutz für ein Gerichtsverfahren reichen können. Insbesondere sexuelle Belästigungen haben für die Betroffenen oft Traumatisierungen zur Folge. Dabei kann ein Erstgespräch auch einer Krisenintervention gleichkommen und ist die Vermittlung an geeignete Opferschutzeinrichtungen und/oder TherapeutInnen oft unerlässlich, da begleitend zur rechtlichen Beratung auch eine längerfristige psychosoziale Unterstützung notwendig ist.

Um dem gesetzlichen Auftrag einer Ombudseinrichtung nachkommen zu können, bedarf es des Kontakts mit beiden Konfliktparteien. Die Option einer außergerichtlichen vergleichweisen Einigung wird für die Betroffenen auf Grund der oftmals langen Verfahrensdauer vor der Gleichbehandlungskommission und dem Kostenrisiko im Fall einer gerichtlichen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen immer attraktiver. Auch für diese Variante sind vielfach langwierige vorbereitende Gespräche notwendig, bis ein Vergleich abgeschlossen werden kann.

Diskriminierung in Form sexueller Belästigung ist – wie schon in den Jahren zuvor – sehr häufig Gegenstand einer Beratung im Regionalbüro. Der Umstand, dass diese Bezeichnung für zwei unterschiedliche Tatbestände verwendet wird, einmal im Gleichbehandlungsgesetz und einmal im Strafgesetzbuch, ist für KlientInnen oft verwirrend und schwer verständlich. Durch die Niederschwelligkeit der Beratung und den Anspruch, neben kompetenter juristischer Beratung auch auf die psychosoziale Situation der Betroffenen einzugehen, kann oft

„Übersetzungsarbeit“ hinsichtlich komplexer juristischer und verfahrensrechtlicher Situationen geleistet werden. Da immer wieder auch gleichzeitig eine Strafanzeige erstattet wird, werden neben der Regionalanwältin auch Opferschutzeinrichtungen und RechtsanwältInnen tätig, was eine Koordination und Vermittlung zwischen den verschiedenen AkteurInnen erforderlich macht.

Zunehmend wird, oft ausgehend von einem Anlassfall, von Unternehmen auch das Angebot der Regionalanwältin in Anspruch genommen, Sensibilisierungs- und Informationsarbeit für Personalverantwortliche und Führungskräfte anzubieten, um diese bei der Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Gleichbehandlungsgesetz zu unterstützen. Auch zur Erarbeitung von innerbetrieblichen Schulungsmaßnahmen, Beschwerdewegen oder Verhaltenscodices wird die Regionalanwältin beigezogen. Immer wieder wird das Regionalbüro mit Anfragen von Beschäftigten aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes konfrontiert. Diese geben oft an, auf Grund der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft deren Unterstützung in Anspruch nehmen zu wollen. Die gute Vernetzung der Regionalanwältin mit den zuständigen Stellen im öffentlichen Bereich erweist sich in solchen Fällen immer wieder als hilfreich, wenn die Betroffenen nach einer Erstberatung an zuständige Stellen weiter verwiesen werden müssen.

Im Berichtszeitraum wurden in den Bundesländern Salzburg und Vorarlberg Stelleninserate in diversen Tageszeitungen auf ihre Gesetzeskonformität überprüft. Dabei wurde auf die Beratung der nicht geschlechtsneutral ausschreibenden Unternehmen gesetzt, indem diesen ein Informationsschreiben sowie eine Broschüre zur geschlechtergerechten Stellenausschreibung übermittelt wurden. Der Großteil der angeschriebenen ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen reagierte positiv auf diese Informationen, nicht selten wurde vor weiteren Stellenausschreibungen die Beratung des Regionalbüros in Anspruch genommen.

Gleichbehandlungskommission

In den Jahren 2008/2009 wurden 14 Verlangen auf Überprüfung eines Einzelfalles an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Die Verlangen wurden vorwiegend für Personen aus den Bundesländern Tirol und Salzburg gestellt. Generell fällt auf, dass für Personen aus den westlichen Bundesländern die große geographische Entfernung zur Gleichbehandlungskommission eine gewisse Hürde darstellt, die ihnen den Zugang erschwert. Die meisten der eingebrachten Fälle betrafen den Tatbestand der sexuellen Belästigung. In zwei anhängigen Fällen konnte die Regionalanwältin einen außergerichtlichen Vergleich mit Schadenersatzzahlung erreichen. In einem anhängigen Fall klagte die Betroffene parallel das Unternehmen und konnte einen gerichtlichen Vergleich abschließen. In einem anderen Fall wurde ein Zahlungsbefehl rechtskräftig. Diese Verlangen wurden in der Folge zurückgezogen und das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingestellt. In fünf Fällen stellte die Gleichbehandlungskommission das Vorliegen einer Diskriminierung fest. Die übrigen Fälle sind zum Zeitpunkt des Berichts noch nicht entschieden.

Vernetzung

Aus der Beratungsarbeit ergibt sich die Notwendigkeit der Vernetzung mit den verschiedensten Institutionen, mit denen im Bedarfsfall zusammengearbeitet wird. Durch die Zuständigkeit des Regionalbüros für die Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg verdreifacht sich der Aufwand an Vernetzungsarbeit, da es jeweils eigene Ansprechpersonen gibt.

In allen drei Bundesländern gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenreferentinnen des Landes, den Antidiskriminierungsstellen und Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder sowie den Interessenvertretungen Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund sowie dem Arbeitsmarktservice. Auch zu frauenspezifischen Beratungseinrichtungen wird Kontakt gepflegt. Insbesondere die gute Kooperation mit der Arbeiterkammer erweist sich als hilfreich, da sie die Möglichkeit eröffnet, dezentral in deren Geschäftsstellen persönliche Beratungsgespräche zu führen. Für Betroffene aus Salzburg und Vorarlberg wäre eine Anreise in das Regionalbüro nach Innsbruck oft nur schwer möglich.

Die mittlerweile schon institutionalisierte „Arge Gleichbehandlung Tirol“ (eine informelle Plattform aller Gleichbehandlungsbeauftragten Tirols) hat sich im Berichtszeitraum fünf Mal im Büro der Regionalanwältin getroffen. Anfang Oktober 2008 wurde ein Workshop zu Gender Mainstreaming für alle ARGE Mitglieder und andere Interessierte organisiert, der von den renommierten Gender Mainstreaming Expertinnen Zita Küng und Doris Doblhofer geleitet wurde.

Die Regionalanwältin nahm im Berichtszeitraum an den regelmäßigen, vierteljährlichen Treffen der „FrauenLesbenVernetzung-Tirol“ teil, der Einrichtungen mit frauenspezifischen oder feministischen Schwerpunkten angehören. In diesem Kontext wurden zwei Veranstaltungen mitorganisiert: Anlässlich des Internationalen Frauentages im Jahr 2008 wurde unter dem Motto „Sichtbar und Hörbar“ die Arbeit der einzelnen Mitglieder im öffentlichen Raum präsentiert. Es entstand dabei ein intensiver Kommunikations- und Begegnungsort, in dessen Rahmen auf Forderungen von Mädchen und Frauen aufmerksam gemacht wurde. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen wurde am 25.11.2009 eine zweistündige Radiosendung im FREIRAD (Freies Radio Innsbruck) gestaltet, in der Mitarbeiterinnen der Einrichtungen zum Thema „Gewalt an Frauen und deren Formen“ diskutierten und Musikbeiträge zu diesem Thema ausgewählt wurden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied des „Europäischen Ombudsmann Institutes EOI“ mit Sitz in Innsbruck. Die Regionalanwältin ist mit anderen Mitgliedern vernetzt und nimmt an den jährlich stattfindenden Tagungen teil. Immer wieder wird das Regionalbüro von Ombudsstellen aus Osteuropa und den Nachfolgestaaten der UdSSR besucht, die vom EOI nach Innsbruck eingeladen werden und Informationen über die Arbeitsweise der Gleichbehandlungsanwaltschaft suchen.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

Neben der Beratungstätigkeit hat die Informationsarbeit große Bedeutung, um das rechtliche Wissen von MultiplikatorInnen zu erweitern und die Bevölkerung für die Themen

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu sensibilisieren. Erst so kann für potentiell Betroffene der Zugang zum Recht ermöglicht werden.

Es folgt ein Überblick über Veranstaltungen im Berichtszeitraum:

In beiden Jahren war die Regionalanwältin mit einem Informationsstand bei dem anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März im Landhaus stattfindenden FrauenInfotag in Bregenz vertreten.

Am Tag der offenen Tür am 23. Oktober 2008 stand Interessierten das Regionalbüro offen. In entspannter Atmosphäre wurden Erfahrungen mit anderen Institutionen und MultiplikatorInnen ausgetauscht.

Die langjährige Leiterin des Regionalbüros Dr.ⁱⁿ Christine Baur konnte in beiden Jahren im Rahmen einer eigenen Lehrveranstaltung zu Geschlechterrecht an der rechtswissenschaftlichen Fakultät Innsbruck den Studierenden Gleichbehandlungsrecht vermitteln.

Bei der Veranstaltung „Sind Frauen die anderen Männer?“ oder: „Männle, Wible und Wälder – Eine philosophische Gender-Debatte“ mit Dr.ⁱⁿ Christine Baur und Dr. Peter Natter wurde im Frauenmuseum Hittisau über das Geschlechterverhältnis, die Verteilung von Macht und Geld zwischen Frauen und Männern und die mögliche Dekonstruktion von Geschlecht als Befreiung für die/den Einzelne/n diskutiert.

Aus Anlass des 30-jährigen Bestehens des Gleichbehandlungsgesetzes organisierte das Regionalbüro eine Fachtagung mit dem Titel „TransGender. Diskriminierung von Transpersonen als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Gleichbehandlungsgesetz?“, die im November 2009 in Innsbruck stattfand. Diese Fachtagung war die erste Veranstaltung in Österreich, die sich umfassend mit der Thematik beschäftigte. In diesem Kontext wurde die aktuelle Entwicklung im Gleichbehandlungsgesetz interdisziplinär diskutiert. Als Ergebnis wurde die Forderung nach einem umfassenden Diskriminierungsschutz für diesen besonders häufig von Benachteiligungen und Belästigungen betroffenen Personenkreis formuliert. Es soll auch hinkünftig ein besonderes Augenmerk auf das Thema gerichtet werden, um einen besseren Zugang zum Recht auf Gleichbehandlung für Transpersonen und Intersexuelle zu gewährleisten und den Bedürfnissen dieser Zielgruppe gerecht zu werden. Dies entspricht einem europaweiten Trend, wie die Ausweitung der Antidiskriminierungsgesetze in Schweden und aktuelle Publikationen der Fundamental Rights Agency der EU (FRA) und des Menschenrechtskommissars des Europarates zeigen.

Der dynamischen Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes wurde auch dadurch Rechnung getragen, dass vermehrt Kontakt zu muslimischen Frauen gesucht wurde, die besonders häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. In diesem Zusammenhang fand in Feldkirch auf Einladung des Vereins Mimosa, gemeinsam mit der Frauenreferentin des Arbeitsmarktservice Vorarlberg und der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Vorarlberg, bei der Landesvolksanwältin eine Informationsveranstaltung für diese Personengruppe statt. Muslimische Frauen wurden über das Gleichbehandlungsrecht informiert und es wurden individuelle Fragen beantwortet.

Auf Grund der großen praktischen Erfahrung wurde die Regionalanwältin mehrfach als Referentin für MultiplikatorInnen angefragt. Es wurden Workshops zum Gleichbehandlungsgesetz zum Beispiel für BeraterInnen des Arbeitsmarktservice in Vorarlberg und in Innsbruck, für Betriebsratsmitglieder in der Gewerkschaftsschule in Innsbruck und für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen im Pongau abgehalten.

Auf Einladung der Arbeiterkammer Salzburg referierte die Regionalanwältin bei der Veranstaltung „Einkommensgerechtigkeit“ zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Entgeltdiskriminierung im Gleichbehandlungsgesetz“.

Regelmäßig wurden auch Workshops für Wiedereinsteigerinnen in Kursen des Arbeitsmarktservice und nach Maßgabe der personellen Kapazitäten auch für SchülerInnen abgehalten. Leider konnten auf Grund mangelnder Ressourcen bei weitem nicht alle Anfragen aus dem schulischen Bereich erfüllt werden.

1.3.2 Steiermark

Beratung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1661 Anfragen und Beratungen (2008: 818, 2009: 843) vom Regionalbüro Steiermark bearbeitet. Der Anteil der Frauen unter den Ratsuchenden betrug 87,29% im Jahr 2008 und 82,92% im Jahr 2009.

Die meisten Informations- und Beratungsgespräche betreffen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie allgemeine Anfragen zu Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung. Der Bedarf nimmt stetig zu.

Ein nach wie vor hoher Prozentsatz der Informations- und Beratungsfälle betrifft die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei Stellenausschreibungen. Das Regionalbüro analysiert von sich aus regelmäßig die Stellenausschreibungen. In der Folge werden Betriebe, die eindeutig das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung missachten (d.h. geschlechtsspezifische Inserate veröffentlichen), über die Gesetzesverletzung informiert und im Wiederholungsfall bei den zuständigen Verwaltungsbehörden angezeigt. Diese Informationsschreiben und die nachfolgenden Diskussionen mit den Unternehmen haben sich insgesamt quantitativ im Vergleich zu 2007 fast halbiert, nahmen von 2008 auf 2009 aber wieder leicht zu.

Im Berichtszeitraum wurden 22 Verwarnungen und 11 Verwaltungsstrafen ausgesprochen und es gab 3 Einstellungen von Verfahren. Die Strafen liegen wie auch in den Vorjahren zwischen € 50,- und € 250,-.

Beschwerden über sexuelle Belästigung haben im Vergleich zum Jahr 2007 wieder etwas zugenommen. Die gleiche Entwicklung, wenn auch in geringerem Ausmaß, zeigt sich bei geschlechtsbezogener Belästigung.

Den Beratungsfällen gegenüber stehen allerdings unzählige Berichte von Frauen in unseren Veranstaltungen über Erfahrungen, die unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung fallen

würden, die sie persönlich regelten, durch eigene Kündigung oder indem sie eine Arbeitsstelle gar nicht antraten. Berichtet wird aber auch von konstruktivem und verantwortungsbewusstem Einschreiten von ArbeitgeberInnen, um Belästigern Grenzen zu setzen.

Um immer wieder auftretenden Missverständnissen bezüglich sexueller Belästigung als Tatbestand im Gleichbehandlungsgesetz und im Strafrecht entgegenzutreten, wurde eine Kooperation mit dem Bundesministerium für Inneres initiiert, die letztendlich dazu führte, dass in allen Polizeidienststellen Folder der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgelegt werden und somit auch diesbezügliche Informationen erteilt werden können, wenn der angezeigte Sachverhalt die Voraussetzung für polizeiliches Einschreiten nicht erfüllt.

Weitere Schwerpunkte im Berichtszeitraum waren Beratungen zu den Tatbeständen Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim Entgelt.

Die Abnahme der Beschwerden, die klar Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes zugeordnet werden können, bei gleichzeitiger Zunahme eines allgemeinen Informationsbedarfs über das Gleichbehandlungsrecht ist möglicherweise mit einer Verunsicherung durch die die aktuelle Wirtschaftskrise zu erklären, sodass vielleicht diskriminierte Personen im Hinblick auf einen möglichen Verlust des Arbeitsplatzes beziehungsweise einer Verringerung der Chance bei der Arbeitsuche von der direkten Inanspruchnahme rechtlicher Mittel eher Abstand nehmen. Die mediale Berichterstattung im Hinblick auf die geforderte Einkommenstransparenz in Unternehmen hätte eine Zunahme an Beschwerden bezüglich Einkommensdifferenz erwarten lassen, hat diese Wirkung aber nicht gezeigt.

Zu beobachten ist, dass jene Personen, die sich mit einem konkreten Anliegen an das Regionalbüro wenden, diesbezügliche Interventionen bei den Unternehmen erwarten und in Anspruch nehmen.

Insgesamt zeigt sich jedoch, dass das Wissen um das Gleichbehandlungsrecht nur bedingt und letztendlich nur in Einzelfällen die Inanspruchnahme der rechtlichen Möglichkeiten bewirkt, sodass strukturelle Maßnahmen und die Verlagerung der Verantwortlichkeit, gesetzeskonform zu agieren, auf die Unternehmen, unumgänglich erscheinen.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

Mit den vom Regionalbüro durchgeführten Veranstaltungen wurden in den beiden Jahren insgesamt fast 5000 Personen in 289 Veranstaltungen über den im Kompetenzbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegenden Themenbereich informiert. Beispielfhaft seien einige im Hinblick auf Zielgruppen beziehungsweise Themenschwerpunkte interessante Veranstaltungen erwähnt:

Als Zielgruppe der Informationsarbeit werden in Kooperation mit einigen steirischen Berufsschulen Lehrlinge angesprochen. Auf Grund der hohen Anzahl (ca. 1500 Personen) werden im Folgenden die Erfahrungen differenzierter geschildert:

Der Bedarf, die Jugendlichen über Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Antirassismus einerseits zu informieren, andererseits mit ihnen zu diskutieren, erscheint auf Grund der

Erfahrungen aus Beratungen dringlich. Die Informationsarbeit gestaltet sich im Hinblick auf die strukturellen Bedingungen von Berufsschulen längerfristig jedoch eher schwierig.

Es zeigt sich, dass, vergleichbar mit den Erfahrungen in anderen Veranstaltungen, das Gleichbehandlungsgesetz mit seinen Diskriminierungsverboten kaum bekannt ist. Es werden in den Schulen Gender-, Antirassismus-, Antigewalt- und Menschenrechtsprojekte durchgeführt, die eine gute und förderliche Basis für ein konstruktives und wertschätzendes Zusammenleben von Menschen bilden, aber es werden in der Regel keine Informationen über das bestehende Gleichbehandlungsrecht und Beschwerde- beziehungsweise adäquate Unterstützungsmöglichkeiten in diesem Zusammenhang gegeben.

Das trägt dazu bei, dass es immer wieder Diskriminierungserfahrungen gibt, (rechtliche) Unterstützung jedoch unter anderem auf Grund fehlendem Wissens nicht in Anspruch genommen wird.

Mehrere Schülerinnen erzählten von Erfahrungen und Vorfällen, die als sexuelle Belästigung gewertet werden können. Diese Übergriffe erfolgten im Zusammenhang mit Kundenkontakten, durch Arbeitskollegen aber auch im schulischen Bereich durch Mitschüler und waren hauptsächlich im sprachlichen Bereich anzusiedeln. Seltener wurde auch von körperlichen Übergriffen berichtet.

Als üblich dürfte bedauerlicherweise das Vorhandensein von sexistischen Postern und Kalendern in den Werkstätten der meisten Betriebe anzusehen sein. Dass diese auch als sexuelle Belästigung erlebt werden können, führt im Rahmen der Informationsveranstaltungen teilweise zu heftigen Diskussionen, vor allem in gemischten und überwiegend männlich besetzten Klassen.

Die Diskussionen im Zusammenhang mit (sexueller) Belästigung können teilweise auch für eine Klärung von schwelenden Akzeptanz- und Abgrenzungskonflikten zwischen den Jugendlichen untereinander genützt werden.

Die jungen Frauen berichten vereinzelt auch über abwertende Bemerkungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft. Auch hier kann zukünftig die Kenntnis über gesetzliche Bestimmungen hilfreich sein.

Einige Schülerinnen berichten, dass sie sich ursprünglich für handwerklich technische Ausbildungen interessiert hätten, jedoch von den Betrieben auf Grund des Geschlechts abgelehnt worden seien.

Dass auch andere Zugänge zu Frauen in technischen Betrieben möglich sind, sei durch die gleichstellungsorientierte Meinung eines Geschäftsführers eines Unternehmens mit vorwiegend männlichen Beschäftigten unterstrichen: „Es gibt keine Diskussion über Sanitäreinrichtungen, sondern nur eine grundsätzliche Entscheidung, dass wir Frauen aufnehmen.“

Da das Regionalbüro Steiermark grundsätzlich über das gesamte Gleichbehandlungsgesetz informiert, kam es im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot auf Grund ethnischer Zugehörigkeit sowie Religion oder Weltanschauung wiederholt zu intensiven Diskussionen, in denen auch rassistische Äußerungen fielen.

Ausgehend von der Vermutung, dass die Diskussionen intern weitergeführt werden, werden die aus diesen Veranstaltungen gewonnenen Informationen in weiterer Folge mit den DirektorInnen der Berufsschulen und der Lehrlingshäuser besprochen, verbunden mit dem Angebot, sie diesbezüglich weiterhin zu unterstützen. Eine Informationsveranstaltung mit dem Schwerpunkt (sexuelle) Belästigung mit dem Ausbildungsreferat der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer ist geplant.

Eine themenspezifische Informationsveranstaltung zu Diskriminierung beim Einkommen wurde im Rahmen der Veranstaltung „Frauen, Macht, Geld“ vom Verein Frauen für Frauen Burgenland durchgeführt.

Vernetzung

In Kooperation mit dem Grazer Verein TARA, der Beratung, Therapie und Prävention bei sexueller Gewalt gegen Frauen und Mädchen anbietet, wurde im November 2009 eine Fachtagung zu sexueller Belästigung unter dem Titel „Ein bissl Grapschen in Ehren kann doch niemand verwehren, oder? Handlungsstrategien gegen sexualisierte Gewalt“ angeboten, die auf so reges Interesse stieß, dass für das Jahr 2010 eine Wiederholung angedacht wird. Als externe Referentin wurde Frau Mag.^a Manuela Gamsjäger eingeladen, die mit ihrer Diplomarbeit mit dem Titel „Erfahrungen mit und Wahrnehmung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in steirischen Produktionsbetrieben“ eine aktuelle Studie in diesem Themenbereich verfasst hat.

Die in Kooperation mit der Frauenorganisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und Arbeiterkammer, hier im Speziellen mit dem Frauenreferat, durchgeführte Veranstaltung zu „30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz“ hatte mit etwa 250 BesucherInnen eine große Breitenwirkung und ermöglichte im Rahmen des Programms nicht nur einen Einblick in das Gleichbehandlungsgesetz, sondern auch in die Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission. Die Podiumsdiskussion, an der Bundesministerin Mag.^a Gabriele Heinisch-Hosek, Elfriede Hammerl, LAbg. Manfred Kainz (TCM International Tool Consulting & Management GmbH) und DI Dr. Mario Müller (SFL Technologies GmbH) teilnahmen, bot einen differenzierten Zugang zum Thema Gleichstellung aus politischer, journalistischer und wirtschaftlicher Sicht. Das Gleichbehandlungsgesetz, in einer künstlerischen Performance von Theatre works dargestellt, bildet den Abschluss der offiziellen Veranstaltung.

Nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst, aber auf Grund von Beschwerden immer wieder Thema ist sexistische Werbung. Auf Einladung von NRAbg. Mag.^a Judith Schwendtner hielt die Regionalanwältin zu diesem Thema einen Vortrag bei einer parlamentarischen Enquete der Grünen mit dem Titel: „Die Macht der Werbebilder. Diskriminierung von Frauen in der Werbung: Braucht es Gesetze statt Sensibilisierung und Selbstregulierung?“.

Eine internationale Präsentation der Gleichbehandlungsanwaltschaft ermöglichte der Vortrag „Outlines of in-house mechanism to combat (sexual) harassment in the workplace – a gender based view“ im Rahmen der interdisziplinären Konferenz „From Violence to Caring“ in Oulu im Dezember 2008, an der WissenschaftlerInnen, Studierende, AktivistInnen und PraktikerInnen aus 20 Ländern teilnehmen. Eine Fortsetzung fand die Zusammenarbeit mit der Universität

Oulu im Oktober 2009 mit einem Vortrag über „Sexism in Advertisements“, der auch für Studierende des von der Universität Oulu durchgeführten Online-Studiums im Rahmen der Gender-Studies zur Verfügung gestellt werden wird.

Auf universitärer Ebene beteiligte sich das Regionalbüro erstmalig mit einem Workshop „Ich bin als Frau doch gleichberechtigt – aber ist es auch im Alltag so?“ an der Frauenfrühlingsuniversität FFU09 in Graz.

Im Hinblick auf die Wahrnehmung und Vermeidung möglicher intersektionaler Diskriminierungen beziehungsweise deren aktive Diskussionsmöglichkeit bietet das Regionalbüro Steiermark seine Zusammenarbeit Organisationen an, die im Bereich Menschenrechte und Antirassismus agieren, (zum Beispiel Arge Jugend gegen Rassismus und Gewalt, Friedensbüro Graz). Konkret geht es um Teilnahme an von diesen Vereinen organisierten Veranstaltungen oder Beteiligung an Projekten (zum Beispiel HUM-Menschenrechte als gelebte Alltagskultur, Junge Menschenrechtsstadt Graz).

Thema kontroversieller Auseinandersetzungen, vor allem in Jugendgruppen, im Hinblick auf die Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit ist auch die Forderung an Frauen mit Migrationshintergrund, das Kopftuch als Zeichen muslimischen Glaubens abzulegen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den Informationsveranstaltungen die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern oft sehr konstruktiv diskutiert, vereinzelt jedoch auch sehr traditionelle Geschlechterrollen vertreten werden.

Viele Frauen berichten nach wie vor, dass sie in Vorstellungsgesprächen vorwiegend nach Familienplanung und Organisation der Kinderbetreuung gefragt werden, die Qualifikation für den Job scheint nachrangig. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern lässt sich zunehmend Alter als weiterer Diskriminierungsgrund bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vermuten.

1.3.3 Kärnten

Beratung

Frauen suchen Beratung und Unterstützung im Regionalbüro oft wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. In letzter Zeit kamen aber auch vermehrt Anfragen von Frauen, die trotz gleicher Qualifikation und Leistung weniger verdienen als ein männlicher Kollege. Männer melden sich, weil sie zum Beispiel einen Job in einem frauendominierten Bereich suchen und dabei auf Schwierigkeiten stoßen.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Information von Firmen über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Das Regionalbüro Kärnten führte dazu eine Analyse der Stellenausschreibungen im Hinblick auf die Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache durch. Die Zahl der nicht gesetzeskonform formulierten Inserate ist zwar rückläufig, auffallend ist aber, dass zwar oft die Überschrift geschlechtsneutral formuliert wird, jedoch nicht durchgängig der übrige Ausschreibungstext. Erwähnenswert ist

auch die Tatsache, dass in den Inseraten vermehrt eigene Begriffsbildungen für Berufe verwendet werden, wie zum Beispiel „Verkaufsprofi“, „Verkaufstalent“ oder sogar „kreativer Geist“.

Nach der Gesetzesnovelle im August 2008 verzeichnete das Regionalbüro ein verstärktes Interesse bezüglich des neuen Teils IIIa des Gleichbehandlungsgesetzes (Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen). Anfragen betrafen vorwiegend den Bereich der privaten Krankenzusatzversicherungen. Anfragen kamen vorwiegend von Frauen. Einzelne spezielle Anfragen betrafen den Dienstleistungssektor, wie zum Beispiel Saunatage für Frauen oder Fußballfreikarten für Frauen. Beschwerden hierüber kamen überwiegend von Männern.

Durch die spezielle räumliche Anbindung an das Bundessozialamt ergab sich eine intensive Kooperation und ein informativer Austausch in rechtlichen Fragen mit den KollegInnen dieser Institution.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

Die Schwerpunkte in der Informationsarbeit lagen im Aufbau einer guten Vernetzung und Kooperation mit den verschiedensten Einrichtungen (zum Beispiel Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Arbeitsmarktservice). Hervorzuheben ist vor allem die gute Zusammenarbeit mit der „ÖGB-Landesgeschäftsstelle Frauen“. Durch diese Kooperation ergab sich die Möglichkeit Schulungen zum Gleichbehandlungsgesetz für verschiedene Semester in der Gewerkschaftsschule an den Standorten Klagenfurt und Villach durchzuführen.

Im Regionalbüro fanden auch Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen für Betriebsräte und Betriebsrätinnen statt. Diese Veranstaltungen fanden regen Zuspruch.

Die Regionalanwältin nimmt an den regelmäßigen Treffen der „Klagenfurter Frauenplattform“ teil. Es werden gesellschaftspolitische Anliegen betreffend das Thema Gleichbehandlung diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.

30-Jahre Gleichbehandlungsgesetz

Aus Anlass des 30jährigen Bestehens des Gleichbehandlungsgesetzes organisierte das Regionalbüro gemeinsam mit der Frauenorganisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und dem Referat für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten eine Fachtagung mit dem Titel „Rückblick Gegenwart Ausblick“, die im November 2009 in Klagenfurt stattfand. Dabei diskutierten Waltraud Rohrer, ÖGB-Landesfrauenvorsitzende und die Leiterin des Regionalbüros über aktuelle Themen betreffend die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz in Kärnten.

Als externe Referentin hielt Frau Lic.iur. Zita Küng aus der Schweiz einen Vortrag mit dem Titel „Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht Gleichstellung in der Arbeitswelt im internationalen Vergleich“. Im Open Space wurde das Publikum aufgefordert, in Kleingruppen „Gute Nachrichten aus der Zukunft“ auszuarbeiten, welche anschließend im Plenum vorgestellt

wurden. Den Abschluss der offiziellen Veranstaltung gestaltete die Theatergruppe „Theatre Works“.

1.3.4 Oberösterreich

Beratung

Entgeltdiskriminierung beziehungsweise die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen und sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung waren Themenschwerpunkte in der Beratung. Weitere Beratungen betrafen Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, hier vor allem diskriminierende Fragen bei Vorstellungsgesprächen beziehungsweise Fragen nach einer Schwangerschaft und zunehmend auch Anfragen und Beratungen wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Elternkarenz.

MultiplikatorInnen wie TrainerInnen und BeraterInnen, sowie Studierende, erfragten vor allem allgemeine Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz, sowie zu den Themen Equal Pay, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung und betriebliche Gleichstellung.

Im Jahr 2008 haben sich 758 Personen mit Anfragen und wegen Beratung und Unterstützung an das Regionalbüro gewandt. Die Zahl der Beratungen ist damit im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies vor allem deshalb, weil es auf Grund intensiver Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit sowie Vortragstätigkeit gelungen ist, für alle Diskriminierungstatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes (Teile I, II, III und IIIa) eine erhöhte Sensibilisierung zu erreichen.

Im Jahr 2009 wurden 855 Anfragen und Beratungen bearbeitet. Der neuerliche Anstieg der Beratungen und Anfragen im Jahr 2009 steht im Zusammenhang mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2008. Die mediale Präsenz von Themen wie unterschiedliche Preise für Frauen und Männer bei Eintrittskarten zu verschiedenen Veranstaltungen bewirkte die große Zahl von Anfragen betreffend Information über die neue Gesetzeslage.

Im Jahr 2009 war verstärkt festzustellen, dass betroffene Personen sich zwar ausführlich über ihre Rechte nach dem Gleichbehandlungsgesetz informierten, jedoch in einem aufrechten Dienstverhältnis im Hinblick auf mögliche nachteilige Folgen kein Einschreiten des Regionalbüros veranlassten oder sonstige rechtliche Schritte unternahmen. Manchmal selbst dann nicht, wenn das Dienstverhältnis bereits beendet war, da Befürchtungen geäußert wurden, sich dadurch die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz zu verschlechtern.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

Als Schwerpunkt der Bewusstseinsarbeit führte das Regionalbüro die Information von Firmen über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung weiter. Dazu wurde eine Analyse der Stellenausschreibungen in den Oberösterreichischen Nachrichten auf Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache durch Unternehmen durchgeführt. Die Unternehmen wurden mit einem Schreiben über eine Gesetzesverletzung informiert und mit

Informationsmaterial im Hinblick auf eine korrekte Formulierung unterstützt. Bei Betrieben, die dennoch die gesetzlichen Vorschriften nicht beachtetten, wurden im Wiederholungsfall bei den Bezirksverwaltungsbehörden ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet.

Die Fraueninfotage der oberösterreichischen Landesregierung wurden auch im Berichtszeitraum durchgeführt. Das Ziel dieser Tage ist, die Beratung aus der Landeshauptstadt Linz, in der es viele gute Beratungseinrichtungen gibt, zu den betroffenen Personen in die Regionen zu bringen. In den Jahren 2008 und 2009 wurden zwölf Fraueninfotage in den verschiedenen Regionen in Oberösterreich abgehalten, in deren Rahmen Expertinnen des Regionalbüros Vorträge über das Gleichbehandlungsgesetz allgemein oder auch schwerpunktmäßig über einzelne Bereiche - wie (sexuelle) Belästigung oder Entgeltdiskriminierung - gehalten haben und das Regionalbüro mit einem Infostand vertreten war. Leider wurde dieses Informationsangebot im Jahr 2009 von der Landesregierung eingestellt.

Vorträge an Schulen zur Sensibilisierung Jugendlicher, die kurz vor Abschluss der schulischen Ausbildung und dem Eintritt ins Berufsleben stehen, wurden an Höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe (HLW), an Fachschulen für wirtschaftliche Berufe (FS), an Handelsakademien (HAK) und an Handelsschulen (HAS) abgehalten und die SchülerInnen über die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ihr Aufgabengebiet und das Gleichbehandlungsgesetz informiert.

1.4 Beispiele aus der Beratung 2008/2009

1.4.1 Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Ärztliches Attest bei Arbeitsbeginn

Eine Frau bewirbt sich um eine über das Arbeitsmarktservice ausgeschriebene Stelle und stellt sich auch persönlich bei der Firma vor.

Das Vorstellungsgespräch verläuft positiv und die Chefin vereinbart mit der Bewerberin, dass sie zu einem konkreten Datum zu arbeiten anfangen kann. Nebenbei wird sie noch ersucht, ein ärztliches Attest, das das Nichtvorliegen einer Schwangerschaft bestätigt, mitzubringen.

Die Frau vereinbart zur Ausstellung des Attests einen Termin bei ihrem Frauenarzt. Dabei wird sie sowohl durch den Arzt, als auch durch andere Personen darauf hingewiesen, dass dieses Verlangen der zukünftigen Arbeitgeberin nicht korrekt ist, weshalb sie das Attest am ersten Arbeitstag auch nicht vorweist. Die Chefin teilt ihr daraufhin mit, sie könne wieder gehen.

Die Frau kommt in die Gleichbehandlungsanwaltschaft und erfährt, dass die Vorgehensweise diskriminierend ist und sie Anspruch auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Schließlich wird eine Vereinbarung über einen Schadenersatz von vier Monatsentgelten erzielt.

Betreuung von Jugendlichen und Familienplanung

Eine Frau bewirbt sich als Sozialpädagogin bei einem Verein. Es geht dabei um die Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Sie verfügt bereits über zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung. Beim Vorstellungsgespräch, das sie zunächst mit dem Internatsleiter führt, werden ihre Qualifikationen eingehend besprochen. Es kommt in der Folge der Schulleiter hinzu, der sie im Bewerbungsgespräch nach einer etwaigen oder geplanten Schwangerschaft fragt. Die Frau reagiert heftig und stellt fest, dass sie als Frau jederzeit das Recht habe zu entscheiden, wann sie Kinder bekommen würde und dass sie diese Art der Fragestellung nicht in Ordnung fände. Sie erhält wenig später eine Absage. Nach Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält das Unternehmen fest, dass bei einem Wechsel der ErzieherInnen behutsam mit den Kindern umgegangen werden müsse und dass alle BewerberInnen darauf hingewiesen würden, dass es für die zu betreuenden Kinder nicht fair wäre, eine Stelle nur für kurze Zeit zu übernehmen. Der Verein hätte im Bewerbungsgespräch weiters lediglich festgehalten, dass die im Job auch vorgesehenen längeren Auslandsaufenthalte zu Problemen bei der Familienplanung führen können. Es wird ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Die Sache kann letztlich verglichen werden. Der Verein erklärt sich zu einem Schadenersatz von € 500,- bereit.

Ablehnung auf Grund des Geschlechts

Ein Mann bewirbt sich bei einer Handelsgutgesellschaft als Geschäftsführer- und Allroundbüro-Assistent. Es werden eher allgemeine Voraussetzungen für die Stelle angegeben, wie zum Beispiel gute Englisch-Kenntnisse, eine kaufmännische Ausbildung, gute Ausdrucksfähigkeit und EDV-Kenntnisse. Der Mann verfügt über Berufserfahrung im Bereich Kundenbetreuung und erfüllt die angegebenen Erfordernisse. Er erhält eine Absage per Mail mit der Begründung, dass das Unternehmen für die Stelle nur eine weibliche Mitarbeiterin suchen würde, weil das Team zu 90% aus Frauen besteht. Nach mehreren Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird mit einer Zahlung von € 475,- verglichen, eine Summe, deren Höhe sich aus der Begrenzung des Schadenersatzes bei bloß diskriminierendem Bewerbungsverfahren ergibt. Trotz ausgezeichneter Beweislage hinsichtlich geschlechtsbezogener Diskriminierung wäre es nur mit hohem Risiko möglich, einen höheren Betrag zu fordern, da der Betroffene keine Möglichkeit hat, vor einem gerichtlichen Verfahren abzuschätzen, ob er der bestqualifizierte Bewerber war. In diesem Fall hätte es keine Obergrenze für die Schadenersatzhöhe gegeben.

1.4.2 Festsetzung des Entgelts

Reisekostenzusage bei Teilzeitbeschäftigung

Eine Frau ist nach ihrer karenzbedingten Abwesenheit nach der Geburt eines Kindes teilzeitbeschäftigt. Vor ihrer Karenz war die Frau vollzeitbeschäftigt und erhielt auf Grund ihrer Außendiensttätigkeit zusätzlich zum Grundgehalt eine Außendienstzulage. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil ihr die Auszahlung einer Reisekostenzulage, trotz ihrer aliquot zu ihrem Beschäftigungsausmaß getätigten Außendienste, zur Gänze verweigert

wird. Die Begründung des Unternehmens stützt sich darauf, dass die Gewährung einer Außendienstzulage entsprechend den innerbetrieblichen Bestimmungen von einem gewissen Mindestausmaß an Außendiensten abhängig sei. Dieses Mindestausmaß würde von der Frau aber nicht erreicht. Die Vorgangsweise des Unternehmens ist geeignet, Frauen, die statistisch gesehen in Österreich wie auch im betreffenden Unternehmen einen Großteil der Teilzeitkräfte stellen, im Vergleich zu Männern, in besonderer Weise zu benachteiligen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beurteilt daher den geschilderten Sachverhalt als mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und empfiehlt dem Unternehmen eine Vorgangsweise, die dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht.

Festsetzung des Entgelts, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Frau fungiert erfolgreich als Abteilungsleiterin in der zweiten Hierarchieebene eines Unternehmens im Finanzbereich. Um die Abteilung weiter auszubauen, wird ein/e StellvertreterIn gesucht, mit dieser Suche wird ein Headhunter beauftragt. Die Frau wird plötzlich nicht mehr in das Auswahlverfahren mit einbezogen, sondern erfährt Wochen später von dem ihr vorgesetzten Vorstandsmitglied, dass der männliche Wunschkandidat nicht bereit ist, unter einer Frau zu arbeiten. Sie soll künftig als Stellvertreterin fungieren und der neue Mitarbeiter als Abteilungsleiter. Die Frau protestiert ohne Erfolg, als Entgegenkommen seitens des Unternehmens wird ihr Gehalt auf das Fixum ihres „Nachfolgers“ angehoben –um € 10.000,- brutto pro Jahr. Die Frau gibt sich damit nicht zufrieden, da eine solche Degradierung ihre Karriere beendet. Sie bringt außerdem in Erfahrung, dass der neue Abteilungsleiter eine höhere Pensionskassenzahlung, er bei Ausscheiden Anspruch auf eine Abfertigung über dem gesetzlichen Ausmaß und eine höhere Prämie als ihre erhält. Da sie auf ihrem Recht auf Gleichbehandlung besteht, wird sie gekündigt. Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungskommission.

Der Arbeitgeber argumentiert, dass der Marktwert des Mannes höher gewesen sei, er habe besser verhandelt und dem Unternehmen eine lukrative Weiterentwicklung der Abteilung aufgezeigt. Über diese Kontakte und Möglichkeiten hätte die Frau nicht verfügt, sie habe außerdem schlechte Leistungen erbracht. Die Entgeltstruktur wird nicht offengelegt, es wird lediglich darauf verwiesen, dass das Gehalt ohnehin beinahe angeglichen worden sei.

Im Zuge des Verfahrens ergibt sich durch die Befragung vieler Auskunftspersonen, dass der Wunschkandidat auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung war, weil sein früherer Arbeitgeber die Abteilung, in der er tätig war, aufgelöst hatte. Es zeigte sich, dass die von ihm versprochene lukrative Weiterentwicklung auf Grund der zum Zeitpunkt der Anstellung bereits absehbaren Wirtschaftskrise nicht realisierbar war. Die Abteilung ist nicht gewachsen und musste Geschäftsfelder abgeben. Es wird auch klar, dass der Mann eine Prämie in Höhe von € 40.000,- erhält und das Entgeltschema des Unternehmens intransparent ist. Es kommt vor allem darauf an, wie man verhandelt. Zur Kündigung der langjährig beschäftigten Frau stellt sich heraus, dass der nunmehrige Abteilungsleiter sich dies wünschte und der Vorstand verhindern wollte, dass er vielleicht das Unternehmen verlässt. Da der Vorstand sich dem neuen Mitarbeiter gegenüber verpflichtet fühlte, weil dieser Familie hat, wurde die Frau gekündigt.

Die Gleichbehandlungskommission führte in ihrer Entscheidung vor allem aus, dass es beim Entgelt nicht auf das Verhandlungsgeschick ankommen dürfe und berief sich dabei auf eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (9ObA 350/97d). Es sei Sache des Arbeitgebers, Männer und Frauen für gleiche/gleichwertige Tätigkeit auch gleich zu entlohnen. Dem Argument des höheren Marktwerts des Mannes wurde nicht gefolgt, dem wurde entgegengehalten, dass nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes der Arbeitgeber dafür verantwortlich sei, ein transparentes und nachvollziehbares, nicht diskriminierendes Entgeltschema anzuwenden. Vordergründig marktkonforme Gehälter sind nicht geeignet, ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem herzustellen, da der Markt nicht neutral sei und ebenfalls geschlechterstereotypen Vorstellungen unterliege. Der Markt rechtfertige auch keine diskriminierende Entlohnungspolitik, da das gesetzliche Gebot der Gleichbehandlung beim Entgelt sonst ins Leere laufen würde. Die Gleichbehandlungskommission betonte zudem, dass nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs jeder Entgeltbestandteil, also auch Prämien, Pensionszusatzleistungen und Anrechnungen, die sich auf das Entgelt auswirken, für sich betrachtet zu überprüfen und diskriminierungsfrei zu gestalten ist.

Ausschluss aus Prämiensystem

Eine Frau ist seit achtzehn Jahren in einem Unternehmen beschäftigt. Die letzten neun Jahre hat sie eine Leitungsfunktion in der mittleren Managementebene inne. Ihre Leistungen werden in den jährlichen MitarbeiterInnengesprächen durchgängig als positiv bewertet. Im Unternehmen existiert ein Prämiensystem, das einerseits auf die Erreichung persönlicher Ziele und andererseits auf die Erreichung von Unternehmenszielen abstellt. Im Jahr 2008 muss die Frau feststellen, dass ihr, anders als die Jahre zuvor, die am Unternehmenserfolg orientierte Prämie nicht ausbezahlt wird.

Sie ersucht ihren Vorgesetzten um eine Begründung für diese Entscheidung. Er teilt ihr mit, dass sie „als einzige Frau zu den Topverdienern gehöre“ und er der Meinung sei, dass sie „als Frau ohnehin gut verdiene“, was ihn bewogen habe, sie aus der Prämienliste zu streichen.

Die Regionalanwältin interveniert, auch der Betriebsrat wird eingeschaltet.

Der Arbeitgeber argumentiert, eine Evaluation habe ergeben, dass in der in Rede stehenden Leitungsfunktion eine maßgebliche Einflussmöglichkeit auf den Unernehmenserfolg nicht gegeben sei. In der Folge wird der Frau das „Angebot“ gemacht, das Dienstverhältnis durch ehest möglichen Pensionsantritt zu beenden und ihr für den Fall, dass sie ablehnt, die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt.

Nach Ansicht der Regionalanwältin lassen die Äußerungen des Vorgesetzten auf eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung schließen, und ist seine Entscheidung, ihr die Prämie nicht auszahlen zu wollen, von überkommenen Rollenstereotypen geleitet. Da zudem die Kriterien, nach denen Prämien vergeben werden, im Unternehmen nicht transparent sind, wird ein Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Darüber hinaus wird das Verlangen gestellt, zu prüfen, ob die Äußerungen des Vorgesetzten eine geschlechtsbezogene Belästigung darstellen und, ob durch die Drohung mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses das Benachteiligungsverbot verletzt wurde.

Parallel dazu klagt die Frau das Unternehmen wegen der Nichtgewährung der Prämie. Nachdem die Frau mit dem Unternehmen vor Gericht einen Vergleich mit einer für sie zufriedenstellenden Vergleichssumme schließt, wird das Verlangen auf Wunsch der Frau zurückgezogen und das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingestellt.

Intransparente Einstufungen für Leitungsfunktionen

Eine Frau arbeitet als Journalistin in Leitungsfunktion. Der anwendbare Kollektivvertrag sieht drei mögliche Einstufungsgruppen für redaktionell tätige MitarbeiterInnen vor, die die Leitung kleinerer und größerer Redaktionen umfasst (und zwar mit gestalterischer, budgetärer, personeller und organisatorischer Verantwortung). Für die höchste Verwendungsgruppe gibt es keine Beschreibung im Kollektivvertrag.

Die Frau ist in die unterste Verwendungsgruppe eingestuft, die für die Leitung kleinerer Redaktionen vorgesehen ist. Da sie der Meinung ist, dass es sich zumindest um eine größere Redaktion handelt, erhält sie nach Urgenz, eine Aufzählung auf die nächsthöhere Verwendungsgruppe, die allerdings nicht pensionswirksam ist.

Im Laufe der Zeit kommt die Frau drauf, dass es Männer gibt, die in die nächsthöheren Verwendungsgruppe eingestuft sind, obwohl ihr Posten in der niedrigeren Verwendungsgruppe ausgeschrieben war. Auch bei vergleichbaren Redaktionen muss sie feststellen, dass männliche Vergleichspersonen durchgängig in der nächsthöheren, manchmal sogar in der höchsten Verwendungsgruppe eingereiht sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission und führt ein Ermittlungsverfahren zur Frage der Kriterien der Einstufung. Die Kriterien werden vom Unternehmen folgendermaßen dargestellt: Bei besonderer Leistung, besonderen Kenntnissen oder besonderer Bewährung käme es zu einer „ad personam“ Überzahlung. Es wird außerdem vorgebracht, man müsse sich selbst um Höherreihungen kümmern. Es stellt sich heraus, dass durchwegs Männer in den Genuss einer derartigen Überzahlung kommen, sogar solche, die gar keine Redaktion leiten. Die Frau hat trotz Urgenz nicht einmal die zweite Einreihungsstufe erreichen können. Die Kriterien bleiben intransparent und nicht nachvollziehbar. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts fest.

1.4.3 Beruflicher Aufstieg

Gleichbehandlung und langfristige Personalplanung

Eine Frau ist kaufmännische Leiterin einer Landesstelle eines Unternehmens. Sie hat fünf MitarbeiterInnen und Budgetverantwortung. Sie hat ein Studium der Betriebswirtschaftslehre absolviert und war in einer Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei tätig. Im Unternehmen ist sie seit ca. zehn Jahren tätig, vier davon in Leitungsfunktion. In der Zentrale wird die Position des/der LeiterIn des Einkaufs ausgeschrieben. Es handelt sich um ähnliche Aufgabengebiete wie die, der derzeitige Position der Frau, nun aber in Verantwortung für das

Gesamtunternehmen. Die Ausschreibung enthält den Zusatz „bei der Besetzung werden Gesichtspunkte der Hebung des Frauenanteils besonders berücksichtigt“. Bereits vor Abgabe ihrer Bewerbung wird die Frau von ihrem potenziellen neuen Vorgesetzten daraufhingewiesen, dass sie zwar sehr gut für den Job qualifiziert sei, die Stelle aber bereits für einen Mitarbeiter in der Abteilung vorgesehen sei, der bis jetzt die Stellvertretung der Leitung inne hatte. Dennoch bewirbt sich die Frau, sie erachtet sich durch ihre Führungserfahrung außerdem für die besser geeignete Bewerberin. Es findet ein Hearing statt, bei dem nur sie und der erwähnte Mann eingeladen sind. Das Hearing wird von leitenden MitarbeiterInnen und einer externen Beraterin durchgeführt.

Kurz nach dem Hearing, das nach Ansicht der Frau für sie sehr gut gelaufen ist, führt sie wieder ein Gespräch mit dem potenziellen neuen Vorgesetzten, der beim Hearing selbst nicht anwesend war. Er teilt ihr mit, dass er das Hearing als eine Art „Fairnessakt“ sehe, man müsse eben Ausschreibungen machen, „um allen das Gefühl zu geben, wichtig zu sein“, auch wenn sich ein Unternehmen bereits entscheiden hätte. Die Frau ist sehr erstaunt über die Aussagen und informiert den Leiter des Hearings sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte des Unternehmens von diesem Gespräch. Kurze Zeit später erhält die Frau ein Absageschreiben. Sie ersucht um die Berichte über das Hearings. Es wird ihr nur über sie selbst ausgehändigt, in dem sich folgende Beurteilung findet: „Fraglich bleibt, inwieweit es ihr auf Grund ihrer tendenziell sachlichen Art gelingt, auf Konflikte zu reagieren...“. Die externe Beraterin teilt der Frau außerdem mit, dass das Unternehmen keine Empfehlung wollte, sondern die Aufgabe nur darin bestanden habe, Beobachtungen zu sammeln.

Konfrontiert mit dem Sachverhalt und der Vermutung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt der Arbeitgeber an, dass die Praxis einer Stellenbesetzung im Umfeld langfristige Personalplanung verkannt werde. Es sei ein Missverständnis, dass es Aufgabe eines Hearings sei, gleichsam einem sportlichen Wettkampf den Bestgeeigneten oder die Bestgeeignete zu ermitteln. Das Unternehmen würde Positionen nach wirtschaftlichen Kriterien besetzen und nicht in Erfüllung einer Quote. Das Hearing sei funktionslos gewesen, weil die Entscheidung bereits getroffen war. Informationen bezüglich des Hearings, werden dies aus datenschutzrechtlichen Gründen verweigert.

Es wird ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung eingebracht. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg fest.

Frauenförderplan und Beförderung

Eine Frau ist seit über 15 Jahren bei einem Sozialversicherungsträger beschäftigt. Sie ist Juristin und als juristische Sachbearbeiterin zunächst in einer Landesstelle, seit 2007 in der Hauptstelle tätig. Neben ihrem Beruf absolviert sie eine Ausbildung als Mediatorin. Es wird der Posten einer Ombudsperson ausgeschrieben, für den sich die Frau bewirbt. Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt laut Ausschreibung in der Einrichtung, Weiterentwicklung und Betreuung eines professionellen Beschwerdemanagements mit maßgeblicher Verantwortung für die Kommunikation der Geschäftsleitung mit den KundInnen des Unternehmens.

Trotz eines selbstverpflichtenden Frauenförderplanes, nach dem bei Vorliegen gleicher Qualifikation der Frau der Vorzug zu geben ist, gibt es keinen Hinweis darauf in der Ausschreibung. Die Frau erfüllt alle fachlichen und persönlichen Voraussetzungen. Nach einem ersten Gespräch kommt sie in die engere Auswahl. Es gibt ein weiteres Gespräch, das zur Entscheidung führen soll. Die Frau gibt dafür eigeninitiativ ein Konzept ab. Beim Gespräch bietet sie an, dieses auch noch näher auszuarbeiten. Dafür brauche sie aber Feedback über die Vorstellungen und Prioritätensetzung des Unternehmens. Zu ihrer Verwunderung wird sie kurze Zeit nach dem Gespräch aufgefordert, ein Konzept vorzulegen. Es stellt sich heraus, dass es sich dabei um einen Irrtum handelt, das Konzept hätte wohl von ihrem männlichen Mitbewerber eingefordert werden sollen. Zwei Monate nach dem Gespräch wird ihr mitgeteilt, dass der männliche Kandidat die Stelle erhalten werde, da er Erfahrung im Marketing habe und das überzeugendere Konzept abgeliefert hätte. Die Frau fragt nach dem Frauenförderplan. Es wird mitgeteilt, dass dies kein Thema bei der Besetzung der Stelle gewesen ist.

Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In der Ausschreibung gibt es keinen Hinweis auf Marketingerfahrung. Der Mann ist im Gegensatz zur Frau weder Jurist, noch hat er eine Ausbildung als Mediator. Diese Qualifikationen sind zwar nicht explizit in der Ausschreibung enthalten, decken sich aber mit den inhaltlichen Anforderungen an die Stelle. Weiters erachtet sich die Frau deshalb als diskriminiert, weil der Mann während des Auswahlverfahrens mehrmals auf seine guten Kontakte zu den Entscheidungsträgern hingewiesen habe. Es wird ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

1.4.4 Sonstige Arbeitsbedingungen/Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Weiterbildung und Teilzeitbeschäftigung

In einem Betrieb werden Vollzeitbeschäftigten, die immer wieder in notwendigen Weiterbildungszeiten mit einem festgelegten Stundenausmaß als Dienstzeit angerechnet. Bei den MitarbeiterInnen mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit wird das den Vollzeitkräften gewährte Stundenausmaß entsprechend aliquotiert. Eine Betriebsratsvorsitzende ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Überprüfung, ob es sich bei dieser Aliquotierung um eine Diskriminierung von TeilzeitmitarbeiterInnen handle. Die Vorgangsweise des Unternehmens ist geeignet, Frauen, die statistisch gesehen in Österreich allgemein wie auch im betreffenden Unternehmen einen Großteil der Teilzeitkräfte darstellen, im Vergleich zu Männern, in besonderer Weise zu benachteiligen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt dem Unternehmen, bei der Anrechnung von Weiterbildungszeiten für Vollzeit- und Teilzeitkräfte gleich vorzugehen und beiden Gruppen dasselbe Stundenausmaß zu gewähren.

Führungsposition und Väterkarenz

Ein Mann ist in einem Unternehmen, das mit der Zustellung von Zeitungen und Prospekten befasst ist, zunächst in der Verkaufsförderung tätig. Im Zuge eines Change-Prozesses wird

das Unternehmen evaluiert und der Mann wird von der Geschäftsführung in den Strategieentwicklungsprozess einbezogen. In weiterer Folge wird ihm ein Führungskräftevertrag angeboten, den der Mann auch unterschreibt. Der genaue Aufgabenbereich ist auf Grund des noch andauernden Change-Prozesses nicht festgelegt. Der Mann wird im Zuge einer Vorstellung der Organisationsänderung als Leiter der Stabsfunktion Strategie vorgestellt. Er nimmt fortan bei wöchentlichen Jour Fixes als Führungskraft teil und wird auch bei einer Vorstandspräsentation als Führungskraft vorgestellt. Er erhält ein höheres Gehalt, neue vertragliche Vereinbarungen (Konkurrenzklausele, sechsmonatige Kündigungsfrist) sowie MitarbeiterInnenverantwortung.

Der Mann wird Vater. Er stellt fest, dass sich das Verhältnis zu seinem Vorgesetzten, dem Geschäftsführer, bereits zu dem Zeitpunkt verschlechtert, als er von der Schwangerschaft seiner Frau berichtet. Die Beantragung eines freien Tages wegen der Geburt wird vom Geschäftsführer mit den Worten „So a Schaß!“ kommentiert. Immer wieder kommt es von Seiten des Geschäftsführers zu Bemerkungen darüber, dass der Mann unter der Fuchtel seiner Frau stünde und bedauernswert sei, da er verheiratet sei und nun noch ein Kind bekomme. In weiterer Folge kündigt der Mann fristgerecht an, ein halbes Jahr Karenzurlaub in Anspruch nehmen zu wollen. Nach dieser Bekanntgabe wird ihm mitgeteilt, dass zwei Bereiche für ihn als Führungskraft vorgesehen gewesen wären, da er aber nun in Karenz ginge, erhalte er nur noch einen. Auch in ein Potenzialtraining wird er als einzige Führungskraft nicht einbezogen. Der Mann muss auch feststellen, dass bis zu seinem Karenzantritt alle anderen Mitarbeiter ihre unterzeichneten Führungskräfteverträge erhalten, er seinen aber nicht bekommt. Der Mann initiiert vor seinem Karenzantritt ein Gespräch mit einem anderen Geschäftsführer bezüglich seiner ebenfalls in Frage gestellten Prämie. Da im Vorjahr keine Zielvereinbarung ausgemacht wurde, fordert er die gesamte Prämie. Nach längerer Diskussion wird ihm die Prämie zugestanden, und zwar zur Hälfte aus seinem alten Vertrag, die andere Hälfte aus dem Führungskräftevertrag. Völlig unerwartet wird aber der Führungskräftevertrag von der Geschäftsführung angezweifelt. Es wird plötzlich behauptet, er hätte nur Projekte geleitet und wäre nie als Führungskraft vorgesehen gewesen. Trotz mehrmaligem Nachfragen erhält er seinen bereits unterschriebenen Vertrag nicht zurück. Er wendet sich schon während seiner Karenz an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Mann will zunächst seinen Wiedereinstieg abwarten. Bei seiner Rückkehr muss er feststellen, dass keinerlei Vorbereitungen getroffen wurden. Weder wurde sein Gehalt überwiesen, das im Vorhinein bezahlt wird, noch findet er einen Arbeitsplatz vor. Er muss auch feststellen, dass sämtliche EDV- Zugänge für ihn gesperrt sind. Er führt ein Gespräch mit dem Personalchef, der dazu mitteilt, er hätte nicht gedacht, dass der Mann zurückkommen würde. Auch der Führungskräftevertrag wird weiterhin angezweifelt. Es werden ihm Arbeiten zugeteilt, die seiner Meinung nach eine verschlechternde Versetzung darstellen. Nach einer Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird der Mann gekündigt. Es wird ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots fest.

Wiedereinstieg in Leitungsposition

Eine Frau ist seit langem und von Beginn an in leitender Funktion im Bildungsbereich tätig. Vor Antritt des Mutterschutzes hat sie eine Bereichsleitung sowie eine weitere stellvertretende Leitung inne. Es wird ein männlicher Kollege, der vorher als Sachbearbeiter tätig war, mit der Vertretung betraut. Die Frau hat ursprünglich vor, nur die Zeit des Mutterschutzes Resturlaub in Anspruch zu nehmen. Nach einem Gespräch mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, der ihr versichert, dass ihr daraus keine Nachteile entstehen werden, entschließt sie sich doch zu einer sechsmonatigen Karenz. Es folgen im Unternehmen Umstrukturierungen. Die Frau wird nicht davon benachrichtigt. Über eine firmeninterne Klausur über die zukünftige Aufgabenteilung wird sie nur auf Nachfrage informiert. Sie erhält trotz mehrmaliger Urgenz keine weiteren Informationen. Das neue Organigramm wird ihr nach mehrmaligem Nachfragen zur Verfügung gestellt. Bis zu diesem Zeitpunkt gibt es für die Frau aber keinen Zweifel, dass sie wieder in ihre ursprüngliche Position zurückkehren wird. Dies wird ihr auch vom unmittelbaren Vorgesetzten bestätigt. Die Frau nimmt an der Weihnachtsfeier teil, wo ihr mitgeteilt wird, dass es vor ihrem Dienstantritt etwas Wichtiges zu besprechen gäbe. Bei dem darauffolgenden Gespräch wird sie zum ersten Mal damit konfrontiert, dass sie ihre Bereichsleitung nicht mehr zurückerhalten soll. Es stellt sich heraus, dass man Angst habe, dass der Bereich, den die Frau ursprünglich innehatte, nicht mehr so gut funktionieren würde, wenn nun ein neuerlicher Wechsel stattfände. Das Argument der Frau, dass sie diesen Bereich vor ihrem Karenzantritt bereits zehn Jahre innehatte, hilft nicht, die Geschäftsführung umzustimmen. Es wird ihr vorgeschlagen, die Leitung für einen neu zu schaffenden Bereich zu übernehmen. Die Frau hält fest, dass sie nur einen gleichwertigen Arbeitsplatz akzeptieren werde. Es ist für sie bereits absehbar, dass weder im Hinblick auf Budget- noch auf Personalressourcen eine Gleichwertigkeit gegeben sein wird. Nach ihrem Einstieg muss sie außerdem feststellen, dass von ihr erwartet wird, sich die Aufgabenbereiche „selbst zu erarbeiten“. Der Arbeitgeber stellt auch die notwendigen Personalressourcen nicht zur Verfügung. Es folgen mehrere Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Frau möchte allerdings den Konflikt nicht eskalieren und daher kein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission führen. Es wird daher von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Mediation angeboten. Dabei soll die Gleichwertigkeit des neuen Arbeitsbereiches erarbeitet werden. Nach mehreren Monaten wird die Mediation erfolgreich abgeschlossen.

Gleichwertige Position nach Wiedereinstieg

Eine Frau ist bereits mehrere Jahre im Versicherungsbereich tätig. Vor ihrer Karenz leitete sie ein Servicecenter und hatte ca. 20-30 MitarbeiterInnen. Die Leitung sollte ursprünglich interimistisch von einer Kollegin übernommen werden. Durch Umstrukturierungen wurde diese Leitungsfunktion in weitere Folge in eine größere Abteilung integriert. Über diese Maßnahmen wurde die Frau, die sich bereits in Karenz befand, nicht informiert. Zwei Jahre später wird der Frau, die teilzeitbeschäftigt zurückkehren will, für ihre Rückkehr eine Teilzeitstelle als Landesleiterin mit 40 MitarbeiterInnen angeboten. Die Frau wird allerdings erneut schwanger und schließt eine weitere Karenz an. Etwa fünf Monate vor ihrem Wiedereinstieg führt sie ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, der meint, man hätte nun keinerlei Verwendung für sie. Er verweist sie an die Personalabteilung. Sechs Tage vor ihrem Einstieg erhält sie - nach

mehrmaligen erfolglosen Gesprächsversuchen ihrerseits - die Mitteilung, als Sachbearbeiterin eingesetzt zu werden. Die Tätigkeit ist in keiner Weise als gleichwertig anzusehen, die Frau tritt die Stelle nur unter Protest an. Nach einer Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt das Unternehmen die Frau in einer gleichwertigen Position ein.

1.4.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nicht-Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

Eine Frau mit ausgezeichneten Qualifikationen im technischen Bereich beginnt nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren in einem Unternehmen zu arbeiten. Ihr Vertrag ist, zusätzlich zu einem Probemonat, zunächst auf sechs Monate befristet, es ist im Unternehmen jedoch üblich, Verträge danach unbefristet zu verlängern.

Sie ist die einzige Frau und Akademikerin in ihrer Abteilung, Teil ihrer Aufgabe sind auch Außendiensttätigkeiten. Schon bald wird sie von ihrem Vorgesetzten mit der Einstellung konfrontiert, dass sie als Frau für die Position nicht geeignet sei und man eigentlich einen Mann gewollt habe. Nachdem die Situation immer unangenehmer wird, wendet sich die Frau schließlich an die Personalabteilung und teilt mit, sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert zu fühlen. Zwei Tage später wird sie darüber informiert, dass ihr Vertrag nicht verlängert werde. Eine Beurteilung habe ergeben, dass sie nur unterdurchschnittliche Fähigkeiten im logisch-analytischen Denken habe. Die Frau ist über diese Beurteilung sehr betroffen, da ihr Erfolg in einem technischen Studium darauf beruhte, dass sie genau diese Fähigkeiten einsetzen kann.

Mit Unterstützung durch den Betriebsrat und die Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt es, eine Vergleichszahlung in Höhe von € 10.000,- zu erreichen. Die von der Frau angestrebte Weiterbeschäftigung war für das Unternehmen nicht vorstellbar. Zum Zeitpunkt des Auslaufens des Vertrages gab es noch keine gesetzliche Regelung, dass auch bei Diskriminierungen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Verpflichtung zur Leistung von Schadenersatz besteht. Dies ist erst durch die am 1.8.2008 in Kraft getretene Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes klargestellt worden.

1.4.6 Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Ausschreibung ur für Männer, körperliche Belastung

Ein Schlüsseldienstunternehmen sucht durch ein Stelleninserat in der Jobbörse einer Tageszeitung geschlechtsspezifisch männlich „einen Mitarbeiter für den Verkauf und die Montage von Schuh- und Schlüsseldienst“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt dem Unternehmen Informationsmaterial und ein Schreiben mit dem Hinweis, dass das Gleichbehandlungsgesetz eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung verlangt. Es ergeht

ein Antwortschreiben des Unternehmens an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, in dem betont wird, dass die Person, die die Stelle erhält, bis zu 300 kg schwere Gegenstände heben und verladen müsse und aus 25 Jahren Erfahrung gesagt werden könne, dass sich noch niemals eine Frau für diese Arbeit geeignet habe. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird zudem eingeladen, dem Unternehmen eine geeignete Bewerberin vorzustellen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt diese Fragen zum Anlass, dem Unternehmen durch ein weiteres Informationsschreiben detailliertere Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz zukommen zu lassen. Es wird zudem auf die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzes hingewiesen.

Ein Unternehmen, das einen Gartendienst betreibt, sucht durch ein Stelleninserat in der Jobbörse einer Tageszeitung geschlechtsspezifisch männlich „einen Facharbeiter mit den Aufgabenbereichen Kundenbetreuung, - Akquisition und Kalkulation für alle Gartendienstarbeiten“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt dem Unternehmen Informationsmaterial und ein Schreiben mit dem Hinweis, dass das Gleichbehandlungsgesetz eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung verlangt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält einen Anruf des Unternehmens, in dem eine Person sich über das Schreiben beschwert und damit droht „dass sie nicht wisse, was sie mit den Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mache, wenn sie so etwas noch einmal bekomme“. Es würden Holzfällerarbeiten durchgeführt, die für Frauen nicht möglich seien. In diesem Telefonat wurde die Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der gesamte Rechtsbereich als völliger Blödsinn dargestellt.

Wiederholte geschlechtsspezifische Inserate

Ein Autohaus sucht durch ein Stelleninserat in der Jobbörse einer Tageszeitung geschlechtsspezifisch „eine Dame für die Kassa und Fahrzeugdisposition in Teilzeit“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt dem Unternehmen Informationsmaterial und ein Schreiben mit dem Hinweis, dass das Gleichbehandlungsgesetz eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung verlangt. Zwei Jahre später sucht das Unternehmen geschlechtsspezifisch männlich „einen Automobilverkäufer“, mit dem Hinweis, dass branchenfremde Personen eingeschult würden, Verkaufspraxis jedoch Voraussetzung wäre. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt eine Sachverhaltsdarstellung bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde ein. Diese spricht mittels Bescheid eine Verwarnung an den handelsrechtlichen Geschäftsführer aus. Ein Monat später inseriert das Unternehmen erneut geschlechtsspezifisch männlich. Es sucht „einen Ersatzteilverkäufer“ und stellt Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht. Der daraufhin von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Gang gesetzte Verfahren vor der Bezirksverwaltungsbehörde endet mit einer Geldstrafe von € 100,-. Über einen neuerlichen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Grund eines geschlechtsspezifisch männlich formulierten Inserates, in dem ein Kfz-Ersatzteilverkäufer gesucht wird, entschied die Bezirksverwaltungsbehörde neuerlich mit der Verhängung einer Geldstrafe von € 100,-.

Ausschreibung nur für Männer

Ein Arbeitsvermittlungsinstitut sucht durch ein Stelleninserat in der Jobbörse einer Tageszeitung geschlechtsspezifisch männlich „einen Kfz-Mechaniker“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt dem Unternehmen Informationsmaterial und ein Schreiben mit dem Hinweis, dass das Gleichbehandlungsgesetz eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung verlangt. Auf Grund eines weiteren geschlechtsspezifisch männlich formulierten Stelleninserates bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Sachverhaltsdarstellung bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde ein. Diese entscheidet über diesen Antrag mit der Verhängung einer Geldstrafe von € 250,-.

Ausschreibung nur für Frauen

Ein Hotel sucht durch ein Stelleninserat in der Jobbörse einer Tageszeitung geschlechtsspezifisch weiblich „eine Hausdame“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt dem Unternehmen Informationsmaterial und ein Schreiben mit dem Hinweis, dass das Gleichbehandlungsgesetz eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung verlangt. Ein Jahr später sucht das Hotel zusätzlich zu einem/einer handwerklich geschickten HausmeisterIn „eine Frühstücksdame“. Auf Grund eines von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebrachten Antrags bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde spricht diese eine Verwarnung aus.

1.4.7 Sexuelle/geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Langdauernde sexuelle Belästigung

Eine Frau mittleren Alters ist gelernte Bürokauffrau und arbeitet seit vielen Jahren in einem Unternehmen. Sie befindet sich seit längerem auf Grund psychischer Probleme im Krankenstand, auch mit Krankenhausaufenthalten. In der Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt die Frau an, von einem Arbeitskollegen seit mehreren Jahren massiv sexuell belästigt zu werden. Da sie mit ihm in der gleichen Abteilung arbeitet, ist der Arbeitsalltag für sie unerträglich geworden. Er belästigt sie sowohl verbal als auch körperlich. In den letzten Monaten kam es vermehrt zu Übergriffen. Darüber hinaus wird sie auf Grund einer körperlichen Behinderung von ihrem Peiniger oft verspottet. Sie versucht, sich gegen die Übergriffe zu wehren, was jedoch auf Grund der körperlichen Überlegenheit des Täters zumeist unmöglich ist. Eine Zeugin beobachtete einzelne Vorfälle und wurde vom Täter ebenfalls sexuell belästigt. Diese möchten aber aus Angst vor Repressalien nicht genannt werden. Die diskriminierte Frau möchte weiterhin an ihrem Arbeitsplatz bleiben, mit den ArbeitskollegInnen und mit der Geschäftsführung besteht ein gutes Einvernehmen. Seitens des Regionalbüros wird die Frau über die rechtlichen Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes informiert und auf ihre Schadenersatzansprüche hingewiesen. Der Dienstgeber der Frau ist sehr kooperativ und versichert, in Zukunft in vollem Umfang seiner Fürsorgepflicht nachzukommen. Zudem wird ein Vergleich über einen Schadenersatz in der Höhe von € 720,- abgeschlossen.

Sexuelle Belästigung im Lehrverhältnis

Eine junge Frau wird während ihres Lehrverhältnisses sowohl vom Betriebsinhaber als auch vom Geschäftsführer und Ausbilder eines Unternehmens sexuell belästigt. Es wird ihr immer wieder mitgeteilt, „dass sie so hübsch aussehe und man gerne mit ihr schlafen würde“. Sie erhält während Besprechungen die Aufforderung, sich auf den Schoß eines der Belästiger zu setzen und bekommt auf ihre Weigerung die Antwort, „sie solle doch nicht so sein“. Zusätzlich wird sie über ihr Sexual- und Intimleben befragt und darüber, „wie ihr Freund im Bett sei“. Die Frau gibt den Belästigern immer wieder zu verstehen, dass diese Verhaltensweisen für sie unangenehm und unerwünscht sind. Als der Frau auffällt, dass die auf dem Lohnzettel ausgewiesenen Beträge nicht mit den auf ihr Konto überwiesenen Beträgen übereinstimmen und sie dies im Unternehmen anspricht, wird zunehmend ihre Arbeitsleistung kritisiert und ihr eine Ermahnung wegen angeblich fehlender Motivation erteilt. Auf Anregung des Unternehmens stimmt die Frau einer einvernehmlichen Beendigung des Lehrverhältnisses zu, da das Arbeitsklima für sie nicht mehr erträglich ist. Als Reaktion auf die Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestreiten beide Belästiger die Vorwürfe. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt ein Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission ein. Auch die Arbeiterkammer interveniert auf Ersuchen der Frau. In weiterer Folge erklären sich beide Belästiger bereit, jeweils einen Schadenersatz in der Höhe von € 1.200,00 zu bezahlen. Die Anträge bei der Gleichbehandlungskommission werden zurückgezogen.

Belästigung nach Fehlgeburt

Eine junge Frau erleidet nicht zum ersten Mal eine Fehlgeburt. Nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand wird sie von ihrem Vorgesetzten mit den Worten: „Wie komme ich dazu, dass du zwei Mal im Jahr abtreiben lässt?“ sehr gekränkt und in ihrer Würde beeinträchtigt. Auf Grund dieses Vorfalles, der für sie eine demütigende und einschüchternde Arbeitsumwelt schafft, in der sie nicht mehr arbeiten kann und will, beendet sie das Dienstverhältnis durch Kündigung. Der Belästiger hat sich bei seiner ehemaligen Mitarbeiterin entschuldigt und einen Betrag von € 1.200,- als Schadenersatz geleistet.

Benachteiligung nach (sexueller) Belästigung

Eine junge Frau ist schon kurze Zeit nach Beginn ihres Dienstverhältnisses in einer Tochterfirma eines großen Unternehmens mit folgenden Verhaltensweisen eines Kollegen konfrontiert. An einem Arbeitstag ist sie auf Grund von Beziehungsproblemen traurig und weint. Als der Kollege ins Zimmer kommt, fragte er nach dem Grund der Traurigkeit, der ihm auch mitgeteilt wird. In der darauf folgenden Zeit beginnt der Kollege, auf Grund dieser gezeigten „Schwäche“, die Frau durch geschlechtsbezogene Äußerungen zu diskriminieren. Er macht anzügliche Bemerkungen wie zum Beispiel „Na, wie war Dein Wochenende? Warst Du wieder alleine?“, „Geht Dir der Sex nicht ab“, „Soll ich Dich mal mit einem Freund zusammen ficken“ und ähnliche Frauen verachtende und beleidigende Aussprüche. Auf die Verletztheit der Frau reagiert er mit der Feststellung, dass er Spaß daran habe. Auch schreie er sie grundlos an oder beschwert sich bei den Vorgesetzten wegen lächerlicher Dinge über sie. An sich hat die Frau vor, diese entwürdigende Arbeitssituation auszuhalten, weil es ihr wichtig ist, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Als sie aber angesprochen wird, ob sie sich mit ihren Arbeitskollegen

nicht verstehe, muss sie annehmen, dass er sie auch Anderen gegenüber „schlecht“ macht. Daher schildert sie in einer Besprechung ihre Situation und bittet um Abhilfe. Danach erhält sie einen Anruf ihres Vorgesetzten, der ihr mitteilt, dass er mit ihrer Arbeit nicht zufrieden ist und er von Beschwerden von Kollegen weiß. Er erwartet sich einen Lösungsvorschlag der Mitarbeiterin, andernfalls wird er ihr eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses vorschlagen. Nachdem sie diese heftige Kritik, die zum ersten Mal so geäußert wird, sehr betroffen macht, fragt sie bei den Kollegen nach, die jedoch mitteilen, dass alles in Ordnung ist und auch Lob aussprechen. Per Mail bekräftigt ihr Vorgesetzter jedoch nochmals seine Kritik und schlägt die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zu einem bestimmten Termin vor. In der Folge führt der Geschäftsführer der Firma mit dem Team Gespräche. Diese Gespräche werden – ohne vorher die Zustimmung der Beteiligten einzuholen – von ihm aufgezeichnet. Der Frau wird dabei vorgeworfen, dass sie ihrerseits anlässlich eines Mittagessens „extrem anzügliche Bemerkungen“ gemacht habe. Auf die Ablehnung der Frau, dies zu bestätigen, werden ihr Retorsionsmaßnahmen angedroht. In dieser Situation wendet sich die Frau an den Betriebsrat und das Regionalbüro. Im weiteren Verlauf werden auch der kaufmännische Leiter und die Personalchefin des Unternehmens in das Verfahren einbezogen. Die VertreterInnen der Arbeitgeberin halten zwar in einem der folgenden Gespräche fest, dass das Unternehmen nicht auf den fähigen Mitarbeiter (den Belästiger) verzichten kann, leisten aber dennoch als Schadenersatz und zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung (die Frau verliert den Arbeitsplatz, hat in ihrer Stadt mit schlechter Nachrede zu kämpfen und wird deswegen in eine andere Stadt übersiedeln) einen Betrag von € 7.500,-. Vom Belästiger selbst erhält die Frau € 1.500,-.

Sexuelle Belästigung mit Strafrechtsbezug

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ein Kollege sprach während des Dienstes über sein Sexualleben, bedrängte sie, mit ihm ein sexuelles Verhältnis zu beginnen, griff ihr auf die Brust und urinierte in ihrer Anwesenheit in ein Blumenkistchen. Er prahlte auch ständig mit seiner Unkündbarkeit als Betriebsrat und verwendete für die Frau Bezeichnungen wie „Schizomaus“ oder „Blödchen“. Nachdem die Frau die Geschäftsführung um Unterstützung ersuchte, wurde der Kollege fristlos entlassen. Das nach Anzeige der Geschäftsführung eingeleitete Strafverfahren endete mit einem Freispruch des Belästigers und nun fürchtet die Frau um ihren Arbeitsplatz, da sich die Stimmung im Unternehmen zunehmend in die Richtung ändert, dass man ihr nicht mehr glauben könne. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt auf Ersuchen der Frau ein Gespräch mit der Geschäftsleitung und es werden die Unterschiede zwischen Straf- und Zivilverfahren erörtert. Zusätzlich werden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Ersuchen der Geschäftsleitung Informationsveranstaltungen für die MitarbeiterInnen zum Thema Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung durchgeführt.

Eine Frau arbeitet als überlassene Arbeitskraft als Pflegehelferin in einem Unternehmen. Mit einem ihrer Kollegen, der von demselben Unternehmen überlassen als Pflegehelfer arbeitet, entwickelt sich nach einer gewissen Zeit zusätzlich zur Arbeitsbeziehung eine freundschaftliche Beziehung. Aus diesem Grund kommt es auch zu privaten Treffen außerhalb der Arbeitszeit gemeinsam mit dem Lebensgefährten der Frau und der Freundin des Kollegen. Letztere arbeitet auch im Unternehmen. Bei einem der gemeinsamen Dienste lässt sich die Frau nach

einem Angebot ihres Kollegen von diesem im Nacken massieren, da sie unter starken Verspannungen leidet und große Schmerzen hat. Ab diesem Zeitpunkt beginnt der Kollege die Frau sexuell zu belästigen. Er macht ihr bei gemeinsamen Diensten immer wieder Angebote, mit ihm zu schlafen und meint, er würde Abwechslung brauchen, da ihm eine Frau nicht reiche. Er berührt auch immer wieder ihre Brust, klatscht ihr auf das Gesäß und drängt sie an die Wand, sodass sie sein erregtes Geschlechtsteil spüren muss. Alle Versuche der Frau, die unerwünschten Übergriffe abzuwehren, scheitern. Letztendlich sucht sie Unterstützung bei der Leitung des Beschäftigterbetriebes, welche dem Überlasserbetrieb unmittelbar danach mitteilt, dass der Kollege zukünftig nicht mehr zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Das auf Grund einer vom Unternehmen erstatteten Strafanzeige gegen den Kollegen erhobene Strafverfahren endet mit einem Freispruch aus Mangel an Beweisen. Ab diesem Zeitpunkt wird die Situation für die Frau im Unternehmen zunehmend schwieriger, da sie als Lügnerin bezeichnet wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt ein Verlangen zur Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren ist noch nicht beendet.

Sexuell) Belästigung im Außendienst

Eine Außendienstmitarbeiterin wird von einem Kunden aufgefordert, sie solle ihre Geschäftsreisen doch künftig früher ankündigen, damit er sich für sie „entsprechend Zeit nehmen“ und sie zum Essen einladen kann. Obwohl die Frau sein Verhalten ausdrücklich zurückweist, werden seine Avancen immer intensiver. Einmal als sie ihn wegen eines Auftrags aufsucht, sagt er, sie solle sich doch nicht so zieren und ihm einen „blasen“. Dann fordert er sie auf, ihm in das Lager zu folgen, um wegen der zu bestellenden Ware nachzusehen. Dort meint er, dass er sich mit ihr „ein bisschen vergnügen“ möchte. Die Frau geht umgehend zurück in das Büro, wo er zu ihr sagt, „es reiche ihm auch hier auf dem Tisch!“ Schließlich, als die Frau den Kunden um das Abstempeln eines Lieferscheines ersucht, meint er, dass sie den Stempel auf ihren „Hintern“ bekomme.

Nach ihrer Rückkehr schildert die Außendienstmitarbeiterin die Vorfälle ihrer Arbeitgeberin, die umgehend die Geschäftsbeziehungen zum Kunden beendet.

Nach Intervention der Regionalanwältin beim Kunden bietet dieser eine Schadenersatzzahlung von € 600,- an. Da er sich bei der Außendienstmitarbeiterin schriftlich für die Vorfälle entschuldigt, nimmt sie sein Vergleichsangebot an, obwohl dieser Betrag nicht den für den Tatbestand der sexuellen Belästigung gesetzlich vorgesehenen Mindestschadenersatz erreicht.

Sexuelle Belästigung durch Filialleiter

Eine Angestellte im Handel wird vom Filialleiter nach Geschäftsschluss am langen Einkaufssamstag vor Weihnachten aufgefordert, noch auf ein Glas mit ihm trinken zu gehen. Der Filialleiter besteht darauf, da „sie ihm dies als Chef schuldig sei“ und außerdem Weihnachten wäre, weshalb die Angestellte schließlich zustimmt.

In dem Cafe lobt er sie zunächst als Spitzenarbeitskraft und meint, es sei nun an der Zeit, zum privaten Teil überzugehen und tätschelt dabei ihre Hand. Die Frau fordert ihn auf, dies zu unterlassen. Der Filialleiter erwidert, dass er schon gemerkt habe, dass ihre Distanz nur gespielt sei und meint, sie solle jetzt mit ihm nach Hause gehen und Sex mit ihm haben. Als sie sich von ihm verabschiedet, presst er plötzlich seinen Mund auf ihre Lippen.

Die Frau wendet sich wegen dieser Vorfälle an die Stellvertreterin des Filialleiters. Diese meint, „oje, schon wieder“ und bietet an, die Angelegenheit mit dem Filialleiter zu besprechen. An die Geschäftsführung will sie nicht herantreten, da „man den Chef ja nicht in Schwierigkeiten bringen wolle“.

In der Folge wendet sich die Frau an die Regionalanwältin, die eine Besprechung gemeinsam mit dem Geschäftsführer, dem Personalchef, dem Filialleiter und der belästigten Frau durchführt. Zunächst streitet der Filialleiter die ihm vorgehaltenen Vorfälle ab und meint, dass sie lediglich im Einvernehmen etwas trinken gegangen seien.

Die Regionalanwältin führt ein Telefonat mit der Stellvertreterin des Filialleiters, die angibt, dass es auch bei ihr einen Vorfall gegeben habe.

Daraufhin kommt es zu einer vertraulichen Lösung zwischen dem Filialeiter und der belästigten Frau. Weiters wird vereinbart, dass die Angestellte zehn Coachingstunden auf Kosten des Unternehmens erhält und der Personalchef den Führungskräften gegenüber klarstellt, welche Anforderungen an eine Führungskraft gestellt werden. Der Filialleiter erklärt, dass er mehr Distanz zu seinen Mitarbeiterinnen halten und künftig Geschäftliches und Privates strikt trennen wird.

Benachteiligung nach (sexueller) Belästigung

Eine Frau wird von ihrem Vorgesetzten über einen längeren Zeitraum durch verschiedene Bemerkungen immer wieder gedemütigt. Beispielsweise meint er zu ihr, ob sie wisse, dass „sie ein Doppelkinn habe“ und, dass „alle alten, bösen Frauen ein Doppelkinn hätten“. Ein anderes Mal macht er Anspielungen auf ihr Sexualleben und meint, dass „die Firma keine Alimente übernehmen wird.“ Die Frau fühlt sich durch seine Äußerungen als Frau abgewertet und durch manche Bemerkungen auch sexuell belästigt.

Die Regionalanwältin interveniert, auch der Betriebsrat wird eingeschaltet.

In der Folge kommt es zu einer Besprechung zwischen dem Personalisten, dem Belästiger, dem Betriebsrat, der Frau und der Regionalanwältin. Bei diesem Gespräch entschuldigt sich der Vorgesetzte. Die Frau nimmt die Entschuldigung an, erklärt jedoch, nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten zu wollen und ersucht um eine Versetzung an einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen. Dies wird schriftlich vereinbart.

In der Folge werden der Frau seitens des Unternehmens verschiedene Tätigkeiten in der Produktion angeboten. Damit wäre eine massive Verschlechterung im Vergleich zu ihrem bisherigen Arbeitsplatz, der vorwiegend Bürotätigkeiten beinhaltet, verbunden.

Nach weiterer Intervention der Regionalanwältin gibt das Unternehmen an, dass der bisherige Arbeitsplatz auf Grund der Wirtschaftskrise nicht mehr zur Verfügung steht. Aus Sicht der Regionalanwältin stellt die verschlechternde Versetzung dennoch eine verpönte Benachteiligung im Sinne des Gesetzes dar, was durch den nahen zeitlichen Zusammenhang zwischen der Beschwerde über die Belästigungen und der Versetzung indiziert wird.

Die Frau tritt einen der neu zugewiesenen Arbeitsplätze in der Produktion unter Protest an. Trotz intensiver Beratung durch die Regionalanwältin möchte die Frau nicht, dass ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission gestellt wird. Die Frau entscheidet sich, ein Angebot des Unternehmens anzunehmen, das die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer freiwilligen Abfertigung in der Höhe von 6 Monatsgehältern beinhaltet.

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

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nur für Frauen

Im Zusammenhang mit dieser Bestimmung werden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder Fragen in Bezug auf die Vermittlung von Kursen durch das Arbeitsmarktservice als größter Anbieter in Österreich herangetragen. Die Fragen beziehen sich vor allem auf Kurse, die gezielt für Frauen angeboten werden, wie beispielsweise Aus- und Weiterbildungen im technischen Bereich. Gefragt wird, ob eine diesbezügliche Bevorzugung von Frauen als Kursteilnehmerinnen zulässig ist und ob es sich dabei um eine positive Maßnahme handle. Solche positiven Maßnahmen sind nach der RL 2006/54/EG, welche dem Gleichbehandlungsgesetz zu Grunde liegt, erlaubt. Sie haben bestimmten Zielen zu dienen, wie der Verbesserung der Berufsausbildung und Qualifikation, der Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Verwirklichung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt eine gerechtfertigte positive Maßnahme gemäß § 8 Gleichbehandlungsgesetz vor.

1.4.9 Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen

Inanspruchnahme einer Leistung durch eine Transperson

Eine Transperson wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und schildert, dass sie einen Antrag auf Gewährung einer Leistung einer ArbeitnehmerInnenorganisation gestellt habe. Dieser Antrag sei teilweise abgelehnt worden. Die betroffene Person teilt mit, dass diese

Ablehnung in Zusammenhang mit ihrer - der Organisation bekannten – geschlechtlichen Identität stehe und sie sich dadurch als diskriminiert erachte. Von der Organisation seien zwar andere Argumente für die teilweise Ablehnung vorgebracht worden, doch diese seien nach Ansicht der betroffenen Person nur ein Vorwand. Nach Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt die betroffene Person einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission, eine Entscheidung ist bislang noch nicht ergangen.

Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer AG/AN Organisation, Inanspruchnahme von Leistungen dieser

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen sexueller Belästigung durch einen Kollegen. Die Tathandlungen kann sie durch E-Mails des Belästigers an sie gut belegen. Sie ist Mitglied in einer Gewerkschaft und hat sich auch bereits mit der Bitte um Gewährung von Rechtsschutz für eine Klage an diese gewendet. Die Gewerkschaft hat dies jedoch mit der Begründung abgelehnt, dass es generelle Regel sei, gegen einen anderen Arbeitnehmer als beklagte Person keinen Rechtsschutz zu befürworten. Die Frau wurde zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft verwiesen.

Von sexueller Belästigung sind überwiegend Frauen betroffen, die Belästiger sind oft Kollegen oder unmittelbare Vorgesetzte, die jedoch keine Arbeitgeberfunktionen ausüben. Wird nun die generelle Regel aufgestellt, dass die Gewährung von Rechtsschutz Leistung nicht gegenüber KollegInnen gewährt wird, so sind Frauen davon in weit höherem Ausmaß betroffen.

Die Frau entschließt sich, nicht gegen die Gewerkschaft vorzugehen. Sie nimmt aber die Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch, um sich wegen der sexuellen Belästigung zur Wehr zu setzen.

1.4.10 Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

Vertrag nach Meldung einer Schwangerschaft einseitig aufgelöst

Eine Sopranistin wird mit einer als Vertrag bezeichneten Vereinbarung für die Darstellung eines Engels in einer Kirchenoper engagiert, wobei bereits Monate vor der tatsächlichen Unterzeichnung eine rechtsgültige Vereinbarung im Sinne eines Vorvertrages, der die wesentlichen Eckpunkte des Engagements festlegt, getroffen wurde. Kurze Zeit nach Unterzeichnung des Vertrages gibt die Frau nach Ende des dritten Schwangerschaftsmonats und Bestätigung durch ihre Gynäkologin ihre Schwangerschaft bekannt. Sie teilt dem Intendanten mit, dass sie jedenfalls am Vertrag festhalten will und auch kein Problem sieht, den Vertrag zu erfüllen. Es handelt sich um ihr zweites Kind und sie ist während ihrer ersten Schwangerschaft bereits erfolgreich aufgetreten. Der Intendant und Komponist gratuliert ihr zwar, erklärt dann aber, von der späten Benachrichtigung der Schwangerschaft enttäuscht zu sein, und dass das Risiko eines Ausfalles der Sopranistin zu groß wäre. Er löst den Vertrag gegen den Protest der Sängerin einseitig auf und engagiert eine andere Sängerin. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet sich an den Intendanten und argumentiert das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu

selbständiger Beschäftigung. Es wird die Einhaltung des Vertrags beziehungsweise eine entsprechende Entschädigung für die Diskriminierung gefordert. Der Anwalt des Intendanten argumentiert, dass keine Diskriminierung vorliegen könne, da Männer keine Kinder bekommen können und deswegen keine vergleichbare Situation vorliegt. Ein Vergleich wird abgelehnt. Die Sopranistin entschließt sich daher, eine Klage einzubringen und erhält in zweiter Instanz (OLG Graz, 7 Ra 65/09x) rechtskräftig das gesamte Honorar in Höhe von € 8.000,- und eine Entschädigung in Höhe von € 800,- für eine geschlechtsbezogene Belästigung (die Absage auf Grund der Schwangerschaft) zugesprochen. Das Gericht hält dabei fest, dass es sich um einen freien Dienstvertrag gehandelt habe und dieser nur aus wichtigem Grund aufgelöst werden könne. Die Schwangerschaft stelle im vorliegenden Fall keinen solchen wichtigen Grund dar.

Der Argumentation der Klägerin, wonach es sich um eine Verletzung von § 4 Z 3 Gleichbehandlungsgesetz (Zugang zu selbständiger Beschäftigung) und in diesem Zusammenhang um eine unmittelbare Diskriminierung handle, wurde leider nicht gefolgt.

1.4.11 Gleichbehandlungsfragen, die der Verankerung im Gesetz bedürfen

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen im Betrieb

Eine Frau teilt folgende Situation im Unternehmen mit. Die Visitenkarten sind auf Leitungsebene mit „Leiter“ bezeichnet auf Assistentinnenebene mit „Assistentin“. Ein Mann urgierte für seine Visitenkarte die männliche Form (Assistent) und dies wurde auch so geändert. Die Frau selbst ist die einzige Frau auf Leitungsebene. In ihrem Fall wurde nach ihrer Urgenz auf Änderung in „Leiterin“ mitgeteilt, dass „Leiter“ geschlechtsneutral sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft muss der Frau mitteilen, dass es lediglich das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gibt. Ein Recht auf geschlechtsneutrale Bezeichnungen für Funktionen im Betrieb ist derzeit im Gesetz nicht verankert. Eventuell könnte eine Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen erwogen werden, da sich der Mann seinem Geschlecht entsprechend nennen darf, die Frau aber nicht.

Geringerer Stundenlohn bei geringfügiger Beschäftigung während der Karenzzeit

Eine Frau möchte während ihrer Karenz bei ihrer Arbeitgeberin eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Es wird vereinbart, dass dieselbe Tätigkeit wie im aufrechten Arbeitsverhältnis ausgeübt werden soll. Die Frau muss aber bei den Vertragsverhandlungen feststellen, dass ihr Stundenlohn geringer ist als während ihrer Vollzeitbeschäftigung. Sie urgiert dies und erhält die Mitteilung, dass alle Teilzeitbeschäftigten weniger bezahlt bekommen, weil diese nicht die gleiche Leistung erbringen würden. Auch nach dem Hinweis, dass sie gleichwertige Tätigkeiten wie zuvor ausübt, wird nicht eingelenkt. Die Frau sieht daher von der Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung ab. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses läge dann vor, wenn die Arbeitgeberin aus diskriminierenden Gründen den Arbeitsvertrag nicht eingegangen ist. Hier hat aber die Arbeitnehmerin das Dienstverhältnis

ausgeschlagen, da sie zukünftige Diskriminierungen befürchtete. Eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts kann wiederum nur innerhalb eines aufrechten Arbeitsverhältnisses oder danach geprüft werden. Die Frau hätte somit einem diskriminierenden Vertrag zustimmen und anschließend eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts geltend machen müssen.

Qualifiziertes Dienstzeugnis, Benachteiligung bei der Arbeitssuche

Eine Frau erachtet sich bei der Festsetzung des Entgelts von ihrem Arbeitgeber diskriminiert und macht dies auch vor der Gleichbehandlungskommission geltend. Sie kann in weiterer Folge einen Vergleich bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses erreichen. Als sie kurze Zeit später ein Dienstzeugnis für die Arbeitssuche benötigt, stellt sie fest, dass der Arbeitgeber dieses nicht in der gewünschten Form erstellt. Sie ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Es wird beim Arbeitgeber auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen und es kann auf dem Vergleichsweg ein qualifiziertes Dienstzeugnis erlangt werden. Eine gerichtliche Einforderung wäre aber nicht möglich gewesen. Die Frau meldet sich nach einem Jahr wieder. Sie teilt mit, dass sie sich bei sehr vielen Firmen beworben habe, aber nur Absagen erhält. Sie äußert den Verdacht, dass der ehemalige Arbeitgeber von potenziellen zukünftigen ArbeitgeberInnen kontaktiert wird und negative Aussagen über sie verbreitet. Ihr Headhunter bestätigt dies.

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

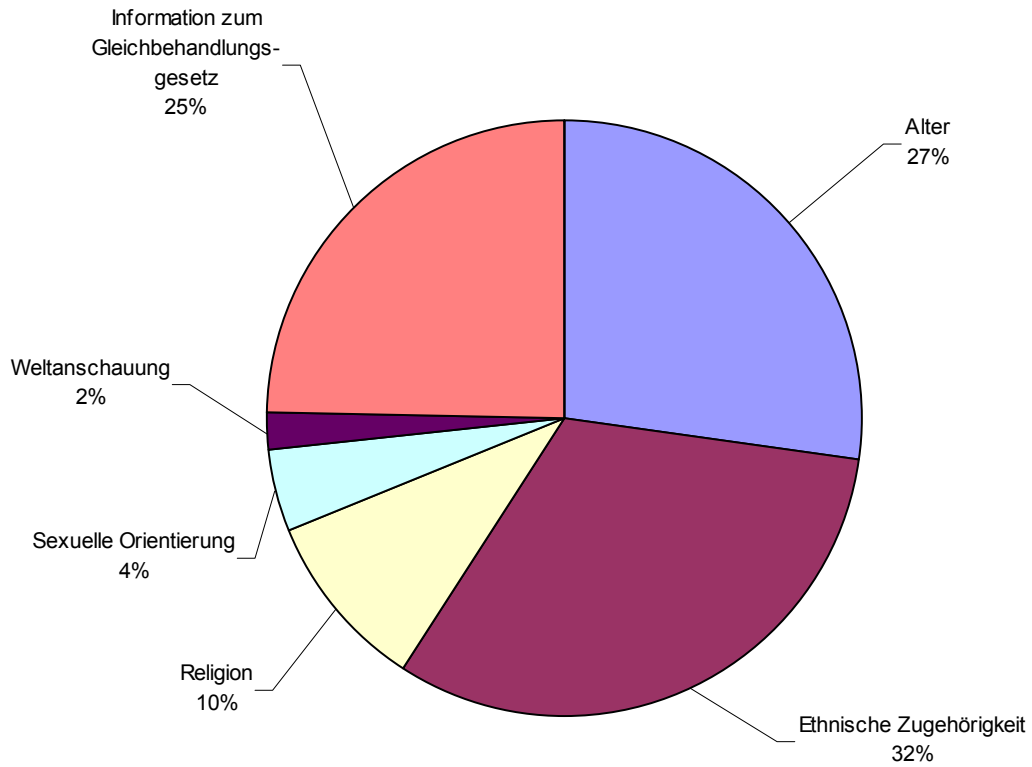
2.1 Beratungsstatistik

2.1.1 Beratungsstatistik Teil II GIBG, 2008

Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2008

Alter	134	27%
Ethnische Zugehörigkeit	156	32%
Religion	47	10%
Sexuelle Orientierung	22	4%
Weltanschauung	10	2%
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	121	25%
Sonstige Rechtsfragen	1	
Gesamt	491	

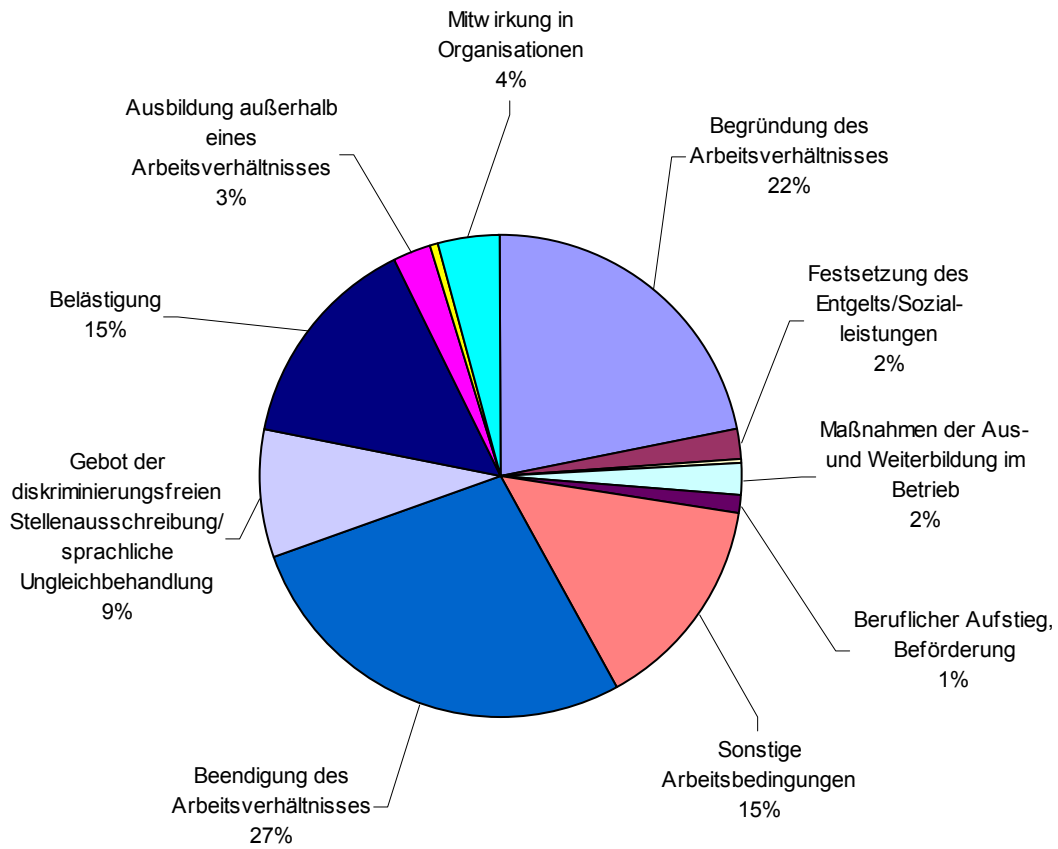
Abbildung 10: Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2008



Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil II GIBG, 2008

Begründung des Arbeitsverhältnisses	66	22%
Festsetzung des Entgelts/Sozialleistungen	6	2%
Förderungsmaßnahmen	1	
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	7	2%
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	3	1%
Sonstige Arbeitsbedingungen	44	15%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	83	27%
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	26	9%
Belästigung	44	15%
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	8	3%
Selbständige Erwerbstätigkeit	1	
Mitwirkung in Organisationen	13	4%
Gesamt	302	

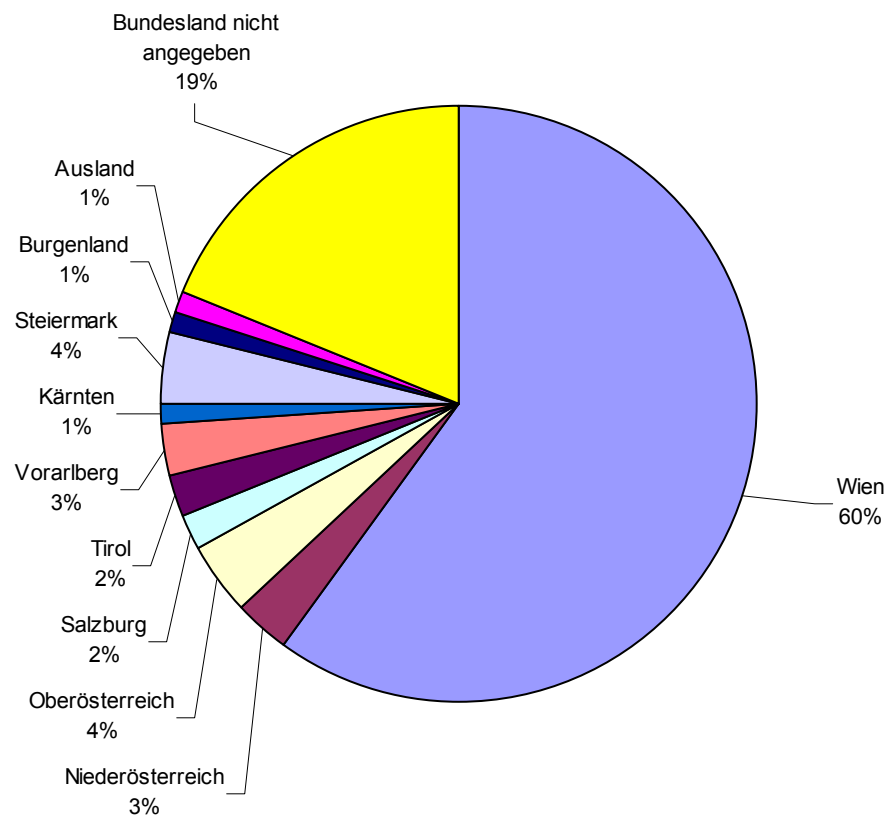
Abbildung 11: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil II GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil II GIBG, 2008

Wien	296	60%
Niederösterreich	16	3%
Oberösterreich	21	4%
Salzburg	11	2%
Tirol	8	2%
Vorarlberg	15	3%
Kärnten	3	1%
Steiermark	17	4%
Burgenland	6	1%
Ausland	5	1%
Bundesland nicht angegeben	93	19%
Gesamt	491	

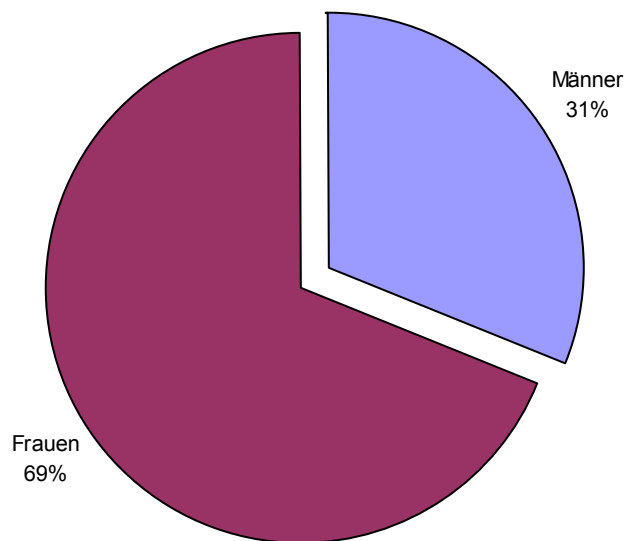
Abbildung 12: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil II GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2008

Frauen	338	69%
Männer	153	31%
Gesamt	491	

**Abbildung 13: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern,
Teil II GIBG, 2008**

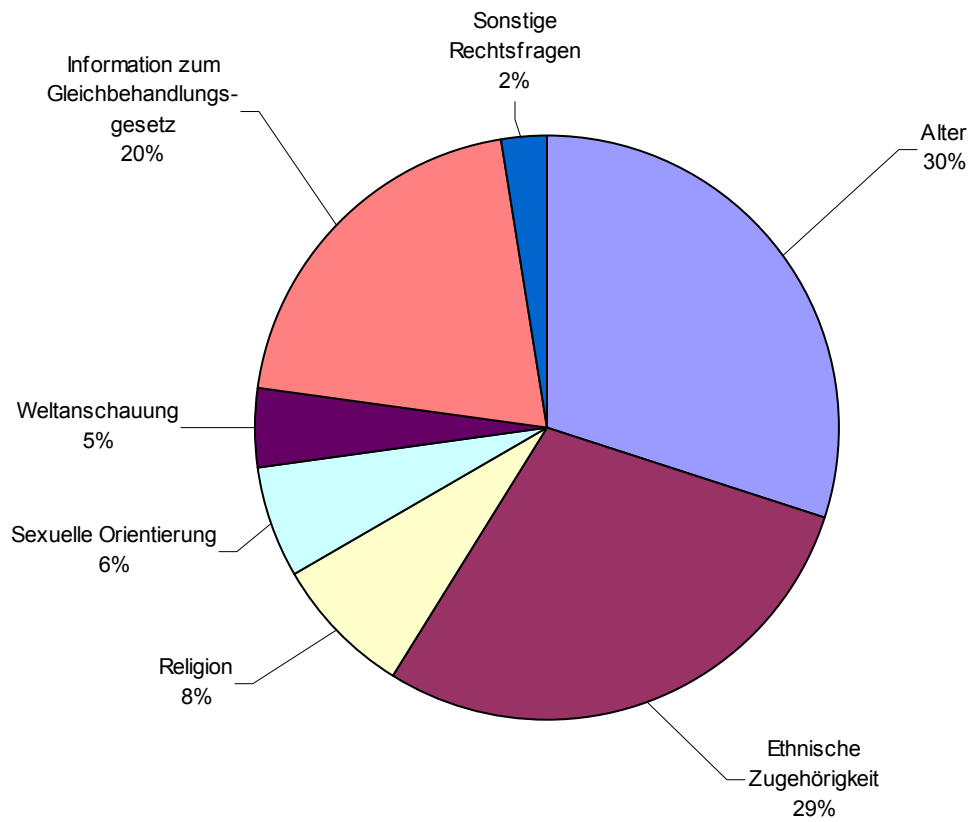


2.1.2 Beratungsstatistik Teil II GIBG, 2009

Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2009

Alter	157	30%
Ethnische Zugehörigkeit	152	29%
Religion	41	8%
Sexuelle Orientierung	31	6%
Weltanschauung	24	5%
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	106	20%
Sonstige Rechtsfragen	13	2%
Gesamt	524	

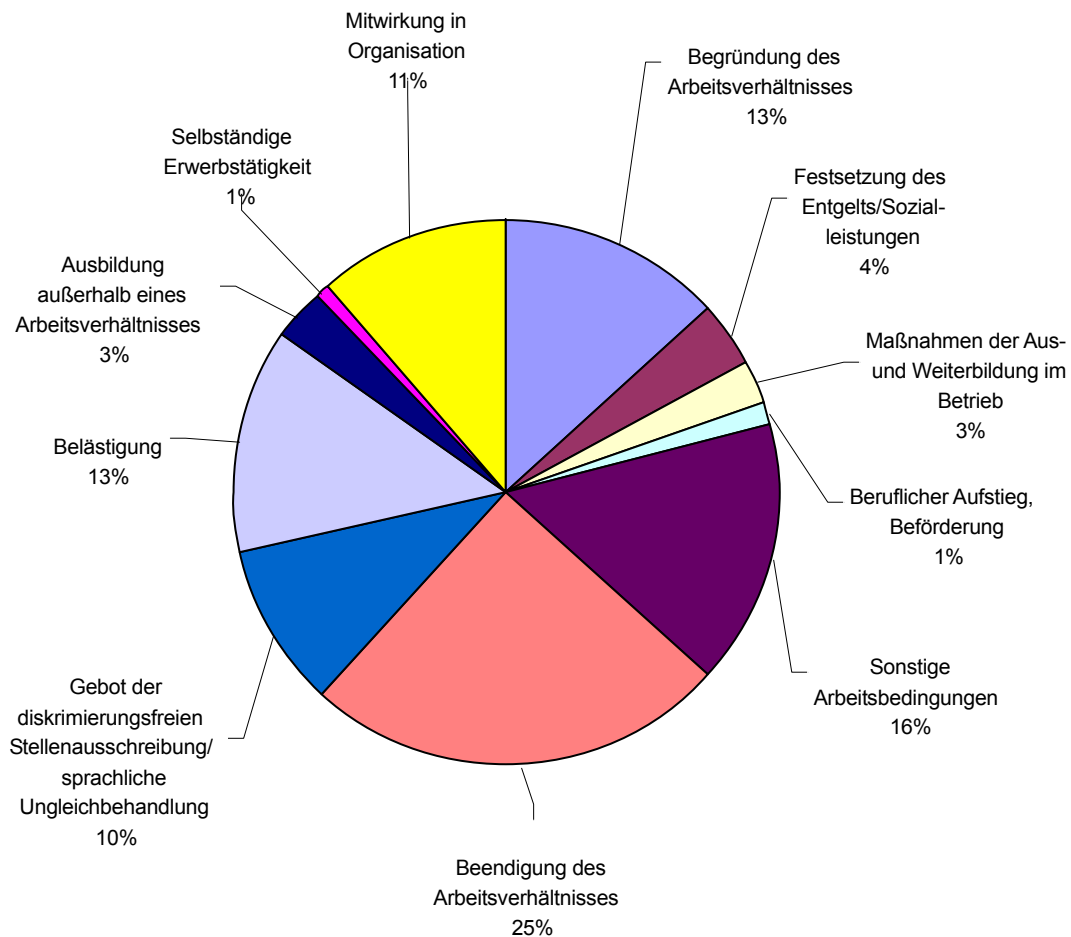
Abbildung 14: Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2009



Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil II GIBG, 2009

Begründung des Arbeitsverhältnisses	48	13%
Festsetzung des Entgelts/Sozialleistungen	14	4%
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	9	3%
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	5	1%
Sonstige Arbeitsbedingungen	56	16%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	89	25%
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/sprachliche Ungleichbehandlung	35	10%
Belästigung	48	13%
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	11	3%
Selbständige Erwerbstätigkeit	3	1%
Mitwirkung in Organisationen	41	11%
Gesamt	359	

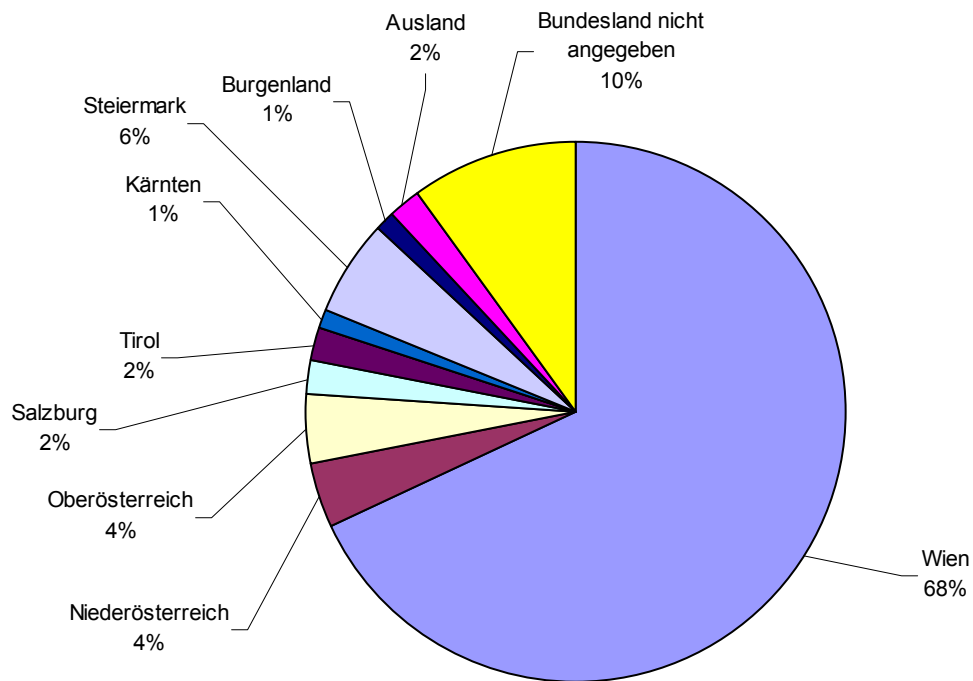
Abbildung 15: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil II GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil II GIBG, 2009

Wien	357	68%
Niederösterreich	19	4%
Oberösterreich	22	4%
Salzburg	9	2%
Tirol	8	2%
Vorarlberg	2	
Kärnten	6	1%
Steiermark	29	6%
Burgenland	5	1%
Ausland	12	2%
Bundesland nicht angegeben	55	10%
Gesamt	524	

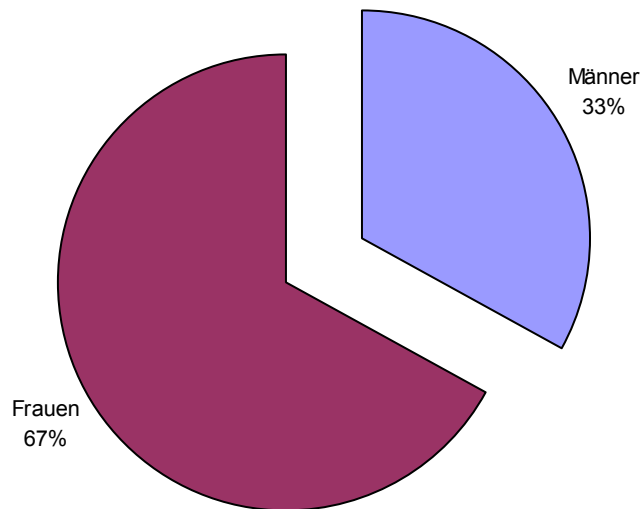
Abbildung 16: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil II GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2009

Frauen	351	67%
Männer	173	33%
Gesamt	524	

Abbildung 17: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2009



2.2 Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009

Im Jahr 2008 verzeichnete der Bereich II der Gleichbehandlungsanwaltschaft insgesamt 490, im Jahr 2009 insgesamt 511 neue Anfragen und Beratungen. Die meisten Anfragen wurden von betroffenen Personen aus Wien beziehungsweise dem Osten Österreichs gestellt, da es nach wie vor nur die Zentrale in Wien, jedoch keine Regionalvertretungen für Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes gibt. Beratungen können daher in den Bundesländern nur erschwert durchgeführt, beziehungsweise über Telefon oder E-Mail abgewickelt werden. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass von Diskriminierung betroffene Personen ihr Anliegen rechtlich oft nicht weiterverfolgen, wenn sie an eine weit entfernte Stelle in Wien verwiesen werden. Das Fehlen von Regionalbüros ist daher ein wichtiger Grund für die vergleichsweise niedrigen Beratungszahlen in den Bundesländern. Eine Regionalisierung des Bereiches würde es betroffenen Personen überall in Österreich ermöglichen, sich zu allen Diskriminierungsgründen beraten zu lassen.

Im Jahr 2009 überstieg die Zahl der neuen Beratungsfälle betreffend Altersdiskriminierung erstmals die der neuen Diskriminierungsfälle auf Grund ethnischer Zugehörigkeit.

Der Anstieg der Beratungen wegen Altersdiskriminierung kann einerseits auf größere Bekanntheit der gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich zurückgeführt werden, andererseits führte nach der Beratungserfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch die Finanzkrise zu einem Anstieg der Anfragen. Viele ältere Personen meldeten sich 2009, weil sie sich bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund des Alters diskriminiert fühlten. Auf ArbeitgeberInnenseite gibt es nach wie vor sehr wenig Unrechtsbewusstsein hinsichtlich des Vorliegens einer verbotenen Altersdiskriminierung. Wie bereits in den vergangenen Jahren gab es auch viele Altersdiskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Oft kann schon ein diskriminierend formuliertes Stelleninserat Indiz für eine nachfolgende Altersdiskriminierung sein. Viele Betroffene berichten bei der Beratung, dass es in bestimmten Branchen äußerst schwierig ist, in höherem Alter eine Arbeit zu finden. Sie schildern, dass sie im Zuge der Bewerbung um eine neue Stelle Altersdiskriminierungen erleben, möchten aber oft keine weiteren Schritte unternehmen, weil sie ihre Energie für die Bewerbungen benötigen.

Bei den Anfragen wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit handelte es sich in erster Linie um Beschwerden wegen Belästigungshandlungen (zum Beispiel rassistische Äußerungen) und Diskriminierungen bei der Begründung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Auffallend ist, dass es auch hier 2009 einen Anstieg im Bereich der Beendigungsdiskriminierungen gegeben hat.

Insgesamt war zu beobachten, dass die Nachfrage nach allgemeinen Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz im Vergleich zu den Vorjahren sank und von Anfragen hinsichtlich konkreter Diskriminierungsgründe abgelöst wurde.

Im Themenfeld der religiösen Diskriminierungen verzeichnete die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt Beratungsfälle mit islamophoben Hintergründen. Bei einem Großteil der Anfragen handelte es sich um Frauen, die auf Grund des Tragens des muslimischen Kopftuches keine Arbeit bekamen. Als Begründung wurden den Frauen KundInnenwünsche oder ein zu erwartender Geschäftsrückgang genannt, obwohl dieses

Argument im Sinne der europarechtlichen Judikatur nicht ins Treffen geführt werden kann. Es scheint nach wie vor gängige Praxis in sehr vielen Branchen zu sein, Frauen mit Kopftuch die Einstellung zu verweigern. Sehr oft wird ihnen unter Druck nahegelegt, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzunehmen, um eingestellt zu werden.

Gegenstand der Feststellungsklage, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum eingebracht wurde, war ebenfalls eine Diskriminierung auf Grund des Tragens des muslimischen Kopftuches (Kapitel 6.3).

Im Bereich der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung blieb die Zahl der Anfragen in etwa konstant mit einem leichten Anstieg 2009. Am häufigsten handelte es sich dabei um homophobe Belästigungen, die in manchen Fällen sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes führten. Gleichzeitig gab es 2009 vermehrt Anfragen zum EPG (Eingetragene Partnerschaft – Gesetz) , das am 1.1. 2010 in Kraft trat.

2009 verzeichnete der Bereich II der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen leichten Anstieg der Anfragen zum Thema Diskriminierung auf Grund von Weltanschauung. Zunehmend wenden sich dabei Personen an uns, die sich auf Grund ihrer Tätigkeit als Betriebsrat oder Betriebsrätin diskriminiert fühlen. Gleichzeitig betrafen viele Anfragen zu dieser Thematik die Frage, ob davon auch Diskriminierungen auf Grund der politischen Weltanschauung beziehungsweise Parteizugehörigkeit umfasst sind.

Im Berichtszeitraum wurden in diversen Online- und Printmedien wieder viele diskriminierende Stellenausschreibungen beobachtet und teilweise zur Anzeige vor den Bezirksverwaltungsbehörden gebracht. Inhaltlich kamen ausschließlich die Diskriminierungsgründe Alter und ethnische Zugehörigkeit vor, am häufigsten wurden diskriminierende Inserate auf Grund einer unzulässigen Altersbeschränkung angezeigt. Die Verfahren endeten vielfach mit dem Ausspruch einer Verwarnung, nur vereinzelt wurden Verwaltungsstrafen (zwischen € 55,- und € 250,-) ausgesprochen.

2.3 Beispiele aus der Beratung 2008/2009

2.3.1 Ethnische Zugehörigkeit

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Ein Mann, geboren in Deutschland, ist österreichischer und deutscher Staatsbürger und bewirbt sich bei einem internationalen Versicherungsunternehmen als Verkaufsberater. Man vermittelt dem Mann im Zuge des Bewerbungsverfahrens das Gefühl, dass der Anstellungsvertrag nur noch reine Formsache sei, weshalb er ein Angebot eines anderen Unternehmens nicht annimmt. Trotz seiner einwandfreien Qualifikationen bekommt er schließlich eine Absage mit der Begründung, dass die Akzeptanz der MitarbeiterInnen im Unternehmen wegen seines deutschen Akzentes nicht gegeben wäre da er nicht „ihre Sprache spreche“. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die nach einer schriftlichen

Intervention beim Unternehmen ein Verfahren auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission einleitet. Noch bevor die Sache dort behandelt wird, kommt es mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zwischen dem Unternehmen und dem Mann zu einer gütlichen Einigung. Als Ausgleich für die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots leistet das Unternehmen eine Vergleichszahlung in Höhe von € 3500.-, davon werden € 1000,- an eine gemeinnützige Organisation gespendet. Das Verlangen auf Überprüfung der Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission wird nach Zahlung des Vergleichsbetrags zurückgezogen.

Beendigung, Belästigung

Eine Frau afrikanischer Herkunft arbeitet als Servierkraft in einem Hotel. Im Serviceteam sind zwei weitere schwarze Frauen, eine Serbin und eine Türkin beschäftigt. Die Frau leidet sehr darunter, dass sie von ihrer – aus Indien stammenden - Vorgesetzten immer wieder als Hure, Schlampe und „bush woman“ bezeichnet wird. Auch vor Dritten wird sie öfters mit den Worten „stupid bush woman“ zurechtgewiesen. Generell beobachtet sie, dass ihre Vorgesetzte mit allen dunkelhäutigen Kolleginnen in verbal grober Weise verfährt und sie zu Aufgaben einteilt, zu denen sie als Serviererinnen nicht verpflichtet sind, mit den beiden hellhäutigen Kolleginnen jedoch ein freundschaftliches Verhältnis pflegt. Die Frau wagt nicht, sich über das Verhalten ihrer Vorgesetzten zu beschweren, zumal ihr wiederholt die Kündigung angedroht wird und sie sich nach entsprechenden Andeutungen nicht sicher ist, ob sie nicht mittlerweile an eine Leiharbeitsfirma „abgetreten“ wurde. Da sie im Sommer gehäuft kurzfristig zu einem Dienstbeginn um 6.00 Uhr früh gerufen wird, verlangt sie einen Dienstplan von ihrer Vorgesetzten, den diese verweigert. Die Auseinandersetzung endet in einer neuerlichen Beschimpfung als „bush woman“. Am nächsten Tag wird die Afrikanerin mit der Begründung entlassen, sie hätte ihre Vorgesetzte tätlich angegriffen und Gegenstände nach ihr geworfen. Während die Frau mit Hilfe der Arbeiterkammer ihre Kündigungsentschädigung einfordert, möchte sie über die Gleichbehandlungsanwaltschaft Schadenersatz für die Belästigungen erwirken. Noch bevor das von der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasste Interventionsschreiben an die Vorgesetzte ergeht, findet die betroffene Frau in einem anderen Unternehmen eine neue Stelle. Sie beschließt, ihre Energie dafür zu verwenden und sich mit der Diskriminierung an ihrem alten Arbeitsplatz nicht länger befassen zu wollen.

Belästigung, mangelnde Abhilfe, beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

Ein Mann wurde in Iranisch-Kurdistan geboren und lebt seit beinahe 30 Jahren in Österreich. Über einen Zeitraum von 13 Jahren ist er in verschiedenen Abteilungen einer Versicherungsanstalt beschäftigt, zuletzt als Kanzleihilfskraft. Er sieht sich von Anbeginn seiner Tätigkeit dort rassistischen Aussagen und Belästigungen durch die KollegInnen ausgesetzt, die auch den jeweiligen Vorgesetzten bekannt sind. Abhilfe wurde nur insofern geleistet, als der Mann insgesamt drei Mal die Abteilungen wechselt. Doch immer wieder ist er ähnlichen Schwierigkeiten und Belästigungen auf Grund seiner Herkunft ausgesetzt.

Der Mann schließt in dieser Zeit berufsbegleitend sein Doktoratsstudium der Politikwissenschaften ab und absolviert eine Ausbildung zum diplomierten Sozialarbeiter. Er

erhofft sich durch diese Zusatzqualifikationen auch in der Versicherungsanstalt einen beruflichen Aufstieg, allerdings ohne Erfolg. Die Personalleitung gibt ihm unmissverständlich zu verstehen, dass es für ihn kein berufliches Weiterkommen geben wird.

Die erdrückende Situation löst gesundheitliche Probleme bei ihm aus, weswegen er schließlich eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses anstrebt.

Nach einem – von der Gleichbehandlungsanwaltschaft initiierten – Vermittlungsgespräch zwischen den Parteien kann eine gütliche Einigung erreicht werden, die unter anderem eine Abschlagszahlung in der Höhe eines Jahresgehalts (€ 25.000,- brutto) beinhaltet.

2.3.2 Religion

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Eine Frau ist Allgemeinmedizinerin und praktizierende Muslimin, weshalb sie aus religiöser Überzeugung in der Öffentlichkeit ein Kopftuch trägt. Sie bewirbt sich für die offene Stelle als Ärztin in einem Kurzentrum und wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Dieses verläuft sehr positiv, der leitende Kurarzt betont abschließend jedoch, dass er die Befürchtung hege, der Vorstand könnte sich an ihrer Forderung stoßen, das Kopftuch auch während der Arbeitszeit zu tragen.

Die Frau wird schließlich als bestqualifizierte Bewerberin dem Vorstand vorgeschlagen und trifft kurz darauf mit diesem zu einem persönlichen Gespräch zusammen. Dabei teilt er ihr mit, dass er ihr die Stelle nur unter der Bedingung anbieten könne, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen. Er betont, dass dieser Forderung drei Argumente zugrunde liegen würden: Es seien Bekleidungs Vorschriften zu berücksichtigen, es seien Schwierigkeiten mit eher konservativen Gästen zu vermuten und letztlich möchte der Vorstand an gewissen Grundsätzen des Kurzentrums festhalten. Dies inkludiere das Fernhalten von seelsorgerischen beziehungsweise religiösen Aspekten. Der Vorstand räumt der Betroffenen eine einwöchige Bedenkzeit ein, welche sie unter anderem dafür nützt, um sich über die rechtlichen Grundlagen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu informieren. Eine sofortige Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft beim Vorstand erweist sich als erfolglos. Dieser beharrt auf seinen Standpunkt und lenkt trotz eindeutiger Rechtslage nicht ein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt bei der Gleichbehandlungskommission ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der Religion ein.

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses fest. Der im Prüfungsergebnis formulierte Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes sieht eine Auseinandersetzung des Kurzentrums mit der Thematik „Kopftuchtragen am Arbeitsplatz“ vor, insbesondere unter Berücksichtigung des entsprechenden Erlasses des Krankenanstaltenverbundes. Dieser Empfehlung wird nachgegeben und so teilt das Kurzentrum mit, dass nach eingehender Befassung nunmehr das Tragen eines Kopftuches am Arbeitsplatz ermöglicht wurde. Im

parallel laufenden Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht erhält die Frau den eingeklagten Betrag in der Höhe von zwei Monatsgehältern (€ 4.500,-) zur Gänze.

Zugang zur Berufsausbildung

Ein Verein schildert der Gleichbehandlungsanwaltschaft den Fall einer muslimischen Schülerin, die sich in einer höheren Bundeslehranstalt um eine Aufnahme beworben hat und dort wegen Tragens des islamischen Kopftuchs abgelehnt wurde. Seitens der Schule wird argumentiert, dass Probleme beim Kochunterricht auftreten würden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an die Direktorin der Schule mit dem Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz und einen Erlass des BMWK vom 23.06.2004 über das Tragen von religiösen Kopfbedeckungen.

Die Direktorin meldet sich telefonisch und gibt bekannt, dass das Kopftuch nicht generell in ihrer Schule verboten sei. Man sei mit dieser Situation bisher noch nicht konfrontiert gewesen, da es zwar einige muslimische Schülerinnen gebe, diese aber kein Kopftuch tragen würden. In einem ausführlichen Gespräch werden die rechtlichen und praktischen Aspekte des Kopftuchtragens in der Schule erörtert und es wird angeregt, das Thema auch in der LehrerInnenschaft zu thematisieren und diese dafür zu sensibilisieren, um mögliche Vorurteile auszuräumen. Die Direktorin versichert, sich in Zukunft rechtskonform zu verhalten.

2.3.3 Weltanschauung

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Eine Frau bewirbt sich schriftlich bei einem Unternehmen als Pharmareferentin und erhält eine nicht für sie bestimmte, fehlgeleitete E-mail, wonach sie nicht in die engere Auswahl zu nehmen sei, da sie auf Grund ihrer Einstellung („zu grün/sozial“ mit dem Hinweis auf ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten) nicht in das Unternehmen passe.

Sie informiert darüber die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen unter Hinweis auf eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung um Aufklärung ersucht. Der Arbeitgeber lenkt unverzüglich ein und bedauert das Vorgehen. Da die Frau nicht mehr an der Position interessiert ist, wird eine Vergleichslösung angestrebt. Das Unternehmen erklärt sich bereit, eine Summe von € 1.500,- an einen sozialen Verein, der von der Frau geführt wird, zu zahlen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Frau ist als Juristin in einer Beratungseinrichtung beschäftigt. Ihr Dienstverhältnis wird seitens des Arbeitgebers mit der Begründung gekündigt, das Vertrauensverhältnis zwischen der Geschäftsführung, der fachlichen Leitung, den MitarbeiterInnen und ihr sei gestört. Die Frau verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung zur Energetikerin, was dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses bekannt war. Im Zuge der Aufnahme wurde auch ihre Zusatzausbildung thematisiert und sie musste sich verpflichten, die

KlientInnen der Beratungseinrichtung keinesfalls energetisch zu beraten. Dieser Vereinbarung kam sie stets nach und beschränkte sich auf die sozial- und arbeitsrechtliche Beratung. Während ihrer Tätigkeit in der Beratungseinrichtung übte die Frau ihre Tätigkeit als Energetikerin lediglich unentgeltlich im privaten Bereich aus. Es kursierten jedoch immer wieder Gerüchte über ihre Energiearbeit unter den KollegInnen und selbst die Geschäftsführung sprach die Situation an. In einem moderierten Konfliktgespräch zeitnah zur Kündigung wurde ihr durch die fachliche Leitung mitgeteilt, dass ihre Einstellung zu Esoterik und ihre Energiearbeit nicht geschätzt würde und die Vermutung nahe liege, sie habe auch KlientInnen energetisch beraten und behandelt. Sie fühlte sich bei diesem Konfliktgespräch mehrfach ungerecht angegriffen und im Zusammenhang mit ihrer Energiearbeit diffamiert. Da sich die Frau auf Grund ihrer Weltanschauung bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses diskriminiert fühlt, bringt sie einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein und wendet sich danach zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen.

Belästigung, Arbeitsbedingungen

Eine 51-jährige Frau arbeitet in einem Dienstleistungsunternehmen, wo sie vorerst im Bereich des Gepäcksuchdienstes tätig ist. Seit der Aufnahme ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende fühlt sie sich massiv diskriminiert und gemobbt. Die Frau vermutet, dass dieses Verhalten auf ihre Tätigkeit als Betriebsrätin zurückzuführen ist. Der ursprünglich dafür vorgesehene Kollege wird, kurz vor seiner Wahl zum Betriebsrat, gekündigt. Nach Aufnahme ihrer Funktion wird sie unerwartet, ohne jegliche Schulung oder klärendes Gespräch, im Bereich des Check-In eingeteilt. Bereits am ersten Tag wird sie gewarnt, dass sie aufpassen solle, was sie tue, und dass man über ihr Verhalten Protokoll führe. Die neue Tätigkeit kann von ihr nur in eingeschränktem Maß ausgeübt werden und stellt eine Belastung dar, da sie auf Grund einiger Bandscheibenvorfälle unter Schmerzen leidet. Seit ihrem Vorsitz im Betriebsrat wird die Frau häufig vom Arbeitgeber schriftlich abgemahnt und kein einziges Mal vor Erhalt dieser Abmahnungen auf ihr angebliches Fehlverhalten hingewiesen. Dabei wird ihr vorgeworfen, dass sie ständig in Privatangelegenheiten telefoniere, am Schalter esse, private Bücher lese, sich bei einem Kurs nicht ihrer Stellung als Betriebsrätin entsprechend vorbildhaft verhalte, usw. Ihre unmittelbare Vorgesetzte wirft ihr vor, dass sie Krankheiten simuliere, weil sie nicht am Check-In-Schalter arbeiten wolle. Bevor sie Betriebsratsvorsitzende wurde, gab es keine einzige Abmahnung.

Die Frau fühlt sich durch ihre Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzende auf Grund ihrer Weltanschauung diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sie über mögliche rechtliche Vorgangsweisen berät und ein Interventionsschreiben an das Unternehmen richtet. Das Unternehmen leitet schließlich ein Verfahren auf Genehmigung der Kündigung bei Gericht ein, gleichzeitig wird die Frau vom Dienst freigestellt. Letztendlich wird ein für die Frau zufriedenstellender Vergleich abgeschlossen und sie verlässt die Firma.

2.3.4 Alter

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Ein Mann bewirbt sich im Alter von 44 Jahren für eine ausgeschriebene Stelle als Triebfahrzeugführer. Zwei Wochen lang wartet er vergebens auf eine Reaktion des Unternehmens auf seine Bewerbung, bevor er die Personalabteilung telefonisch kontaktiert. Er bekommt die Auskunft, dass seine Bewerbung im Verfahren nicht weiter berücksichtigt wurde, weil er zu alt für die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer sei. Das Unternehmen möchte nur in junge Menschen investieren. Kurze Zeit später folgt auch die schriftliche Absage. Betroffen über die Absage auf Grund seines Alters versucht der Mann - ohne Erfolg - über die Gewerkschaft und ausgewählte Führungskräfte des Unternehmens auf seine Bewerbung und die Absage aufmerksam zu machen. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung des Dienstverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission einbringt. Das Unternehmen bestreitet die Altersdiskriminierung keineswegs, sondern führt gesetzliche Ausnahmebestimmungen, spezifische Ausbildungserfordernisse, eine für NeueinsteigerInnen betriebsintern vorgesehene Altersgrenze von 35 Jahren sowie die hohen Ausbildungskosten ins Treffen. Die Gleichbehandlungskommission bestätigt in ihrem Prüfungsergebnis das Vorliegen einer Altersdiskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses. Kurz darauf wird der Mann zu einem Eignungstest eingeladen, den er erfolgreich besteht. Mittlerweile befindet er sich in Ausbildung zum Triebfahrzeugführer.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Frau arbeitet im Sozialbereich als Ergotherapeutin. Ihre Firma teilt ihr mit, aus wirtschaftlichen Gründen Kündigungen aussprechen zu müssen. Trotz Einspruchs des Betriebsrats wird die Frau gekündigt. Die Versetzung in einen anderen Betriebsbereich ist laut Firma nicht möglich, da kein Bedarf bestehe. Die Frau befürchtet jedoch, auf Grund ihres Alters – sie ist 44 Jahre alt - gekündigt worden zu sein. Da sie seit langem in der Branche tätig und ihr Arbeitgeber einer der großen sozialen Vereine ist, befürchtet sie, dass ihre Bewerbungen bei kleineren und weniger finanzstarken ArbeitgeberInnen von vornherein aussichtslos sein werden, da erfahrungsgemäß nur jüngere ErgotherapeutInnen eingestellt werden. Der Betriebsrat teilt der Geschäftsleitung in einer Besprechung mit, dass die Frau an einer gütlichen, außergerichtlichen Einigung in Form einer Vergleichszahlung interessiert sei. Die Geschäftsführerin verzögert jedoch die Gespräche und eine fixe Zusage hinsichtlich der von der Frau geforderten und von der Firma in Aussicht gestellten freiwilligen Zahlung von sechs Monatsentgelten Abfertigung. Da bis zum Ablauf der 14-tägigen Frist, die das Gleichbehandlungsgesetz für eine Kündigungsanfechtung einräumt, lediglich mündliche Absichtserklärungen von Seiten der Geschäftsführung vorliegen, empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft der Frau zur Wahrung ihrer Rechte eine Klageeinbringung. Dieser Schritt wird von der Geschäftsführung schließlich ernst genommen. Neben der gesetzlichen Abfertigung wird ihr nun die zusätzliche Zahlung von sechs Monatsentgelten schriftlich zugesichert. Die Klage beim Arbeits- und Sozialgericht wird zurückgezogen.

Berufliche Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

Ein gelernter Buchhändler hat diesen Beruf nur zwei Jahre lang ausgeübt und danach mehr als 25 Jahre lang als Lichttechniker gearbeitet, wobei er sich alle dafür erforderlichen technischen Kenntnisse selbst angeeignet hat. Obwohl er sich in der Kultur-Branche einen Namen gemacht hat, scheitern seine Versuche, fix als Bühnenlichttechniker an ein Theater engagiert zu werden, weil er keinen formellen Ausbildungsnachweis über eine Lehre als Elektriker vorweisen kann.

Der Mann bemüht sich deshalb mehrmals, über eine arbeitsmarktpolitische Einrichtung eine Umschulung zu erhalten und die Ausbildung zum Elektriker nachzuholen. Die Kursteilnahme wird jedoch immer mit dem Argument abgelehnt, Umschulungen seien für ältere ArbeitnehmerInnen vorgesehen, er könne noch nicht daran teilnehmen, weil er noch nicht 50 sei. Mittlerweile ist er 50 Jahre alt und erlebt nun genau das Gegenteil, dass nämlich die von ihm angestrebte Ausbildung zum Elektroanlagenmechaniker von der arbeitsmarktpolitischen Einrichtung auf Personen bis 45 Jahre beschränkt wird. Begründet wird dies damit, dass diese Ausbildung zwei Jahre lang dauert und daher nur bis zum Höchstalter von maximal 45 Jahren rentabel ist.

Die Ausbildung selbst erfolgt in überbetrieblichen Werkstätten, wo regelmäßig Info-Tage stattfinden. Diese müssen von interessierten BewerberInnen verpflichtend besucht werden, weil dabei abgeklärt wird, ob der gewünschte Beruf auch tatsächlich den Erwartungen entspricht und ob keine persönlichen Ausschließungsgründe – wie zum Beispiel mangelnde körperliche Eignung - vorliegen. Am Ende eines solchen Tages wird über die tatsächliche Aufnahme in den Kurs entschieden. Eine Teilnahme an den Info -Tagen ist aber nur nach Zuweisung durch die arbeitsmarktpolitische Einrichtung möglich. Nach telefonischer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Einrichtung wird dem Mann beim nächstmöglichen Info-Tag ein Platz eingeräumt. Der Lichttechniker kann im Einzelgespräch fachlich überzeugen und alle Zweifel über mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen ausräumen. Er wird zum nächsten Ausbildungskurs zugelassen. Bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bedankt er sich mit den Worten: „Heute bin ich der glücklichste Lichttechniker der Welt!“

2.3.5 Sexuelle Orientierung

Belästigung

Ein Mann arbeitet als Kellner in einem Cafe. Dem Unternehmen ist seine Homosexualität bekannt und es gibt während des Dienstverhältnisses diesbezüglich grundsätzlich keine Schwierigkeiten. Nachdem es jedoch vermehrt zu Meinungsverschiedenheiten mit der Chefin kommt, wird der Dienstnehmer von dieser schließlich gekündigt und dabei mit den Worten „schwule Drecksau“ und „geh doch in den Prater und kauf dir dort einen Jungen“ beschimpft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt nach erfolgloser Aufforderung zur vergleichsweisen Bereinigung der Angelegenheit ein Verlangen auf Überprüfung einer Belästigung bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Diese stellt eine Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung des Betroffenen durch die Arbeitgeberin fest und empfiehlt die Leistung eines Schadenersatzes in der gesetzlichen Mindesthöhe von € 720,- (mit Hilfe der Arbeiterkammer wird versucht, von der - mittlerweile insolventen - Arbeitgeberin eine Schadenersatzzahlung zu bekommen).

Entgelt

Ein Mann ist Betriebsratsmitglied eines Flugunternehmens und wendet sich mit der Bitte an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, eine Passage des Kollektivvertrages auf die Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu überprüfen.

In der gegenständlichen kollektivvertraglichen Vereinbarung werden Leistungen aus der Witwen- oder Witwerpension auch auf Lebensgemeinschaften ausgeweitet. Der Begriff der Lebensgemeinschaft liege laut Kollektivvertrag vor, wenn diese entsprechend dem Mietrechtsgesetz oder dem Einkommenssteuergesetz gesetzliche Anerkennung finde. Es wird jedoch nicht auf homosexuelle Paare und deren Leistungsanspruch eingegangen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt dem Betriebsrat mit, dass betriebliche Witwen- oder Witwerrenten Entgelt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen und niemand auf Grund der sexuellen Orientierung beim Entgelt diskriminiert werden darf. Laut Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Obersten Gerichtshofs umfasst der Begriff der Lebensgemeinschaft im Mietrechtsgesetz auch gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, weshalb die Gleichbehandlungsanwaltschaft von einem Leistungsanspruch für gleichgeschlechtliche Paare im Rahmen des Kollektivvertrags ausgeht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Benachteiligungsverbot

Ein homosexueller Mann ist in einem Verlag als Systemadministrator tätig. In einer Auseinandersetzung im Zusammenhang mit seinem Dienstzettel beschimpft ihn sein Arbeitgeber als „schwuler Idiot“ und tätigt ähnlich homophobe Äußerungen. Kurz darauf wird der Mann gekündigt und ab sofort dienstfrei gestellt. Später wird diese Kündigung in eine Entlassung umgewandelt, weil der Mann angeblich einige Dienstverfehlungen begangen haben soll. Er bringt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission wegen diskriminierender Kündigung ein und die Gleichbehandlungsanwaltschaft ergänzt diesen Antrag um den Tatbestand der Belästigung. Auch führt der Mann mit Unterstützung der Arbeiterkammer ein Gerichtsverfahren, in dem neben der Kündigungsanfechtung auch wegen Diskriminierung geklagt wird. In diesem Verfahren einigt man sich schließlich auf einen Vergleich (Zahlung von € 7.500,- plus Prozesskosten und Umwandlung der Beendigung in eine einvernehmliche Lösung). Damit wird der Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zurückgezogen und das Verfahren beendet. Ein Arbeitskollege ist im selben Verlag als Chefredakteur tätig. In einer Besprechung wird dieser vom gemeinsamen Arbeitgeber über den Abgang des Kollegen in Kenntnis gesetzt und dabei angemerkt: „Wenn ihm irgendwelche

Schwuchtel Freunde davonlaufen, fängt er an zu spinnen“. Einige Tage später wendet sich der betroffene Mann an seinen Arbeitskollegen, um sich zu erkundigen, ob er diskriminierende Äußerungen des Arbeitgebers gegen ihn gehört habe und ob er dies auch in einem Verfahren bezeugen würde. Dieser bestätigt seine Wahrnehmungen und erklärt sich dazu bereit, als Zeuge in einem Verfahren auszusagen. Als der Arbeitgeber davon erfährt, äußert der Unbehagen über die Situation und spricht das Thema zunehmend verärgert an mehreren Tagen an. Letztlich lässt er den Kollegen wissen, dass er sich von ihm bedroht fühle, das Vertrauen zu ihm verloren habe und aus diesem Grund kein Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit habe. Ihm wird die schriftliche Kündigung überreicht, in der wirtschaftliche Gründe als Motivation genannt werden. Bereits zuvor war dieser Kündigungsgrund in einem persönlichen Gespräch genannt worden. Allerdings mit dem Zusatz, dass dies als offizieller Grund genannt werde, inoffiziell sei er als „Hauptinformant in der Causa XY“ nicht mehr tragbar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt bei der Gleichbehandlungskommission ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot ein. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Verletzung des Benachteiligungsverbots fest. Das arbeitsgerichtliche Verfahren in diesem Rechtsstreit ist noch anhängig.

2.3.6 Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Ethnische Zugehörigkeit

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem „ein/e VerkäuferIn mit Praxis sowie akzentfreiem Deutsch“ für eine Café-Konditorei gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistratische Bezirksamt Wien spricht daraufhin eine Verwarnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat geschaltet, in dem „ein Trockenbauer mit perfektem Deutsch“ gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verhängung einer Verwaltungsstrafe gegen den Geschäftsführer wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistratische Bezirksamt verhängt eine Geldstrafe in Höhe von € 360,-. Der UVS Wien gibt der vom Unternehmen erhobenen Berufung in der Schuldfrage keine Folge, sieht jedoch von der im Bescheid der Erstbehörde verhängten Strafe ab und spricht eine Verwarnung aus.

Alter

Auf einer Website wird ein Inserat geschaltet, in dem TriebfahrzeugführerInnen gesucht werden. Die BewerberInnen dürfen laut Ausschreibung nicht älter als 35 Jahre sein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verwarnung des Geschäftsführers wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistratische Bezirksamt verhängt daraufhin eine Geldstrafe in der Höhe von € 150,-. Das

Unternehmen verweist darauf, dass beim ersten Verstoß eines Arbeitgebers lediglich eine Verwarnung der Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen ist. Daraufhin spricht das Magistratische Bezirksamt Wien eine Verwarnung aus.

Auf einer Website wie auch in einer Fachzeitschrift wird ein Inserat geschaltet, in dem für ein Orchester „MusikerInnen für die Instrumente 2. Violine, Cello, Soloklarinette und Solohorn“ gesucht werden, wobei für alle Positionen eine Altersgrenze von 35 Jahren angegeben wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens gegen den Geschäftsführer des Orchesters wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistrat spricht daraufhin eine Verwarnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

Alter, Geschlecht

In einer österreichischen Tageszeitung und auf einer Internetplattform wird ein Inserat geschaltet, in dem „ein Sonnenschutzmonteur zwischen 25 und 35 Jahren“ gesucht wird sowie „eine Sekretärin zwischen 25 und 45 Jahren“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens gegen den Geschäftsführer wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistrat spricht daraufhin eine Verwarnung gegenüber dem Geschäftsführer aus.

Ein Unternehmen veröffentlicht in der Onlineausgabe einer österreichischen Tageszeitung ein Inserat, mit dem „ein/e AssistentIn der Rechtsabteilung (Berufsanfänger!) mit abgeschlossenem Jus-Studium“ gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verwarnung des Geschäftsführers des Unternehmens wegen des Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Das Magistrat spricht in weiterer Folge eine Verwarnung aus. In seiner Berufung argumentiert der Geschäftsführer, dass sich der Zusatz „Berufsanfänger“ lediglich auf Personen beziehe, die in einem bestimmten Arbeitsgebiet keine Erfahrung aufweisen, eine Diskriminierung auf Grund des Alters werde dadurch nicht verwirklicht. Der Unabhängige Verwaltungssenat weist die Berufung in weiterer Folge ab. In seiner Begründung hält der unabhängige Verwaltungssenat fest: „... kommt es doch bei der Beurteilung der Frage, ob eine Stellenausschreibung dem Gebot des § 23 Gleichbehandlungsgesetz entspricht nicht auf den vom/von der ArbeitgeberIn intendierten oder nicht intendierten Sinn der in der Ausschreibung verwendeten Wortwahl sondern darauf an, welche Bedeutung beziehungsweise welches Verständnis dem Stellenangebot nach dem allgemeinen Sprachgebrauch und der Verkehrsauffassung zukommt. (...) Vor diesem Hintergrund kann es keinem Zweifel unterliegen, dass die in Rede stehende Stellenausschreibung durch die in Klammern gesetzte und mit Ausrufungszeichen versehene Einfügung „Berufsanfänger“ eine auf junge Stellenwerber abzielende und damit dem Gebot des § 23 Gleichbehandlungsgesetz widersprechende Einschränkung in Bezug auf das Alter der (möglichen) Bewerber erfuh.“ Das oben beschriebene Stelleninserat scheint zwar auf den ersten Blick („AssistentIn“) dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 9 Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen. Bei näherer Betrachtung ergibt sich aber, dass der in rein männlicher Form verwendete Zusatz „Berufsanfänger“ eine im Gesetz ebenfalls verbotene zusätzliche Anmerkung darstellt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird in einer E-Mail darauf aufmerksam gemacht, dass für den Adventmarkt einer Stadt junge Frauen als „ChristkindIn“ gesucht werden, deren Aufgabe es ist, den Adventzauber sowie die Stadt zu präsentieren und für InterviewpartnerInnen aus aller Welt zur Verfügung zu stehen. Ein Bewerbungsauftrag im Internet verlangt von den Interessentinnen: Muttersprache Deutsch, Alter 16 bis 20 Jahre und Wohnort in der Stadt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet gegen das diskriminierende Inserat ein Verfahren bei der Bezirksverwaltungsbehörde ein, die gegen die ausschreibende Agentur eine Verwarnung ausspricht.

3

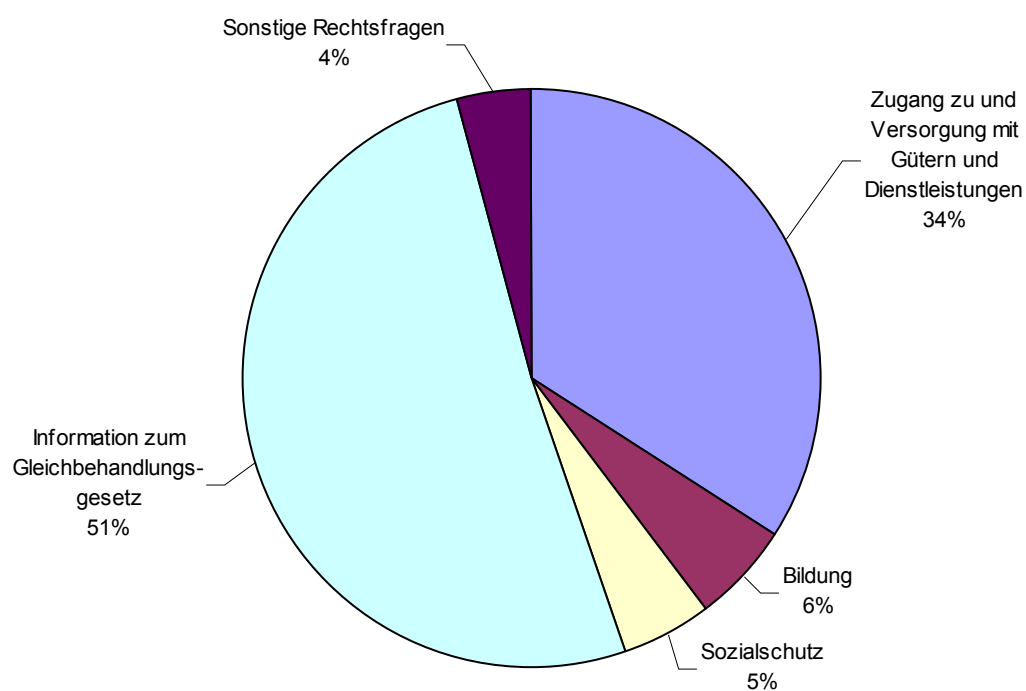
Anwältin/Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen (Teil III und Teil IIIa GIBG)

3.1 Beratungsstatistik

3.1.1 Beratungsstatistik Teil III GIBG, 2008

Anfragen und Beratungen, Teil III GIBG, 2008		
Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	90	34%
Bildung	15	6%
Sozialschutz	13	5%
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	135	51%
Sonstige Rechtsfragen	11	4%
Gesamt	264	

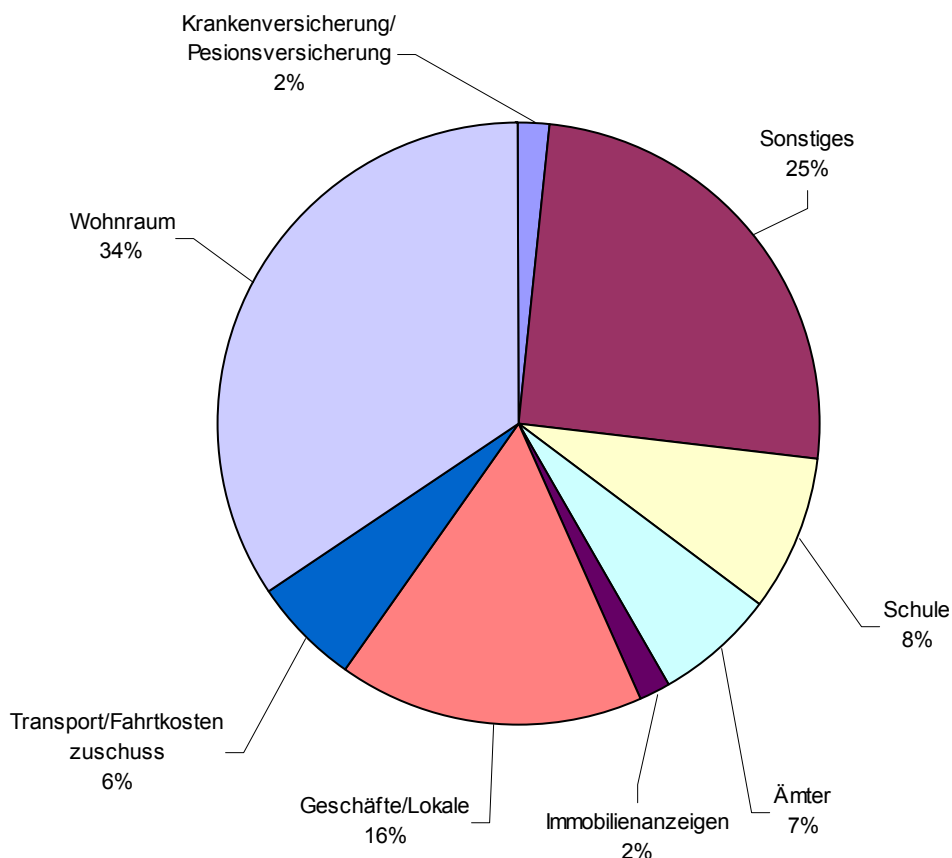
Abbildung 18: Anfragen und Beratungen, Teil III GIBG, 2008



Beratungen zu Themen, Teil III GIBG, 2008

Krankenversicherung/Pensionsversicherung	2	2%
Schule	10	8%
Ämter	8	7%
Geschäfte/Lokale	20	16%
Immobilienanzeigen	2	2%
Transport/Fahrtkostenzuschuss	7	6%
Wohnraum	42	34%
Sonstiges	31	25%
Gesamt	122	

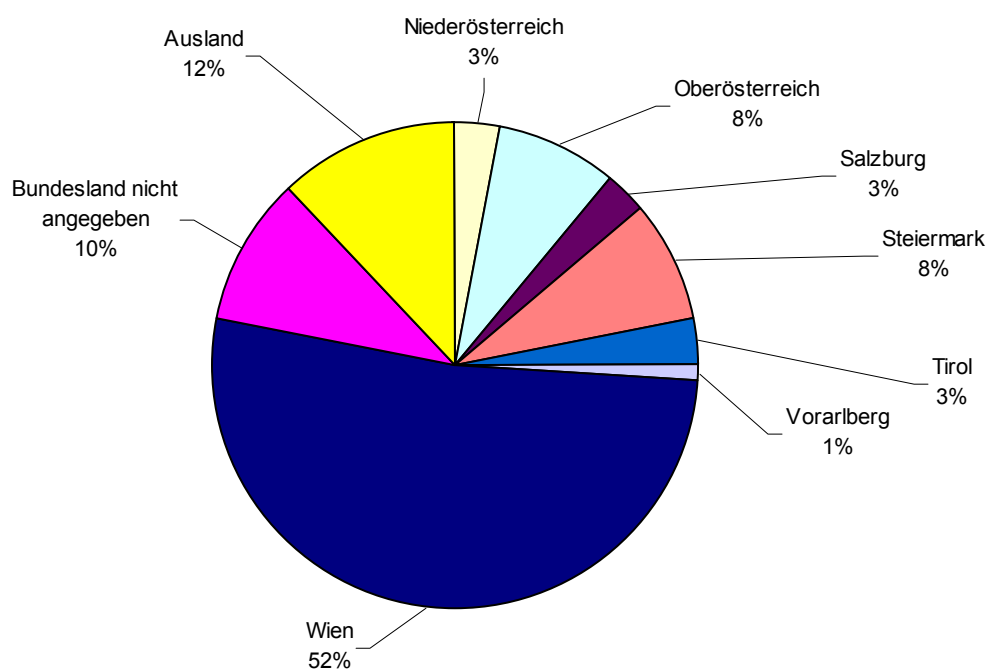
Abbildung 19: Beratungen zu Themen, Teil III GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil III GIBG, 2008

Burgenland	1	
Kärnten	1	
Niederösterreich	7	3%
Oberösterreich	21	8%
Salzburg	8	3%
Steiermark	22	8%
Tirol	6	3%
Vorarlberg	3	1%
Wien	137	52%
Bundesland nicht angegeben	26	10%
Ausland	32	12%
Gesamt	264	

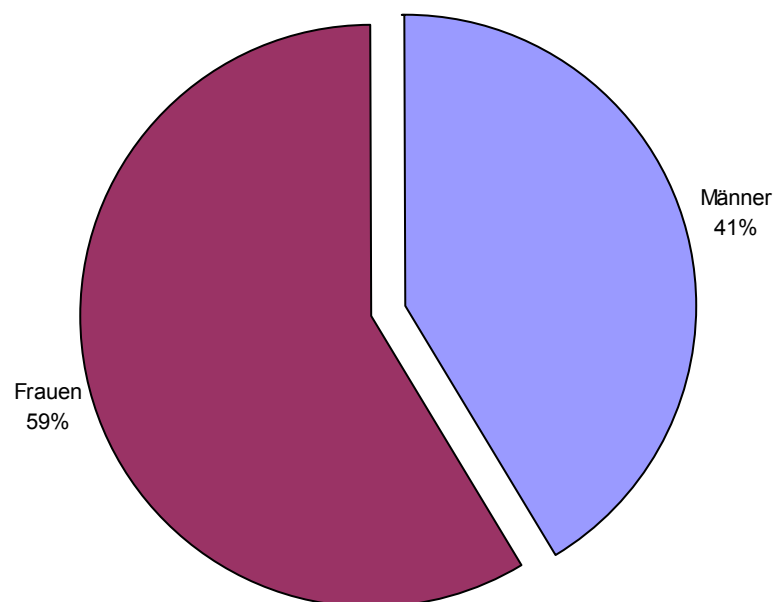
Abbildung 20: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil III GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil III GIBG, 2008

Frauen	155	59%
Männer	109	41%
Gesamt	264	

Abbildung 21: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil III GIBG, 2008

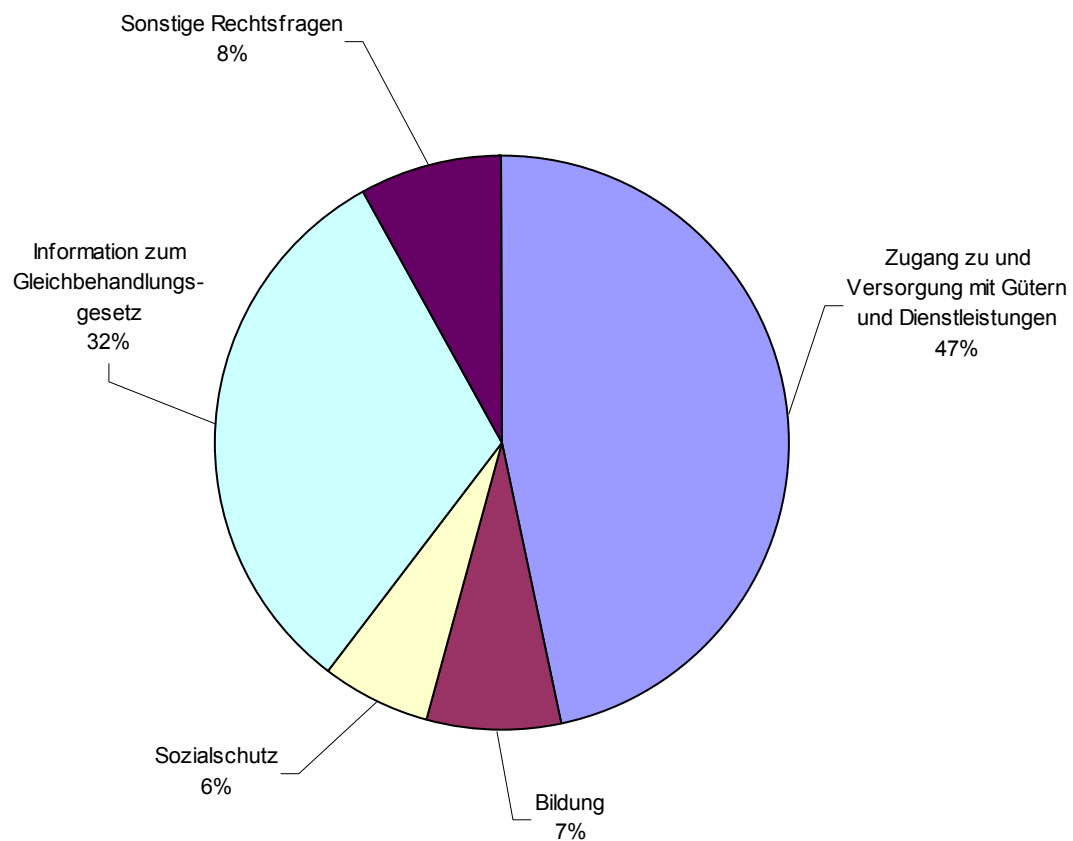


3.1.2 Beratungsstatistik Teil III GIBG, 2009

Anfragen und Beratungen, Teil III GIBG, 2009

Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	150	47%
Bildung	24	7%
Sozialschutz	20	6%
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	102	32%
Sonstige Rechtsfragen	26	8%
Gesamt	322	

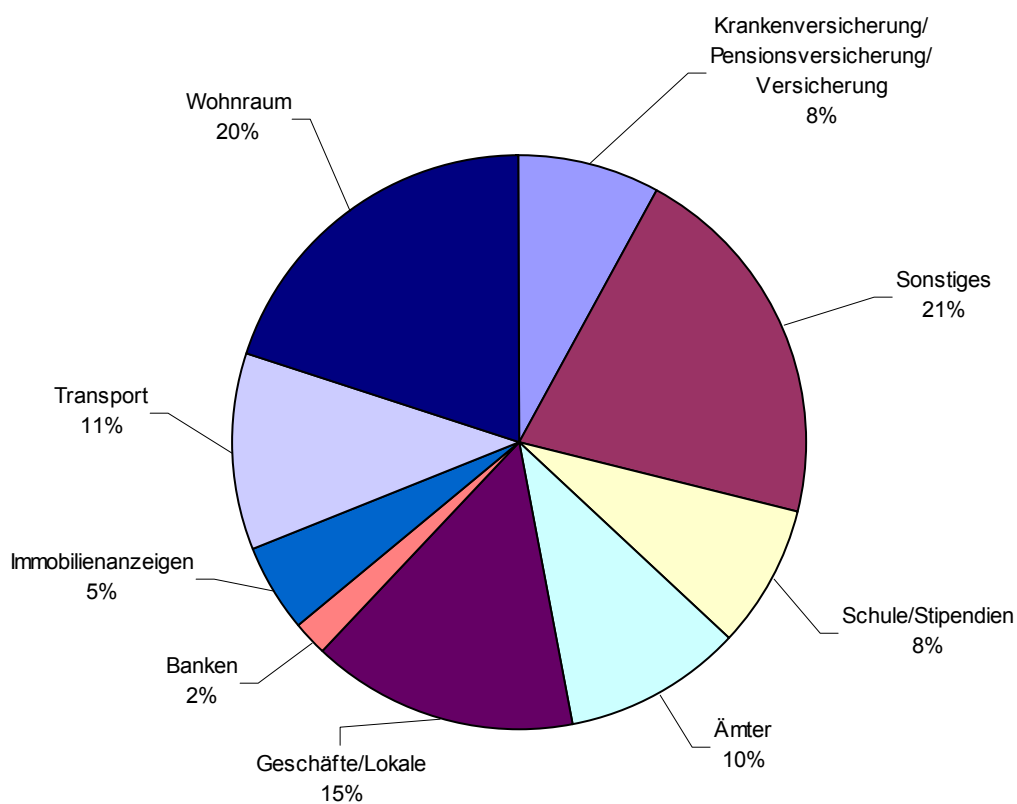
Abbildung 22: Anfragen und Beratungen, Teil III GIBG, 2009



Beratungen zu Themen, Teil III GIBG, 2009

Krankenversicherung/Pensionsversicherung/Versicherung	8	8%
Schule/Stipendium	14	8%
Ämter	17	10%
Geschäfte/Lokale	15	15%
Banken	3	2%
Immobilienanzeigen	8	5%
Transport	19	11%
Wohnraum	37	20%
Sonstiges	21	21%
Gesamt	177	

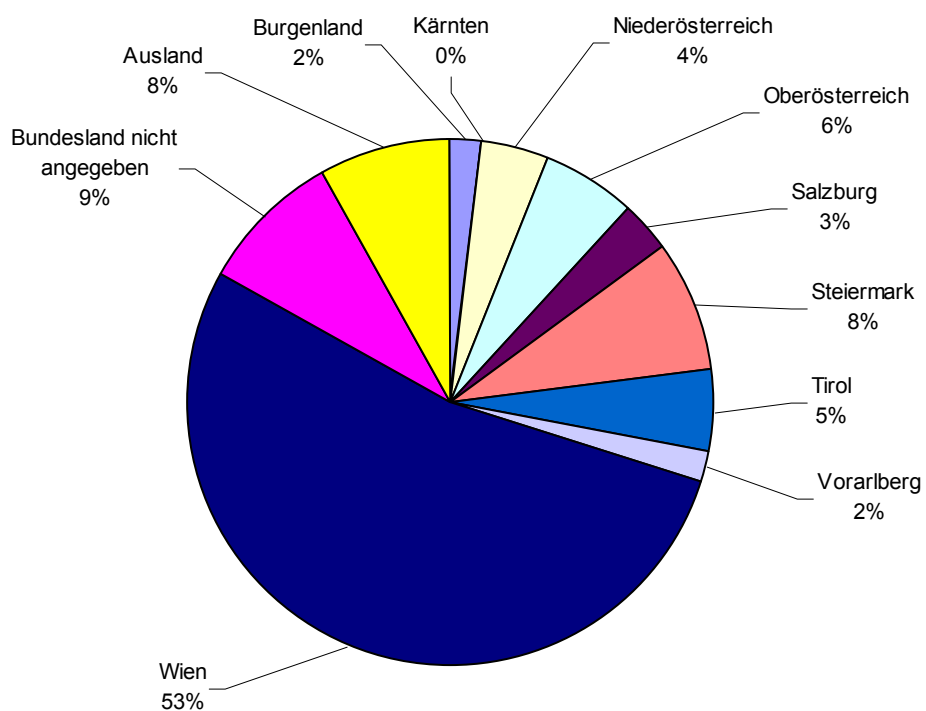
Abbildung 23: Beratungen zu Themen, Teil III GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil III GIBG, 2009

Burgenland	5	2%
Kärnten	1	
Niederösterreich	14	4%
Oberösterreich	19	6%
Salzburg	11	3%
Steiermark	25	8%
Tirol	15	5%
Vorarlberg	5	2%
Wien	171	53%
Bundesland nicht angegeben	30	9%
Ausland	26	8%
Gesamt	322	

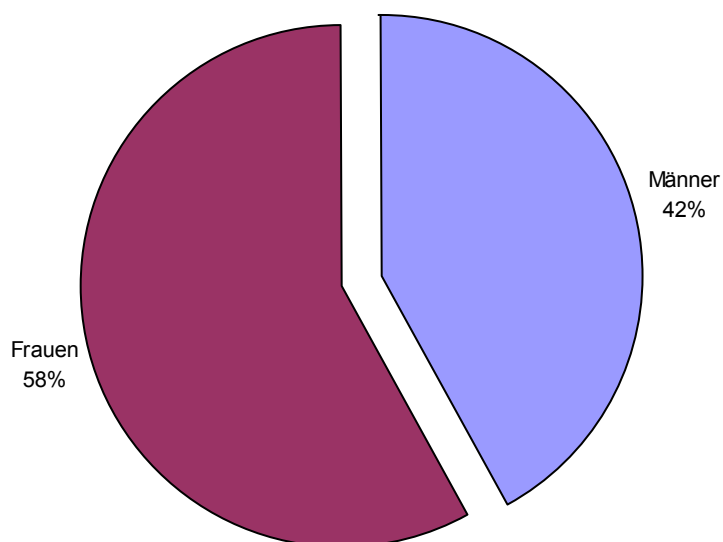
Abbildung 24: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil III GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil III GIBG, 2009

Frauen	187	58%
Männer	135	42%
Gesamt	322	

Abbildung 25: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil III GIBG, 2009

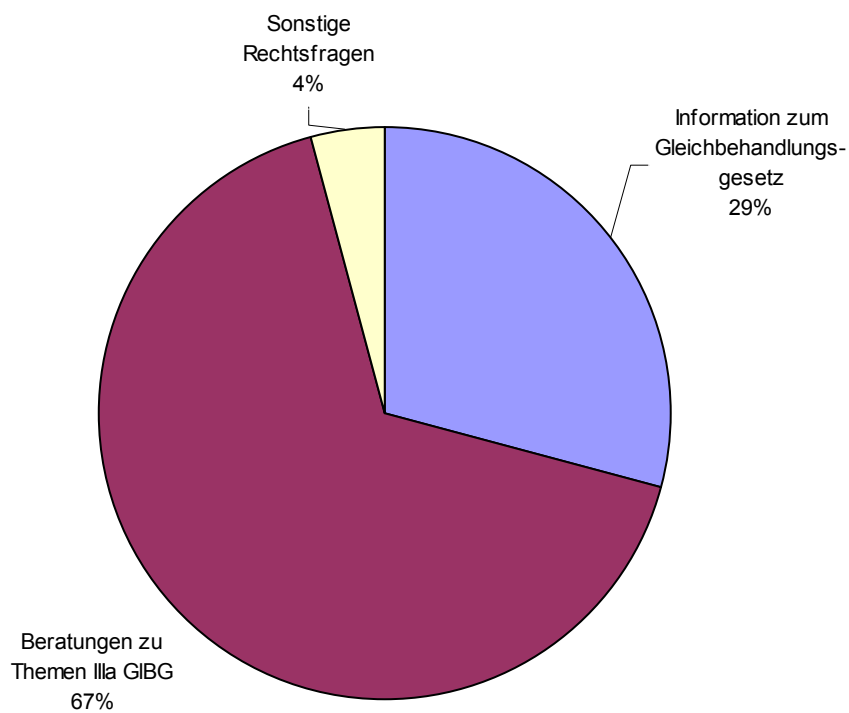


3.1.3 Beratungsstatistik Teil IIIa GIBG, 2008

Anfragen und Beratungen, Teil IIIa GIBG, 2008

Information zum Gleichbehandlungsgesetz	27	29%
Beratungen zu Themen Teil IIIa GIBG	62	67%
Sonstige Rechtsfragen	4	4%
Gesamt	93	

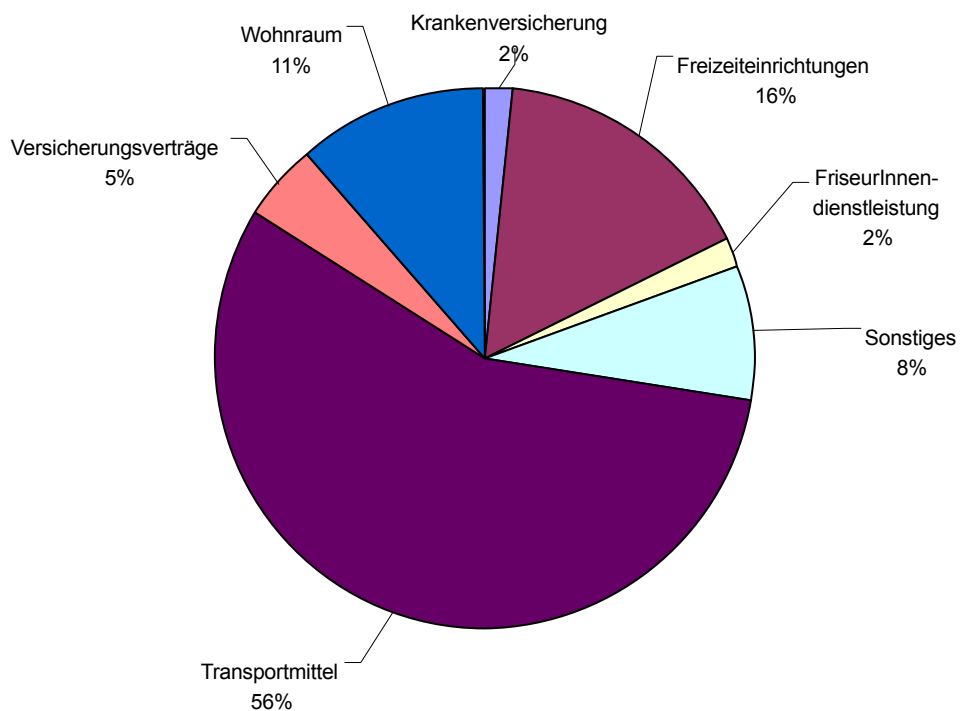
Abbildung 26: Anfragen und Beratungen, Teil IIIa GIBG, 2008



Beratungen zu Themen, Teil IIIa GIBG, 2008

Krankenversicherung	1	2%
Freizeiteinrichtungen	10	16%
FriseurInnen-dienstleistung	1	2%
Transportmittel	35	56%
Versicherungsverträge	3	5%
Wohnraum	7	11%
Sonstiges	5	8%
Gesamt	62	

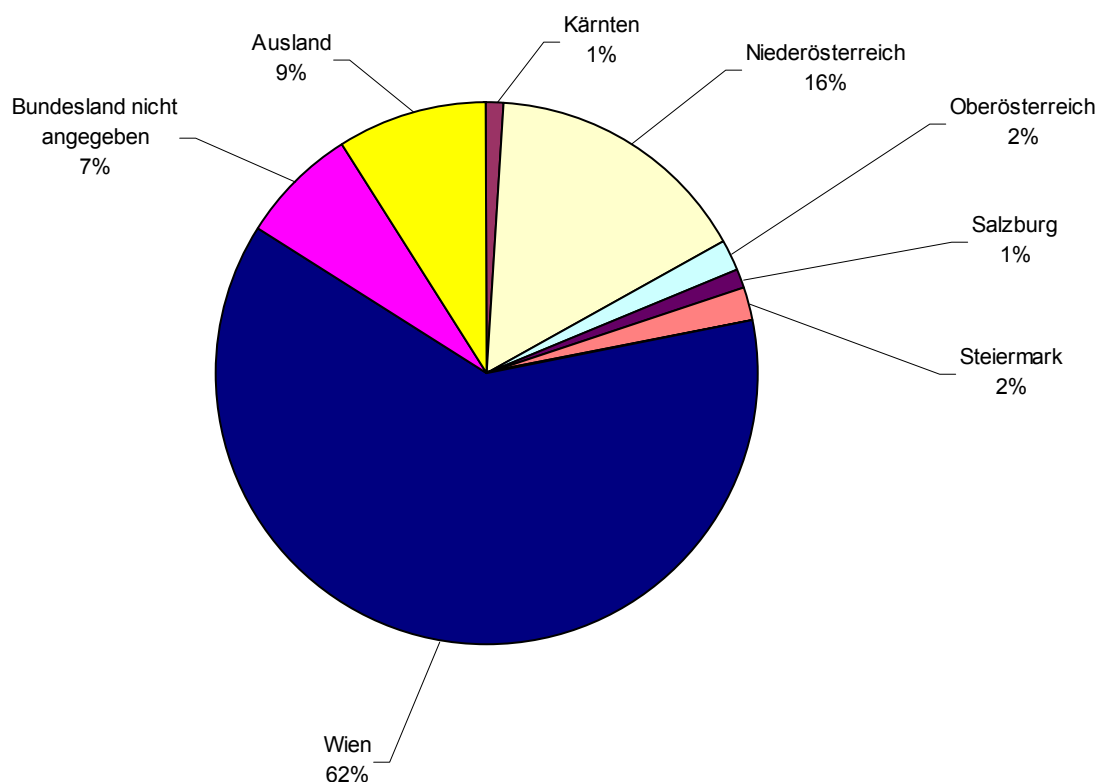
Abbildung 27: Beratungen zu Themen, Teil IIIa GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil IIIa GIBG, 2008

Burgenland		
Kärnten	1	1%
Niederösterreich	15	16%
Oberösterreich	2	2%
Salzburg	1	1%
Steiermark	2	2%
Tirol		
Vorarlberg		
Wien	58	62%
Bundesland nicht angegeben	6	7%
Ausland	8	9%
Gesamt	93	

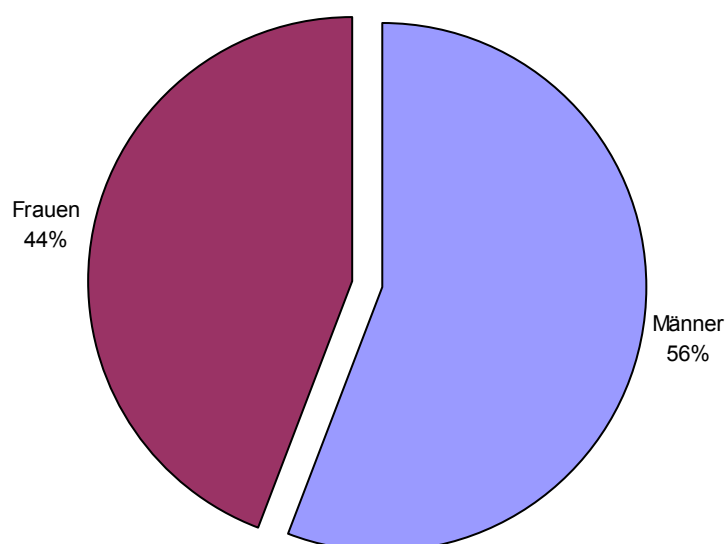
Abbildung 28: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil IIIa GIBG, 2008



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil IIIa GIBG, 2008

Frauen	41	44%
Männer	52	56%
Gesamt	93	

Abbildung 29: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil IIIa GIBG, 2008

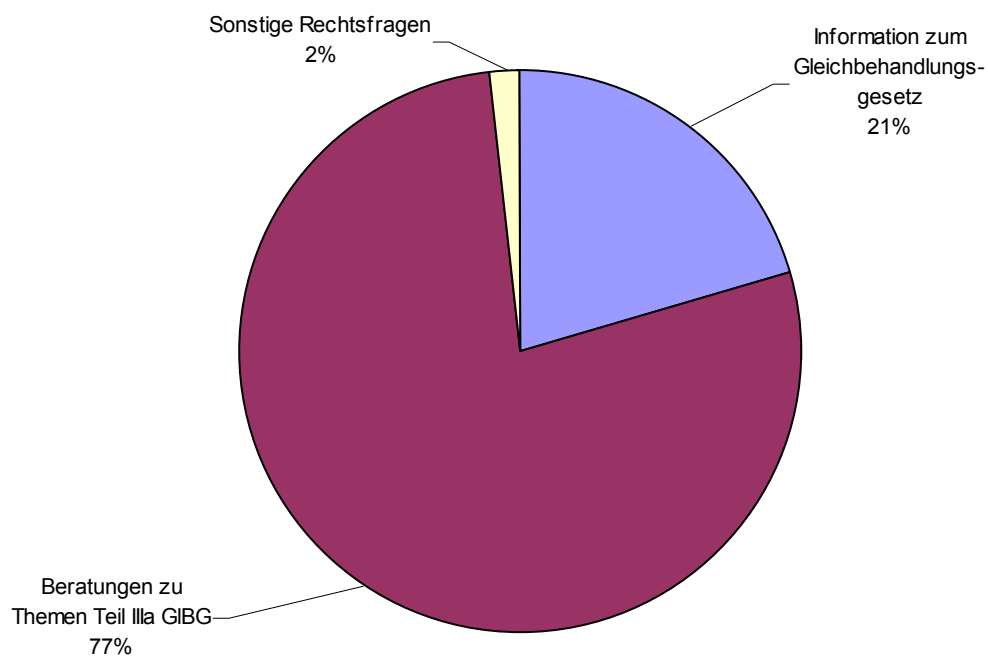


3.1.4 Beratungsstatistik Teil IIIa GIBG, 2009

Anfragen und Beratungen, Teil IIIa GIBG, 2009

Information zum Gleichbehandlungsgesetz	57	
Beratungen zu Themen Teil IIIa GIBG	272	98%
Sonstige Rechtsfragen	5	2%
Gesamt	277	

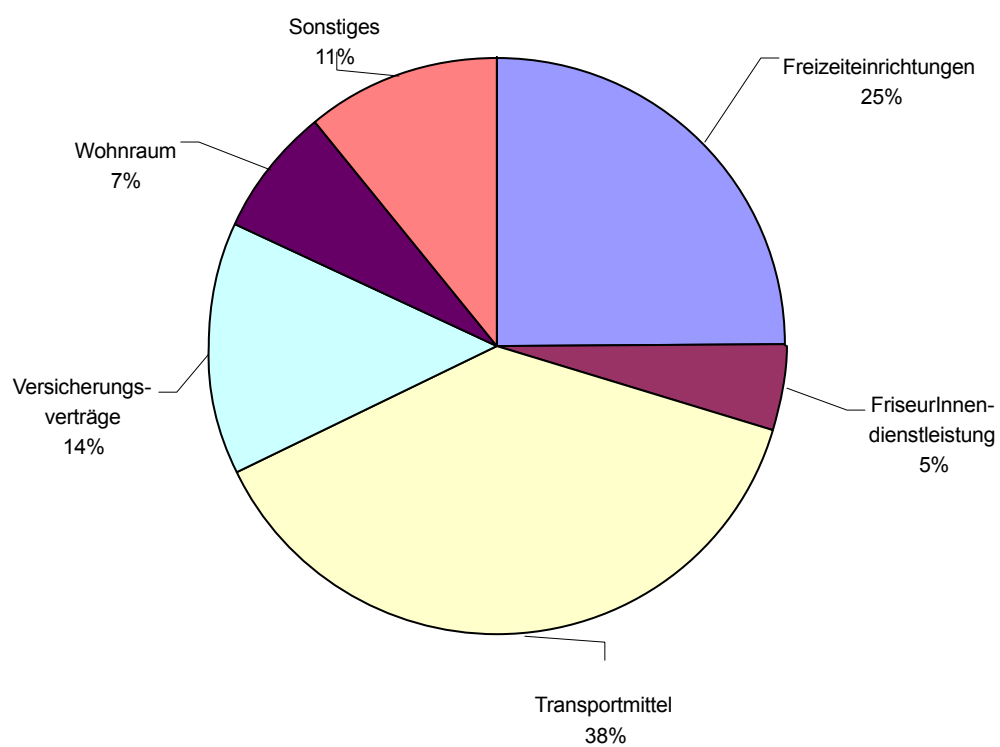
Abbildung 30: Anfragen und Beratungen, Teil IIIa GIBG, 2009



Beratungen zu Themen, Teil IIIa GIBG, 2009

Freizeiteinrichtungen	54	25%
FriseurInnendienstleistung	10	5%
Transportmittel	82	38%
Versicherungsverträge	30	14%
Wohnraum	16	7%
Sonstiges	23	11%
Gesamt	215	

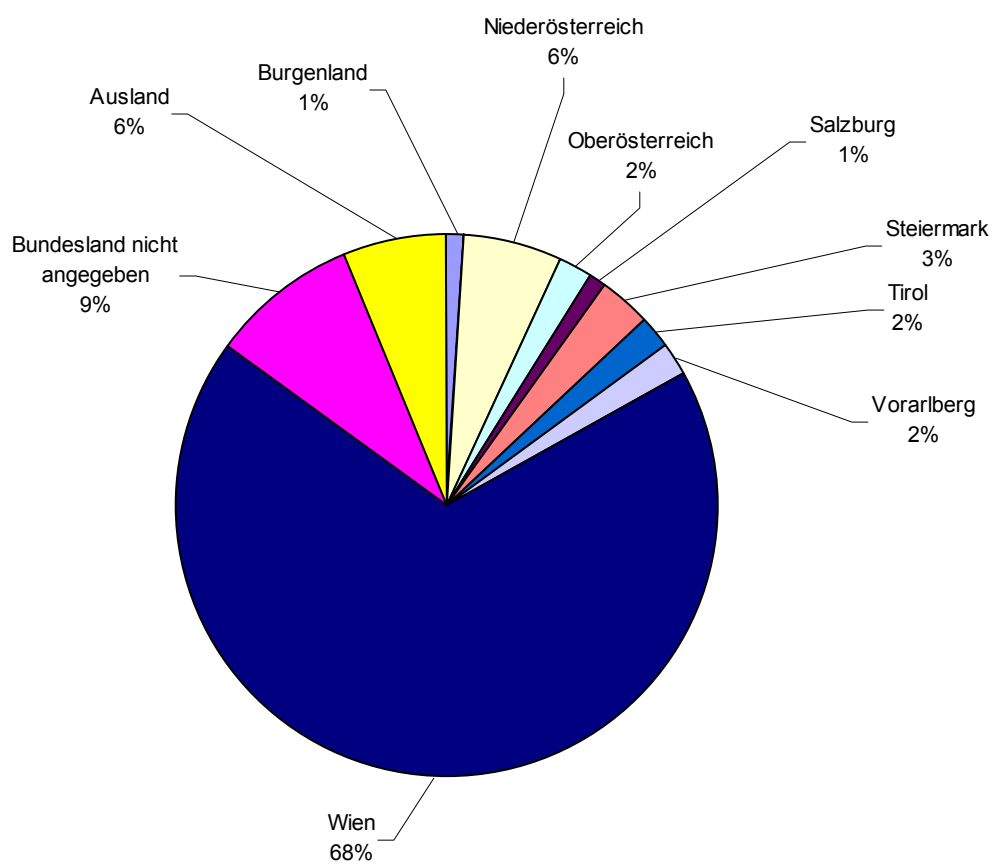
Abbildung 31: Beratungen zu Themen, Teil IIIa GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil IIIa GIBG, 2009

Burgenland	2	1%
Kärnten	1	0%
Niederösterreich	17	6%
Oberösterreich	6	2%
Salzburg	3	1%
Steiermark	9	3%
Tirol	6	2%
Vorarlberg	4	2%
Wien	188	68%
Bundesland nicht angegeben	24	9%
Ausland	17	6%
Gesamt	277	

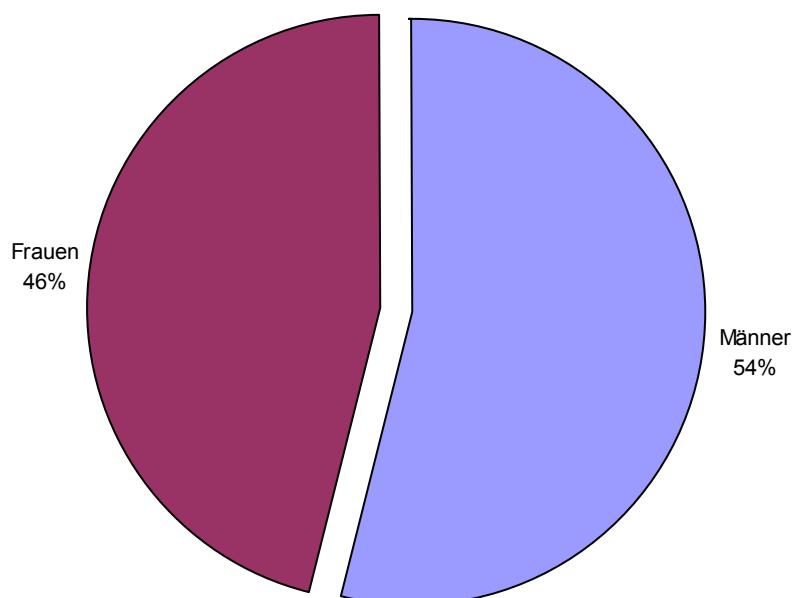
Abbildung 32: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil IIIa GIBG, 2009



Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil IIIa GIBG, 2009

Frauen	128	46%
Männer	149	54%
Gesamt	277	

Abbildung 33: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil IIIa GIBG, 2009



3.2 Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009, Teil III Gleichbehandlungsgesetz

Dienstleistungen und Wohnraum

Die meisten Anfragen betreffen Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen, gefolgt von Diskriminierungen bei der Miete oder beim Kauf einer Wohnung. Im Bereich des täglichen Lebens werden nach wie vor viele Menschen auf Grund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache oder ihrer Kultur zum Beispiel beim Zugang zu einem Lokal, einer Bank, einem Geschäft, beim Abschluss eines Handy-Vertrages oder der Miete einer Wohnung diskriminiert. In der überwiegenden Zahl dieser Fälle ist die Dienstleistungsverweigerung beziehungsweise die Benachteiligung bei der Inanspruchnahme der Dienstleistung zusätzlich mit rassistischen Belästigungen verbunden.

Ein wichtiges Thema im Berichtszeitraum waren Vorfälle rassistischer Beschimpfungen in öffentlichen Transportmitteln. Vermehrt haben sich Menschen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt, die von anderen Fahrgästen, dem Personal von Verkehrsbetrieben oder FahrscheinkontrolleurInnen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beschimpft wurden.

Sozialschutz - Familienbeihilfe

Nach wie vor verhältnismäßig selten sind Anfragen wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste sowie bei sozialen Vergünstigungen. Es gab im Berichtszeitraum einige Beratungen zu Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Familienbeihilfe. Durch diese Anfragen, die sich auf dieselben diskriminierenden Vorgangsweisen bezogen, war erkennbar, dass es sich um strukturelle Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit - oft schon allein wegen des Namens - handelt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat zu diesem Thema ein Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, die nach Durchführung eines Verfahrens eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit festgestellt hat. Auf Nachfrage durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden die Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission umgesetzt, sodass jetzt unter anderem eine schriftliche Weisung vorliegt, wonach der Name im Zusammenhang mit der Familienbeihilfe nicht zu Befristungen oder anderen Benachteiligungen führen darf.

Bildung

Im Bereich Bildung gibt es immer wieder Anfragen wegen Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit. Dabei geht es sowohl um die Verweigerung der Aufnahme in eine Klasse, schlechtere Benotung, zu geringe Förderung, als auch um Belästigungen. Die Mehrzahl der Menschen, die sich wegen vermuteter Diskriminierungen im Bildungsbereich an

die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, möchte allgemeine Informationen und Beratung. Eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist – vermutlich aus Angst vor negativen Konsequenzen und Nachteilen für die schulpflichtigen Kinder – selten erwünscht. Ursachen für Diskriminierung können Stereotypen sein. Stereotypen, die positiv oder negativ bewertet sein können, sind Verallgemeinerungen und Reduktionen. Stereotypen entstehen zum Beispiel durch Erzählungen anderer, Tradierungen oder eine viel zu kleine Auswahl an Beispielen. Die Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, dass „visible minorities“ am häufigsten gefährdet sind, diskriminiert zu werden, wobei auch ein „nicht typisch österreichisch klingender“ Name oft schon als sichtbares Merkmal Anlass für eine Benachteiligung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit ist.

Rechtsschutz

In vielen Fällen kann durch eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch einen von der Gleichbehandlungsanwaltschaft verhandelten außergerichtlichen Vergleich, ein Entschuldigungsgespräch, eine aufklärende Stellungnahme, die Dokumentation des Falles oder auch durch die Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission eine an die Bedürfnisse der betroffenen Person angepasste und zufriedenstellende Lösung erreicht werden. Barrieren bei der Rechtsdurchsetzung zeigen sich jedoch dann, wenn eine Person, die diskriminiert wurde, Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei Gericht geltend machen möchte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat keine gesetzlichen Kompetenzen, diskriminierte Menschen in einem Gerichtsverfahren zu vertreten. Gerade in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt gibt es in der Praxis auch sonst kaum Einrichtungen, die Unterstützung bei einer Klage anbieten, sodass die Klagsführung und das Prozesskostenrisiko von den diskriminierten Personen allein getragen werden müssen. Da dies für die wenigsten Menschen leistbar ist, gibt es in Österreich kaum Gerichtsurteile zu Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Für einen effektiven und umfassenden Schutz vor Diskriminierung sind Gerichtsentscheidungen jedoch von großer Bedeutung, nicht zuletzt auch wegen deren abschreckender Wirkung. Im letzten Bericht der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) wird als Empfehlung ausgesprochen, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit haben sollte, das Gericht anzurufen, wenn sie es für notwendig erachtet (<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Austria/AUT-CbC-IV-2010-002-ENG.pdf>).

Örtlicher Beratungsschwerpunkt

Im Berichtszeitraum hat sich der überwiegende Teil der Beratungen örtlich auf Wien und Umgebung konzentriert. Grund dafür ist, dass das Büro der Anwältin/des Anwalts für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen in Wien angesiedelt ist und für diesen Bereich noch keine regionalen Vertretungen eingerichtet wurden. Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sehr deutlich wie wichtig die örtliche Nähe einer Beratungsstelle zu den von Diskriminierung betroffenen Menschen ist. Ein

umfassender Beratungsprozess am Telefon oder per E-Mail wird in vielen Fällen durch sprachliche Barrieren erschwert. Daher fährt die Gleichbehandlungsanwältin/der Gleichbehandlungsanwalt bei Bedarf in das entsprechende Bundesland, um ein persönliches Beratungsgespräch vor Ort anzubieten. Gerade bei Beratungen in Fällen von Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit ist es von großer Bedeutung, Vertrauen aufzubauen und im persönlichen Gespräch den Diskriminierungsvorfall sowie die rechtlichen Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu besprechen. Auch im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hat sich nach Einrichtung der Regionalbüros die Vermutung bestätigt, dass der regionale Bedarf an Beratungen erst dann sichtbar wird, wenn entsprechende Beratungsangebote in den einzelnen Bundesländern geschaffen werden. Es wäre daher ein Trugschluss anzunehmen, es gäbe beispielsweise in Kärnten oder im Burgenland kaum Fälle von Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, obwohl es im Berichtszeitraum eine äußerst geringe Anzahl an Anfragen aus diesen beiden Bundesländern gab.

3.3 Beispiele aus der Beratung 2008/2009, Teil III Gleichbehandlungsgesetz

Die Auswahl der Beratungsfälle erfolgte unter drei Gesichtspunkten: Es sollen die vielfältigen und unterschiedlichen diskriminierenden Vorfälle, neue Rechtsfragen sowie Präzedenzfälle, die für künftige Beratungen richtungweisend sind, dargestellt werden.

3.3.1 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Verbaler und körperlicher Übergriff nach Fahrscheinkontrolle

Ein Mann iranischer Herkunft fährt zum Informationsbüro eines Verkehrsbetriebes, um den Schülerinnenfreifahrtsausweis seiner Tochter nachzubringen, den diese am Tag zuvor bei einer Fahrscheinkontrolle nicht dabei hatte. Ein Mitarbeiter des Informationsbüros, das von den Verkehrsbetrieben an ein privates Sicherheitsunternehmen ausgegliedert ist, erklärt ihm, dass er € 5,- bezahlen müsse. Der Mann fragt nach, wofür dieser Betrag zu entrichten ist und verlangt eine Bestätigung, woraufhin der Mitarbeiter erklärt, er solle zahlen und nicht nachfragen, andernfalls bekomme er eine Anzeige. Nachdem dieses Gespräch eine Weile erfolglos weitergeführt wird, verlangt der Mann, den Chef zu sprechen. Dieser sagt, er solle „die Gosch´n halten“ und „Raus mit dir, du Ausländer!“. Der Mann besteht jedoch darauf, eine Bestätigung zu bekommen. Der Mitarbeiter droht, die Polizei zu rufen. Der betroffene Mann erklärt, kein Problem damit zu haben, wenn die Polizei kommt und setzt sich, um zu warten. Der Chef des Informationsbüros regt sich über den Vorfall lautstark auf und es kommt zu rassistischen Beschimpfungen. Dies erreicht den Höhepunkt, als der Chef zwei Mitarbeiter ruft, um den Mann mit Gewalt und unter dem Ausspruch „Kommt, schmeißen wir dieses Schwein raus!“ vom Sessel zu zerren. Der Mann wird von drei Beschäftigten des

Sicherheitsunternehmens körperlich attackiert. Erst als die Polizei eintrifft, lassen sie von ihm ab. Der Mann erstattet Anzeige bei der Polizei und sucht ein Krankenhaus auf, wo mehrere Verletzungen festgestellt werden und er krank geschrieben wird. Schließlich wendet er sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem persönlichen Beratungsgespräch richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an die Geschäftsführung des Sicherheitsunternehmens, in dem der Sachverhalt geschildert, auf das Verbot rassistischer Belästigungen hingewiesen und um Stellungnahme ersucht wird. In der Antwort wird festgehalten, dass keine Angaben zu dem Vorfall gemacht werden, solange das anhängige Strafverfahren nicht abgeschlossen ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass der Mann auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurde und damit ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt. Darüber hinaus empfiehlt die Gleichbehandlungskommission dem Unternehmen, innerbetriebliche Strukturen zu schaffen, um in Zukunft eine Diskriminierung von Kunden und Kundinnen zu verhindern sowie Schulungen über das Gleichbehandlungsgesetz für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchzuführen. Das Strafverfahren gegen den betroffenen Mann wird schließlich eingestellt. Der Mann möchte eine Klage auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz einbringen, nimmt jedoch wegen des Prozesskostenrisikos davon Abstand.

Fremdenfeindliche Parolen im Bus

Eine muslimische Frau, die für eine lokale NGO arbeitet, beobachtet in einem Bus, dass drei kopftuchtragende Muslime mit Kindern und Kinderwägen von einem älteren Herrn lautstark mit fremdenfeindlichen Parolen beschimpft werden. Die Frau ersucht den Mann, die Beschimpfungen zu unterlassen, woraufhin dieser auch sie in diskriminierender Weise beschimpft. Die Frau wendet sich an den Busfahrer und ersucht ihn, einzugreifen. Der Busfahrer meint, dies sei nicht seine Aufgabe. Eine der kopftuchtragenden Frauen hält die Situation nicht länger aus und verlässt den Bus, bevor sie ihr Fahrziel erreicht hat. Die Frau sucht Unterstützung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das verantwortliche Unternehmen und fordert zu einer Stellungnahme auf. Das Unternehmen erklärt, der Busfahrer habe korrekt gehandelt und sei nicht verpflichtet, bei diskriminierenden Situationen im Bus einzuschreiten. Gleichzeitig bekundet das Unternehmen Interesse an einem Gespräch, um über Lösungsansätze für diese immer wieder vorkommenden Diskriminierungen unter Fahrgästen zu sprechen. Es kommt zu einem Gespräch zwischen dem Unternehmen, der Vertreterin der lokalen NGO und der Gleichbehandlungsanwaltschaft, wobei über die Notwendigkeit von Schulungen und über „best practice“ Modelle gesprochen wird. Das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft für kostenlose Schulungen wird dankend angenommen.

Keine Fahrkarte für Frau mongolischer Herkunft

Eine Frau mongolischer Herkunft fährt mit dem Zug, wobei sie die Fahrkarte wegen Zeitmangels nicht mehr am Bahnhof kaufen konnte. Der Zugbegleiter kommt, um die

Fahrkarten zu kontrollieren. Zwei Männer österreichischer Herkunft, die in ihrer Nähe sitzen, erklären, eine Fahrkarte erst erwerben zu müssen, woraufhin der Zugbegleiter ihnen einen Fahrschein verkauft. Der Frau mongolischer Herkunft verweigert er im Gegensatz dazu mit lautem und unfreundlichem Tonfall den Kauf eines Fahrscheins. Er fasst sie an den Schultern, zerrt an ihrem T-Shirt und verweist auf ein Schild über der Zugtüre, auf dem zu lesen ist, dass eine Strafe droht, wenn jemand ohne Fahrschein im Zug angetroffen wird. Als der Zug bei der nächsten Station anhält, zwingt der Zugbegleiter die Frau durch Schieben und Ziehen, aus dem Zug auszusteigen. Die Betroffene wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das verantwortliche Unternehmen wird zur Stellungnahme aufgefordert und auf das Diskriminierungsverbot nach dem Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen. In der Antwort wird das Verhalten des Zugbegleiters bestritten und darauf hingewiesen, dass eine Fahrkarte vor Fahrtantritt zu kaufen ist. Die betroffene Frau fühlt sich weiterhin diskriminiert, möchte aber keine weiteren rechtlichen Schritte setzen, da sie befürchtet, ein solches Verfahren könnte sich negativ auf ihr laufendes Asylverfahren auswirken.

Diskriminierung bei der Busfahrt

Ein aus Burkina-Faso stammender Mann wartet bei der Haltestelle auf einen Bus. Als der Bus anhält, wird die hintere Tür des Busses geöffnet und eine Frau steigt aus. Der Mann drückt den Türöffner der vorderen Türe, doch diese wird nicht geöffnet, obwohl auch von innen ein Fahrgast den Knopf drückt. Erst auf mehrfaches Klopfen an der Bustüre öffnet der Busfahrer die Türe. Beim Einsteigen fordert der Busfahrer den Mann auf, seinen Fahrschein vorzuweisen. Da es nicht üblich ist, dass Busfahrer Fahrscheinkontrollen vornehmen, erkundigt sich der Mann beim Busfahrer, ob dieser ein Schaffner ist. Es folgt eine Diskussion zwischen dem Busfahrer und dem betroffenen Mann, bei der der Busfahrer in beleidigender Weise auf die Hautfarbe des Mannes Bezug nimmt. Der Mann wendet sich zur Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Schreiben an das Verkehrsunternehmen richtet, auf das Diskriminierungsverbot hinweist und zu einer Stellungnahme auffordert. Da keine zufriedenstellende Lösung erreicht werden kann, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Einvernehmen mit dem betroffenen Mann ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die Vornahme der Fahrscheinkontrolle eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit war, es jedoch nicht erwiesen werden konnte, dass der Busfahrer eine rassistische Äußerung getätigt hat.

Belästigung während Krankentransport - Entschuldigung

Ein Mann palästinensischer Herkunft bestellt einen Krankentransport, um seine krebserkrankte Mutter zur Chemotherapie ins Krankenhaus zu bringen. Er fährt als Vertrauensperson und Dolmetscher mit. Während der Fahrt bringen die beiden Sanitäter durch Aussagen sowie ihr nonverbales Verhalten Ressentiments und Ablehnung gegenüber dem Mann und seiner Mutter im Zusammenhang mit deren Herkunft zum Ausdruck. Es kommt zu einem Streitgespräch und rassistischen Beschimpfungen. Der betroffene Mann wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an

die Verantwortlichen, in dem der Sachverhalt geschildert wird, auf das Verbot rassistischer Belästigungen bei Dienstleistungen hingewiesen und um eine Stellungnahme ersucht wird. Da sowohl der betroffene Mann als auch die für den Krankentransport Verantwortlichen Interesse an der Lösung der Angelegenheit durch ein Gespräch haben, kommt es zu einem Vermittlungsgespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Mit einer Entschuldigung wird der Vorfall schließlich in einer für beide Seiten zufriedenstellenden Weise abgeschlossen.

Kein Einlass in Diskothek – Spende an ein Sozialprojekt

Ein Jugendlicher möchte mit seinen zwei Freunden südamerikanischer Herkunft eine Diskothek besuchen. Beim Eingang wird ihnen trotz Nachfragens ohne Begründung der Einlass verweigert. Einer der betroffenen Jugendlichen wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung und Unterstützung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert das Unternehmen zur Stellungnahme auf. Die Geschäftsführung der Diskothek führt in ihrem Antwortschreiben aus, dass der Einlass in die Diskothek lediglich aus objektiven Gründen wie Kleidung oder Gewaltbereitschaft verweigert wird und dass es in dem konkreten Fall zu einer Fehleinschätzung gekommen sein könnte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein weiteres Schreiben an das Unternehmen, in dem darauf hingewiesen wird, dass keiner der von der Diskothek genannten Einlassverweigerungsgründe auf die Jugendlichen zugetroffen hat und Bereitschaft seitens der Betroffenen besteht, von der Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission abzusehen, sofern die Diskothek einer Spende an ein vom Betroffenen genanntes Sozialprojekt bereit ist. Das Unternehmen nimmt diesen Vorschlag an und spendet € 720,- an das Sozialprojekt.

Kein Einlass in Diskothek, weil nicht „Einheimischer“

Ein Mann türkischer Herkunft will gemeinsam mit seiner Freundin und zwei weiteren Paaren eine Diskothek besuchen. Beim Eingang werden sie aufgefordert, ihre Ausweise vorzuzeigen. Dann teilt einer der Türsteher mit, dass sie die Diskothek nicht besuchen dürfen. Als sie nach dem Grund fragen, erklärt der Türsteher, dass es eben nicht gehe. Auf die Erwiderung, dass er Einheimischer sei und gerne die Diskothek besuchen möchte, meint der Türsteher „Wo bist du Einheimischer?“. Einer der betroffenen Männer wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an den Geschäftsführer des Unternehmens, in dem sie den Sachverhalt schildert, auf das Verbot der Diskriminierung hinweist und zu einer Stellungnahme auffordert. Der Geschäftsführer der Diskothek erklärt in seiner Stellungnahme, dass vor einem halben Jahr ein Mann türkischer Herkunft einen Kellner des Lokals verletzt hat. Deshalb dürfen seit diesem Vorfall Besucher und Besucherinnen, die Probleme machen, Drogen verkaufen, weibliche Gäste belästigen oder Schlägereien anfangen, die Diskothek nicht mehr besuchen. Da keines dieser genannten Kriterien auf den betroffenen Mann und seine Freunde zutrifft, schon deshalb, weil sie zum ersten Mal diese Diskothek besuchen wollten, liegt die Vermutung nahe, dass der erwähnte Vorfall, bei dem ein Mann türkischer Herkunft einen Kellner der Diskothek verletzt hat, dazu geführt hat, dass generell und von vornherein Menschen türkischer Herkunft nicht mehr in das

Lokal eingelassen werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt ein Verlangen auf Überprüfung eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgesetz bei der Gleichbehandlungskommission ein. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass der betroffene Mann auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurde und damit ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelt im Einverständnis mit den Betroffenen den Sachverhalt auch an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und ersucht um Einleitung eines Verfahrens nach Artikel III EGVG. Nach dieser Bestimmung wird von der Bezirksverwaltungsbehörde eine Verwaltungsstrafe über die Verantwortlichen der Diskothek verhängt.

Ausschluss von zwei Schülern von der Abschlussfeier

Im Rahmen eines Austauschprogramms sind 27 SchülerInnen aus Deutschland eine Woche lang bei Familien in Österreich zu Gast. Die Jugendlichen besuchen gemeinsam Schnupperarbeitsplätze in verschiedenen Betrieben und Einrichtungen. Als gemeinsame Abschlussveranstaltung ist ein Besuch in einer Diskothek geplant. Alle SchülerInnen werden problemlos in die Diskothek eingelassen, außer einem deutschen Staatsbürger türkischer Herkunft und einem österreichischen Staatsbürger indischer Herkunft. Den beiden verwehrt der Türsteher, ohne einen Grund zu nennen, den Eintritt in die Diskothek. Einige Jugendliche diskutieren mit dem Türsteher und ersuchen ihn, die beiden einzulassen, jedoch ohne Erfolg. Schließlich müssen die beiden Jugendlichen türkischer beziehungsweise indischer Herkunft einen anderen Ort zum Feiern suchen. Der Vater des Jugendlichen indischer Herkunft wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an den Geschäftsführer der Diskothek, indem der Vorfall geschildert und darauf hingewiesen wird, dass Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Diskotheken nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten ist. Nach Erhalt der Stellungnahme des Geschäftsführers der Diskothek überlegen der betroffene Jugendliche und sein Vater lange, ob sie weitere rechtliche Schritte setzen. Schließlich entscheiden sie sich aus verschiedenen Gründen, die Angelegenheit mit der Dokumentation des Falles sowie der erfolgten Intervention ruhen zu lassen. Einige Monate später berichtet der Vater der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sein Sohn jetzt in das Lokal eingelassen wird und meint, dass die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft dazu beigetragen hat.

Lokalbesuch auf Grund der Herkunft verweigert

Ein Mann türkischer Herkunft möchte in Wien ein Tanzlokal besuchen. Der Türsteher verweigert ihm den Eintritt mit der Begründung, dass nur Stammgäste eingelassen werden. Der Betroffene erklärt, selbst Stammgast zu sein und meint, er finde das Verhalten des Türstehers primitiv. Der Türsteher entgegnet: „Du bist primitiv!“. Der betroffene Mann fühlt sich durch die Einlassverweigerung und die Aussage des Türstehers verletzt. Er vermutet, dass der Grund, warum er das Lokal nicht besuchen darf, seine türkische Herkunft ist. Die gesamte Situation ist für ihn sehr unangenehm, da viele Menschen den Streit mitverfolgen können. Der Betroffene wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wird vereinbart, eine Anzeige nach Artikel III EGVG bei der

zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen und ein Schreiben an den Geschäftsführer des Tanzlokales zu richten, in dem dieser über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert und zu einer Stellungnahme aufgefordert wird. In dem Antwortschreiben erklärt sich der Geschäftsführer des Lokals zu einem klärenden Gespräch bereit. Nachdem auch der betroffene Mann eine Lösung im Rahmen eines Gesprächs begrüßt, kommt es zu einem Treffen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Bei dem Gespräch kann jedoch keine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung gefunden werden. Das Verwaltungsstrafverfahren nach Artikel III EGVG endet mit einer Verwaltungsstrafe für den Geschäftsführer des Tanzlokales. Nach weiteren Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird der betroffene Mann bei seinem nächsten Besuch wieder in das Lokal eingelassen.

Türpolitik nach Geschlecht und Herkunft

Ein Mann türkischer Herkunft möchte gemeinsam mit seiner Bekannten ein Lokal besuchen. Während er sein Fahrrad vor dem Lokal versperrt, betritt seine Bekannte bereits das Lokal. Als auch er eintreten möchte, erklärt ihm der Türsteher, dass er zu alt sei und sein Kleidungsstil nicht passe. Die Bekannte wundert sich, warum der Mann nicht nachkommt und geht mit zwei Getränken zur Türe, um zu sehen, was los ist. Als der Türsteher bemerkt, dass die beiden gemeinsam da sind, wird schließlich auch der Mann eingelassen. Da die Bekannte des betroffenen Mannes im gleichen Alter und an diesem Abend ähnlich gekleidet ist wie er, jedoch nicht türksicher Herkunft, und sie das Lokal ohne Probleme besuchen konnte, hat der Mann den Eindruck gewonnen, dass er auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit in diskriminierender Weise nicht eingelassen wurde. Nach einem Beratungsgespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet diese ein Schreiben an den Geschäftsführer des Lokales, indem der Sachverhalt geschildert wird, auf das Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Dienstleistungen hingewiesen und um eine Stellungnahme ersucht wird. In der Stellungnahme hält das verantwortliche Unternehmen fest, dass es sich bei der Begründung, der betroffene Mann sei zu alt und nicht adäquat gekleidet, um eine Ausrede gehandelt hat und der Grund für die Einlassverweigerung vielmehr darin liegt, dass der Türsteher den betroffenen Mann mit einer Person verwechselt hat, die immer wieder Diebstähle in dem Lokal begehe. Weshalb der betroffene Mann dennoch eingelassen wurde, als seine Bekannte kam, obwohl ihn der Türsteher als Dieb qualifiziert hat, wird nicht erklärt. Nach weiteren Schreiben und dem erfolglosen Versuch, eine Lösung im Wege eines Vergleichs herbeizuführen, bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung der Feststellung einer Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission ein. Das Ergebnis dieses Verfahrens liegt im Berichtszeitraum noch nicht vor.

Supermarkt – Kassiererin belästigt schwarze Frau

Eine schwarze Frau, amerikanische Staatsbürgerin, möchte in einem Supermarkt Waren im Wert von € 4,25 mit einem 20-Euroschein bezahlen. Nachdem die Kassiererin ihr lediglich einen Geldbetrag von € 0,75 zurückgibt, macht die Frau die Kassiererin darauf aufmerksam, dass sie ihr noch nicht das gesamte Restgeld gegeben hat. Daraufhin erklärt die Kassiererin in

unfreundlicher Weise, dass dies nicht stimme und sie den korrekten Restgeldbetrag erhalten habe. Während die Frau beim Kassbereich weiter auf ihr Restgeld wartet, schreit die Kassiererin die Frau immer wieder an und teilt ihr mit, dass sie die Filiale verlassen soll. Es wird die Geschäftsleitung der Filiale gerufen und die Frau muss ihre Tasche auf einer Theke neben der Kassa ausleeren, auch ihre Kleidung und ihre Brieftasche werden durchsucht, wobei die Kassiererin sie immer wieder anschreit. Letztendlich erhält die Frau das noch offene Restgeld ausbezahlt. Die Betroffene wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen zur Stellungnahme auffordert. In der Stellungnahme des Unternehmens wird der Vorfall abgestritten und auf ein sprachliches Missverständnis zurückgeführt. Da die Betroffene mittlerweile in die Vereinigten Staaten zurückgekehrt ist, möchte sie keine weiteren rechtlichen Schritte setzen.

Geschäft – schwarzer Frau wird Diebstahl vorgeworfen

Eine Frau nigerianischer Herkunft geht in ein Geschäft und sieht sich nach einem möglichen Einkauf um. Da sie nichts Passendes findet, verlässt sie das Geschäft, ohne etwas zu kaufen. Als sie den Kassbereich passiert hat, werfen ihr zwei Verkäuferinnen Diebstahl vor, verfolgen sie bis auf die Straße und fordern sie auf, in das Geschäft zurückzukommen. Dabei wird sie von den Verkäuferinnen mehrmals in Zusammenhang mit ihrer ethnischen Herkunft beschimpft. Schließlich wird festgestellt, dass die Frau keinen Diebstahl begangen hat. Die Frau wendet sich mit Hilfe einer lokalen NGO zur Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen um Stellungnahme ersucht. Da es durch die Intervention zu keiner zufriedenstellenden Lösung kommt, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Einvernehmen mit der Betroffenen ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt und empfiehlt dem Unternehmen, der Betroffenen einen angemessenen Schadenersatz zu leisten. Daran anknüpfend fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Unternehmen auf, die Angelegenheit durch Leistung eines Schadenersatzes zu bereinigen. Das Unternehmen bietet Gutscheine im Wert von € 720,- an. Die betroffene Frau nimmt dieses Angebot an.

Paketversendung – Unterstellung eines Betrugs

Eine Frau georgischer Herkunft gibt ein Paket im Wert von ca. € 500,- zur Versendung nach Georgien auf. Nach mehreren Wochen stellt sich heraus, dass das Paket auf dem Postweg verloren gegangen ist und sie Anspruch auf Schadenersatz hat. Als die Frau dem Mitarbeiter des Versandunternehmens das Verlustformular und die Rechnungen übergibt, die den Wert des Paketinhaltes belegen, erkundigt sich dieser, wie sie ihren Unterhalt bestreitet und ob sie eine Arbeitserlaubnis hat. Nachdem die Frau auch vier Wochen später noch keinen Ersatz für den Wert des verloren gegangenen Pakets erhalten hat, nimmt sie noch einmal Kontakt mit dem zuständigen Mitarbeiter auf. Dieser ruft in der Zentrale für Schadensabwicklung an und erkundigt sich nach dem Grund für die Nichtrefundierung. Im Zuge des Telefongesprächs reicht er der Frau den Hörer, damit sie die Angelegenheit selbst klären kann. Der Mitarbeiter

der Zentrale für Schadensabwicklung unterstellt ihr Betrug und teilt ihr mit „wir sind hier nicht in Georgien, wir sind in Österreich. Ich muss das jetzt anzeigen und wir reden hier nicht von Geldstrafe sondern von Freiheitsstrafe, glauben sie mir. Haben sie eine Arbeit? Sie werden ihre Arbeit verlieren.“ Der Mitarbeiter, der das Gespräch mitverfolgt hat, erklärt daraufhin, dass er in dieser Angelegenheit nichts mehr tun kann. Die Frau wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Schreiben an das Unternehmen richtet, auf das Diskriminierungsverbot hinweist und zur Stellungnahme auffordert. Das Unternehmen bestreitet die Schilderungen der Betroffenen, bietet aber an, € 560,- im Vergleichsweg zu zahlen. Die betroffene Frau nimmt dieses Angebot an.

Partnervermittlungsinstitut – Beschimpfung als dumme Polin

Eine Frau polnischer Herkunft liest eine Kontaktanzeige in einer Zeitung und versendet eine SMS an die angeführte Handynummer. Am nächsten Tag wird sie von der Mitarbeiterin des Partnervermittlungsinstitutes kontaktiert und zu einem Gespräch in die Geschäftsräumlichkeiten eingeladen. Nachdem ihre Personalien aufgenommen wurden und sie eine Vereinbarung unterschrieben hat, wird ihr mitgeteilt, dass sie den im Inserat genannten Herren nicht treffen könne, da zwei „Fische“ nicht zusammen passen würden. Sie bekommt ein Kuvert überreicht und verlässt das Partnervermittlungsinstitut. Zu Hause angekommen stellt sie fest, dass die von ihr unterschriebene Vereinbarung eine weitaus höhere Summe enthält als der ihr mündlich genannte Betrag. Daraufhin faxt sie eine Rücktrittserklärung an das Partnervermittlungsinstitut. Sie erhält die Antwort, dass es gesetzlich keine Möglichkeit für einen Rücktritt gibt, ihr aber auf Kulanzbasis eine Ratenzahlung angeboten werden kann. In der Folge kommt es zu einem Telefonat, indem die Frau erklärt, diesen Betrag nicht bezahlen zu können. Der Geschäftsführer des Partnervermittlungsinstitutes entgegnet ihr, dass sie das Land strapaziere, arbeitslos sei, Notstandshilfe beziehe, dumm sei und nennt sie darüber hinaus „dumme Polin“ und „Balkanese“. Kurz nach diesem Gespräch wird die Frau von dem Partnervermittlungsinstitut kontaktiert und es wird ein Termin zur Besprechung der finanziellen Abwicklung vereinbart. Nach den Beschimpfungen beim ersten Telefonat will die Frau diesen Termin nicht allein wahrnehmen und bittet eine Freundin, sie zu begleiten. Während dieses Gesprächs kommt es erneut zu diskriminierenden Äußerungen im Hinblick auf die Herkunft der Frau. Die betroffene Frau wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Schreiben an den Geschäftsführer des Partnervermittlungsinstitutes, in dem sie auf das Verbot rassistischer Belästigungen hinweist und um eine Stellungnahme ersucht. Es wird versucht, eine außergerichtliche Lösung durch einen Vergleich herbeizuführen. Da dies jedoch erfolglos bleibt, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Wunsch der betroffenen Frau ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und damit ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Benachteiligung bei Handy-Vertrag

Eine Frau, nichtösterreichische Staatsbürgerin, die seit 17 Jahren in Österreich lebt und arbeitet, möchte sich bei einem Mobilfunkbetreiber online anmelden und ein Mobiltelefon bestellen. Beim Ausfüllen des Online-Formulars muss sie auch ihre Staatsbürgerschaft angeben. Am nächsten Tag wird sie per E-Mail darüber informiert, dass bei der Prüfung ihrer Finanzdaten ein Problem aufgetaucht sei und ihre Bestellung daher nicht angenommen werden könne. Diese Begründung ist für die betroffene Frau in Kenntnis ihrer guten Finanzlage nicht nachvollziehbar, weshalb sie bei dem Mobilfunkanbieter nachfragt. Dort erhält sie die Auskunft, dass nichtösterreichische StaatsbürgerInnen generell nicht mit Bankeinzug bezahlen können, da das Unternehmen schlechte Erfahrungen gemacht hat. Diese würden oft ein teures Mobiltelefon kaufen und kurz darauf Österreich verlassen. Sie sei auf Grund ihrer Staatsbürgerschaft als „Risikoperson“ eingestuft worden. Nachdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an das Mobilfunkunternehmen gerichtet hat, bedauert dieses die falschen Auskünfte, die die Frau erhalten hat und betont, dass ein Vertragsabschluss ausschließlich auf Grund objektiver Kriterien, nämlich der Bonität potentieller KundInnen, nicht jedoch auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, verweigert wird.

In einem zweiten Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird darauf hingewiesen, dass nicht nachvollziehbar ist, warum nach der Staatsbürgerschaft gefragt wird, wenn der Grund dafür, ob ein Vertrag zustande kommt, in dem objektiven und erlaubten Kriterium der Bonität liegt. Das Mobilfunkunternehmen erklärt, dass es zur Abschätzung der Bonität wichtig ist, zu wissen, ob die potentiellen KundInnen einer Arbeit in Österreich nachgehen dürfen, weshalb nach der Staatsbürgerschaft gefragt wird. Im gegenständlichen Fall lebt und arbeitet die betroffene Frau seit 17 Jahren in Österreich, kann eine gute Bonität nachweisen und wurde trotzdem - vermutlich auf Grund ihrer Staatsbürgerschaft - von dem Mobilfunkunternehmen als „Risikoperson“ eingestuft, sodass ihre Neuanmeldung abgelehnt wurde. Auf Grund guter Kontakte zu dem Mobilfunkunternehmen, konnte die betroffene Frau schließlich selbst einen Vertragsabschluss ohne Einschränkungen erreichen.

Schlechtere Konditionen bei Handy-Vertrag

Eine polnische Staatsbürgerin studiert in Wien und möchte einen Handy-Nutzungsvertrag zu einem Tarif mit besonders günstigen Konditionen für Auslandstelefonate abschließen. Sie legt die von ihr verlangten Dokumente vor. Nachdem diese geprüft wurden, teilt ihr ein Mitarbeiter im Geschäft mit, dass sie zwar einen Vertrag zu dem gewünschten Tarif abschließen könne, jedoch mit der Einschränkung, dass sie die ersten sechs Monate nicht ins Ausland telefonieren könne. Auf Nachfrage, wird die Beschränkung damit begründet, dass sie Studentin ist und aus Polen kommt. Der Mitarbeiter des Geschäfts weist sie darauf hin, dass nichtösterreichische Staatsangehörige beim Abschluss von Handy-Nutzungsverträgen strengeren Bedingungen unterliegen. Die Betroffene fühlt sich diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die nach einem Beratungsgespräch das Unternehmen zur Stellungnahme auffordert. Das Unternehmen begründet die einschränkenden Bedingungen damit, dass die Betroffene erst seit kurzem in Österreich gemeldet ist und daher ihre Bonität als unzureichend eingestuft wurde. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet schließlich im

Einvernehmen mit der betroffenen Frau ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes an die Gleichbehandlungskommission. Das Ergebnis des Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission liegt im Berichtszeitraum noch nicht vor.

Keine Kreditvergabe an Deutschen

Ein Mann, der schon seit einigen Jahren in Österreich lebt und hier unbefristet beschäftigt ist, stellt eine Kreditanfrage zur Finanzierung eines PKWs an ein Bankinstitut. In dem Formular gibt er seine Staatsbürgerschaft korrekterweise mit „Deutschland“ an. Das Bankinstitut teilt ihm mit, dass seine Bonität sehr gut ist. Dennoch könne ihm ein Kredit nur dann gewährt werden, wenn er einen österreichischen Bürgen oder eine Bürgin oder erhöhte Sicherheiten vorweisen könne, da er deutscher Staatsbürger sei. Der betroffene Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Schreiben an das Bankinstitut, welches erklärt, dass ein Missverständnis vorliegt. Nachdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission gestellt hat, zeigt sich das Bankinstitut vergleichsbereit. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreicht schließlich, dass dem Mann Schadenersatz geleistet wird und das Bankinstitut Schulungen über das Diskriminierungsverbot, verpflichtend für alle MitarbeiterInnen, einführt.

Diskriminierung durch Hausverwaltung

Nach einem Kabelbrand in einem Friseursalon informiert die Geschäftsführerin türkischer Herkunft ihre Betriebsversicherung und die Hausverwaltung über die Sachlage und beauftragt einen Elektriker mit der Schadensbehebung. In weiterer Folge versucht die Geschäftsführerin mehrmals erfolglos, mit der Hausverwaltung in Kontakt zu treten, um die Frage der Kostentragung für die Schäden zu klären. Der Hausverwalter informiert sie schließlich in unfreundlicher Weise darüber, dass die Reparaturkosten von der Hausverwaltung beziehungsweise der Hausversicherung nicht übernommen werden. Als Grund für die Weigerung stellt der Hausverwalter einen vermuteten Versicherungsbetrug in den Raum und begründet diese Vermutung mit der türkischen Herkunft der Geschäftsführerin. Die Betroffene wendet sich zur Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die eine Stellungnahme von der Hausverwaltung verlangt. Da auf diesem Weg keine Lösung erreicht werden kann, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit fest.

Ferienwohnung – jüdische Gäste abgelehnt

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf mehrere Medienberichte aufmerksam, wonach einer jüdischen Familie das Mieten einer Ferienwohnung mit der Begründung verweigert wurde, dass wegen diverser negativer Vorfälle keine Ferienwohnungen mehr an Juden und Jüdinnen vermietet werden. In den Medien wird berichtet, der Bürgermeister habe erklärt, es

sei das Recht jedes Hoteliers, zu bestimmen, wer in seinem Hotel aufgenommen wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht den Vermieter der Ferienwohnungen sowie den Bürgermeister auf das Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam. Der Bürgermeister erklärt daraufhin, dass der Gemeinde die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes ein wichtiges Anliegen ist und er auch den Vermieter der Ferienwohnungen darüber informiert hat.

Zimmer frei – aber nicht für Schwule

Ein gebürtiger Deutscher und sein Partner, kanadisch-chinesischer Herkunft, wollen drei Tage, Mittwoch bis Freitag, in einer Frühstückspension verbringen. Einer der Männer bucht ein Doppelzimmer und wird dabei vom Pensionsbetreiber gebeten, die Kosten für den Aufenthalt im Voraus zu bezahlen, was auch geschieht. Am Tag der Anreise findet sich einer der Männer schon früher in der Pension ein, da er dort an einem Seminar teilnimmt. Am Abend kommt sein Partner dazu. Als sie gemeinsam nach ihrem Zimmerschlüssel fragen, bemerken sie die überraschte Miene des Pensionsinhabers, der ihnen den Schlüssel aushändigt. Da es dem Paar am Urlaubsort gefällt, beschließen sie am Donnerstagabend, den Aufenthalt über das Wochenende zu verlängern. Sie fragen daher, ob sie das Zimmer auch für die Nacht von Samstag auf Sonntag belegen können. Der Pensionsbetreiber erklärt ihnen jedoch, dass das Zimmer am Wochenende bereits anderweitig vermietet und auch kein anderes Zimmer mehr frei sei. Dies erscheint den beiden nicht glaubhaft. Es kommt zu einer Auseinandersetzung, in deren Verlauf der Pensionsbetreiber einen der Männer am Schal packt, schwule Gesten nachäfft, das Paar mit hoher Stimme und süßlichem Ton klischeehaft imitiert und einen der Männer körperlich attackiert. Der Mann kanadisch-chinesischer Herkunft wird im Streit gefragt, warum er nicht Deutsch könne und was er hier - in Österreich - überhaupt wolle. Schließlich verweigert der Pensionsinhaber dem Paar auch die bereits im Vorhinein gebuchte und schon bezahlte Nächtigung von Donnerstag auf Freitag. Die beiden Männer werden um 21.00h aus der Pension gewiesen und müssen ihr Zimmer räumen. Das Geld für die bereits bezahlte Übernachtung bekommen sie trotz mehrfachem Nachfragen nicht zurück. Die beiden Männer sind über dieses Verhalten und die ihnen entgegengebrachten Ressentiments schockiert. Sie gehen zur Polizei, um den Vorfall anzuzeigen. Bei der örtlichen Polizeiinspektion wird ihnen jedoch mitgeteilt, dass sie keine Anzeige erstatten können. Dies wird damit begründet, dass der Pensionsbetreiber sie zu Recht auf die Straße setzen dürfe, weil es sein Haus sei und er das sogenannte Hausrecht habe. In den darauf folgenden Tagen verfasst einer der Männer einen Beschwerdebrief an den Bürgermeister und den Tourismusverband. Der Bürgermeister reagiert darauf nicht. Der Tourismusverband erklärt, dass er das nächste Mal bei der Buchung angeben solle, dass er homosexuell ist, um derartige Vorfälle in Zukunft zu vermeiden. Schließlich wendet er sich zur Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In einem persönlichen Beratungsgespräch informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass nach der derzeitigen Gesetzeslage zwar rechtliche Schritte gegen rassistische, nicht jedoch gegen homophobe Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Dienstleistungen gesetzt werden können. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet nämlich derzeit beim Zugang zu Dienstleistungen Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, nicht aber auf Grund der sexuellen Orientierung. Es wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an den Pensionsbetreiber richtet, in dem sie ihn

auf die Diskriminierung hinweist und zu einer Stellungnahme auffordert. Aus der Antwort geht hervor, dass der Pensionsbetreiber bei der Buchung des Doppelzimmers einen Mann und eine Frau erwartet hat, kein homosexuelles Paar. Er bestreitet, diskriminiert zu haben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert auch die örtliche Polizeiinspektion über das Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere darüber, dass das Hausrecht durch das Diskriminierungsverbot Einschränkungen unterliegt. Es wird empfohlen, in Zukunft auf das Gleichbehandlungsgesetz sowie das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinzuweisen, sollte es zu ähnlichen Vorfällen kommen. Weitere Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergehen an den Bürgermeister sowie die Verantwortlichen des Tourismusverbandes. Das betroffene Paar entschließt sich in der Folge, keine weiteren rechtlichen Schritte zu setzen, was ohnehin nur im Hinblick auf die rassistische Diskriminierung möglich gewesen wäre. Zumindest wurde der Vorfall dokumentiert und der Pensionsbetreiber musste sich durch das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Thema Gleichbehandlung auseinandersetzen. Dass es aber nicht einmal die theoretische Möglichkeit gibt, auch die Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung rechtlich zu bekämpfen, bleibt eine bittere, nicht nachvollziehbare Erkenntnis für die Betroffenen.

Anmeldung zu einem Fußballverein – mehr Dokumente wegen Namens

Eine Frau möchte ihren siebenjährigen Sohn, österreichischer Staatsbürger, bei einem Fußballverein anmelden. Auf dem Anmeldeformular werden für österreichische Staatsbürger ein Passfoto und eine Kopie der Geburtsurkunde beziehungsweise eines amtlichen Lichtbildausweises verlangt. Die Mutter füllt das Anmeldeformular mit sämtlichen Daten ihres Sohnes aus und legt eine Kopie der Geburtsurkunde bei. Der Fußballverein fordert sie auf, zusätzlich zur Geburtsurkunde einen Meldezettel beizulegen. Daraufhin erkundigt sich die Mutter telefonisch, warum zusätzlich ein Meldezettel für die Anmeldung ihres Sohnes erforderlich ist. Seitens des Vereins wird ihr mitgeteilt, dass bei Anmeldungen von Personen mit „nichtösterreichisch klingendem“ Namen die österreichische Staatsbürgerschaft zusätzlich mit einem Meldezettel bestätigt werden muss. Die Mutter meldet dies der Gleichbehandlungsanwaltschaft und es wird vereinbart, ein Schreiben an den Fußballverband zu schicken, um diesen auf das Diskriminierungsverbot hinzuweisen. Der Fußballverband erklärt, dass es sich um ein Missverständnis handeln müsse, entschuldigt sich bei der Frau für den Vorfall und versichert, dass es in Zukunft keine diskriminierende Vorgangsweise mehr geben wird.

3.3.2 Wohnraum

Wohnungsanzeige – „nur Inländer“

Ein Mann macht die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf ein Immobilieninserat auf der Website einer Zeitung aufmerksam, in dem sich die Einschränkung „nur Inländer!!!“ findet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Schreiben an das Medienunternehmen und das Maklerbüro, das das Wohnungsinserat verfasst hat. In dem Schreiben wird darauf

hingewiesen, dass Inserate, die Menschen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vom Zugang zu Wohnungen ausschließen, gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. In der Stellungnahme informiert das Medienunternehmen die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass Maßnahmen gesetzt wurden, damit in Zukunft in der Zeitung keine diskriminierenden Inserate mehr geschaltet werden. Seitens des Maklerbüros wird eine Entschuldigung für das diskriminierende Wohnungsinserat ausgesprochen und mitgeteilt, dass die MitarbeiterInnen über das Diskriminierungsverbot aufgeklärt wurden.

Rassistische Belästigungen durch Hausbewohnerin

In einem Wohnhaus, in dem auch einige Familien türkischer Herkunft leben, kommt es seit vielen Jahren immer wieder zu rassistischen Beleidigungen und Aktionen durch eine Hausbewohnerin österreichischer Herkunft. So bezeichnet sie beispielsweise die im Haus lebenden Kinder türkischer Herkunft als „Türkenwixer“ oder läßt Müll auf den Autos von HausbewohnerInnen türkischer Herkunft ab. Einer der betroffenen Hausbewohner wendet sich zur Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Hausverwaltung und ersucht um Mitteilung, welche Maßnahmen getroffen werden, um Diskriminierung in Zukunft zu unterbinden. Die Hausverwaltung ist jedoch der Ansicht, dass es nicht ihre Aufgabe ist, Schiedsrichter bei Auseinandersetzungen zwischen MiteigentümerInnen zu sein und die Lösung des Konflikts nur im Zivilrechtsweg möglich sei. Mit Unterstützung einer von dem Betroffenen eingeschalteten Gemeinderätin wird versucht, den bestehenden Konflikt durch eine Mediation zu lösen. Eine Mediation scheidet jedoch schließlich daran, dass die diskriminierende Hausbewohnerin nicht zur Teilnahme bereit ist. Im Alltag entschärft sich die Situation schließlich dadurch, dass die Hausbewohnerin ihre Wohnung ihrem Sohn übergibt und somit nur noch selten anwesend ist.

Wohnungsvergabe und Sprachkenntnisse

Eine österreichische Staatsbürgerin türkischer Herkunft beantragt 2005 bei einem Gemeindeamt die Zuteilung einer Gemeindewohnung. Im Dezember 2008 erkundigt sie sich in Begleitung einer für sie dolmetschenden Bekannten nach dem Stand des Wohnungsvergabeverfahrens. Der zuständige Mitarbeiter weigert sich jedoch, mit der Dolmetscherin zu sprechen und fordert die Betroffene unfreundlich auf, besser Deutsch zu lernen. Er verweist auf einen Fall in einer benachbarten Gemeinde, in der AusländerInnen ohne ausreichende Sprachkenntnisse keine Gemeindewohnungen zugeteilt werden. Die Frau wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die mit der Gemeinde Kontakt aufnimmt, auf das Diskriminierungsverbot hinweist und um Stellungnahme ersucht. Die Gemeinde behauptet, dass die Aussagen nicht in dieser Art gefallen sind und Sprachkenntnisse kein Kriterium für die Aufnahme in die Vormerklisten und für die Zuteilung von Wohnungen sind. Darüber hinaus wird erklärt, dass Sprache ein wichtiger Bestandteil von Integration sei und die Integration als wichtig für das Zusammenleben der HausbewohnerInnen erachtet wird. Die Betroffene wünscht keine weitere Intervention, da sie zwischenzeitlich eine geeignete Gemeindewohnung angeboten bekommen hat und der zuständige Mitarbeiter nach

der Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft ihr gegenüber betont freundlich aufgetreten ist.

Vermieten ja, aber nicht an AusländerInnen

Eine Immobilientreuhandgesellschaft verweigert einem Mann die Miete einer Wohnung mit der Begründung, dass die Eigentümerin die Wohnung nicht an Ausländer vermieten will. Auf Erklärungen, wonach der Betroffene ein guter Mieter wäre, da er seit langem eine fixe Anstellung hat und sein Vorgesetzter dies auch bezeugen kann, geht die Immobilientreuhandgesellschaft nicht ein. Der Betroffene wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an die Immobilientreuhandgesellschaft, in dem auf das Diskriminierungsverbot hingewiesen und zu einer Stellungnahme aufgefordert wird. Die Immobilientreuhandgesellschaft bestätigt, dass im Zuge der vorangegangenen Telefonate nach der Staatsbürgerschaft des potentiellen Mieters gefragt wurde und dass der neue Mieter oder die neue Mieterin ÖsterreicherIn sein sollte. Der Betroffene sieht trotzdem von weiteren rechtlichen Schritten gegen die Diskriminierung ab, da er befürchtet, dass sich dies nachteilig auf sein fremdenrechtliches Verfahren auswirken könnte.

Gleichbehandlung bei der Vermietung von Wohnungen

Ein Mann erkundigt sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, ob er als Vermieter an das Gleichbehandlungsgesetz gebunden ist. Er hat mehrere InteressentInnen, wobei er die Wohnung gerne an eine Person österreichischer Herkunft vermieten möchte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann über das Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Vermietung einer Wohnung.

3.3.3 Bildung

(K)ein Schulplatz für Buben ghanaischer Herkunft

Eine Frau ruft für ihre Freundin an, die ghanaischer Herkunft ist. Einer der Söhne ihrer Freundin hat bereits ein Jahr die Integrationsklasse einer Volksschule besucht. Im neuen Schuljahr wurde die Integrationsklasse aufgelassen und der Mutter mitgeteilt, ihr Kind müsse in eine andere Schule gehen. Die Klassenlehrerin möchte den Buben auch ohne zusätzliche Integrationslehrerin in der Klasse behalten. Die Eltern der Kinder aus der gleichen Klasse haben alle mit ihrer Unterschrift erklärt, dass der Bub ghanaischer Herkunft in der Klasse bleiben soll. Da der Elternabend in der Schule bevorsteht, möchte die Freundin der Mutter des betroffenen Buben wissen, welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, falls die Direktorin nicht einlenken sollte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über das Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in der Schule. Es wird vereinbart, dass sich die Frau wieder meldet, wenn es bei dem Elternabend zu keiner Lösung kommt. Es ist zu keiner neuerlichen Kontaktaufnahme gekommen.

Schule – weniger Förderung für Kind türkischer Herkunft

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er den Eindruck hat, sein Sohn werde in der Schule auf Grund seiner türkischen Herkunft benachteiligt. Der Vater hat über mehrere Monate hinweg den Eindruck gewonnen, dass die Lehrerin seinen Sohn strenger behandle und ihn weniger beim Lernen fördere, als Kinder österreichischer Herkunft. Er hat dies bereits selbst gegenüber der Lehrerin angesprochen, die jedoch darüber mit ihm nicht sprechen wollte und ihn an die Direktorin verwiesen hat. Der Mann nimmt auch mit dem Bezirksschulrat Kontakt auf, dennoch bleibt die Situation unverändert. Schließlich wendet sich der Vater zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Kontakt mit der Direktorin und dem Bezirksschulinspektor aufnimmt. Beide erklären, eine differenzierte Unterrichtsform und differenzierte Leistungsanforderungen zur individuellen Förderung und Bildung jedes einzelnen Kindes zu verfolgen. Der Bezirksschulrat erklärt darüber hinaus, dieses Thema bei der nächsten Konferenz mit den DirektorInnen behandeln zu wollen, um mehr Sensibilität zu erreichen.

Abendschule – Belästigung durch MitschülerInnen

Ein Mann, der eine Abendschule besucht, schildert der Gleichbehandlungsanwaltschaft, immer wieder von MitschülerInnen auf Grund seiner Herkunft verbal beleidigt zu werden. Darüber hinaus fühlt er sich von der Klassengemeinschaft ausgeschlossen. Nachdem er von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten und über das Gleichbehandlungsgesetz informiert wurde, entschließt er sich, zunächst weiter selbst zu versuchen, die Situation zu ändern.

3.3.4 Sozialschutz

Benachteiligung bei der Familienbeihilfe wegen slowenischer Namen

Eine Familie mit drei Kindern im Alter von einem, vier und sieben Jahren, österreichische StaatsbürgerInnen und Angehörige der slowenischen Volksgruppe, wird aufgefordert, für den Bezug der Familienbeihilfe Staatsbürgerschaftsnachweise, Kindergarten- und Schulbesuchsbestätigungen nachzureichen. Als sie daraufhin bei der zuständigen Behörde anrufen, wird ihnen mitgeteilt, dass die „ausländischen Namen“ (gemeint waren die slowenischen Vornamen der Kinder) der Grund für diese Überprüfung sind und dass es viele „Probleme mit Ausländern gäbe“, da diese Familienbeihilfe für nicht im Inland lebende Kinder beziehen würden. Wenn sie die Dokumente nachreichen, würden sie die Familienbeihilfe bekommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an die zuständige Behörde und ersucht um Stellungnahme. Da durch die Stellungnahme keine Klärung und Lösung für die Zukunft erreicht werden kann, leitet die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Betroffenen ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot beim Sozialschutz auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt der zuständigen Behörde, dafür Sorge zu tragen, dass alle MitarbeiterInnen auf das Diskriminierungsverbot hingewiesen werden. Auf Nachfrage

der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der zuständigen Behörde wird mitgeteilt, dass diese Empfehlung in Form einer schriftlichen internen Weisung umgesetzt wurde und darüber hinaus Fortbildungsveranstaltungen zum Thema abgehalten werden.

Familienbeihilfe – erschwerte Bedingungen für Kind afrikanischer Herkunft

Ein Ehepaar, beide österreichische Staatsbürger, wird aufgefordert, eine Kindergartenbestätigung für ihre Wahltochter vorzulegen, die österreichische Staatsbürgerin afrikanischer Herkunft ist, um weiterhin Anspruch auf Familienbeihilfe zu haben. Als die Eltern nach dem Grund fragen, warum eine Kindergartenbestätigung erforderlich ist, wird ihnen mitgeteilt, dass normalerweise „ausländische MitbürgerInnen eine solche Bestätigung vorlegen müssen, damit überprüft werden kann, ob das Kind auch tatsächlich in Österreich wohnt und nicht im Ausland ist, aber die Eltern dennoch Familienbeihilfe erhalten“. Die Eltern werden gleichzeitig darüber informiert, dass die Familienbeihilfe auf zwei Jahre befristet gewährt wird. Grundsätzlich wird Familienbeihilfe jedoch bis zum 18. Lebensjahr zuerkannt. Die Betroffenen wenden sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die eine Stellungnahme der Verantwortlichen einholt. In der Stellungnahme wird festgehalten, dass die Aussage, sofern sie gefallen ist, nicht korrekt ist. Kurz danach erhalten die Eltern ein Schreiben, mit dem die Familienbeihilfe bis zum 18. Lebensjahr des Kindes zuerkannt wird. Daraufhin entscheiden sich die Eltern, keine weiteren Schritte zu unternehmen.

3.3.5 Anfragen zu Bereichen außerhalb des Gesetzes

Kontrolle durch Polizei

Ein Priesterstudent aus Tansania ist für drei Monate mit einem gültigen Visum zum Sprachstudium in einem Priesterseminar in Österreich. Ein Ehepaar österreichischer Herkunft lädt ihn zu einem Ausflug ein. Sie fahren gemeinsam mit dem PKW, wobei es zu einer Verkehrskontrolle kommt. Der Mann österreichischer Herkunft weist seine Fahrzeugpapiere und seinen Führerschein vor, die von den Polizisten für in Ordnung befunden werden. Danach fragen die Polizisten, wer der Beifahrer sei. Der Mann erklärt, es handle sich um einen Priesterstudenten aus Tansania, woraufhin die Polizisten den Reisepass verlangen. Einer der Polizisten spricht ihn dabei mit „du“ an. Da sich der Priesterstudent nur mit einem Lichtbildausweis eines Verkehrsbetriebes ausweisen kann, führen die Polizisten eine EKIS Abfrage durch. Danach wird der Mann tansanischer Herkunft mit Handschellen zu einem Kleinbus der Polizei gebracht. Als er nach dem Grund fragt und wissen will, was jetzt weiter passieren wird, bekommt er die Antwort „shut up“. Auch die Erklärungen des Mannes österreichischer Herkunft ändern nichts an dem Verhalten der Polizisten. Jedoch wird das Angebot, den Reisepass aus dem Zimmer in dem Priesterseminar zu holen, von den Polizisten angenommen und vereinbart, dass er diesen in das Polizeikommissariat bringt. Die Polizisten fahren mit dem Priesterstudenten tansanischer Herkunft zum Polizeikommissariat, wo er durchsucht wird und ihm schließlich die Handschellen abgenommen werden. Als der Mann österreichischer Herkunft den Polizisten den Reisepass gegeben hat, überprüfen diese den

Pass, kopieren ihn und geben ihn schließlich mit den Worten „in Ordnung“ zurück. Ein Kollege österreichischer Herkunft aus dem Priesterseminar wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert ihn über rechtliche Möglichkeiten und die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich in dem gegenständlichen Fall um „ethnic or racial profiling“ handelt. Darunter versteht man eine ohne objektive und rationale Begründung erfolgende polizeiliche Intervention auf Grund von Merkmalen wie Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, Sprache, Religion oder Staatsangehörigkeit im Rahmen von Kontrollen, Überwachungen oder Ermittlungen. Nach Interventionen von mehreren Seiten kommt es schließlich zu einem klärenden Gespräch zwischen der Polizei, dem Leiter des Priesterseminars und dem Mann, der den PKW gelenkt hat. Der Betroffene selbst konnte nicht teilnehmen, da sein Aufenthalt in Österreich bereits beendet und er nach Tansania zurückgekehrt war.

Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Eine deutsche Staatsbürgerin, die vor wenigen Monaten von München nach Österreich übersiedelt ist, meldet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie erklärt, dass sie von einer Sachbearbeiterin beim Meldeamt sehr unfreundlich behandelt wurde. Was sie darüber hinaus gestört hat, war die Umgangsweise von zwei anderen Sachbearbeitern mit einem Mann nigerianischer Herkunft, der in demselben Raum wie sie sein Anliegen vorbrachte. Die Sachbearbeiter seien in herabwürdigender Weise mit dem Mann umgegangen und hätten ihn behandelt, als ob er nichts verstehen würde. Die Fragen wurden so formuliert, als ob der Mann ein Kind wäre. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Anruferin über das Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere über das Verbot von Belästigungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit informiert. Da es sich bei den Sachbearbeitern um Gemeindebedienstete gehandelt hat, wurde die Frau mit ihrer Beschwerde an die zuständige Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung weitergeleitet.

Ausschluss von Plasmaspende, weil Ehemann westafrikanischer Herkunft

Eine Frau österreichischer Herkunft ist seit vielen Jahren mit einem Mann westafrikanischer Herkunft verheiratet. Die Frau möchte Plasma spenden. Im Vorfeld muss sie einen Fragebogen ausfüllen, in dem sie auch ankreuzen muss, ob sie einer Risikogruppe angehört. Unter anderem muss sie dabei angeben, ob sie nach 1977 aus Westafrika nach Österreich eingereist ist oder einen Partner hat, auf den dies zutrifft. Nachdem die Frau den Fragebogen korrekt beantwortet hat, wird sie von vornherein auf Grund der Tatsache, dass sie mit einem Mann westafrikanischer Herkunft verheiratet ist, von der Möglichkeit ausgeschlossen, Plasma zu spenden, ohne dass ihr Gesundheitszustand überprüft wird. Die betroffene Frau wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das zuständige Unternehmen, in dem Verständnis gezeigt wird, dass im Bereich der Pharma- und Medizintechnik höchste qualitative Standards erfüllt und die Vorgaben der Blutspendeverordnung-BSV eingehalten werden müssen. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die Praxis der Klassifizierung von BewohnerInnen bestimmter

Kontinente als Risikogruppe, um diesen Standards Genüge zu tun, sehr fragwürdig ist. Durch die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann schließlich erreicht werden, dass der vor einer Plasmaspende auszufüllende Fragebogen geändert wird. Demnach fallen nun nur mehr diejenigen Personen in die Risikogruppe, die in den letzten 12 Monaten aus einem Gebiet gekommen sind, in dem sich HIV- und andere Infektionen stark ausgebreitet haben, oder in einem solchen Gebiet waren und dort Sexualkontakte mit Einheimischen hatten sowie Menschen, die Sexualkontakte mit den vorher genannten Personen haben oder in den letzten 12 Monaten hatten.

Blutspende - nicht für homosexuelle Männer

Eine Frau ruft bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft an und teilt mit, dass ihr Sohn Blut spenden wollte, jedoch nicht zugelassen wurde, weil er homosexuell ist. Sie möchte wissen, ob es möglich ist, rechtliche Schritte dagegen zu unternehmen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt der Frau, dass Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung derzeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz nur in der Arbeitswelt sanktionierbar sind, jedoch nicht in anderen Lebensbereichen. Anfragen wie diese werden immer wieder an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet.

3.4 Themenschwerpunkte in der Beratung 2008/2009, Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz

Neue rechtliche Regelungen

Seit 01.08.2008 ist in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die siebte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet seitdem Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts auch bei Gütern und Dienstleistungen. Darüber hinaus ist sexuelle Belästigung nicht mehr nur am Arbeitsplatz, sondern auch bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen verboten.

Unter den Begriff Dienstleistungen fällt ein weites Spektrum an Leistungen, wie zum Beispiel Leistungen von HandwerkerInnen, Versicherungen, Frisörleistungen, Transportunternehmen oder Leistungen von Ärzten und Ärztinnen. Auch Angebote von Sport- und Freizeiteinrichtungen wie Fitnesscenter, Saunas, Kinos, Diskotheken, Konzerte, Tanzschulen, etc. sind Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes.

Vom grundsätzlichen Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Dienstleistungen sieht das Gleichbehandlungsgesetz jedoch auch Ausnahmen vor. Demnach liegt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor, wenn es ein rechtmäßiges Ziel gibt, das rechtfertigt, warum Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht

bereitgestellt werden und dies einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhält. Die Prüfung, ob eine verbotene Ungleichbehandlung oder ein von der Ausnahmebestimmung erfasster Sachverhalt vorliegt, war bei vielen Anfragen im Berichtszeitraum zentral. Dabei ging es bei den Anfragen um folgende Konstellationen: Unterschiedliche Preise für Frauen und Männer bei Dienstleistungen, Geschlechtertrennung bei Dienstleistungen, die Frauen und Männer in Anspruch nehmen, sowie die Bereitstellung von Dienstleistungen nur für ein Geschlecht.

Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung bei Dienstleistungen

Ein sehr großer Teil der Anfragen bezieht sich auf unterschiedliche Tarife für Frauen und Männer bei öffentlichen Transportmitteln. Konkret geht es dabei um Senioren- und Seniorinnenermäßigungen, wobei der geschlechtsspezifische Unterschied darin liegt, dass viele Verkehrsbetriebe für Frauen Ermäßigungen ab einem früheren Alter (60 Jahre) anbieten, als für Männer (65 Jahre). Auf Grund der außerordentlich hohen Anzahl an Anfragen und zur Vermeidung unzähliger Einzelfallprüfungsverfahren entschied sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft, zu dieser Frage ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission zu beantragen. Zu klären war dabei die Frage, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, oder ob diese Praxis durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind, sodass eine gesetzliche Ausnahme vorliegt. Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission kann unter folgendem Link nachgelesen werden: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/6682/default.aspx>.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Beratungspraxis betrifft Freizeiteinrichtungen, bei denen Frauen für einen Tag, einen Abend oder auch nur einige Stunden Ermäßigungen beziehungsweise gratis Zutritt haben, während Männer den vollen Preis bezahlen müssen. Auch die Klärung dieser Frage war Gegenstand eines Verlangens auf Erstattung eines Gutachtens an die Gleichbehandlungskommission.

Einige Anfragen im Berichtszeitraum betrafen die nach Geschlecht unterschiedlichen Preise für Frauen und Männer bei FrisörlInnen. Vielfach müssen Frauen generell mehr bezahlen als Männer, unabhängig davon, welche Leistung in Anspruch genommen wird. Wird zum Beispiel die Leistung „Spitzen schneiden“ von einer Frau und einem Mann mit gleicher Haarlänge in Anspruch genommen, wird Frauen dennoch in vielen Fällen ein höherer Preis verrechnet.

Im Verhältnis deutlich weniger Anfragen gab es im Berichtszeitraum zu sexuellen Belästigungen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen. Dies könnte damit zu tun haben, dass die neue Rechtslage noch zu wenig bekannt ist und gleichzeitig die Hemmschwelle größer sein könnte, Beratung wegen sexueller Belästigung bei relativ kurzfristigen – oft einmaligen - Rechtsverhältnissen wie zum Beispiel einer Taxifahrt in Anspruch zu nehmen.

Versicherungsverträge

Gleichbehandlung von Frauen und Männern zum Beispiel bei einer privaten Krankenversicherung ist ebenfalls immer wieder Gegenstand von Anfragen. Das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gilt für solche Versicherungsverträge, die nach dem 30.11.2007 abgeschlossen wurden. Daher war es bei einigen Anfragen nicht möglich, rechtliche Schritte gegen höhere Prämien für Frauen zu unternehmen. Bei nach dem Stichtag abgeschlossenen Verträgen dürfen Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft nicht zu unterschiedlichen Prämien führen. Sofern versicherungsmathematische Faktoren, die auf aktuellen und genauen statistischen Daten der Risikobewertung beruhen, zu unterschiedlichen Prämien führen, kann dies auf Grund einer Ausnahmebestimmung nach dem Gesetz jedoch weiterhin rechtlich erlaubt sein. Diese Ausnahmebestimmung erschwert in der Praxis, auf Grund der oft nur für Versicherungsmathematiker lesbaren Darstellungsform der Faktoren, die Beurteilung des Vorliegens einer Diskriminierung sowie eine abschließende rechtliche Beurteilung.

Anfragen von Frauen und Männern

Anfragen zur Gleichbehandlung der Geschlechter bei Gütern und Dienstleistungen werden überwiegend von Männern gestellt, die sich benachteiligt fühlen. Anfragen von Frauen in diesem Bereich thematisieren dagegen öfters die Abklärung des Geltungsbereiches und der neuen Rechtslage, ohne sofort eine konkrete persönliche Benachteiligung anzusprechen. Dies führt dazu, dass im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen bei den konkreten Beschwerden die Anzahl der Männer, die sich diskriminiert fühlen, überwiegt.

3.5 Beispiele aus der Beratung 2008/2009

3.5.1 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Frauensauna

Ein Mann fühlt sich auf Grund seines Geschlechtes ungleich behandelt, weil in einem Hallenbad der Männersaunabereich abgeschafft wurde, es jedoch weiterhin einen gemischten Saunabereich für Frauen und Männer sowie einen eigenen Frauensaunabereich gibt. Er wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz stellt die Bereitstellung von Dienstleistungen ausschließlich für ein Geschlecht keine Diskriminierung dar, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Legitime Ziele sind zum Beispiel der Schutz der Privatsphäre, des sittlichen Empfindens oder auch der Schutz vor sexueller Belästigung. Das Anbieten eines Saunabereiches ausschließlich für

Frauen neben dem Angebot einer gemischten Sauna steht daher im Einklang mit dem Gleichbehandlungsgesetz.

Belästigung durch Handwerker

Eine Familie bestellt einen Handwerker für Reparaturarbeiten in ihre Wohnung. Im Zuge der Reparaturarbeiten belästigt der Handwerker die jugendliche Tochter durch unerwünschte Berührungen auf der Brust. Der Vater wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Gleichzeitig beschwert er sich bei dem Unternehmen, das den Handwerker beschäftigt. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann schließlich erreicht werden, dass sich der Handwerker entschuldigt und im Wege eines Vergleichs Schadenersatz leistet.

Belästigung beim Führerscheinkurs

Eine Frau meldet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und erzählt, dass sie einen Führerscheinkurs besucht und es im Rahmen dessen zu einer Belästigung durch einen Fahrschullehrer gekommen ist. Die betroffene Frau ist deutlich älter als die anderen Kursteilnehmerinnen. Während des Unterrichts für den Theorieteil der Führerscheinprüfung fragt der Fahrschullehrer sie vor allen MitschülerInnen, wann sie das letzte Mal Geschlechtsverkehr hatte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die betroffene Frau, dass geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes bei Dienstleistungen, wie sie zum Beispiel von einer Fahrschule erbracht werden verboten sind. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz steht ihr ein Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von mindestens € 720,- zu. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet der Betroffenen an, bei der Fahrschule zu intervenieren. Die Frau möchte vorerst selbst ein Gespräch mit der Fahrschule führen. Abschließend informiert sie die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sich der Fahrschullehrer bei ihr entschuldigt hat und sie keine weiteren Schritte setzen möchte.

Diskotheek – Gratiseintritt und Getränkegutschein nur für Frauen

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er sich durch die Praxis einer Diskothek diskriminiert fühlt, einmal in der Woche Frauen gratis Eintritt sowie einen Getränkergutschein von € 20,- zu geben, während Männer € 8,- Eintritt bezahlen müssen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann über das Gleichbehandlungsgesetz und das neue Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei Gütern und Dienstleistungen. Es wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Unternehmen über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert und zu einer Stellungnahme auffordert. Der Geschäftsführer der Diskothek rechtfertigt die Praxis mit wirtschaftlichen Überlegungen und erklärt, dass es sich als Marketingstrategie bewährt hat, Frauen einen Anreiz zum Besuch zu bieten und durch die höhere Anzahl an weiblichen Gästen gleichzeitig auch mehr Männer in die Diskothek zu bekommen. Im Einverständnis mit dem betroffenen Mann bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass eine Diskriminierung vorliegt und wirtschaftliche Gründe sowie Marketingstrategien die vorliegende Benachteiligung von Männern nicht rechtfertigen können, wobei auch ausgeführt wird, dass Frauen in diesem Fall als „Lockvögel“ missbraucht werden.

Diskotheek – Abendveranstaltung nur für Frauen

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er sich benachteiligt fühlt, weil in einer Diskothek an einem Abend in der Woche zwischen 21.00 und 23.00 Uhr eine „Ladylike“ Veranstaltung abgehalten wird, bei der lediglich Frauen eingelassen werden. Im Rahmen dieser Veranstaltung erhalten Frauen beim Eintritt einen Getränkegutschein und es wird ein „Menstrip“ angeboten. Es wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an das Unternehmen richtet, in dem auf das Gleichbehandlungsgebot hingewiesen und zu einer Stellungnahme aufgefordert wird. Der Geschäftsführer rechtfertigt die Vorgangsweise damit, dass der Einlass von Männern bei der „Ladylike“ Veranstaltung zu Belästigungen von weiblichen Gästen führen würde. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt, dass Maßnahmen zur Verhinderung möglicher Belästigungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen rechtfertigen können, es jedoch nicht nachvollziehbar sei, warum gerade bei der „Ladylike“ Veranstaltung der Einlass von Männern zu Belästigungen führen würde. Die Diskothek geht darauf nicht ein. Der betroffene Mann entscheidet sich schließlich, keine weiteren Schritte zu setzen.

Fischereiverein – Männer zahlen mehr

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und erklärt, sich benachteiligt zu fühlen, weil Frauen im Gegensatz zu Männern bei einem Fischereiverein keinen einmaligen Revierversicherungsbeitrag bezahlen müssen. Die sonstigen Mitgliedsgebühren sind für Frauen und Männer gleich. Dabei stellt sich die Frage, ob es sich bei einem Fischereiverein um eine Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes handelt. Der Dienstleistungsbegriff im Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich auf Dienstleistungen im Sinne des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet an, dies zu klären und bei dem Fischereiverein nachzufragen, aus welchen Gründen Frauen keinen Revierversicherungsbeitrag zahlen müssen. Der Mann möchte jedoch keine weiteren Schritte.

Unterschiedliche Altersgrenzen für Frauen und Männer bei SeniorInnenermäßigungen für öffentliche Transportmittel

Bereits vor Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgebotes für Frauen und Männer bei Gütern und Dienstleistungen und vermehrt seitdem richteten zahlreiche Männer Anfragen und Beschwerden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie eine Seniorenermäßigung für öffentliche Transportmittel erst mit 65 Jahren erhalten. Frauen bekommen eine solche Ermäßigung bereits ab 60 Jahren. Da der ermäßigte Tarif Männern erst fünf Jahre später zur Verfügung gestellt wird, fühlen sich diese gegenüber den Frauen auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert. Folgende Frage waren Gegenstand in dem von der

Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Verlangen auf Erstellung eines Gutachtens:

Kann es ein gerechtfertigtes Ziel sein, einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass Frauen durchschnittlich ein geringeres Einkommen zur Verfügung steht? Dass Frauen nicht zuletzt auch dadurch in einem höheren Maße auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind? Dass Frauen tendenziell in einem jüngeren Alter aus dem Erwerbsleben gedrängt werden?

Die Gleichbehandlungskommission stellt in ihrem Gutachten fest, dass generelle unterschiedliche Altersgrenzen für Frauen und Männer bei der Inanspruchnahme von Ermäßigungen für öffentliche Transportmittel eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen. Das gilt nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission jedoch nur unter der Voraussetzung, dass es sich dabei um Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes und nicht um soziale Vergünstigungen handelt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die betroffenen Transportunternehmen über das Gutachten der Gleichbehandlungskommission informiert und um Auskunft ersucht, welche Maßnahmen in Zukunft gesetzt werden, um eine gesetzeskonforme Vorgangsweise sicher zu stellen. Die Reaktionen der Transportunternehmen sind bisher unterschiedlich. Zu einer Änderung der bestehenden Tarife ist es im Berichtszeitraum nicht gekommen. Einzelne betroffene Männer haben Klagen auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz eingebracht.

Unterschiedliche Preise für Frauen und Männer beim Haare schneiden

Eine Frau meldet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass ein Frisörgeschäft die gleiche Leistung zu unterschiedlichen Preisen für Frauen und Männer anbietet. Frauen haben laut dem im Prospekt ersichtlichen Angebot deutlich mehr zu bezahlen als Männer. Der Geschäftsführer des Frisörgeschäfts wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert. Insbesondere wird erklärt, dass es gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt, für gleiche Frisörlinnenleistungen je nach Geschlecht unterschiedliche Preise zu verrechnen. In seiner Stellungnahme erklärt sich der Geschäftsführer bereit, die Angebote in dem Prospekt dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechend zu korrigieren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die betroffene Frau darüber, die über den Erfolg erfreut ist.

Frisörlinnenbesuch – Frauen wird für die gleiche Leistung mehr verrechnet

Eine Frau meldet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und teilt mit, dass der Frisör, den sie das letzte Mal besucht hat, von Frauen generell mehr verlangt als von Männern. Dies auch dann, wenn die gleiche Leistung in Anspruch genommen wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Dienstleistungen richtet ein Schreiben an den Frisör, in dem sie auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes hinweist und zu einer Stellungnahme auffordert. Der Frisör erklärt, dass die Preise auf Grund der durchschnittlichen Bediendauer festgelegt werden. Es ist aus seiner Sicht nachweisbar, dass bei Frauen ein höherer

Zeitaufwand benötigt wird als bei Männern. In der Branche habe sich die Unterteilung in Haarschnitte für Frauen und solche für Männer als sinnvoll erwiesen. Es kommt zu einem weiteren Austausch von Argumenten zwischen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Frisör, jedoch ohne dass eine gleichbehandlungsgesetzkonforme Lösung gefunden werden kann. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt Kontakt mit dem zuständigen Fachverband der Wirtschaftskammer auf und weist auf das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bei Dienstleistungen hin. Es kann jedoch auch auf dieser Ebene keine Einigung im Hinblick auf Maßnahmen für eine gesetzeskonforme Preisgestaltung beim Haare schneiden erzielt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Frau über die erfolglosen Verhandlungen und weist sie auf die Möglichkeit eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission hin. Die betroffene Frau möchte jedoch keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen.

Wohnungen für Frauen

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Frage, ob eine Diskriminierung vorliegt, wenn im Rahmen eines Frauenwohnprojektes Mietverträge nur mit Frauen abgeschlossen werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert ihn, dass nach ihrer Rechtsansicht auch Wohnraum vom Gleichbehandlungsgebot umfasst ist, obwohl dies im Gesetz nicht ausdrücklich genannt ist. Im Gleichbehandlungsgesetz ist eine Ausnahmebestimmung vorgesehen, wonach die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht keine Diskriminierung ist, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann, dass sie in diesem Fall davon ausgeht, dass kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, sondern die erwähnte Ausnahme zur Anwendung kommt. Dies vor allem auch deshalb, weil die Verhältnismäßigkeit gewahrt ist. Männer sind von dem Wohnprojekt nicht gänzlich ausgeschlossen, sondern können nach den Vereinsstatuten gemeinsam mit einer „Mitfrau“ einziehen. Zudem umfasst das Frauenwohnprojekt nur eine verhältnismäßig geringe Zahl von Wohnungen in einem großen Bauvorhaben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist den Mann abschließend darauf hin, dass ihm die Möglichkeit offen steht, einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission oder eine Klage auf Schadenersatz bei Gericht einzubringen, wenn er sich dennoch auf Grund seines Geschlechts diskriminiert fühlt.

Wohnprojekt für Frauen

Eine Frau wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie hat sich für eine kleine Wohnung in einem Frauenwohnprojekt beworben, während der vereinbarten Bedenkzeit wurde diese Wohnung jedoch einem Mann versprochen. Die mit der Wohnungsvergabe betraute gemeinnützige Wohnbauvereinigung schließt in der Folge mit dem männlichen Bewerber einen Mietvertrag ab, da zu diesem Zeitpunkt von der Bearbeiterin irrtümlich davon ausgegangen wurde, dass es keine weiblichen Interessentinnen mehr gäbe. Gerade für die betroffene Frau hätte der Zweck des Frauenwohnprojektes besondere

Wichtigkeit gehabt, da sie auf Grund eines körperlichen Leidens in ihren Möglichkeiten sowohl finanziell als auch sozial sehr eingeschränkt ist. Dass ein Wohnprojekt für Frauen, bei dem Mietverträge bevorzugt mit Frauen abgeschlossen werden, keine Diskriminierung darstellt, sondern von der Ausnahmebestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist, war zum Zeitpunkt dieser Beratung von der Gleichbehandlungskommission bereits festgestellt worden. Die Verantwortlichen des Frauenwohnprojekts nehmen den Vorfall zum Anlass, um mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft offene Fragen und Vorgehensweisen mit der gemeinnützigen Wohnbauvereinigung schriftlich zu regeln und Verantwortlichkeiten für die Zukunft definitiv festzuschreiben.

Damentag im Casino

Die Anfrage eines Mannes bezieht sich auf zwei Casinos, in denen regelmäßig Damentage stattfinden, an denen Frauen im Gegensatz zu Männern kein „Buy-In“ erlegen müssen. Ein „Buy-In“ liegt in der Regel bei € 25,- und der betroffene Mann fühlt sich dadurch auf Grund seines Geschlechts diskriminiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt mit beiden Casinos Kontakt auf, weist auf die rechtlichen Grundlagen hin und ersucht um Stellungnahme, wie die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen begründet wird. Die Unternehmen rechtfertigen ihre Vorgangsweise damit, dass sie für Frauen den Einstieg in den Pokersport attraktiv gestalten wollen. Bisher besteht bei Frauen eine geringe Akzeptanz, die dadurch erhöht werden soll. Die Einrichtung eines Damentages sei branchenüblich und ein Abgehen von dieser Praxis würde einen Wettbewerbsnachteil nach sich ziehen. Der betroffene Mann wird über die Stellungnahmen informiert und entscheidet sich, keine weiteren rechtlichen Schritte nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu setzen.

Gratis Pissoirs – kostenpflichtige Toiletten

Eine Frau, die viele Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln erledigt, beschwert sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, dass die Toilettenbenützung für Frauen in den vom Transportunternehmen zur Verfügung gestellten Toiletten kostenpflichtig ist, während die Benutzung des Pissoir für Männer gratis ist. Während Frauen für sich beziehungsweise ihre Kinder jeweils € 0,50 bezahlen müssen, können Männer, die sich in der gleichen Situation befinden, gratis urinieren. Auf Ersuchen der betroffenen Frau wendet sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Verantwortlichen des gegenständlichen Unternehmens und ersucht um Stellungnahme. Da trotz Aufforderung seitens des Unternehmens keine inhaltliche Stellungnahme erfolgt, bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Absprache mit der betroffenen Frau ein Verlangen auf Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission ein. Eine Entscheidung der Gleichbehandlungskommission liegt im Berichtszeitraum noch nicht vor.

„Ladies – Schitag“

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und teilt mit, dass es bei Tiroler Schiliftbetreibern verbreitet üblich sei, an einem Wochentag für Frauen einen vergünstigten

Liftpass anzubieten. Das Angebot gilt während mehrerer Monate oder während der ganzen Wintersaison. Frauen bekommen an diesem einen Tag in der Woche eine Lifttageskarte zum Preis einer Kindertageskarte. Mit Zustimmung des betroffenen Mannes wendet sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Schiliftbetreiber, weist auf die gesetzlichen Bestimmungen hin und ersucht um Stellungnahme. Ein Unternehmen erklärt daraufhin, ab der nächsten Wintersaison den „Ladies – Schitag“ einzustellen. Ein anderes Unternehmen sieht in den speziellen Tarifen für Frauen keine Diskriminierung und teilt mit, dass ab der kommenden Wintersaison die Erweiterung des Angebots mit einer „Herrenrunde“ geplant ist. Ein weiteres Unternehmen sieht die Ungleichbehandlung gerechtfertigt durch den erschwerten und offenbar immer schlechter werdenden Zugang von Frauen und Mädchen zum Skisport. Das Unternehmen verweist auf Statistiken und argumentiert unter anderem mit den einschlägigen Aussagen im EU-Weißbuch Sport sowie im Bericht des europäischen Parlaments über Frauen und Sport, in denen die große Ungleichheit beim Zugang von Frauen und Männern zu sportlicher Betätigung festgestellt wird. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wiegen „Herrenangebote“ spezielle Angebote für Frauen nicht auf, sondern bedürfen ebenso einer Prüfung, ob eine gerechtfertigte Ausnahme vorliegt. Der betroffene Mann wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft über weitere Verfahrensmöglichkeiten informiert, von denen er aber Abstand nimmt.

Unfallversicherung - Unterschiedliche Prämien für Frauen und Männer

Ein Mann wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er höhere Prämien für eine Unfallversicherung bezahlen muss als Frauen. Weder auf der Webseite der Versicherungsgesellschaft noch in der Informationsbroschüre über die Unfallversicherung finden sich versicherungsmathematische und statistische Daten, die die unterschiedlichen Prämien für Männer und Frauen erklären würden. Der betroffene Mann fühlt sich auf Grund seines Geschlechts benachteiligt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das Versicherungsunternehmen, in dem sie auf die rechtlichen Bestimmungen hinweist und um Stellungnahme zu den unterschiedlichen Prämien ersucht. Das Versicherungsunternehmen erklärt, dass sich die Prämienkalkulation an der Freizeit- und Unfallstatistik des Kuratoriums für Verkehrssicherheit orientiert, die bei Männern eine deutlich höhere Unfallhäufigkeit als bei Frauen zeigt. Diese Daten sind die Grundlage für die Risikobewertung und führen nach versicherungsmathematischen Berechnungen zu der bestehenden Differenz in den Prämien für Frauen und Männer. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den betroffenen Mann darüber, dass die unterschiedlichen Prämien für Frauen und Männer bei dieser Unfallversicherung aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Hinblick auf die im Gesetz vorgesehene Ausnahme weiterhin erlaubt sein könnten, dies jedoch abschließend nur gerichtlich geklärt werden könnte. Der betroffene Mann nimmt dies zur Kenntnis.

Private Krankenversicherung

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie eine private Krankenversicherung abschließen möchte und fragt nach, ob es rechtmäßig ist, dass das

Versicherungsunternehmen unterschiedliche Prämien für Frauen und Männer verrechnet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert sie, dass die Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft nicht zu unterschiedlichen Prämien führen dürfen. Wenn versicherungsmathematische Faktoren, die auf statistischen Daten der Risikobewertung beruhen, zu unterschiedlichen Prämien führen, kann dies auf Grund einer Ausnahme nach dem Gesetz aber unter Umständen weiterhin erlaubt sein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt als ersten Schritt ein Schreiben an das Versicherungsunternehmen vor, um die Gründe für die unterschiedlichen Prämien herauszufinden. Die betroffene Frau entscheidet sich aber für eine andere Versicherung und möchte keine weiteren Schritte gegen die vermutete Diskriminierung setzen.

Private Krankenversicherung – höhere Prämien für Frauen

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und teilt mit, dass sie im Jahr 2008 eine private Krankenversicherung abgeschlossen hat und jetzt bemerkt hat, dass sie höhere Prämien zahlen muss als ihr Mann. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet eine Intervention bei dem Versicherungsunternehmen an. Die betroffene Frau möchte aber vorerst nichts weiter unternehmen.

Fußballtickets – Ermäßigung für Frauen

Ein Mann wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er sich auf Grund seines Geschlechts dadurch diskriminiert fühlt, dass Frauen Tickets für den Besuch des Fußballstadions ermäßigt erhalten, er jedoch den vollen Preis bezahlen muss. Ermäßigte Karten gibt es für Frauen, PensionistInnen, Jugendliche bis 19 Jahre, StudentInnen, behinderte Menschen und Präsenzdiener. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Mann informiert, dass auf Grund vieler ähnlich gelagerter Anfragen ein Verlangen auf Erstattung eines allgemeinen Gutachtens an die Gleichbehandlungskommission vorbereitet wird, wobei auch die Frage unterschiedlicher Eintrittspreise für Frauen und Männer bei verschiedenen Freizeiteinrichtungen Thema ist. Die Gleichbehandlungskommission stellt in dem Gutachten schließlich fest, dass unterschiedliche Ermäßigungen für Frauen und Männer bei Freizeiteinrichtungen eine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts darstellen.

Zahnezusatzversicherung – höhere Prämien für Frauen

Eine Frau möchte bei einem Versicherungsunternehmen eine Zusatzversicherung für Zahnbehandlungen abschließen. Dabei fällt ihr auf, dass die monatlichen Prämien für Frauen € 29,44 und für Männer € 23,41 betragen. Der betroffenen Frau ist bekannt, dass ein anderes Versicherungsunternehmen für eine Zahnezusatzversicherung mit den gleichen Leistungen „Unisexstarife“ anbietet. Die Frau fühlt sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert und ersucht um Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fragt bei dem Versicherungsunternehmen nach, worauf die unterschiedlichen Prämien für Frauen und Männer beruhen und weist auf das Gleichbehandlungsgebot hin. Das Unternehmen verweist auf statistisches Material, das nach

versicherungsmathematischen Faktoren die unterschiedlichen Prämien für Männer und Frauen rechtfertige. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft holt ein versicherungsmathematisches Gutachten ein, um beurteilen zu können, ob das vorgelegte statistische Datenmaterial unterschiedliche Versicherungsprämien für Männer und Frauen rechtfertigen kann. Das Ergebnis des Gutachtens liegt im Berichtszeitraum noch nicht vor.

3.5.2 Anfragen zu Bereichen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes

Sexuelle Belästigung durch Polizisten

Bei einem Konzert in einem Kulturverein kommt es zu Gewaltszenen zwischen KonzertbesucherInnen und rechten Gruppierungen. Ein Mann meldet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass es im Zuge des Einschreitens der Polizei zu sexuellen Belästigungen von Konzertbesucherinnen gekommen ist und ersucht um Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert ihn über die gesetzlichen Regelungen. Der Dienstleistungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes geht auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union zurück und bezieht sich auf Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden wie zum Beispiel gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten. Das Einschreiten der Polizei kann daher nicht als Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes angesehen werden. Es gibt derzeit auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes keine Möglichkeit, gegen die geschilderten sexuellen Belästigungen rechtliche Schritte zu setzen.

Nichtgewährung eines Kuraufenthalts für Mitversicherte

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil ihr von einem Sozialversicherungsträger mitgeteilt wird, dass die Kosten für einen Kuraufenthalt für sie - als mit ihrem Ehemann Mitversicherte - nicht übernommen werden. In der Beratung weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf hin, dass es sich um eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts handeln könnte, da Frauen weitaus häufiger bei ihren Ehemännern mitversichert sind als umgekehrt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Schreiben an den Sozialversicherungsträger, in dem darauf hingewiesen wird, dass strengere Voraussetzungen für Mitversicherte bei der Kostenübernahme eines Kuraufenthaltes dazu führen, dass Frauen seltener die Kostenübernahme für einen Kuraufenthalt genehmigt wird als Männern. Der Sozialversicherungsträger erklärt, dass Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge bei Mitversicherten grundsätzlich eingeschränkt gewährt werden, um die finanzielle Leistungsfähigkeit des Sozialversicherungsträgers zu erhalten. Die Vorgangsweise wird somit von dem Sozialversicherungsträger mit wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die betroffene Frau über die Stellungnahme des Sozialversicherungsträgers und hält fest, dass es fraglich scheint, ob wirtschaftliche Gründe eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in diesem Fall rechtfertigen können. Die betroffene Frau möchte jedoch vorerst keine weiteren Schritte setzen.

Keine Familienbeihilfe bei freiwilligem sozialem Jahr

Eine Vertreterin eines Vereins für alleinerziehende Väter und Mütter wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Verein ist der Ansicht, dass die derzeit geltenden Regelungen im Familienlastenausgleichsgesetz 1967 und in den Durchführungsrichtlinien zum Familienlastenausgleichsgesetz, dass bei Absolvierung eines freiwilligen sozialen Jahres kein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, eine Ungleichbehandlung von Mädchen darstellen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das zuständige Ministerium mit dem Hinweis, dass die derzeitige Regelung, wonach bei einem freiwilligen sozialen Jahr kein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, zu einer mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts führen kann. Ein freiwilliges soziales Jahr wird in der überwiegenden Anzahl von Fällen von Frauen absolviert, da Männer – soweit sie sich dafür entscheiden – soziale Arbeitsleistungen meist im Rahmen des Zivildienstes erbringen. In den seltensten Fällen absolvieren Männer nach Ableistung des Zivildienstes auch noch ein freiwilliges soziales Jahr. Für Zivildienstler gibt es insofern günstigere Regelungen, als das Familienlastenausgleichsgesetz bestimmte Übergangsfristen nach Beendigung des Zivildienstes vorsieht, innerhalb derer ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Derartige Regelungen sind im Zusammenhang mit einem freiwilligen sozialen Jahr nicht vorgesehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt, die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen im Sinne der Gleichbehandlung zu novellieren. Seitens des zuständigen Ministeriums wird mitgeteilt, dass eine Neuregelung des freiwilligen sozialen Jahres im Regierungsprogramm vorgesehen ist.

Wehrpflicht für Männer

Immer wieder wenden sich Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die in der Wehrpflicht für Männer eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sehen. Die allgemeine Wehrpflicht für männliche Staatsbürger ist in der österreichischen Bundesverfassung in Artikel 9 a Abs 3 B-VG geregelt. Die mögliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in Hinblick auf Wehr- beziehungsweise Zivildienst wurde bereits im Jahre 2001 an den Europäischen Gerichtshof herangetragen. Der Europäische Gerichtshof erklärte, in diesen Bereich nicht zum Eingreifen berechtigt zu sein weil es auf Grundlage der Gleichbehandlungsrichtlinien weder möglich sei, die Mitgliedsstaaten aufzufordern, Frauen ebenfalls zu verpflichten, noch, Männern den Wehrdienst zu erlassen. Da das österreichische Gleichbehandlungsgesetz auf den Vorgaben der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien beruht, ist die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs hier zu beachten. Zwar dürfen Frauen vom Zugang zum Bundesheer nicht generell ausgeschlossen werden, da dies eine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu Beruf und Beschäftigung darstellen würde, die Wehrpflicht selbst hingegen betrifft die innere militärische Ordnung eines Staates und unterliegt nicht den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Eintragung von Kindern im Reisepass

Ein Vater zweier Kinder möchte diese in seinem Pass eintragen lassen. Erst nach Vorlage der entsprechenden Obsorgebeschlüsse des Bezirksgerichtes wird der Pass mit den Eintragungen der Kinder ausgestellt. Der betroffene Vater fühlt sich durch diese Vorgangsweise auf Grund des Geschlechts diskriminiert. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind unter Dienstleistungen wirtschaftlichen Tätigkeiten zu verstehen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden. Daraus folgt, dass Dienstleistungen, die – wie die öffentliche Verwaltung, das öffentliche Schulwesen und Ähnliches – nicht Teil des Wirtschaftslebens sind und vom Staat in Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben ohne wirtschaftliche Gegenleistung erbracht werden, keine Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sind. Der vom betroffenen Vater geschilderte Vorfall ist nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

4 Mehrfachdiskriminierung

Die Bezeichnung „Mehrfachdiskriminierung“ wird in der Beratungsstatistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft nur für jene Beratungen verwendet, bei denen eine Benachteiligung auf Grund Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes mit einer Diskriminierung auf Grund Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes zusammentrifft. In diesem Fall sind auf Grund ihrer gesetzlichen Koordinierungsfunktion die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Senat I der Gleichbehandlungskommission zuständig, wobei sich innerhalb der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Zusammenarbeit der SpezialistInnen für die verschiedenen Diskriminierungsgründe und die gemeinsame Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission bewährt haben.

Innerhalb des Teils II Gleichbehandlungsgesetz gibt es ebenfalls Beratungen zu Mehrfachdiskriminierung, die aber in der Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit noch nicht gesondert statistisch erfasst werden.

Innerhalb Teil III und Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz hat es bisher erst eine Beratung zu einer mehrfachen Diskriminierung gegeben.

Hier werden die am häufigsten vorkommenden Beispiele im gesamten Rechtsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes dargestellt, im Zusammenhang mit neuen Rechtsfragen, aber auch im Zusammenhang mit bereits bekannten Problemen.

4.1 Beispiele aus der Beratung zu Mehrfachdiskriminierungen 2008/2009

Alter, Geschlecht

Diese Konstellation kommt besonders häufig vor, wenn Frauen, die das gesetzliche Pensionsantrittsalter von 60 Jahren erreicht hatten, in den Ruhestand geschickt wurden, ohne dass sie dies selbst wollten oder anstrebten. Arbeitsrechtlich ist die einseitige Erklärung, das Dienstverhältnis wegen Erreichen des Pensionsantrittsalters aufzulösen, als Kündigung zu werten, die demnach auch nach den üblichen arbeitsrechtlichen Anfechtungsbedingungen – zum Beispiel wegen behaupteter Sozialwidrigkeit - angefochten werden kann. Manche Kollektivverträge führen das Erreichen des Pensionsanfallalters als eigenen zulässigen Kündigungsgrund an. Diese Regelungen wie auch die äußerst weit verbreitete Praxis, Frauen mit 60 Jahren ungefragt aus dem aktiven Arbeitsverhältnis heraus zu pensionieren, sind jedoch am Gleichbehandlungsgesetz zu messen, wonach niemand bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert werden darf.

Nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs sind unterschiedliche Kündigungsregelungen für Männer und Frauen unzulässig. Die Tatsache, dass durch den Verfassungsgesetzgeber derzeit noch ein unterschiedliches Pensionsantrittsalter vorgesehen ist, stellt eine frauenfördernde Maßnahme dar, die Frauen ein Wahlrecht einräumen soll, ob sie die Pension mit 60 antreten oder aber weiterarbeiten wollen. Diese Bestimmung darf nicht als Rechtfertigung dafür herangezogen werden, Frauen gegen ihren Willen früher zu kündigen, während gleichaltrige Männer noch einige Jahren im aufrechten Arbeitsverhältnis stehen und damit auch mehr Pensionsversicherungszeiten und eine höhere Altersversorgung erreichen können. Das Argument der Personalkostenreduktion – also ein rein wirtschaftlicher Aspekt – stellt dabei laut Europäischem Gerichtshof keine Rechtfertigung dar. Der Europäische Gerichtshof hat vielmehr ausdrücklich ausgesprochen, dass die Sinnerfüllung, Lebensfreude und Selbstverwirklichung, die jemand durch die Arbeit selbst erfährt, als Wert zu schützen ist. Neben jenen Fällen, in denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Interventionen beim ArbeitgeberInnen oder durch die Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission tätig geworden ist, gab es viele Anfragen von Frauen, die sich einige Monate vor dem gesetzlich festgelegten frühestmöglichen Pensionsantrittsalter befanden und sich rechtzeitig erkundigen wollten, wie sie sicherstellen können, dass sie auch über ihr vollendetes 60. Lebensjahr hinaus noch arbeiten dürfen. Den wenigsten der Ratsuchenden war bekannt, dass es zur Frage von Zwangspensionierungen zwei anhängige Vorabentscheidungsverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof gibt. Die meisten meldeten sich auf Grund der Tatsache, dass sie sich fit, gesund und jung fühlen, ihre Arbeit gerne ausüben und beruflich weiter aktiv sein wollen, aber die Befürchtung hegen, dass ihr Wunsch vom Unternehmen nicht einmal als Denkvariante in Betracht gezogen wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt Frauen in ähnlichen Situationen, ihren ArbeitgeberInnen mindestens sechs Monate vor Erreichen des Pensionsantrittsalters ihren Wunsch auf Weiterarbeit schriftlich bekannt zu geben, damit auch den Unternehmen Zeit bleibt, sich in der Personalplanung darauf einzustellen.

Alter, Geschlecht

Frauen haben wiederholt geschildert, dass sie wegen ihres Alters eine Arbeitsstelle nicht bekommen haben. In einigen Fällen wurde dies auch klar ausgesprochen, beispielsweise mit dem Verweis darauf, dass die Bewerberin zwar qualifiziert sei, aber nicht in die Altersstruktur des Teams passe beziehungsweise als Ergänzung für das dynamische, junge Team, das man bereits engagiert habe, leider nicht im richtigen Alter sei. Selbst wenn in einer Stellenausschreibung ausdrücklich WiedereinsteigerInnen angesprochen werden, haben Frauen mit 40 Jahren kaum noch Chancen auf Anstellung. Dass es seit dem Inkrafttreten des Verbots der Altersdiskriminierung unzulässig ist, jemanden ausschließlich wegen seines oder ihres Alters nicht einzustellen, scheint vielen ArbeitgeberInnen nicht bewusst zu sein, da Absagen, die auf das Alter Bezug nehmen, keineswegs versteckt, sondern sehr offen und teilweise sogar schriftlich erfolgen.

Alter, Geschlecht

Eine 44-jährige Frau stellt sich als Sekretärin in einem Immobilienbüro vor. In der Stellenausschreibung ist angeführt, dass auch WiedereinsteigerInnen willkommen sind. Im Bewerbungsgespräch ist der Arbeitgeber besonders von den Außendienst Erfahrungen der Frau angetan, fragt, ob sie auch Interesse hätte, Objekte und Kunden kennenzulernen, und testet ihr Verkaufsgeschick. Schließlich will er noch wissen, ob sie ein Problem damit hätte, für Kunden Kaffee zu kochen und abends die Küche aufzuräumen. Die Frau ist zu diesen Tätigkeiten bereit. Trotzdem erhält sie ein Absageschreiben mit der Begründung, dass ihr Alter für die Position leider nicht passend gewesen sei. Auf ihre Qualifikation wird mit keinem Wort eingegangen. Angesichts dieser klaren Altersdiskriminierung gibt die zuständige Arbeiterkammer nach Kontaktaufnahme durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft Rechtsschutz für eine Klage. Im Gerichtsverfahren entschuldigt sich der Arbeitgeber damit, dass die Äußerung ein Versehen gewesen sei und die Firma nachweislich auch ältere Mitarbeiter beschäftige, daher nicht diskriminierend vorgehe. Die rechtmäßige Behandlung anderer ArbeitnehmerInnen kann aber die gegenüber der Bewerberin erfolgte Diskriminierung nicht aufheben oder rechtfertigen. Die geschlechtsstereotype Frage nach der Bereitschaft zum Kaffeekochen spielt der Arbeitgeber mit der Bemerkung herunter, es könne sich dabei um keine große Sache handeln, da man ja kein Kaffeehaus sei. Wegen der ausgezeichneten Beweislage gelingt sehr rasch der Abschluss eines Vergleichs. Die Frau erhält zwei Monatsgehälter in der Höhe von insgesamt € 3.600.- und € 500.- Schadenersatz für die Beeinträchtigung und ist damit zufrieden. Auf Arbeitssuche ist sie allerdings immer noch.

Alter, Geschlecht

Eine Frau ist seit langem bei einer Interessenvertretung beschäftigt. Sie ist unkündbar gestellt. Die Dienstordnung der Arbeitgeberin sieht vor, dass das Dienstverhältnis, auch von unkündbaren DienstnehmerInnen, bei Erreichen einer Altersgrenze gegen deren Willen gelöst werden kann. Diese Altersgrenze hängt vom Anspruch auf Pensionsleistung aus eigener Versicherung nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ab. Die Grenzen sind für Männer und Frauen unterschiedlich. Dienstnehmer treten mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie das 65., Dienstnehmerinnen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, in den dauernden Ruhestand. Die Frau wird kontaktiert, ob sie zu diesem Zeitpunkt in Pension gehen werde. Sie verneint dies und teilt der Personabteilung mit, dass sie das Dienstverhältnis nicht freiwillig lösen wird. Sie bringt vor, dass sie arbeitswillig sei und sich außerdem gegenüber männlichen Dienstnehmern diskriminiert fühle. Dem Ersuchen der Frau um Weiterbeschäftigung wird nicht nachgegeben, weil es Linie der Arbeitgeberin sei, die Dienstordnung einzuhalten, außer es handle sich um einen Sozialfall. Die Frau wendet sich mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Gleichbehandlungskommission, weil sie sich auf Grund ihres Geschlechts und ihres Alters diskriminiert fühlt. Sie bringt vor, dass sie zum Stichtag eine Pension von ca. € 1.750,- netto erhalten werde. Könnte sie nur drei Jahre länger arbeiten, wäre ihre Pension um ca. € 250,- netto höher. Eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters müsse durch rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung gerechtfertigt sein, wenn die Mittel angemessen und erforderlich sind. Im Verfahren stellt sich allerdings heraus, dass die Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt werden kann, da die Kündigungen nicht das Ziel

Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen haben, zum Beispiel für mehr jüngere ArbeitnehmerInnen. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters fest. Die Frau unternimmt eine gerichtliche Anfechtung der Kündigung. Das Verfahren ist noch anhängig.

Alter, Geschlecht

Eine Frau ist einem Medienunternehmen als Redakteurin beschäftigt. Nach der betrieblichen Übung werden Frauen mit 60 Jahren, Männer mit ca. 62,5 Jahren in Pension geschickt. Die Frau wird mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres gekündigt. Dabei wird als Begründung „notwendige Personalkostenreduktion“ angegeben. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, das mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft geführt wird, stellt sich heraus, dass Männer nicht nur pensionsbedingt später gekündigt werden, sondern manche männliche Arbeitnehmer weit über das Pensionsantrittsalter vom 65 Jahren hinaus im Unternehmen beschäftigt werden. In seltenen Einzelfällen gilt dies auch für Frauen. Es finden sich kaum Frauen in vergleichbarer Lage. Die betroffene Frau hat eine „typisch weibliche“ Erwerbsbiografie, zum Beispiel durch Karenzabwesenheit, durch die Geburt ihres Kindes. Innerbetrieblich hat sie durch unterschiedliche Startchancen beim Berufseinstieg und eine langsamere Aufstiegsgeschwindigkeit Einbußen beim Gehalt im Vergleich zu männlichen Vergleichspersonen. Durch längere Beschäftigung könnten diese Nachteile zum Teil ausgeglichen werden. Darüber hinaus wird Arbeit als Selbstverwirklichung Männern eher zugestanden wird als Frauen. Mehrere Männer im Unternehmen können sich als „graue Eminenzen“ weiterhin einbringen, Frauen wird diese Möglichkeit, ihre Fähigkeiten weiterhin einzubringen nicht zugestanden. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters fest. Die Frau nimmt eine gerichtliche Anfechtung der Kündigung vor. Das Verfahren ist anhängig.

Ethnische Zugehörigkeit, Ehe- und Familienstand

Mehrfach waren Arbeitnehmerinnen, aber vereinzelt auch Männer mit Migrationshintergrund abwertenden Bemerkungen und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die im Zusammenhang mit der Kinderzahl dieser Familien standen. So wurden etwa Ersuchen um Pflegeurlaub damit kommentiert, dass dies nicht schon wieder notwendig wäre, wenn man sich an der in Österreich üblichen Familiengröße orientieren würde.

Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Ehe- und Familienstand

Ein türkischstämmiger Mann ist in einer Leiharbeitsfirma als Facharbeiter zur Überlassung für Malerarbeiten beschäftigt. Zur Vermittlung hält er telefonischen Kontakt zur Arbeitgeberin. Er teilt seiner Kontaktperson mit, dass er auf Grund seines Scheidungstermins an einem bestimmten Tag nicht in der Beschäftigerfirma erscheinen kann. Es wird ihm von der Leiharbeitsfirma mitgeteilt, er solle dies direkt mit dem derzeitigen Arbeitgeber ausmachen. Dadurch, dass die Beschäftigung vorzeitig endet, ist es für ihn nicht mehr notwendig, für den Scheidungstermin frei zu bekommen. Er erhält am Vortag seiner Scheidung allerdings einen Anruf der Leiharbeitsfirma, die nachfragt, ob er den Gerichtstermin noch habe. Offenbar wollte

man ihn in einer anderen Firma einsetzen. Nachdem der Mann dies bejaht, wird aufgelegt. Einige Tage später wird er von der Leiharbeitsfirma wieder kontaktiert, die ihn für eine Tätigkeit einteilen möchte. Er teilt mit, dass er derzeit seinen kranken Sohn betreuen müsse, der sich den Arm gebrochen hat. Seine Ex-Frau, die das Kind normalerweise betreut, nimmt zurzeit an einem Deutschkurs teil. Der Mann versucht während des Telefonats vorzubringen, dass er eventuell seine Mutter wegen Betreuungsmöglichkeiten fragen könne, es wird ihm aber das Wort abgeschnitten: „Er müsse entscheiden, was ihm wichtiger sei, die Familie oder seine Arbeit.“ Die Arbeitgeberin hält fest, er hätte zweimal grundlos die Arbeit verweigert und spricht die fristlose Entlassung aus. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt den Mann mit einem Verlangen an die Gleichbehandlungskommission. Dabei soll nicht nur eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch Benachteiligung auf Grund des Ehe- und Familienstandes überprüft werden, sondern auch, ob dem Mann auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit weniger ArbeitnehmerInnenrechte zugestanden wurden als österreichischen ArbeitnehmerInnen. Das Verfahren ist noch anhängig.

Ethnische Zugehörigkeit, Religion

Viele Muslimas werden auf Grund des Kopftuchs wegen ihrer Religion abgelehnt, zugleich aber auch wegen ihrer Hautfarbe, ihres Akzents oder ihres Namens als fremd wahrgenommen. Die Versuche, ein Arbeitsverhältnis zu begründen, scheitern daher oft nicht an der Qualifikation, sondern auf Grund von Mehrfachdiskriminierung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft prüft zunehmend auch, inwiefern bei diesen Sachverhalten eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gegeben sein könnte, weil nach den Erfahrungen aus den Beratungen muslimische Frauen wegen des sichtbar getragenen Kopftuchs wesentlich häufiger Opfer diskriminierender Handlungen werden als muslimische Männer.

Ethnische Zugehörigkeit, Religion

Eine österreichische Staatsbürgerin türkischer Abstammung und muslimischen Glaubens ist im Rahmen einer Probelehrzeit zur Ausbildung als Einzelhandelskauffrau in einer Confiserie beschäftigt. Gegenstand der Vereinbarung ist die Absolvierung einer praktischen Ausbildung, die bei positivem Abschluss in eine Lehrstelle übergehen soll. Noch vor Aufnahme ihrer Ausbildung wird die Frau von der Inhaberin der Confiserie darauf aufmerksam gemacht, dass das Tragen des muslimischen Kopftuchs im Betrieb nicht gewünscht sei. Sie willigt ein, ihr Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen, da sie großes Interesse daran hat, dieses Praktikum - das die Perspektive zur Übernahme in ein Lehrverhältnis bietet - zu absolvieren. Doch mit Aufnahme der Tätigkeit werden seitens der Chefin und einer Kollegin neue Forderungen betreffend ihres äußeren Erscheinungsbildes gestellt. So wird sie angewiesen, bereits den Arbeitsweg ohne Kopftuch anzutreten, keine langen Röcke zu tragen, ihre Halskette mit einem religiösen Anhänger abzulegen und sich rote Strähnen zu färben um das schwarze Haar nicht noch stärker zu betonen. Auch ihre türkische Herkunft sollte sie im Geschäft nicht zur Sprache bringen und von der Vorgesetzten beziehungsweise einer Kollegin wird sie mit „Heidi“ oder „Kathi“ angesprochen, um zu vermeiden, sie bei ihrem eigentlichen, türkischen Vornamen zu nennen. Letztlich wird das Ausbildungsverhältnis seitens der

Vorgesetzten mit der Begründung vorzeitig beendet, die Frau werde von der Kundschaft nicht akzeptiert und man sei mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden. Stattdessen wird die Lehrstelle an eine junge Frau ohne Migrationshintergrund vergeben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit ein. Das Verfahren ist noch anhängig.

Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Eine Frau, geboren in Togo, ist als Büroangestellte in einem internationalen Konzern tätig. Auf Grund eines von den KollegInnen als extravagant und luxuriös empfundenen Kleidungsstils wird sie über Jahre hinweg nach einer zusätzlichen Einnahmequelle befragt, die diesen Lebensstil ermöglicht. Es kommt zu mehreren Äußerungen, durch die der Frau ein Naheverhältnis zu Prostitution und Drogenhandel unterstellt wird. Beispielsweise wird ihr unterstellt, dass sie nebenbei noch einem „lukrativen Gewerbe“ nachgehen müsse, um sich ihren teuren Kleidungsstil leisten zu können und ein Vorgesetzter meint scherzhaft, er habe nicht gedacht, dass sie „so billig“ sei. Eine andere Vorgesetzte äußert in ihrer Gegenwart rassistische Vorwürfe gegenüber Menschen mit schwarzer Hautfarbe. Über einen Zeitraum von beinahe drei Jahren versucht sie, an mehreren Stellen im Betrieb eine Gehaltserhöhung zu erwirken, da sie stets nur das ihrer kollektivvertraglichen Einstufung entsprechende Gehalt bezieht, es aber Prämienzahlungen und kollektivvertragliche Überzahlungen an andere KollegInnen im Betrieb gibt. Ihre direkte Vorgesetzte ermutigt sie sogar - angesichts des offensichtlich nicht ihrer Position entsprechenden Gehaltes - in der Personalabteilung und bei der Geschäftsführung eine Anpassung zu erwirken. Alle Versuche scheitern jedoch. Einer der Lagerarbeiter sagt zu ihr, dass er „immer auf ihren Arsch gucken“ müsse, ob sie ihm sagen könne, wieso. Das Arbeitsklima verschlechtert sich zunehmend und die Betroffene wird letztlich gekündigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt nach erfolgloser Intervention bei der Gleichbehandlungskommission ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit ein. Das Verfahren ist noch anhängig.

Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung

Eine Österreicherin arbeitet als Buchhalterin in einem Verlag. Zwei ihrer Kolleginnen, beide mit Migrationshintergrund, nützen einen Teil ihrer Arbeitszeit für private Angelegenheiten und Behördenkontakte, was von der Leiterin der Abteilung toleriert und sogar aktiv unterstützt wird. Die großzügig gewährten Abwesenheiten dieser Kolleginnen führen dazu, dass es zu einer ungleichen Verteilung des Arbeitsanfalls zulasten der österreichischen Arbeitnehmerin kommt, was sich jedoch nicht in der Entgeltfestsetzung niederschlägt. Die Frau erhält dasselbe Bruttogehalt wie ihre beiden Kolleginnen, obwohl diese weitaus weniger Berufserfahrung und keine einschlägigen Vordienstzeiten vorweisen können – sie haben lediglich einen zweimonatigen AMS-Buchhaltungskurs besucht. Zudem wurden einer der Kolleginnen weitaus mehr Vordienstjahre in der kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe angerechnet. Als sich die Arbeitnehmerin bei ihrer Vorgesetzten darüber beschwert, dass eine der Kolleginnen mit Migrationshintergrund, mit der sie das Zimmer teilt, ständig lautstark Musik hört, was bei ihrer

Tätigkeit, die hohe Konzentration erfordere, sehr störend sei, wird sie von der Leiterin der Abteilung als „Nazi“ und „Arierin“ beschimpft und es wird angekündigt, dass das Zimmer in Zukunft als reines „Arierzimmer“ geführt werde. Nach einiger Zeit werden die Frau, die 44 Jahre alt ist, und zwei andere ihrer österreichischen Kolleginnen (53 und 28 Jahre alt) aus dem Buchhaltungsteam gekündigt. Die Leiterin hatte schon zuvor geäußert, sie wolle nur noch junge, schöne Männer um sich haben. Tatsächlich werden noch während der Kündigungsfrist vier Männer im Alter zwischen 20 und 25 Jahren eingestellt, die die Arbeitnehmerin im letzten Monat ihrer Tätigkeit noch einschulen muss. Die Frau fühlt sich auf Grund ihres Alters und ihres Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei den Arbeitsbedingungen und der Entgeltfestsetzung diskriminiert. Die Beschimpfung als „Nazi“ und „Arierin“, die sie besonders tief getroffen hat, da sie aus einer Familie mit jüdischen Wurzeln stammt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft klärt die Frau über ihre Rechte und die Möglichkeiten eines weiteren Vorgehens auf und weist insbesondere auf die Möglichkeit eines immateriellen Schadenersatzes hin. Die Frau entschließt sich, keine Schritte gegen den Arbeitgeber und ihre ehemalige Vorgesetzte zu unternehmen, nachdem sie sich von einem Anwalt beraten hat lassen, der ihr mitgeteilt hat, dass eine Klage von vornherein aussichtslos wäre, weil „in Österreich immer nur die AusländerInnen recht bekommen und das Gesetz niemals zugunsten einer Österreicherin ausgelegt wird“.

5 Informations- und Bewusstseinsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Neues schriftliches und elektronisches Informationsmaterial

Im Juni 2009 wurde die neue, umfassende Informationsbroschüre zum Thema Diskriminierungsschutz mit dem Titel „Vielfalt.Respekt.Recht“ veröffentlicht. Diese Broschüre beschäftigt sich mit dem seit 2004 im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Teil II und III Gleichbehandlungsgesetz) und bietet Erläuterungen, Beispiele und die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu den vielfältigen Problemstellungen.

Die Broschüre kann kostenlos bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt oder von der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft heruntergeladen werden (<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=35606>).

Gleichzeitig wurde die Broschüre „Ihr gutes Recht“ zum Thema Gleichbehandlung/Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I Gleichbehandlungsgesetz) adaptiert und um den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz) ergänzt, wobei die gesetzlichen Rahmenbedingungen anhand von Beispielen erläutert werden. Auch diese Broschüre kann kostenlos bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt oder von der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft heruntergeladen werden (<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=37223>).

Der Folder der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde inhaltlich und grafisch völlig neu gestaltet. Der neue Folder bietet einen kurzen Überblick über die Rechte im Diskriminierungsfall sowie den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes und enthält die wichtigsten Informationen über das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Folder wird 2010 auch in den Sprachen Englisch, Französisch, Türkisch und BKS erhältlich sein. Der Folder kann kostenlos bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt oder von der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft heruntergeladen werden (<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=32037>).

Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der elektronische Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft erscheint seit 2008 mehrmals jährlich und informiert über aktuelle Entwicklungen, wichtige Fälle und Veranstaltungen zu Gleichbehandlungsthemen.

Anmeldungen zum Newsletter sind per E-Mail oder telefonisch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich.

Neue Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit eigener URL

Im Berichtszeitraum wurde die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowohl inhaltlich als auch grafisch neu gestaltet und ist nun auch unter www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at erreichbar.

Das Angebot auf der Website wurde ausgebaut und bietet regelmäßig aktualisierte Informationen rund um das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie Ankündigungen zu einschlägigen Veranstaltungen.

Seit Anfang 2009 gibt es den „Fall des Monats“. Dabei wird in einer eigenen Rubrik ein besonders häufiger, typischer oder auch besonders krasser Diskriminierungsfall beschrieben.

Ebenfalls auf der Website findet sich das neue Leitbild der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das im Zuge der Umgestaltung von einer für Frauen- und Männergleichbehandlung zuständigen Institution in eine umfassende Antidiskriminierungsstelle entwickelt wurde.

Thema Gleichbehandlung auf www.help.gv.at

„Help“ ist der Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen. Auf Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde in Zusammenarbeit mit dem BKA das Thema Gleichbehandlung für „Help“ bearbeitet und ist seit Oktober 2008 unter www.help.gv.at zu finden. Damit werden Informationen rund um das Thema Gleichbehandlung einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Durch die Online-Anfrage bei „Help“ ergibt sich auch eine zusätzliche Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

5.1 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, im Rahmen der personellen Ressourcen möglichst vielen Anfragen nach Vorträgen, Schulungen und Workshops zu Gleichbehandlungsthemen nachzukommen. An dieser Stelle ist nur ein kurzer Überblick über diesen Teil der Informationsarbeit möglich, wobei die Themen hervorgehoben werden, zu denen die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft am häufigsten zu Vorträgen oder Workshops gebeten wurden:

Gleichbehandlungsworkshops für das Arbeitsmarktservice

In Gleichbehandlungsworkshops für das Arbeitsmarktservice wurde unter anderem über diskriminierungsfreie Stelleninserate und Bewerbungsverfahren informiert.

Im Rahmen des Projekts MIGRA, eine Workshopreihe für in der Migrantinnenarbeit tätige Frauenberatungseinrichtungen, wurde über die praktische Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der ethnischen Zugehörigkeit informiert.

Regelmäßige Unterrichtseinheiten für ArbeitnehmerInnenvertretung

In Unterrichtsabenden im Rahmen der Gewerkschaftsschule, bei BeraterInnen von Fachgewerkschaften und bei der BetriebsrätInnenakademie des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde über die rechtlichen Grundlagen des Gleichbehandlungsgesetzes, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission informiert.

Workshops mit NGO-VertreterInnen, SozialarbeiterInnen und von Diskriminierung betroffenen Menschen

Inhaltlicher Schwerpunkt der Workshops waren das Diskriminierungsverbot nach dem Gleichbehandlungsgesetz, rechtliche Möglichkeiten, um sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen sowie das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wurden konkrete Praxisfälle und deren Lösungsmöglichkeiten diskutiert, wobei auch die Grenzen und Lücken des Gleichbehandlungsgesetzes und der Rechtsdurchsetzung in der Praxis thematisiert wurden. Mehrere Sozialvereine, aber auch größere Gesundheitseinrichtungen wurden im Hinblick auf sexuelle Belästigung vor allem auch durch KlientInnen oder PatientInnen und den Umgang von DienstgeberInnenseite damit geschult.

Diversity Day im Wiener Rathaus, Information für die Europäischen Grundrechteagentur

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei dem von der Europäischen Grundrechteagentur (Fundamental Rights Agency) im Wiener Rathaus organisierten Diversity Day einen Workshop zum Thema „Diskriminierung – Was geht mich das an?“ speziell für Jugendliche angeboten und einen Informationsstand zum Thema „Gemeinsam gegen Diskriminierung“ betreut. Die MitarbeiterInnen der Fundamental Rights Agency wurden im Rahmen eines Vortrags über die Tätigkeit und Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert.

Diskussionen zum Thema „verbesserter Schutz bei Diskriminierung“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde zu Podiumsdiskussionen eingeladen, bei denen die Frage eines Ausbaus des Diskriminierungsschutzes im Gleichbehandlungsgesetz Thema war. Derzeit besteht eine Ungleichbehandlung innerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes insofern, als Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung, des Alters und der Religion oder Weltanschauung ausschließlich in der Arbeitswelt jedoch nicht in weiteren Lebensbereichen verboten sind. Das Gleichbehandlungsgebot auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit gilt schon jetzt auch in weiteren Lebensbereichen. Wie gesetzliche Neuerungen ausgestaltet sein könnten, welche Vor- und Nachteile damit verbunden wären und welche gesellschaftlichen Auswirkungen ein verbesserter Schutz vor Diskriminierung hätte, wurde mit

VertreterInnen von NGOs, den Sozialpartnern und ExpertInnen aus Lehre und Wissenschaft diskutiert. Die Frage des „levelling up“ war auch Thema in Gesprächen mit Delegationen aus dem Ausland, die sich über die Strukturen des Gleichbehandlungsrechts sowie die institutionellen Rahmenbedingungen des Diskriminierungsschutzes in Österreich informiert haben.

Vorträge und Schulungen zum Thema Gleichbehandlung beim Wohnen

Ein Schwerpunkt der Vortrags- und Schulungstätigkeit im Berichtszeitraum war dem Thema Gleichbehandlung beim Wohnen gewidmet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen des vom Verein Wohnplattform und der Gesellschaft für Frauen und Qualifikation veranstalteten Lehrgangs „Wohnen mit interkultureller Perspektive – Vielfalt lebt durch Unterschied“ Workshops für VertreterInnen von Genossenschaften, Gemeinden, Hausverwaltungen, Wohnbauträgern und sozialen Einrichtungen zum Thema „Vielfalt.Respekt.Recht – Das Gleichbehandlungsgebot im Wohnungsbereich“ durchgeführt. Fragen zum Diskriminierungsschutz im Wohnungsbereich waren auch Inhalt eines Vortrages bei der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Wohnungslosenhilfe (BAWO).

Schulungen und Workshops zum Thema Lohngleichheit

Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft waren als Vortragende im Kurzlehrgang für EQUAL PAY-AkteurInnen „Frauen verdienen mehr“ tätig, ein Lehrgang, der 2008/2009 auf Initiative der Frauenministerin für MultiplikatorInnen durchgeführt wurde, die in ihrem Arbeitsbereichen zur Verringerung der Einkommensdifferenz beitragen können. Spezielle Workshops zum Thema Equal Pay wurden von Frauennetzwerken (Women’s Career Network, Business Professional Women), Gewerkschaften, BetriebsrätInnen sowie RechtsanwältInnen in Anspruch genommen. Beim ersten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologie-Vereinigung im September 2008 in Luzern leitete eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein rechtsvergleichendes Panel (Österreich/Deutschland/Schweiz) zum Thema „Wie wirkt Recht? Rechtsmobilisierung für Lohngleichheit“. Von der ERA (Europäische Rechtsakademie) in Trier wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 2009 einmal jährlich eingeladen, die aus allen Ländern der EU kommenden TeilnehmerInnen über Spezialthemen des Gleichbehandlungsrechts zu informieren.

Information für die Medien

Aufgrund der strikten Vertraulichkeit, der die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterliegen, ist eine Information über konkrete Diskriminierungsfälle, wie sie von Medien häufig gewünscht und von NGOs oder AnwältInnen manchmal auch strategisch eingesetzt wird, für die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich. Bei Medienanfragen zu spezifischen Themen – im Berichtszeitraum vorrangig Equal Pay und (sexuelle) Belästigung (in der Arbeitswelt, aber auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen) sind die ExpertInnen gerne zur Unterstützung bereit.

Hintergrundgespräche für VertreterInnen von Medien

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum mit Unterstützung des Vereines „M-Media“ VertreterInnen von Medien, die sich vertieft mit Fragen des rechtlichen und praktischen Schutzes vor Diskriminierung auseinandersetzen wollten, zu einem Hintergrundgespräch anhand von anonymisierten Praxisfällen eingeladen. Dabei wurde über Diskriminierungsfälle auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts in der Arbeitswelt und in weiteren Lebensbereichen sowie über Möglichkeiten diskutiert, mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (rechtliche) Schritte gegen Diskriminierung zu unternehmen. Soweit dies mit den sehr beschränkten Personalressourcen möglich ist, sollen solche Gespräche auch in Zukunft stattfinden, insbesondere dann, wenn durch Gesetzesnovellen neue Themen im Gleichbehandlungsrecht Platz finden.

Fachtagung anlässlich 30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz

Von der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst organisierte öffentliche Veranstaltungen sind wegen der durch die intensive Beratungsarbeit weitgehend gebundenen Personalressourcen ebenfalls nur sehr beschränkt möglich. Aus Anlass 30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft von dem Grundsatz, eher auf Einladungen zu reagieren, abgegangen und hat (mit externer organisatorischer Unterstützung) eine Fachtagung zu den aktuellen Spezialfragen des Gleichbehandlungsrechts durchgeführt.

Unter dem Titel: „30 Jahre gesetzliche Gleichbehandlung für Frauen und Männer – 5 Jahre gesetzliche Gleichbehandlung aus anderen Gründen“ fand im Justizministerium ein Erfahrungsaustausch mit einem Fachpublikum statt. Gleichzeitig diente die Fachtagung dazu, die Gleichbehandlungsanwaltschaft als umfassende Antidiskriminierungseinrichtung und ihre ExpertInnen der Öffentlichkeit vorzustellen. Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben aus Anlass des 30-jährigen Inkrafttretens des Gleichbehandlungsgesetzes ebenfalls regionale Fachtagungen veranstaltet.

Schriftliche Information für JuristInnen

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

In der Zeitschrift Juridicum 01/08 gab es in enger Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ?, einen Themenschwerpunkt Antidiskriminierung. Die Zeitschrift „Das Recht der Arbeit“ setzte im Jahr 2009 einen inhaltlichen Schwerpunkt zum Thema Antidiskriminierung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war zu den Themen Schadenersatz im Gleichbehandlungsrecht, sexuelle Belästigung, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen sowie zu den Verfahren vor dem Senat II der

Gleichbehandlungskommission vertreten. In der Zeitschrift „Kritische Justiz“ (Heft 3 2009) erschien ein Artikel zum Thema „Rechtsmobilisierung für Lohngleichheit“, der die Schwierigkeiten der Durchsetzung von gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit anhand von Beispielen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz beleuchtet. Bei der Präsentation des Kommentars zum Gleichbehandlungsgesetz (Hopf/Mayr/Eichinger: GIBG, Gleichbehandlung – Antidiskriminierung) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Fachpublikum über ihre spezifischen Erfahrungen mit dem Gleichbehandlungsrecht seit 1991 informiert.

5.2 Vernetzung und Initiativen

Die Vernetzung mit Einrichtungen, die sich für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung einsetzen oder allgemein im Menschenrechtsbereich tätig sind, ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft von Anfang an besonders wichtig gewesen, um in Kooperation mit MultiplikatorInnen wie Interessenvertretungen, NGOs, Beratungsseinrichtungen und Menschenrechtsinstitutionen das Gleichbehandlungsgebot bekannter zu machen und gleichzeitig mehr diskriminierungsgefährdete Menschen über ihre Rechte zu informieren, als dies mit den Personalressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich wäre. In regelmäßigen Abständen gibt es Treffen beispielsweise mit GleichbehandlungsexpertInnen aus ArbeiterInnenkammern, Fachgewerkschaften, mit RichterInnen und Gleichbehandlungsbeauftragten.

Jus Jour Fix

Der monatliche juristische Jour Fix mit ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien dient dem Austausch von Expertise, der Information über aktuelle Rechtsfragen und Entwicklungen im Antidiskriminierungsrecht in Österreich und Europa sowie der Förderung der Zusammenarbeit.

ExpertInnenkonferenz Landes-Gleichbehandlungsstellen

Die 2007 gestartete Initiative einer jährlichen Konferenz von VertreterInnen der Landes-Gleichbehandlungsstellen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde weitergeführt. Dabei werden aktuelle Diskriminierungsfälle sowie Entscheidungen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten der einzelnen Landes-Gleichbehandlungsgesetze beziehungsweise Landes-Antidiskriminierungsgesetze sowie des Gleichbehandlungsgesetzes auf Bundesebene und kompetenzrechtliche Abgrenzungsfragen diskutiert, Best-Practice-Modelle ausgetauscht und Wege der Kooperation und Zusammenarbeit gefunden.

Diskussionsrunde mit VertreterInnen der Roma- Community

In den Räumlichkeiten des Romano Centro informierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

VertreterInnen der Roma-Community über das Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeiten, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen. Die VertreterInnen der Roma-Community hatten ausreichend Erfahrungen mit dem Thema Diskriminierung, sodass es zu einem sehr engagierten Austausch und einer angeregten Diskussion kam.

E(U)Quality

Das Projekt, koordiniert vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, verfolgte das generelle Ziel, das Verhältnis von BürgerInnen zur EU auszuloten und zu verbessern und konzentrierte sich dabei auf die Bereiche Demokratie und Gleichstellung sowie den Nutzen für Frauen und frauenpolitische Einrichtungen. Es waren Partnerorganisationen aus sechs Mitgliedsstaaten eingebunden. Es wurden EU- Diskurscafés und EU-Seminare für Multiplikatorinnen veranstaltet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war strategische Partnerin des Projekts und stand vor allem für Seminare zum Thema „EU- Quality-Politik“ zur Verfügung.

Tag der Offenen Tür in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Um die großen Veränderungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinsichtlich Tätigkeitsbereich, Kompetenzen und Beratungsangebot für die KooperationspartnerInnen sichtbar zu machen und den Aufbau persönlicher Kooperationen zu ermöglichen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Oktober 2008 einen Tag der Offenen Tür in Wien abgehalten, zu dem breit eingeladen wurde. Gleichzeitig haben in allen Regionalbüros Veranstaltungen mit KooperationspartnerInnen stattgefunden

5.2.1 Vernetzung international

Equinet – Netzwerk der Europäischen Gleichstellungsstellen

Das EU-weite Netzwerk der Gleichstellungsstellen mit insgesamt 31 Mitgliedsorganisationen verfolgt vier Hauptziele:

„Peer Support“, also gegenseitige Unterstützung in der rechtlichen Argumentation bei neuen Rechtsfragen im Gleichbehandlungsrecht; Verbesserung der EU-rechtlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsrecht durch Vorschläge auf Basis der Expertise der nationalen Gleichstellungsstellen; gegenseitige Unterstützung bei der Nutzung der Kompetenzen und des Potentials aller nationalen Organisationen und Ausbau des Netzwerks selbst durch Einbeziehung möglichst vieler nationaler Gleichstellungsstellen.

Um diese Ziele zu erreichen veranstaltet das Netzwerk jährlich zwei Trainings und ein Legal Seminar und organisiert vier permanente Arbeitsgruppen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt sich so intensiv wie möglich an den Netzwerkaktivitäten, um die Ratsuchenden in der Anwaltschaft mit den jeweils aktuellsten

gleichbehandlungsrechtlichen Argumenten unterstützen zu können und auch selbst zu einer optimalen Rechtsdurchsetzung in allen EU-Staaten beizutragen.

Publikationen von Equinet können in der Printversion kostenlos in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt werden beziehungsweise sind in elektronischer Form auf der Website des Netzwerks www.equineteurope.org veröffentlicht.

Trainings

Im Oktober 2008 fand ein Training zum Thema Mehrfachdiskriminierung. Österreich ist einer von wenigen EU-Staaten, die Mehrfachdiskriminierung explizit im Gleichbehandlungsgesetz erwähnen. Die praktischen Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Umgang mit Fällen von Mehrfachdiskriminierung waren Inhalt eines Workshops. Das Training im Frühjahr 2009 war dem Thema Zugang zum Recht gewidmet. Im Herbst fand ein Training mit einem Moot Court zu Diskriminierungsproblemen im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen statt, ein Bereich, in dem die EU-rechtlichen Vorgaben in den meisten Staaten erst kürzlich umgesetzt wurden.

Permanente Arbeitsgruppen:

Die Arbeitsgruppen sind in ihrer inhaltlichen Arbeit an den strategischen Zielen des Netzwerks orientiert. Der Informationsaustausch erfolgt überwiegend elektronisch, Arbeitsgruppentreffen finden ein- bis zweimal jährlich statt.

Working Group „Dynamic Interpretation“

In der Arbeitsgruppe „Dynamic Interpretation“ geht es um die im Sinne der Betroffenen optimale Interpretation rechtlicher Konzepte und Schwerpunkte im Antidiskriminierungsrecht. Die Arbeitsgruppe folgt dabei einem praktischen Zugang, indem Fälle, die an eine Gleichbehandlungsstelle herangetragen wurden, als Basis für die vergleichende Analyse der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsrechts in den einzelnen europäischen Mitgliedstaaten herangezogen werden. Die im Jahr 2008 bearbeiteten Fälle beziehen sich auf Diskriminierungen auf Grund von Behinderung, sexueller Orientierung und Alter im Bereich der Arbeitswelt. Die Ergebnisse wurden in der Equinet Publikation „Dynamic Interpretation, European Anti-Discrimination Law in Practice III“ veröffentlicht. Die drei im Jahr 2009 bearbeiteten Fälle beziehen sich auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung und des Alters im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Dieser Schwerpunkt steht im Zusammenhang mit Initiativen von Equinet im Hinblick auf die geplante neue EU-Richtlinie, die Gleichbehandlung auf Grund der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung auch im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen sicherstellen soll. Die Ergebnisse wurden in der Equinet Publikation „Dynamic Interpretation, European Anti-Discrimination Law in Practice IV“ veröffentlicht.

Working Group „Strategic Enforcement of the Powers of Specialised Equality Bodies“

Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, durch den Austausch von Expertise und Information zur strategischen Stärkung der Kompetenzen der Gleichbehandlungsstellen beizutragen. Ziel ist dabei die Identifikation von Strategien zur effektiven Stärkung der Gleichbehandlungsgesetzgebung, zum Einsatz der Befugnisse der Gleichbehandlungsstellen und zur Weiterentwicklung der bereits bestehenden Kompetenzen. Dabei geht es etwa um die Möglichkeiten von Gleichbehandlungsstellen zur Lösung von Diskriminierungsfällen außerhalb von Rechtsverfahren (zum Beispiel durch Mediation), oder um die Entwicklung von strategischen Arbeitsplänen, Definition von Rollen und Fokussierung auf selbst definierte Ziele. Die Ergebnisse wurden in einem Equinet Report veröffentlicht.

Working Group Promotion of Equality

Nach der Gründung dieser Arbeitsgruppe im Jahr 2007 wurde zunächst eine Bestandsaufnahme jener Programme, Maßnahmen und Aktivitäten vorgenommen, die von den Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungseinrichtungen, die bei Equinet vertreten sind, durchgeführt werden. Diese Zusammenfassung wurde unter dem Titel „Promoting Equality“ veröffentlicht. Im Jahr 2009 setzte die Arbeitsgruppe einen Schwerpunkt hinsichtlich der Sammlung von Daten und deren Nutzung durch Gleichstellungsstellen. Ziel war herauszufinden, welche Daten von Equality Bodies gesammelt werden und wie diese genutzt werden, um Zielgruppen anzusprechen und das Thema Gleichstellung weiter bekanntzumachen und voranzubringen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung wurden unter dem Titel „Statistics on Discrimination and Database Complaints“ ebenfalls veröffentlicht.

Working group „Policy Formation“

Im Zentrum der Arbeit dieser Arbeitsgruppe stehen Themenpapiere zu Fragen des Gleichbehandlungsrechts, die auf Grund der praktischen Erfahrung der nationalen Gleichstellungsstellen mit konkreten Diskriminierungsproblemen erstellt werden und die Institutionen der Europäischen Gemeinschaft bei der Verbesserung des Gleichbehandlungsrechts und der faktischen Gleichstellung unterstützen sollen. Die Veröffentlichungen des Berichtszeitraums befassten sich mit der Entwicklung eines „European Union Disability Action Plan“, mit der Frage, wie Gleichbehandlungsrecht für Roma und Travellers praktisch wirksam werden könne, mit der Gleichstellung der Geschlechter und mit neuen Rechtsfragen in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt.

Gender-Equality-Bodies-Network der Europäischen Kommission

Dieses Netzwerk, zu dem die Kommission regelmäßig VertreterInnen der Gleichstellungsstellen einlädt, verfolgt das Ziel der Förderung der Zusammenarbeit zwischen der EU-Kommission und den nationalen Gleichbehandlungsstellen im Bereich Geschlechtergleichbehandlung und -gleichstellung, des Austauschs von Erfahrungen über Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie der Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung der Geschlechter in spezifischen Themenbereichen.

Im Jahr 2008 befasste sich das Netzwerk mit dem Thema gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Es wurde eine Analyse des gegenwärtigen gemeinschaftlichen Rechtsrahmens hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles mittels Fragebogen durchgeführt, der von den nationalen Gleichbehandlungsstellen beantwortet wurde. Die Ergebnisse sollten zu Diskussionen über eine etwaige Änderung des Rechtsrahmens führen. Die Kommission legte dabei auch besonderes Augenmerk auf die Frage nach Möglichkeiten der Bekämpfung der mittelbaren Lohndiskriminierung (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit). Nach Auswertung der Fragebögen fand ein Workshop statt, an dem die nationalen Gleichbehandlungsstellen teilnahmen. Die Ergebnisse der Erhebung und des Workshops hinsichtlich Einkommenstransparenz, Equal Pay Audits, Gesetze mit „positive duties“ hinsichtlich Lohngleichheit und Möglichkeiten für Verbandsklage dienen der Europäischen Kommission als Basis für weitere Analysen.

Im Jahr 2009 lag der Fokus auf dem Thema Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei dem dazu organisierten Vernetzungstreffen zwischen VertreterInnen der EU-Kommission und europäischen Gleichstellungsstellen über aktuelle Fallbeispiele und Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen referiert.

EIGE – Europäisches Institut für die Gleichstellung der Geschlechter

2009 hat diese neue Agentur der Europäischen Union ihre Tätigkeit in Vilnius aufgenommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird im Rahmen des „Experts Forum“ dieser Einrichtung daran mitwirken, dass die neue Einrichtung bei ihren Aufgaben von den nationalen Gleichbehandlungseinrichtungen möglichst gut unterstützt werden kann.

EQ-Train: Train-the-Trainer for equal pay

Ziel dieses Projekts war, die Dimension von EQUAL PAY als zentrales Thema in der gendergerechten Berufsorientierung zu verankern, um so einen Beitrag zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu leisten. Dafür wurde auch der in einem früheren Projekt (KLARA!) entwickelte Equal-Pay-Lehrgang zu einem dreitägigen Kompaktseminar adaptiert. Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft standen als Vortragende für Das Seminar zur Verfügung.

Indikatoren für ein Monitoring zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede

Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden zu diesem Forschungsprojekt des Frauenministeriums zugezogen, um die Entwicklung von Indikatoren für die systematische Erfassung und Evaluierung von Einkommensunterschieden durch Inputs auf Grund ihrer Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen zu unterstützen. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurden Indikatoren entwickelt, die Eingang sowohl in die geplanten Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern, als

auch in die Vorarbeiten zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes gefunden haben.

5.3 Unabhängige Untersuchungen, Empfehlungen und Berichte

Unabhängige Untersuchung von Immobilieninseraten, Diskriminierungsverbot bei Miete oder Kauf einer Immobilie

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im August 2008 vier Wochen lang eine unabhängige Untersuchung zu Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Immobilieninseraten in Zeitungen und Online-Medien durchgeführt und diese Überprüfung im August 2009 in Online-Medien wiederholt. Mit tatkräftiger Unterstützung der FerialpraktikantInnen wurden Stichproben von Immobilieninseraten überprüft. Örtlich bezogen sich die überprüften Annoncen auf ganz Österreich. Bei einigen Immobilieninseraten in der Stichprobe wurde zunächst die Wohnung beschrieben und am Ende des Inserats war der Vermerk „nur an Inländer/Inländerinnen“ oder „keine Ausländer/Ausländerinnen“ zu lesen.

Bei der Überprüfung 2009 hat sich die Tendenz deutlich gezeigt, dass diskriminierende Immobilieninserate immer weniger in großen und weit verbreiteten Medien zu finden sind, in kleineren und regionalen Medien aber nach wie vor häufig vorkommen. Bei auf eine kleine Region begrenzten „Anzeigebörsen“ wurden überproportional viele Anzeigen mit diskriminierendem Inhalt gefunden.

Beobachtungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Klar erkennbar war auch, dass bei Annoncen von Immobilienunternehmen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit seltener vorkommt, als bei Wohnungen, die von Privatpersonen inseriert werden. Immer wieder wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Argument konfrontiert, dass sich Privatpersonen doch selbst aussuchen könnten, an wen sie eine Wohnung vermieten oder verkaufen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft musste daher wiederholt darüber aufklären, dass die ethnische Zugehörigkeit einer Person nicht als Kriterium für die Entscheidung herangezogen werden darf, jemandem eine Wohnung nicht zu vermieten oder zu verkaufen. Wenn jedoch nach objektiven und sachlichen Kriterien entschieden wird, die alle Menschen unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit gleich betreffen, liegt kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vor.

Diskriminierungsverbot

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

Maßnahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnis

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat Schreiben an die für die jeweiligen Medien Verantwortlichen verfasst und über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert, insbesondere das Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Wohnraum. Darüber hinaus forderte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, ihr zu berichten, welche Maßnahmen ergriffen werden, um diskriminierende Immobilieninserate in Zukunft zu unterbinden. Abschließend wurde die Empfehlung ausgesprochen, einen Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz zum Beispiel auf der Website anzubringen sowie einen Hinweis, dass Menschen, die sich diskriminiert fühlen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können. Sofern bei den diskriminierenden Inseraten die Kontaktdaten von Immobilienunternehmen angeführt waren, wurden diese angeschrieben, über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und zu einer Stellungnahme aufgefordert.

Die Verantwortlichen für die Websites nahmen in Ihren Antwortschreiben Kenntnis von den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und gaben an, dass Sie zukünftig darauf hinwirken würden, dass das Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird. Einige haben auch telefonisch Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgenommen, wobei seitens der Immobilienunternehmen oft argumentiert wurde, dass auf KundInnenwünsche Rücksicht genommen werden müsse. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daraufhin darüber informiert, dass das Gleichbehandlungsgesetz sowohl eine direkte Diskriminierung, als auch eine Anweisung zur Diskriminierung verbietet. Es ist daher wichtig, dass Unternehmen ihre KundInnen darüber aufklären, dass diese selbst gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, wenn sie die Vorgabe machen, nur Menschen österreichischer Herkunft als MieterInnen zu akzeptieren.

Ein Internetportalbetreiber hat erklärt, dass MitarbeiterInnen aus seinem Team die Anzeigen auf der Website regelmäßig durchsuchen, um rechtsradikale, diskriminierende und pornografische Anzeigeninhalte zu löschen. Auf Grund der großen Anzahl an täglich neu erscheinender Inserate, sei es jedoch nicht möglich, alle Anzeigen sofort bei Erscheinen zu durchsuchen. Ein nicht unbeachtlicher Teil der Verantwortlichen erklärte, diskriminierende Inserate sofort von der Website zu löschen. Einige wenige reagierten auf das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Einrichtung eines EDV-Filters sowie einem Hinweis auf das Diskriminierungsverbot bei Immobilieninseraten auf der Website.

Positiv hervorzuheben ist, dass es im Jahr 2009 – anders als im Vorjahr – zu keinen negativen und ablehnenden Reaktionen gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft mehr gekommen ist. Ob dies den Schluss zulässt, dass mehr Bewusstsein und Sensibilisierung erreicht wurde, kann vermutet, aber nicht abschließend beurteilt werden. Jedenfalls ist bei der Untersuchung 2009 die grundsätzliche Bereitschaft der Verantwortlichen zu Maßnahmen festzustellen, die zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots beitragen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat mit der Bundesarbeitskammer, die auch im Bereich „Bauen & Wohnen“ Beratung und Information anbietet, Kontakt aufgenommen und auf die Problematik diskriminierender Immobilieninserate aufmerksam gemacht. Da die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, dass sowohl potentielle MieterInnen als auch VermieterInnen nur selten über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes Bescheid

wissen, wurde auf die Website der Bundesarbeitskammer eine Information über das Diskriminierungsverbot bei Wohnraum aufgenommen (<http://www.arbeiterkammer.at/online/diskriminierung-bei-wohnungssuche-44259.html>).

Anregungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum beginnt bereits bei Immobilieninseraten, die Menschen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von vornherein ausschließen. Wie die Untersuchung gezeigt hat, sind diskriminierende Immobilieninserate leider immer noch weit verbreitet. Das Gleichbehandlungsgesetz kennt das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung, wobei eine Verwaltungsstrafe bis 360 Euro droht, wenn ein Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausgeschrieben wird (vgl. §§ 10, 24 Gleichbehandlungsgesetz). Bei diskriminierenden Immobilieninseraten ist jedoch nach dem Gleichbehandlungsgesetz noch keine Verwaltungsstrafe vorgesehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher für die Aufnahme einer analogen Sanktion bei diskriminierenden Immobilieninseraten in das Gleichbehandlungsgesetz aus.

6 Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

6.1 Zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Wahrnehmungen zu Schwerpunkten und Dauer der Verfahren

In Senat I der Gleichbehandlungskommission hat die Anzahl der Verfahren beständig zugenommen, wodurch die Wartezeiten bis zur Behandlung eines Falles ebenfalls anstiegen. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird auch deshalb immer öfter in Anspruch genommen, weil das Prozesskostenrisiko bei einem Gerichtsverfahren im Gleichbehandlungsrecht höher ist als bei anderen arbeitsrechtlichen Verfahren. Bei Prozessverlust müssen auch die Kosten der gegnerischen Prozesspartei getragen werden.

Das führt dazu, dass Institutionen, die Betroffenen gerichtlichen Rechtsschutz geben können, speziell im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zunehmend im Sinne einer Vorabklärung der Beweislage ‚vorschalten‘. Daher steigt auch die Zahl der Protokollanträge, also jener Anträge, die Betroffene selbst bei der Geschäftsführung stellen, stark. Im Jahr 2008 gab es drei Anträge, zwei davon wegen Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Im Jahr 2009 gab es zweiundzwanzig Protokollanträge, neunzehn davon wegen Beendigungsdiskriminierung.

Mit Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission tritt zwar eine Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung ein, die in diesen Fällen besonders kurz sind. Gleichzeitig führt diese Vorgangsweise aber zu einer Überlastung speziell von Senat I, zu langen Wartezeiten und zu einer Verfahrensdauer von bis zu eineinhalb Jahren, auch bei Kündigungsanfechtungen, deren Berechtigung erst danach Gegenstand eines Gerichtsverfahrens wird. Auch auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens ist die Klärung von Beweisfragen für etwaig nachfolgende Gerichtsverfahren schwierig, andererseits ist die Vertraulichkeit des Verfahrens für viele Menschen Veranlassung dafür, dass sie sich an die Gleichbehandlungskommission wenden. Senat I tritt wegen der Überlastung im Plenum und in Ausschüssen zusammen. Die Ausschüsse konzentrieren sich auf Fälle sexueller Belästigung, Begründungs- und Beendigungsdiskriminierungen und ermöglichen eine kürzere Verfahrensdauer. Von den AntragstellerInnen wird es als sehr angenehm empfunden, von einem kleineren Gremium befragt zu werden.

Seit der Aufnahme seiner Tätigkeit war es dem Vorsitzenden und den Mitgliedern des Senates II ein Anliegen, Sitzungen im regelmäßigen dreiwöchigen Rhythmus durchzuführen, weil nur dadurch eine einigermaßen zügige Behandlung der anhängigen Fälle gewährleistet ist. Im Jahr 2009 wurden Termine in größeren Abständen angesetzt; zudem musste die Sitzung zweimal so kurzfristig abgesagt werden, dass auch ein Einspringen der stellvertretenden Vorsitzenden nicht möglich war. Der Zeitraum zwischen Einbringung eines Falls und erstmaliger mündlicher Befragung der Auskunftspersonen betrug dadurch im Berichtszeitraum mehr als ein Jahr. Selbst Personen, die Aufzeichnungen über die diskriminierenden Vorfälle geführt haben, fällt es oft schwer, nach so langer Zeit den Sachverhalt noch detailliert wiederzugeben. Zudem kann eine emotionale Distanz entstehen, die die Aussage weniger fokussiert erscheinen lässt. Seit Herbst 2009 finden Sitzungen erfreulicherweise wieder im dreiwöchigen Rhythmus statt.

Als problematisch wird seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlung nach wie vor gesehen, dass Fälle, in denen eine Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses, zumeist durch Kündigung, geltend gemacht wird, grundsätzlich in der Reihenfolge ihres Einlangens behandelt werden, obwohl häufig parallel dazu ein gerichtliches Kündigungsanfechtungsverfahren läuft, für das die Kommissionsentscheidung ein wichtiges Beweismittel sein könnte. Da die Arbeitsgerichte bestrebt sind, bei Kündigungsanfechtungsverfahren rasch zu einem Ergebnis zu kommen, weil das Arbeitsverhältnis bei positivem Ausgang rückwirkend wieder auflebt, ist das gerichtliche Verfahren zumindest in 1. Instanz häufig schon beendet, bevor der Fall im Senat II auf der Tagesordnung steht. Selbst ein für die antragstellende Person positives Prüfungsergebnis ist bei bereits vorliegendem Urteil nicht mehr von prozessrelevanter Bedeutung. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung plädiert deshalb dafür, bei der Festsetzung der Tagesordnungen nach Möglichkeit jene Fälle vorzuziehen, in denen Betroffene wegen eines anhängigen Gerichtsverfahrens rascher auf die Entscheidung des Senates angewiesen sind. Senat II hat sich in beinahe jedem Fall mit neuen, bisher von der Judikatur nicht entschiedenen und auch in der Literatur nur ansatzweise bearbeiteten Rechtsfragen zu befassen. So gibt es beispielsweise noch keine gerichtliche Äußerung zur Frage, ob Benachteiligungen, die eine betroffene Person wegen ihrer Betriebsratstätigkeit erleidet, Diskriminierungen auf Grund der Weltanschauung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sind. Umso wichtiger erweist sich in diesem Zusammenhang das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene Recht der Gleichbehandlungsanwaltschaft, in den Sitzungen das Wort zu ergreifen, um ihre Rechtspositionen darlegen und vertreten zu können. Ebenso sind die Rechtsmeinungen und Argumente der einzelnen Kommissionsmitglieder in einer so wichtigen und zugleich sensiblen Phase der Rechtsfestigung nicht nur fallbezogen, sondern ganz grundsätzlich von großer Bedeutung, wird von ihnen doch als erstmals eine rechtlich relevante Aussage zu neuen Fragestellungen erwartet. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre es daher wünschenswert, Diskussionen von Rechtsfragen zu Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes – vor Abstimmungen im Einzelfall, aber auch von solchen, die sich unabhängig von eingebrachten Anträgen und Verlangen ergeben - mehr Raum einzuräumen und diese Diskussionen und die darin vorgebrachten Argumente auch nachvollziehbar zu protokollieren. Es wird angeregt, Pausen im Sitzungsverlauf, die sich zum Beispiel durch das unentschuldigte Nichterscheinen von Auskunftspersonen ergeben, für Diskussionen wie etwa die Besprechung

einschlägiger Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, die insbesondere der vor- und außergerichtlichen Rechtskonkretisierung dienen, zu nützen.

Die Dauer der Verfahren bei Senat III der Gleichbehandlungskommission hat sich im Vergleich zum Berichtszeitraum 2006 und 2007 verkürzt. So beträgt die Dauer eines Verfahrens im Berichtszeitraum durchschnittlich ein gutes Dreivierteljahr. Diese Verfahrensbeschleunigung ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass mit der letzten Novelle des GBK/GAW-Gesetzes die Bestimmung eingeführt wurde, dass die Einzelfallprüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission binnen drei Monaten nach Beschlussfassung auszufertigen und zuzustellen sind.

Wahrnehmungen zu Vorschlägen und Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission

Kommt ein Senat der Gleichbehandlungskommission im Rahmen einer Einzelfallprüfung zur Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, hat er nach dem GBK/GAW-Gesetz den für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Senat I der Gleichbehandlungskommission ist bemüht, durch die Formulierung von Empfehlungen, wie dem Gleichbehandlungsgesetz in der konkreten Situation genüge getan werden könne, eine Handlungsanleitung zu geben. Leider wird den Empfehlungen zu wenig Beachtung geschenkt, obwohl sich durch das Befolgen von Empfehlungen viel verbessern ließe, sodass zum Beispiel kein neuerliches Verfahren mehr notwendig wäre. Auch in Senat III hat sich die bis zum letzten Bericht vorherrschende Praxis, sehr allgemeine Vorschläge zu übermitteln - oft auch nur den Vorschlag, sich mit dem Gleichbehandlungsgesetz vertraut zu machen - , verändert. Viele Prüfungsergebnisse des Senats III der Gleichbehandlungskommission enthalten mittlerweile die Empfehlung, auf der Unternehmenswebsite einen Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz sowie die Möglichkeit der Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu veröffentlichen, geeignete Strukturen innerhalb des Unternehmens zu schaffen, um Diskriminierungen in Zukunft zu vermeiden sowie die Aufforderung, an die diskriminierte Person, angemessenen Schadenersatz zu leisten. Gerade durch die Empfehlung, Schadenersatz zu leisten, war es der Gleichbehandlungsanwaltschaft in manchen Fällen möglich, nach Durchführung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission erneut an das Unternehmen heranzutreten und unter Hinweis auf diese Empfehlung einen Vergleich zu erzielen. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass bei Erstattung eines Vorschlages an ArbeitgeberInnen oder für die Diskriminierung verantwortliche Personen eine Frist von zwei Monaten gilt, innerhalb derer der Vorschlag umzusetzen ist. Darüber hinaus muss dem Senat über die Umsetzung des Vorschlags schriftlich berichtet werden. Diese Bestimmung ist derzeit totes Recht. Weder werden die EmpfängerInnen des Prüfungsergebnisses aufgefordert, zu berichten, wie sie die Vorschläge des Senats umgesetzt haben, noch wird von Seiten des Senats nachgefragt. Mit der Setzung einer Frist von zwei Monaten zur Umsetzung des Vorschlags, einem schriftlichen Bericht und einer Nachfrage im Säumnisfall könnte erreicht

werden, dass den Vorschlägen des Senats häufiger nachgekommen wird. Dies würde vielen Betroffenen den nachfolgenden Weg zu Gericht ersparen, der ihnen drei Monate ab Zustellung des Prüfungsergebnisses (beziehungsweise zwei Wochen, wenn Gegenstand der Prüfung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses war) noch offensteht.

Die Veröffentlichung anonymisierter Einzelfallprüfungsergebnisse in vollem Wortlaut auf der Website des Bundeskanzleramtes erfolgt nicht immer innerhalb von drei Monaten ab Beschlussfassung. Die Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse ist für Interessierte eine wichtige Quelle, um sich laufend über den Stand der rechtlichen Entwicklung zu informieren.

6.2 Zu gleichbehandlungsrechtlicher Judikatur und zu anderen Rechtsmaterien

Diskriminierung durch Assoziierung, Rechtssache Coleman

Im Fall Coleman, C-303/06, klagte eine Arbeitnehmerin ihren ehemaligen Arbeitgeber und brachte vor, dass sie auf Grund der Behinderung ihres Kindes, dessen Pflege ihr oblag, und auf Grund damit einhergehender Belästigungen und Benachteiligungen durch den Arbeitgeber gezwungen gewesen sei, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Das britische Gericht fragte den Europäischen Gerichtshof, ob im Rahmen der Richtlinie 2000/78 nur Menschen diskriminierungsgeschützt seien, die selbst eine Behinderung hätten, oder ob auch Menschen, die wegen einer Beziehung zu einem Menschen mit Behinderung benachteiligt würden, geschützt seien. Der Europäische Gerichtshof legte die Richtlinie dahingehend aus, dass das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Er entschied, dass Benachteiligungen eines Arbeitgebers gegenüber nichtbehinderten ArbeitnehmerInnen, die erwiesenermaßen auf Grund der Behinderung ihres Kindes erfolgen, für das die Personen Pflegeleistungen erbringen, eine Diskriminierung darstellen.

Der österreichische Gesetzgeber hatte dies bereits zuvor im Bereich des Diskriminierungsgrundes Behinderung umgesetzt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass diese Interpretation der Anti-Diskriminierungsrichtlinie auch in Fällen von Diskriminierung durch Assoziierung in Zusammenhang mit den anderen Diskriminierungsgründen zur Anwendung kommen wird.

Diskriminierungsverbot im Verwaltungsstrafrecht – EGVG

Art III Abs 1 Z 3 EGVG sieht eine Geldstrafe bis zu Euro 1.090 vor, wenn Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder gehindert werden, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind. Problematisch ist dabei, dass nur die Beschuldigten Verfahrensrechte als Partei ausüben können, nicht aber die diskriminierten Personen. Sie haben kein Recht auf Akteneinsicht, rechtliches Gehör, Verkündung oder Zustellung des

Bescheides, sowie die Erhebung von Rechtsmitteln. Die Volksanwaltschaft stellte bereits 2007 fest, dass die zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden die zugrunde liegende rechtliche Bestimmung des Art III Abs 1 Z 3 EGVG uneinheitlich anwenden. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates (ECRI) stellte in den letzten zwei Staatenberichten über Österreich fest, dass die Verwaltungsstrafbestimmungen im Zusammenhang mit Diskriminierung kaum angewendet werden und forderte Österreich auf, sich mit der effektiven Umsetzung der bestehenden Bestimmungen des Verwaltungsrechts im Bereich der Rassendiskriminierung auseinander zu setzen. Im Sinne eines umfassenden Schutzes vor Diskriminierung erachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Einführung von Verfahrensrechten für diskriminierte Personen als dringend erforderlich.

Entscheidung zur Beweislast im Gleichbehandlungsgesetz, OGH vom 9.7.2008, 9 ObA 177/07f

Im Fall von Diskriminierungen ist ein Beweis oft besonders schwer zu führen, weil es hier meist um Motive und Entscheidungsgründe geht, die der Person, die eine Diskriminierung vermutet, nicht zugänglich sind. Das Europarecht und somit auch das Gleichbehandlungsgesetz kennen daher eine Beweislasteichterung in dem Sinn, dass KlägerInnen Tatsachen, nach denen eine Diskriminierung zu vermuten ist, glaubhaft zu machen haben. Die Beklagten tragen dann die Last des Gegenbeweises.

Der oben genannten Entscheidung liegt ein Fall zugrunde, in dem Senat I der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung auf Grund des Alters und des Geschlechts festgestellt hat. Eine Frau, geboren 1952, bewarb sich als Speditionskauffrau. In der Ausschreibung wurde eine abgeschlossene Berufsausbildung oder abgeschlossene höhere Schule mit zwei- bis dreijähriger Berufserfahrung verlangt. Die Frau erfüllte alle Voraussetzungen der Ausschreibung. Sie erhielt eine Absage, wobei der Arbeitgeber meinte, dass sie nicht seine Traumbesetzung sei. Eingestellt wurde ein 1980 geborener Mann. Sowohl das Erst- als auch das Berufungsgericht wiesen die Klage mangels Glaubhaftmachung der Diskriminierung zurück. Der Oberste Gerichtshof schloss sich dieser Ansicht an und führte aus, dass es zur Glaubhaftmachung allgemein ausreiche, wenn Richter von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhaltes überzeugt sind. Dazu können Hilfsstatsachen beziehungsweise Indizien, verwendet werden, die in der konkreten Situation eine Diskriminierung vermuten lassen. Solche Indizien können Aussagen im Bewerbungsgespräch (zum Beispiel die Frage nach der Familienplanung) oder auch das Stelleninserat selbst sein, wenn dieses zum Beispiel geschlechtsspezifisch formuliert ist. Im konkreten Fall ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft problematisch, dass dem Ausschreibungstext wenig Bedeutung beizugemessen wurde in Hinblick auf ein Indiz, das eine Diskriminierung vermuten lässt. Die Ausschreibung bezieht sich auf eine zwei- bis dreijährige Berufserfahrung. Ältere BewerberInnen haben eine längere Berufserfahrung und werden nach der Formulierung des Inserates nicht angesprochen. Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es besonders schwierig, eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses glaubhaft zu machen. Stellenausschreibungen und Aussagen in Bewerbungsgesprächen sollte aus diesem Grund besondere Bedeutung beigemessen und die Anforderungen an eine Glaubhaftmachung gerade in diesen Fällen an ein realistisches Maß angepasst werden.

Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Begründung eines Lehrverhältnisses, OGH vom 23.4.2009, 8 ObA 11/09i

In dem Fall ging es um die Ablehnung einer Bewerberin als Zimmereilehrling. Der Klägerin war bei einer ersten telefonischen Kontaktaufnahme mit dem potentiellen Arbeitgeber erläutert worden, dass Mädchen eher nicht erwünscht seien, da Frauen keine Kraft hätten. Dennoch bewarb sich die Klägerin auch schriftlich, erhielt jedoch umgehend eine Absage. Nach Abschluss des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, die feststellte, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliege, beschritt die junge Frau den Klagsweg und machte einen Schaden in Höhe von € 500,- als Vermögensschaden, und einen Schaden in Höhe von € 500,- als immateriellen Schaden geltend. Das Erstgericht sprach der Klägerin € 500,- immateriellem Schadenersatz zu, verneinte aber den Vermögensschaden. Das Berufungsgericht lehnte die Klage gänzlich ab und begründete dies damit, dass die Klägerin sich nach der mündlichen Ablehnung beworben habe und ihre Bewerbung berücksichtigt worden sei. Da sie aber keine einschlägige Erfahrung im Bereich der Holzverarbeitung gehabt habe, sei sie abgelehnt worden. Der Oberste Gerichtshof schloss sich dem Berufungsgericht nicht an, sondern hielt fest, dass die Klägerin durch die mündliche Ablehnung in ihrem Recht, sich diskriminierungsfrei zu bewerben, beeinträchtigt worden sei, obwohl sie sich dennoch beworben hat. Dies zeige die Ernsthaftigkeit ihrer Bewerbung, befreie den Arbeitgeber jedoch nicht von der Leistung eines Schadenersatzes für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Für die Beeinträchtigung des Rechtsguts, sich diskriminierungsfrei bewerben zu können, sei ein Schadenersatz in Höhe von € 500,- angemessen.

Entgeltgleichheit, zwei Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist bemüht, den Fortgang von Gerichtsverfahren in Fällen, in denen vor der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt wurde, zu beobachten, obwohl sie keine gesetzliche Kompetenz zur Beratung und Unterstützung in Gerichtsverfahren hat. Gerichtsverfahren wegen Entgeltdiskriminierung haben im Berichtszeitraum leider meist zu einem für die Betroffenen negativen Ergebnis geführt, auch wenn die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung beim Entgelt festgestellt hatte.

Diskriminierung beim Entgelt: Geheime Gehälter

Eine Frau ist lange Jahre in einem Speditionsunternehmen tätig. Frauen wurden zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts grundsätzlich für administrative Tätigkeiten (Fakturierung, Verwaltung oder Auftragsabwicklung) eingesetzt. Diese Beschäftigten arbeiten den DisponentInnen zu. DisponentInnen sind überwiegend männlich. Sie haben einen weiteren Verantwortungsbereich mit eigener kaufmännischer Entscheidungsbefugnis. Erst in dieser Position sind Beschäftigte in das betriebliche Prämiensystem eingebunden. Die Frau bekommt nach acht Jahren eine Disponentinnenstelle, muss allerdings noch weitere drei Jahre warten, bis sie ebenfalls in das Prämiensystem einbezogen wird. In den Dienstverträgen ist vereinbart, dass Gehälter geheim zu halten sind. Sowohl über den Grundlohn (Überzahlungen sind üblich), als auch über die Höhe der Prämienvereinbarungen darf nicht gesprochen werden. Die Kriterien für Prämienvereinbarungen sind nur insoweit nachvollziehbar, als sie an den Nettoertrag der jeweiligen Abteilung beziehungsweise dessen Steigerung gegenüber dem Vorjahr anknüpfen.

Wie hoch die prozentuelle Beteiligung ist, variiert und unterliegt ebenfalls der Geheimhaltung. Für die einzelnen Stellen gibt es keine Arbeitsplatzbeschreibungen. Das Unternehmen verfügt über keinen Betriebsrat. Die Frau macht geltend, dass sie erst nach drei Jahren Disponentinentätigkeit in das Prämiensystem einbezogen wurde. Vom Unternehmen wird daraufhin bestritten, dass sie bereits drei Jahre in dieser Funktion gearbeitet hat. Die Frau ist überzeugt, dass es sowohl im Grundlohn, als auch in der Höhe der Prämien Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission brachte die Arbeitgeberin vor, dass es ein Gehaltsschema bei den Einstiegsgehältern gäbe, wobei hier nach Ausbildung und Verwendung bezahlt würde. Gehaltserhöhungen könne die Abteilungsleitung nach „Leistungskriterien“ verteilen. Das Gehaltsschema sei nicht frei zugänglich, da nach Leistungsgehältern bezahlt würde, und sonst Neid und Missgunst entstehen würden. Es gäbe einen Verwendungsgruppengedanken, aber die Bezahlung erfolge nach Einsatz und Leistung. Die Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts fest, weil weder die Gehälter selbst, noch klare Kriterien für das Entgeltschema vorgelegt wurden und dieses daher nicht nachvollziehbar und intransparent erschien. Da es überdies kein standardisiertes MitarbeiterInnengespräch gäbe, sei nicht nachvollziehbar, wie Entscheidungen, die das Entgelt betreffen, zustande kommen. Ein Arbeitgeber mit einem intransparenten Entgeltsystem sei beweispflichtig für dessen innere Zweckmäßigkeit und Ziel, das er verfolgt, sowie für die Rechtfertigung des Zieles. Im gerichtlichen Verfahren (5 Cga 85/07g -28) legte die Arbeitgeberin zum ersten Mal einzelne Gehälter offen. Dabei wurden Prämien von Arbeitskollegen der der Klägerin gegenübergestellt. Es gab durchschnittlich einen höheren Prämienanteil der männlichen Arbeitskollegen, was von der Arbeitgeberin damit begründet wurden, dass diese im Gegensatz zur Klägerin einen Handelsakademieabschluss hätten. Die Klägerin absolvierte eine Handelsschule. Ein weiteres Argument war, dass vergleichbare männliche Arbeitskollegen deswegen einen höheren Prämienanteil hätten, weil sie ein geringeres Fixum hätten. Überdies befinde sich die Klägerin immer noch in einer dreijährigen Einschulungsphase zur Disponentin. Das Unternehmen legte die Gehälter von (selbst ausgewählten) 45 (von insgesamt 1200) Beschäftigten offen. In dieser Tabelle lag die Klägerin mit ihrem Entgelt an 6. Stelle. Das Gericht stellte in seinem Urteil fest, dass keine Diskriminierung beim Entgelt vorliege. Nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs trifft die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt die ArbeitgeberInnen, wenn dies sich als erforderlich erweist, um den ArbeitnehmerInnen nicht jedes wirksame Mittel zu nehmen, die Beachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu erwirken (EuGH vom 27.10.1993, Rs C-127/92 Enderby). Wenn in einem Unternehmen ein Entgeltsystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern die Arbeitnehmerin auf der Grundlage einer relativ großen Anzahl von ArbeitnehmerInnen belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist, als das der männlichen Arbeitnehmer (EuGH vom 17.10.1989 Rs 109/88 Danfoss), Gemäß Europäischem Gerichtshof vom 26.6.2001, Rs 381/99, Brunnhofer muss außerdem die Gleichheit des Entgelts für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleistet sein. Das Unternehmen hat insgesamt ca. 1200 MitarbeiterInnen. Eine vollständige Auflistung der Gehälter wäre aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die einzige Möglichkeit gewesen, den Verdacht der Klägerin

entweder zu entkräften, oder zu bestätigen. Aus Kostengründen wurde das Verfahren durch die Klägerin nicht weitergeführt.

Diskriminierung beim Entgelt: Gleichwertige Arbeit?

Eine Frau ist als Bandagistin in einem Unternehmen tätig. Ihr Entgelt beträgt € 1400,-. Ihr Arbeitskollege ist als Orthopädiemechaniker tätig und erhält € 1800,-. Das Bild der beiden Berufe hat sich geändert, heute wird zum/zur „OrthopädietechnikerIn“ ausgebildet, wobei Elemente aus beiden Berufen integriert sind. Die beiden Tätigkeiten unterliegen demselben Kollektivvertrag, wobei in der Praxis die Ist-Löhne der OrthopädiemechanikerInnen über denen der BandagistInnen liegen. Der Beruf BandagistIn ist im Gegensatz zur Orthopädiemechanik weiblich dominiert. Der Arbeitgeber argumentierte die ungleiche Bezahlung mit der Qualifikation als Orthopädiemechaniker und mit unterschiedlich intensiven Kundenkontakten. Das Entgelt beider Beschäftigten liege über dem Kollektivvertrag und bestimme sich nach Nutzen, Umsatz beziehungsweise Gewinn für das Unternehmen. Überdies hätte der Mann in eine andere Firma gewechselt, wenn er nicht das höhere Entgelt erhalten hätte.

Die Gleichbehandlungskommission stellte Gleichwertigkeit der beiden Tätigkeiten fest. Dass der Mann mehr Umsatz bringe, ließ die Gleichbehandlungskommission hinsichtlich des Grundlohns nicht gelten, da hier tätigkeitsbezogen vorzugehen ist. Derartige „Leistungselemente“ könnten über ein Provisionssystem abgegolten werden. Das Gehalt dürfe außerdem nicht vom Verhandlungsgeschick der jeweiligen MitarbeiterInnen abhängen (Vgl. hierzu OGH 20.5.1998, 9 ObA 350/97d). Das Gericht (17 Cga 102/08f-33) holte zur Beurteilung der Gleichwertigkeit ein berufskundliches Gutachten ein. Das Gericht hielt dabei fest, dass bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit die Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen zu prüfen seien. Das Gutachten kam zu dem Schluss, dass die Tätigkeit der Orthopädiemechanik auf Grund der Schwierigkeit und Komplexität der Prothesenherstellung, des sehr hohen Kostenaufwandes bei Prothesen und der besonders schwierigen Anpassungs- und Reparaturarbeiten bei Prothesen einen höheren Grad an Selbständigkeit und Verantwortung erfordere. Die Klägerin könne die männliche Vergleichsperson außerdem nicht ersetzen. Die Tätigkeiten seien daher nicht gleichwertig. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Es obliegt in einem Gerichtsverfahren oft Sachverständigen, die Grundlage für Entscheidungen über Gleichwertigkeit von Arbeit zu schaffen. Dass dabei nicht immer genügend spezifisches Wissen über Diskriminierungsfreiheit beim Vergleich der Arbeit von Männern und Frauen vorhanden ist, zeigt aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Tatsache, dass in diesem Fall geprüft wurde, ob die Frau den Mann ersetzen könne. Es geht aber bei gleichwertiger Arbeit gerade darum, unterschiedliche Arbeitsbereiche zu vergleichen. Die Kriterien für die Prüfung der Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten sind rechtlich nicht definiert. Systeme für eine diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten gibt es (das bekannteste ist das Schweizer Modell ABAKABA), sie sind aber sehr aufwändig in der Anwendung. Da die historisch gewachsenen Bewertungssysteme die Arbeit von Frauen oft nicht gleichbehandlungskonform bewerten, ist es in Individualverfahren sehr schwierig, eine Diskriminierung festzustellen, wenn die BeurteilerInnen nicht über spezifisches Wissen im Gleichbehandlungsrecht und in der geschlechtergerechten Arbeitsbewertung verfügen. Aus Kostengründen wurde das Verfahren seitens der Klägerin nicht weitergeführt.

Vorlageverfahren beim Europäischen Gerichtshof bezüglich vermuteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Im Berichtszeitraum brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft mehrere Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission zur Frage ein, ob Frauen, die das gesetzliche Pensionsalter von 60 Jahren erreicht haben und gegen ihren Willen gekündigt wurden, während Männer im selben Unternehmen bis zur Erreichung des höheren gesetzlichen Pensionsalters von 65 Jahren beschäftigt werden, auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert werden. Senat I der Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung aus beiden Gründen fest. Mehrere Betroffene brachten Klagen ein, die in zwei Fällen zu einem Vorlageverfahren an den Europäischen Gerichtshof führten.

6.3 Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Diskriminierung bei der Stellenbewerbung wegen Tragens des muslimischen Kopftuches

Eine muslimische Frau türkischer Herkunft bewirbt sich bei einem Textil- und Wäschereiunternehmen als Näherin beziehungsweise Hilfsarbeiterin und wird mit dem Argument abgelehnt, dass das Tragen des Kopftuchs bei der Arbeit verboten sei. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der Religion und ethnischen Herkunft stellt. Im Verfahren macht die Firma geltend, dass Sicherheitsvorschriften das Kopftuchverbot rechtfertigen würden, um jegliches Unfallrisiko beim Hantieren mit Maschinen auszuschließen. Dem widerspricht aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Tatsache, dass das Kopftuch auf sichere Art und Weise gebunden werden kann und vergleichbare Betriebe das Tragen des Kopftuchs bei der Arbeit mit derartigen Maschinen zulassen (zum Teil sogar mit firmeneigenen Kopftüchern).

Die Gleichbehandlungskommission gibt dem Sicherheitsargument der Firma letztlich statt und stellt in ihrem Prüfungsergebnis fest, dass keine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt. Da die Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft von diesem Prüfungsergebnis abweicht, bringt sie gemäß § 12 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz eine Klage auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wegen religiös motivierter Diskriminierung ein und verweist darauf, dass Rechtfertigungsgründe für eine Ungleichbehandlung sehr eng auszulegen sind. Sie argumentiert – unter anderem mit Hinweis auf vergleichbare Betriebe - dass es Möglichkeiten zum Tragen des Kopftuchs gibt, die Sicherheitsvorschriften beim Bedienen von Großmaschinen genügen. Somit sei ein generelles Kopftuchverbot unverhältnismäßig und stelle eine Diskriminierung auf Grund der Religion dar. Das Verfahren endet mit einem Vergleich. Darin verpflichtet sich das Unternehmen, seinen Mitarbeiterinnen das Tragen des Kopftuchs während der Arbeit zu gestatten. Einzige Voraussetzung ist, dass es sich dabei um ein den betrieblichen Sicherheitsvorschriften entsprechendes Kopftuch handelt.

7 Die Situation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Institutionelle Weiterentwicklung

Durch die Angliederung zweier neuer gesetzlicher Arbeitsbereiche an die damals ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Beruf zuständige Anwaltschaft im Jahr 2005 wurde ein Umgestaltungsprozess notwendig, der mit Ende dieses Berichtszeitraums für die Zentrale in Wien im Wesentlichen abgeschlossen werden konnte, für die Regionalbüros aber noch ansteht.

Die inhaltliche Integration der neuen Arbeitsbereiche erforderte sowohl eine klare Neupositionierung in der Öffentlichkeit, insbesondere für die Ratsuchenden, als auch interne Entscheidungen hinsichtlich Fortbildung, Spezialisierung beziehungsweise fachübergreifender Beratung, Integration der Informationsarbeit, strategischer Schwerpunktsetzung und Leitbildentwicklung.

Organisatorisch stand vor allem der Aufbau zumindest eines Minimums an Personalressourcen für die neuen Aufgaben ohne allzu große Einschränkungen bei den bisherigen im Vordergrund.

Leitbild

Die Entwicklung eines neuen Leitbilds für die Gleichbehandlungsanwaltschaft als umfassende Antidiskriminierungsstelle konnte auf guten Voraussetzungen aufbauen, sowohl was den Bekanntheitsgrad der Institution, als auch das Image als unabhängige Beratungseinrichtung. Gleichzeitig ging der Veränderungsprozess mit einer starken Verunsicherung der Ratsuchenden im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern einher, ob sich die „neue“ Institution gleichermaßen für ihre Diskriminierungsprobleme zuständig fühlen würde wie bisher. Es sollte vermittelt werden, dass die AnwältInnen in den neuen Arbeitsbereichen ihre gesetzlichen Kompetenzen unabhängig ausüben, die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber eine einheitliche Institution mit umfassenden Beratungs- und Unterstützungskompetenzen für alle im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Gleichbehandlungsgebote ist. Ein wesentlicher Schritt war hier die direkte Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die URL www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at. Bis dahin hatte der Zugang über die Website des Frauenministeriums die Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Ratsuchende aus anderen Gründen als die Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts sehr erschwert. Das Leitbild der Gleichbehandlungsanwaltschaft als umfassende Antidiskriminierungseinrichtung findet sich – neben vielen anderen Informationen – auf der Website.

Beratung durch SpezialistInnen und Kooperation bei übergreifenden Rechtsfragen und Mehrfachdiskriminierungen

Im Unterschied zu Gleichstellungsstellen in anderen EU-Ländern, in denen die Mitarbeiterinnen zu allen Diskriminierungsbereichen und -gründen beraten, hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft entschieden, die bestehende Spezialisierung der Expertinnen im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern nicht aufzugeben. Dies nicht zuletzt deshalb, um die durch die Veränderung der Organisation bereits eingetretene Verunsicherung nicht zu verstärken.

Gleichzeitig haben die Erfahrungen anderer Gleichstellungsstellen in der Europäischen Union, die bereits sehr lange für mehrere Diskriminierungsgründe zuständig sind, auch gezeigt, dass Spezialisierung der juristischen BeraterInnen die Aufrechterhaltung beziehungsweise Schaffung eines hohen Qualitätsstandards der Beratungen ebenso erleichtert wie den Zugang zu Beratung und Unterstützung für die Ratsuchenden.

Ein wesentlicher Vorteil des Ausbaus der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer umfassenden Antidiskriminierungseinrichtung ist die Möglichkeit, Ratsuchende, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen einer Diskriminierung aus mehreren Gründen aufsuchen, in Zusammenarbeit der SpezialistInnen bestmöglich zu unterstützen. Sollte ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission notwendig sein, wird dieses von den zuständigen AnwältInnen gemeinsam eingebracht.

Erstberatung

Im Berichtszeitraum ist es gelungen, institutionelle Anerkennung für die Funktion der Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu erreichen, also für jene Mitarbeiterinnen, die die Anfragen direkt entgegennehmen, herausfinden, worum es geht, klären, welche Rechtsbereiche betroffen sind und Basisinformationen zum Gleichbehandlungsgesetz geben, bevor die rechtliche Beratung beginnt. Im Fall von Problemen, die nicht in den Arbeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallen, sind sie es, die Empfehlungen für eine mögliche andere Vorgangsweise geben, bei Problemen des Gleichbehandlungsrechts bereiten sie den Sachverhalt für die juristische Beratung vor. Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft überprüfen regelmäßig Stichproben von Inseraten in Printmedien und unterstützen die AnwältInnen bei den Sachverhaltsdarstellungen an die Bezirksverwaltungsbehörden. Sie sind auch die direkten Ansprechpartnerinnen für Personen, die sich durch die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrem dem Gleichbehandlungsgesetz nicht entsprechenden Verhalten angegriffen fühlen. Dementsprechend zentralen Stellenwert hat die Aus- und Fortbildung auch der Erstberaterinnen in inhaltlichen Fragen durch die SpezialistInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst, aber auch mit externer Unterstützung

Fortbildung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft veranstaltet neben den meist halbtägigen Spezialseminaren für ihre MitarbeiterInnen, bei denen mit WissenschaftlerInnen zum Beispiel nach Novellen völlig neue Rechtsfragen diskutiert werden, auch offene Inhouse-Seminare

gemeinsam mit der Verwaltungsakademie des Bundes. Daran nehmen auch die Vorsitzenden und Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission, MitarbeiterInnen des Bundeskanzleramtes (zum Beispiel der Frauensektion und Mitglieder der Bundesgleichbehandlungskommission), Gleichbehandlungsbeauftragte der Länder und Gemeinden, sowie RichterInnen und RechtsanwältInnen teil. Im Jahr 2009 fand ein offenes Seminar zum Thema „Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen (BGBl 98/2008) – Rechtsfragen, Auslegungsgrundsätze und Fallbeispiele“ statt. Als ReferentInnen werden SpezialistInnen eingeladen, deren Expertise die Gleichbehandlungsanwaltschaft meist über Equinet, das Netzwerk der Gleichstellungsstellen, kennengelernt hat.

Außenwirkung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist als kleine Einrichtung mit umfassenden Zuständigkeiten im Gleichbehandlungsbereich der privaten Wirtschaft mehr denn je auf KooperationspartnerInnen und auf öffentliche Wahrnehmung angewiesen, um die Information über ihr Beratungsangebot jenen zugänglich zu machen, die es brauchen. Daher wurde nicht nur das gesamte Informationsmaterial der beabsichtigten neuen Außenwirkung entsprechend umgestaltet beziehungsweise erstellt, die neuen Arbeitsbereiche standen auch zunächst im Vordergrund der Arbeit mit Medien. Gleichzeitig war es wichtig, die Kontinuität in der Beratungsarbeit im Bereich der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern sichtbar zu machen. Durch inhaltliche Integration der Arbeitsbereiche in den Kurzinformationen (Folder, Website, Leitbild), aber klare Differenzierung bei umfassenderen Informationen (Broschüren, Workshopunterlagen, Gespräche von ExpertInnen der Anwaltschaft mit JournalistInnen, Vernetzung mit KooperationspartnerInnen) ist es im Laufe der vergangenen Jahre gelungen, ein klares Bild der Institution nach außen zu vermitteln. Bei der Organisationsentwicklungs- und Koordinationstagung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahr 2009 wurde mit externer Unterstützung ein Arbeitsplan zur weiteren Verankerung der Außenwirkung als umfassende Antidiskriminierungseinrichtung entwickelt, in der SpezialistInnen für jeden im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Diskriminierungsgrund tätig sind.

Personelles

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine im EU-Vergleich kleine Einrichtung mit gleichzeitig umfassenden inhaltlichen Zuständigkeiten im Gleichbehandlungsrecht.

Durch die hohe Motivation und große Einsatzbereitschaft aller MitarbeiterInnen gelingt es immer wieder, auch schwierigste Arbeitsbelastungen zu bewältigen und allen Ratsuchenden bestmöglich Beratung und Unterstützung zu bieten.

Zwei personelle Probleme harren dringlich beziehungsweise mittelfristig einer Lösung:

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind nach wie vor ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig, weil RegionalvertreterInnen zwar im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen sind, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle aber

keine Personalressourcen vorgesehen wurden. Die Erfahrungen mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt haben bereits in den Neunzigerjahren gezeigt, dass ein adäquates Beratungsangebot für Ratsuchende aus den Bundesländern nur durch RegionalvertreterInnen sichergestellt werden kann. Dementsprechend unterscheidet sich die regionale Verteilung der Anfragen und Beratungen im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und in den anderen Diskriminierungsbereichen deutlich.

Die Frage von RegionalvertreterInnen für die neuen Arbeitsbereiche ist offen.

Die Personalressourcen der Zentrale im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, jener Bereich, in dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft am stärksten in Anspruch genommen wird, sind seit 1998 nicht verstärkt worden.

Dies führt immer wieder zu krisenhaften Arbeitssituationen. Eine Stärkung des ursprünglichen Arbeitsfeldes der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Hinblick darauf, dass das Vertrauen der von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts Betroffenen, insbesondere vieler Frauen, in „ihre“ Beratungseinrichtung, wieder gewonnen und erhalten werden muss, essentiell. Auch im Hinblick auf die geplante Verankerung von Bestimmungen zur Einkommenstransparenz im Gleichbehandlungsgesetz ist eine Verstärkung der personellen Ressourcen erforderlich, wenn diese Bestimmungen praktisch wirksam werden sollen.

8

Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes

Diskriminierung durch Assoziierung

Wird eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts diskriminiert, so ist dies nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. Wenn eine Person aber weniger günstig behandelt wird, weil sie in Beziehung zu einer Person steht, die eines dieser Merkmale aufweist, ist die rechtliche Situation unklar. Ist es nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten, wenn zum Beispiel einer Frau der Abschluss eines Mietvertrages verwehrt wird, weil sie mit einem Schwarzen verheiratet ist oder wenn ein Mann am Arbeitsplatz belästigt wird, weil sein Sohn homosexuell ist?

Im Gleichbehandlungsgesetz wurde die Definition des Diskriminierungsbegriffes der Beschäftigungs- und Antirassismusrichtlinie übernommen. Es könnte daher argumentiert werden, die Formulierung des Diskriminierungsverbotes „auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit“ umfasse nach einem allgemeinen Verständnis des Begriffes auch den Diskriminierungsschutz von Menschen, die wegen der Assoziierung mit einer anderen Person benachteiligt werden.

Im Behindertengleichstellungsgesetz und im Behinderteneinstellungsgesetz ist der Angehörigenschutz ausdrücklich normiert, wobei die Voraussetzungen für den Diskriminierungsschutz abhängig von der Diskriminierungsform und der Angehörigeneigenschaft unterschiedlich geregelt sind. So umfasst der Angehörigenschutz jeden Elternteil, der die behinderungsbedingt erforderliche Unterstützung vornimmt. Darüber hinaus sind Angehörige dann geschützt, wenn sie die überwiegende Betreuung leisten. Im Falle einer Belästigung sind ebenfalls Angehörige geschützt, wobei eine Betreuungstätigkeit nicht erforderlich ist. Beim Angehörigenschutz handelt es sich um einen originären Anspruch, der unabhängig davon besteht, ob aus einer diskriminierenden Handlung auch ein Mensch mit Behinderung einen Schadenersatzanspruch hätte.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich – insbesondere nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Coleman (C-303/06) - für eine klare Regelung des Schutzes vor Diskriminierung durch Assoziierung im Gleichbehandlungsgesetz aus.

Verwaltungsstrafbestimmung bei diskriminierenden Immobilieninseraten

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum ist verboten. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum kann bereits durch Immobilieninserate,

die Menschen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von vornherein ausschließen, bewirkt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, analog zur Sanktion bei diskriminierungsfreien und geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen eine Verwaltungsstrafe bei Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung bei Immobilieninseraten aufzunehmen. Die Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG geben keinen Hinweis für eine unterschiedliche rechtliche Regelung von Stelleninseraten und Immobilieninseraten. Analog zu den §§ 10 und 24 Gleichbehandlungsgesetz sollte im Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden, dass auf Antrag des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ein Verfahren nach Artikel III EGVG eingeleitet werden kann. In einem auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren sollte diese Partei sein und das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen haben.

Gleichbehandlung im Gleichbehandlungsgesetz selbst

In der Beratungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft treten immer wieder Probleme mit den im Gleichbehandlungsgesetz bestehenden Unterschieden im Schutzniveau bezüglich der verschiedenen Diskriminierungsgründe auf. Derzeit ist es so, dass Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und auf Grund des Geschlechts auch außerhalb der Arbeitswelt verboten ist, nicht jedoch Diskriminierung auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Je nach Diskriminierungsgrund ist somit das Schutzniveau unterschiedlich. So ist zum Beispiel die Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe oder Herkunft bei der Miete einer Wohnung verboten, nicht jedoch die Diskriminierung eines homosexuellen Paares bei der Miete einer Wohnung. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei Bildung und Sozialschutz. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte gleicher Schutz für alle Diskriminierungsgründe in allen gesetzlich geregelten Bereichen bestehen, so wie dies auch in den meisten europäischen Staaten der Fall ist. Der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen hat in seiner Reaktion auf den 4. Bericht Österreichs über die Menschenrechtssituation angeregt, dass Österreich in Betracht ziehen sollte, das Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf eine Ausweitung des Diskriminierungsverbotes unter Sicherstellung gleichen prozessualen Schutzes gegen Diskriminierung im Hinblick auf alle Diskriminierungsgründe zu novellieren.

Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz

Die langjährige Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Individualverfahren zur Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit zeigt, dass trotz klarer gesetzlicher Regelungen und intensiver Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft Individualverfahren oft bei den Gerichten scheitern, meist entweder an der Kostenfrage oder daran, dass die notwendigen Informationen nicht vorgelegt werden. Insbesondere gegen die Intransparenz der Entgeltsysteme in den Unternehmen sind

Individualverfahren kein taugliches Rechtsinstrument. Viele Frauen kennen die innerbetrieblichen Gehaltsstrukturen und Entgeltkriterien nicht.

Dazu kommen häufig tradierte innerbetriebliche Systeme der Arbeitsbewertung, deren Änderung durch eine einzelne Frau in einem Individualverfahren ebenfalls kaum durchgesetzt werden kann. Erschwerend kommt noch dazu, dass es keine gesetzliche Definition der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten gibt.

Die in der geplanten 9.Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vorgesehene Verpflichtung von zunächst sehr großen und dann auch großen Unternehmen, Einkommensberichte zu legen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz.

Um den Einkommensnachteil von Frauen, der aus innerbetrieblicher Quelle resultiert nachhaltig zu verkleinern, werden aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch weitere Schritte erforderlich sein.

Hinsichtlich der Einkommensberichte erscheint insbesondere die Transparenz aller Gehaltsbestandteile, auch Zulagen, Prämien und Pauschalen zentral, weil nach den Erfahrungen aus den Beratungen zu Einkommensdiskriminierung gerade hier oft große Unterschiede gemacht werden.

Fortschritte in Richtung einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung könnten durch eine gesetzliche Verpflichtung der ArbeitgeberInnen befördert werden, bei der Feststellung von Benachteiligungen (nicht erklärbaren Unterschieden) in der betrieblichen Entlohnung von sich aus tätig zu werden.

Letztlich ist die Wirksamkeit von Transparenzgeboten abhängig davon, ob Equal Pay-ExpertInnen in ausreichender Zahl eingesetzt werden können, um sich mit den Einkommensberichten zu befassen und diese – und die Schlüsse, die daraus zu ziehen sind - mit den ArbeitgeberInnen zu diskutieren.

Dies erfordert auch eine qualitätsgesicherte Ausbildungsmöglichkeit für Equal Pay-ExpertInnen.

Hinsichtlich der Individualverfahren vor den Gerichten könnte die Transparenz durch eine Regelung wie in der Schweiz bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren erhöht werden, wonach die Gerichte von sich aus alle Informationen erheben müssen (Untersuchungsgrundsatz), während in Österreich nur das Gegenstand des Verfahrens ist, was die Parteien vorbringen.

Feststellungsklage

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Menschenrechts auf Gleichbehandlung sollte das Recht haben, auch in jenen Fällen, in denen das Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission nicht durch ein Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurde, eine Feststellungsklage zu erheben, wenn sich die Entscheidung des Senates der Gleichbehandlungskommission nicht mit der Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft deckt.

FachexpertInnen im Verfahren der Gleichbehandlungskommission

Es 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 zum Beispiel wenn ein ausführliches Aktenstudium oder die Abfassung schriftlicher Expertisen erforderlich ist, ist die Honorierung gesetzlich nicht geregelt.

Bezeichnung der GleichbehandlungsanwältInnen für Teil II und Teil III Gleichbehandlungsgesetz

Kurze und prägnante Bezeichnungen würden den Ratsuchenden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft die schriftliche und mündliche Kommunikation mit den für ihre Beratung und Unterstützung Zuständigen erleichtern.

Die Institution ist unter der Kurzbezeichnung „Gleichbehandlungsanwaltschaft“ bekannt, die Bezeichnung „Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ ist ebenfalls klar und gerade noch kurz genug.

Für die gesetzlichen Bezeichnungen „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ und „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt“ steht eine solche Lösung noch aus.