

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2012 und 2013

Teil II

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2012 und 2013

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

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
www.bmbf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:
Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Bundeskanzleramt, Staatssekretärin für Verwaltung und öffentlichen Dienst

Layout und Endbearbeitung: Charlotte Christoph, Mag.^a Birgit Gassner, Mag.^a Nina Kaim
Grafische Gestaltung (Druckexemplar) und barrierefrei zugängliche Version (Word): BMBF, Abteilung IV/2

Herstellung: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., Horn

Wien, 2014

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

Web: www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/download.html

Inhaltsverzeichnis

1	Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	6
2	Themenschwerpunkte in der Beratung	13
2.1	Themenschwerpunkte Teil I Gleichbehandlungsgesetz	13
2.2	Beispiele aus der Beratung.....	17
2.2.1	Begründung des Arbeitsverhältnisses.....	17
2.2.2	Festsetzung des Entgelts.....	19
2.2.3	Beruflicher Aufstieg	21
2.2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23
2.2.5	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	26
2.2.6	Sexuelle/geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz	27
2.3	Regionale Themenschwerpunkte	30
2.3.1	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	34
2.4	Themenschwerpunkte Teil II Gleichbehandlungsgesetz	38
2.5	Beispiele aus der Beratung.....	41
2.5.1	Ethnische Zugehörigkeit	41
2.5.2	Religion	44
2.5.3	Weltanschauung	47
2.5.4	Alter.....	48
2.5.5	Sexuelle Orientierung	50
2.5.6	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	54
2.6	Regionale Themenschwerpunkte	56
2.7	Themenschwerpunkte Teil III Gleichbehandlungsgesetz	57
2.8	Beispiele aus der Beratung.....	62
2.8.1	Ethnische Zugehörigkeit	62
2.8.2	Geschlecht	69

2.9 Themenschwerpunkte außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes	73
2.10 Themenschwerpunkte bei Mehrfachdiskriminierungen.....	75
2.11 Beispiele aus der Beratung.....	76
3 Informations- und Bewusstseinsarbeit.....	82
3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	82
3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit.....	86
3.3 Vernetzung und Initiativen	92
3.4 Unabhängige Untersuchungen, Empfehlungen und Berichte	98
4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	103
4.1 Zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungs-kommission.....	103
4.2 Zu gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof	110
4.3 Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	121
5 Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen	123
5.1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)	123
5.2 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz).....	132
5.3 Arbeitskräfte-Überlassungsgesetz.....	136
6 Statistik.....	138

Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft



Gleicher Schutz bei Diskriminierungen aufgrund aller Diskriminierungsgründe in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes durch Levelling up.

Gleicher Schutz bei Diskriminierungen aufgrund aller Diskriminierungsgründe in ganz Österreich durch Ernennung von RegionalanwältInnen für Teil II und Teil III Gleichbehandlungsgesetz und entsprechende Ausstattung der Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Gleiche Chancen für von Diskriminierung Betroffene bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung durch:

- Gesetzliche Kompetenzen und finanzielle Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren;
- Anpassung der Gleichbehandlungsverfahren an die Regelung in anderen arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, in denen bei einem Unterliegen die Kosten der gegnerischen Partei nicht getragen werden müssen;
- Überdenken der zu stark an den Erfolgsaussichten eines Verfahrens orientierten Rechtsschutzgewährung der Interessenvertretungen in Gleichbehandlungsverfahren;
- Überdenken der viel zu geringen Schadenersatzbeträge, die als immaterieller Schadenersatz für die persönliche Kränkung durch eine Diskriminierung zugesprochen werden.

1 Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Verbesserung des Diskriminierungsschutzes und des Gleichbehandlungsrechts

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die Institution, die vor allen anderen mit neuen Rechtsfragen des Gleichbehandlungsrechts konfrontiert wird. Täglich werden Themen an die MitarbeiterInnen herangetragen, zu denen es weder eine Diskussion in der Rechtsliteratur, noch gerichtliche Entscheidungen gibt.

Gar nicht selten stellt sich anhand des ersten Beratungsprozesses zu einem Tatbestand in der Gleichbehandlungsanwaltschaft erst heraus, wie Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes präzise gesehen werden können und welche Argumente dabei in Frage kommen. Auch ob und inwiefern ein Problem vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist, ist zu diesem Zeitpunkt oft unklar.

Eine wesentliche Stütze bei der Formulierung von Rechtsmeinungen stellt in diesem Stadium das europaweite Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen (Equinet) dar, weil hier die gesammelte Expertise von GleichstellungsexpertInnen aus insgesamt 41 Mitgliedsorganisationen abgerufen werden kann.

Gleichzeitig wird durch die ständige Konfrontation mit neuen Rechtsproblemen auch immer wieder klar, wo die Schwachstellen neuer Regelungen oder auch des Gleichbehandlungsrechts generell liegen.

Die beiden offensichtlichsten Schwachstellen sind derzeit die je nach Diskriminierungsgrund und Anwendungsbereich unterschiedlichen Schutzniveaus im Gleichbehandlungsgesetz selbst sowie die extreme Zersplitterung der gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen in Österreich. Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) finden sich in Kapitel fünf dieses Berichts.

Verbesserung des Zugangs zur Rechtsdurchsetzung für Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen

Die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der rechtlichen Beratung und Unterstützung, die im Vorfeld von Rechtsverfahren stattfindet, ist in vielen Fällen erfolgreich und wird von den Ratsuchenden geschätzt. Verhandlungen im Vorfeld eines Rechtsverfahrens werden

von immer mehr sich diskriminiert fühlenden Personen auch deshalb einem Rechtsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor den Gerichten vorgezogen, weil in diesen Fällen der Beratungsprozess und die Verhandlungen bis zum Abschluss vertraulich und mit Unterstützung derselben Beraterin oder des Beraters in der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt werden können. Gleichzeitig geht die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Beratungsprozessen weit über das hinaus, was üblicherweise unter Rechtsberatung verstanden wird. Schriftliche Interventionen, Vermittlungsgespräche und Verhandlungen sind notwendig, um zu einem für beide Parteien möglichen und für die sich diskriminiert fühlende Person jedenfalls zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen.

Die Tatsache, dass bei diesen Verhandlungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zufriedenstellende Ergebnisse oft möglich sind, kann aber nicht darüber hinwegtrösten, dass die Zahl der Rechtsverfahren, die in Österreich zu Gleichbehandlungsfragen geführt werden, viel zu gering ist. Das führt wiederum dazu, dass Richter und Richterinnen über zu wenige Informationen zu Gleichbehandlungsproblemen verfügen und Diskriminierungsmuster für sie oft nicht sichtbar werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann hierbei bisher nur eine Zuschauerinnenrolle einnehmen, weil sie – abgesehen von einer Feststellungsklage bei abweichender Rechtsmeinung nach einer Entscheidung der Gleichbehandlungskommission – keine Kompetenzen hat, Personen nach einer Diskriminierung auch bei der gerichtlichen Rechts- und Anspruchsdurchsetzung zu begleiten und zu unterstützen.

Als sehr kleine Einrichtung wird die Anwaltschaft auch in Zukunft selbst keine größere Zahl von Gerichtsverfahren führen können. Eine gesetzliche Kompetenz zur Führung von Musterverfahren und die Einrichtung eines Rechtsfonds zur Unterstützung dieser Musterverfahren im Bereich der Gleichbehandlung könnte aber zu einer schnelleren Entwicklung der Judikatur insbesondere dort beitragen, wo – wie im Bereich Güter und Dienstleistungen – keine institutionalisierten Rechtsschutzmöglichkeiten bestehen oder dort, wo Rechtsschutz in der Arbeitswelt nicht gewährt wird, weil die Erfolgsaussichten nicht hinreichend sicher abgeschätzt werden können.

Gerade Fälle mit hohem Klagsrisiko können aber nach der langjährigen, praktischen Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft jene sein, bei denen sich – auch strukturell verankerte – Diskriminierungsmuster zeigen. Anhand von Musterverfahren, die unabhängig vom Klagsrisiko nach rein inhaltlichen Erwägungen geführt werden, könnte daher dem Gleichbehandlungsgesetz mehr Wirksamkeit verliehen werden.

Verbesserung des Zugangs zur Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung mit breiter Zuständigkeit im Gleichbehandlungsrecht

Nach der wiederholten, starken Ausweitung der gesetzlichen Kompetenzen der bis 2004 für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaft auf fünf Diskriminierungsgründe und einen wesentlich umfangreicheren gesetzlichen Schutzbereich hat sich dennoch immer wieder gezeigt, dass der volle Umfang des Beratungs- und Unterstützungsangebots von außen nicht wahrgenommen wurde. Insbesondere die lange Geschichte als „Gender-Einrichtung“ hat anderen Zielgruppen offensichtlich den Zugang zur Gleichbehandlungsanwaltschaft erschwert. Auch die starke Zersplitterung der gesetzlichen Regelungen insbesondere für die Bereiche außerhalb der Arbeitswelt und die Tatsache, dass Regionalanwältinnen oder -anwälte für die neuen Kompetenzbereiche zwar gesetzlich vorgesehen, aber nicht ernannt wurden, hat zu den Schwierigkeiten beigetragen, die Anwaltschaft nach außen als Einrichtung mit umfassender Zuständigkeit in Gleichbehandlungsfragen darzustellen.

In den ersten Jahren nach der Ausweitung stand dabei der organisatorische Aufbau der zunächst nur mit zwei Personen ausgestatteten neuen Arbeitsbereiche und die breite Bekanntmachung der „neuen“ Institution im Wege genereller schriftlicher Information sowie über Vorträge und Workshopreihen im Vordergrund. Eine Großveranstaltung aus Anlass 30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz bot die Gelegenheit, die Anwaltschaft als einheitliche, umfassend zuständige Einrichtung mit verschiedenen SpezialistInnen der Öffentlichkeit zu präsentieren. Dies war auch der Ausgangspunkt für die Entwicklung übergreifender Schwerpunktthemen.

Gleichzeitig hat die Anwaltschaft ihre spezielle Funktion entwickelt, für die Ratsuchenden bei möglichst geringer Belastung durch Rechtsverfahren einen möglichst effizienten und wirksamen Einsatz der Mittel des Gleichbehandlungsgesetzes sicherzustellen. Vor allem die Verhandlungen über freiwillige Schadenersatzzahlungen nach einer Diskriminierung haben sich als guter Weg herausgestellt, von Diskriminierung Betroffenen eine angemessene Genugtuung zu verschaffen und jenen, die diskriminiert haben, die Möglichkeit zu geben, Einsicht zu zeigen und einen Ausgleich anzubieten.

In den Jahren 2012 und 2013 hat die Anwaltschaft mit Unterstützung einer Expertin ihre Informationsmaterialien unter den Gesichtspunkten der Zielgruppenorientierung und des leichten Zugangs für möglichst alle Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, analysiert und verbessert. Die vorhandenen Medien und Materialien wurden zielgruppengerecht überarbeitet und neue speziell auf jene diskriminierungsgefährdeten Gruppen abgestimmt, die bis dahin wenig Zugang zur Gleichbehandlungsanwaltschaft gefunden hatten.

Da die Anwaltschaft als kleine Einrichtung auch in Zukunft nicht in der Lage sein wird, alle diskriminierungsgefährdeten Gruppen mit ihrer Information direkt zu erreichen, wurde eine Broschüre für MultiplikatorInnen erstellt, also für jene Personen, die in NGOs, Institutionen und Interessenvertretungen mit Diskriminierungen zu tun bekommen und in die Lage versetzt werden sollen, Betroffene über das Angebot der Anwaltschaft zu informieren.

Im Rahmen eines Projekts der Europäischen Grundrechteagentur (Clarity) arbeitet die Gleichbehandlungsanwaltschaft an der Entwicklung eines interaktiven Tools mit, durch das Multiplikatorinnen und Multiplikatoren länderübergreifend in die Lage versetzt werden sollen, die für ein bestimmtes Problem zuständige Gleichbehandlungsstelle herauszufinden.

Weitergabe der speziellen Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Personen im Rechtssystem

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich von Anfang an intensiv darum bemüht, all jene, die im Zuge der Rechtsdurchsetzung mit Diskriminierungsfällen konfrontiert werden können, umfassend und regelmäßig über die neuesten Entwicklungen, die in Form praktischer Anfragen und Beratungen die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen, zu informieren.

Angehörige der Interessenvertretungen, die im Bereich des Arbeitsrechts Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung anbieten können, haben dieses Angebot von Anfang an gerne in Anspruch genommen. Auch im Bereich der klassischen Rechtsberufe gibt es einzelne VertreterInnen, mit denen ein regelmäßiger Informationsaustausch stattfindet. Diskussionen mit RichterInnen in größerem Rahmen – etwa bei der RichterInnenwoche 2012 – stoßen auf großes Interesse.

Das Gros der VertreterInnen, insbesondere der RichterInnenschaft, kann aber nur im Wege der Einbeziehung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in die institutionalisierte Ausbildung der RichteramtswärterInnen und in die Fortbildung von RichterInnen erreicht werden. Die entsprechenden Bemühungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben nunmehr im Landesgerichtssprengel Graz zum Erfolg geführt.

An der Universität in Wien hat sich die Möglichkeit ergeben, im Rahmen von zwei spezialisierten Lehrveranstaltungen zum Gleichbehandlungsrecht Expertise an Studierende der Rechtswissenschaft weiterzugeben, die in Zukunft Angehörige der Rechtsberufe sein werden. Ab dem Wintersemester 2014/15 wird es auch an der Universität Innsbruck eine Lehrveranstaltung geben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verbindet damit die Hoffnung, dass diese Personen später einschlägige Fortbildungsveranstaltungen nachfragen werden. Für Anwälte und Anwältinnen, Gleichbehandlungsbeauftragte des Öffentlichen Dienstes und für die Mitglieder der drei Senate der Gleichbehandlungskommission führt die Gleichbehandlungsanwaltschaft

seit 2013 eintägige Fortbildungsseminare zum Schwerpunktthema der Anwaltschaft durch. Ergänzt wird dieses Seminar durch eine öffentliche Vorabendveranstaltung. Im Jahr 2013 waren Abendveranstaltung und Seminar dem Thema „Beweislast im Gleichbehandlungsrecht“ gewidmet.

Institutionelle Weiterentwicklung und Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der ursprünglich als „persönliche Ansprechpartnerin für diskriminierte Personen“ installierten und dementsprechend „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ genannten Einrichtung wurden seit 1998 immer wieder neue AnwältInnen und RegionalanwältInnen mit eigenen gesetzlichen Kompetenzen hinzugefügt, ohne dass das Gleichbehandlungsgesetz, seit 2004 das GBK/GAW-Gesetz, eine entsprechende Organisationsstruktur vorgesehen hätte.

Dieses Manko wurde mit der Novelle 2013 beseitigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat nun eine klare Organisationsstruktur mit drei Bereichen, die den Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes entsprechen. Auch in den vier Regionalbüros, die allerdings weiterhin nur für Teil I GIBG zuständig sind, weil RegionalanwältInnen für die anderen Teile des Gleichbehandlungsgesetzes noch nicht ernannt wurden, wurden die Organisationsstrukturen klar geregelt.

Durch die Besonderheit, dass GleichbehandlungsanwältInnen zwar als Organisationszugehörige der Dienst- und Fachaufsicht unterworfen sind, ihre gesetzlichen Kompetenzen aber gemäß GIBG unabhängig ausüben, stellen Leitungsfunktionen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Mischfunktion aus Leitung und Koordination dar. Diese Besonderheit spiegelt sich nun auch klar in der Geschäftseinteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Mit der Novelle des Bundesministeriengesetzes Anfang 2014 wurde die Unabhängigkeit der Institution Gleichbehandlungsanwaltschaft gestärkt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist nun eine Dienststelle des Bundeskanzleramts. Damit ist weit besser als bisher sichtbar, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich unabhängig ist.

Qualitätssicherung und Entwicklung von einheitlichen Standards in der Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nehmen Anfragen direkt entgegen, klären, welche Rechtsbereiche betroffen sind und geben Basisinformationen zum Gleichbehandlungsgesetz, bevor die rechtliche Beratung beginnt. Bei 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.

Aufgrund der extremen Zersplitterung der österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze mit unterschiedlichen sachlichen und örtlichen Geltungsbereichen finden betroffene Personen oft nicht die richtige Anlaufstelle, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher ihre „Clearingfunktion“ im Rahmen der Erstberatung ausgebaut.

Im Rahmen der Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird geklärt, welche Stelle auf Bundes- oder Landesebene für ein konkret geschildertes Problem zuständig ist, wenn ein Anliegen nicht in den Kompetenzbereich der Anwaltschaft fällt. Von Diskriminierung Betroffene werden dann an die ansprechenden Stellen, zum Beispiel die Behindertenanwaltschaft, an Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundes oder der Länder, an Landes-Antidiskriminierungsstellen usw. weitergeleitet. Auch von MitarbeiterInnen von Beratungsstellen wird diese Informationsfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne in Anspruch genommen.

Durch intensive Schulung und Weiterbildung der Erstberaterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die neben fachlichen Schulungen auch Workshops zur Entwicklung der persönlichen Kompetenz umfassen, beispielsweise im Umgang mit GesprächspartnerInnen in psychischen Ausnahmesituationen, wird auch für Personen, die nicht unmittelbar im Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes beraten werden können, der Zugang zum Recht ermöglicht.

Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben keine juristische Ausbildung. Ihre Clearing- und Zuweisungsfunktion können sie daher nur auf Basis einheitlicher und qualitativvoller Standards für die Erstgespräche und für deren Dokumentation ausüben. Die verwendeten Materialien wurden im Berichtszeitraum in der Zentrale und in den Regionalbüros vereinheitlicht und werden in regelmäßigen Abständen evaluiert, auch im Hinblick auf die künftige Ernennung von RegionalanwältInnen für Teil II und Teil III GIBG in den Regionalbüros.

Psychische Nachwirkungen von Diskriminierungen stellen auch im Bereich der Rechtsberatung immer wieder ein großes Problem dar. Vor allem nach Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz sind Betroffene persönlich stark beeinträchtigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet daher mit einschlägigen Beratungsstellen zusammen, die auch außerhalb der juristischen Unterstützung Hilfe anbieten können. Längerfristig wäre auch die Integration von SpezialistInnen für psychologische Prozessbegleitung in die Anwaltschaft eine Möglichkeit, von Diskriminierung Betroffene mit ihren massiven Nachwirkungen der Rechtsverletzung nicht allein zu lassen.

Verbesserung des Beratungsangebots der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Regionalisierung

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind nach wie vor ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig, weil Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte für die anderen Bereiche des Gleichbehandlungsgesetzes noch nicht ernannt sind.

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 auf regionaler Ebene 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.

Derzeit bieten Anwältinnen aus der Zentrale in Einzelfällen auch Beratungen zu Teil II und III Gleichbehandlungsgesetz in den Bundesländern an. Für den Aufbau eines effektiven Beratungsangebots braucht es aber die Ernennung von RegionalanwältInnen. Dies kommt auch in einer Entschließung des Vorarlberger Landtages vom 08.05.2013 zum Ausdruck, in der die Landesregierung darum ersucht wird, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Innsbruck die notwendigen Strukturen für Aufgaben nach Teil II und III Gleichbehandlungsgesetz erhält.

Datenerfassung und statistische Auswertung

In Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung des Bundeskanzleramts hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum intensive Vorarbeiten für die Entwicklung eines neuen Systems der Datenerfassung durchgeführt, die eine wesentlich präzisere, zahlenmäßige Darstellung der Anliegen ermöglichen soll, die an die Anwaltschaft herangetragen werden sowie der Personengruppen, die sich als Ratsuchende an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Aus budgetären Gründen ist derzeit leider nicht sicher, ob das fertig vorbereitete Projekt auch umgesetzt werden kann.

2 Themenschwerpunkte in der Beratung

In diesem Kapitel werden zunächst neue, aber auch altbekannte Diskriminierungsprobleme dargestellt, die in der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum eine besondere Rolle gespielt haben.

Die anschließenden Fallbeispiele sollen typische Diskriminierungssituationen anschaulich machen. Sie ergänzen die Serie „Fall des Monats“ auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dargestellt werden nur Beispiele, bei denen die Anonymität aller Beteiligten sichergestellt werden kann, auch wenn dadurch Beispiele für manche Anwendungsbereiche des Gleichbehandlungsgesetzes fehlen.

2.1 Themenschwerpunkte Teil I Gleichbehandlungsgesetz

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung



Von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung betroffene Personen holen sich früher als in vergangenen Jahren Informationen und Unterstützung. Sie berichten häufig von anzüglichen Bemerkungen, sowohl von KollegInnen als auch von Vorgesetzten, und fühlen sich selten von ihrem (Arbeits-)Umfeld unterstützt. Oft kommt es im innerbetrieblichen Umgang leider zu einer Täter-Opfer-Umkehr. ArbeitgeberInnen gelingt selten eine adäquate Abhilfe und es braucht viel Engagement, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet daher in konkreten Fällen innerbetriebliche Sensibilisierungsmaßnahmen an, die auch angenommen werden.

Allgemein ist zu beobachten, dass wieder häufiger von belästigten Frauen eine klare Ablehnung der Belästigung gefordert oder sogar von einer „geschlechtsspezifischen Situationsver-

kennung“ gesprochen wird. Das bedeutet, dass die Verantwortung für Belästigungshandlungen den Betroffenen zurückgespielt wird, die erklären sollen, warum sie sich belästigt fühlen. Zur Vermeidung sexueller Belästigungen sind manche Frauen als „Präventivmaßnahme“ des Betriebes auch mit Kleidungs Vorschriften konfrontiert, da „die Männer sonst nicht anders können“.

Betroffene werden während der Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig durch Retorsionsmaßnahmen bedroht wie zum Beispiel durch eine Klage auf Widerruf/Unterlassung, oder sogar ein strafrechtliches Verfahren wegen übler Nachrede. Im Berichtszeitraum gab es eine Betroffene, die sogar nach der Feststellung der Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission einer Klage auf Widerruf ausgesetzt war. Obwohl die Frau zunächst gar keinen Schadenersatz einfordern wollte, war sie nun ihrerseits gezwungen, Klage zu führen. Die Verfahren sind noch offen. Im konkreten Fall hat die Betroffene Rechtsschutz durch eine Interessenvertretung.

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Bei vielen Beratungen geht es um Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Kriterien des sozialen Geschlechts und geschlechterstereotype Vorstellungen spielen in der Personalauswahl eine große Rolle. Viele Frauen berichten von Fragen nach Schwangerschaft, Familienplanung und Kinderbetreuung im Vorstellungsgespräch. Manchmal wird ganz offen ausgesprochen, dass die Qualifikation zwar passe und man nicht diskriminieren wolle, aber (betreuungspflichtige) Kinder ein Problem seien und die Stelle daher lieber an einen Mann oder an eine ältere Frau mit abgeschlossener Familienplanung vergeben werde.

Geschlechterstereotype Vorstellungen bei der Berufswahl treffen Männer und Frauen. Wenn Frauen in nicht traditionellen Berufen Fuß fassen wollen, wird ihnen häufig technisches Verständnis oder auch entsprechende körperliche Kraft von vornherein nicht zugetraut. Als Argument für die Ablehnung dienen nach wie vor fehlende Sanitäreinrichtungen. Es wenden sich auch immer wieder Männer an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die von potentiellen ArbeitgeberInnen telefonisch oder schriftlich die Rückmeldung erhalten, dass nur Frauen aufgenommen würden. Auch in diesem Fall werden fehlende Sanitäreinrichtungen oder Umkleieräume für Männer als Argument gebracht. Auch die Homogenität eines weiblichen Teams wird als Begründung für den Ausschluss von männlichen Bewerbern genannt.

Besonders auseinandergesetzt hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum mit der Frage der Stellenbesetzung in der Sozialarbeit, vor allem damit, inwieweit im sozialpädagogischen Bereich explizit Männer oder Frauen gesucht werden dürfen, um in einem ausgewogenen Team männliche und weibliche Bezugspersonen zu haben. Aus Sicht

der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann ein sozialpädagogisches Konzept eine Rechtfertigung zum Beispiel für die Einstellung von Männern sein, wenn soziale Erfordernisse vorliegen, die die Beschäftigung von männlichen Betreuern zum Schutz der Intimsphäre von Buben und männlichen Jugendlichen (etwa bei Fragen in Zusammenhang mit der Sexualität) notwendig machen. Um dem Gleichstellungsziel des § 2 GIBG gerecht zu werden, muss ein sozialpädagogisches Konzept aber jedenfalls auch dazu beitragen, Rollenstereotype abzubauen.

Entgelt

Beratungen wegen einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts sind beim Zusammentragen der Indizien für die Glaubhaftmachung der Diskriminierung mit einem besonders hohen Aufwand verbunden. Zunächst erfordert es umfangreiche und schwierige Recherchen, um die vergleichbare Situation der meist weiblichen Arbeitnehmerin mit einem männlichen Kollegen darzulegen. Da Betroffene oft zu wenige Informationen haben, müssen diese oft auf Basis des Auskunftsrechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemäß § 5 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz von BetriebsrätInnen, ArbeitgeberInnen oder sonstigen Beschäftigten eingeholt werden. Die Transparenzregeln, die durch die Novelle 2011 des GIBG eingeführt wurden, helfen ebenfalls, Indizien für Entgeltdiskriminierung zu sammeln. So sind Auskünfte über die Bemessungsgrundlage durch die Sozialversicherung gem. § 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz und über den Einkommensbericht (§ 11a GIBG) sehr hilfreich.

Abgesehen von den konkreten Zahlen geht es bei Fällen von Einkommensdiskriminierung häufig um Rechtsfragen, die auch auf einer grundsätzlichen Ebene noch nicht geklärt sind. Das betrifft das Thema Arbeitsbewertung ebenso wie beispielsweise die Frage, ob Sozialzulagen bei Teilzeitbeschäftigten aliquotiert werden können, oder ob dies eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Bei einer Einzelfallprüfung der Gleichbehandlungskommission wurde diesbezüglich eine Diskriminierung festgestellt. Auch in Kollektivverträgen finden sich Aliquotierungsbestimmungen für Sozialzulagen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat daher in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Feststellungsantrag gem § 54 Abs 2 ASGG an den OGH gestellt. Der OGH hat die Frage nun im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens dem EuGH vorgelegt.

Das Thema der gleichwertigen Bewertung unterschiedlicher Arbeitsplätze von Frauen und Männern war bisher noch kaum Gegenstand gerichtlicher Verfahren. Das liegt neben der fehlenden Diskussion über das Thema auch daran, dass die Betroffenen hier oft einem gewachsenen, lange praktizierten System gegenüberstehen, in dem die diskriminierenden Elemente nur mit großem Aufwand herausgearbeitet werden können. Dazu kommt, dass die Ansprüche auf Angleichung und rückwirkende Nachzahlung, die bei einer Entgeltdiskriminie-

rung entstehen, sehr hoch sein können. Das erhöht zusätzlich das Klagsrisiko und die Kosten und senkt nicht selten die Chancen der Betroffenen auf Rechtsschutzgewährung.

Schwangerschaft und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Diskriminierungen aufgrund des Familienstandes, d.h. aufgrund der Tatsache, dass ArbeitnehmerInnen Kinder und Betreuungspflichten haben, sind sehr häufig Thema von Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Fallkonstellationen sind zum Beispiel die Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder die Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse wegen einer Schwangerschaftsmeldung, die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen mit negativer Bezugnahme auf Betreuungspflichten oder die Zuweisung einer dequalifizierenden Tätigkeit nach der Karenzrückkehr. Immer wieder kommt es in diesem Zusammenhang auch zu geschlechtsbezogenen Belästigungen, die auf Rollenstereotype abzielen. So wird Frauen vorgehalten, sie hätten nur mehr die Mutterschaft im Kopf, Männer sind damit konfrontiert, dass ihnen nachgesagt wird, sie seien „kein ganzer Mann“ und ihre Frau bestimme über sie, weil sie in Karenz gehen. Es kann auch zu Entgeltdiskriminierungen kommen, zum Beispiel wenn eine Frau, weil sie Elternteilzeit in Anspruch nimmt, gänzlich aus einem Prämiensystem herausgenommen wird. Rechtlich neue Fragen im Berichtszeitraum waren, inwiefern gänzliche und langandauernde Freistellungen nach einer Karenzrückkehr eine Diskriminierung darstellen, weil sie zu einem Qualifikationsverlust führen und Betroffenen die Chance genommen wird, im Unternehmen eventuell auch in anderen Abteilungen Fuß zu fassen. Es stellte sich auch die Frage, inwiefern Fälle, in denen Männer, die aufgrund der (Haus-)Geburt ihrer Frau Pflegeurlaub in Anspruch nehmen und deswegen gekündigt werden, den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes in Anspruch nehmen können.

Vergleichsverhandlungen mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Da bei Verfahren vor dem Senat I der Gleichbehandlungskommission derzeit mit einer Wartezeit von bis zu zwei Jahren gerechnet werden muss und die gerichtliche Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen mit Prozessrisiken verbunden ist, weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihren Interventionsschreiben stets auf die Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung hin und unterstützt die von Diskriminierung betroffenen Personen bei der Verhandlung eines solchen Vergleichs. Manchmal ist auch nach Einbringen eines Antrags bei der Gleichbehandlungskommission oder nach Zustellung eines Prüfungsergebnisses noch ein Vergleichsabschluss möglich. Bei sehr umfangreichen Vergleichen, beispielsweise betreffend Entgeltdiskriminierung, müssen allerdings auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte mitbedacht werden, die den Beratungsumfang der Gleichbehandlungsanwaltschaft

übersteigen. Die Betroffenen müssen daher auch andere Beratungsstellen in Anspruch nehmen bzw. sich auf eigene Kosten an ExpertenInnen wenden.

Zugang zur Rechtsdurchsetzung und Geltendmachung von Ansprüchen

Vor allem in den Fällen, in denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt hat und dieser positiv abgeschlossen werden konnte, endet die Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mit dem Kommissionsverfahren. Oft handelt es sich dann um Fälle, durch die wichtige Grundsatzfragen des Gleichbehandlungsrechts aufgeworfen werden oder bei denen sich in der Beratung immer wieder auftauchende strukturelle Diskriminierungssituationen zeigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Betroffene bei den Verhandlungen mit Interessenvertretungen um Rechtsschutz für die gerichtliche Durchsetzung ihrer gleichbehandlungsrechtlichen Ansprüche. Auffallend ist, dass die Rechtsschutzentscheidungen der Interessenvertretungen restriktiver werden und häufiger nur eingeschränkter Rechtsschutz gewährt wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht daher immer stärker die Notwendigkeit, selbst in Gerichtsverfahren tätig zu werden. Wenn Rechtsschutz gewährt wird, oder wenn Betroffene über privaten Rechtsschutz verfügen, wird die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeboten, um die vor der Gleichbehandlungskommission aufgebaute argumentative Strategie vor den Gerichten weiter zu verfolgen.

2.2 Beispiele aus der Beratung

2.2.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Männerdomäne IT-Bereich: Positive Maßnahme oder Diskriminierung

Herr N bewirbt sich als IT-Trainer in einer Einrichtung, deren Unternehmenszweck die Förderung der Chancen von Frauen in der Arbeitswelt ist, und die unter anderem auch EDV-Schulungen durchführt. Herr N wird mit der Begründung abgelehnt, dass von der Einrichtung ausschließlich Trainerinnen eingesetzt würden, weil geschlechtshomogene Schulungen Frauen besser fördern. Herr N wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen um Stellungnahme ersucht. Dieses erklärt seine Vorgangsweise damit, dass das weibliche Geschlecht aufgrund der Vorbildfunktion gerade im IT-Bereich eine unverzichtbare Voraussetzung sei. Darüber hinaus wird die Vorgangsweise als Positive Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an IT-Trainerinnen gerechtfertigt. Das Unternehmen ist jedoch trotz

seiner Überzeugung, rechtmäßig gehandelt zu haben, zu einer Wiedergutmachung bereit und es kommt mit Unterstützung der Arbeiterkammer ein Vergleich zustande.

„Frauen können in der Nacht nicht Auto fahren“

Frau M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie sich aufgrund eines Stelleninserats bei einem Unternehmen als PKW-Lenkerin beworben hat und abgelehnt wurde. Begründet wurde die Ablehnung damit, dass diese Stelle nur mit einem Mann besetzt werden könne, weil hauptsächlich Nachtfahrten durchzuführen seien und eine Frau dies nicht könne. Da das Unternehmen zu keiner Einigung bereit ist, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Einvernehmen mit Frau M einen Antrag auf Überprüfung bei der Gleichbehandlungskommission. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Männliche Bezugsperson im Mutter-Kind-Haus gewünscht

Die einschlägig qualifizierte Frau S bewirbt sich trotz der ausdrücklichen Suche nach einem Mann für die Stelle als „Betreuer“ in einem Mutter-Kind-Haus. Sie erhält eine Absage. Sie fühlt sich benachteiligt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese schickt ein Schreiben mit genauen Fragen zur Stellenbesetzung und zum Hintergrund für die Suche nach einem Mann an die ausschreibende Institution.

In der Stellungnahme wird argumentiert: „(...) Das Konzept dieses Hauses sah von Anfang an vor, (...), auch männliche Betreuer anzustellen. Es wird ein Verhältnis von zwei Drittel weiblichen zu einem Drittel männlichen Betreuern angestrebt, um den Bewohnerinnen einerseits das dringend erforderliche Sicherheitsgefühl zu bieten und ihnen andererseits den Kontakt mit Männern zu ermöglichen, um ihnen so die Möglichkeit zu geben ein positives Männerbild zu entwickeln. (...) Es wird im Vorfeld sorgfältig ausgewählt, wer die Betreuung von welcher Klientin übernimmt und die Klientinnen haben zusätzlich die Möglichkeit, einen männlichen Betreuer abzulehnen. (...) Andererseits soll Kindern nicht der Eindruck vermittelt werden, dass nur Frauen gute Bezugspersonen sein können, sie sollen auch die Möglichkeit haben, Kontakt zu männlichen Bezugspersonen aufzubauen (...) sowie Burschen die Möglichkeit einer Bezugsperson und Gesprächspartners für Themen zu bieten, die sie mit Frauen nicht besprechen wollen (Sexualität, Entwicklung des eigenen Körpers, Vater-Sohn-Beziehung).“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt Frau S nach dem Schriftwechsel mit der ausschreibenden Institution mit, dass es sich hier zwar um einen Grenzfall handle, die gesetzliche Vorgabe für die ausschließliche Suche nach einem männlichen Betreuer, die sog. „unverzichtbare

Voraussetzung“ des Geschlechtes nach § 9 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz, in diesem Fall aber als erfüllt anzusehen sei.

2.2.2 Festsetzung des Entgelts

Eine von vielen

Frau S ist als Lehrbeauftragte in einer Einrichtung beschäftigt. Sie hat den Eindruck, aufgrund ihres Geschlechts von Beginn ihres Arbeitsverhältnisses an deutlich weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen zu bekommen. Da eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Klärung der Situation bringt, wird ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt. In diesem Verfahren stellt die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts fest. Mit Rechtsschutz der Arbeiterkammer wird eine Klage wegen Entgeltdiskriminierung eingebracht. Der Rechtsstreit ist gerichtsanhängig.

„Sie verdienen als Frau doch ohnehin genug“

Frau R arbeitet in einem großen Unternehmen im Bereich der Lohnverrechnung und hat dadurch Zugang zu den Gehaltsdaten der MitarbeiterInnen. Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz stellt sie fest, dass ihre unmittelbaren männlichen Kollegen gehaltsmäßig nach und nach an ihr vorbeiziehen. Sie bekommt immer wieder die Rückmeldung, dass ihre Arbeitsleistung ausgezeichnet sei, dass es aber auf Grund der schwierigen finanziellen Lage mit Gehaltserhöhungen „schwierig“ sei. Gleichzeitig beobachtet Frau R, dass ihre männlichen Kollegen sehr wohl Gehaltserhöhungen erhalten. Als sie ihren Vorgesetzten darauf anspricht, meint dieser, dass sie „als Frau ohnehin genug“ verdiene. Frau R, die dieses Argument nicht akzeptieren kann, nimmt Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch. Um ihren Arbeitsplatz nicht zu gefährden, lehnt sie eine Intervention ab. Gestützt durch die rechtlichen Informationen, versucht sie jedoch, selbst zu verhandeln. Schließlich wird ihr eine Gehaltserhöhung in Aussicht gestellt.

Diskriminierungsfeststellung und Datenschutz

Frau Y arbeitet als einzige Frau in der Führungsebene eines Unternehmens. Durch einen Zufall hat sie herausgefunden, dass sie in der Führungsebene am wenigsten verdient. Durch die Zusammenfassung mehrerer Führungsebenen im Einkommensbericht lässt es sich nicht nachvollziehen, ob es Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und wie groß diese sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das Unternehmen, um konkretere Daten bezüglich der vermuteten Entgeltdiskriminierung zu erhalten.

Das Unternehmen weigert sich jedoch trotz Hinweis auf § 5 Abs 4 GBK/GAW Gesetz, wonach der Gleichbehandlungsanwaltschaft die zur Rechtsverfolgung notwendigen Daten zur Verfügung zu stellen sind, mehr als allgemeine Einstufungen der männlichen Vergleichspersonen bekannt zu geben. Dabei beruft es sich auf das Datenschutzgesetz.

Da Frau Y ihren Schaden ohne genauere Informationen nicht beziffern kann, kann sie auch keine Klage einbringen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft argumentiert, dass es sich bei Einkommensdaten zwar grundsätzlich um persönliche, schützenswerte Daten handelt, jedoch die Interessenabwägung zugunsten der Bekanntgabe konkreten Zahlen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft ausfallen muss. Zum einen ist mit § 5 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz eine Norm gegeben, die einen Eingriff ermöglicht, zum anderen ist dem Recht auf Nicht-Diskriminierung beim Entgelt ein höherer Stellenwert einzuräumen als der Geheimhaltung der Entgeltdaten Dritter. Dies ergibt sich auch daraus, dass dieses Recht sowohl in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die unmittelbare Anwendbarkeit genießt, als auch in Art 157 AEUV genannt ist. Dem Grundsatz der Nicht-Diskriminierung ist hier somit ein höherer Stellenwert einzuräumen. Da keine Möglichkeit einer vergleichweisen Einigung bestand, wurde ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Dieser ist derzeit anhängig.

Frauen bei Mehrdienstpauschalen benachteiligt

Frau H ist seit vielen Jahren als administrative Fachkraft beschäftigt. In diesem Unternehmen ist es üblich, sogenannte Mehrdienstpauschalen an die MitarbeiterInnen auszuzahlen. Von der Gleichbehandlungskommission wurde bereits in einem früheren Verfahren festgestellt, dass solche Mehrdienstpauschalen nicht nur der Abgeltung geleisteter Überstunden, sondern auch als Überzahlung dienen. Sie müssen von den jeweiligen Vorgesetzten beantragt werden. Die Vorgesetzte von Frau H beantragt die Pauschale, bekommt aber nur etwas mehr als die Hälfte des bis dahin üblichen Betrags genehmigt. Frau H ist als Einzige in der Abteilung von der Einschränkung betroffen. Ihre Vorgesetzte ist die einzige weibliche Vorgesetzte in der Führungsebene und berichtet, dass Verhandlungen bezüglich ihrer MitarbeiterInnen ebenso wie Verhandlungen bezüglich ihres eigenen Gehalts sehr schwierig verlaufen.

Frau H wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese interveniert und verlangt u.a. eine Offenlegung des Vergabesystems der Mehrdienstpauschalen. Bevor das Unternehmen offiziell auf das Schreiben reagiert, erhält Frau H rückwirkend ihre Mehrdienstpauschale in voller Höhe.

2.2.3 Beruflicher Aufstieg

„Wer ein Kind hat, kriegt auch ein zweites“

Frau P ist in einer Gesundheitseinrichtung als Operationsschwester tätig. Für ihre zusätzliche Beschäftigung als stellvertretende Hygienefachkraft ist eine spezielle Hygieneausbildung innerhalb von fünf Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Aufgrund von nicht bei Frau P liegenden betriebsinternen Gründen kommt es schließlich zur Vereinbarung, dass sie eine Ausbildung, deren Beginn bereits nach Ablauf der fünfjährigen Frist liegt, antreten soll. Noch vor Beginn der Ausbildung wird Frau P schwanger. Sie tritt die Ausbildung daher nicht an und ist bis zum Beginn des Mutterschutzes weiterhin als stellvertretende Hygienefachkraft tätig.

Noch während der Karenz von Frau R wird vereinbart, dass sie die Hygieneausbildung besuchen soll, die kurz nach ihrem Wiedereinstieg angeboten wird. Die Haupthygienefachkraft schlägt Frau R als ihre Nachfolgerin vor, was in einer Teamsitzung zustimmend zur Kenntnis genommen wird. Die Pflegedirektorin eröffnet Frau P dann aber überraschend, dass sie der Hygieneausbildung keinesfalls zustimme, da „ihrer Erfahrung nach Mitarbeiterinnen nach einem Kind auch ein zweites bekommen und dann für den Betrieb nicht mehr verfügbar sind“. „Unter diesen Umständen“ sei es sinnvoller, „die Hygiene jemand anderem zu überlassen“.

Frau P fühlt sich diskriminiert und wendet sich an die Geschäftsführerin. In einem gemeinsamen Gespräch betonen Geschäftsführerin und Pflegedirektorin, wie schwer eine berufliche Karriere mit der Familie und kleinen Kindern zu vereinbaren sei, dass dies ja nur ginge, wenn das „soziale Umfeld passe...“ und es letztlich „eine Frage von Entweder-oder sei“. Sie kündigen an, die Stelle der Hygienehauptfachkraft sowie die bis dahin von Frau P ausgeübte Funktion der stellvertretenden Hygienefachkraft auszuschreiben.

Frau P wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, deren Intervention keine Einigung bringt, obwohl in der Einrichtung für solche Konflikte eine „Fair-Play-Betriebsvereinbarung“ gilt. Frau P erhält bei ihrem Wiedereinstieg weder die Funktion der stellvertretenden Hygienefachkraft zurück noch die Hygieneausbildung bewilligt. Die Einrichtung argumentiert gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft nun vor allem mit der gesetzlichen Fünfjahresfrist für die Absolvierung der Ausbildung, die abgelaufen sei.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg und den Arbeitsbedingungen, sowie wegen geschlechtsbezogener Belästigung durch die Pflegedirektorin ein. Frau P leidet auch in ihrer täglichen Arbeit, weil Gerüchte kursieren und nicht alle KollegInnen gut auf sie zu sprechen sind. Das Verfahren ist noch anhängig.

„Wunschkandidat“ oder faires Verfahren

In einer großen Organisation wird die Stellvertretung der Geschäftsführung ausgeschrieben. Frau A ist bereits seit einigen Jahren Leiterin der Rechtsabteilung. Sie bewirbt sich um die ausgeschriebene Stelle. Frau A wird zum Hearing geladen, letztlich erhält aber ein männlicher Kollege die Stelle. Frau A vermutet, dass der männliche Bewerber von vornherein „Wunsch-kandidat“ war, weil das Anforderungsprofil genau auf ihn zugeschnitten war. Auf Nachfrage, warum sie als schlechter qualifiziert eingestuft wurde, erhält sie keine Auskunft.

Frau A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Da das Gleichbehandlungsgesetz bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg keinen Anspruch der Betroffenen auf einen solchen Aufstieg, sondern ausschließlich Schadenersatz vorsieht, möchte Frau A keine Intervention seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft, zumal sie das Risiko etwaiger beruflicher Nachteile nicht eingehen möchte.

Rollenstereotype bremsen Frauen beim beruflichen Aufstieg

Frau L wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie sich bei einem unternehmensinternen Bewerbungsverfahren einem weniger qualifizierten Mann gegenüber als diskriminiert erachtet. Herr B war zwar lange in der Abteilung tätig, in der die Stelle zu besetzen ist, erfüllt jedoch im Gegensatz zu Frau L einige der in der Ausschreibung genannten Kriterien nicht. Im Besetzungsverfahren wird weder ein Hearing, noch ein Assessmentcenter oder ein anderes Instrument zur Objektivierung der Auswahl eingesetzt, Frau L erhält keine Begründung für ihre Ablehnung. In einer Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird mitgeteilt, dass Frau L nicht geeignet sei, weil sie im persönlichen Umgang „schwierig“ sei, keine Nicht-AkademikerInnen möge und es bereits mehrere Entgleisungen gegeben habe.

Als kurz darauf eine weitere Führungsposition in derselben Abteilung ausgeschrieben wird, bewirbt sich Frau L erneut, es steht jedoch bereits fest, dass Herr B auch diese Position erhalten wird, weil bereits provisorische Türschilder angebracht wurden. Dennoch wird ein Hearing angesetzt, dem sich Frau L auch stellt. Die Position wird mit Herrn B besetzt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft argumentiert, dass der angeblich „schwierige persönliche Umgang“ von Frau L einem männlichen Bewerber, der eine Führungsposition anstrebt, nicht vorgeworfen worden wäre. In einem Vergleichsversuch werden die Entgeltverluste von Frau L, die diese bis zu ihrer Pensionierung erleiden wird, beziffert, es gelingt jedoch keine Einigung. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist offen.

2.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternteilzeit für Männer nicht erwünscht

Herr A beabsichtigt, nach der Väter-Karenz Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen. Im Unternehmen ist es üblich, dass Frauen nach ihrer Karenz teilzeitbeschäftigt an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Der Vorgesetzte rät Herrn A jedoch von seiner Absicht dringend ab, weil er keine neuerlichen Änderungen in dessen Abteilung wünsche und die Elternteilzeit von den Kollegen nicht goutiert würde. Im Hinblick auf den Kündigungsschutz wird Herrn A eine andere Tätigkeit im Unternehmen angeboten, die für ihn aber weder fachlich noch in Bezug auf die Arbeitszeiten in Frage kommt. Eine innerbetriebliche Unterstützung zur Klärung des Konflikts wird ihm verwehrt. Da die Unterschiede in den Vorstellungen über den Weiterverbleib im Unternehmen unüberbrückbar scheinen, bietet Herr A die einvernehmliche Lösung seines Arbeitsverhältnisses an. Herr A möchte keine weiteren rechtlichen Schritte setzen, ersucht jedoch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Unternehmen auf die diskriminierende Vorgangsweise bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit aufmerksam zu machen.

Mehrstunden trotz Betreuungspflichten

Frau F ist in einem Verein als Administrativkraft mit einem sehr umfangreichen Aufgabengebiet beschäftigt. Laut Dienstvertrag ist Frau F für 20 Wochenstunden angestellt. Von Beginn an werden ihr aber Arbeitsaufgaben in einem Ausmaß zugeteilt, das eine Erledigung innerhalb der vorgesehenen Wochenarbeitszeit nicht zulässt und zahlreiche Mehrstunden erfordert. Frau F leidet zunehmend unter der hohen Arbeitsbelastung. Verstärkt wird die Belastung dadurch, dass sie immer wieder mit geschlechtsbezogen abwertenden Aussagen ihres Vorgesetzten konfrontiert ist, beispielsweise sie sei „die Hausfrau“ des Vereins. Wegen der ständig anfallenden Mehrarbeit wird Zeitausgleich vereinbart, dann jedoch nicht genehmigt. Als sich Frau F zur Durchsetzung des Zeitausgleichs an einen weiteren Vorgesetzten wendet, wird sie überraschend gekündigt.

Nach Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und einer gerichtlichen Kündigungsanfechtung mithilfe einer Rechtsanwältin einigen sich die Parteien auf eine vergleichsweise Zahlung von 8.000,- Euro brutto.

Dienstfreistellung nach der Karenz

Frau K ist seit einigen Jahren sehr erfolgreich als Produktmanagerin in der Pharmabranche vollzeitbeschäftigt. Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft verschlechtert sich die Situation, weil sofort eine Nachfolgerin eingestellt wird, die Frau Ks Budget übernimmt, und Frau K nicht

mehr zu Meetings eingeladen wird. Nach Geburt ihrer Tochter geht Frau K zunächst in Karenz und beantragt anschließend Elternteilzeit im Ausmaß von 25 Wochenstunden. Dies wird ebenso wenig gutgeheißen wie ihre Bemühungen, während der Karenz den Kontakt zum Unternehmen zu halten. Bei mehreren Gesprächen rund um ihre geplante Rückkehr signalisiert der Arbeitgeber, dass eine Teilzeittätigkeit von Frau K für ihn nicht vorstellbar sei, man sei in höher qualifizierten Bereichen auch noch nie damit konfrontiert gewesen. Auch Frau Ks Angebot, mehr als 25 Wochenstunden und zum Teil von Hause aus zu arbeiten, wird abgelehnt. Schließlich wird Frau K für die Zeit des besonderen Kündigungsschutzes unter Bezahlung ihres auf 25 Wochenstunden aliquotierten Gehalts dienstfrei gestellt.

Frau K verliert durch die Nichtbeschäftigung neben ihren sozialen Kontakten und ihrem Ansehen im Unternehmen auch ihre Qualifikation und verpasst Weiterbildungsmöglichkeiten sowie mögliche Gehaltserhöhungen. Trotz Bezahlung ihres (aliquoten) Gehaltes erleidet sie durch die Dienstfreistellung nachhaltige Nachteile.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Frau D ist diplomierte Krankenschwester und seit mehreren Jahren in einer Gesundheitseinrichtung tätig. Nach der Trennung von ihrem Mann ist Frau D Alleinerzieherin und muss ihre Tochter in die Schule bringen, sie kann daher den Beginn des Frühdienstes nicht mehr pünktlich einhalten. Bereits über ein Jahr lang hatte Frau D eine zufriedenstellende Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber. Sie glich den späteren Arbeitsbeginn durch eine höhere Anzahl an Diensten wieder aus. Nach einem Wechsel in der Geschäftsführung ihres Arbeitgebers wird sie unter Druck gesetzt, den Dienstbeginn pünktlich einzuhalten, anderenfalls wird ihr die Kündigung in Aussicht gestellt.

Es ist Frau D aber nicht möglich, die Begleitung der Tochter in der Früh anders zu organisieren. Frau D teilt dies ihrem Arbeitgeber mit und wird kurz danach gekündigt.

Nun sucht Frau D die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Der Arbeitgeber argumentiert damit, dass durch den eine Stunde „verspäteten“ Arbeitsbeginn von Frau D ihre KollegInnen massiv mehrbelastet seien und die beschriebene Vereinbarung nur für das erste Schuljahr der Tochter gegolten habe. Es sei nicht länger möglich gewesen, den familienbedingten Arbeitszeitwünschen von Frau D entgegenzukommen. Da der Arbeitgeber offenbar sehr darauf bedacht ist, nicht in eine rechtliche Auseinandersetzung hineingezogen zu werden, kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frau D die Zahlung eines Schadenersatzes von 2.500,- Euro netto verhandeln.

Elternteilzeit: Einigung mit Hilfe der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Herr V ist seit etwa zehn Jahren in einem Unternehmen der Sicherheitstechnik im Wartungs- und Kundendienst angestellt. Für einen regelmäßigen Bereitschaftsdienst erhält er eine Zulage. Herr V meldet Elternteilzeit mit einer geringfügigen Reduktion der Arbeitszeit auf 38 Wochenstunden und fixer Lage der Arbeitszeit an. Er möchte sicherstellen, dass er an einem Tag in der Woche seine Kinder vom Kindergarten abholen kann. Im Gespräch mit seinem Vorgesetzten zeigt dieser kein Verständnis. Dass Herr V formal Elternteilzeit meldet, findet er „unnötig“.

Herrn V wird von seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung vorgelegt, die zwar seinen Arbeitszeitwünschen entspricht, jedoch weitere Punkte enthält, nämlich eine Streichung des Bereitschaftsdienstes und eine strengere Handhabung von Zeitaufzeichnungen. Aus dem Personalbüro erhält er die Information, dass Bereitschaftsdienst in der Elternteilzeit rechtlich nicht zulässig sei. Herr V kann das zwar nicht nachvollziehen, stimmt der Vereinbarung aber zu. Kurz danach wird Herr V von seinem Vorgesetzten informiert, dass er nicht mehr wie bisher mit dem Dienstfahrzeug nach Hause fahren und Kundenbesuche am nächsten Arbeitstag direkt von zu Hause aus durchführen dürfe. Begründet wird dies mit dem Wegfall des Bereitschaftsdienstes. Herr V ist allerdings bekannt, dass auch andere Kollegen ohne Bereitschaftsdienst ein Firmenauto für Fahrten von und zur Arbeit zur Verfügung haben. Mehrere Gespräche bringen kein Ergebnis.

In den Stellungnahmen des Unternehmens an die Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich weitere Anhaltspunkte für Benachteiligungen von Herrn V im Zusammenhang mit seiner Elternteilzeit. In einem Gesprächstermin zwischen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Arbeitgeber wird für Herrn V eine neue Zusatzvereinbarung ausverhandelt. Er leistet weiterhin Bereitschaftsdienst, erhält erneut die Pauschale dafür und hat auch sonst die gleichen Arbeitsbedingungen wie seine KollegInnen.

„Kann das nicht Ihre Frau machen?“

Herr J ist in der Hotelbranche beschäftigt. Nach zehn Jahren im selben Unternehmen nimmt er Elternteilzeit in Anspruch. Die Vereinbarung zur Elternteilzeit muss gerichtlich durchgesetzt werden. In weiterer Folge verschlechtern sich sowohl die Arbeitsinhalte als auch die Arbeitsbedingungen von Herrn J.

Herr J hat Migrationshintergrund und zum Besuch seiner Verwandten war ihm bis dahin jedes Jahr ein längerer Urlaub zum Besuch seiner Familie bewilligt worden, plötzlich ist das nicht mehr möglich. Herr J sieht einen Zusammenhang mit seiner Inanspruchnahme der Elternteil-

zeit. Sein Vorgesetzter hatte ihn gefragt, warum er eine Elternteilzeitvereinbarung brauche, „ob das nicht seine Frau machen könne“ und „ob er denn kein richtiger Mann sei“.

Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird der Sommerurlaub gewährt. Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen kommt es aber zu keiner Verbesserung. Auch bei einem gemeinsamen Gespräch, an dem die Vorgesetzten von Herrn J, die Personalverantwortliche und der Betriebsrat teilnehmen, kommt es zu keiner gütlichen Einigung. Schließlich wird mit Unterstützung des Betriebsrats eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart.

Frauen in die Technik? - lieber nicht

Frau S, Betriebsrätin in einem männerdominierten Bereich, strebt eine unternehmensinterne Ausbildung an. Sie verfügt über keine technische Ausbildung, hat sich aber durch ihre langjährige Tätigkeit so weit fortgebildet, dass sie sich im Service-Bereich des technischen Unternehmens gut eingearbeitet hat. Nach einem Wechsel in der Geschäftsführung wird die Genehmigung der Ausbildung verweigert. Stattdessen wird ihre Versetzung in eine andere Filiale des Unternehmens angekündigt und mitgeteilt, dass sie dort lediglich Assistentin sein werde. An ihrem derzeitigen Arbeitsplatz brauche man einen Mann, das würde die Kunden eher ansprechen. Frau S erhält durch Zufall den Entwurf für den Arbeitsvertrag ihres Nachfolgers. Dieser soll mit weniger Dienstjahren deutlich mehr verdienen als sie.

Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Einbringung eines Antrags bei der Gleichbehandlungskommission und Klage von Frau S wegen der verschlechternden Versetzung klagt der Arbeitgeber auf Zustimmung zur Entlassung und zeigt Frau S wegen eines Betruges an. Sie wird sofort dienstfrei gestellt. In den strafgerichtlichen Erhebungen wird festgestellt, dass Frau S in den Betrug nicht involviert war. Die anderen Verfahren, auch jenes vor der Gleichbehandlungskommission, sind noch anhängig.

2.2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Frauen sind in einer Lebensgemeinschaft „gebunden“, Männer nicht

Frau G arbeitet in einem international tätigen Unternehmen. Es wird ihr eine interessante Führungsposition im Ausland angeboten. Während der Besetzung mehrerer Stellen im Ausland wird Frau G als Einzige gefragt, ob sie „ungebunden“ sei. Frau G hat zwar zu dem Zeitpunkt eine Beziehung mit einem Arbeitskollegen, Herrn O, fühlt sich aber hinreichend ungebunden und nimmt das Angebot an.

Frau G wird eingeschult und es wird betriebsintern kommuniziert, dass sie die Stelle erhalten habe. Wenige Wochen später wird ihr von der Personalverantwortlichen überraschend mitgeteilt, dass das Angebot zurückgezogen werde. Als Grund wird genannt, dass sie eine Beziehung mit Herrn O habe. Einen weiteren Monat später wird Frau G gekündigt, da sie „das Vertrauen des Chefs auf einer persönlichen Ebene verletzt habe“. Frau G ist sich sicher, dass damit ihre Beziehung zu Herrn O gemeint ist. Herr O kann hingegen seine Stelle im Ausland antreten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert und leitet ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ein. Diese stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und eine Folgediskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. Frau G bringt eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein und erzielt mit Hilfe ihrer Rechtsanwältin einen Vergleich in Höhe von 22.000,- Euro.

2.2.6 Sexuelle/geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung in der Werkstatt

Frau B ist bei einem Unternehmen als Betriebselektrikerin und dort in der Werkstatt als einzige Frau beschäftigt. Sie wird von einigen Kollegen immer wieder verbal sexuell belästigt. So meint der eine unter anderem mit der Gewindestange in der Hand zu ihr: „Das steck ich dir hinten rein, das gefällt dir sicher, ein bisschenl Arschpudern.“ Er spricht in ihrer Gegenwart darüber, „wie groß sein Schwanz sei und dass er jeden Gegenstand bumse“, den er finde. Ein anderer Kollege macht immer wieder zweideutige Aussagen, indem er zu einem anderen Kollegen, der mit Frau B soeben an ihm vorbeigeht meint: „Ja was hast du denn mit ihr gemacht, wo wart ihr denn? Schau, sie wischt sich gerade die Hände ab“. Als Frau B das Lager betreten möchte, sagt er: „Dich kann ich da nicht hineinlassen, ich traue keiner Frau.“ Durch ihre direkten Vorgesetzten wird Frau B immer wieder verbal abgewertet. So meint dieser zu ihr: „Du bist ja eh für alles zu blöd, du willst das nicht kapieren“ oder „Jetzt haben wir doch etwas für dich gefunden, ich hab schon das Schlimmste befürchtet“ oder „Gell, das taugt dir eh, dass du immer das Gleiche machst, das ist genau deines.“ Trotz seiner Anwesenheit bei einigen Belästigungen schützt er Frau B nicht vor den Belästigungen. Da diese Arbeitsbedingungen für Frau B auf die Dauer unerträglich sind, wendet sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Aufgrund der Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden alle Konfliktfälle vergleichsweise bereinigt.

Sexuelle Belästigung: Negative Folgen auch für Unterstützer der Betroffenen

Frau G und Frau S arbeiten im Verkauf in einer Filiale der Firma F. Immer wieder werden beide Frauen unabhängig voneinander von ihrem Kollegen Herrn K sexuell belästigt. Dieser macht anzügliche Bemerkungen, wie beispielsweise er wolle Frau G „in den Arsch ficken, am besten trocken, dass es so richtig wehtut“. Solche und ähnliche Bemerkungen lässt Herr K gegenüber Frau G und Frau S regelmäßig fallen, wenn eine der beiden Frauen allein mit ihm im Geschäft ist. Bei einer Gelegenheit lässt Herr K in einem Nebenraum die Hose hinunter und „zeigt“ Frau G, begleitet von anzüglichen Bemerkungen, seine Unterhose. Beide Frauen weisen Herrn K wiederholt darauf hin, sie fänden das nicht lustig und er solle sein Gerede einstellen.

Mit der Zeit bekommen die Frauen Angst davor, mit Herrn K allein im Geschäft eingeteilt zu sein. Im Rahmen der neuen Diensterteilung mit dem Filialleiter äußert Frau G den Wunsch, nicht mehr mit Herrn K allein arbeiten zu müssen. Nach dem Grund dafür befragt, informiert Frau G den Filialleiter über das Verhalten des Herrn K. Der Gebietsleiter, Herr P, wird eingeschaltet und Herr K gibt im Beisein des Herrn P und zweier weiterer Zeugen sein Verhalten zu. Herr K wird daraufhin von Herrn P entlassen, wendet sich jedoch an den Geschäftsführer der Firma F, um eine Umwandlung der Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung zu erreichen. Dabei beruft sich Herr K darauf, dass das „Geplänkel“ mit den beiden Frauen, das manchmal auch unter der Gürtellinie gewesen sei, auf Gegenseitigkeit beruht habe. Die Entlassung wird in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt. Gleichzeitig wird versucht, Frau G und Frau S zu einer einvernehmlichen Lösung ihrer Arbeitsverhältnisse zu drängen, damit Herr K in einer anderen Filiale in einer anderen Region wieder eingestellt werden kann.

Der Filialleiter und der Gebietsleiter Herr P setzen sich während der gesamten Zeit für die beiden Frauen ein. Herr P erfährt von einem Betriebsratsmitglied, dass man versucht, ihn loszuwerden. Der Prokurist und die anderen Betriebsratsmitglieder würden „Beschwerden“ gegen Herrn P sammeln, um ihn loszuwerden. In einem Gespräch mit dem Geschäftsführer wird Herr P mitgeteilt, er habe bei der Entlassung von Herrn K „zu schnell geschossen“.

Frau G und Frau S wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, möchten aber keine rechtlichen Schritte setzen. Frau G kündigt, nachdem ihr klar wird, dass die Vorfälle im Unternehmen nicht ernst genommen werden. Auch der Gebietsleiter, Herr P, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Da Herr P aufgrund seiner Unterstützung für die betroffenen Frauen selbst unter Druck geraten ist, identifiziert er sich nicht mehr mit dem Unternehmen und plant seine Kündigung.

Gerichtsverfahren: Massive psychische Belastung der Betroffenen

Frau G ist als Leiharbeiterin in einer IT-Abteilung beschäftigt. Es kommt zu körperlichen sowie verbalen Übergriffen durch ihren Vorgesetzten. Frau G fürchtet, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, daher erzählt sie nur KollegInnen von den Vorfällen. Der Vorgesetzte erfährt jedoch von den gegen ihn gerichteten Vorwürfen und veranlasst beim Überlasserunternehmen die Kündigung von Frau G.

Frau G ficht die Kündigung an und wendet sich wegen der sexuellen Belästigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese interveniert und leitet ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird die sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung festgestellt.

In weiterer Folge kommt es mit ihrem Arbeitgeber zu einer gütlichen Einigung. Frau G möchte es bei der Feststellung der Belästigung belassen. Der ehemalige Vorgesetzte klagt allerdings Frau G auf Widerruf; sie ist daher zur Erhebung einer Gegenklage genötigt und bekommt in diesem Verfahren 2.500,- Euro Schadenersatz zugesprochen.

Zusätzlich wird der Belästiger entlassen und ficht seine Entlassung an. In diesem Verfahren ist Frau G als Zeugin beteiligt. Frau G ist dabei einer äußerst belastenden Situation ausgesetzt, weil zunächst nicht klar ist, ob sie für die Klage auf Widerruf Rechtsschutz seitens der Interessenvertretung erhält. Dieser wird am letzten Tag vor Ablauf der Frist gewährt. Frau G setzen die Verfahren auch persönlich erheblich zu und sie wird von Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs Wien begleitet. Frau G braucht während der Verfahren und darüber hinaus psychotherapeutische Behandlung.

Sexuelle Belästigung: Fürsorgepflicht auch für Kundin von Reinigungsfirma

Frau W ist bei einer Reinigungsfirma beschäftigt, ihr täglicher Einsatzort ist ein Wettlokal. Dort kommt es durch einen Mitarbeiter des Wettlokals immer wieder zu sexuellen Belästigungen durch Aussagen und Gesten gegenüber Frau W. Der Mitarbeiter fasst sich zum Beispiel vor Frau W in die Hose oder stellt mit Bewegungen in der Luft Oralverkehr dar, als Frau W nach dem Aufbewahrungsort für den Staubsauger fragt.

Frau W ist davon zunehmend belastet und sucht schließlich das Gespräch mit der Vorgesetzten, weil sie sich von dieser Unterstützung und Abhilfe erhofft. Diese wendet sich tatsächlich an die Arbeitgeberin von Frau W, die Reinigungsfirma. Es kommt aber zu keinem Gespräch mit Frau W, vielmehr wird diese zwei Tage später gekündigt.

Frau W wendet sich an die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Arbeitgeberin von Frau W verteidigt die Kündigung damit, dass es nach Angaben ihres Kunden, des Wettlokals, zu einem Leistungsabfall von Frau W gekommen sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht von einem Verstoß gegen die Verpflichtung zur angemessenen Abhilfe, sowohl durch das Wettlokal als auch die Arbeitgeberin und von einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus und bringt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist noch anhängig.

Belästigungen in der Berufsschule vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst

Die transsexuelle Frau C arbeitet als Lehrling in einem Restaurant. Von Beginn ihres Lehrverhältnisses an lebt sie ihre weibliche Geschlechtsidentität, ihre für den Lehrvertrag benötigten Dokumente weisen sie jedoch noch mit männlichem Personenstand und Vornamen aus. Frau C wird nach einiger Zeit in der Arbeit von einem Kollegen in unangenehmer Weise auf ihre Geschlechtsidentität angesprochen und vermutet, dass ihre Chefin diese Informationen weitergegeben hat, da ansonsten niemand über ihre Transsexualität Bescheid wusste. Auch in der Berufsschule ist sie in der Folge vermehrt massiv belästigenden Äußerungen durch SchulkollegInnen ausgesetzt.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die bei der Chefin des Restaurantbetriebes interveniert. Das Entstehen einer Situation, die einem Zwangsouting gleichkommt, und die diverse Belästigungen durch BerufsschulkollegInnen nach sich zieht, kann nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft geeignet sein, eine geschlechtsbezogene Belästigung darzustellen.

Im konkreten Fall bleibt es hinsichtlich der von Frau C vermuteten Informationsweitergabe bei divergierenden Auffassungen. In einem von der Gleichbehandlungsanwaltschaft initiierten Vermittlungsgespräch kann jedoch ein für Frau C und ihre (ehemalige) Chefin ein zufriedenstellender Abschluss der Angelegenheit erzielt werden. In der Berufsschule kann Frau C nach einem Klassenwechsel Vertrauen zu einigen Lehrkräften aufbauen und bekommt vom Schuldirektor volle Unterstützung zugesagt.

2.3 Regionale Themenschwerpunkte

Spezielle Situation der Regionalbüros

Da die Regionalbüros nur gesetzliche Kompetenzen für Teil I Gleichbehandlungsgesetz haben, weil RegionalanwältInnen für Teil II und III Gleichbehandlungsgesetzes noch nicht ernannt

wurden, müssen Ratsuchende in diesen Bereichen gebeten werden, sich in der Zentrale in Wien zu melden, wenn sie rechtliche Beratung benötigen. Damit die Ratsuchenden diesen weiteren Schritt machen und sich nicht weggewiesen fühlen, ist ein hohes Ausmaß an Beratungskompetenz und Sensibilität gerade in der Erstberatung erforderlich.

Das Regionalbüro in Innsbruck betreut insgesamt drei Bundesländer. Das bedeutet, dass die RechtsberaterInnen regelmäßig zu persönlichen Beratungsgesprächen in die Bundesländer fahren. Üblicherweise werden diese Beratungsgespräche in Räumlichkeiten der Arbeiterkammer oder des ÖGB durchgeführt, es gibt aber auch Kooperationen mit Frauenberatungsstellen. Nach wie vor ist bei Frauen, die bei Problemen der Geschlechterdiskriminierung die Mehrzahl der Ratsuchenden bilden, eine geringe Mobilität im ländlichen Raum gegeben, weshalb die leichte Erreichbarkeit von Beratungsstellen eine Notwendigkeit ist.

Es zeigt sich immer wieder, dass die Zahl der Ratsuchenden aus den Bundesländern, in denen es kein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt, gering ist, weil durch das Fehlen einer ständigen Beratungseinrichtung betroffene Personen oft nicht wissen, dass es das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt. Gerade in diesen Bundesländern wird daher verstärkt die Vernetzung zu MultiplikatorInnen gesucht, um die Möglichkeit der Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bekannter zu machen.

Die dargestellten Beispielfälle zu Teil I Gleichbehandlungsgesetz stammen aus der Zentrale und aus den Regionalbüros. An dieser Stelle wird auf regionale Besonderheiten in der Beratung eingegangen.

Regionalbüro Steiermark

Viele von einer Diskriminierung Betroffene lassen sich informieren und beraten, verzichten aber auf eine weitere Rechtsverfolgung. Sie befürchten, dass sich eine Beschwerde im Betrieb oder eine Intervention durch das Regionalbüro nachteilig auf ihr Arbeitsverhältnis auswirken könnte. Auch die Arbeitssuche könnte erschwert werden, weil Betriebe in der eher kleinräumigen Struktur eines Bundeslandes Informationen austauschen könnten.

Auffallend ist, dass von einer Diskriminierung Betroffene meist nicht davon ausgehen, dass die Vermutung einer Diskriminierung im Betrieb einer sachlichen Überprüfung unnerzogen werden könnte. Die eigenen Abwehr- und Abgrenzungsmöglichkeiten bestehen häufig, vor allem, wenn die Arbeitssituation unerträglich wird, im Ausweg einer Selbstkündigung. Auch wenn Datenerfassung diesbezüglich bisher nicht möglich ist, zeigt die Erfahrung, dass es hinsichtlich der Bereitschaft, rechtliche Schritte zu unternehmen, ein Stadt-Land Gefälle gibt: In der Stadt werden eher rechtliche Schritte unternommen als im ländlichen Bereich.

Durch eigene Recherchen, aber auch aus den vielen Informationsveranstaltungen für Arbeitssuchende, die das Regionalbüro durchführt, ist bekannt, dass die Anzahl der nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden Inserate und Bewerbungsverfahren sehr groß ist.

Im Arbeitsverhältnis selbst sind die Beratungen zum Tatbestand der sexuellen Belästigung in allen Jahren häufiger als zu den anderen Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes. Vor allem im Jahr 2012 verzeichnet das Regionalbüro einen eklatanten Anstieg von Beratungen zu sexueller Belästigung.

In Einzelfällen wenden sich auch ArbeitgeberInnen an das Regionalbüro. Einerseits, um Information über adäquate Abhilfemaßnahmen zu erhalten, andererseits für die Inanspruchnahme von Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte und Personalverantwortliche in ihrem Unternehmen hinsichtlich der Prävention sexueller und geschlechtsbezogener Belästigungen.

Regionalbüro Tirol, Vorarlberg, Salzburg

Neben der regelmäßig notwendigen, allgemeinen Information über das Gleichbehandlungsgesetz bilden die Themen „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Equal Pay“ inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit des Regionalbüros.

Beim Thema sexuelle Belästigung besteht in der Gleichbehandlungsanwaltschaft der Anspruch, über die eingehende und begleitende Rechtsberatung hinaus die von Diskriminierung betroffenen Personen, die aufgrund der erlittenen Würdeverletzungen vielfach auch psychisch in Mitleidenschaft gezogen sind, durch eine empathische Grundhaltung auch bei der Bewältigung der psychischen Probleme zu unterstützen. Insbesondere bei den zahlreichen Fällen sexueller Belästigung geht die Beratung oft über juristische Inhalte hinaus, da die betroffenen Personen psychisch stark belastet sind. Die psychosoziale Kompetenz der Beraterinnen und Berater ist in diesen Fällen ebenso gefragt wie die intensive Vernetzung mit spezialisierten Einrichtungen für sexualisierte Gewalt, die oft begleitend zur juristischen Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft tätig werden, weil alle Bemühungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur persönlichen Unterstützung diskriminierter Personen eine professionelle psychologische Unterstützung und Prozessbegleitung nicht ersetzen können, die Betroffenen nach Belästigungen viel zu selten zur Verfügung steht.

Da die Erreichbarkeit der Gleichbehandlungskommission in Wien für Betroffene im Einzugsbereich des Regionalbüros fast immer ein Problem darstellt und zudem die Wartezeit auf ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission im Berichtszeitraum bereits eine Dauer von bis zu zwei Jahre erreicht hat, konzentriert sich die Tätigkeit des Regionalbüros verstärkt auf gütliche Einigungen und Vergleichsabschlüsse. Dabei kann es auch zu sehr erfreulichen Lösungen kommen. So wurde in einem Fall von Entgeltdiskriminierung 31.350,- Euro Schaden-

ersatz erreicht, und in einem Fall einer länger andauernden sexuellen Belästigung konnte eine Vergleichszahlung in Höhe von 6.000,- Euro vom Belästiger sowie 4.000,- Euro vom Arbeitgeber wegen Verletzung der Abhilfeverpflichtung erzielt werden.

Regionalbüro Kärnten

Die Beratungstätigkeit im Regionalbüro Kärnten wird zunehmend komplexer. Festzustellen ist, dass Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, in erster Linie Entlastung in ihrer schwierigen Situation suchen. Es besteht das Bedürfnis, gehört und ernst genommen zu werden. Erst in einem weiteren Schritt ist die Information über die rechtlichen Möglichkeiten erwünscht und kann von den Betroffenen aufgenommen werden. Aus diesem Grund stehen die Bedürfnisse der Ratsuchenden im Mittelpunkt und rechtliche Schritte werden nur im Einvernehmen mit diesen unternommen.

Nach wie vor finden die häufigsten Beratungen zum Tatbestand der sexuellen Belästigung statt. Ein Anstieg von geschlechtsbezogener Belästigung kann beobachtet werden. Frauen sind vermehrt mit Aussagen wie „Frauen haben in der Technik nichts zu suchen“ konfrontiert. Im Berichtszeitraum haben auch die Beratungen zu Diskriminierungen aufgrund des Familienstandes leicht zugenommen. Viele Fälle stehen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach der Karenz. Die Betroffenen sind mit verschlechternden Versetzungen, mit massiven Karriereeinbußen oder sogar mit Kündigung konfrontiert.

Regionalbüro Oberösterreich

Der Schwerpunkt in der Beratung liegt auf dem Thema sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung. Auch in Oberösterreich wollen viele Betroffene zwar eingehende Informationen und Beratung über ihre Rechte nach dem Gleichbehandlungsgesetz, aber keine Intervention des Regionalbüros im Unternehmen. Auch andere rechtliche Schritte unternehmen nur wenige Personen, die sich wegen der Vermutung einer Diskriminierung an das Regionalbüro wenden. Die Angst, nach einer Beschwerde wegen einer Diskriminierung den Arbeitsplatz zu verlieren, ist in den Bundesländern groß und dies wird von den Ratsuchenden offen geäußert. Sie fürchten auch Schwierigkeiten bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung, weil sie überzeugt sind, dass PersonalistInnen in den Betrieben Informationen über „schwierige“ Arbeitssuchende weitergeben würden.

Beim Thema Entgeltdiskriminierung stand im Berichtszeitraum die Beratung von Frauen im Vordergrund, die in typischen Frauenberufen teilzeitbeschäftigt sind und Probleme mit der richtigen Einstufung und Berechnung des Teilzeitentgelts haben.

Männer wenden sich vor allem an das Regionalbüro, wenn sie sich wegen einer vermutlichen Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg beraten lassen wollen. Die Vermutung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg steht in den meisten Fällen im Zusammenhang mit einer Quotenregelung oder einem Frauenförderungsprogramm, die als männerdiskriminierende Maßnahme gesehen werden.

Im Jahr 2013 haben sich erstmals Personen wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters an das Regionalbüro Oberösterreich gewendet.

2.3.1 Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Aktivitäten der Regionalbüros und der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Durch die Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes in den Jahren 2011 und 2013 ist das Thema gesetzeskonformer Stellenausschreibungen wieder mehr in den Fokus der Beratung gerückt. Zusätzlich zu dem schon seit 1985 bestehenden Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist nun verpflichtend vorgeschrieben, in einem Stelleninserat das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz vorgesehene Mindestentgelt anzugeben und auf eine allfällige Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen.

Das **Regionalbüro Steiermark** beobachtet regelmäßig von sich aus Stelleninserate und macht bei Vorliegen einer Gesetzesverletzung die Unternehmen mit einem Informationsschreiben auf die gesetzlichen Erfordernisse aufmerksam, damit Wiederholungen vermieden werden können. Diese bereits langjährige Praxis bewährt sich im Sinne einer Sensibilisierung für das Gleichbehandlungsrecht, weil sie immer wieder auch zu konstruktiven Gesprächen und zum Überdenken traditioneller und stereotyper Vorstellungen im Zusammenhang mit Qualifikationsansprüchen führen können und die Intention der gesetzlichen Vorgaben nochmals erläutert werden kann. In diesen Gesprächen wird auch erkennbar, dass sich Unternehmen an anderen Inseraten orientieren und die Formulierung ihres Inserates entsprechend wählen. Gesetzeskonforme Inserate haben in diesem Sinne Modellcharakter. Insgesamt werden im Berichtszeitraum ca. 420 Informationsschreiben an Unternehmen versandt.

Die häufigsten Verletzungen der gesetzlichen Bestimmungen betreffen die Mindestentgeltangabe, seltener sind eindeutig geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen. Betriebe reagieren auf die Informationsschreiben zum Teil positiv und erkennen sie als Serviceleistung an. Manchmal sind Informationsschreiben Ausgangspunkt für Diskussionen über geschlechterstereotype Berufsbilder oder die Enttabuisierung von Gehaltsfragen.

Bei einer neuerlichen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach einem Informationsschreiben werden Unternehmen bei den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden angezeigt.

Im Jahr 2012 werden von vier Anzeigen drei Ermahnungen und eine Verwaltungsstrafe von 70,- Euro ausgesprochen. 16 Bescheide mit Ermahnungen Unternehmen wurden im Jahr 2013 ausgestellt.

Das **Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg** setzt im Zusammenhang mit der Novelle 2011 bezüglich der Mindestentgeltangabe in Stellenausschreibungen auf Information, Dialog und Bewusstseinsbildung. Unternehmen, die in ihren Inseraten keine entsprechenden Angaben machen, erhalten Informationsschreiben und werden über ihre gesetzlichen Verpflichtungen und die Strafbarkeit bei Verstößen seit Jänner 2012 informiert. Mit dieser Aktion soll neben der Herstellung eines gesetzeskonformen Zustandes auch erreicht werden, dass ArbeitgeberInnen die Hintergründe der Vorschrift verstehen. Das Regionalbüro geht davon aus, dass dadurch auch der weitere Verlauf eines Bewerbungsverfahrens eher im Sinne der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gestaltet wird.

Für das kleine Regionalbüro mit Zuständigkeit für drei Bundesländer ist es nicht möglich, alle Stelleninserate zu überprüfen und die entsprechenden Maßnahmen zu setzen, weil es allein in den drei größten Tageszeitungen der drei Bundesländer über 600 Stelleninserate pro Wochenende gibt. Im Berichtszeitraum wurden daher Schwerpunktaktionen in Tirol und Salzburg gestartet und während begrenzter Zeiträume Inserate überprüft und Informationsschreiben versendet. Die Unternehmen haben die Schwerpunktaktionen mehrheitlich positiv aufgenommen und vermehrt Anfragen an das Regionalbüro gerichtet, wie Stelleninserate gesetzeskonform formuliert werden können.

Das **Regionalbüro Oberösterreich** hat im Sommer 2013 zwei Wochen lang eine Überprüfung der Stelleninserate im Bundesland im Hinblick auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durchgeführt. Der überwiegende Teil aller untersuchten Stelleninserate entsprach dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. In einigen Anzeigen fehlte die Angabe eines Mindestentgelts oder es wurde nur pauschal darauf verwiesen, dass die Bezahlung nach dem Kollektivvertrag erfolge.

Durch Informationsschreiben wurden die Verantwortlichen für die Inserate vom Regionalbüro Oberösterreich darauf aufmerksam gemacht, dass das Mindestentgelt in Form eines Geldbetrags anzugeben ist und über den Hintergrund dieser Bestimmung informiert. Dabei kam es zu vielen Rückfragen, wie ein Inserat in Zukunft gestaltet sein müsse, um dem Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen. Gleichzeitig gab es auch Rückmeldungen, dass die Bestimmung nicht zielführend sei und lediglich einen zusätzlichen Arbeitsaufwand für ArbeitgeberInnen darstelle.

Vereinzelt wurden Stellen ausschließlich für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben, wobei es sich vor allem um traditionell männerdominierte Branchen handelte. Da das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bereits seit fast 30 Jahren in Kraft ist, hat das Regionalbüro Oberösterreich diese Stelleninserate bei den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige gebracht. Alle Anzeigen endeten mit einer Ermahnung.

Auch im **Regionalbüro Kärnten** werden Betriebe, die das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen oder kein Mindestentgelt angeben, durch Informationsschreiben auf die Gesetzesverletzung aufmerksam gemacht.

Bei der Überprüfung von Stelleninseraten auf ihre Gesetzeskonformität haben die häufigsten Verletzungen die fehlende Mindestgeldangabe betroffen. Die Betriebe reagieren auf die Informationsschreiben des Regionalbüros durchwegs positiv und es konnten bei wiederholten Kontrollen bei den Betrieben, die Informationsschreiben erhalten hatten, keine weiteren Gesetzesverletzungen festgestellt werden.

Die **Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien** ist für alle Diskriminierungsgründe und Bereiche des Gleichbehandlungsgesetzes und auch für die Beratung und Unterstützung in den Bundesländern **Niederösterreich und Burgenland** zuständig, in denen es keine Regionalbüros gibt.

Eine regelmäßige Überprüfung von Stelleninseraten und Wohnungsinseraten in bundesweiten und regionalen Medien durch die Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt weit außerhalb der Kapazitätsgrenzen. Gleichzeitig schicken viele Personen, die diskriminierende Stellen- oder Wohnungsinserate entdecken, diese direkt an die Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Aus diesen Gründen konzentriert sich die Zentrale auf die Anzeige von wenigen „Musterinseraten“, die der Klärung von offenen Rechtsfragen dienen. Bei der Durchführung der Verfahren stützen sich die Bezirksverwaltungsbehörden in erster und die Verwaltungsgerichte in zweiter Instanz stark auf die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die in Verfahren oft mehrfach zur rechtlichen Argumentation und Stellungnahme aufgefordert wird.

Gezielt verfolgt die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit Fälle, in denen die männliche Berufsbezeichnung gewählt wird und sich lediglich ein Hinweis in Klammer (m/w) befindet. Eine rechtskräftige Entscheidung darüber, ob derartige sprachliche Konstruktionen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen können, steht im Berichtszeitraum noch aus. Gerade bei diesen Musterfällen wird es allerdings wichtig sein, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Amtspartei auch eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof als Höchstgericht richten darf.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung - Beispiele

Kein Verständnis für „unnötige Rechtsbestimmungen“

Ein Unternehmen sucht in einem Printmedium geschlechtsspezifisch einen Hausbetreuer unter anderem für Reinigungsarbeiten und den Winterdienst für ein Hochhaus. Das Unternehmen bekommt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Informationsschreiben über die gesetzlichen Erfordernisse der geschlechtsneutralen Formulierung von Stelleninseraten.

Die Reaktion des Unternehmens besteht in der Äußerung einer offiziellen und einer privaten Meinung zu diesem Informationsschreiben. Offiziell wird mitgeteilt, dass man sich zukünftig an diese Bestimmungen halten wird. Inoffiziell wird kundgetan, dass für derlei unnötige Rechtsbestimmungen kein Verständnis bestehe und Unternehmen keine Zeit hätten, um sich solchen Dingen herumschlagen. Es wird auch noch die Frage aufgeworfen, wieviel Geld aus dem Staatshaushalt für die Gleichbehandlungsanwaltschaft verschwendet wird.

Genügt der Zusatz „(m/w)“ dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung?

Ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen schaltet ein Stelleninserat, das nach der Überschrift „Elektriker-Obermonteur (m/w)“ folgenden Text enthält: „Wir suchen für unsere Kunden (...) Obermonteure für langfristige Einsätze. (...) Sie sollten eine abgeschlossene Ausbildung als Elektriker haben, (...), sowie einige Jahre Erfahrung als Obermonteur bzw. leitender Monteur. (...)“.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt das Inserat aufgrund der rein männlichen Formulierungen bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige. Der Zusatz „(m/w)“ ändert aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nichts daran, dass die im restlichen Inseratentext verwendeten männlichen Formulierungen jedenfalls Anmerkungen iSd § 9 Abs 1 letzter Satz darstellen, die auf ein bestimmtes (bevorzugtes) Geschlecht schließen lassen.

Nach der Bezirksverwaltungsbehörde sieht jedoch auch das Landesverwaltungsgericht das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht verletzt. Das Landesverwaltungsgericht begründet dies damit, dass sich das Inserat durch die Überschrift mit dem Zusatz „(m/w)“ an Männer und Frauen richte und es sich bei den übrigen im Text verwendeten Formulierungen um keine spezifisch männlichen, sondern um „Berufsbezeichnungen“ handle. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht darin eine Rechtsfrage von wesentlicher Bedeutung, zumal die Gleichsetzung von männlichen Formulierungen mit allgemeinen Berufsbezeichnungen die Bestimmungen zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen in weiten Bereichen ad absurdum führen würde. Der Versuch, den Verwaltungsgerichtshof im Rahmen einer au-

ßerordentlichen Revision mit dieser Frage zu befassen, scheitert an der fehlenden Revisionslegitimation der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

„Sekretärin gesucht“ klassisches Stereotyp im Stelleninserat

In einem Printmedium sucht ein Unternehmen geschlechtsspezifisch eine Sekretärin. Da das Stelleninserat nicht dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung entspricht, wird das Unternehmen in einem Informationsschreibens von der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die gesetzlichen Bestimmungen informiert und ersucht, diese bei zukünftigen Stelleninseraten zu befolgen. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass zukünftige Verstöße zur Anzeige bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde gebracht werden.

2.4 Themenschwerpunkte Teil II Gleichbehandlungsgesetz

Altersdiskriminierung

Eine wichtige thematische Vorgabe im Jahr 2012 im Bereich Altersdiskriminierung war das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen, das unmittelbar den Themenbereich Altersdiskriminierung anspricht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war auf Einladung des BMASK im Nationalen Lenkungsausschuss vertreten und hat die Erfahrungen der Anwaltschaft aus Beratung und Rechtsprechung im Bereich Altersdiskriminierung eingebracht. Immer wieder war dabei Thema, dass nach dem GIBG kein durchgängiger Schutz vor Altersdiskriminierung in sämtlichen Lebensbereichen, sondern nach wie vor nur in der Arbeitswelt besteht. Die Unzulänglichkeit des derzeitigen gesetzlichen Standards wurde beispielsweise durch die Schilderung von Situationen aus dem Gesundheitsbereich deutlich, wo ältere Menschen benachteiligt werden und zugleich zur Kenntnis nehmen müssen, dass diese Vorfälle rechtlich derzeit nicht als Diskriminierung definiert sind und damit sanktionslos bleiben. Die im Rahmen des Nationalen Lenkungsausschusses deponierte Forderung nach einer Anhebung des gesetzlichen Schutzniveaus bei Altersdiskriminierung hat allerdings bisher zu keiner Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes geführt.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung hat Anfang Oktober 2012 in Zusammenarbeit mit dem ÖGB Steiermark eine Fachtagung zum Thema „Arbeit und Altern“ in Graz veranstaltet, in der soziologische, betriebsverfassungsrechtliche, gleichbehandlungsrechtliche und Aspekte der Diversität diskutiert wurden. Die intensive und vielschichtige Bearbeitung des Themas „Altern im Betrieb“ bringt auch für die Beraterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft neue Anregungen.

Vernetzung mit Vereinen für Roma und Sinti

Seit 2012 gibt es eine gezielte Vernetzungstätigkeit mit Vereinen für Roma und Sinti wie dem Kulturverein österreichischer Roma, dem Romano Centro und dem Projekt Thara der Volkshilfe. Auf Einladung der Volkshochschule der Roma in Oberwart wurden in einer Abendveranstaltung das Gleichbehandlungsgesetz und die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Anwaltschaft vorgestellt. Dabei zeigte sich, dass es häufiger als in der Arbeitswelt zu ethnisch motivierten Problemen im Kontakt mit Behörden und im öffentlichen Raum kommt. Für 2014 wird ein Sprechtag der Anwaltschaft in der Volkshochschule in Oberwart geplant. An den Sitzungen des National Roma Contact Point, einer aufgrund von EU- Rahmenstrategien im Bundeskanzleramt angesiedelten Dialogplattform, nimmt die Anwaltschaft regelmäßig teil und informiert MultiplikatorInnen über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Anwaltschaft für Angehörige der Roma und Sinti.

Vernetzung im Bildungsbereich

Die meisten der schulbezogenen Anfragen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft beziehen sich auf Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, etwa durch belästigende Äußerungen von Schulkameraden/Schulkameradinnen oder Lehrkräften. Probleme im Bildungsbereich treten aber auch auf, weil es zu Benachteiligungen wegen der Herkunft beim Zugang zu oder während Ausbildungen kommt, und zwar sowohl im berufsbildenden als auch im allgemeinbildenden Bereich.

Das Interesse an einer fachlichen Vernetzung mit dem BMUKK und den Landesschulräten bzw. dem Stadtschulrat von Wien ist auch deshalb groß, weil sich durch die Aufsplitterung der Kompetenzen im Schulwesen oft schwierige Abgrenzungsfragen der bundes- oder landesrechtlichen Zuständigkeit ergeben. Außerdem greifen bei Diskriminierungssachverhalten im Schulbereich das Gleichbehandlungsgesetz und das komplexe Schulrecht ineinander. Erfreulicherweise kam es im Berichtszeitraum zu einem produktiven Austausch zwischen den ExpertInnen beider Bereiche: Die Beraterinnen der Anwaltschaft erhielten eine Fortbildung zu den Themen Lehrerdienstrecht und Schulorganisation und schulten ihrerseits die AmtsdirektorInnen der Landesschulräte im Gleichbehandlungsrecht. Weitere Kontakte gab es mit den LeiterInnen der Abteilungen Grundsatzangelegenheiten/Schulmanagement und Diversitäts- und Sprachpolitik und ihren Teams sowie mit den Gleichbehandlungsbeauftragten.

Diskriminierungsfreie Stelleninserate

Ein wichtiger Schritt zur inhaltlichen und begrifflichen Klärung der Frage, bei welchen Anforderungen oder Formulierungen in Stelleninseraten eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen

Zugehörigkeit, des Alters oder der Religion oder Weltanschauung gegeben ist, erfolgte durch ein im Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft erstelltes Gutachten.

Die wissenschaftliche Aufarbeitung und Analyse der bisher ergangenen verwaltungsstrafrechtlichen Entscheidungen zu diskriminierenden Stelleninseraten steht auf der Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung.

Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung

Bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt es immer wieder Anfragen, ob eine Betriebsratstätigkeit den Weltanschauungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes erfüllt, und zwar unabhängig davon, ob eine fraktionelle Bindung besteht oder das Mandat zum Beispiel im Rahmen einer Personenliste ausgeübt wird. Zu der Frage gibt es bisher keine gerichtliche Entscheidung. Auch die Gleichbehandlungskommission hatte bisher keine Gelegenheit, sich zu dieser Frage zu äußern.

Religionsausübung am Arbeitsplatz

Auffallend ist im Berichtszeitraum die Häufung religionsbezogener Beratungen von ArbeitnehmerInnen, die bei einer Religionsgesellschaft beschäftigt sind. Dabei wurden innerreligiöse Auslegungsunterschiede oder unterschiedlich gehandhabte religiöse Vorschriften und Praktiken als Diskriminierung empfunden und die Gleichbehandlungsanwaltschaft von ArbeitnehmerInnen, die von ihrer persönlichen Überzeugung nicht abweichen wollen, zur Streitschlichtung angerufen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann versuchen, die Sachverhalte nach den Kriterien des Gleichbehandlungsgesetzes zu prüfen und anhand dieses Maßstabs Möglichkeiten und Grenzen der konkret gewünschten Religionsausübung am Arbeitsplatz auszuloten. In den konkret an sie herangetragenen Fällen war es allerdings nicht möglich, eine gütliche Einigung herbeizuführen.

Staatsbürgerschaft als Element der ethnischen Zugehörigkeit?

Immer wieder stellt sich den BeraterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft anhand konkreter Situationen die Frage, ob das Kriterium der Staatsbürgerschaft ein Element des Merkmals der ethnischen Zugehörigkeit ist und daher – mit der Ausnahme hoheitlicher Bestimmung wie etwa zum Aufenthaltsrecht – dem Schutzbereich des GIBG unterliegt. Diese Frage wird auch in Arbeitsgruppen des europäischen Netzwerks der Gleichstellungsstellen sowie mit ExpertInnen von NGOs intensiv diskutiert. Eine zumindest teilweise Klarstellung wird durch die Freizügigkeitsrichtlinie der EU erfolgen, die bis 2016 in Österreich umzusetzen ist.

2.5 Beispiele aus der Beratung

2.5.1 Ethnische Zugehörigkeit

Belästigung in der Küche

Frau E wurde in der Demokratischen Republik Kongo geboren und ist in einem Betrieb in Wien als Küchenhilfe beschäftigt. In der Weihnachtszeit kommt es auf Grund einer sehr kurzfristigen Einteilung für den Wochenenddienst zu Unstimmigkeiten in der Küche. Nach mehreren Gesprächen kommt der Küchenleiter Herr M auf Frau E zu, indem er mit dem Finger auf sie zeigt. Er nennt sie nicht beim Namen, sondern ruft „He, he, he!“ In aggressivem Tonfall erklärt er, dass Frau E nun doch nicht zum Wochenenddienst eingeteilt sei, weil eine Ersatzkraft gefunden werden konnte. Nachdem das Gespräch eigentlich schon beendet ist und Herr M sich vom Arbeitsplatz von Frau E entfernt, spricht eine Kollegin Frau E auf die Situation an. Erzürnt kommt Herr M zurück und fragt schroff, ob Frau E denn noch etwas zu sagen habe. Er spricht ihr ausdrücklich das Recht ab, zu denken, zu sprechen und sich mit ihrer Kollegin auszutauschen. Die Erklärungsversuche von Frau E bleiben ungehört, Herr M fordert sie auf zu „verschwinden“ und bezeichnet sie als „Negerfrau“.

Frau E wendet sich schriftlich an die Unternehmensleitung und ersucht um Unterstützung. Ihrer Beschwerde wird rasch und sorgfältig nachgegangen. In einem als „Entschuldigungsschreiben“ betitelten Brief distanziert sich das Unternehmen vom Verhalten des Herrn M. Frau E bekommt einen Ersatzarbeitsplatz in ihrer Wunschfiliale angeboten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an Herrn M und bezieht sich auf den Vorwurf der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit. Frau E erhält eine Entschädigung in der Höhe von 1.000,- Euro und ein Entschuldigungsschreiben von Herrn M.

„Warum sind Sie überhaupt in Österreich?“ – Diskriminierung in der Fortbildung

Herr G ist libanesischer Herkunft und besucht einen Vorbereitungskurs auf eine Meisterprüfung. Nach einigen Monaten Kurs wird ihm vom Bildungsinstitut mitgeteilt, dass er mit sofortiger Wirkung nicht mehr teilnehmen könne. Weil er auch auf Nachfrage keine Begründung erhält, vermutet Herr G, dass dies Folge einer seit Monaten spürbaren diskriminierenden Haltung des Kursleiters und eines Vortragenden ist und von diesen herbeigeführt wurde.

Der Vortragende äußert sich ganz zu Beginn des Kurses über Herrn G: „Du bist sicher nicht von hier! Man sieht das!“ Der Kursleiter tätigt während des Kurses folgende Aussagen „Wir, die Steuerzahler, sind betrogen von unserem Staat. Herr G wird von unseren Steuern finanziert.“

Er will von Herrn G wissen, warum dieser „überhaupt in Österreich“ sei. Herr G gibt zur Antwort, dass Österreich ein sehr schönes Land sei; „ein Land, in dem man seine Zukunft aufbauen kann.“. Woraufhin der Kursleiter sagte: „Also sind Sie auch ein Betrüger! Wenn Sie keine Arbeit mehr haben, dann scheißen Sie auf das Land.“ Einige Zeit später konfrontiert der Kursleiter Herrn G während des Unterrichts mit der Frage, warum er immer noch da sei, ob er nicht spüre, dass er hier nicht willkommen sei und sagt „das ist meine Gruppe, meine Leute.“ Herrn G empfiehlt er, sich zu „schleichen“.

Herr G wendet sich nach dem Kursabbruch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Vermittlungsgespräch mit dem Bildungsinstitut und Herrn G führt. Das Bildungsinstitut bietet Herrn G als Entschädigung Einzelsupervision im Ausmaß von 20 Einheiten zur Vorbereitung auf die Gewerbeprüfung an. Herr G besteht die Prüfung mit Auszeichnung und hat mittlerweile den Sprung in die Selbstständigkeit gewagt.

Belästigung durch Hotelgäste

Frau T hat ukrainischen Migrationshintergrund und ist im familieneigenen Hotel beschäftigt. Über den Jahreswechsel ist eine Gruppe junger Erwachsener im Hotel zu Gast. Sie treffen nach einer langen Nacht frühmorgens im Hotel ein. Ein männlicher Gast uriniert vor dem Hotel, und wird von Frau Ts Ehemann aufgefordert, dies zu unterlassen. Der Gast wird daraufhin handgreiflich, geht aber schließlich auf sein Zimmer. Der Stiefvater von Frau T versucht, die Gruppe um 10:30 Uhr zu wecken, um mit ihnen über den Vorfall zu sprechen. Es kommt zu einem Gespräch zwischen der Betreiberfamilie und der Gästegruppe, das sehr emotional abläuft. Der Stiefvater von Frau T fordert deshalb die Gäste auf, das Haus zu verlassen. Ein männlicher Gast meint in Richtung von Frau T „Die scheiß Ausländerin hat bei uns im Land nichts zu sagen!“ Ein weiblicher Gast bezichtigt Frau T der Lüge und ruft: „Was will die?! Ich bin Österreicherin und sie eine Scheiß-Ausländerin!“ Die Gäste verlassen schließlich das Hotel. Die Äußerungen belasten Frau T über längere Zeit sehr. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Interventionsschreiben an die zwei Gäste richtet, die die Äußerungen gemacht haben. Diese streiten den Vorwurf ab. Frau T leitet daraufhin ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ein, um überprüfen zu lassen, ob eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Das Verfahren ist noch anhängig.

Keine Unterstützung für rumänische Mitarbeiterin

Frau C ist gebürtige Rumänin und arbeitet seit vielen Jahren für ein großes Einzelhandelsunternehmen. Da Frau C erst kurz vor Arbeitsbeginn in dem Unternehmen nach Österreich zieht,

hat sie zu Beginn ihrer Tätigkeit nahezu keine Deutschkenntnisse. Sie lernt die neue Sprache aber schnell und bewährt sich als Mitarbeiterin.

Frau C ist in mehreren Abteilungen mit unterschiedlichen Aufgaben tätig. Oft wird sie für schweres Heben eingesetzt, was zur Folge hat, dass Frau C an einem Rückenleiden erkrankt. Auf ihr Ansuchen um Versetzung wird nicht eingegangen. Als die Schmerzen unerträglich werden, muss Frau S Krankenstand in Anspruch nehmen. Gleich zu Beginn des Krankenstandes bittet ihre Vorgesetzte um ein Gespräch und fragt Frau C, ob sie kündigen möchte. Bestürzt verneint diese die Frage und erklärt, sie werde wieder arbeiten kommen, sobald sie gesund sei. Dem entgegnet die Vorgesetzte: „Was glauben Sie? Deutsch können Sie nicht reden! Arbeiten können Sie nicht mehr! Ich kann Sie nicht unterstützen!“. Dann setzt sie hinzu „Ihre Bandscheibenkrankheit ist nicht vom schweren Heben, sondern von ihren psychischen Problemen. Sie sind psychisch krank!“

Frau C ruft in der Personalabteilung der Firma an und schildert dem zuständigen Mitarbeiter, was geschehen ist. Dieser versichert, sich wieder zu melden, was nicht geschieht. Auf Nachfrage erfährt Frau C, dass ihre Vorgesetzte bereits Stellung genommen hat. Die „Anschuldigungen“ seien unrichtig und ein reines „Missverständnis“ gewesen. Daher könne die Personalabteilung nichts tun. Der Betriebsrat des Unternehmens rät Frau C weiterhin ihrer Arbeit nachzugehen und sich wieder zu melden, falls es zu einem weiteren Vorfall kommen sollte. Kurz darauf wird sie gekündigt.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese unterstützt sie bei Vergleichsverhandlungen, die vorerst zu keinem Ergebnis führen. Erst als die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frau C ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission einleitet, kann ein Vergleich in Form einer finanziellen Entschädigung in Höhe von 2.000,- Euro und einer schriftlichen Entschuldigung erreicht werden.

Konflikte in einem Team aus Angehörigen verschiedener Nationen

Herr B stammt aus Gambia und arbeitet für eine Leiharbeitsfirma in einem öffentlichen Krankenhaus als Ausspeiser. Er ist mit zwei Kollegen serbischer Herkunft in einem Team eingesetzt. Herr B weiß, dass es bei einer zufriedenstellenden Arbeitsleistung zu einer sechsmonatigen Einsatzvereinbarung mit dem Spital kommen kann, was für ihn eine hohe Arbeitsplatzsicherheit bedeuten würde. Deswegen nimmt er am Anfang hin, dass sich seine beiden Kollegen sehr oft auf Serbisch unterhalten, obwohl er sich dadurch ausgegrenzt fühlt. Als jedoch einer seiner Kollegen immer wieder äußert, dass er nicht mit einem „Neger“ arbeiten möchte und er keinen „Ausländer“ im Team haben möchte, wird die Situation für Herrn B

unerträglich. Die Kollegen lassen außerdem Herrn B Arbeiten allein erledigen, die eigentlich gemeinsam erledigt werden müssten.

Der Vorgesetzte, an den sich Herr B wendet, untersagt den beiden serbischen Mitarbeitern zwar rassistische Äußerungen, verändert aber nicht die Zusammensetzung des Teams. Er droht allen drei Ausspeisern die Kündigung an, falls es zu weiteren Konflikten kommen sollte. Als sich der serbische Kollege beim Vorgesetzten über ein angebliches Zuspätkommen von Herrn B beschwert, wird dessen Einsatz im Spital für beendet erklärt und das Arbeitsverhältnis beim Überlasserbetrieb aufgelöst.

Herr B berichtet einem Arzt im Krankenhaus, dem er vertraut, von den Vorfällen. Da dieser bereit ist, sich für Herrn B bei der Spitalsleitung einzusetzen, kann er mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Klärung der Vorfälle erreichen. Es kommt zu Schulungen des Krankenhauspersonals in Bezug auf ein respektvolles Miteinander.

Die Leiharbeitsfirma wird in mehreren Schreiben von der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgefordert, das Arbeitsverhältnis mit Herrn B wieder aufzunehmen. Schließlich entschuldigt sich die Firma bei Herrn B und bietet ihm eine neue Stelle an.

2.5.2 Religion

Das muslimische Kopftuch als Barriere in der Arbeitswelt

Frau C, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, ist bereits seit längerer Zeit auf Arbeitssuche. Nach Ausschreibung einer Stelle als Hilfskraft in der Metallbearbeitung spricht Frau C bei einer Personalvermittlerin vor. In dem dort mit einer Mitarbeiterin geführten Gespräch wird ihre Bewerbung aufgrund des Umstands, dass Frau C Kopftuch trägt, abgelehnt. Es könne ihr auch keine andere Stelle angeboten werden. Es kommt zu einer längeren Diskussion über das Tragen des Kopftuches. Die Mitarbeiterin äußert die Ansicht, dass sich Frau C zu „integrieren“ und ihren Kleidungsstil entsprechend anzupassen habe. In Österreich habe man früher auch den Kopf bedeckt, mittlerweile habe man sich aber weiterentwickelt. Auch bei einer Bürotätigkeit sei es zwar möglich mit Glatze, Dreadlocks, pinken oder grünen Haaren zu arbeiten, aber keinesfalls mit diesem „Fetzn“. Den Lebenslauf von Frau C würde sie nur mit einem Foto ohne Kopftuch entgegennehmen.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Um eine Stellungnahme gebeten, bestreitet das Unternehmen, sich rechtswidrig verhalten zu haben.

Es wird ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Dienstverhältnisses und einer Belästigung durch die Mitarbeiterin der Personalvermittlerin eingeleitet. Die Gleichbehandlungskommission stellt die Diskriminierung fest. Da weder das Unternehmen, noch die Mitarbeiterin der Personalvermittlung zu einer gütlichen Einigung bereit sind, bringt Frau C mit Rechtsschutz der Arbeiterkammer Oberösterreich eine Klage ein. Das Verfahren ist noch anhängig.

Arbeiten am Sabbat

Frau M ist als Klavierlehrerin angestellt. Seit Beginn ihrer Tätigkeit muss sie etwa fünfmal jährlich an Samstagen unterrichten, wenn es beispielsweise gemeinsame Proben ihrer Schülerinnen mit InstrumentalistInnen gibt. Im Sommer 2012 konvertiert Frau M zum jüdischen Glauben und möchte nun aus religiösen Gründen am Samstag, dem jüdischen Sabbat, nicht mehr arbeiten. Sie teilt das aber ihrem Dienstgeber nicht mit, weil sie eine negative Reaktion befürchtet. Sie hofft darauf, die seltenen Samstagsdienste mit ihren beiden Lehrerkollegen tauschen zu können.

Als Frau M dennoch zu einem Samstagsdienst eingeteilt wird, gibt sie dem Direktor bekannt, dass sie samstags nicht arbeiten könne, und schlägt die Vertretung durch einen Kollegen vor. Der Direktor lehnt wegen der Stundenbelastung des Kollegen ab. Frau M nennt daraufhin einen ihr bekannten Pianisten, der sie samstags auf Werkvertragsbasis ersetzen könne. Der Direktor weist Frau M jedoch auf ihre dienstvertraglichen Pflichten hin und betont, dass die Zahl der Samstagsdienste wegen der Ganztagschulen sogar noch steigen werde.

Vor Weihnachten wird eine Samstagsprobe angesetzt, der Frau M fernbleibt. Daraufhin wird ihr schriftlich mit Entlassung gedroht, es sei denn, sie wäre mit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden. Frau M ist mitten im Schuljahr nicht nur mit der Beendigung ihres Vertrags konfrontiert, sondern sieht aufgrund der Öffentlichmachung des Konflikts durch den Direktor auch ihr weiteres berufliches Fortkommen an anderen Musikschulen gefährdet.

Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und an die Antidiskriminierungsstelle in ihrem Bundesland, die wegen der örtlichen Nähe die Beratung und Intervention beim Arbeitgeber von Frau M übernimmt, aber nach einem Antwortschreiben des Direktors zum Schluss gelangt, dass sachliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Enttäuscht ersucht Frau M die Gleichbehandlungsanwaltschaft, den Direktor zumindest auf die Verletzung des Benachteiligungsverbots hinzuweisen, da sich ihr Fall bereits in weitem Um-

kreis herumgesprachen hat und ihr insbesondere die Darstellung gegenüber den Eltern ihrer SchülerInnen nachteilig erscheint.

Noch bevor es zu einem Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Direktor kommt, teilt Frau M mit, dass sie für das kommende Schuljahr zwei Teilzeitbeschäftigungen ohne Samstagdienste an Musikschulen in ihrer Nähe gefunden und für das übernächste Jahr eine Fixzusage an einer ausländischen Musikschule erhalten hat. Sie beschließt daher, die Sache auf sich beruhen zu lassen.

Frage nach der Religion im Bewerbungsbogen

Frau N bewirbt sich in einer Rechtsanwaltskanzlei als Sekretärin. Vor dem Vorstellungsgespräch muss sie einen Bewerbungsbogen ausfüllen. Sie wundert sich, dass nach den Fragen zu Ausbildung und bisheriger Berufslaufbahn die Fragen immer persönlicher werden und sie Angaben zu ihrem Rauchverhalten und zu eventuellen Vorstrafen machen soll. Schließlich kommt die Frage: „Sind Sie Mitglied der israelitischen Kultusgemeinde bzw. Mitglied der evangelischen Gemeinde? Frau N, die tatsächlich jüdischen Glauben ist, beschließt, diese Frage nicht zu beantworten. Es gibt es derzeit keinen gesetzlichen Feiertag für jüdische ArbeitnehmerInnen, sodass ein diesbezügliches Interesse der potentiellen Arbeitgeberin nicht vorliegen kann.

Als Frau N auf ihre Bewerbung eine Absage erhält, wendet sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Vermutung, dass die Ablehnung deshalb erfolgt ist, weil sie die Frage nach der Mitgliedschaft in der Kultusgemeinde weder mit Ja noch mit Nein beantwortet habe. Frau N wird eine Intervention bei der Rechtsanwaltskanzlei angeboten mit dem Hinweis, dass der Bewerbungsbogen überarbeitet werden möge. Die Bewerberin nimmt jedoch schließlich von weiteren Schritten Abstand. Sie meint, dass sie gerade von einer Rechtsanwaltskanzlei ein korrektes Vorgehen erwartet hätte und bei einer so unsensiblen Arbeitgeberin ohnehin nicht tätig sein möchte.

Kein Kopftuch während der Arbeitszeit

Frau C ist Studentin und trägt aufgrund ihres Glaubens das muslimische Kopftuch. Auf der Suche nach einer geringfügigen Beschäftigung im Handel bewirbt sie sich bei der Filiale einer Supermarktkette. Die Filialeiterin lädt sie am nächsten Tag in die Filiale ein. Als sie mit Bewerbungsformular und Lebenslauf eintrifft, ist die Filialeiterin verhindert. Frau C führt das Bewerbungsgespräch mit dem Regionalmanager Herrn O.

Das Gespräch verläuft gut und in einer freundlichen Atmosphäre. Frau C erwähnt während des Gesprächs, dass sie bereits Probleme bei der Arbeitssuche gehabt habe, da sie als gläubige Muslimin das Kopftuch trage. Darauf stellt Herr O klar, dass sie das Kopftuch während der Arbeitszeit abnehmen müsse. Frau C ist von dieser Antwort überrascht, da sie mit Kopftuch in die Filiale gekommen und davon ausgegangen ist, dass sie ihr Kopftuch auch während der Arbeitszeit tragen könne.

Herr O beruft sich auf Hygieneerfordernisse und Bekleidungsvorschriften des Unternehmens. Außerdem sei es nachgewiesen, dass Geschäfte mit kopftuchtragenden Mitarbeiterinnen Umsatzeinbußen zu beklagen hätten. Alle Versuche von Frau C, Kompromisslösungen vorzuschlagen, enden schließlich mit einem klaren Nein des Regionalmanagers.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht das Unternehmen darauf aufmerksam, dass das Tragen des muslimischen Kopftuchs am Arbeitsplatz grundsätzlich zulässig ist, so auch im Handel. Auf Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es zu einer Entschädigungszahlung in der Höhe von 2.800,- Euro an Frau C.

2.5.3 Weltanschauung

Konflikte im Betriebsrat

Drei Betriebsräte, die einer politischen Fraktion angehören, wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie fühlen sich aufgrund ihrer Weltanschauung durch den Betriebsratsvorsitzenden sowie andere Betriebsräte, die nicht derselben Fraktion angehören, diskriminiert bzw. belästigt. Auch das Unternehmen selbst habe sie aufgrund ihrer Weltanschauung diskriminiert. Ihnen wäre die betriebliche Infrastruktur nicht in demselben Ausmaß zu Verfügung gestellt worden wie anderen Betriebsratsmitgliedern. Einer der Betriebsräte führt ein Verfahren gegen das Unternehmen, weil sein Lohn falsch berechnet worden sei. Gegen das Urteil, das dem Kläger Recht gibt, wird berufen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert das Unternehmen bzw. den Betriebsratsvorsitzenden zu einer Stellungnahme auf. Das Schreiben der Anwaltschaft wird durch den Betriebsratsvorsitzenden beantwortet. Zwei der Betriebsräte bringen in der Folge einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Zudem ist ein innerbetriebliches Mediationsverfahren anhängig. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist noch nicht abgeschlossen.

2.5.4 Alter



Altersdiskriminierung mit 42 Jahren

Frau A bewirbt sich auf eine Stellenausschreibung für eine Außendienstmitarbeiterin. Ihre Bewerbungsunterlagen werden gemeinsam mit einem Absageschreiben zurückgeschickt. Im Absageschreiben wird mitgeteilt, dass von einer Anstellung abgesehen werden muss. Das Bewerbungsschreiben von Frau A ist durchgestrichen und trägt den handschriftlichen Vermerk: „42 Jahre, Widder“. Frau A vermutet daher, dass die Absage des Unternehmens mit ihrem Alter zu tun hat und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgt eine Stellungnahme des Unternehmens, in der bestritten wird, dass die Absage aus einem altersdiskriminierenden Motiv erfolgt ist. Schließlich bietet die Firma, die auf Haarprodukte spezialisiert ist, Frau A als Entschädigung Produkte ihres Unternehmens an.

Frau A hat das Gefühl, von dem Unternehmen nicht ernst genommen zu werden und bittet die Gleichbehandlungsanwaltschaft um weitere Schritte. Es wird ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Das Unternehmen bietet ihr daraufhin eine Entschädigung in Höhe von 500,- Euro an, die Frau A annimmt. Den Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zieht Frau A zurück.

Keine Rücksicht auf ältere Mitarbeiterin

Die 50-jährige Frau B wird auf Grund ihrer Qualifikation und Arbeitserfahrung als Marktmitarbeiterin in der neu eröffneten Filiale eines Handelsunternehmens aufgenommen. Bald stellt sie fest, dass die Marktleiterin ihre Kolleginnen, die zwischen 20 und 30 Jahre alt sind, persönlich und dienstlich bevorzugt. Diensteinteilungs- und Urlaubsanliegen von Frau B und ihren älteren Kolleginnen bleiben hingegen meist unberücksichtigt. Die Bemühungen von Frau B um ein besseres Arbeitsklima bleiben erfolglos. Durch die ständige Benachteiligung stark belastet,

muss sich Frau B in Krankenstand begeben. Während ihres Krankenstandes erhält sie die schriftliche Kündigung.

Die Gleichbehandlungsanwältin bringt nach gescheiterten Vergleichsbemühungen ein Verlangen auf Überprüfung des Vorliegens einer Altersdiskriminierung von Frau B bei der Gleichbehandlungskommission ein. In ihrem Prüfungsergebnis stellt die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei den Arbeitsbedingungen fest, nicht jedoch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Abschluss des Kommissionsverfahrens kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Vergleich für Frau B erreichen, der eine Entschädigungszahlung in der Höhe von 2.000,- Euro vorsieht.

Keine „älteren“ Studierenden gewünscht

Herr F ist Psychotherapeut und Jurist. Aus beruflichen Gründen möchte er ein weiteres Studium absolvieren und sich an einer Privatuniversität immatrikulieren. Als er sich mit den Zulassungsbedingungen beschäftigt, muss er feststellen, dass die BewerberInnen nicht älter als 35 Jahre sein dürfen. Herr F, der älter als 35 ist, ersucht einen Rechtsanwalt, bei der Universität nachzufragen, ob dieses Alter tatsächlich die Obergrenze darstellt. Das wird schriftlich bestätigt.

Herr F wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die die Privatuniversität auf das Verbot der Altersdiskriminierung beim Zugang zur Berufsausbildung aufmerksam macht und um Stellungnahme ersucht. Die Privatuniversität teilt mit, dass nach Rücksprache mit der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung und einem internen Beschluss die Altersgrenze von 35 Jahren als Zulassungskriterium aufgehoben wurde.

Keine Erfahrung mit 36 Jahren

Frau K wird auf eine offene Stelle als Modeverkäufer/in für zwei oder mehr Tage pro Woche aufmerksam. Als Zusatz steht in der Anzeige das Wort „erfahren“. Frau K fühlt sich sofort angesprochen und ist überzeugt, den Anforderungen für diese Tätigkeit gerecht werden zu können. Sie ruft daher die im Stelleninserat angegebene Telefonnummer an, um ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden. Ihre Ansprechpartnerin, die Inhaberin der Boutique, fragt Frau K unverzüglich nach ihrem Alter. Frau K antwortet, dass sie gerade 36 Jahre alt geworden sei. Daraufhin entgegnet die Frau am Telefon, dass in der Stellenanzeige doch ausdrücklich das Wort „erfahren“ stehe und sie eine ältere, erfahrene Dame suche. Auf das Argument von Frau K, dass Erfahrung nicht immer mit einem höheren Lebensalter einhergehen müsse, erwidert die Firmenchefin nur knapp: „Es hat sich erledigt!“ und legt auf.

Von dieser Vorgangsweise befremdet, kontaktiert Frau K die Gleichbehandlungsanwaltschaft die das Unternehmen um Stellungnahme ersucht. Nach einigen Tagen meldet sich die Inhaberin der Boutique telefonisch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und stellt klar, dass sie ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vermeiden möchte. Nach einer genauen Information über die rechtlichen Bestimmungen bietet die Firmenchefin eine finanzielle Entschädigung zur Wiedergutmachung an. Frau K ist mit einer Entschädigungszahlung in Höhe von 100,- Euro einverstanden.

Kündigung kurz vor dem Dienstjubiläum

Herr G ist seit mehr als 24 Jahren als Bauspengler im selben Unternehmen beschäftigt. Einige Monate vor der Vollendung seines 25. Dienstjahres wird er von seinem Vorgesetzten nach dem Zeitpunkt seines Pensionsantritts gefragt. Kurz danach wird Herr G mit der Begründung gekündigt, dass die wirtschaftliche Lage schlecht sei. Für Herrn G ist das nicht nachvollziehbar, weil die Auftragslage gut ist und ein jüngerer Mitarbeiter neu aufgenommen wurde. Er vermutet, dass die Kündigung mit seinem Alter zu tun hat und ihn sein Arbeitgeber bewusst kurz vor Vollendung des 25. Dienstjahres gekündigt hat, um sich die Zahlung einer um 3 Monate höheren Abfertigungszahlung zu ersparen.

Herr G wendet sich an die Gleichbehandlungskommission, weil er sich bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund seines Alters diskriminiert fühlt. Während des Verfahrens kommt er auch zur Beratung zur Gleichbehandlungsanwaltschaft. Bei der mündlichen Aussage vor der Gleichbehandlungskommission bekundet der Rechtsvertreter des Arbeitgebers Vergleichsbereitschaft. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt ein Vergleich mit einer Zahlung von 8000,- Euro zustande und Herr G zieht seinen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zurück.

2.5.5 Sexuelle Orientierung

Kein Sonderurlaub für das Eingehen einer Eingetragenen PartnerInnenschaft in Kollektivverträgen

Durch die Anfrage einer Betroffenen wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf aufmerksam, dass in einigen Kollektivverträgen, beispielsweise im KV Angestellte im Metallgewerbe sowie im KV Metallgewerbe, kein ausdrücklicher Anspruch auf Sonderurlaubstage für das Eingehen einer Eingetragenen Partnerschaft besteht, während ein solcher für die Eheschließung ausdrücklich verankert ist. Nach der Entscheidung des EuGH vom 12.12.2013 in der Sache Frédéric Hay gegen Credit agricole mutuel de Charente – maritime et des deux Sèvres,

C – 267/12 besteht aber Klarheit darüber, dass ein solcher Anspruch auch für das Eingehen einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft bestehen muss.

Hintergrund des Urteiles war, dass Herr Hay anlässlich des Eingehens des zivilen Solidaritätspaktes mit seinem gleichgeschlechtlichen Partner in Frankreich Sonderurlaub bzw. eine Gehaltsprämie verlangte, die ihm unter Verweis auf den geltenden Tarifvertrag verwehrt wurde, der derartige Vergünstigungen nur für das Eingehen einer Ehe vorsah. Der EuGH stellte in seiner Entscheidung eine unmittelbare Diskriminierung von homosexuellen ArbeitnehmerInnen fest.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die für die jeweiligen Kollektivverträge zuständigen Gewerkschaften auf diese Lücke aufmerksam gemacht.

Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz

Herr H arbeitet als stellvertretender Standortleiter in einem kleinen Abfüllcenter. Er hat zwei Mitarbeiter zu führen. Das Unternehmen weiß um seine homosexuelle Orientierung und sichert ihm bereits bei der Einstellung zu, dass er keine Benachteiligungen geben werde.

Herr H wird von seinem unmittelbaren Vorgesetzten beauftragt, die Einhaltung bestimmter gesetzlicher Bestimmungen zu kontrollieren. Deswegen kommt es zu Konflikten zwischen ihm und einer Person, die sich als Lieferant immer wieder auf dem Betriebsgelände aufhält, aber in keinem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin von Herrn H steht. Herr H erfährt, dass er von diesem Lieferanten als „schwule Sau“ bezeichnet wird und dieser abwertend über seine sexuelle Orientierung spricht.

Sein Vorgesetzter, an den er sich mit der Bitte um Unterstützung wendet, kontaktiert den Vertragspartner. Es kommt zu einem Treffen, bei dem sich der Lieferant auch bei Herrn H entschuldigt. Wenig später eskaliert der Konflikt allerdings erneut. Diesmal wird Herr H von der Personalabteilung aufgefordert, sich bei dem Lieferanten zu entschuldigen, was er auch tut.

Die innerbetriebliche Situation wird für Herrn H immer schwieriger. Das Unternehmen spricht die Kündigung aus. Herr H wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Unternehmen und Belästiger um eine Stellungnahme ersucht. Da beide nicht zu einer gütlichen Einigung bereit sind, bringt Herr H einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren ist anhängig.

Lesbische Kellnerinnen unerwünscht

Frau M wird auf eine offene Stelle als Kellnerin in einer Bar aufmerksam. Informiert wurde sie über eine Freundin, die selbst als Kellnerin in dieser Bar beschäftigt ist.

Nach einem Vorstellungsgespräch mit dem Inhaber der Bar wird ein Probetag vereinbart. Am Ende des Probetags betont der Inhaber der Bar ausdrücklich, dass er einen sehr guten Eindruck von Frau M gewonnen habe. Da ihm ein ehestmöglicher Arbeitsbeginn sehr wichtig ist, kündigt Frau M bei ihrem früheren Arbeitgeber. Als allerdings noch vor dem ersten Arbeitstag bekannt wird, dass Frau M lesbisch ist, teilt der Inhaber der Bar Frau M lautstark vor den Gästen mit, dass er „solche Leute“ nicht einstelle. Er fordert Frau M auf, das Lokal umgehend zu verlassen.

Die Freundin von Frau M, die die Situation miterlebt und selbst lesbisch ist, stellt den Barinhaber daraufhin zur Rede. Dieser bestätigt, dass er im Lokal keine lesbischen oder schwulen Personen wünsche. Er unterstreicht diese Haltung durch die Aussage: „Wenn sich zwei Männer vor mir küssen, zieht sich bei mir alles wie ein Reißverschluss zusammen.“ Wegen der homophoben Einstellung des Barinhabers möchte auch die Freundin von Frau M nicht mehr länger in diesem Betrieb arbeiten und löst ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich am selben Tag.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an das Unternehmen, in dem die Vermutung einer Diskriminierung von Frau M auf Grund ihrer sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vorgebracht wird. Ein weiteres Interventionsschreiben bezieht sich auf die vermutete Belästigung der Freundin von Frau M aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Der Barinhaber streitet den Vorwurf der Diskriminierung bzw. Belästigung ab. Frau M und Frau B entscheiden sich, die Angelegenheit nicht weiter rechtlich zu verfolgen.

Demütigungen im Arbeitsalltag

Herr B ist als Verpacker in einem Produktionsbetrieb beschäftigt. Als er in einem Gespräch mit einer Arbeitskollegin darauf angesprochen wird, erzählt er von seiner gleichgeschlechtlichen Partnerschaft. Sein direkter Vorgesetzter ist bei dem Gespräch anwesend.

Von nun an beleidigt dieser Vorgesetzte Herr B häufig, unter vier Augen ebenso wie vor anderen MitarbeiterInnen. Er bezeichnet ihn als „Schwuchtel“ oder „Homo“ und erklärt, mit einem „warmen Bruder“ nicht arbeiten zu wollen. Er macht auch herabsetzende Anspielungen auf Homosexualität durch Imitation einer klischeehaft „schwulen“ Gangart.

Etwa zwei Wochen nach dem Outing des Herrn B verändert der Vorgesetzte dessen Arbeitsbedingungen: Herr B muss nun ohne Mittagspause zehn Stunden durcharbeiten und ihn kör-

perlich überfordernde Arbeiten im Lager verrichten. In seinem Dienstvertrag als Verpacker sind solche Arbeiten nicht vorgesehen. Für den Fall einer Weigerung droht der Vorgesetzte mit Kündigung.

Herr B wendet sich mehrmals an den Seniorchef und an den Vorgesetzten selbst. Die Gespräche verlaufen unbefriedigend und es kommt zu keiner Verbesserung der Situation.

Der massive Druck und die ständigen Belästigungen führen zu einer so starken psychischen Belastung, dass Herr B sich in psychotherapeutische Behandlung begibt und zwei Monate Krankenstand in Anspruch nimmt. Während des Krankenstands wird Herr B vom Buchhalter des Betriebs darüber informiert, dass er in Kürze gekündigt werde und sich demnächst diesbezüglich jemand bei ihm melden werde.

Herr B wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Interventionschreiben sowohl an das Unternehmen und an den Vorgesetzten persönlich.

Der Geschäftsführer des Unternehmens gibt an, über die in der Geschichte des Unternehmens „noch nie vorgekommenen“ Vorwürfe des Herrn B nicht persönlich informiert worden zu sein. Zudem sei das Dienstverhältnis mit Herrn B zwischenzeitig beendet worden. Daraufhin wendet sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft erneut an das Unternehmen. Es wird darauf hingewiesen, dass Herr B keine Kündigung erhalten hat. In einem neuerlichen Antwortschreiben werden nun die diskriminierenden Äußerungen bestritten. Außerdem werde Herr B aus dem Unternehmen ausscheiden. Der Stellungnahme des Vorgesetzten sind eidesstattliche Erklärungen von Mitarbeiterinnen des Unternehmens angefügt, wonach es zu keinem Zeitpunkt diskriminierende Vorfälle im Unternehmen gegeben habe. Herr B lässt die Kündigung gegen sich gelten.

Ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird eingeleitet. Arbeitgeber und vermutlicher Belästiger erscheinen trotz zweimaliger Ladung nicht. Die Gleichbehandlungskommission kann sich daher nur auf die glaubwürdig vorgebrachten Aussagen von Herrn B stützen und stellt die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest. Sie empfiehlt die Zahlung eines Schadenersatzes in angemessener Höhe. Da die Zahlung nicht erfolgt, bringt Herr B mit Unterstützung der Arbeiterkammer eine Klage ein.

2.5.6 Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Politische Überzeugung als Anforderung in einer Stellenausschreibung

Eine Vorfeldorganisation einer politischen Partei schreibt eine Stelle als Reinigungskraft aus. Aus dem Inserat geht hervor, dass von Bewerbern und Bewerberinnen eine Verbundenheit mit den Grundwerten der Partei erwartet wird. Da eine solche Anforderung nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen im Sinne des § 23 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz diskriminierenden Hinweis in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal „Weltanschauung“ darstellt, wird zur Klärung dieser Rechtsfrage ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet.

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien (UVS Wien) erkennt in zweiter Instanz, dass das Inserat nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechend gestaltet ist, weil auf das Vorliegen einer bestimmten Weltanschauung der Bewerber und Bewerberinnen abgestellt wird. Die Voraussetzungen zur Anwendung der Ausnahmebestimmung des § 20 Abs 2 GIBG liegen nicht vor. Wegen des Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung spricht der UVS Wien eine Ermahnung aus (UVS-06/22/13006/2012-7). Zur Frage, ob eine politische Überzeugung bzw. Parteizugehörigkeit als Weltanschauung gewertet werden kann, besteht nach Ansicht des UVS Wien hinreichend Judikatur, konkret wird auf folgende Entscheidungen verwiesen: OGH 24.02.2009, 9ObA122/07t; VwGH 15.05.2013, 2012/12/0013. Die Entscheidung ist insbesondere deshalb bedeutsam, weil sich erstmals ein Unabhängiger Verwaltungssenat mit der Anforderung nach einer bestimmten politischen Überzeugung in einem Stelleninserat befasst hat.

Deutsch als Muttersprache als Voraussetzung für GrafikerIn

Ein Sportmarketingunternehmen veröffentlicht auf seiner Website ein Inserat, mit dem es einen Grafiker oder eine Grafikerin „ausschließlich mit deutscher Muttersprache“ sucht. Darüber hinaus enthält das Inserat keine Angabe eines Mindestentgelts.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf das Inserat aufmerksam gemacht. Da die Anforderung der deutschen Muttersprache für eine Tätigkeit als GrafikerIn nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine ungerechtfertigte Anforderung und somit eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellt und zudem die verpflichtende Angabe des Mindestentgelts unterlassen wurde, wird ein Verfahren bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde eingeleitet. Diese spricht wegen des Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung sowie gegen die Verpflichtung zur Angabe eines Mindestentgelts eine Ermahnung aus.

Der ermahnte Geschäftsführer erhebt Beschwerde an das zuständige Landesverwaltungsgericht. Er bringt im Wesentlichen vor, dass die deutsche Muttersprache als Werbesprache sehr wohl eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstelle und nur eine Person mit deutscher Muttersprache die Wünsche der Kunden, insbesondere jene nach Verwendung eines regionalen Dialekts, verstehen und umsetzen könne. Das Landesverwaltungsgericht folgt diesem Argument nicht, sieht es als unsachlich an, davon auszugehen, dass jemand mit deutscher Muttersprache eher regionale Dialekte beherrsche als jemand mit nicht deutscher Muttersprache und bestätigt die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde.

Ausgezeichnete Deutschkenntnisse für TankstellenmitarbeiterInnen

In einem Stelleninserat wird „ein/e „Tankstellenmitarbeiter/in mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen und Auto“ gesucht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erachtet die Anforderung ausgezeichneter Deutschkenntnisse für eine Tätigkeit als Tankstellenmitarbeiter/in als überzogen und damit unsachlich. Der Unabhängige Verwaltungssenat verweist in seiner Entscheidung darauf, dass das österreichische Schulsystem als beste Note nur ein „sehr gut“ kenne. Unter „ausgezeichneten Deutschkenntnissen“ wird nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen das Kompetenzniveau C2 verstanden, das in etwa muttersprachlichen Kenntnissen entspricht. Für den UVS ist nicht nachvollziehbar, weshalb für die konkrete Tätigkeit nicht auch gute oder sehr gute Sprachkenntnisse ausreichend sein sollen. Dies umso mehr, als Tankstellen-MitarbeiterInnen hinsichtlich der Sicherheitsvorgaben an Tankstellen vom Betreiber ohnehin nachweislich einzuschulen sind. Nicht die abstrakte Vorgabe eines bestimmten Niveaus an Deutschkenntnissen dient der Gewährleistung der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, sondern die konkrete Schulung und Überprüfung des Verständnisses, die den Tankstellenbetreibern/Tankstellenbetreiberinnen obliegt.

Auch wenn es Personen mit Migrationshintergrund gibt, die über „ausgezeichnete“ Deutschkenntnisse verfügen, ist laut UVS in der Regel doch davon auszugehen, dass solche Kenntnisse bei Personen mit Migrationshintergrund nicht vorliegen. Mit einer solchen Anforderung werde daher ein Großteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund von einer Bewerbung abgehalten, weshalb eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliege.

KonzessionärInnen sind als ArbeitgeberInnen an das Gleichbehandlungsgesetz gebunden

Im letzten Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ging es auch um eine Stellenausschreibung, mit der ein Konzessionär nach dem Glücksspielgesetz Reinigungskräfte mit EWR-Staatsbürgerschaft suchte. Der Konzessionär berief sich darauf, dass § 27 Abs 1 Glücksspiel-

gesetz ausdrücklich die Einstellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit österreichischer bzw. EWR-Staatsbürgerschaft verlange.

Der Unabhängige Verwaltungssenat kam zum Ergebnis, dass erforderlichenfalls jede dem Unionsrecht entgegenstehende Bestimmung unangewendet zu bleiben habe. Da das Gleichbehandlungsgesetz EU-rechtliche Vorgaben umsetze, dürfe es nicht durch eine entgegenstehende innerstaatliche Norm wie § 27 Abs 1 GlücksspielG unwirksam werden.

Gegen die Entscheidung des UVS wurde Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erhoben. Der VwGH (ZI 2012/11/0114 vom 20.2.2013) hob den Bescheid des UVS auf, weil gemäß Art 3 Abs 2 der RL 2000/43/EG Ungleichbehandlungen aufgrund von Staatsangehörigkeit nicht vom Geltungsbereich der RL umfasst seien. Daher sei das Abstellen auf die EWR-Staatsbürgerschaft keine Diskriminierung im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinien.

Mittlerweile wurde die Rechtslage bereinigt: Die Voraussetzung der EWR-Staatsbürgerschaft für MitarbeiterInnen von KonzessionärInnen ist mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2013 in § 27 GlücksspielG gestrichen worden. Damit wurde die Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft umgesetzt und erreicht, dass Konzessionäre als Arbeitgeber denselben gleichbehandlungsrechtlichen Standard erfüllen müssen wie alle anderen privaten ArbeitgeberInnen in Österreich.

2.6 Regionale Themenschwerpunkte

Der überwiegende Teil der Anfragen und Beratungen wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt kommt aus Wien und Umgebung. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass für diesen Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes nach wie vor nur Gleichbehandlungsanwältinnen in der Zentrale in Wien zuständig sind. RegionalanwältInnen sind zwar im GBK/GAW-Gesetz vorgesehen, wurden aber noch nicht ernannt.

Der Vorarlberger Landtag hat am 8. Mai 2013 die Vorarlberger Landesregierung mittels Entschließung darum ersucht, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass im Regionalbüro Innsbruck auch Aufgaben nach Teil II und III des Gleichbehandlungsgesetzes wahrgenommen werden können und die dafür notwendigen Struktur- und Personalkosten zur Verfügung gestellt werden.

Anfragen und Beratungen aus den anderen Bundesländern gelangen derzeit oft nur dann zu den zuständigen GleichbehandlungsanwältInnen in Wien, wenn es vor Ort engagierte NGOs oder öffentliche Einrichtungen gibt, die als erste Anlaufstelle dienen können. Aufgrund intensi-

ver Kooperation und Vernetzung mit thematisch einschlägigen NGOs und Institutionen ist es zwar in den letzten Jahren gelungen, das Beratungsangebot in der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft breit bekannt zu machen. Die Beratung und Unterstützung wird viel stärker als früher in Anspruch genommen. Beratungsgespräche vor Ort sind aber aufgrund knapper personeller Ressourcen nur sehr begrenzt möglich. Sie wären notwendig, weil ein umfassender Beratungsprozess den persönlichen Kontakt erfordert und Beratungen am Telefon oder per E-Mail in vielen Fällen durch sprachliche Barrieren zusätzlich erschwert werden.

Erst ein ständiges Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in örtlicher Nähe zu den von Diskriminierung betroffenen Menschen würde den regionalen Bedarf in den einzelnen Bundesländern und gleichzeitig die regionalen Besonderheiten sichtbar machen.

2.7 Themenschwerpunkte Teil III Gleichbehandlungsgesetz

Einlasspolitik von Lokalen und Diskotheken

Viele Beratungen zu Teil III Gleichbehandlungsgesetz stehen in Zusammenhang mit der Preis- und Einlasspolitik von Lokalen und Diskotheken.

Bei den an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragenen Beschwerden über die Gestaltung von Eintrittspreisen handelt es sich ausschließlich um Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts. Männer beschwerten sich darüber, dass der Eintrittspreis für Frauen entweder niedriger ist oder diese überhaupt keinen Eintritt bezahlen müssen. Manche Lokale bieten darüber hinaus Getränkepauschalen an, die ebenfalls für Männer teurer sind. Schließlich offerieren manche Diskotheken auch noch kostenfreie alkoholische „Begrüßungsgetränke“ nur für Frauen.

Einlassverweigerungen werden hingegen fast ausschließlich als Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit erlebt. Meist sind es junge Männer mit Migrationshintergrund, die berichten, dass ihnen der Einlass in eine Diskothek verweigert wurde. In manchen Fällen wurde die ethnische Zugehörigkeit vom Türsteher mit den Worten „heute keine Ausländer“ direkt angesprochen. Es kam auch vor, dass junge Männer mit Migrationshintergrund im Zusammenhang mit der Einlassverweigerung darauf verwiesen wurden, unter der Woche wiederzukommen, weil unter der Woche „weniger los“ und am Wochenende „ein anderes Klientel“ gewünscht sei.

In den meisten Fällen ist die Begründung für die Einlassverweigerung jedoch nicht so offensichtlich diskriminierend. Dann werden neutrale Argumente verwendet wie zum Beispiel, dass der Club bereits voll sei, die Person nicht die passende Kleidung trage oder aggressiv wirken

würde. Gleichzeitig werden aber Personen, die ihrem äußeren Erscheinungsbild nach keinen offensichtlichen Migrationshintergrund haben, eingelassen.

Die Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe erfolgt geschlechtsspezifisch. Sie betrifft ausschließlich Männer, während ihre Begleiterinnen eingelassen werden. Der geschlechtsspezifische Aspekt wird den Betroffenen gegenüber in der Regel nicht kommuniziert, manchmal kommt es zu Aussagen wie „heute keine Männer“, oder der Einlass wird mit dem Argument verweigert, dass bereits „zu viele Männer“ in der Diskothek seien.

Eine Entschuldigung oder finanzielle Entschädigung kann nach derartigen Fällen fast nie erreicht werden. Auch die Diskotheken, die unterschiedliche Preise für Frauen und Männer vorsehen, beharren trotz Information und Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft fast immer auf ihrer Preispolitik. Aus diesem Grund werden viele dieser Fälle im Einvernehmen mit den Ratsuchenden vor die Gleichbehandlungskommission gebracht.

Obwohl die Gleichbehandlungskommission schon mehrmals das Vorliegen einer Diskriminierung festgestellt hat, halten Lokale und Diskotheken an ihrer diskriminierenden Einlass- und Preispolitik fest.

Rechtsschutzversicherungen und Gerichtsverfahren

Während ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kostenfrei ist, müssen Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, in einem gerichtlichen Verfahren das Kostenrisiko für den Fall des Unterliegens tragen.

Gerade bei Diskriminierungen, die Teil III Gleichbehandlungsgesetz betreffen, gibt es auch keine Institutionen, die Rechtsschutz gewähren würden. Die meisten Ratsuchenden der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die nach der Feststellung einer Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission ein gerichtliches Verfahren in Erwägung ziehen, sind daher darauf angewiesen, dass ihre Rechtsschutzversicherung die Kosten des Gerichtsverfahrens übernimmt.

In einigen Fällen muss die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber feststellen, dass Rechtsschutzversicherungsunternehmen Gerichtsverfahren wegen Ansprüchen nach dem GIBG als nicht von ihrer Versicherungsleistung umfasst erachten. Beispielsweise wurde seitens eines Versicherungsunternehmens argumentiert, dass ein Rechtsproblem des GIBG nicht vom Versicherungsschutz umfasst sei, weil es sich dabei um ein „nicht versicherbares Risiko“ handle, das nicht vom positiven Leistungskatalog der Versicherung gedeckt sei.

Wohnungsinserate

Seit 2011 müssen Immobilieninserate nach dem Gleichbehandlungsgesetz hinsichtlich Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit diskriminierungsfrei formuliert werden. Bei Verstößen gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum ist beim ersten Verstoß eine Ermahnung, bei weiteren Verstößen eine Verwaltungsstrafe bis 360 Euro vorgesehen. Zur Anzeige eines dem GIBG widersprechenden Immobilieninserats bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde ist neben einem Wohnungsinteressenten/einer Wohnungsinteressentin auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft berechtigt.

Im Februar 2012 untersuchte die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Reihe von Zeitungsinseraten aus regionalen und landes- bzw. bundesweiten Zeitungen nach im Sinne des GIBG diskriminierenden Formulierungen und wertete die daraus folgenden Ergebnisse in ihrer unabhängigen Untersuchung „Wie gut entsprechen Inserate dem Gleichbehandlungsgesetz?“ aus. Die Untersuchung wurde auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlicht.

Von den 5992 im Rahmen der Untersuchung überprüften Immobilieninseraten entsprachen 182 (3,04%) nicht den Bestimmungen des GIBG. Diese enthielten diskriminierende Formulierungen in Hinblick auf das Geschlecht oder die ethnische Zugehörigkeit.

Im Anschluss an die Untersuchung brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft exemplarisch 13 der in der Untersuchung als aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminierend gewerteten Immobilieninserate bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige. Die Verfahren endeten fast alle mit einer Ermahnung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt diskriminierende Immobilieninserate auch weiterhin bei den Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige.

Familienbeihilfe

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Sozialschutz. Unter Sozialschutz fallen alle gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit und Leistungen aus diesen Systemen, wozu auch die Familienbeihilfe zählt. Anspruch auf Familienbeihilfe hat nach dem Familienlastenausgleichsgesetz der Elternteil für sein bzw. ihr Kind, zu dessen Haushalt das Kind gehört und der im Bundesgebiet seinen gewöhnlichen Aufenthalt und Mittelpunkt seiner Lebensinteressen hat.

Bei Beratungen wird immer wieder von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Gewährung der Familienbeihilfe berichtet. In allen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragenen Fällen handelt es sich um Konstellationen, in denen ein Elternteil oder beide Elternteile nicht österreichischer Herkunft sind und zwar sowohl mit, als auch ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Geschildert werden unangenehme Beratungsbespräche und mehrmalige

Befristungen der Familienbeihilfe durch die Behörden. In einigen Fällen kam es zu Verzögerungen der Auszahlung der Familienbeihilfe oder sogar zu einer Unterbrechung der Auszahlung. Begründet wird dies mit notwendig gewordenen Nachreichungen bzw. erforderlichen Kontrollen bereits eingereichter Unterlagen. Gefordert werden Unterlagen wie Impfpass, Mutter-Kind-Pass, Lohnzettel oder Kindergartenbesuchsbestätigungen. Es wird unter anderem argumentiert, dass die Überprüfung des Familienbeihilfeanspruchs notwendig geworden sei, um festzustellen, ob das Kind bei der Beihilfe beziehenden Person haushaltszugehörig sei und sich nicht ständig im Ausland aufhalte. In einem Fall wurde die Familienbeihilfe für die Dauer der Aufenthaltsbewilligung eines nicht aus Österreich stammenden Ehemannes befristet. In diesem Fall hat die Behörde allerdings nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt, dass irrtümlich davon ausgegangen worden sei, dass für die Gewährung der Familienbeihilfe ein gültiger Aufenthaltstitel des Ehemannes vorliegen müsse.

Im Zusammenhang mit Befristungen der Familienbeihilfe kommt es in der Regel zu Wartezeiten von einigen Monaten für die Bearbeitung des Verlängerungsantrages, in denen die Familie die Einstellung der Auszahlung der Familienbeihilfe hinnehmen muss. Die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der zuständigen Behörde ist dann meist erfolgreich.

Diskriminierungen bei der Sportausübung

Beschwerden betreffen vor allem die fehlende Trainingsmöglichkeit für Mädchen in manchen Sportarten wie beispielsweise Triathlon oder Eishockey. Sobald die jungen Frauen dem Kindertraining entwachsen, stehen für sie keine, jedenfalls keine bezahlten TrainerInnen zur Verfügung, während die jungen Männer weiterhin die gesamte Infrastruktur für ihre Sportausübung nutzen könnten. Viele junge Frauen sehen sich dazu gezwungen, ihre sportlichen Aktivitäten abubrechen.

Berichtet wird auch, dass finanzielle Förderungen, die sowohl für männliche als auch weibliche NachwuchssportlerInnen vorgesehen wären, nahezu ausschließlich für Buben und Männer verwendet werden. Frauennachwuchsmannschaften gäbe es daher in diesen Sportarten inzwischen nahezu keine mehr.

In einem ganz anders gelagerten Fall fühlte sich ein Mann aufgrund seines Geschlechts benachteiligt, weil ihm der Zugang zu einem Turnier für SeniorInnen aufgrund seines Alters verweigert wurde. Der Zugang habe am gesetzlichen Pensionsalter angeknüpft. Frauen haben daher bereits ab ihrem 60. Lebensjahr, Männer erst ab ihrem 65. Lebensjahr Zugang zu den Turnieren.

Derzeit gibt es nach dem Kenntnisstand der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Bereich noch keine Rechtsprechung. Damit ist auch für die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Beant-

wortung der Frage, ob und inwieweit Fälle aus dem Bereich Sportausübung in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, nur schwer möglich.

Sexuelle Belästigung

Im Vergleich zu den Beschwerden aus der Arbeitswelt ist die Zahl der Beratungen wegen sexueller Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach wie vor sehr gering.

Offensichtlich ist nach wie vor wenig bekannt, dass sexuelle Belästigung auch außerhalb der Arbeitswelt sanktioniert werden kann, auch wenn der Übergriff keine strafrechtliche Relevanz hat. Die „Pograpscher“-Diskussion Anfang 2013 hat sogar eher den Eindruck verstärkt, dass es gegen Übergriffe im öffentlichen Raum kein rechtliches Mittel gibt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft möchte mit ihrem Informationsblatt speziell für die Zielgruppe der ganz jungen Frauen über die rechtlichen Möglichkeiten bei sexuellen Übergriffen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Dienstleistungen dazu beitragen, diesen Informationsstand zu verbessern.

Bei den Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Belästigungen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen handelt es sich meist um Übergriffe durch Masseur, Ärzte, Handwerker und Fahrlehrer. Kommt es hingegen bei der Benützung eines Verkehrsmittels oder in einer Freizeiteinrichtung zu Belästigungen, ist der Belästiger meist ein Unbekannter und kann auch nicht ausgeforscht werden. Auch über sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen durch Nachbarn wird berichtet. Je nach Vertragsverhältnis sind solche Übergriffe aber möglicherweise nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

PartnerInnenvermittlung – unterschiedliche Gebühren für Männer und Frauen

Mehrere Männer haben sich im Berichtszeitraum bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber beschwert, dass sie bei Vertragsabschluss zur Vermittlung einer Partnerin höhere Prämien zahlen mussten als Frauen. Es gab auch Beschwerden über Onlineportale, die für Frauen gratis zur Verfügung stehen, während Männer eine Gebühr zahlen müssen.

Das Arbeitsgericht Gießen in Deutschland hat in einem gleichgelagerten Fall die Ansprüche eines Klägers abgewiesen. Es befand zwar, dass der Umstand, dass für Frauen die Mitgliedschaft in einem Single-Portal im Gegensatz zu Männern nicht kostenpflichtig ist, eine unmittelbare Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts darstellt. Diese sei aber nach § 20 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Durch den kostenfreien Zugang würden Frauen animiert, sich anzumelden. Das sei auch im Interesse

der zahlungspflichtigen Männer, da dadurch die Anzahl der potentiellen Partnerinnen erhöht würde.

Eine solche Ausnahmebestimmung gibt es im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz nicht. Auch das Argument mancher Dienstleister zur Rechtfertigung unterschiedlicher Preise, Frauen würden über weniger Einkommen verfügen und man wolle dies ausgleichen, kommt aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht als Rechtfertigungsgrund in Betracht. Eine Verfolgung der Fälle scheiterte aber auch an der ungeklärten Frage, ob die regelmäßig im Ausland und zum Teil im außereuropäischen Bereich ansässigen Betreiber der Internetportale überhaupt dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz unterliegen.

2.8 Beispiele aus der Beratung

2.8.1 Ethnische Zugehörigkeit



Diskriminierender Lokalverweis

Herr B besucht mit zwei Freunden ein Lokal und hält sich dort etwa eine Stunde auf. Auf dem Weg zur Toilette wird er vom Türsteher aufgefordert, das Lokal zu verlassen. Herr B hat – im Gegensatz zu seinen Freunden – schwarze Hautfarbe. Beim Eingang des Lokals begründet der Türsteher den Lokalverweis damit, dass es bereits „Probleme“ mit Schwarzen gegeben habe und der Geschäftsführer ihn daher angewiesen habe, Herrn B aus dem Lokal zu weisen. Daraufhin entscheiden sich Herr B und seine Freunde, den Abend zu beenden und nach Hause zu gehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese versucht bei der Geschäftsführung der Diskothek eine freiwillige Schadenersatzzahlung als Ausgleich für die Diskriminierung zu erreichen, allerdings ohne Erfolg. Im Einvernehmen mit dem Betroffenen richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen

Zugehörigkeit an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass Herr B. aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert wurde. Der Versuch, im Anschluss an das Verfahren eine Schadenersatzzahlung an den Betroffenen zu erreichen, scheitert. Dem Betroffenen steht somit nur noch die Möglichkeit einer gerichtlichen Geltendmachung seines Schadenersatzanspruches offen.

Belästigung in einem Geschäft

Frau T wird in einem Geschäft Zeugin eines Gesprächs zwischen zwei Angestellten und einer Kundin, die sich über Frauen türkischer Herkunft lustig machen. Frau T empfindet die rassistischen Bemerkungen als äußerst unangebracht und störend. Daher informiert sie die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung oder Belästigung setzt das Gleichbehandlungsgesetz allerdings persönliche Betroffenheit voraus, die in diesem Fall nicht gegeben ist. Um dennoch auf den Vorfall aufmerksam zu machen, richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an die Geschäftsführung. Diese erklärt in einer ausführlichen Stellungnahme, dass die Meldung ernst genommen werde. Als Reaktion auf den Vorfall wurden konkrete Maßnahmen eingeleitet: Die Mitarbeiterinnen werden in Einzelgesprächen auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht und alle MitarbeiterInnen in Schulungen und Teamsitzungen im Bereich Antirassismus sensibilisiert.

Wegen der ethnischen Zugehörigkeit des Diebstahls verdächtigt

Frau X, brasilianischer Herkunft, kauft gerne in einer bestimmten Filiale einer Handelskette ein. Als sie jedoch an einem Tag jedoch nichts Passendes findet und das Geschäft wieder verlässt, wird sie mit der Begründung angehalten, dass ihre Tasche kontrolliert werden müsse.

Frau X ist darüber sehr verwundert. Sie ist die einzige Kundin mit dunklerer Hautfarbe und die Einzige, die angehalten wurde. Als sie erklärt, nichts Unrechtes getan zu haben, fordert sie der Mitarbeiter erneut auf, die Handtasche zu öffnen. Schließlich teilt sie ihm mit, dass sie die Handtasche nur in Anwesenheit der Polizei öffnen werde. Der Mitarbeiter weigert sich, die Polizei zu rufen, sondern erklärt, einen Ausweis sehen zu wollen. Nachdem er ein Foto des Ausweises gemacht hat, lässt er Frau X gehen. Für Frau X ist die Situation sehr unangenehm, auch deshalb, weil es vor anderen Kundinnen und Kunden geschieht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an die Verantwortlichen des Unternehmens. Es kommt zu einem persönlichen Gespräch zwischen der Betroffenen, einer Vertrauensperson und den Verantwortlichen, eine gütliche Einigung ist aber nicht mög-

lich. Nach einem weiteren Versuch entscheidet sich Frau X, die für sie immer noch belastende Angelegenheit abzuschließen und keine rechtlichen Schritte zu setzen.

Internationale StudentInnengruppe von Lokal abgewiesen

Herr N organisiert universitäre Sommerkurse für internationale TeilnehmerInnen und bietet dabei auch ein Rahmenprogramm an. Zum Abschluss des Kurses will Herr N mit den Studierenden eine Bar besuchen. Der Türsteher verweigert der Gruppe jedoch den Eintritt mit der Begründung, es sei „VIP-Tag“.

Herr N teilt daraufhin mit, schon öfters in der Bar gewesen zu sein und diese auch heute gemeinsam mit der Gruppe von Studierenden besuchen zu wollen. Der Türsteher ruft einen Kollegen, der auf zwei Studenten iranischer Herkunft deutet und meint, die beiden sehen „ungut aus“ und „mit so Leuten wie denen gab es schon oft Probleme“. Die Türsteher verweigern den beiden Männern den Eintritt, Herr N und die anderen Personen der Gruppe, ausschließlich Frauen, werden eingelassen. Die Gruppe verzichtet und sucht nach einem anderen Lokal.

Herr N wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Schreiben an die Geschäftsführung der Bar. Schließlich kommt es mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem Gespräch zwischen Herrn N und dem Geschäftsführer. Das Gespräch führt zu einer Entschuldigung und der Einladung, im nächsten Sommer mit einer internationalen Gruppe von Studierenden die Bar zu besuchen.

Bessere Zimmer für InländerInnen?

Frau E ist Spanierin und bucht einen dreiwöchigen Aufenthalt in einem österreichischen Kurhotel. Es wird ihr mitgeteilt, dass eine Anreise nur an zwei Wochentagen möglich sei. Der Tag ihrer Anreise bestimme auch, welcher Gruppe sie während der Kur angehöre. Frau E wird für die Dauer ihres Aufenthalts im alten Trakt des Kurhotels untergebracht, der qualitativ unter dem Niveau des neuen Hoteltraktes liegt. Während ihres Aufenthaltes stellt Frau E fest, dass die Mehrheit der Hotelgäste im alten Trakt nicht aus Österreich kommen dürfte. Außerdem hat sie das Gefühl, dass alle Gäste ausländischer Herkunft oder mit fremdklingendem Namen derselben Gruppe zugeteilt worden sind wie sie selbst.

Frau E erfährt aus Gesprächen, dass einige Gäste, die erst nach ihr den Aufenthalt bestätigt hätten, ein Zimmer im neuen Trakt erhalten haben. Frau E kommt daher zu dem Schluss, dass die Zuteilung der Zimmer nicht nach zeitlichen Kriterien erfolgen kann. Außerdem scheinen sich im neuen Trakt keine ausländischen Gäste zu befinden. Frau E empfindet diese Praxis der

Zuteilung als diskriminierend. Sie wendet sich daher an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Interventionsschreiben an die Betreiberin des Kurhotels richtet.

Die Hotelbetreiberin bestreitet zwar den Sachverhalt, räumt jedoch ein, dass die Zuteilung der Zimmer transparenter erfolgen sollte. Das Hotel werde auf die Verbesserungsvorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingehen. Frau E ist mit diesem Ergebnis zufrieden und sieht die Sache damit als erledigt an.

„Dürfte ich Sie bitten, Deutsch zu sprechen!“

Frau A ist Stammkundin eines Innenstadtkaffeehauses, das sie daher für ein Familientreffen auswählt. Da nicht alle in der Familie Deutsch sprechen, finden die Begrüßung und der Beginn des Gesprächs auf Arabisch statt.

Kurz darauf erscheint eine Kellnerin am Tisch der Familie und bittet Frau A, ihre Unterhaltung auf Deutsch fortzusetzen. Es sei den anderen Gästen gegenüber unhöflich, in einer Sprache zu sprechen, die diese nicht verstünden. Frau A erklärt daraufhin, dass ein Teil der Familie kein Deutsch spreche und dass sie eine solche Situation noch nie in einem Lokal erlebt habe. Da die Kellnerin darauf beharrt, dass Deutsch gesprochen werden müsse, verlässt die Familie das Kaffeehaus. Am selben Tag setzt sich Frau A telefonisch mit der Firmenzentrale in Verbindung, um sich über das Verhalten der Kellnerin zu beschweren. Der versprochene Rückruf durch die Firmenzentrale bleibt jedoch aus.

Frau A wendet sich daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die den Eigentümer des Cafés um Stellungnahme bittet. In der Stellungnahme drückt dessen anwaltliche Vertretung ihr Bedauern über die Vorfälle aus. Die Mitarbeiterin sei bereits zur Rede gestellt worden. Sie habe die Aussagen nur deshalb gemacht, weil es durch die Lautstärke des Gesprächs zur Lärmbelästigung anderer Gäste gekommen sei und habe dabei die falschen Worte gewählt. Rassistische Beweggründe für das Verhalten der Mitarbeiterin seien auszuschließen.

Da die Stellungnahme für Frau A nicht zufriedenstellend ist, richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein weiteres Schreiben an die Firmenleitung, in dem um eine außergerichtliche Aufarbeitung der Vorfälle gebeten wird. Frau A wird daraufhin von einem Mitarbeiter des Kaffeehauses kontaktiert, der sich für die Vorfälle bei ihr entschuldigt. Frau A ist mit dem Ergebnis zufrieden und beschließt, keine weiteren Schritte zu setzen.



Innenstadtwohnungen nur für österreichische und deutsche StaatsbürgerInnen

Herr O ist UNO-Mitarbeiter und Staatsbürger der Elfenbeinküste. Da er auf Wohnungssuche ist, kontaktiert er die Maklerin Frau R, die ihn zu mehreren Besichtigungsterminen einlädt. Schon während der ersten Besichtigung meint Frau R, dass diese Wohnung auf gar keinen Fall an „Zigeuner“ vermietet werde. Herr O, der nur über geringe Deutschkenntnisse verfügt, bekundet während einer Besichtigung sein Interesse an zwei Mietobjekten, eines davon in Innenstadtnähe, wobei seine Frau als Dolmetscherin fungiert. Als Herr O und seine Frau die Wohnung nahe der Innenstadt besichtigen und an dieser ihr Interesse bekunden, erwidert Frau R, dass Herr O die Wohnung nicht mieten könne, da er Ausländer sei und Ausländer in der Innenstadt unerwünscht seien. Auf die Frage, warum ihm dann die Wohnung überhaupt angeboten worden sei, erwidert Frau R, sie habe nicht gewusst, wie streng man bezüglich der Vergabe von Mietobjekten in der Innenstadt sei. Mietobjekte in Nähe der Innenstadt seien ausschließlich an Deutsche oder Österreicher zu vermieten. Die Vergabe von Mietobjekten an „Schwarze“ sei ausgeschlossen.

Herr O, der dem Gespräch inhaltlich folgen kann, wendet sich hierauf in Englisch an Frau R. Er betont, dass dieses Verhalten nicht tolerierbar sei und er nicht diskriminiert werden wolle. Frau R verweist auf die Vergaben der Hausverwaltung. Herr O und seine Frau verlassen daraufhin verärgert die Wohnung.

Herr O setzt sich in Folge mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung, die ein Interventionsschreiben an das Maklerbüro richtet. In der Stellungnahme des Maklerbüros wird der Vorfall bestritten, es wird darauf hingewiesen, dass Frau R selbst Migrationshintergrund habe und es sich daher um ein sprachliches Missverständnis gehandelt haben müsse.

Obwohl Herr O die Erklärung des Vorfalles durch die Unternehmensführung nicht für überzeugend hält, akzeptiert er die bald darauf erfolgende Entschuldigung und sieht von weiteren Schritten ab.

Kein Eigentum mit türkischer Staatsbürgerschaft

Frau A, türkische Staatsbürgerin, besitzt gemeinsam mit ihrem Ehemann, der österreichischer Staatsbürger ist, eine Eigentumswohnung, die sie gemeinsam bewohnen. Für diese Wohnung wurde eine Landes-Wohnbauförderung gewährt, die noch nicht zur Gänze zurückgezahlt ist. Nach einigen Jahren schenkt der Ehemann Frau A seinen Anteil. Ein notariell beglaubigter Schenkungsvertrag liegt vor. Dennoch scheitert die Eintragung in das Grundbuch, weil die zuständige Landesbehörde die Zustimmung verweigert. Begründet wird die Ablehnung mit der türkischen Staatsbürgerschaft von Frau A.

In einem Schreiben macht die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf aufmerksam, dass eine Benachteiligung beim Erwerb von Wohnraum eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen kann, sofern keine sachliche Rechtfertigung vorliegt. Die Behörde bestreitet, dass eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Staatsbürgerschaft eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen könne. Sie verweist auf die Richtlinien zur Landes- Wohnbauförderung, die vorsehen, dass zumindest die Hälfte einer Liegenschaft im Eigentum österreichischer StaatsbürgerInnen und gleichgestellter Personen stehen muss. Bei Ableben des Ehemannes könne Frau A alleinige Eigentümerin werden und dies auch im Grundbuch eintragen lassen. Zu seinen Lebzeiten aber sei ihr alleiniges Eigentum nicht möglich.

Da Frau A ein Ergebnis eines Prüfungsverfahrens bei der Gleichbehandlungskommission nicht abwarten will, bezahlt sie schließlich mit finanzieller Unterstützung einer Bekannten den offenen Förderungsbetrag der Landeswohnbauförderung und kann so den Eintrag in das Grundbuch veranlassen. Dadurch ist das Problem zwar für den Einzelfall gelöst, die Rechtsfrage, ob hier eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, bleibt aber offen.

Probleme beim Mieten eines Ateliers wegen iranischer Herkunft

Herr R, ein Kunststudent mit iranischen Wurzeln, wird von seiner Professorin, Frau S, auf ein Atelier aufmerksam gemacht, das zur Vermietung freisteht. Gemeinsam besichtigen sie das Atelier, das auch bewohnt werden kann. Die anwesende Maklerin unterzeichnet mit Herrn R ein Mietanbot. Allerdings scheint die Maklerin Probleme mit dem iranischen Namen ihres Kunden zu haben und fragt, ob man diesen im Anbot abkürzen könne, was der Student verneint. Man vereinbart einen Termin zur Unterzeichnung des Mietvertrages für den nächsten Tag in der zuständigen Immobilienfirma.

Am nächsten Tag ruft die Maklerin bei Frau S. an und fragt, ob es möglich sei, dass sie den Vertrag unterzeichnet, weil die Firma in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit MigrantInnen gemacht habe. Frau S ist überrascht, und lehnt dieses ihrer Meinung nach diskriminie-

rende Angebot ab. Beim Termin mit der Immobilienfirma erklärt die Maklerin wieder, dass es besser sei, wenn der Vertrag mit Frau S abgeschlossen würde. Herr R betont, dass er den Vertrag selbst unterzeichnen wolle. Daraufhin wendet sich die Maklerin an einen Mitarbeiter des Büros und meint, dass es kein Problem gäbe, weil der Kunde nichts mit seiner Heimat zu tun habe. Der Mitarbeiter scheint nicht dieser Ansicht und beginnt, den Kunststudenten penibel über Einkommen und Beruf auszufragen. Schließlich erklärt er, dass er sich erst mit Kollegen zur Beratung zurückziehen müsse. Schließlich erfährt Herr K, dass man einen anderen Mieter für das Atelier gefunden habe. Die Maklerin teilt Frau S mit, dass sie von der Immobilienfirma die Anweisung erhalten habe, das Mietobjekt nicht an „Türken oder Araber“ zu vermieten.

Herr R wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In der Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft beruft sich das Maklerbüro auf inhaltliche Missverständnisse und bestreitet einen fremdenfeindlichen Hintergrund. Schließlich habe man das Atelier an einen „Nichtösterreicher“ vermietet. Es wird darauf hingewiesen, dass die Mehrheit der KundInnen des Maklerbüros nicht aus Österreich stamme und die geschilderten Vorfälle nicht der Wahrheit entsprächen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet im Einvernehmen mit Herrn K ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein. Diese stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit fest. Die Angelegenheit wird schließlich durch eine Vergleichszahlung bereinigt.

Schule verbietet Unterhaltung in der Muttersprache in den Pausen

Frau C, türkischer Herkunft, lebt seit ihrer Geburt in Österreich. Ihr Sohn geht in die Mittelschule und bringt eines Tages ein Schreiben der Schule nach Hause, wonach in der Schule und im Schulgelände Deutsch zu sprechen ist. Die Muttersprache dürfe auch in den Pausen nicht gesprochen werden.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie berichtet, dass es seit diesem Verbot zu Gruppenbildungen komme und ihr Sohn nicht mehr so gerne in die Schule gehe wie früher. Ihr Sohn wachse ausschließlich mit der deutschen Sprache auf und könne nur in der Schule mit den wenigen anderen MitschülerInnen türkischer Herkunft in den Pausen Türkisch zu sprechen. Frau C ist wichtig, dass ihr Sohn sehr gut Deutsch spricht, sie möchte aber auch, dass ihr Sohn selbst entscheiden kann, ob er in den Pausen Deutsch oder Türkisch spricht.

Frau C hat bereits mit dem zuständigen Bezirks- und Landesschulrat Kontakt aufgenommen. Sie plant ein Treffen zwischen dem Direktor, den Eltern türkischer Herkunft und der Schulin-spektion, um das Thema zu besprechen und eine Lösung zu finden. Davor möchte sie eine rechtliche Beurteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Deutsch ist als Unterrichtssprache im Schulunterrichtsgesetz festgelegt. Die Muttersprache in den Pausen zu verbieten, könnte jedoch dem Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich Bildung widersprechen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt Kontakt mit dem Landesschulrat auf und bietet Frau C an, ein Schreiben an den Direktor zu richten. Frau C möchte jedoch zunächst selbst versuchen, eine Lösung zu finden.

Familienbeihilfe plötzlich befristet

Frau A, deutsche Staatsbürgerin, lebt seit mehreren Jahren gemeinsam mit ihrem Sohn in Österreich. Sie ist sehr verwundert, als sie eine Aufforderung des Finanzamtes erhält, zwecks Überprüfung des Anspruchs auf Familienbeihilfe eine Kindergartenbestätigung und einen Meldezettel vorzulegen. Bislang war sie davon ausgegangen, dass ihr Anspruch auf Familienbeihilfe bis zum 18. Lebensjahr ihres Sohnes besteht wie bei all ihren Bekannten mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Als Frau A nach dem Grund für die Befristung fragt, wird ihr mitgeteilt, dass die Kindergartenbestätigung erforderlich sei, um einem möglichen Missbrauch des Anspruchs auf Familienbeihilfe vorzubeugen. Dann wird sie gefragt, wie sie als alleinerziehende Mutter die Kinderbetreuung ohne Kindergarten überhaupt schaffen könne. Ein sachlicher Grund für die Überprüfung und die Befristung der Familienbeihilfe wird ihr auch auf mehrmaliges Nachfragen nicht genannt.

Frau A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein, die die zuständige Behörde um Stellungnahme ersucht. In der Antwort wird erklärt, dass sich die Lebensumstände von Frau A geändert hätten, nämlich durch die Trennung von ihrem Partner und einen Wohnungswechsel. Dies führe häufig zu einem Verlassen Österreichs. Somit liege ein sachlicher Grund für die Befristung vor.

Schließlich kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen, dass die Befristung aufgehoben wird. Frau A freut sich zwar über die positive Entwicklung in ihrem Fall, findet es aber bedenklich, dass offensichtlich strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Familienstandes bei der Gewährung des Anspruchs auf Familienbeihilfe bestehen.

2.8.2 Geschlecht

10 % Rabatt für Frauen

Ein Unternehmen, das auf die Ausstattung von Autos und Motorädern spezialisiert ist, wirbt mit dem Slogan: „Da will jeder Mann Frau sein! - 10 % auf Alles! Aber nur für Frauen! Nur am 8.

März, Weltfrauentag!“ Herr T fühlt sich dadurch benachteiligt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese weist in einem Interventionsschreiben darauf hin, dass geschlechtsspezifische Vergünstigungen gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

In seiner Stellungnahme weist das Unternehmen den Vorwurf der geschlechtsbezogenen Diskriminierung zurück. Die Aktion habe einen humorvollen Beitrag zum Weltfrauentag liefern sollten. Auch habe die Aktion nicht nur für Frauen gegolten. Männliche Kunden, die sich mit Frauenperücken ausgestattet hätten, wären ebenso in den Genuss der Vergünstigungen gekommen. Perücken wären zu diesem Zweck im Geschäft bereit gelegen, männliche Kunden hätten aber auch ohne Kostümierung den Rabatt erhalten. Ziel der Aktion sei es gewesen, überholte Rollenbilder in der Automobilbranche zu hinterfragen und damit emanzipatorische Ziele zu unterstützen. Der Stellungnahme des Unternehmens sind Fotos von männlichen Kunden beigelegt, die eine Perücke tragen.

Der Beschwerdeführer räumt ein, selbst keine Filiale des Unternehmens aufgesucht zu haben. Die Stichhaltigkeit des Vorbringens des Unternehmens kann daher von der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht weiter geprüft werden.

„Frauen sind eigentlich immer zickig“

Frau L möchte den PKW-Führerschein machen und nimmt deshalb Unterricht an einer Fahrschule. Bereits während des theoretischen Teils des Unterrichts kommt es zu sexistischen Äußerungen durch einen Fahrlehrer. Er macht laufend Andeutungen und Witze und vergleicht beispielsweise ein Verkehrszeichen mit dem weiblichen Busen

Frau L schließt den theoretischen Teil der Ausbildung ab und tritt zur praktischen Prüfung an. Während ihrer Fahrprüfung unterhalten sich ihr Fahrlehrer und der Prüfer im Auto. Gleich zu Beginn meint der Fahrlehrer: „Frauen sind ja immer zickig!“, worauf der Prüfer antwortet: „Ja und wenn sie alt sind, kann man sie eh austauschen.“ Frau L ist die Situation unangenehm und sie fühlt sich als Frau beleidigt und gedemütigt. Dennoch meldet sie sich wie geplant zur gesetzlich notwendigen zweiten Ausbildungsphase an. Erst danach wird ihr klar, dass sie das frauenverachtende Klima in dieser Fahrschule nicht mehr ertragen kann.

Frau L richtet ein Schreiben an die Fahrschule, in dem sie sich über die Vorfälle beschwert und ankündigt, an der zweiten Ausbildungsphase nicht mehr teilnehmen zu wollen. Im Antwortschreiben weist das Unternehmen alle Vorwürfe von sich. Alle MitarbeiterInnen seien angewiesen, anzügliche Aussagen zu unterlassen. Frau L ärgert sich über diese Reaktion und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da sie eine Entschuldigung durch die Fahrschule und den Fahrlehrer erwirken möchte. Auf das Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft reagiert das Unternehmen zunächst wieder mit der Zurückweisung der Vorwürfe.

Es herrsche in der Fahrschule nun mal ein „jugendlicher und lockerer“ Umgangston, anzügliche und sexistische Reden seien aber untersagt. Das Vorbringen von Frau L sei schon allein deswegen unglaublich, weil sie sich nicht schon während der Ausbildungsphase beschwert habe. Der Fahrlehrer und der Prüfer aber entschuldigen sich schriftlich bei Frau L dafür, dass sie sie durch ihre Äußerungen verletzt haben.

Nach weiterer Vermittlung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgt schließlich auch eine Entschuldigung durch die Fahrschule und es wird zugesagt, die Anregungen zur Prävention von sexuellen Belästigungen aufzugreifen. Frau L ist damit zufrieden und sieht von weiteren rechtlichen Schritten ab.

Der „Dirndltag“

Herr G wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, und beschwert sich darüber, dass ein Schiliftunternehmen geschlechtsspezifische Vergünstigungen für Damen im Rahmen eines sogenannten „Dirndltages“ anbietet. Während er als Mann den regulären Tarif zahlen muss, können Frauen die Tages- bzw. Halbtageskarte zum Kindertarif erwerben.

Herr G fühlt sich aufgrund seines Geschlechts diskriminiert. Auf ein Interventionsschreibens der Gleichbehandlungsanwaltschaft hin räumt das Unternehmen ein, geschlechterdiskriminierende Angebote gemacht zu haben. Die Unternehmensleitung distanziert sich von dieser Praxis und verspricht, ihre Dienstleistungen in Zukunft geschlechtsneutral anzubieten. Herrn G erhält als Entschädigung für die Benachteiligung die Differenzsumme zwischen dem regulären Preis und dem Kindertarif. Für Herrn G ist die Sache damit erledigt.

Frauen zahlen weniger in der Diskothek

Herr P informiert sich auf der Website einer Diskothek, die er häufig besucht, über aktuelle Veranstaltungen. Dabei fällt ihm auf, dass Frauen bei einem Livekonzert wesentlich weniger Eintritt zahlen müssen als Männer. Außerdem wird in Aussicht gestellt, dass „fünf sexy Ladies eine Flasche Prosecco“ umsonst bekommen würden. Sofort schreibt er verärgert ein Mail an den Discothekenbetreiber und weist auf den Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz hin. Das Unternehmen reagiert abweisend, es beruft sich auf das „Hausrecht“ und darauf, dass es sich bei der Veranstaltung nicht um eine öffentliche Dienstleistung handle.

Auf Ersuchen von Herrn P interveniert die Gleichbehandlungsanwaltschaft beim Unternehmen und erhält eine umfangreiche Stellungnahme der anwaltlichen Vertretung. Darin wird der Diskriminierungsvorwurf zurückgewiesen. Es habe sich um ein optionales Angebot gehandelt und Herr P sei gar nicht betroffen gewesen, weil er nicht zu dem Konzert erschienen sei. Dann wird auf die ungleichen Einkommen von Männern und Frauen hingewiesen, weswegen die unter-

schiedlichen Preise eine gerechtfertigte, ausgleichende Maßnahme seien. Bei der Prosecco-Aktion habe es sich um Werbung gehandelt, ein Bereich, der vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sei. Zudem seien nicht regelmäßig Vergünstigungen für Frauen angeboten worden, sondern nur zu bestimmten Veranstaltungen.

Es kommt zu einem Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission, die zu dem Ergebnis kommt, dass eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt. Die Argumente des Unternehmens werden zurückgewiesen. Obwohl der Beschwerdeführer am gegenständlichen Abend tatsächlich nicht vor Ort war, liege eine unmittelbare Betroffenheit von Herrn P vor, denn er wurde ja gerade durch die diskriminierende Preisgestaltung davon abgehalten, die Diskothek zu besuchen.

Werbemaßnahmen sind zwar vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen, aber nur bezüglich ihres Inhaltes. Wenn tatsächlich Güter oder Dienstleistungen angeboten werden, fällt dies sehr wohl in den Geltungsbereich des Gesetzes.

Sexuelle Belästigung durch Masseur

Wegen starker Nackenschmerzen nimmt Frau U Massagen bei einem Heilmasseur in Anspruch, mit denen sie bisher stets zufrieden gewesen ist. Eines Tages aber, als Frau U, während der Massagen wie üblich nur mit einer Unterhose bekleidet, bei einer abschließenden Übung den „Schneidersitz“ eingenommen hat, greift der Masseur zwischen ihre Beine und fährt mit seiner Hand von unten nach oben über ihr Geschlecht. Dann beginnt er sie an den Schultern zu massieren und zu keuchen und zu stöhnen.

Frau U erlebt diesen Übergriff als massive Demütigung und der Vorfall beschäftigt und belastet sie noch längere Zeit sehr. In der Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt Frau U, dass sie sich eine aufrichtige Entschuldigung und eine freiwillige Schadenersatzleistung als Ausgleich für die erlittene Kränkung wünsche.

Der Rechtsvertreter des Masseurs weist in einer Stellungnahme jedoch sämtliche Vorwürfe zurück. Es sei in keiner Weise eine sexuelle Belästigung oder sonstige demütigende Verhaltensweise gesetzt worden. Es sei auch sehr verwunderlich, dass das Einschreiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft erst über vier Monate nach dem Vorfall erfolgt. Im Übrigen sei der Masseur glücklich verheiratet und hätte bisher mit keiner Kundin und keinem Kunden Probleme gehabt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Einvernehmen mit Frau U einen Antrag auf Prüfung des Vorliegens einer Belästigung bei der Gleichbehandlungskommission ein. Nach der abgesonderten persönlichen Befragung ist der Masseur zu einer schriftlichen Entschuldigung

und einer Spende an einen frauenunterstützenden Verein in der Höhe von 1.000,- Euro bereit. Der Antrag an die Gleichbehandlungskommission wird zurückgezogen.

PartnerInnenvermittlung für Männer teurer als für Frauen

Herr D hat einen Vertrag mit dem Partnervermittlungsinstitut E abgeschlossen. Für die Bezahlung einer Prämie in der Höhe von 4.560,- Euro, zahlbar in monatlichen Teilbeträgen, verpflichtet sich das Institut, Herrn D „bis zum Erfolg zu betreuen, längstens zwei Jahre“. Die Betreuung besteht in der garantierten Übermittlung eines Partnerinnenvorschlags pro Monat. Bald lernt Herr D über den Vorschlag des Instituts Frau F kennen. Es stellt sich heraus, dass diese für die entsprechende Betreuung für insgesamt zwei Jahre nur den Betrag von 2.160,- Euro zahlen musste. Auf Nachfrage erfährt Frau F von einer Mitarbeiterin des Partnervermittlungsinstituts, dass man davon ausgehe, dass Männer „mehr verdienen als Frauen“. Herr D ist sehr erbost über diese geschlechtsspezifische Diskriminierung.

Auf die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft reagiert das Unternehmen mit einer umfassenden telefonischen Stellungnahme und erklärt, dass das Geschlecht bei der Prämienfestsetzung nicht vorrangig ausschlaggebend sei. Vielmehr schätzt die Mitarbeiterin im Gespräch mit den KundInnen den konkreten Aufwand für das Partnervermittlungsinstitut ein, diese Person zu vermitteln. Kalkulationskriterien seien die Stellung im Berufsleben, im gesellschaftlichen Umfeld, die Anzahl und das Alter der Kinder sowie andere Kriterien. Viele ihrer KlientInnen würden einen sehr hohen Vermittlungsaufwand nötig machen. Aber einer Alleinerzieherin mit drei Kindern könne man nicht die notwendigen 6.000,- Euro „abknöpfen“.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereitet zwar im Einvernehmen mit Herrn D einen Antrag auf Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission vor, dieser entscheidet sich aber dann, lieber zu versuchen, mit Hilfe des Konsumentenschutzes der Arbeiterkammer aus dem Vertrag auszusteigen.

2.9 Themenschwerpunkte außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes

Eignungstests für das Medizinstudium

Beim Eignungstest für das Medizinstudium schnitten mehrere Jahre hindurch Frauen deutlich schlechter ab. Daher war der Anteil der zum Studium zugelassenen Frauen jedes Jahr deutlich geringer als der der Männer, obwohl sich deutlich mehr Frauen als Männer um einen Studienplatz bewarben.

Nachdem diese unbefriedigende Situation jahrelang in Kauf genommen worden war, sollte im Jahr 2012 „Testfairness“ kurzerhand dadurch hergestellt werden, dass die Tests geschlechtsspezifisch ausgewertet werden. Trotz Punktegleichheit mit ihren männlichen Kollegen hatten Frauen nun plötzlich eher eine Chance auf einen Studienplatz.

Gegen diese Vorgangsweise richteten sich zahlreiche Beschwerden von jungen Männern wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen beim Zugang zur Bildung sind allerdings, anders als Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Hinsichtlich des Zugangs zu einem Universitätsstudium gibt es eigene Regelungstatbestände im Universitätsgesetz und im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Frauenverachtende Websites

Immer wieder erreichen die Gleichbehandlungsanwaltschaft Beschwerden über Websites, die extrem frauenverachtende Inhalte verbreiten. Es handelt sich dabei um Seiten bzw. Blogs, die selbst wieder zahlreiche Links enthalten und auf deutsche aber auch auf fremdsprachige Webseiten verweisen. Aufmerksam wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft beispielsweise auf den Blog „Frauenhaus – von Frauen für Frauen“, die offenbar von einer Gruppe von Männern außerhalb Europas betrieben wird. Hauptintention ist das Aufzeigen der angeblichen Minderwertigkeit von Frauen.

Da der Inhalt von Medien explizit vom Geltungsbereich der Geschlechtergleichbehandlung ausgenommen ist, muss davon ausgegangen werden, dass das Gleichbehandlungsgesetz hier nicht anwendbar ist. Allerdings kann der Inhalt einer Webseite den Tatbestand der Verhetzung (§ 283 Abs. 2/StGB) erfüllen. Demnach ist zu bestrafen, wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar gegen eine durch Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion oder Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierte Gruppe hetzt oder sie in einer der Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft und dadurch verächtlich zu machen sucht. Das internationale Netzwerk gegen Cyberhate www.inach.net nimmt konkrete Beschwerden entgegen.

Einzelzimmerzuschlag

Die Praxis von Reiseveranstaltern und UnterkunftgeberInnen, für die Buchung einer Einzelperson einen Einzelzimmerzuschlag zu verrechnen, führt in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Beschwerden. In der Praxis sind Einzelzimmerzuschläge, manchmal so hoch, dass allein

reisende Personen für die Benützung eines Zimmers mehr zahlen müssen als zwei Personen gemeinsam für ein Doppelzimmer. Die Beschwerden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommen meist von älteren, nach einer Scheidung oder dem Tod des Partners allein reisenden Frauen, die sich aufgrund ihres Familienstandes diskriminiert fühlen.

Seit 2013 ist eine Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auch unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, als geschlechtsspezifische Diskriminierung verboten. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung kann demnach vorliegen, wenn eine Alleinerzieherin nur auf Grund ihres Familienstandes beim Abschluss eines Mietvertrags benachteiligt wird. Allerdings stellt der Familienstand keinen eigenen Diskriminierungsgrund dar, vielmehr muss ein Bezug zum Geschlecht der Person bestehen.

Bei allein reisenden Personen ist der Bezug zum Geschlecht nicht zwingend gegeben.. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht daher davon aus, dass Einzelzimmerzuschläge nur mit Hilfe des Konsumentenschutzrechtes bekämpfbar sind. Allerdings ist die Diskussion in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht abgeschlossen. In einem konkreten Fall könnte sehr wohl ein geschlechtsspezifischer Bezug gegeben sein.

2.10 Themenschwerpunkte bei Mehrfachdiskriminierungen

Das Zusammenwirken der Diskriminierungsgründe Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung stellt die BeraterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 2004 vor die Herausforderung, Menschen in umfassenderer Art und Weise bei Exklusion und Diskriminierung zu unterstützen. Von Diskriminierung Betroffene sehen und schildern in ihrer Darstellung des Geschehenen oft nur einen Diskriminierungsgrund. Immer wieder stellt sich erst auf Nachfrage heraus, dass auch andere Merkmale ursächlich für die Benachteiligungen gewesen sein könnten. So machen schwarze Männer, denen der Eintritt in die Diskothek verweigert wird, vorwiegend rassistische Motive geltend, stellen aber keinen Zusammenhang mit ihrem Geschlecht her. Frauen mit Kopftuch fühlen sich oft ausschließlich aufgrund der Religion diskriminiert, während der Geschlechteraspekt unberücksichtigt bleibt. Ältere ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund scheinen einem erhöhten Kündigungsrisiko ausgesetzt zu sein, führen das selbst aber oft nur auf ihr Alter zurück.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass bei der Bemessung des immateriellen Schadenersatzes auf das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist regelmäßig auf diese gesetzliche Vorgabe hin, wenn sie beispielsweise bei gütlichen Einigungen unterstützend tätig ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft möchte nach zehn Jahren Beratung und Unterstützung bei Mehrfachdiskriminierungen ihre Erfahrungen aus der Beratungspraxis einem größeren Kreis von MultiplikatorInnen zur Verfügung stellen. Das Thema „Mehrfachdiskriminierung“ ist Schwerpunktthema für die Jahre 2013 und 2014. Dabei werden Fortbildungsveranstaltungen, Workshops und regionale Informationsveranstaltungen durchgeführt und es wird spezielles Informationsmaterial zu diesem Thema geben.

2.11 Beispiele aus der Beratung

Belästigung aufgrund des Geschlechts, der ethnische Zugehörigkeit und der Religion

Frau U, die vor ein paar Jahren aus Bosnien nach Österreich gekommen ist, ist als Verkaufberaterin tätig. Das Arbeitsklima ist zunächst gut, aber mit der Zeit kommt es zu immer deutlicheren körperlichen Übergriffen ihres Vorgesetzten. Als dieser von der neuen Beziehung seiner Mitarbeiterin erfährt, macht er immer wieder Anspielungen auf ihren neuen Freund und äußert sich herablassend über die bosnische Herkunft und den muslimischen Glauben von Frau U. Auch andere Personen bezeichnet er in Gegenwart von Frau U als „Scheiß Jugos“. Besonders kränkend ist für Frau U eine Bemerkung über die starke Sehschwäche ihrer Tochter. Als sich die Vorfälle häufen, nimmt Frau U schließlich telefonisch Kontakt mit der Personalleiterin auf. Diese gibt ihr jedoch zu verstehen, dass sich die Lage nicht ändern ließe und es besser wäre, wenn sich Frau U einen neuen Arbeitsplatz suchen würde.

Der Gesundheitszustand von Frau U verschlechtert sich wegen der Vorfälle, sodass sie schließlich krankgeschrieben wird. Während des Krankenstandes wird sie vom Geschäftsführer einen Monat vor Ablauf ihres ohnehin befristeten Arbeitsvertrags gekündigt.

Frau U wendet sich schon vor der Kündigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, möchte aber zunächst mit einer Intervention zuwarten, weil sie hofft, eine andere Stelle zu finden. Nach dem Ausspruch der Kündigung ergeht ein Interventionsschreiben an das Unternehmen, das in seiner Stellungnahme bestreitet, genau über die Vorfälle Bescheid gewusst zu haben. Dennoch wird auf einzelne Vorwürfe des Interventionsschreibens eingegangen und eine Entschädigungszahlung in Höhe von 1.000,- Euro angeboten. Es wird auch zugesagt, den Vorgesetzten von Frau U mit den Vorwürfen zu konfrontieren.

Wegen der damit verbundenen psychischen Belastung will Frau U weder ein Prüfungsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission einleiten noch eine gerichtliche Klage einbringen. Auch ein Vorgehen gegen den unmittelbaren Belästiger ist für sie wegen der damit verbunde-

nen Anspannung nicht vorstellbar, deshalb nimmt sie das Vergleichsangebot an. Der ehemalige Vorgesetzte wird als Storemanager gekündigt.

Massive Belästigung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit und Religion

Herr V ist bosnischer Staatsbürger muslimischen Glaubens. Er arbeitet im Montageteam eines Unternehmens. Seit der ersten Arbeitswoche kommt es zu beleidigenden Äußerungen des Teamleiters mit Bezugnahme auf die Religion und die Herkunft des Herrn V. Der Teamleiter gebraucht sehr oft das Wort „Tschusch“; er meint, dass „Tschuschen“ kein Benehmen hätten und dass das an der Erziehung der „Tschuschen“ liegen würde. Während eines Gesprächs zwischen Herrn V und einem Arbeitskollegen, der auch muslimischen Glaubens ist, bezeichnet der Teamleiter den Kollegen als „Moslempack“ und stellt fest, dass diese alle Terroristen seien. Der Leiter eines anderen Montageteams schimpft ebenfalls immer wieder auf „Tschuschen“. In Anwesenheit von Herrn V sagt dieser Teamleiter: „Wie viel Brennwert wohl so ein Tschusch hat, wenn man ihn anzündet?“ Er droht Herrn V mit den Worten: „Von deiner Sorte hab ich schon zwanzig vergast.“

Herr V weist die Geschäftsführung bei mehreren Gelegenheiten auf das Verhalten der beiden Teamleiter hin. Daraufhin verschlimmert sich die Arbeitssituation dramatisch. Alle Kollegen wissen von seiner Beschwerde. Er wird nun von vielen seiner Kollegen schikaniert und als „Schwächling“ hingestellt. Die beiden Teamleiter setzten ihre Belästigungshandlungen fort. Herr V befindet sich aufgrund einer beginnenden Depression im Krankenstand, das Dienstverhältnis endet im Krankenstand durch einvernehmliche Auflösung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Einvernehmen mit Herrn V einen Antrag auf Überprüfung des Vorliegens einer Belästigung durch die beiden Teamleiter sowie mangelnde Abhilfe durch den Betrieb ein. Das Verfahren ist noch anhängig.

Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und sexuelle Belästigung

Frau B und Frau L sind in einem privaten Haushalt als Haushälterinnen beschäftigt. Sie fühlen sich durch wiederholte, herabwürdigende Äußerungen ihrer Arbeitgeberin, die auf ihre polnische bzw. deutsche Herkunft Bezug nehmen, belästigt. Frau L, die aus Deutschland kommt, muss sich vorhalten lassen, dass Deutsche sowieso „zu blöd zum Kuchen backen“ seien. Frau B, die polnischer Herkunft ist, teilt die Arbeitgeberin mit, dass Osteuropäerinnen nichts anderes als billige Arbeitskräfte seien. Großes Unbehagen löst bei Frau B und Frau L auch der Umstand aus, dass ihre Arbeitgeberin sich ihnen bewusst häufig nackt oder nur leicht bekleidet zeigt. So wird Frau L beauftragt, das Frühstück ins Badezimmer zu bringen, in dem sich ihre Arbeitgeberin unbedeckt aufhält. Eines Abends zeigt sich die Arbeitgeberin so angetan vom Essen, dass sie Frau L umarmt und ihr einen Kuss auf die Wange gibt. Für Frau L ist diese

körperliche Annäherung ihrer Arbeitgeberin unerwünscht und unangenehm. Bei einer anderen Gelegenheit kommt die Arbeitgeberin im Morgenmantel zu Frau B in die Küche, öffnet diesen, präsentiert ihren nackten Körper und wirft Frau B anklagend vor: „So musste ich schlafen!“ Sie hatte am Vorabend keinen Pyjama am Bett vorgefunden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Einvernehmen mit den beiden Arbeitnehmerinnen einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Diese stellt fest, dass Frau B und Frau L von der Arbeitgeberin sexuell und aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurden. Frau B und Frau L haben in weiterer Folge gerichtlich Schadenersatzansprüche gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin geltend gemacht. Die Verfahren sind noch anhängig.

Sexuelle Belästigung und Beschimpfung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Herr H ist ungarischer Staatsbürger und arbeitet seit etwas mehr als einem Jahr in einem Lebensmittelbetrieb. Kurz nach seinem Arbeitsbeginn beginnt der Abteilungsleiter, Herrn H zu beschimpfen und zu demütigen, unter anderem in Zusammenhang mit seiner Herkunft. Er verwendet dabei Ausdrücke wie „Scheiß-Ungar“ und „depperter Paprika“ und bezeichnet ihn als „Hund“ oder „Trottel“, statt ihn beim Namen zu nennen. Herr H beobachtet solche Beschimpfungen seines Vorgesetzten auch gegenüber anderen ArbeitskollegInnen, von denen viele aus Ungarn stammen. Darüber hinaus wird Herr H vom Produktionsleiter mehrmals sexuell belästigt, so greift ihm dieser völlig überraschend an die Hoden oder drückt ihm den Messerschärfer zwischen die Beine. Als Herr H daraufhin sehr erschrickt, macht sich der Vorgesetzte über ihn lustig.

Herr H leidet zunehmend unter den Vorfällen, aus Angst um seinen Arbeitsplatz beschwert er sich jedoch nicht beim Geschäftsführer. Schließlich erkrankt Herr H. Obwohl seine Ärztin ihm wegen der Infektionsgefahr untersagt, zu arbeiten, wird Herr H vom Produktionsleiter unter Druck gesetzt, wieder zur Arbeit zu erscheinen. Herr H kommt schließlich nach wenigen Tagen, noch nicht gesund, wieder an seinen Arbeitsplatz. Nach Ende des Arbeitstages ruft sein Vorgesetzter ihn in sein Büro und kündigt ihn mit der Begründung, er habe „zu wenig gearbeitet“.

Herr H wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem Briefwechsel mit dem Unternehmen kann durch Verhandlungen ein Vergleich erzielt werden, in dem Herrn H ein Schadenersatz von 12.380,- Euro erhält. Bei einem weiteren Termin wird zwischen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Unternehmen besprochen, welche Maßnahmen das Unternehmen setzen kann, um in Zukunft Diskriminierungen rasch abzustellen und ein Arbeitsklima zu fördern, in dem solche Vorfälle möglichst nicht mehr vorkommen.

Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit

Frau I, italienische Staatsbürgerin mit einem Studienabschluss in Sprachen und Literatur und einer Zusatzausbildung in Business Management Communication, arbeitet in Rom als Kursleiterin für Business-Italienisch. Frau A, eine österreichische Unternehmerin, besucht mehrere dieser Kurse, und bietet Frau I schließlich an, in ihr Software-Unternehmen einzusteigen, mit dem sie sich verstärkt auf dem italienischen Markt etablieren will. Sie offeriert ihr zunächst eine Position als „Sales-Assistent“, betont aber, dass dies nur für die Einschulungsphase sei und Frau I dann eine Position als „Sales oder Business Development Consultant“ erhalten werde. Frau I kommt auch dem Wunsch von Frau A entgegen, von Österreich aus zu arbeiten, zumal ihr versichert wird, dass im Unternehmen ausschließlich Englisch gesprochen werde und für die erste Zeit eine unentgeltliche Wohnmöglichkeit in Form einer eigenen Wohnung im Einfamilienhaus von Frau A zur Verfügung stehe.

Nachdem Frau I Anfang 2009 übersiedelt ist, stellt sich heraus, dass die Wohnung im Keller des Hauses liegt, kaum Tageslicht hat und die Kellerräume zeitweise auch von anderen Familienmitgliedern genützt werden. Frau I gewinnt zunehmend den Eindruck, dass Frau A sie als Gratis-Italienischlehrerin betrachtet.

Im Unternehmen wird Frau I ohne Einschulung von Beginn an als Sales Consultant eingesetzt, allerdings entspricht die Bezahlung nicht der Tätigkeit. Da entgegen der Zusicherung im Unternehmen nicht Englisch, sondern ausschließlich Deutsch gesprochen wird, fühlt sie sich von der Kommunikation im Büro ausgeschlossen. Außerdem arbeiten alle anderen für den italienischen Markt zuständigen KollegInnen im italienischen Büro des Unternehmens und nicht von Österreich aus.

Sowohl ihre Wohnsituation als auch ihre Tätigkeit entsprechen nicht dem, was Frau A ihr zugesagt hat. Als Frau I sie darauf hinweist, reagiert diese ablehnend.

Es kommt zu weiteren herabwürdigenden Bemerkungen durch Frau A, als Frau I sich über das Gehalt und die fehlende Einschulung beschwert. Frau A meint, dass Frau I sich offenbar „so wie alle italienischen Frauen“ einbilde, alles besser zu wissen. Als Italienerin und alleinstehende Frau solle sie sich nicht über das Gehalt beschweren. Frau I empfindet es immer stärker als Benachteiligung, von Österreich aus arbeiten zu müssen. Im Laufe des Jahres 2011 verschlechtert sich das Verhältnis immer mehr. Frau I sucht sich eine eigene Wohnung. Kurz danach erhält sie ein E-Mail mit der Kündigung.

Frau I wendet sich an die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die im Einvernehmen mit ihr einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission einbringt. Nach einem langen Verfahren mit einer monatelangen Unterbrechung nach der ersten Verhandlung

kommt die Kommission zum Ergebnis, dass Frau I auf Grund des Geschlechtes beim Entgelt diskriminiert wurde.

Die anderen Tatbestände (Belästigung, Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) werden nicht als Diskriminierung gewertet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass die lange Sitzungspause, der Vorsitzwechsel während des Verfahrens und eine geänderte Senatszusammensetzung bei den Folgeterminen sich in diesem Fall zuungunsten der Antragstellerin ausgewirkt haben.

Durch den großen Abstand zwischen der ersten Anhörung und den Folgeterminen gingen Details und der unmittelbare Eindruck von den zuerst befragten Auskunftspersonen verloren. Frau I hat sich inzwischen wieder an die Arbeiterkammer gewendet, um mit einer Klage ihre Ansprüche betreffend die Entgeltdiskriminierung und das immer noch ausstehende Dienstzeugnis geltend zu machen.

Belästigung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit im Klassenzimmer

SchülerInnen einer berufsbildenden Schule sehen sich immer wieder mit belästigenden Aussagen eines Vortragenden konfrontiert. Sie erstellen ein Gedächtnisprotokoll, in dem sie festhalten, dass der Vortragende vor KlassenkollegInnen mit Migrationshintergrund ständig respektlose Bemerkungen über andere Religionen und Völker macht und dass keine Viertelstunde vergehe, ohne dass der Vortragende über „Schnackseln“ und „Pempfern“ rede. Sie wenden sich schriftlich mit dem Ersuchen um Abhilfe an den Landesschulrat.

VertreterInnen des Landesschulrats führen in der Schule umgehend Befragungen durch. Dabei stellt sich heraus, dass ein Teil der Klasse die Aussagen des Vortragenden als unproblematisch oder sogar witzig ansieht. Eine Gruppe solidarisiert sich mit dem Lehrer. Auch andere Lehrkräfte ergreifen für ihren Kollegen Partei. Der Druck auf die SchülerInnen, die die Beschwerde eingebracht haben, erhöht sich zusehends. Sie werden von der Direktorin damit konfrontiert, dass beabsichtigt sei, sie von der Schule zu verweisen.

Einige der Betroffenen wenden sich daraufhin an ZARA und an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Gespräch mit den Schulverantwortlichen, VertreterInnen des Landesschulrats und der zuständigen Aufsichtsbehörde vereinbart. Dabei wird die Schulleitung nachdrücklich auf ihre Verpflichtung zur Abhilfe und auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen. Es ist zwar nicht mehr möglich, für die Prüfungen, die die SchülerInnen in naher Zukunft bei dem Vortragenden ablegen müssen, eine Ersatzprüferin oder einen Ersatzprüfer zu bestellen, es werden aber Vorkehrungen für eine faire Beurteilung aller SchülerInnen getroffen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt ein Gespräch mit den BeschwerdeführerInnen, deren mutiges

Vorgehen zu einer grundsätzlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung an der Schule geführt hat. Das Gespräch findet mit einem Vertreter des Landesschulrats statt.

Auf Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlicht die Schule ein Informationsblatt mit Anlaufstellen im Fall von Diskriminierungen durch Lehrkräfte und bei sonstigen schulischen Problemen. Durch den Anlassfall konnte eine gute Gesprächsbasis der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Landesschulrat hergestellt werden, die in der Folge die rasche und lösungsorientierte Erledigung einiger weiterer Anfragen aus dem Schulbereich ermöglicht hat.

3 Informations- und Bewusstseinsarbeit

3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Überarbeitung des schriftlichen und elektronischen Informationsmaterials

Die schriftlichen und elektronischen Informationsmaterialien der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden im Berichtszeitraum mit Unterstützung einer externen Expertin zielgruppengerecht überarbeitet und neu gestaltet. Das Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann kostenlos telefonisch oder per E-Mail in der Zentrale oder den Regionalbüros bestellt werden und steht auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Download zur Verfügung.



Folder der Gleichbehandlungsanwaltschaft in deutscher und englischer Sprache und in einer Leichter-Lesen Version (erscheint 2014) geben einen kurzen Überblick über die Rechte im Diskriminierungsfall sowie den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Kurzinformationen geben gezielt Informationen zu spezifischen Gleichbehandlungsfragen. Sie haben einen Umfang von vier Seiten und sind so formuliert, dass auch Nicht-Fachleute die Information nützen können.

Bisher sind Kurzinfos zu folgenden Themen erschienen:



Sexuelle und geschlechtsbezogene
Belästigung



Gleichbehandlung für
Transgenderpersonen und
intersexuelle Menschen



Kopftuch am Arbeitsplatz



Altersdiskriminierung in der
Arbeitswelt



Gesetzeskonforme
Stellenausschreibung –
So machen Sie es richtig!

Website www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Die Website ist das wichtigste elektronische Informationsmedium der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie wurde ebenfalls überarbeitet und in ihrer Struktur verbessert und enthält nun neben umfassenden rechtlichen Informationen und der Information über die Anwaltschaft und ihre Aufgaben jeweils aktuelle Informationsangebote.

Fall des Monats

In einer eigenen Rubrik der Website wird ein besonders häufiger, typischer oder auch besonders krasser Diskriminierungsfall als Fall des Monats beschrieben.

Empfehlungen

Die Information durch Empfehlungen auf der Website hat sich vor allem rund um die Novellierungen des Gleichbehandlungsgesetzes in den letzten Jahren bewährt, die wesentliche und neue Verpflichtungen für Unternehmen, beispielsweise im Bereich der Einkommenstransparenz, aber auch im Bereich des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen mit sich brachten.

Elektronischer Newsletter

Der elektronische Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft erscheint 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.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf www.help.gv.at

„Help“ ist der Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen. Auf Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde das Thema Gleichbehandlung für „Help“ bearbeitet. Die Information wird regelmäßig aktualisiert und ermöglicht eine direkte Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Neues Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Freecards

Als völlig neues Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden mit Unterstützung einer externen Expertin Freecards entwickelt, auf denen je eine typische Diskriminierungssituation dargestellt ist. Fünf Freecards beziehen sich auf einen im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgrund, die sechste Freecard löst die diskriminierenden Situationen auf und zeigt dieselben Personen nochmals in einem diskriminierungsfreien Zusammenhang.

Die Freecards wurden von Anfang an sehr gut angenommen und nach Abschluss der Verteilungsaktion für die Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft nachgedruckt. Sie werden seitdem für Veranstaltungen und Schulungen eingesetzt und sind auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu sehen.



Informationsbroschüre für MultiplikatorInnen

Um die Information für MitarbeiterInnen in Institutionen und NGOs zu verbessern, die mit Menschen zu tun haben, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine kurze Broschüre mit zahlreichen Fallbeispielen und Informationen über Handlungsmöglichkeiten hergestellt. Sie erscheint 2014.



Kurzinformation: Gleichbehandlung beim Thema Wohnen

Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Zugang zu Wohnraum aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, seltener auch aufgrund des Geschlechts, gehören zu den regelmäßig vorkommenden Themen in der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wurde daher eine Kurzinfo erstellt, die über die gesetzlichen Grundlagen und die rechtlichen Möglichkeiten im Falle einer Diskriminierung in diesem Bereich informiert.



Informationsblatt: Sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Um vor allem für junge Frauen, die häufig sexuellen Übergriffen ausgesetzt sind, eine Information über ihre Rechte zu schaffen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Informationsblatt „Nicht mit mir“ erstellt, das auf mögliche Belästigungssituationen und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam macht. Das Flugblatt wurde an mehrere Hundert Beratungseinrichtungen und MultiplikatorInnen versendet.

3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit

Spezielles Weiterbildungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft für AkteurInnen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts

Seit 2013 bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft jährlich ein Spezialseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte, Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, RichteramtsanwärterInnen, RichterInnen, RechtsberaterInnen im Gleichbehandlungsrecht, einschlägig spezialisierten RechtsanwältInnen und andere an Spezialfragen des Gleichbehandlungsrechts interessierte Personen an.

Das erste Seminar war dem Thema „Faktoren der Beweislast im Gleichbehandlungsrecht“ gewidmet. Dabei wurde die Rolle von Stereotypen bei der Glaubwürdigkeitsbeurteilung in Urteilen erörtert, ein Beitrag einer Psychologin befasste sich mit der Notwendigkeit der traumasensiblen Vernehmung von Betroffenen, speziell in Belästigungsfällen. Anhand eines in Deutschland gerichtsanhängigen Falls von geschlechtsbezogener Beförderungsdiskriminierung wurde die Möglichkeit einer Beweisführung durch ein soziologisches Gutachten zu Diskriminierungsmustern diskutiert.

Das Seminar wird jeweils durch eine öffentliche Vorabendveranstaltung ergänzt. Im Jahr 2013 informierte der Leiter des Referates für Gleichstellungsrecht der Europäischen Kommission im Haus der Europäischen Union zu „Herausforderungen und Perspektiven im Gleichstellungsrecht auf europäischer und nationaler Ebene mit Schwerpunkt auf die Beweislastregelung“.

Information für in Rechtsberufen Tätige

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft steht im regelmäßigen Informationsaustausch mit der Fachgruppe Grundrechte der Österreichischen Vereinigung der Richter und RichterInnen. Beim Grundrechtetag 2013 in Innsbruck zum Thema „Zukunft der Geschlechter“ wurde das Regionalbüro um einen Beitrag gebeten.

Bei der RichterInnenwoche 2012 bestand Gelegenheit, mit zahlreichen RichterInnen aus ganz Österreich Probleme der Beweislastregelung im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz zu diskutieren.

In der RichteramtsanwärterInnen-Ausbildungsverordnung – RiAA-AusbVO wurde durch die Novelle BGBl. I Nr 35/2012 bei den Ausbildungsinhalten (§ 4 Abs 3) festgelegt, dass RiAAs in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung besonders geschult werden sollen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dies zum Ausgangspunkt genommen, um mit

den für die vier OLG-Sprengel (Wien, Graz, Innsbruck und Linz) zuständigen PräsidentInnen Kontakt aufzunehmen und ihre Expertise anzubieten.

2012 ist es in Graz gelungen, über das ETC Graz (European Training and Research Center) zum Thema „Aktuelle Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht“ in das Fortbildungsprogramm des OLG Sprengels Graz aufgenommen zu werden. 2015 wird es in diesem OLG-Sprengel weitere Fortbildungsprogramme für die Zielgruppe RichterInnen und RiAAs geben.

Die Europäische Rechtsakademie (ERA) in Trier lädt ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig ein, im Rahmen der rechtlichen Schulung von TeilnehmerInnen aus allen Ländern der EU über Spezialthemen des Gleichbehandlungsrechts zu referieren.

Lehrveranstaltungen und Information an Universitäten

Seit dem Sommersemester 2011 bieten ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen des „Legal Gender Wahlfachkorbs“ der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien eine Lehrveranstaltung mit dem Titel „Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Theorie und Praxis“ an, die bei den Studierenden großen Anklang findet.

Seit dem Wintersemester 2012/13 halten ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen des Wahlfachkorbes „Diversity/Equality – Management von Vielfalt“ der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien eine Lehrveranstaltung mit dem Titel „Die spezialisierten Institutionen des Gleichbehandlungsrechts“ ab. Dabei werden Fälle aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft dargestellt und diskutiert.

Im Sommersemester 2013 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft in das Praktikum „Österreichischer Grundrechtsschutz in der Praxis“ im Wahlfachkorb „Grund- und Menschenrechte“ einbezogen und erläuterte den Studierenden die speziellen Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Beim 8. Fakultätstag der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Graz 2012 zum Thema „Die österreichischen Höchstgerichte und die Europäischen Gerichtshöfe zwischen Recht, Wirtschaft und Politik“ hat eine Expertin des Regionalbüros über die Judikatur der österreichischen Höchstgerichte und europäischen Gerichtshöfe aus der Genderperspektive informiert.

An der Universität Graz sowie an der Fachhochschule Joanneum wurden in Lehrveranstaltungen der Fachrichtungen Gender Studies, Rechtswissenschaft sowie Soziale Arbeit insgesamt elf Vorträge für Studierende abgehalten. Im Rahmen der Ringvorlesung „Einführung in die

Menschenrechte“, die auch Externe besuchen können, wird das Gleichbehandlungsrecht mit besonderer Betonung der Frauenrechte beleuchtet.

Interessierten Studierenden wurden in einem Vortrag auf Einladung einer Studierendeninitiative des Juridicum Wien praktische Einblicke in den Beruf „Gleichbehandlungsanwältin bzw. Gleichbehandlungsanwalt“ gegeben.

Information und Schulung für die ArbeitnehmerInnenvertretungen

In regelmäßigen Unterrichtsabenden im Rahmen der Gewerkschaftsschulen und in Bildungszentren der Arbeiterkammern, bei RechtsberaterInnen von Fachgewerkschaften und bei der BetriebsrätInnenakademie des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wird über das Gleichbehandlungsgesetz, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission informiert.

Im Berichtszeitraum wurde dabei besonderes Augenmerk auf Regionen gelegt, in denen es kein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt, also Niederösterreich, Burgenland und Vorarlberg. Vor den Unterrichtseinheiten in der Abendschule, die in den Räumlichkeiten der ArbeitnehmerInnenvertretung stattfinden, gibt es Gelegenheit zum Informationsaustausch über konkrete Fälle zwischen RechtsberaterInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung und der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auch mit anderen ReferentInnen von Arbeiterkammern gibt es fachlichen Austausch, beispielsweise mit dem Ausschuss Frauenpolitik der Arbeiterkammer Niederösterreich zum Thema „diskriminierungsfreie Stelleninserate“, bei dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft über die von ihr österreichweit durchgeführte Untersuchung referierte.

Seit Unternehmen verpflichtet sind, Einkommensberichte über die Entlohnung von Frauen und Männern zu legen, werden spezielle Angebote betreffend Equal Pay vor allem für BetriebsrätInnen angeboten. Dieses Angebot wurde von Fachgewerkschaften und von der BetriebsrätInnenakademie und in Niederösterreich und im Burgenland im Rahmen von Abendschulungen für BetriebsrätInnen in Anspruch genommen. Auch die frauenspezifischen Angebote, zum Beispiel im Rahmen des frauenpolitischen Lehrgangs des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und im Rahmen von Frauenseminaren der Fachgewerkschaft BAU-Holz wurden ausgebaut.

Workshops und Schulungen für PersonalistInnen und ArbeitgeberInnen

In Unternehmen, in denen (sexuelle) Belästigung Thema wurde, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig zu Sensibilisierungsworkshops eingeladen. Das wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch gerne wahrgenommen, weil gerade dann, wenn

Abhilfemaßnahmen (zum Beispiel Versetzungen) gesetzt werden, begleitende Schulungen oft die Bedingung dafür sind, dass eine Täter-Opfer-Umkehr vermieden werden kann. Auch Führungskräftebildungen wurden nach konkreten Vorfällen mehrfach abgehalten.

Besonders intensiv war der Bedarf in den vergangenen Jahren in Westösterreich. Das Regionalbüro hat für die Führungskräfte eines großen Tiroler Unternehmens gemeinsam mit der Personalabteilung und dem Betriebspsychologen dreieinhalbstündige Workshops zum Thema (sexuelle) Belästigung abgehalten, um bei allfälligen Beschwerdefällen eine rechtskonforme innerbetriebliche Vorgehensweise sicherzustellen.

Auch in den anderen Bundesländern nützen Unternehmen zunehmend das Schulungs- und Informationsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft, zum Teil auch auf Initiative des Betriebsrats.

Information für ArbeitsvermittlerInnen und TrainerInnen für Arbeitssuchende

ReferentInnen des Service für Unternehmen wie auch des Service für Arbeitssuchende im Arbeitsmarktservice sind oft mit gleichbehandlungsrechtlichen Fragen konfrontiert, bei denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen kann. Zu häufigen Themen wie beispielsweise. gesetzeskonforme Stellenausschreibung oder Recruiting und diskriminierungsfreie Personalauswahl bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Workshops an. Im Berichtszeitraum wurde zum Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren und damit verbundene Vor- und Nachteile ein eigenes Workshop-Konzept entwickelt hat.

Regelmäßige Schulungen zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es für TrainerInnen und MultiplikatorInnen in Trägereinrichtungen des AMS, die selbst Kurse für Arbeitssuchende anbieten.

Workshops für spezielle Zielgruppen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, im Rahmen der personellen Ressourcen möglichst vielen Anfragen nach Vorträgen, Schulungen und Workshops zu Gleichbehandlungsthemen auch für spezielle, kleine Zielgruppen nachzukommen. Hier 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 werden.

Im Bereich der Sozialarbeit geht es häufig um die Möglichkeit positiver Aktionen zur Herstellung von Geschlechterparität in Teams. Speziell von Einrichtungen, die Schulungen für Menschen mit Behinderung anbieten, werden Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung nachgefragt. Gleichbehandlungsbeauftragte in privaten Unternehmen, in Sozialversicherungs-

trägern, in großen Konzernen wie der ÖBB sowie im Arbeitsmarktservice, deren ArbeitsgeberInnen sich freiwillig zu frauenfördernden Maßnahmen zum Beispiel im Bereich des beruflichen Aufstieges verpflichtet haben, wünschen sich Information und Erfahrungsaustausch.

Die Frauenfrühlingsuni 2013, die unter dem Motto „Feminsm united“ stand, bat um einen Eröffnungsvortrag über die rechtliche Situation der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Seit 2012 wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig vom Verband der Sicherheitsunternehmen Österreichs eingeladen und schult PersonalistInnen und TeamleiterInnen über das richtige Verhalten von Personen, die im Wach- und Sicherheitsdienst eingesetzt werden. Securities, Türsteher und Ordner bei Massenveranstaltungen sollen darüber informiert werden, wann Handlungen oder Äußerungen von Kunden oder Gästen als Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes empfunden werden könnten. Durch die präventive Information soll verhindert werden, dass es zu Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen kommt, etwa beim Lokaleinlass oder beim Sicherheitscheck in Fußballstadien.

Zum Frauentag 2013 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom Verein SOMM in Graz um einen Beitrag speziell zur Situation von schwarzen und muslimischen Migrantinnen bei der Arbeitssuche gebeten. Die Situation von MigrantInnen war auch das Thema bei Schulungen beim Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen oder dem Verein LEFÖ in Wien sowie im Haus der Begegnung in Innsbruck.

An der Volkshochschule für Roma in Oberwart stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft Mitgliedern der Volksgruppe der Roma ihr Unterstützungsangebot vor.

Zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung referierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft beispielsweise beim LGBTI-Businessforum und im Rahmen eines Workshops anlässlich des zehnjährigen Jubiläums Wiener Antidiskriminierungsstelle.

Den AmtsdirektorInnen der Landesschulräte wurde auf Einladung des BMUKK das auch im Schulbereich geltende Gleichbehandlungsgesetz vorgestellt und insbesondere auf die gesetzlich gebotene Abhilfepflichtung durch die Schulleitung im Falle von Diskriminierungen von SchülerInnen hingewiesen.

In Kooperation mit der Landesverwaltungsakademie Salzburg gestaltete die Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Jahren 2012 und 2013 jeweils ein ganztägiges Modul des Lehrgangs „Interkulturelle Kompetenzen“.

Bei der Tagung von Amnesty International in der Steiermark hat das Regionalbüro einen Workshop über die rechtlichen Grundlagen im Bereich Antidiskriminierung, Gleichstellung und

Gleichbehandlung sowie über die institutionellen Unterstützungsangebote in Österreich abgehalten.

Im Rahmen des Transgender Informationstags von Trans Austria, der österreichischen Gesellschaft für Transidentität, in Graz 2012 hat das Regionalbüro im Rahmen eines Vortrags das Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft für diese diskriminierungsgefährdete Gruppe vorgestellt.

Nach der Novelle 2011 veranstaltete die Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst gemeinsam mit dem Institut Sophia Equal Pay Lehrgänge speziell für PersonalistInnen und ArbeitgeberInnen, in denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft mitwirkte. Diese Lehrgänge wurden im Berichtszeitraum nicht mehr fortgesetzt, die Inhalte wurden aber in einem Praxis-Ratgeber zusammengefasst, an dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft maßgeblich mitgearbeitet hat. Dieser wurde von der Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst gemeinsam mit den ÖGB-Frauen herausgegeben.

Workshops in Schulen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet in Einzelfällen Workshops an Schulen an, wobei hier das Hauptaugenmerk auf Informationsveranstaltungen in berufsbildenden höheren Schulen gelegt wird, um Schüler und Schülerinnen dieses Schultyps mit Informationen zu gleichbehandlungsrechtlichen Problemen beim bevorstehenden Berufseintritt zu unterstützen. Workshops in anderen Schultypen sind aufgrund der großen Zahl kaum möglich. LehrerInnen werden aber mit Informationsmaterial für selbst durchgeführte Projekte unterstützt.

Information für die Medien

Seit 2011 werden Journalistinnen und Journalisten unter dem Motto „Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht aufmerksam ...“ in Form von Presseaussendungen zweimal jährlich über aktuelle Problemstellungen aus der Beratungsarbeit informiert. Im Jahr 2013 ging es dabei um einen von der Gleichbehandlungskommission positiv entschiedenen Fall von Mehrfachdiskriminierung.

Aufgrund der strikten Vertraulichkeit, der die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterliegen, ist eine nicht anonymisierte 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. Die in der Rubrik „Fall des Monats“ auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonymisiert dargestellt

ten Fälle aus der Beratung werden aber, wie Rückmeldungen zeigen, sehr stark von JournalistInnen als Informationsquelle genützt.

Bei Medienanfragen zu spezifischen Themen sind die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne zur Unterstützung bereit.

Artikel der Gleichbehandlungsanwaltschaft in juristischen Fachzeitschriften

Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügen aufgrund der besonderen Konzentration neuer Rechtsprobleme in ihrer 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. Diese Erfahrungen sollen der juristischen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Soweit es neben der intensiven Beratungsarbeit möglich ist, werden daher Artikel und Beiträge für Fachzeitschriften verfasst.

In *eco/ex* erschien 2012 ein Beitrag, der sich mit der Anrechnung von Zeiten der Elternkarenz und Teilzeit für dienstzeitabhängige Ansprüche, insbesondere für die Gehaltsvorrückung, auseinandergesetzt hat. Aktueller Anlass dafür waren kurz davor erlassene neue Regelungen in etlichen Kollektivverträgen, mit denen die Anrechnung verbessert worden war.

2013 erschien in der Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht ein Beitrag zur Frage der Zuschlagsfreiheit sogenannter Differenzstunden nach dem BAGS-Kollektivvertrag, also von Stunden, die zwischen der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen. Der OGH hatte nämlich entschieden, dass die Zuschlagsfreiheit dieser Stunden keine Diskriminierung darstellt. Im Beitrag wurde diese Entscheidung aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht kritisch betrachtet.

3.3 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. Die Kooperation mit MultiplikatorInnen wie Interessenvertretungen, NGOs, Beratungseinrichtungen und Menschenrechtsinstitutionen erleichtert es, das Gleichbehandlungsgebot bekannt zu machen. Gleichzeitig sollen dadurch mehr diskriminierungsgefährdete Menschen über ihre Rechte informiert werden, als dies mit den Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich wäre. In regelmäßigen Abstän-

den gibt es Treffen beispielsweise mit GleichbehandlungsexpertInnen aus Arbeiterkammern, Fachgewerkschaften, mit RichterInnen und Gleichbehandlungsbeauftragten.

ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen der Bundesländer, Bundesländerdialog

Zu der jährlich jeweils von einem anderen Bundesland organisierten zweitägigen ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen der Bundesländer wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Gast eingeladen und ergänzt die Erfahrungen der Referentinnen aus den Landesregierungen durch Einblicke in Diskriminierungsfälle aus dem Bereich der privaten Wirtschaft.

Der Bundesländerdialog mit den Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder wird einmal jährlich vom Frauenministerium organisiert. Auch daran nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft teil.

Die Frauenabteilung des Magistrats Wien hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum ExpertInnenarbeitskreis „Frauen im Handel“ beigezogen, der im Jahr 2013 alle zwei Monate stattfand. Konkrete Ergebnisse und Forderungen für die in dieser Branche tätigen Beschäftigten wurden im November 2013 präsentiert.

Jus Jour Fixe

Der regelmäßige rechtliche Austausch mit ZARA-Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit findet seit 2012 vierteljährlich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft statt. Es wird jeweils ein externer Experte oder eine Expertin eingeladen ist, um ein spezifisches Thema näher zu beleuchten.

Bisherige Themen waren beispielsweise die Arbeitsmarktdiskriminierung von Fachkräften aufgrund der Herkunft, speziell von Personen, deren ausländische Bildungsabschlüsse in Österreich nicht anerkannt werden sowie der Islam im Bildungs- und Schulbereich.

Institutionen zur Beratung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung

Bei einem Vernetzungstreffen in Wien im Oktober 2013 wurden die bisherigen Erfahrungen der Schlichtungsreferentinnen in den Bundessozialämtern diskutiert. Diese sollen in einem formlosen und raschen Verfahren möglichst gute Lösungen für Personen finden, die sich aus dem Grund der Behinderung diskriminiert fühlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf Basis eines Erlasses des Sozialministeriums dann in die Verfahren einbezogen, wenn es um eine Mehrfachdiskriminierung geht, also zum Beispiel auch um eine sexuelle Belästigung oder eine

Entgeltdiskriminierung. Die VertreterInnen der anwesenden Institutionen wurden über mögliche Fälle von Mehrfachdiskriminierung informiert.

Die Gewerkschaft VIDA und der ÖGB veranstalteten jährlich eine Tagung für Behindertenvertrauenspersonen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt teil und betreut einen Informationstisch.

Arbeitsmarktservice

Bei der Beratung zu Fällen von (sexueller) Belästigung ergeben sich häufig Berührungspunkte mit dem Österreichischen Arbeitsmarktservice.

Das betrifft beispielsweise die gemäß § 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehene vierwöchige Sperre des Arbeitslosengeldes im Fall einer Selbstkündigung. Hier zeigt die Praxis, dass sich von (sexueller) Belästigung betroffene ArbeitnehmerInnen häufig dazu gezwungen sehen, ihr Arbeitsverhältnis selbst zu beenden. Seitens des AMS wurde auch der Fall angesprochen, dass eine (sexuelle) Belästigung im Zuge eines vom AMS vermittelten Vorstellungsgesprächs geschieht. Das könnte dazu führen, dass die Betroffenen das Arbeitsverhältnis gar nicht antreten können. Auch hier stellen sich Fragen der möglichen Streichung von AMS-Bezügen.

Es werden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch immer wieder Fälle von (sexueller) Belästigung in AMS-Kursen und –maßnahmen, sowie (sexuelle) Belästigungen im Zuge von Arbeitstrainings herangetragen. In mehreren Austauschtreffen versuchten VertreterInnen des AMS und der Gleichbehandlungsanwaltschaft, gemeinsam praktische Lösungsansätze für diese Problemsituationen zu entwickeln.

In Anbetracht der durch die Novelle 2013 erfolgten Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auf alle Phasen der beruflichen Weiterbildung, der Berufsausbildung und der Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses stellt sich die Frage, welche besondere Verantwortung dem AMS bei der Vermittlung in Betriebe zukommt, in denen bereits Fälle (sexueller) Belästigung vorgekommen sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde in diesem Zusammenhang vom AMS um eine Rechtsmeinung im Sinne des § 5 Abs 2 GBK/GAW Gesetz gebeten und hat sich in einer umfassenden Stellungnahme mit möglichen Haftungskonstellationen des AMS auseinandergesetzt.

Für die Beratung von Transgenderpersonen wurde mit inhaltlicher Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Handlungsanleitung für BeraterInnen des Arbeitsmarktservice entwickelt.

Der Bereich Service für Unternehmen des Arbeitsmarktservice wurde durch ein Informationsschreiben für Unternehmen bezüglich diskriminierungsfreier Personalsuche und die Angabe von Mindestgehältern in Stellenausschreibungen unterstützt. Im Zuge des Projekts „Flexibilisierungsberatung“ hat das Arbeitsmarktservice in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Beratung für Unternehmen zum Thema Equal Pay angeboten.

NGO-Dialog

Beim jährlich vom Frauenministerium veranstalteten NGO-Dialog im Antidiskriminierungsbereich hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft 2012 die Ergebnisse ihrer Untersuchung zum Thema „Wie gut entsprechen Inserate dem Gleichbehandlungsgesetz?“ vorgestellt und über aktuelle Entscheidungen der Bezirksverwaltungsbehörden und Unabhängigen Verwaltungsse-nate informiert. 2013 berichtete die Gleichbehandlungsanwaltschaft über die rechtlichen Grundlagen und ihre Erfahrungen in der Beratung von Transgenderpersonen.

Spezialisierte BeraterInnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen

Bei diesen Vernetzungstreffen geht es um die Diskussion über Praxisfälle mit BeraterInnen in den Interessenvertretungen, die zu Mutterschutz, Karenz und Väterkarenz beraten. Bei länderübergreifenden Treffen, zum Beispiel aller Länderkammern der Bundesarbeiterkammer und der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie ihrer Regionalbüros geht es vor allem um die Entwicklung einer einheitlichen Vorgangsweise bei Zusammenarbeit und Rechtsdurchsetzung.

Roma-Initiativen

Im Rahmen des National Roma Focal Point im Bundeskanzleramt vertieft die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Kontakt und den Austausch mit Romavereinen und Beratungsstellen, beispielsweise Thara, dem Romano Centro und dem Kulturverein österreichischer Roma.

Frauenberatungsstellen

Der Internationale Frauentag bietet vor allem regional die Möglichkeit, sich mit frauenspezifischen Einrichtungen zu vernetzen, zum Beispiel im Wiener Rathaus und bei der Fraueninformationsmesse im Landhaus in Bregenz mit Informationstischen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum speziell in den Regionen, in denen es kein Regionalbüro gibt, wie beispielsweise im Burgenland, Kontakt zu regionalen Frauenberatungseinrichtungen gesucht, um das Beratungsangebot für Betroffene sichtbarer zu machen und damit den Zugang zum Recht zu verbessern.

In Wien ist eine Vertreterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig Mitglied der Jury für den amaZone Award, mit dem jährlich von der Beratungseinrichtung Sprungbrett besonders engagierte Betriebe in Wien und Umgebung für die Förderung von Mädchen und jungen Frauen in technischen und handwerklichen Lehrberufen ausgezeichnet werden.

Regionale Vernetzung

Das Regionalbüro Steiermark organisiert vierteljährlich ein Informations- und Austauschtreffen für die in Graz und der Steiermark tätigen Gleichbehandlungsbeauftragten auf Landes- und Gemeindeebene, in NGOs und privaten Unternehmen. Das Regionalbüro ist selbst Mitglied in Netzwerken, zum Beispiel im Arbeitskreis Recht und im Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt.

Das Regionalbüro Oberösterreich konzentriert seine Netzwerkarbeit auf die Arbeiterkammer Oberösterreich, das Frauenbüro der Stadt Linz, die ÖGB Frauen Oberösterreich, das Frauenreferat des Landes Oberösterreich und den Migrations- und Integrationsbeirat Linz. Im Jahr 2013 haben sich vermehrt VertreterInnen von Beratungseinrichtungen für MigrantInnen mit der Bitte um gleichbehandlungsrechtliche Information an das Regionalbüro Oberösterreich gewendet.

Das Regionalbüro Kärnten hat die Zusammenarbeit mit den frauenspezifischen Beratungseinrichtungen in den Bezirksstädten und mit den Kontaktpersonen in den Außenstellen der Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und des Arbeitsmarktservice verstärkt. Insbesondere durch die gute Kooperation mit den frauenspezifischen Beratungseinrichtungen in den Bezirksstädten kann Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft direkt verbreitet und können Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft dort abgehalten werden.

Im Herbst 2012 war das Regionalbüro drei Tage lang mit einem Stand auf der Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung vertreten, um Jugendliche und Studierende zum Thema Gleichbehandlung zu informieren. Die Arbeiterkammer Kärnten veranstaltete im Frühjahr 2013 die erste Fachmesse für „Frauenfragen“. Auf dieser Messe war das Regionalbüro ebenfalls mit einem Informationsstand vertreten.

Das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg hat im Berichtszeitraum alle Führungskräfte eines großen Tiroler Unternehmens gleichbehandlungsrechtlich geschult. Regelmäßige Zusammenarbeit und regelmäßigen Erfahrungsaustausch gibt es mit den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, mit den frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, den Antidiskriminierungsstellen und den Gleichbehandlungsbeauftragten der betreuten Bundesländer. Ein erstes Vernetzungstreffen fand mit der im Berichtszeitraum installierten Antidiskriminierungs-

stelle in der Stadt Salzburg und der neu gegründeten Tiroler Gesellschaft für rassismuskritische Arbeit statt.

Jahr des aktiven Alterns

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Jahr 2012 an den Sitzungen des Nationalen Lenkungsausschusses zum Europäischen Jahr für Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen teilgenommen und durch die verschiedenen Themenschwerpunkte wie zum Beispiel Gesundheit und Pflege, Mobilität, altersgerechte Arbeitswelt oder Pension und Ehrenamt Einblicke in das Engagement verschiedenster Organisationen in diesem Bereich bekommen.

ExpertInnen aus dem Lenkungsausschuss konnten als ReferentInnen für die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem ÖGB Steiermark organisierten Tagung „Arbeit und Altern“ im Oktober 2012 in Graz gewonnen werden. Eine nach dieser sehr erfolgreichen Veranstaltung von der Gleichbehandlungsanwaltschaft und VertreterInnen des Instituts für Soziologie der Universität Wien geplante Studie über die Diskriminierungsgefährdung von Wiedereinsteigerinnen im Handel scheiterte letztlich leider an budgetären Beschränkungen.

Dialogforum Islam

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen dieses Dialogforums an der Arbeitsgruppe „Geschlechterrollen“ teilgenommen. Gemeinsam erarbeitete Empfehlungen finden sich im vom BMI herausgegebenen Bericht des Dialogforum Islam.

Internationale Vernetzung

EQUINET – Europäisches Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen

Das EU-Netzwerk der National Equality Bodies hat 41 Mitgliederorganisationen aus 31 Ländern. Gleichstellungsstellen in Ländern, die keine Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind, haben dabei Beobachterstatus. Equinet ist ein internationaler Verein und wird von der Europäischen Kommission gefördert.

Im Jahr 2013 hat Equinet auch die Organisation und inhaltliche Gestaltung des bis dahin von der Europäischen Kommission selbst geführten Gender Equality Bodies-Network übernommen.

Equinet verfolgt vier Hauptziele:

Die gegenseitige Unterstützung in der rechtlichen Argumentation bei neuen Rechtsfragen im Gleichbehandlungsrecht, die Verbesserung der EU-rechtlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsrecht durch Vorschläge auf Basis der Expertise der nationalen Gleichstellungsstellen, die gegenseitige Unterstützung bei der Nutzung der Kompetenzen und des Potentials aller nationalen Organisationen und die Einbeziehung möglichst vieler nationaler Gleichstellungsstellen in den EU-Mitgliedsländern, aber auch darüber hinaus.

Seit der Einbeziehung des Gender-Networks veranstaltet Equinet drei Trainings, ein Seminar zu einem Genderthema und ein Legal Seminar jährlich.

Fünf permanente Arbeitsgruppen bereiten gemeinsam mit dem Sekretariat die Veranstaltungen vor und erarbeiten Publikationen zu Themen des Antidiskriminierungsrechts. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt sich so intensiv wie möglich an den Netzwerkaktivitäten, um auf nationaler Ebene die Ratsuchenden 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 und stehen in elektronischer Form auf der Website www.equineteurope.org zur Verfügung.

EIGE – Europäisches Institut für die Gleichstellung der Geschlechter

2009 hat die Agentur der Europäischen Union ihre Tätigkeit in Vilnius aufgenommen. Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen des „Experts Forum“ dieser Einrichtung daran mitgewirkt, die Vernetzung zwischen den bestehenden Gleichstellungsstellen und dem Institut zu stärken.

3.4 Unabhängige Untersuchungen, Empfehlungen und Berichte

Unabhängige Untersuchung der Gesetzeskonformität von Stelleninseraten und Wohnungsinseraten

Im Februar 2012 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Stellen- und Wohnungsinserate in zwei Wochenendausgaben ausgewählter Printmedien im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot und die verpflichtende Entgeltinformation überprüft. Im Oktober 2013 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Ergebnisse dieser Überprüfung, die Vorgangsweise der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei nicht gesetzeskonformen Inseraten (Informationsschreiben

und/oder die Einleitung von Verwaltungsstrafverfahren) und die Reaktionen der Rechtsunterworfenen darauf in einem Bericht veröffentlicht.

Ausgangspunkt war, dass Stellenausschreibungen seit der 9. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. I Nr. 7/2011), die mit März 2011 in Kraft getreten ist, neben der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Formulierung auch Entgeltinformationen enthalten müssen. Immobilieninserate müssen hinsichtlich Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit diskriminierungsfrei formuliert sein.

Zur Unterstützung bei völlig neuen Rechtsfragen betreffend die Beurteilung von Inseraten hinsichtlich Altersdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Universität Linz mit einem Gutachten beauftragt. Das Gutachten steht auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung.

Empfehlung zu unterschiedlichen Frisörpreisen

Aufgrund anonymer Beschwerden und individueller Prüfungsanträge wegen diskriminierender Preislisten von Friseursalons hat die Gleichbehandlungskommission die Gleichbehandlungsanwaltschaft um eine österreichweite Recherche und einen Bericht bezüglich geschlechtsspezifisch unterschiedlich gestalteter Friseurpreise ersucht.

Im Anschluss an den Bericht kam es über Initiative der Wirtschaftskammer zu Gesprächen mit der Friseurinnung, in die die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebunden war. Im Wesentlichen ging es dabei darum, dass getrennte Preislisten für Frauen und Männer dann eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen, wenn sie ausschließlich an das Geschlecht anknüpfen, unabhängig davon, mit welchem Aufwand die konkrete Friseurleistung im Einzelfall tatsächlich verbunden ist. Die Beratungen mündeten in eine Empfehlung der Bundesregierung an ihre Mitgliedsbetriebe, Preislisten geschlechtsneutral zu gestalten.

Internationale Projekte und Berichte

OSZE-Länderbesuch

Vom Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem Austausch der OSZE mit den drei Toleranzbeauftragten für Christen, Juden, Muslime eingeladen. Die VertreterInnen der OSZE wollten sich im Rahmen ihres Länderbesuchs über die Situation der Angehörigen der drei großen Weltreligio-

nen in Österreich informieren. Die konkrete Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund Religion stieß auf großes Interesse.

In der Folge wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom BMeiA eingeladen, bei dem gemeinsam mit dem Büro der Hochkommissarin für Menschenrechte der UN organisierten ExpertInnenseminar zum Thema „Schutz religiöser Minderheiten in den OSZE-Staaten“ über die Rolle und Funktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Bezug auf den Schutz religiöser Minderheiten zu informieren.

Im Rahmen des vom BMeiA veranstalteten Projekts „Dialog- und Integrationsschulung für Imame, Seelsorgerinnen und Moscheevereine“ wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeladen, die MedienreferentInnen und die Frauenbeauftragten der Moscheevereine zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu schulen. Ziel dieser Ausbildung ist es, „Integrationslotsinnen“ zu etablieren und damit die Integration von MuslimInnen in Österreich zu fördern.

Twinning Kroatien 2012 -2013

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war Kooperationspartnerin des vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte durchgeführten Twinning Projekts „Etablierung eines umfassenden Systems für Anti-Diskriminierung“ in Kroatien. Mehrere Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft hielten Trainings für RichterInnen und ErstberaterInnen in Gleichstellungsstellen ab und informierten über ihre Erfahrungen mit der Anwendung von Mediation im Antidiskriminierungsrecht und der Erarbeitung von Datenerfassungssystemen.

Europäische Aktivitäten zu Equal Pay

Ausgehend von einer vom dänischen Human Rights Institute zum Thema „Equal Pay – How to strengthen acces to justice“ durchgeführten Veranstaltung, bei der die Gleichbehandlungsanwaltschaft über die österreichischen Entgelttransparenzbestimmungen berichtet hat, wird die dänische Gleichstellungsstelle einen Bericht und Empfehlungen zur Verbesserung der Durchsetzung von Lohngleichheit herausgeben.

Die Equality Commission in Nordirland hat im Jahr 2013 eine Anleitung zur praktischen Durchführung von Lohngleichheitsklagen herausgegeben, die auch für die Beratung und Unterstützung bei Fällen von Entgeltdiskriminierung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft einsetzbar ist.

Rechtsvergleichende Studie zu staatlichen Kontroll- und Durchsetzungsinstrumenten zur Verwirklichung der Lohngleichheit in Kanada, Schweden und Österreich

Die Studie wurde vom Schweizer Bundesamt für Justiz und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann herausgegeben und vom Forschungsinstitut Interface in Zusammenarbeit mit der Universität Bern durchgeführt. Ziel der Studie war die Suche nach dem bestmöglichen Konzept zur Förderung von Lohngleichheit durch staatliche Instrumente. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in Form eines ausführlichen Interviews mitgewirkt.

Die AutorInnen kritisieren am österreichischen Modell, dass die Durchsetzungskompetenzen gering sind und es keine Sanktionen gibt, wenn beispielsweise Einkommensberichte nicht korrekt erstellt werden. Demgegenüber haben die staatlichen Stellen in Kanada und Schweden Beratungsfunktion und Kontrollkompetenz. Dieses Zusammenwirken von Beratung und Kontrolle hat eine starke präventive Wirkung.

Internationale Berichte

Bericht der Europäischen Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG Probleme bei der praktischen Anwendbarkeit hinsichtlich Entgeltgleichheit

Im vorliegenden Bericht wird festgehalten, dass die wirksame Anwendung der Vorschriften zur Entgeltgleichheit von drei wesentlichen Punkten abhängt. Es muss Klarheit über das Konzept der gleichwertigen Arbeit geben. Es sollte Transparenz im Bereich der Lohnsysteme geben. Es darf keine faktischen Verfahrenshindernisse geben, wie zum Beispiel mangelnde Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung oder Kostenrisiken.

Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG und 2000/78/EG

Die Europäische Kommission stellt nach Evaluierung der Antirassismus-Richtlinie und der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie eine Notwendigkeit zur verstärkten Bewusstseinsbildung über den Schutzbereich der Richtlinien fest. Die Wirksamkeit der Richtlinien könnte aus Sicht der Kommission auch dadurch erhöht werden, dass die Rolle der nationalen Gleichbehandlungsstellen gestärkt wird.

Besuch des Menschenrechtskommissars des Europarats

Der Menschenrechtskommissar des Europarats stattete im Juni 2012 Österreich einen offiziellen Besuch ab, wobei es zu einem Austauschtreffen mit VertreterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft kam. Im Bericht, der im September 2012 veröffentlicht wurde, empfahl der Menschenrechtskommissar der österreichischen Bundesregierung in Hinblick auf das Gleich-

behandlungsrecht eine Harmonisierung des unterschiedlichen Schutzniveaus. Er sprach sich auch dafür aus, dass die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Behindertenanwaltschaft durch die Einbindung in Gerichtsverfahren gestärkt werden sollte.

CEDAW – Staatenprüfung, 7. und 8. Staatenbericht

In den abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Komitees wird explizit die Komplexität der Gesetze und Strukturen angesprochen, die in Österreich auf die Beseitigung von Diskriminierung abzielen. Österreichs Absicht, diese zu vereinheitlichen, wird begrüßt. Das Komitee anerkennt spezialisierte Einrichtungen wie die Gleichbehandlungskommission, merkt aber an, dass das bestehende System schwerfällig sei. Das Komitee spricht sich für ein Levelling up des gesetzlichen Schutzniveaus im Bereich der Versorgung mit und dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aus. Das Komitee begrüßt die Bestimmungen zur Einkommenstransparenz, bemängelt aber, dass die Pflicht zur Erstellung von Einkommensberichten Unternehmen mit weniger als 151 MitarbeiterInnen nicht betrifft.

CESCR – Staatenprüfung-Umsetzung des Paktes über die wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Rechte

In den Concluding Observations wird die Verpflichtung bestimmter Unternehmen, Einkommensberichte vorzulegen ebenso wie die verpflichtende Angabe von Mindestentgelten in Stellenausschreibungen als Maßnahme zur Enttabuisierung von Einkommen positiv hervorgehoben.

4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

4.1 Zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Gemeinsame oder abgesonderte Befragung in den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Seit der Novelle des GBK/GAW-Gesetzes im Jahr 2011 (BGBl I Nr 7/2011) werden bei Anträgen, die ab diesem Stichtag eingebracht wurden, AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen grundsätzlich gemeinsam befragt, ausgenommen Verfahren zu Belästigung und sexueller Belästigung. Seit der Novelle 2013 (BGBl I Nr 107/2013) ist nur mehr bei Verfahren, in denen es um eine Belästigung oder sexuelle Belästigung geht, eine getrennte Befragung vorgesehen, es kann in diesen Fällen mit Zustimmung beider Seiten eine gemeinsame Befragung beantragt werden.

Die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, dass auch bei anderen Diskriminierungstatbeständen und damit verbundenen Würdeverletzungen eine abgesonderte Befragung und die damit verbundene schonende Möglichkeit, rechtliche Vorbringen erstatten zu können, sinnvoll wäre. Viele Menschen wollen eine Diskriminierung lieber in der Atmosphäre der Gleichbehandlungskommission überprüfen lassen, als in einer konfrontativen Auseinandersetzung vor Gericht. Dazu kommt, dass immer mehr AntragsgegnerInnen rechtsanwaltlich vertreten sind, während AntragstellerInnen unvertreten zur Gleichbehandlungskommission kommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann dieses Ungleichgewicht nicht ausgleichen, ihre Mitglieder sind in der Gleichbehandlungskommission nicht Parteienvertretung, sondern als ExpertInnen tätig, die den Staat bei der Umsetzung der Gleichbehandlung unterstützen.

Da eine abgesonderte Befragung gemäß § 289a ZPO auch im Zuge von Zivilverfahren möglich ist, sollte dies aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ermöglicht werden.

Übermittlung von Beweisergebnissen an AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen

Die letzten beiden Novellen zum GBK/GAW-Gesetz (BGBl I Nr 7/2011, BGBl I Nr 107/2013) haben das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission justizähnlicher gestaltet und die Parteienrechte¹ erweitert. Mit der Aufhebung der Vertraulichkeit erhalten nun AntragstellerIn und AntragsgegnerIn Einsicht in die Aussagen der Gegenseite und der sonstigen Auskunftspersonen.

Die Aufhebung der Vertraulichkeit sollte bewirken, dass die AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen Zugang zu den jeweiligen Aussagen haben, die Beweisergebnisse in nachfolgenden Gerichtsverfahren verwendet werden können und damit die Ermittlungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission für die Gerichte besser verwertbar sind.

Probleme gibt es allerdings bei Ermittlungsergebnissen, die der Kommission in schriftlicher Form zugehen, weil beispielsweise die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Ermittlungen beauftragt wurde oder schriftliche Beweisanträge von AntragsgegnerIn oder AntragstellerIn eingebracht werden. Gemäß § 11 Abs 3 letzter Satz und Abs 5 der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission (BGBl II Nr 275/2013) entscheidet der oder die Vorsitzende eines Senats, ob diese Unterlagen mit dem Antrag oder einer Stellungnahme übermittelt werden. Das kann dazu führen, dass von Diskriminierung Betroffenen Unterlagen für einen Rechtsschutzantrag oder als Beweismittel in einem Gerichtsverfahren fehlen, die ihnen dann auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zur Verfügung stellen kann.

Schlichtungsfunktion der Gleichbehandlungskommission

Die Stärkung der Schlichtungsfunktion der Gleichbehandlungskommission durch die Novelle BGBl 107/2013 bringt aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine klare Verbesserung für die Rechtssuchenden. Da Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission in vielen Fällen lange dauern, kann vor allem bei Fällen in der Arbeitswelt eine Befassung der Gleichbehandlungskommission mit dem Ziel einer Schlichtung dazu beitragen, Einzelfälle schneller in gleichbehandlungskonformer Art zu lösen.

¹ Nach wie vor gibt es allerdings keinen Parteienbegriff im GBK/GAW-Gesetz. Die Personen im GBK-Verfahren werden als AntragstellerIn und AntragsgegnerIn bezeichnet.

Vorabinformation über das Ergebnis eines Verfahrens

Da die schriftliche Ausfertigung des Ergebnisses eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission bis zu drei Monate dauert, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Personen, für die sie Anträge eingebracht hat, vorab mündlich informiert. Das hat zu Kritik von AntragsgegnerInnen geführt, die diese Vorabinformation nicht erhalten haben. Nunmehr werden AntragstellerIn und AntragsgegnerIn durch die Geschäftsführung des jeweiligen Senats vorab vom Ausgang des Verfahrens informiert.

Unmittelbarkeit des Verfahrens

Es gibt keine Regelung zur Unmittelbarkeit des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission. Es kann daher dazu kommen, dass Personen über einen Fall abstimmen, die weder AntragstellerInnen noch AntragsgenerInnen unmittelbar gehört haben. Da es in der Beurteilung von Diskriminierung aber oft um die Glaubwürdigkeit von Personen geht, ist es aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend notwendig, eine Regelung zur Unmittelbarkeit des Verfahrens einzuführen.

Teilnahme der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Sitzungen von Senat I der Gleichbehandlungskommission in Fällen von Mehrfachdiskriminierung

Die Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission durch die Novelle 2013 brachte es mit sich, dass auch die Anwesenheit mehrerer VertreterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Gleichbehandlungskommission kritisiert wurde. Seitdem darf nur noch ein Mitglied der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Sitzungen der Senate teilnehmen. Bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung steht diese neue Regelung im Widerspruch zum gesetzlich definierten Wirkungsbereich der einzelnen GleichbehandlungsanwältInnen, die jeweils für einen Teil des Gleichbehandlungsgesetzes zuständig sind. AnwältInnen für Teil I GIBG sind zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, jene für Teil II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und AnwältInnen für Teil III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Fälle von Mehrfachdiskriminierung werden aufgrund dieser gesetzlichen Vorgabe immer von zwei Mitgliedern der Anwaltschaft betreut. In Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist diese Unterstützung nun nicht mehr möglich. Bei der Ausdehnung oder Zurückziehung eines Antrags kann sich sogar die Frage stellen, ob diese rechtlichen Handlungen auf Basis einer gesetzlichen Grundlage gesetzt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das

Problem in den Novellengesprächen mehrfach thematisiert und darauf aufmerksam gemacht, dass eine gesetzeskonforme Unterstützung von AntragstellerInnen durch das gesamte Verfahren nicht mehr möglich ist. Da die Einschränkung trotzdem in das GBK/GAW-Gesetz aufgenommen wurde, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Beschwerde an die Volksanwaltschaft eingebracht.

Sensible Befragung vor der Gleichbehandlungskommission

Eine besondere Herausforderung im Zuge der mündlichen Befragungen stellt der Einsatz von DolmetscherInnen bzw. generell die Befragung von Personen dar, die kulturell bedingt Sachverhalte in anderer Art und Weise schildern, als dies die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission gewohnt sind. Manche Personen sind in Befragungssituationen überfordert mit einem Befragungsstil, der auf Fragen und Antwort ausgelegt ist und weniger darauf, der betroffenen Person die Möglichkeit zu geben, die Erlebnisse ausführlich zu schildern. Oft nehmen diese Befragungen mehr Zeit in Anspruch, vermitteln den Betroffenen allerdings das Gefühl, gehört zu werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht gerade darin eine wesentliche Funktion der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu Gerichtsverfahren.

Transparentes Bestellungsverfahren für Senatsvorsitzende

Immer wieder wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Frage konfrontiert, in welcher Form die Neu- oder Weiterbestellung von Senatsvorsitzenden der Gleichbehandlungskommission erfolgt und in welcher Form Personen sich für diese Funktion bewerben könnten. Die einzige im GBK/GAW-Gesetz derzeit geregelte Voraussetzung für eine Bewerbung ist die Eigenschaft als Bundesbedienstete oder Bundesbediensteter. Das Gesetz sieht auch keine Einschränkung hinsichtlich einer bestimmten Anzahl von Funktionsperioden vor.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich für ein transparentes Auswahlverfahren und die Möglichkeit zur Bewerbung für die Funktion des Senatsvorsitzes auf Basis eines klaren Qualifikationsprofils aus.

Verfahrensdauer in Senat I der Gleichbehandlungskommission

Für die meisten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist Senat I zuständig. Verstärkt durch Vakanzen des Vorsitzes gibt es zudem einen Rückstau von etwa 100 Fällen. Das führt zu einer Verfahrensdauer von zwei und mehr Jahren.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte daher zumindest die Vorsitzführung in Senat I, der neben der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auch für Fälle von Mehrfachdiskriminierung zuständig ist, hauptamtlich wahrgenommen werden können. Derzeit steht den Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission nur die für die Erfüllung dieser Aufgabe notwendige freie Zeit zu. Diese Regelung entspricht nicht den Anforderungen eines solchen Vorsitzes.

Aufgrund der langen Verfahrensdauer kommt es immer wieder zur Antragsrückziehungen ohne konkrete Lösung in der Sache, weil betroffene Personen die belastende Situation eines offenen Verfahrens beenden wollen.

Verfahrensdauer in Senat II der Gleichbehandlungskommission

Obwohl in Senat II wesentlich weniger Anträge gestellt werden als in Senat I, ergab sich im Berichtszeitraum eine Wartezeit von durchschnittlich 1,5 Jahren bis zur Befragung, der Verfahrensabschluss erfolgt nach knapp 2 Jahren.

Im Jahr 2012 fanden für 25 Neuanträge nur 9 Sitzungen des Senats II statt, im Jahr 2013 wurden 8 Sitzungen abgehalten, während 29 Neuanträge einlangten. Immer wieder kommt es zu kurzfristigen Absagen von Sitzungen. Das hat bereits zu Beschwerden von AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen geführt, die sich auf die Befragungen vorbereitet und ihre Anreise nach Wien mit ihrem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin abgesprochen hatten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fühlt sich mittlerweile verpflichtet, potentielle AntragstellerInnen über die durchschnittliche Verfahrensdauer in Senat II der Gleichbehandlungskommission zu informieren.

Übermittlung der Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission an die Gerichte

Die Aufnahme des Passus: „Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtssprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl. zum Beispiel VfSlg. 19.321) nicht um einen (Feststellungs-)Bescheid, sondern um eine unverbindliche gutachterliche Feststellung im Rahmen des Vorschlagsrechts der Gleichbehandlungskommission iSd §12 Abs. 3 GIBG“ trägt aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wesentlich dazu bei, das Verständnis bei den Gerichten für die Verfahren der Gleichbehandlungskommission und damit die gerichtliche Verwertbarkeit der Entscheidungen der Senate der Gleichbehandlungskommission zu erhöhen.

Zuständigkeitsentscheidungen der Senate der Gleichbehandlungskommission

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist niedrighschwellig konzipiert. AntragstellerInnen können mit einem formlosen Protokollantrag ein Verfahren einleiten und die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen die Diskriminierung betreffenden Fragen zu befassen.

Vor diesem Hintergrund ist es für Betroffene schwer verständlich, wenn Senate der Gleichbehandlungskommission sich ohne Begründung für unzuständig erklären. Gerade weil es sich beim Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission um ein niedrighschwelliges, wenig formalisiertes und stark inhaltlich orientiertes Verfahren handelt, wäre es wichtig, eine Ablehnung der Behandlung eines Problems den AntragstellerInnen gegenüber klar zu begründen. Die Begründung könnte zum Beispiel darin liegen, dass und warum ein Sachverhalt keinem Tatbestand des Gleichbehandlungsgesetzes entspricht oder dass und warum ein anderes Gremium nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungskommission für eine bestimmte Fallkonstellation zuständig ist. Hier ein Beispiel für eine solche Begründung:

Ein Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe hatte sich auf eine ausgeschriebene Kassenplanstelle als Vertragsarzt für Frauenheilkunde und Geburtshilfe beworben. Die BewerberInnen wurden entsprechend den dafür maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen nach Punkten gereiht. Diese Vorgangsweise entspricht den Richtlinien der Ärztekammer und der Gebietskrankenkasse des Bundeslandes, die wiederum auf der Reihungskriterien-Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen beruht. Der Bewerber erhielt eine Absage. Er sah sich durch die Anwendung der anzuwendenden Richtlinie bzw. der Reihungskriterien-Verordnung aufgrund seines Geschlechts benachteiligt, da Zusatzpunkte für weibliche BewerberInnen vorgesehen waren. Dies wurde mit der besonderen Vertrauenswürdigkeit begründet, die weibliche Gynäkologinnen ihren Patientinnen vermitteln würden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellte in Senat I der Gleichbehandlungskommission ein Verlangen auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 12 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz zur Überprüfung, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit gemäß § 4 Z 3 GIBG vorliegt.

Senat I der Gleichbehandlungskommission erachtete sich für diese Frage für unzuständig. Dies wurde dem Betroffenen gegenüber wie folgt begründet: Der Zugang zu einem Kassenvertrag stellt als Zugang zu selbständiger Tätigkeit einen Anwendungsfall des § 4 Z 3 GIBG dar. Da allerdings die allfällige Gleichheitswidrigkeit in der wortgetreuen Anwendung einer Verordnung liegt, welche nach der Ausgestaltung auch keinen Spielraum für eine andere Interpretation der Verordnung zulässt, würde die Entscheidung über die Vereinbarkeit der Vorgangsweise im Einzelfall mit dem GIBG auf eine Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit der Verordnung

hinauslaufen. Eine solche Normenkontrolle steht in Österreich nur dem Verfassungsgerichtshof zu (Art. 139 B-VG).

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft hätte in diesem Fall keine Unzuständigkeitsentscheidung ergehen dürfen, weil sich die Senate der Gleichbehandlungskommission gem. § 8 GBK/GAW-Gesetz in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen haben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann in diesem Fall auch keine Feststellungsklage erheben, weil es sich nicht um eine inhaltliche Entscheidung handelt. Da es immer öfter zu Unzuständigkeitserklärungen kommt, sollte der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch in diesen Fällen die gerichtliche Überprüfung durch eine Feststellungsklage offen stehen.

Mitteilungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Möglichkeit, bei Vermutung einer Diskriminierung Anträge an die Gleichbehandlungskommission zu richten. Anträge auf Einzelfallprüfung gemäß § 12 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz und Anträge auf Erstattung von Gutachten nach § 11 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz.

Darüber hinaus hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach § 13 Abs 1 Z 2 GBK/GAW-Gesetz die Möglichkeit, der Gleichbehandlungskommission Umstände mitzuteilen, die die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten lassen. Schließt sich die Gleichbehandlungskommission dieser Vermutung an, kann sie dem oder der für die vermutete Diskriminierung Verantwortlichen die Erstattung eines schriftlichen Berichts auferlegen. Erachtet die Gleichbehandlungskommission den Bericht als zur Entkräftung der Vermutung einer Diskriminierung nicht ausreichend oder langt innerhalb gesetzter Frist kein Bericht ein, wird dies auf der Webseite der Gleichbehandlungskommission veröffentlicht und die Gleichbehandlungskommission kann von Amts wegen in dieser Sache ein Einzelprüfungsverfahren gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz einleiten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum wiederholt von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Mitteilungen über vermutete Diskriminierungen an den Senat III der Gleichbehandlungskommission zu richten. Dadurch konnten auch Situationen aufgegriffen und von der Gleichbehandlungskommission auf ihre Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgebot überprüft werden, in denen betroffene Einzelpersonen kein Gleichbehandlungsverfahren führen wollten oder sich anonym an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet haben.

Dies ist häufig bei diskriminierender Preisgestaltung beim Eintritt in Diskotheken der Fall, wenn sich Männer über die verbreiteten Vergünstigungen für Frauen beschweren. Grundsätzlich wollen die Betroffenen, dass die diskriminierende Praxis „abgestellt“ werde. Lenkt ein Unternehmen nach Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht ein, wollen viele Betroffene nichts mehr unternehmen.

Um die Unternehmen dennoch mit Nachdruck mit den Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu konfrontieren und zu einem gleichbehandlungskonformen Verhalten zu bringen, richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Fällen begründete Mitteilungen an den Senat III der Gleichbehandlungskommission.

Offene Rechtsfragen im Bildungsbereich

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in Senat III der Gleichbehandlungskommission den Antrag auf Erstellung eines Gutachtens zur Abklärung offener Rechtsfragen im Bildungsbereich eingebracht, insbesondere zur Thematik der Haftung bei Diskriminierungen und Belästigungen im Schulbereich.

Geklärt werden sollte beispielsweise, ob diskriminierende Äußerungen und/oder Handlungen von LehrerInnen gegenüber SchülerInnen im Bereich der öffentlichen und privaten Schulen mit Öffentlichkeitsrecht (während des Unterrichts, in den Pausen, bei Schulveranstaltungen) vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind. Senat III hat den Gutachtersauftrag an einen Experten aus dem BMUKK vergeben. Sein Gutachten „Überlegungen zum Diskriminierungsverbot aus ethnischen Gründen im Rahmen der schulischen (Aus)Bildung unter dem Aspekt des Gleichbehandlungsgesetzes“ steht auf der Website des nunmehrigen BMBF zum Download zur Verfügung.

4.2 Zu gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert in ihrem Newsletter, der alle zwei bis drei Monate erscheint, regelmäßig und so umfassend wie möglich über die aktuelle Judikatur im Gleichbehandlungsbereich.

Hier wird nur auf jene Verfahren vor Gerichten Bezug genommen, die in direktem Zusammenhang mit den Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen stehen.

Darüber hinaus werden einige besonders wichtige und positive Urteile der nationalen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs dargestellt.

Möglichkeit der abgesonderten Vernehmung in Zivilverfahren

Viele Ratsuchende, die nach der Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Gerichtsverfahren führen, empfinden Vernehmungen, sowohl als Partei als auch als ZeugInnen, als sehr belastend, vor allem dann, wenn es um (sexuelle) Belästigungen geht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt KlientInnen daher, einen Antrag auf getrennte Befragung nach § 289a Abs 2 ZPO zu stellen. Diese Möglichkeit, die bisher wenig genutzt wurde, wurde auf Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zuge eines Verfahrens angewendet, in dem eine Klientin in vier Entlassungsanfechtungsverfahren vor dem ASG Wien gegen belästigende Ex-Kollegen aussagen musste. Die Möglichkeit, einen solchen Antrag zu stellen, ist auch bei den Interessenvertretungen und RechtsanwältInnen noch weitgehend unbekannt. Die abgesonderte Vernehmung einer Partei oder von ZeugInnen kann beantragt werden, wenn „die Aussage vor den übrigen Verfahrensbeteiligten wegen ihres Inhalts und der persönlichen Betroffenheit der Partei bzw. Zeugn dieser unzumutbar ist.“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat einen entsprechenden Musterantrag auf ihre Homepage gestellt.

In vielen Verfahren zeigt sich auch, dass Betroffene sowohl als ZeugInnen, als auch als Partei vor allem bei Verfahren wegen (sexueller) Belästigung zusätzlich zur rechtlichen Unterstützung psychologische Prozessbegleitung benötigen würden. Derzeit ist dies in einem Zivilverfahren (§ 73b ZPO) nur dann vorgesehen, wenn jemand Opfer in einem Strafverfahren war und daraus resultierende zivilrechtliche Ansprüche geltend macht.

Verquickung von Verfahren zu Elternteilzeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz wird bei Verfahren zur Beantragung von Elternteilzeit über Lage, Ausmaß und Dauer verhandelt. Immer wieder kommt es jedoch dazu, dass letztlich die inhaltliche Tätigkeit in den Fokus rückt und darüber verhandelt wird, ob die vor der Karenz ausgeübte Tätigkeit auch in Teilzeit möglich ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt hinsichtlich der Auslegung des MSchG und des VKG die Auffassung, dass der Gesetzgeber hier gerade nicht den Inhalt der Tätigkeit in Verhandlung stellen wollte, sondern davon ausgeht, dass jede Tätigkeit teilbar ist. Dies mag mit einem gewissen organisatorischen Aufwand verbunden sein und den betroffenen ArbeitgeberInnen Flexibilität abverlangen, steht

aber im Einklang mit den Zielen dieser 2004 geschaffenen Möglichkeit, Familie und Beruf leichter vereinbaren zu können.

In der Realität der Gerichtsverfahren wird allerdings oft ein Vergleich geschlossen, in dem unter richterlicher Aufsicht Vereinbarungen über Arbeitsinhalte getroffen werden. Auch wenn darin nicht Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz genommen wird, stellen manche dieser Vereinbarungen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gleichbehandlungswidrige, verschlechternde Versetzungen dar. Unterstützt wird diese Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch neue EuGH–Judikatur (Riežniece, siehe EuGH–Judikatur).

Glaubwürdigkeit von Personen, die über sexuelle Belästigung berichten

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat mehrfach beobachtet, dass Gerichte von sexueller Belästigung betroffene Personen als unglaubwürdig einschätzen, wenn diese Betroffenen traumatisiert sind und daher über Ereignisse, um die es geht, nicht strukturiert und sachlich berichten können. Dies zeigen etwa die folgenden Passagen aus erstinstanzlichen Urteilen, in denen Klagen wegen sexueller Belästigung abgewiesen wurden, obwohl die Definition von sexueller Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz auf das subjektive Empfinden der belästigten Person abstellt: *„Es mag durchaus sein, dass die Klägerin eine bestimmte – wenn auch nunmehr wirklichkeitsverzerrte – Vorstellung von Ereignissen entwickelte, wie sie sie jetzt wiedergibt. Diese subjektive Vorstellung konnte jedoch nicht zur Grundlage der Feststellungen gemacht werden.“* ASG Wien 10.2.2012, Cga 23/10w, 13 *„Die Klägerin hinterließ keinen überzeugenden persönlichen Eindruck und verwickelte sich in ihrem gesamten Vorgehen in Widersprüche. ... Vielmehr entsteht der Eindruck, dass sie die Ereignisse wenn schon nicht konstruierte, so jedenfalls deutlich aufbauschte und sich von der Realität entfernte. Deshalb kann auch nicht festgestellt werden, dass sie sich belästigt, konkreter sexuell belästigt gefühlt hätte.“* ASG Wien 5.6.2013, 10 Cga 43/11g, 3.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten psychische Belastungen nach einer Belästigung oder sexuellen Belästigung in Gerichtsverfahren stärker berücksichtigt werden und RichterInnen dafür durch entsprechende Weiterbildungsangebote sensibilisiert werden.

Beurteilung von Indizien, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen (25 Cga 44/11i ASG Wien, Ra 118/12z OLG Wien)

Gerichte gehen in der Beweiswürdigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz grundsätzlich zweistufig vor. Zunächst muss der Diskriminierungstatbestand glaubhaft gemacht werden. Erst wenn das gelungen ist, verlagert sich die Beweislast auf die Gegenseite.

Im gegenständlichen Fall erachtete sich eine Frau als besser qualifiziert als ihre männliche Vergleichsperson. Es ging um eine leitende ÄrztInnenstelle. Der Bewerber war Hygienebeauftragter in einer Krankenanstalt, Vorsitzender der Qualitätssicherungskommission, hatte Erfahrungen im Bereich der posttraumatischen Rehabilitation und an einem einschlägigen Projekt teilgenommen, hatte langjährige Erfahrung als Oberarzt einer Krankenanstalt und als anstaltsinterner Gutachter einer Sozialversicherung. Die Bewerberin hatte eine Vorstandsfunktion im Fond der einschlägigen Interessenvertretung inne, eine Ausbildung im Rahmen von Managementkursen im Bereich Gesundheitswesen und höherwertige und längere gutachterliche Erfahrung.

Bei der Arbeitgeberin gab es eine freiwillige Vereinbarung zur Frauenförderung.

Während des Hearings stellte ein Mitglied der Kommission fest, dass eine Person, die keine Kinder habe, sich besser in den Beruf einbringen könne, als eine, die drei Kinder hat. Vor Gericht legte diese Person Wert auf die Feststellung, dass die Aussage geschlechtsneutral gemeint gewesen sei. Das Gericht verneinte das Vorliegen einer Diskriminierung.

Das Berufungsgericht bestätigte die Feststellungen in Ra 118/12z und räumte zwar ein, dass die Äußerung des Mitgliedes der Hearingkommission „*Na, streichen´ S die Kinder*“ unprofessionell gewesen sei, jedoch insofern nur als „Schmäh“ zu deuten sei, als sich daraus nicht der Schluss ziehen lässt, dass die weibliche Bewerberin aufgrund des Umstandes, dass sie Kinder hat, abgelehnt wurde.

Die Gleichbehandlungskommission hingegen wertete das intransparent geführte Auswahlverfahren, die Nichteinhaltung des Frauenfördergebotes und die Frage nach den drei Kindern als ausreichend, um eine Diskriminierung festzustellen (GBK I/184/09). Das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission fand im Gerichtsverfahren allerdings keine Beachtung.

Immer wieder reichen aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wesentliche Indizien zur Glaubhaftmachung eines Diskriminierungstatbestandes vor Gericht nicht aus, auch deshalb, weil strukturelle Muster von Diskriminierung nicht beachtet werden.

Wesentlich für die Beurteilung einer Diskriminierung sind die in der ersten Instanz getroffenen Feststellungen. Diese Feststellungen sind in der zweiten Instanz kaum mehr bekämpfbar. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird an die Glaubhaftmachung eines Diskriminierungstatbestandes vor den nationalen Gerichten ein äußerst hoher Maßstab angelegt. Der EuGH hat im Berichtszeitraum zwei wesentliche Entscheidungen zu dieser Frage getroffen (Accept und Meister, siehe EuGH-Judikatur).

Berücksichtigung von Karenzurlauben bei senioritätsbezogenen Besserstellungen (9 ObA 58/11m)

Dieser Entscheidung ging eine Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft voraus. Eine Arbeitnehmerin war sowohl bei Beförderungen als auch bei Urlaubsvereinbarungen zurückgesetzt worden, weil sie die im Unternehmen üblichen senioritätsbezogenen Ansprüche durch eine Karenzabwesenheit später erlangt hat. Der Kollektivvertrag sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen beim Eintritt ein Senioritätsdatum erhalten. Dieses wird bei Inanspruchnahme von Karenzzeiten neu berechnet, wenn die Karenz drei Monate übersteigt. Alle über drei Monate hinausgehenden Tage der Karenz verkürzen die Dienstzeit, indem ein späteres Senioritätsdatum festgesetzt wird. Das Senioritätsdatum spielt bei der Reihenfolge von Beförderungen, bei Kündigungen infolge Personalüberschuss sowie bei der Urlaubsvergabe eine Rolle. Dienstältere MitarbeiterInnen haben Vorteile gegenüber dienstjüngeren.

Zunächst kam der OGH durch Auslegung der KollV-Bestimmungen zu dem Ergebnis, dass von der in Abzug zu bringenden Karenzzeit alle Formen von Karenzurlauben umfasst sind, die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) allerdings keinen Einfluss auf das Senioritätsdatum haben. Eine Diskriminierung nach § 3 Z 5 (Beförderung), § 6 (Arbeitsbedingungen), § 7 (Beendigung) Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) wurde vom OGH nicht festgestellt. Der Gerichtshof verweist im Urteil auf die einschlägigen Bestimmungen im Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz, die anordnen, dass die Zeit der Karenz bei dienstzeitabhängigen Rechtsansprüchen außer Betracht bleibt. Auch ein Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht liegt laut OGH nicht vor. Art 157 Abs 1 Vertrag über die Europäische Union (AEUV) verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Entgelt, nicht aber bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

OGH definiert ethnische Zugehörigkeit über den Begriff der Fremdzuschreibung (9 ObA 40/13t)

In dieser Entscheidung stellt der OGH fest, dass das vom Gleichbehandlungsgesetz geschützte Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit nicht davon abhängt, ob jemand wirklich einer bestimmten Ethnie angehört. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass der betroffenen Person eine ausländische Herkunft in herabsetzender Weise zugeschrieben wird. Der OGH hatte den Fall einer aus Polen stammenden Österreicherin zu entscheiden, die als Hilfsköchin in einem Spital beschäftigt war. Die Frau wurde vom Produktionsleiter, ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, immer wieder bei der Arbeitseinteilung benachteiligt. Seine Kritik an ihrer Arbeitsleistung verband er häufig mit beleidigenden Bemerkungen über ihre polnische Herkunft. In einem Gespräch mit dem übergeordneten Küchenleiter brachten mehrere Beschäftigte, darunter auch die Hilfsköchin, Beschwerden gegen den Produktionsleiter vor. Dabei erfuhr der Küchenleiter auch von den herabwürdigenden Äußerungen über die polnische Herkunft der Frau. Er ver-

setzte deshalb den Produktionsleiter vorübergehend auf einen Büroarbeitsplatz. Da er aber eine dauerhafte Zusammenarbeit der Hilfsköchin mit dem Produktionsleiter wegen ihrer Beschwerden über ihn für unmöglich hielt, beantragte er bei der Personalabteilung ihre Kündigung. Der OGH bestätigte, dass eine Belästigung der Frau durch den Produktionsleiter wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorlag und erachtete die wegen ihrer diesbezüglichen Beschwerde erfolgte Kündigung als diskriminierend. Zum Vorbringen der ArbeitgeberIn, man hätte die Kündigung nicht ausgesprochen, wenn der Personalabteilung das wahre Motiv des Küchenleiters bekannt gewesen wäre, hielt der OGH fest, dass sich die Leitung des Spitals die Kenntnis des Küchenleiters von den Vorfällen aufgrund der internen Organisation der Abläufe zur Informationsbeschaffung vor einem Kündigungsausspruch zurechnen lassen muss.

Freie Meinungsäußerung darf das Gleichbehandlungsgesetz nicht verletzen (9 ObA 110/13m)

Die Homosexualität eines Handelsangestellten war in der Filiale, in der er beschäftigt war, allgemein bekannt. Zwei Arbeitskolleginnen unterhielten sich in seiner Anwesenheit über die ORF-Sendung „Dancing Stars“ und den Auftritt von zwei gleichgeschlechtlichen Tanzpartnern. Eine Arbeitskollegin meinte dazu: „Schwule haben in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen, das schickt sich nicht.“ Ihre Gesprächspartnerin ergänzte: „Schwule brauchen sich auch nicht in der Öffentlichkeit zu küssen. So ein Verhalten hätte zur damaligen Zeit zu Konsequenzen geführt“. Nachdem die Gleichbehandlungskommission das Vorliegen einer Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung festgestellt hatte, machte der Betroffene gerichtlich einen Schadenersatzanspruch geltend. Das Arbeits- und Sozialgericht Wien sah ebenfalls eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung gem. § 21 Abs 1 Z 3 GIBG als gegeben an und sprach einen Schadenersatz in der Höhe von 1.000,- Euro zu.

Die Berufung gegen diese Entscheidung stützte sich vor allem auf das Argument, dass die Arbeitskolleginnen durch das in Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention verankerte Recht auf freie Meinungsäußerung geschützt seien. Das OLG Wien folgt diesem Einwand nicht, sondern stellte fest, dass nicht jede Äußerung im Sinne des Art 10 Abs 1 MRK als zulässig erachtet werden kann, da dieser sonst sinnentleert wäre. Außerdem stehe das Recht auf freie Meinungsäußerung unter Gesetzesvorbehalt und könne zum Schutz Anderer durch Gesetz eingeschränkt werden. Das Recht auf freie Meinungsäußerung rechtfertige somit keinesfalls Äußerungen, die dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechen. Auch die außerordentliche Revision an den OGH wurde zurückgewiesen.

Anspruch auf Schadenersatz bei altersbezogener Absage, auch wenn die ausgeschriebene Stelle bisher nicht besetzt wurde. (9 ObA 154/12f)

Ein 50-jähriger Mann bewarb sich per E-Mail für eine Stelle als Außendienstmitarbeiter. Er erfüllte alle in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen. Der Geschäftsführer des Unternehmens teilte dem Bewerber allerdings sofort per E-Mail mit, dass er für die Stelle zu alt sei. Der Bewerber klagte wegen Altersdiskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Er brachte vor, dass er bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, weil er die bestqualifizierte Person gewesen sei.

Im Verfahren argumentierte das beklagte Unternehmen, man habe die Begründung des Alters nur verwendet, um den Kontakt mit dem Bewerber wegen seines aufdringlichen Verhaltens abubrechen und dieser sei auch nicht der Bestbewerber gewesen. Zudem sei die Stelle bis dato nicht besetzt worden. Da somit niemand bevorzugt worden sei, könne schon begrifflich keine Diskriminierung vorliegen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) verweist in seiner Entscheidung auf die gesetzliche Definition der unmittelbaren Diskriminierung. Eine solche liegt dann vor, wenn eine Person auf Grund eines bestimmten Merkmals, etwa ihres fortgeschrittenen Alters, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 19 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz). Gerade die Wortfolge „erfahren würde“, lässt für den OGH nur die Schlussfolgerung zu, dass auch eine hypothetische Vergleichsperson herangezogen werden kann. Dies ist insbesondere dann relevant, wenn sich nur eine Person bewirbt oder – wie in diesem Fall – nur eine Person dem Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle entspricht. Der OGH hat daher das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters bestätigt.

Staatsbürgerschaft kein sachliches Kriterium für Ausschluss von der niederösterreichischen Pendlerhilfe (LG St. Pölten v. 27.2.2012, 21R16/13f)

Das Landesgericht St. Pölten hat in zweiter Instanz erkannt, dass der Ausschluss von bestimmten Drittstaatsangehörigen vom Anspruch der Pendlerhilfe unzulässig ist. Diese Entscheidung behandelt die Frage, ob eine Benachteiligung aufgrund der Staatsbürgerschaft bei sozialen Vergünstigungen eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen kann. Die Richtlinie des Landes Niederösterreich gewährt folgenden Personengruppen Anspruch auf Pendlerhilfe: Österreichische StaatsbürgerInnen, Staatsangehörige eines anderen EWR-Mitgliedstaates sowie deren Familienangehörige, Konventionsflüchtlinge, Drittstaatsangehörige, wenn es sich um Familienangehörige von EWR-BürgerInnen handelt und Fremde, insoweit sich eine Gleichstellung aus Staatsverträgen ergibt oder wenn mit ihrem Heimatstaat aufgrund tatsächlicher Übung Gegenseitigkeit besteht. Auf Grundlage dieser Richtlinie wurde

die Gewährung der Pendlerhilfe an einen türkischen Staatsangehörigen, der seit 40 Jahren in Österreich lebt und seit dem Abschluss seiner Lehre in Österreich durchgehend beschäftigt war, mit der Begründung abgelehnt, dass er nicht die für die Pendlerbeihilfe erforderliche Staatsbürgerschaft hat.

Das Landesgericht St. Pölten beurteilte in seiner Berufungsentscheidung diese Ablehnung der Pendlerbeihilfe als eine nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz verbotene Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei einer sozialen Vergünstigung. Dabei vertrat das Landesgericht die Meinung, dass „Angehörige anderer Nationen (zum Beispiel „Türken“) in Wien bzw. in Österreich unschwer als eine Ethnie beurteilt werden können“ und diese somit vom NÖ Antidiskriminierungsgesetz geschützt sind. In diesem Zusammenhang erachtete das Gericht es als nicht sachlich gerechtfertigt, Personen, die seit 40 Jahren ihrem Lebensmittelpunkt in Niederösterreich haben und zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln, wegen ihrer Staatsbürgerschaft vom Bezug der Pendlerhilfe auszuschließen. Daher komme die im NÖ Antidiskriminierungsgesetz vorgesehene Ausnahme, wonach „eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit“ zulässig sein kann, in diesem Fall nicht zur Anwendung.

EuGH Judikatur

Beweislast für nicht diskriminierende Einstellungspolitik eines Profifußballvereins bei homophoben Äußerungen (EuGH vom 25.4.2013, C-81/12, Accept)

Herr Becali verkündete im Zuge eines Interviews, dass der rumänische Fußballverein FC Steaua keine homosexuellen Spieler ins Team holen werde. Angesprochen auf einen möglichen Transfer eines vermutlich homosexuellen Spielers meinte Herr Becali: „Nicht einmal, wenn sich der FC Steaua auflöste, würde ich einen Homosexuellen in die Mannschaft nehmen... In meiner Familie hat ein Schwuler nichts verloren und der FC Steaua ist meine Familie...“ Herr Becali selbst wurde in Rumänien als „Patron“ bzw. „Finanzier“ des FC Steaua wahrgenommen. Der EuGH kam zum Ergebnis, dass Herrn Becalis Äußerungen als eine Tatsache gewertet werden können, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lasse. Dies auch dann, wenn Herr Becali zu diesem Zeitpunkt rechtlich nicht befugt war (Personal-) Entscheidungen für den FC Steaua zu treffen. Der FC Steaua könne sich mit dem Argument der mangelnden Zurechenbarkeit nicht seiner Verantwortung entziehen, zumal der Verein es unterlassen habe, sich von den Äußerungen von Herrn Becali zu distanzieren. Aus Sicht des EuGH hätte der FC Steaua den Anschein einer diskriminierenden Einstellungspolitik widerlegen können, indem er sich klar von Herrn Becalis Äußerungen distanziert. Es hätte auch auf

ausdrückliche Bestimmungen in der Einstellungspolitik verwiesen werden können, die die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gewährleisten sollen. Nicht verlangt werden könne jedoch ein Nachweis, dass in der Vergangenheit homosexuelle Spieler für den Verein tätig waren. Ein solcher Nachweis wäre nicht zu erbringen, ohne das Recht auf Achtung des Privatlebens der Spieler zu verletzen. Zusammenfassend spricht der EuGH aus, dass der beklagten Seite die Beweislast dafür obliegt, dass sie keine diskriminierende Einstellungspolitik betreibt. Den Anschein einer diskriminierenden Einstellungspolitik könne die beklagte Seite mit einem Bündel übereinstimmender Indizien widerlegen.

Kein Anspruch auf Herausgabe von Unterlagen nach einer Bewerbung, aber eine Frage der Beweiswürdigung (EuGH v. 19.4.2012, C-415/10, Meister)

Frau Meister bewarb sich bei einem Unternehmen als Softwareentwicklerin. Sie erhielt eine Absage ohne Begründung. Da die zu besetzende Stelle kurz danach nochmals ausgeschrieben war, bewarb sie sich ein zweites Mal. Auch das zweite Mal wurde sie ohne Einladung zu einem Bewerbungsgespräch und ohne Begründung abgelehnt. Frau Meister fühlte sich durch diese Absagen aufgrund des Alters, des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert. Frau Meister war zum Zeitpunkt der Bewerbung 45 Jahre alt und ist russischer Herkunft. Frau Meister klagte auf Schadenersatz und auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen der anderen Bewerber. Der EuGH stellt fest, dass es weder der Richtlinie 2000/43/EG den Richtlinien 2000/78/EG und 2006/54/EG einen spezifischen Anspruch auf Herausgabe der Bewerbungsunterlagen gibt. Die Verweigerung von Informationen, die nur der Beklagte hat, kann allerdings die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beeinträchtigen. Deshalb betonte der EuGH, dass das nationale Gericht darüber zu wachen hat, dass eine Auskunftsverweigerung von Unternehmen nicht die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes beeinträchtigt. Es hat insbesondere bei der Klärung der Frage, ob es genügend Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung gibt, alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Im konkreten Fall sind dies die gänzliche Verweigerung von Informationen durch das Unternehmen, die zweimalige Ablehnung der Bewerbung von Frau Meister und die Tatsache, dass die Qualifikation von Frau Meister nicht bestritten wurde.

Arbeitgeber dürfen ArbeitnehmerInnen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternurlaub nicht entlassen (EuGH C-7/12, Riežniece)

Frau Riežniece war beim lettischen öffentlichen Dienst in einer leitenden Tätigkeit beschäftigt. Während sie sich im Elternurlaub befand, wurde ihre Stelle aufgrund einer Organisationsänderung gestrichen, ohne dass eine konkrete ArbeitnehmerIn betroffen gewesen wäre. Nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz im Jahr 2009 wurde Frau R die bevorstehende Beendigung ihres Dienstverhältnisses mitgeteilt. Gleichzeitig bot ihr Arbeitgeber ihr eine andere leitende Stelle

an. Frau R nahm dieses Angebot an, wurde jedoch noch im selben Monat aufgrund neuerlicher Umstrukturierungsmaßnahmen und der dadurch verursachten Streichung des neuen Arbeitsplatzes entlassen. Die erste Entlassung kam aufgrund der Beurteilung von vier ArbeitnehmerInnen unter Heranziehung von acht identen Kriterien zustande. Für die Beurteilung von Frau Riežniece wurde deren letzte Beurteilung aus dem Jahr 2006 herangezogen, wobei zwei der damals verwendeten Kriterien 2009 nicht berücksichtigt wurden. Für die Beurteilung der im Dienst befindlichen ArbeitnehmerInnen wurden jüngere Beurteilungen herangezogen.

Der EuGH stellte fest, dass es einem Arbeitgeber grundsätzlich nicht verboten ist, eine ArbeitnehmerIn nach Inanspruchnahme eines Elternurlaubs zu kündigen, wenn dies nicht wegen des Antrags auf Elternurlaub oder der Inanspruchnahme desselben erfolgt. Ebenso steht es dem Arbeitgeber im Rahmen seines Rechtes auf Umstrukturierung seiner Dienststellen auch frei, eine ArbeitnehmerIn im Hinblick auf eine Versetzung auf einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz zu beurteilen.

Hinsichtlich des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung stellte er fest, dass ArbeitnehmerInnen, die Elternurlaub in Anspruch genommen haben, durch die Methode zur Beurteilung im Rahmen der Streichung eines Arbeitsplatzes nicht gegenüber Arbeitnehmern benachteiligt werden dürfen, die keinen Elternurlaub in Anspruch genommen haben.

Die Möglichkeit, ArbeitnehmerInnen mit Vollendung des 67. Lebensjahres zu kündigen, verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters (EuGH C-141/11, Hörnfeldt)

In Schweden haben ArbeitnehmerInnen ein an keine Bedingungen geknüpftes Recht, bis zum Ende des Monats zu arbeiten, in dem sie 67 Jahre alt werden. Am Ende dieses Monats kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber mit einer schriftlichen Information ein Monat zuvor ohne Kündigung beendet werden. Diese Regelung kann auch durch Tarifvertrag festgesetzt werden. Herr Hörnfeldt arbeitete unter einen Tarifvertrag, der das so regelt. Er wollte jedoch gerne über das 67. Lebensjahr hinaus arbeiten, da er aufgrund verschiedener Teilzeitbeschäftigungen nur eine niedrige Rente zu erwarten hatte.

Der EuGH stellte zunächst fest, dass die Regelung eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters enthält. Von der schwedischen Regierung wurde als Rechtfertigung angeführt, dass diese Altersgrenze den politischen und sozialen Konsens spiegle, der zwischen den Sozialpartnern bestehe. Dieser Konsens sei Ausdruck des beschäftigungspolitischen Ziels, älteren ArbeitnehmerInnen Anreize dafür zu geben, ihre berufliche Laufbahn fortzusetzen. Zudem werde dadurch ein Ausgleich zwischen den Interessen der ArbeitnehmerInnen, lange zu arbeiten, und dem Bestreben, einen schonenden Übergang vom Berufsleben zum Ruhestand zu fördern, geschaffen. Diese Ziele ließen die Ungleichbehandlung laut EuGH objektiv und ange-

messen erscheinen. Es erscheint nicht unvernünftig, wenn Tarifpartner der Auffassung sind, dass eine Maßnahme wie die 67-Jahre-Regel zur Erreichung der vorgenannten Ziele angemessen sein kann.

Zur Prüfung, ob die Maßnahme über das zur Erreichung der angestrebten Ziele Erforderliche hinausgeht und die Interessen von ArbeitnehmerInnen, die das 67. Lebensjahr vollenden, übermäßig beeinträchtigt, sind sowohl die Nachteile, die sie für die Betroffenen bewirken kann, als auch die Vorteile zu berücksichtigen, die sie für die Gesellschaft im Allgemeinen und die diese bildenden Individuen bedeutet. Im konkreten Fall sind die Interessen der betroffenen ArbeitnehmerInnen durch die Regelung nicht übermäßig beeinträchtigt, da die Bestimmung keine zwingende automatische Beendigung vorsieht und eine Weiterbeschäftigung vereinbart werden kann. Die Betroffenen erhalten eine Altersrente und bei einer zu niedrigen Altersrente Zusatzleistungen wie Wohngeld. Aus diesem Grund ist die Ungleichbehandlung gerechtfertigt.

Der Ausschluss von ArbeitnehmerInnen, die einen zivilen Solidaritätspakt mit PartnerInnen des gleichen Geschlechts schließen, vom Anspruch auf Sonderurlaub und Eheschließungsprämie stelle eine Diskriminierung dar (EuGH C-267/12, Hay)

Die Entscheidung des EuGH erging im Rahmen eines Rechtsstreites zwischen Herrn Hay und seiner Arbeitgeberin, der Crédit agricole mutuel, über deren Weigerung, Herrn Hay nach Abschluss eines Solidaritätspaktes mit seinem gleichgeschlechtlichen Partner die Sonderurlaubstage und die Prämie zu gewähren, die für MitarbeiterInnen, die eine Ehe schließen, vorgesehen waren. Das Unternehmen verweigerte die Leistungen unter Bezugnahme auf den geltenden Tarifvertrag, der die Prämie und den Sonderurlaub nur im Falle der Eheschließung vorsah. Nach französischem Recht hatten zum Zeitpunkt des Rechtsstreites nur heterosexuelle Paare die Möglichkeit, eine Ehe einzugehen. Bezugnehmend auf seine Entscheidung Römer (EuGH vom 10.5.2011, C-147/08) hielt der EuGH fest, dass die Prüfung der Vergleichbarkeit der Situationen auf eine Analyse zu stützen ist, die sich aus den konkreten Rechten und Pflichten nach den innerstaatlichen Bestimmungen ergeben, und nicht in einer allgemeinen Prüfung bestehen darf, ob die eingetragene Partnerschaft einer Ehe umfassend gleichgestellt ist. Weiter wurde festgehalten, dass der Solidaritätspakt wie die Ehe eine Form der Zivilunion nach französischem Recht darstellt, die für das Paar einen genau bestimmten rechtlichen Rahmen begründet, indem sie Rechte und Pflichten der PartnerInnen zueinander begründet. Der Gerichtshof kommt zu dem Schluss, dass sich gleichgeschlechtliche Paare, weil sie keine Ehe eingehen können, mit heterosexuellen Paaren in einer vergleichbaren Situation in Bezug auf das Arbeitsentgelt befinden. Folglich liegt in der Nichtgewährung von Eheprämie und Sonderurlaub eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung im Hinblick auf das Arbeitsentgelt vor.

Ist es mit Unionsrecht vereinbar, bei Teilzeitbeschäftigten die Kinderzulage entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren? (Vorlage an EuGH, 8 ObA 20/12t)

Ein Kollektivvertrag sieht einen Anspruch auf eine vom Arbeitgeber gezahlte Kinderzulage vor. Diese soll die Unterhaltslasten der arbeitenden Eltern teilweise ausgleichen. Sie ist ein Zuschlag zur Familienbeihilfe und eine Sozialleistung. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Kinderzulage aliquot im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsausmaß. Der ÖGB leitete gemäß § 54 Abs 2 ASGG eine Feststellungsverfahren ein. Diesem Antrag ging eine Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Aliquotierungen von Kinderzulagen in Bestimmungen von Kollektivverträgen voraus, in der festgehalten wurde, dass eine Sozialzulage keinen Bezug zum Arbeitszeitausmaß hat und daher eine Aliquotierung dieses Gehaltsbestandteiles mittelbar diskriminierend sein könnte. Auch die Gleichbehandlungskommission hat in diesem Fall bereits eine mittelbare Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts festgestellt (GBK I/345/11, GBK I/346/112).

Im vorliegenden Fall stellte der OGH einen Antrag auf Vorabentscheidung an den EuGH, der sich allerdings lediglich auf die Teilzeitrichtlinie stützt, nicht auch auf die Gleichbehandlungsrichtlinie. Eine Entscheidung des EuGH liegt noch nicht vor.

4.3 Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum mit Unterstützung durch die Finanzprokurator eine Feststellungsklage gemäß § 5 Abs 6 iVm § 1 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz beim Arbeits- und Sozialgericht Wien eingebracht. Sie betraf das Prüfungsergebnis GBK I/297/10. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stimmte mit der Rechtsansicht der Gleichbehandlungskommission nicht überein, die in diesem Fall keine Diskriminierung feststellte.

Der Auffassungsunterschied bezog sich konkret auf die Frage, ob eine Diskriminierung beim Entgelt vorliegt. Die Antragstellerin erhielt für die Verrichtung höherwertiger Tätigkeiten das gleiche, zeitweise sogar ein geringeres Entgelt als ihr männlicher Kollege. Dies ergab sich aus einer unterschiedlichen Bewertung der relevanten Ausbildung und Qualifikation und der Vordienstzeiten. Zudem bekam der männliche Kollege geleistete Überstunden ausbezahlt. Der Antragstellerin wurde lediglich einmal eine Überstundenpauschale angeboten. Die Arbeitgeberin argumentierte, dass der männliche Kollege im betreffenden Zeitraum höherwertige Tätigkeiten ausgeübt habe.

Die Gleichbehandlungskommission war der Ansicht, dass keine Diskriminierung vorliege, weil die Betroffene die Überstundenpauschale abgelehnt habe. Zudem habe der männliche Kollege während eines unfallbedingten Ausfalls der Antragstellerin „neue und mehr Aufgaben über-

nommen“ und daher sei eine Gehaltserhöhung gerechtfertigt gewesen. Allerdings erhielt er bereits vor dem Unfall der Betroffenen ein höheres Gehalt; während ihrer Abwesenheit war es lediglich zu einer Aufstockung seiner Stundenanzahl, nicht aber zu einer Kompetenzverschiebung oder einer Gehaltserhöhung gekommen.

Für das Verfahren war es wesentlich, die höherwertige Tätigkeit der Klägerin in den Jahren 2007-2009 beweisen zu können. Dies deshalb, weil die männliche Vergleichsperson nach Übernahme dieser Tätigkeiten ab 2009 mehr verdient hat. Der Antrag wurde vor der Aufhebung der Vertraulichkeit des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission (BGBl I Nr 7/2011) eingebracht. Somit konnten die Protokolle der Auskunftspersonen vor Gericht nicht verwendet werden, in denen eine gute Ausgangslage für die Beweisführung vorhanden gewesen wäre. Das Verfahren vor Gericht wurde 2012 eingeleitet. In diesem Verfahren ist es nicht gelungen, die vergleichbare Situation der beiden ArbeitnehmerInnen zu beweisen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist das auch darauf zurückzuführen, dass seit den konkreten Vorkommnissen viel Zeit verstrichen war und sich Auskunftspersonen, die nun Jahre später als Zeuginnen befragt wurden, an die konkreten Aufgabengebiete nicht mehr genau genug erinnern konnten. Die Aussage der Betroffenen und diverse Urkunden erachtete das Gericht als nicht ausreichend. Da die notwendigen Feststellungen nicht bewiesen werden konnten, wurde die Klage abgewiesen (26 Cga 73/12p). Leider konnten daher Rechtsfragen bezüglich gleichwertiger Arbeit nicht geklärt werden.

5 Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen

5.1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die umgesetzt wurden

Mit der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Novelle BGBl I 2013/107 wurden folgende Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt:

- Ausdehnung der Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung auf drei Jahre;
- Klarstellung, dass sich im Bereich Berufsberatung und Umschulung der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auf die gesamte Dauer der Maßnahme und nicht nur auf den Zugang erstreckt.
- Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten auch in jenen Fällen, in denen kein Gesetz oder Kollektivvertrag ein Mindestentgelt vorsieht.
- Klarstellung in Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie RL 2010/41/EU, dass neben dem Zugang zur Erwerbstätigkeit auch die Gründung, Erweiterung oder Ausweitung jeder Art von selbständiger Tätigkeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind.

Bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots besteht derzeit allerdings nur Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Diese rein finanzielle Kompensation könnte in manchen Fällen wenig zufriedenstellend sein. Überlegenswert wäre daher die Aufnahme eines Erfüllungsanspruchs auf Gründung bzw. Erweiterung eines Unternehmens in den Rechtsfolgenkatalog der §§ 12 und 26 GIBG.

Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die noch nicht umgesetzt wurden



Gleichbehandlung im Gesetz selbst

In der Beratungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft treten immer wieder Probleme mit den Unterschieden im Schutzniveau bei den im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgründen auf.

Derzeit ist Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und auf Grund des Geschlechts auch außerhalb der Arbeitswelt verboten, nicht jedoch Diskriminierung auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Je nach Diskriminierungsgrund können daher Ratsuchende bei einer Diskriminierung im Bereich von Gütern und Dienstleistungen rechtlich unterstützt werden oder nicht.

Beispielsweise ist eine Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe oder Herkunft bei der Miete einer Wohnung verboten, nicht jedoch die Diskriminierung eines homosexuellen Paares. Rechtliche Unterstützung ist auch nicht möglich, wenn zum Beispiel ein sehr junges Paar eine Wohnung nicht bekommt, weil der Vermieter oder die Vermieterin bei ihnen lautes nächtliches Musikhören befürchtet.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist weiterhin nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei Bildung und Sozialschutz.

Im Bildungsbereich hat sich ein Mann an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, weil sein Sohn an einem islamischen Feiertag von der Schuldirektion aufgefordert wurde, am Unterricht teilzunehmen, obwohl es eine Empfehlung des BMUKK gibt, Schülerinnen und Schülern mit islamischem Religionsbekenntnis an bestimmten islamischen Feiertagen das Fernbleiben vom Unterricht zu erlauben. In diesem Fall bietet das Gleichbehandlungsgesetz keinen Schutz.

Auch bei sozialen Vergünstigungen fehlt das Levelling up. So wird etwa bei getrennt lebenden Elternteilen die SchülerInnenfreifahrt nicht immer von beiden Wohnsitzen gewährt. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder Familienstandes im Bereich der sozialen Vergünstigungen ist aber derzeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfasst.

Der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen hat in seiner Reaktion auf den 4. Bericht Österreichs über die Menschenrechtssituation angeregt, das Gleichbehandlungsgesetz unter Sicherstellung eines gleichen prozessualen Schutzes gegen Diskriminierung im Hinblick auf alle Diskriminierungsgründe zu novellieren. Dieser Anregung wurde bisher nicht entsprochen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt darüber hinaus an, den Umfang der geschützten Gründe im Gleichbehandlungsgesetz der Aufzählung in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anzugleichen. Gemäß Artikel 21 der Charta sind Diskriminierungen insbesondere auch wegen der Rasse, der Hautfarbe, der sozialen Herkunft, wegen genetischer Merkmale, der Sprache, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens und der Geburt verboten. In einigen EU-Mitgliedstaaten sind all diese Gründe von den jeweiligen Antidiskriminierungsgesetzen bereits umfasst.

Entgelttransparenz

Mit 1. Jänner 2014 tritt für ArbeitgeberInnen, die mehr als 150 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichtes in Kraft. Sie müssen ihren ersten Bericht für das Jahr 2013 erstellen. Größere Unternehmen müssen bereits Einkommensberichte erstellt haben.

Geschäftsführung und Betriebsrat sind damit gefordert, sich zumindest einmal jährlich mit einer Analyse des innerbetrieblichen Entgeltsystems zu befassen. Damit kann die gesetzliche Verpflichtung allein durch die Erstellung der Berichte zu einem geschärften Bewusstsein über die innerbetrieblichen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern beitragen.

Trotz klarer gesetzlicher Regelungen und intensiver Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft scheitern allerdings viele Individualverfahren zu Entgeltdiskriminierung bei den Gerichten.

Grund dafür ist oft die Kostenfrage, häufig aber auch, dass die für die Glaubhaftmachung einer Entgeltdiskriminierung notwendigen Informationen von den Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt werden.

Die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Einführung der Einkommensberichte zeigen, dass in vielen Betrieben die zu niedrige Einstufung von Frauen, also die Bewertung ihrer Arbeit, das Hauptproblem darstellt. Manchmal resultiert dies aus einer fehlenden Anrechnung von Vordienstzeiten bei Frauen. Eine andere Quelle ist, dass die Arbeit von Frauen schlicht als weniger wichtig angesehen wird, sogar dann, wenn ihre Arbeitsplatzbeschreibung mit der ihrer männlichen Kollegen exakt übereinstimmt.

Um den Einkommensnachteil von Frauen aufgrund innerbetrieblicher Diskriminierung zu verkleinern, sind daher aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft weitere gesetzliche Schritte erforderlich:

In den Einkommensberichten sollten die Durchschnittswerte für alle Gehaltsbestandteile offengelegt werden. Derzeit wird nur das Gesamtentgelt angegeben. Gerade bei Zulagen, Prämien und Pauschalen werden nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft oft große Unterschiede zwischen Frauen und Männern gemacht.

Keine Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung bietet ein Einkommensbericht häufig auch für Frauen in Führungspositionen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Wenn die finanziell besser gestellte Vergleichsperson durch den Bericht identifizierbar wäre, weil es nur eine Person oder wenige Personen in einer bestimmten Funktionsgruppe gibt, enthält der Bericht keine Entgeltinformation. Dies bedeutet, dass Frauen in höheren Funktions- und Entgeltgruppen, in denen sich im Betrieb nur wenige ArbeitnehmerInnen befinden, Einkommensunterschiede zu männlichen Kollegen, die gerade in Leitungspositionen sehr groß sein können, auch mit Hilfe des Einkommensberichts nicht glaubhaft machen können.

Der nächste Schritt bei der Weiterentwicklung der Einkommensberichte in Richtung einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung könnte in der gesetzlichen Verpflichtung zum gezielten Abbau von Einkommensunterschieden bestehen, sobald solche Unterschiede festgestellt wurden. Unternehmen sollten gesetzlich verpflichtet sein, bei der Feststellung von nicht sachlich erklärbaren Unterschieden in der betrieblichen Entlohnung von sich aus tätig zu werden.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben ist das Sichtbarmachen von unerklärbaren Unterschieden in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern in der innerbetrieblichen Diskussion nur dann möglich, wenn gleichstellungspolitisch engagierte Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung geschult wurden, die Daten des Einkommensberichts vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgesetzes zu interpretieren.

Dies erfordert eine qualitätsgesicherte Ausbildungsmöglichkeit für Equal Pay-ExpertInnen.

Hinsichtlich der Individualverfahren vor den Gerichten gibt es eine interessante gesetzliche Regelung bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren in der Schweiz. Dort gilt in diesen Ver-

fahren der Untersuchungsgrundsatz. Das bedeutet, dass die Gerichte von sich aus alle für das Verfahren notwendigen Informationen erheben müssen. In Österreich ist im Zivilverfahren generell nur das Gegenstand des Verfahrens, was die Parteien vorbringen. Die Klägerinnen in Entgeltverfahren verfügen aber häufig nur über sehr wenig Information und die beklagten Unternehmen haben an der Vorlage von Informationen oft kein Interesse.

Gesetzliche Definition gleichwertiger Arbeit

Das Gleichbehandlungsgesetz definiert den Begriff der gleichwertigen Arbeit ebenso wenig wie die EU-Richtlinien. Es gibt diesbezüglich wenig Wissen und kaum Diskussion im Rechtsdiskurs, die wenigen Frauen, die bisher versucht haben, Entgeltgleichheit mit dem Argument gleichwertiger Arbeit durchzusetzen, waren nur in wenigen Aspekten erfolgreich.

In den Neunzigerjahren hat es einen Aufschwung in der Diskussion um diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gegeben. Einzelne Bewertungsverfahren in Betrieben wurden auch durchgeführt, die Ergebnisse aber aus Kostengründen nicht umgesetzt. Die geringe Bewertung der Kindergartenpädagogik im Vergleich zu anderen Bildungsaufgaben steht weiterhin in Diskussion.

Auch auf europäischer Ebene sind die Probleme der ungleichen Bewertung der überwiegend von Männern oder Frauen ausgeübten Tätigkeiten ungelöst. Dies geht auch aus dem Bericht der Europäischen Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG und Probleme bei der praktischen Anwendbarkeit von Entgeltgleichheit hervor, der in Kapitel drei dieses Berichts genauer beschrieben wird.

Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre ein mögliches Ziel eine ausgereifte Legaldefinition gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz. Für den Tatbestand der sexuellen Belästigung und Belästigung gibt es diese umfassende Legaldefinition, die sich in der praktischen Arbeit von Anfang an als sehr unterstützend erwiesen hat. Um eine solche Legaldefinition zu entwickeln, bedarf es intensiver Debatten über den Bereich der in Rechtsberufen Tätigen hinaus.

Beweislastregelung

Nach der Beweislastregelung der EU-Richtlinien, beispielsweise in Art 19 der RL 2006/54/EG, müssen Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten, Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen und die Beklagten müssen beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Diese Beweislastumkehr wurde von der Judi-

katur des Europäischen Gerichtshofes gerade in Bezug auf Entgeltdiskriminierungsfälle entwickelt². Werden bei einem intransparenten Entgeltsystem, beispielsweise bei einer Vermischung von variablen und fixen Gehaltsbestandteilen, oder bei einem Zulagensystem, das keine klaren Kriterien hat, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen festgestellt, so muss nach der Beweislastregelung der EU Richtlinien der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bereits aufgrund dieser Tatsache beweisen, dass das intransparente Lohnsystem nicht diskriminierend ist.

Nach der Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes muss eine Person, die sich diskriminiert fühlt, den Diskriminierungstatbestand glaubhaft machen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss dann beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv als das durch das Gleichbehandlungsgesetz verpönte für die unterschiedliche Behandlung, beispielsweise die unterschiedliche Bezahlung, ausschlaggebend war. In der Praxis, vor allem bei Gerichtsverfahren, tritt dann sehr häufig die Diskriminierung in den Hintergrund. Das Gesetz verlangt ja nur, dass ein anderes Motiv ausschlaggebend ist, nicht, dass eine Ungleichbehandlung überhaupt keine Rolle gespielt haben darf.

Diese „Motiv“-Suche bei Gleichbehandlungsverfahren führt häufig dazu, dass zum Beispiel Vorgesetzte, die eventuell selbst für die Diskriminierung verantwortlich sind, den Blick auf „Fehler“ der Betroffenen lenken. Darüber hinaus entsteht bei Diskriminierungen fast zwangsläufig ein innerbetrieblicher Konflikt, der die betroffene Person auch in ihrem Verhalten beeinträchtigt. Diese kann dann leicht als sozial inkompetent dargestellt werden. Das verpönte Motiv tritt demgegenüber in den Hintergrund und wird in vielen Gerichtsentscheidungen nicht mehr als ausschlaggebend gewertet.

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

² EuGH 17.10.1989, Rs 109/88 (Danfoss), EuGH vom 27.10.1993, C-127/92 (Enderby), EuGH 31.5.1995, C-400/93 (Royal Copenhagen).

Vereinheitlichung der Verjährungsfristen für alle Belästigungstatbestände in der Arbeitswelt

Mit der am 1. August 2013 in Kraft getretenen Novelle BGBl I 2013/107 wurde die Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung auf drei Jahre ausgedehnt. Allerdings umfasst die Neuregelung nicht die übrigen Belästigungstatbestände in der Arbeitswelt. Bei geschlechtsbezogener Belästigung und Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters gilt nach wie vor die weit kürzere Frist von einem Jahr.

Da unterschiedliche Fristen bei sehr ähnlichen Tatbeständen in der Praxis zu Problemen in der Rechtsdurchsetzung führen und nicht nur Traumatisierungen im Falle sexueller Belästigungen eine spätere Ergreifung von Rechtsmitteln zur Folge haben können, regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher die Festlegung einer einheitlichen, dreijährigen Verjährungsfrist für alle Belästigungstatbestände im Gleichbehandlungsgesetz an.

Haftung und Abhilfeverpflichtung bei Belästigung und sexueller Belästigung in der sonstigen Arbeitswelt und außerhalb der Arbeitswelt

Die Paragraphen 4 und 18 Gleichbehandlungsgesetz legen fest, dass auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses in der sonstigen Arbeitswelt niemand diskriminiert werden darf. Diese Regelung hat große praktische Relevanz beispielsweise für Umschulungs- und Berufsausbildungskurse oder im Bereich der Arbeitsvermittlung.

Gemäß §§ 6, 7 und 21 GIBG darf in der sonstigen Arbeitswelt niemand belästigt oder sexuell belästigt werden. Eine (sexuelle) Belästigung liegt nach dem Gesetzeswortlaut aber nur dann vor, wenn sie durch Dritte erfolgt, also beispielsweise durch KurskollegInnen oder KursleiterInnen in einer Umschulungsmaßnahme. Vom Wortlaut nicht erfasst ist der Fall, dass VertreterInnen der anbietenden Organisation belästigen.

Es gibt derzeit auch keine Abhilfeverpflichtung für die Träger von Weiterbildungs- und Berufsberatungseinrichtungen, selbst dann, wenn sie von einer Belästigung während einer Kursmaßnahme Kenntnis erlangen. Diese Situation ist für Betroffene sehr belastend und rechtlich nicht zufriedenstellend. Verantwortliche von Organisationen, die in der sonstigen Arbeitswelt ihre Tätigkeit entfalten, sollten rechtlich ebenso behandelt werden wie ArbeitgeberInnen. Es sollte daher im Gesetz klargestellt werden, dass auch sie eine Verpflichtung zur angemessenen Abhilfe trifft. Auch die Bestimmungen des Benachteiligungsverbots (§§ 13 und 27 GIBG) sollten auf den Bereich der sonstigen Arbeitswelt erstreckt werden.

Angesichts der komplexen und unübersichtlichen Konstruktion der hier zur Diskussion stehenden Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz ist davon auszugehen, dass diese Lücke ein Redaktionsversehen ist und nicht der Absicht des Gesetzgebers entspricht.

Außerhalb der Arbeitswelt ist derzeit nicht klar geregelt, dass auch „Dritte“, also auch Kunden oder Kundinnen und zufällig Anwesende, als diskriminierende Personen haften, wenn sie den Tatbestand der Belästigung erfüllen. Ebenso wenig enthält Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes eine Abhilfeverpflichtung für die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn eine Belästigung vorkommt. So sind derzeit beispielsweise FilialleiterInnen nicht ausdrücklich verpflichtet, beispielsweise gegen die sexuelle Belästigung einer Kundin durch einen Kunden vorzugehen. Nur wenn MitarbeiterInnen belästigt werden, besteht eine Abhilfeverpflichtung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, auch in Teil III Gleichbehandlungsgesetz eine Bestimmung aufzunehmen, wonach Dritte für eine Belästigung haften und nach der die schuldhaft unterlassene von angemessenen Abhilfemaßnahmen gegen Belästigungen durch Dritte eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt.

Wirksamkeit der Bestimmungen zu Stelleninseraten und Wohnungsinseraten

Im Februar 2012 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Schwerpunktaktion durchgeführt und österreichweit Stellen- und Wohnungsinserate auf ihre Gesetzeskonformität hin überprüft. Im Anschluss hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Inserate vor allem dann zur Anzeige gebracht, wenn offene Rechtsfragen zu klären waren, beispielsweise ob und unter welchen Voraussetzungen das Erfordernis einer mindestens fünfjährigen Berufserfahrung eine Altersdiskriminierung darstellen kann. Durch die Verfahren vor den Bezirksverwaltungsbehörden und den Unabhängigen Verwaltungssenaten wurden Mängel der gesetzlichen Regelungen sichtbar, die in einem Gesamtpaket behoben werden sollten, um das Verwaltungsstrafverfahren bei diskriminierenden Stellen- und Wohnungsinseraten effektiver zu gestalten und umfassenden Rechtsschutz sicherzustellen.

Einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Bezirksverwaltungsbehörden

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

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

Gesetzliche Definition der Begriffe „StellenwerberIn“ und „InteressentIn“

StellenwerberInnen und InteressentInnen für eine Wohnung oder Immobilie haben das Recht, selbst ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Es ist aber unklar, wann jemand StellenwerberIn oder InteressentIn ist. Wünschenswert wäre daher eine gesetzliche Definition dieser Begriffe oder Hinweise in den Erläuterungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Revisionsrecht an den Verwaltungsgerichtshof für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Durch Änderungen im Bereich des Verwaltungs(straf)verfahrens, die mit 1. Jänner .2014 in Kraft getreten sind, ist eine Lücke im Rechtsschutzsystem des Gleichbehandlungsgesetzes zutage getreten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Recht, bei Verfahren wegen diskriminierender Inserate Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu erheben (vgl §§ 10 Abs 4, 24 Abs 4 und 37 Abs 2 GIBG), sich also an das Landesverwaltungsgericht als zweite Instanz zu wenden. Die Möglichkeit der Revision an den Verwaltungsgerichtshof wird im Gesetz aber nicht ausdrücklich eingeräumt. Dadurch ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft verwehrt, Fälle zur Beurteilung wesentlicher Rechtsfragen, die in weiterer Folge als Maßstab für die Entscheidungen der Unterinstanzen dienen sollen, an den Verwaltungsgerichtshof heranzutragen.

Verschärft wird die Situation dadurch, dass seit der Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2014 in Fällen, in denen eine Verwaltungsstrafe den Betrag von 400,- Euro nicht übersteigt, grundsätzlich keine Revision mehr zulässig ist. Da das Gleichbehandlungsgesetz einen Strafrahmen von maximal 360,- Euro vorsieht, kann sich niemand mehr an das Höchstgericht wenden, wenn das Revisionsrecht nicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Amtspartei eingeräumt wird.

Wirksame Strafsanktion bei Chiffreinseraten

Probleme hinsichtlich der Wirksamkeit der Strafsanktion ergeben sich bei Chiffreinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt an, Medienunternehmen dazu zu verpflichten, der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Chiffreinseraten die AuftraggeberInnen zu nennen.

5.2 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz)

Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die umgesetzt wurden

- Straffung und Vereinheitlichung der Bestimmungen über die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Durch die Novelle BGBl I 2013/107 wurden die durch die historische Entwicklung unübersichtlich gewordenen Bestimmungen, die bis dahin die Kompetenzen jeder Gleichbehandlungsanwältin und jedes Gleichbehandlungsanwalts gesondert beschrieben hatten, zu einer einheitlichen, leicht lesbaren Regelung über die Rechte der Mitglieder der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammengefasst.
- Verpflichtung der Senatsvorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, zu Beginn eines Verfahrens auf die Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung des Konflikts hinzuweisen. Die neue Regelung trägt in Fällen, in denen eine gütliche Einigung möglich ist, zu einer raschen Erledigung anhängiger Fälle und damit insgesamt zu einer Beschleunigung der Verfahren und zu einer Entlastung insbesondere von Senat I bei.
- Vorinformation der Parteien über den Verfahrensausgang vor der schriftlichen Ausfertigung der Entscheidung. AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen erhalten nun einen kurzen Informationsbrief durch die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission. Damit fällt eine oft mehrmonatige Phase der Ungewissheit weg.

Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die noch nicht umgesetzt wurden

Ausweitung der Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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

Darüber hinaus sollte die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch bei Zurückweisungs- bzw. Unzuständigkeitsbeschlüssen der Gleichbehandlungskommission das Recht haben, eine Feststellungsklage einzubringen, weil es gegen diese Beschlüsse kein anderes Rechtsmittel gibt. Weder Betroffene, noch die Gleichbehandlungsanwaltschaft können derzeit einen solchen Beschluss überprüfen lassen. Gleichzeitig wird aber durch diese Beschlüsse darüber befunden, ob ein bestimmter Sachverhalt in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt oder nicht.

Wiederherstellung der ExpertInnenfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bei Mehrfachdiskriminierungen

Seit 2013 darf gemäß § 5 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz nur noch eine Anwältin oder ein Anwalt an den Sitzungen der GBK-Senate teilzunehmen und dort das Wort ergreifen, auch bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung, die immer die Kompetenzen mehrerer Mitglieder der Gleichbehandlungsanwaltschaft betreffen.

Gerechtfertigt wurde diese Gesetzesänderung mit der Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission, wobei jedoch die GleichbehandlungsanwältInnen keine Mitglieder der Senate sind, sondern ExpertInnen ohne Stimmrecht, aber mit Anwesenheits- und Fragerecht. Gerade in dieser Funktion wäre es wichtig, dass bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung SpezialistInnen für die verschiedenen Diskriminierungsgründe, die auch ad hoc rechtlich handeln können, anwesend sein können. Durch den gesetzlich festgelegten Ausschluss eines Teils der fachlichen Expertise und der rechtlichen Kompetenz bei Mehrfachdiskriminierungsverfahren kommt es für mehrfach diskriminierte Personen zu einer Verschlechterung der Rechtsdurchsetzung.

Neben dieser fachlichen Einschränkung sieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Neuregelung auch eine Einschränkung ihrer durch die einschlägigen EU-Richtlinien garantierten Kompetenz, Personen in unabhängiger Weise zu beraten und rechtlich zu unterstützen. Bei der Begleitung in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist diese unabhängige, also auf eigener Entscheidung beruhende Unterstützung nun nicht mehr uneingeschränkt möglich.

Die legistisch zuständige Abteilung im BMASK hat zwar auf Anfrage die Rechtsansicht vertreten, dass bei Bedarf in Mehrfachdiskriminierungsfällen auch Mitglieder der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission rechtlich tätig werden können, die für den gesetzlichen Bereich nicht ernannt wurden, doch stellt dies aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine haltbare Lösung dar. Diese kann nur darin bestehen, dass bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung alle zuständigen Mitglieder der Gleichbehandlungsanwaltschaft als ExpertInnen an den Sitzungen des Senats teilnehmen können.

Regelung der Vorgangsweise bei Entscheidungen über die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission

Wenn ein Senat der Gleichbehandlungskommission einen Antrag nicht behandelt, sollte diese Form der Verfahrenseinstellung entweder als formelle Zurückweisung oder als inhaltliche Abweisung geregelt werden. Es sollte auch klargestellt werden, dass dies den AntragstellerInnen gegenüber zu begründen ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich für eine Regelung aus, nach der über Verfahrenseinstellungen von den Senaten der Gleichbehandlungskommission, nicht von den Vorsitzenden und der Geschäftsführung allein zu entscheiden ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte auch dann, wenn sich ein Senat der Gleichbehandlungskommission für eine Gleichbehandlungsfrage inhaltlich für nicht zuständig erklärt, die Anwaltschaft für Gleichbehandlung aber der Rechtsansicht ist, dass die Frage sehr wohl in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt, eine Feststellungsklage auf Vorliegen einer Diskriminierung einbringen können, um die Frage einer verbindlichen Klärung zuführen zu können.

Transparentes Auswahlverfahren für die Bestellung der Vorsitzenden der Senate

Die Funktion der Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission wird zwar nicht hauptamtlich ausgeübt, entspricht aber aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft funktionell einer Leitungsfunktion im Öffentlichen Dienst. Die Auswahl der Senatsvorsitzenden sollte daher in einem transparenten Verfahren erfolgen. Derzeit gibt es für diese Funktionen weder eine Bewerbungsmöglichkeit, noch klare Kriterien hinsichtlich der fachlichen oder persönlichen Anforderungen.

Honorierung von Fachleuten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fehlt nach wie vor 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 ein ausführliches Aktenstudium oder die Abfassung schriftlicher Expertisen erforderlich ist, ist eine Honorierung notwendig, aber derzeit gesetzlich nicht geregelt. Die Kosten der Beiziehung von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen sind gemäß § 16 GBK/GAW-G von Amts wegen zu tragen. Eine derartige Regelung sollte auch für Fachpersonen getroffen werden.

Änderungen der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission

Derzeit werden gemäß § 6 Abs 3 GBK-GO im Fall einer abgesonderten Befragung Protokolle nur den jeweiligen AntragstellerInnen oder AntragsgegnerInnen übermittelt, nicht aber sonstigen Auskunftspersonen. Im Sinne der Transparenz des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission erscheint eine Übermittlung des Protokolls der eigenen Befragung auch an sonstige Auskunftspersonen geboten.

In § 12 Abs 3 GBK-GO wäre eine ergänzende Regelung zielführend, dass im Fall der abgesonderten Befragung von AntragstellerIn und AntragsgegnerIn in Einzelprüfungsverfahren bei (sexueller) Belästigung auch die Auskunftspersonen abgesondert zu befragen sind.

Derzeit sind AntragstellerIn und AntragsgegnerIn gemäß § 12 Abs 3 GBK-GO berechtigt, an die jeweilige Gegenseite durch den Vorsitzenden oder die Vorsitzende Fragen stellen zu lassen oder mit Zustimmung des Vorsitzes unmittelbar selbst zu stellen. Ein solches Fragerecht sollte auch gegenüber anderen Auskunftspersonen verankert werden.

Wegfall der Kostenersatzpflicht für gleichbehandlungsrechtliche Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten

Die Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung Betroffene könnte durch einen Wegfall der Kostenersatzpflicht bei gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren erheblich verbessert werden. Dies erfordert eine Änderung von § 58 ASGG. Bei den vor den Arbeits- und Sozialgerichten geführten anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten besteht keine Kostenersatzpflicht in erster und zweiter Instanz.

Feststellungsantrag gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Ein Feststellungsantrag nach § 54 Abs 2 ASGG ermöglicht es, eine verbindliche Klärung von Rechtsfragen, die für eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen Bedeutung hat, herbeizuführen. Für Klärungen aus dem Bereich des GIBG bedeutet es auch, dass es zu einem Vorlageantrag an den Europäischen Gerichtshof kommen kann, der zur authentischen Auslegung gleichbehandlungsrechtlicher Fragestellungen berufen ist.

Derzeit steht dieses Antragsrecht nur den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen zu. Die Rechtsfrage in einem Verfahren wegen Diskriminierung kann aber ihren Ursprung gerade in einer von Kollektivvertragspartnern ausverhandelten Regelung haben. Ein Verfahren wegen Entgeltdiskriminierung bringt, vor allem, wenn es auch um die Frage gleichwertiger Arbeit geht, Arbeitnehmerinnen häufig in die Situation, gegen ein gewachsenes System, das daher als neutral und „richtig“ wahrgenommen

wird, anzukämpfen. In diesen und vergleichbaren Fällen könnte ein Antragsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Klärung wesentlicher Rechtsfragen beitragen.

5.3 Arbeitskräfte-Überlassungsgesetz

Weitere Verbesserung des Schutzes durch das Gleichbehandlungsgesetz im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung notwendig

Personen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, werden von ihren vertraglichen ArbeitgeberInnen (Überlasser) in einem anderen Unternehmen (Beschäftiger) eingesetzt. Wenn es dort beispielsweise zu einer (sexuellen) Belästigung kommt, gehen grundsätzlich die Fürsorgepflichten und damit auch die Verpflichtung zu Abhilfemaßnahmen nach dem Gleichbehandlungsgesetz gemäß § 6 AÜG über. Das bedeutet, dass der Beschäftiger für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen hat und Sanktionen gegen die belästigende Person setzen muss.

Durch die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 wurde die im letzten Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgezeigte Problematik bereinigt, dass für überlassene ArbeitnehmerInnen kein Schutz in jenen Fällen bestand, in denen der Beschäftigerbetrieb den Einsatz einer Arbeitskraft nach einer Diskriminierung beendete und der Überlasserbetrieb zum Beispiel wegen fehlender anderer Einsatzmöglichkeiten die Kündigung aussprach.

Gemäß § 6a Abs 4 AÜG hat nun der Überlasserbetrieb jedenfalls für die Kündigung eines Dienstverhältnisses einzustehen, wenn dem eine diskriminierende Beendigung der Überlassung durch den Beschäftigerbetrieb vorausgegangen ist. Die Kündigung kann angefochten werden wie in jenen Fällen, in denen die diskriminierende Beendigung direkt vom Überlasser ausgegangen ist. Auch die Fürsorgepflichten des Beschäftigerbetriebes wurden verschärft. Der Beschäftigerbetrieb gilt nun für die Dauer der Überlassung als zusätzlicher Arbeitgeber und hat bei Kenntnis von diskriminierenden Vorfällen oder Praktiken eine Abhilfeverpflichtung. Der Beschäftigerbetrieb hat darüber hinaus generell für diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen.

In sehr ähnlich gelagerten Fällen fehlt allerdings ein expliziter gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung und Belästigung weiterhin. ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit ständig an einem vom Ort des Unternehmens verschiedenen Arbeitsort verrichten, ohne dass eine Arbeitskräfteüberlassung im rechtlichen Sinn vorliegt, beispielsweise Reinigungskräfte oder Security-MitarbeiterInnen, können keine Ansprüche gegenüber den KundInnen ihrer ArbeitgeberInnen geltend machen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte auch diese Gruppe von

ArbeitnehmerInnen in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes einbezogen werden.

6 Statistik

**Tabelle 1: Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft
1991 bis 2013**

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
2010	3479	779	348	228	4834
2011	3215	797	432		4444
2012	3255	1110	534		4899
2013	2794	1101	403		4298

**Abbildung 1: Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft
1991 bis 2013**

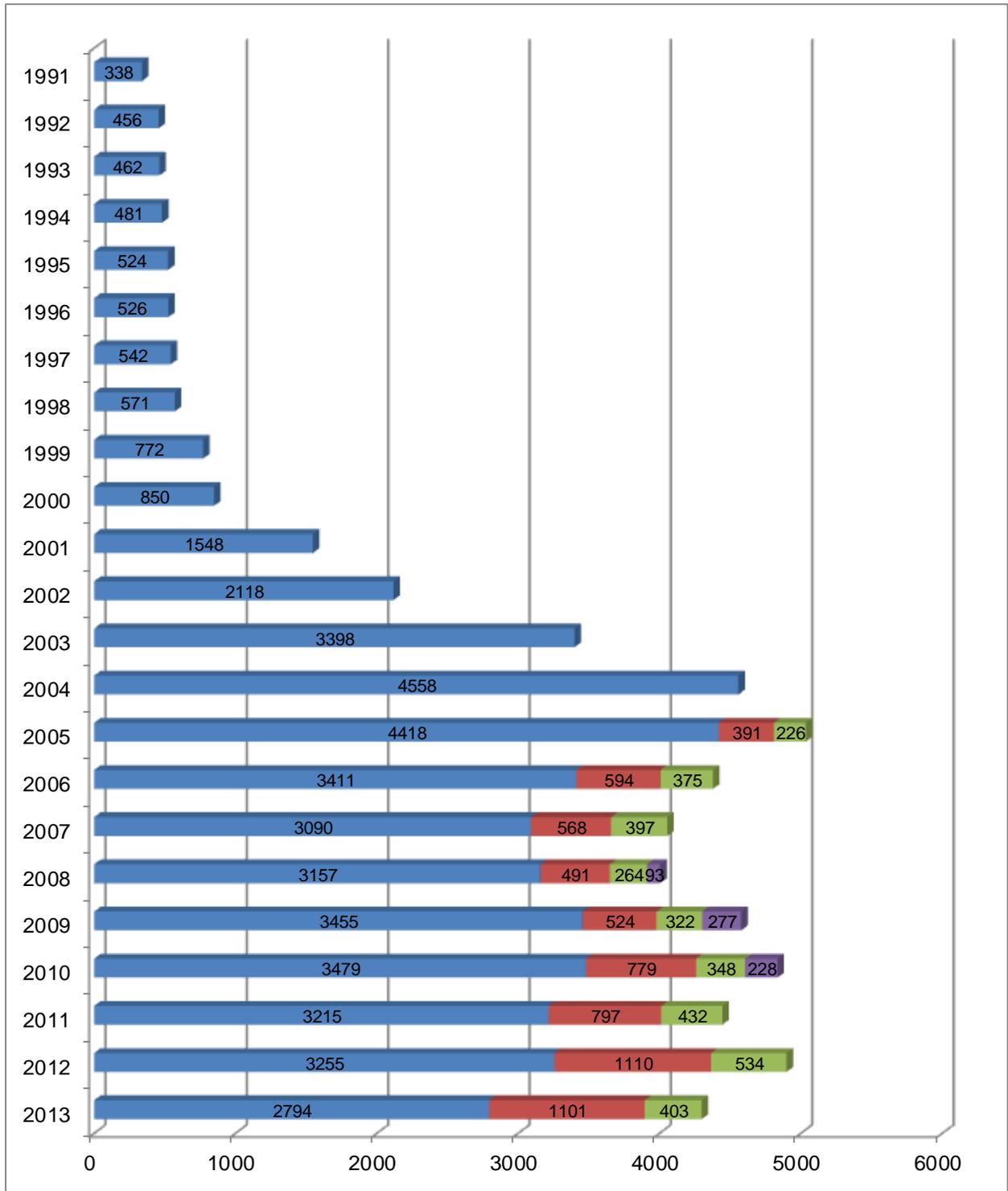
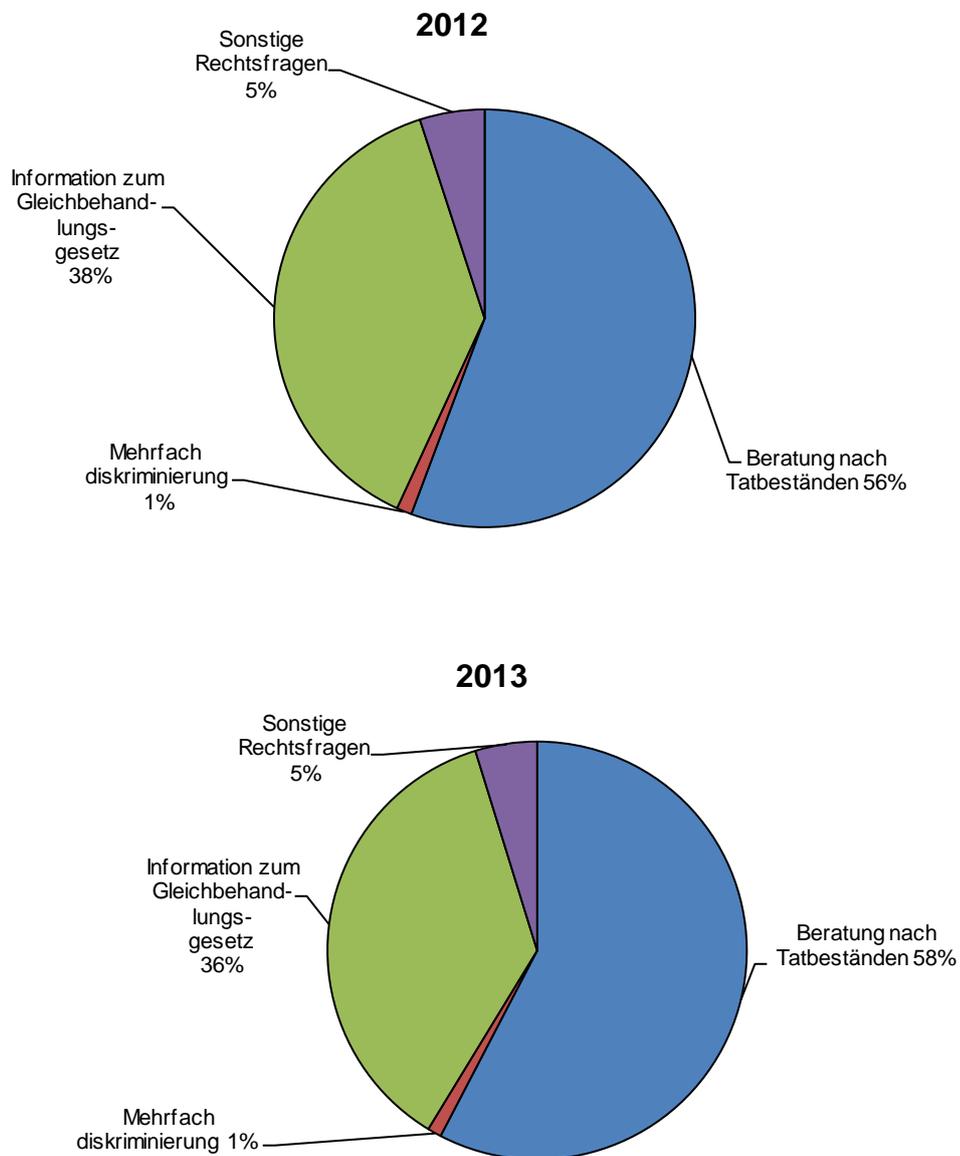


Tabelle 2: Anfragen und Beratungen Teil I GIBG

Anfragen und Beratungen	• 2012	• 2013
Beratungen zu Tatbeständen	1812	1610
Mehrfachdiskriminierung (Teil I/II GIBG)	38	30
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	1243	1021
Sonstige Rechtsfragen	162	133
Gesamt	• 3255	• 2794

Abbildung 2: Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, in Prozent



**Tabelle 3: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes Teil I
GIBG**

Tatbestand	• 2012	• 2013
Begründung des Arbeitsverhältnisses	203	156
Festsetzung des Entgelts	221	129
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	11	3
Entlohnungskriterien	6	6
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	33	18
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	34	16
Sonstige Arbeitsbedingungen	146	113
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	116	74
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/sprachlichen Ungleichbehandlung	696	777
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	309	300
Positive Maßnahmen	3	5
Mitwirkung in Organisationen	3	15
Benachteiligungsverbot	18	13
Ausbildung außerhalb der Arbeitsverhältnisse	15	0
Selbständige Erwerbstätigkeit	5	5
Werbung/Medien	8	0
Anweisung zu Diskriminierung	4	0
Sonstiges	19	10
Gesamt	• 1850	• 1640

Abbildung 3: Beratungen zu Tatbeständen Teil I GIBG, in Prozent

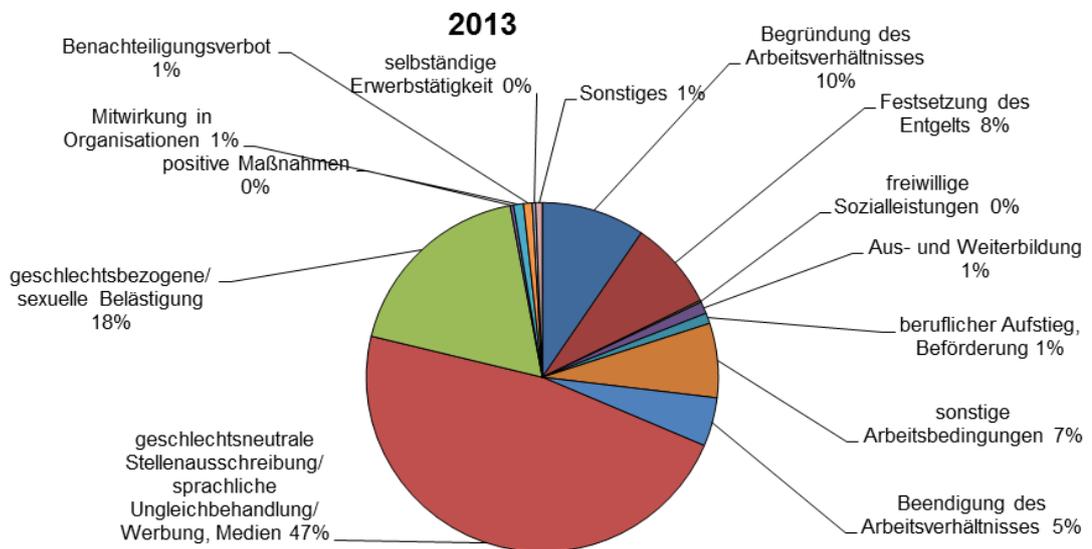
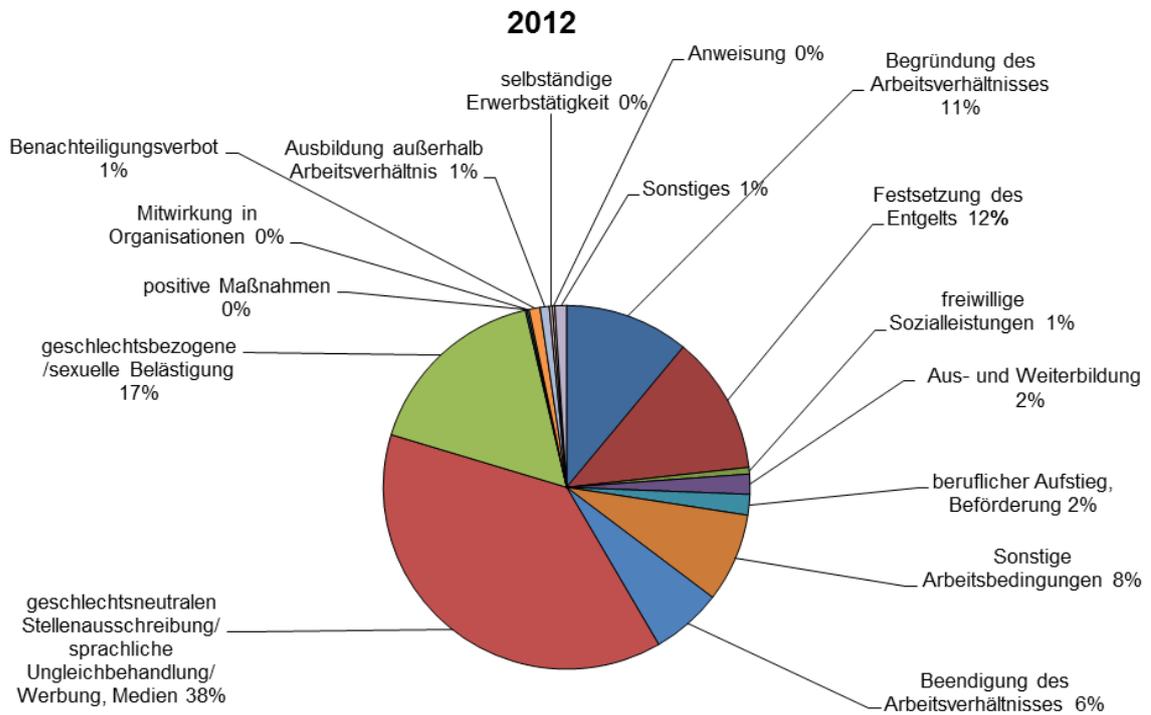


Tabelle 4: Anfragen und Beratungen Teil II GIBG

Anfragen und Beratungen	• 2012	• 2013
Alter	205	159
Ethnische Zugehörigkeit	265	208
Religion	77	88
Sexuelle Orientierung	13	30
Weltanschauung	13	21
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	520	560
Sonstige Rechtsfragen	17	33
Gesamt	• 1110	• 1101

Abbildung 4: Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, in Prozent

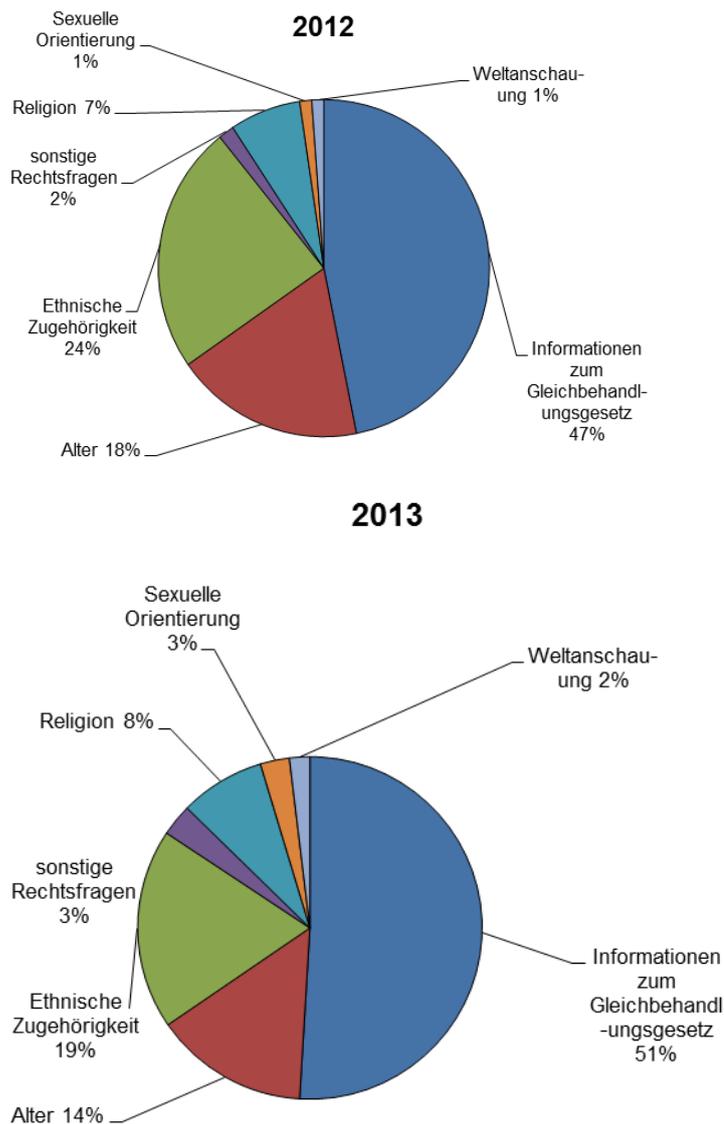
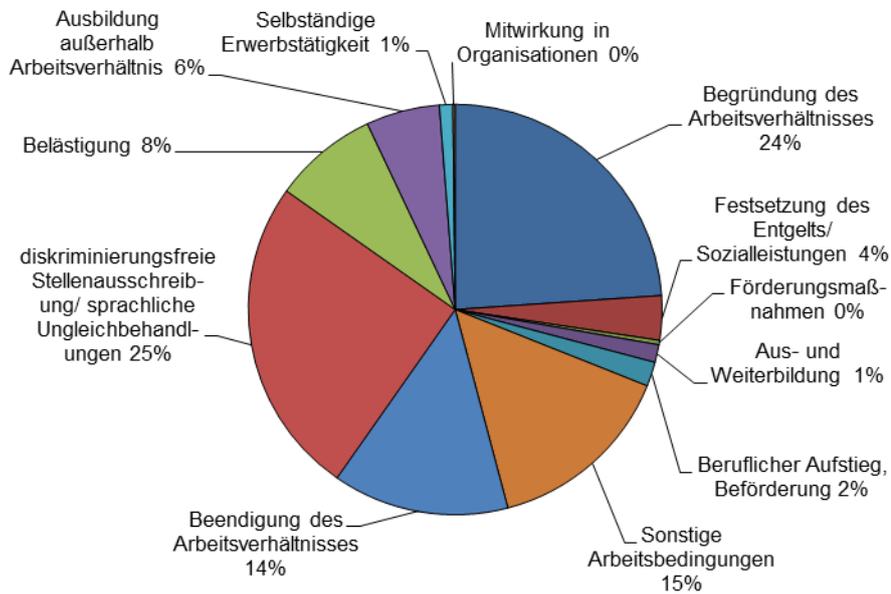


Tabelle 5: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG

Tatbestand	• 2012	• 2013
Begründung des Arbeitsverhältnisses	137	130
Festsetzung des Entgelts/Sozialleistungen	20	32
Förderungsmaßnahmen	2	1
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	8	11
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	11	2
Sonstige Arbeitsbedingungen	85	87
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	79	68
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/sprachliche Ungleichbehandlung	144	59
Belästigung	47	66
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	33	34
Selbständige Erwerbstätigkeit	6	4
Mitwirkung in Organisationen	1	14
Gesamt	• 573	• 508

Abbildung 5: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG in Prozent

2012



2013

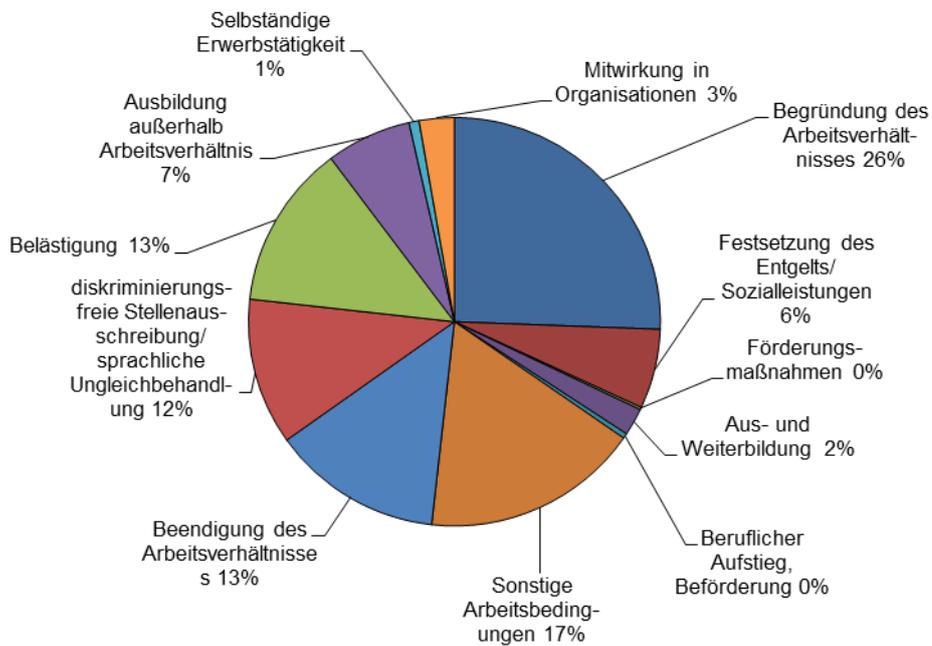


Tabelle 6: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG

Anfragen und Beratungen	• 2012	• 2013
Ethnische Zugehörigkeit	313	207
Geschlecht	157	129
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	64	67
Gesamt	• 534	• 403

Abbildung 6: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG in Prozent

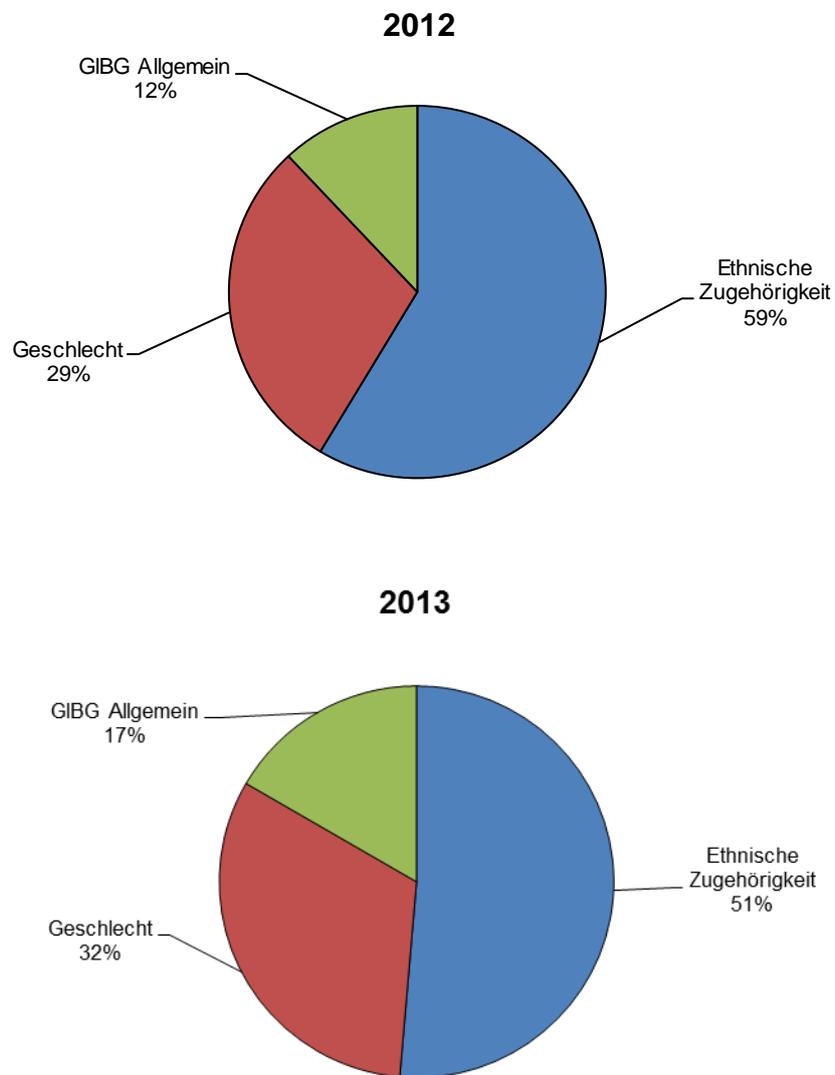


Tabelle 7: Beratungen zu Bereichen Teil III GIBG

Anfragen und Beratungen	• 2012	• 2013
Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum	383	253
Bildung	54	47
Sozialschutz und soziale Vergünstigungen	33	36
Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz	64	67
Gesamt	• 534	• 403

Abbildung 7: Beratungen zu Bereichen Teil III GIBG in Prozent

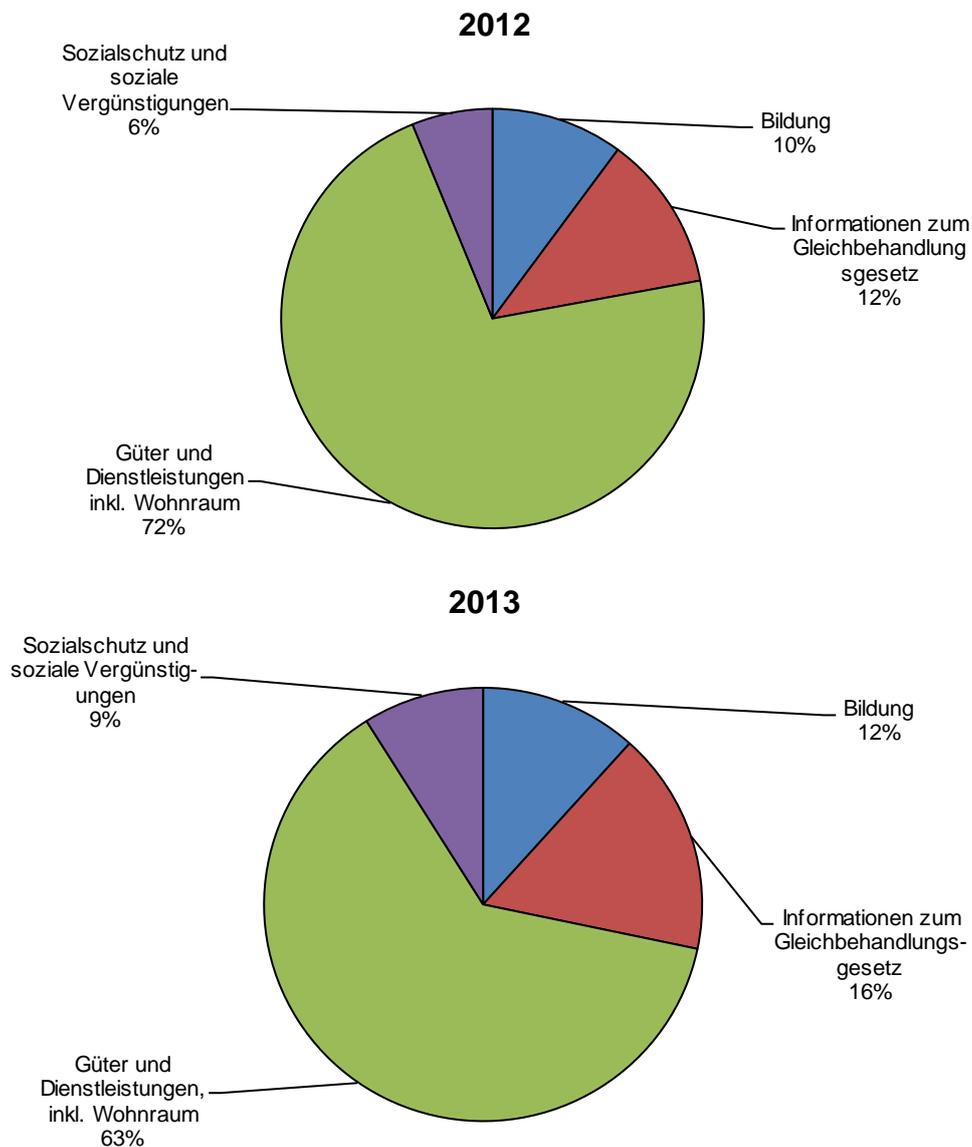


Tabelle 8: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG

Bundesland	• 2012	• 2013
Wien	580	374
Niederösterreich	47	46
Oberösterreich	794	611
Salzburg	100	139
Tirol	308	305
Vorarlberg	91	53
Kärnten	404	374
Steiermark	799	750
Burgenland	9	13
Ausland	28	56
Bundesland nicht angegeben	95	73
Gesamt	• 3255	• 2794

**Abbildung 8: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil I GIBG
in Prozent**

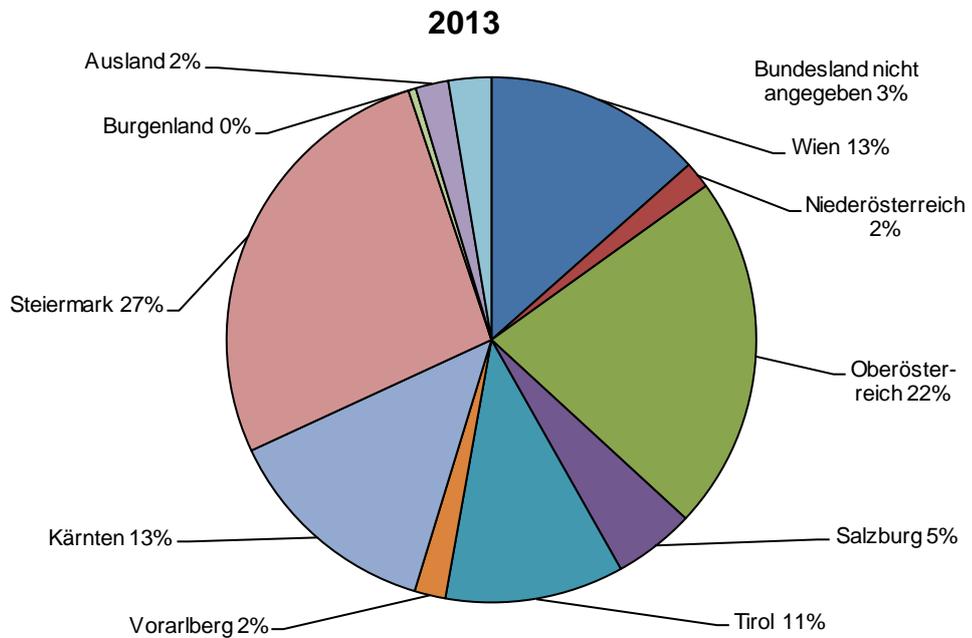
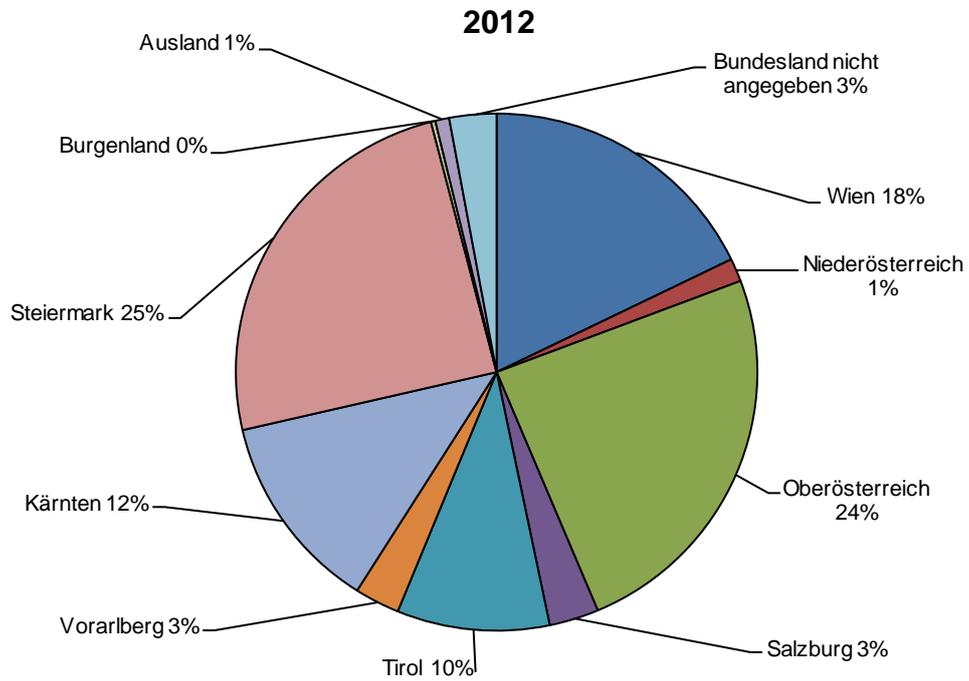


Tabelle 9: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG

Geschlecht	• 2012	• 2013
Frauen	2582	2218
Männer	673	576
Summe	• 3255	• 2794

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

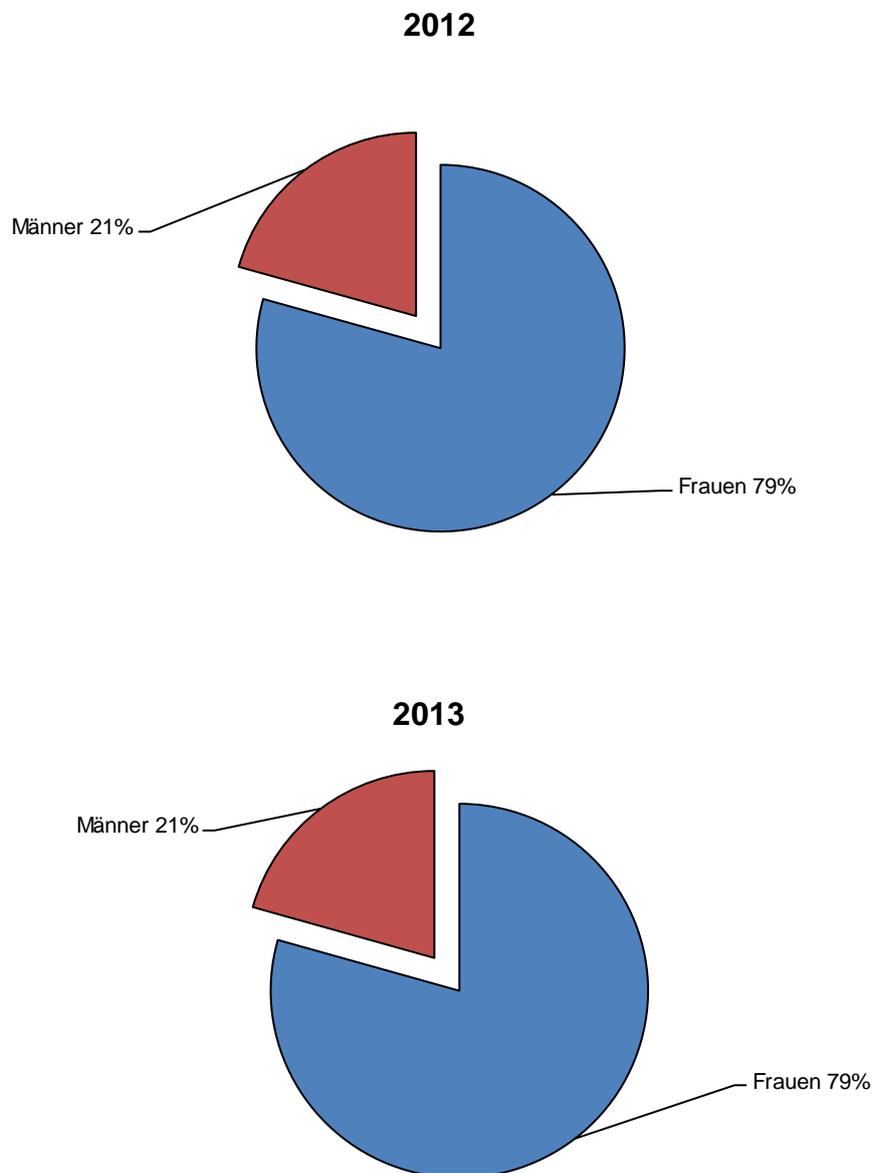


Tabelle 10: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG

Bundesland	• 2012	• 2013
Wien	528	527
Niederösterreich	77	44
Oberösterreich	66	101
Salzburg	23	25
Tirol	54	18
Vorarlberg	7	13
Kärnten	49	15
Steiermark	74	86
Burgenland	6	47
Ausland	26	26
Bundesland nicht angegeben	200	199
Gesamt	• 1110	• 1101

**Abbildung 10: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG
in Prozent**

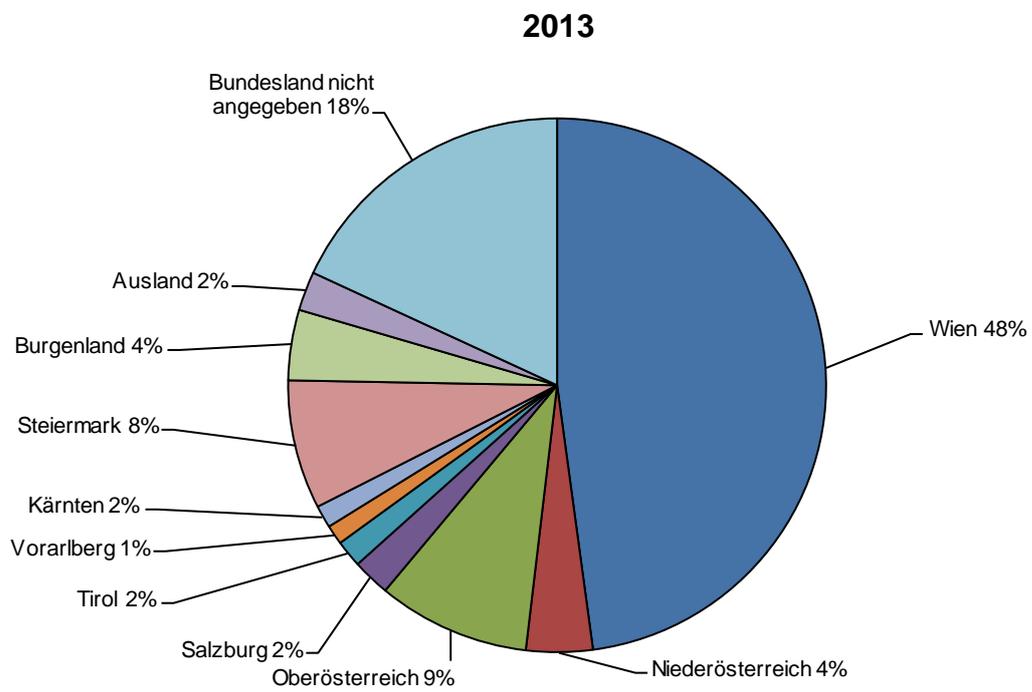
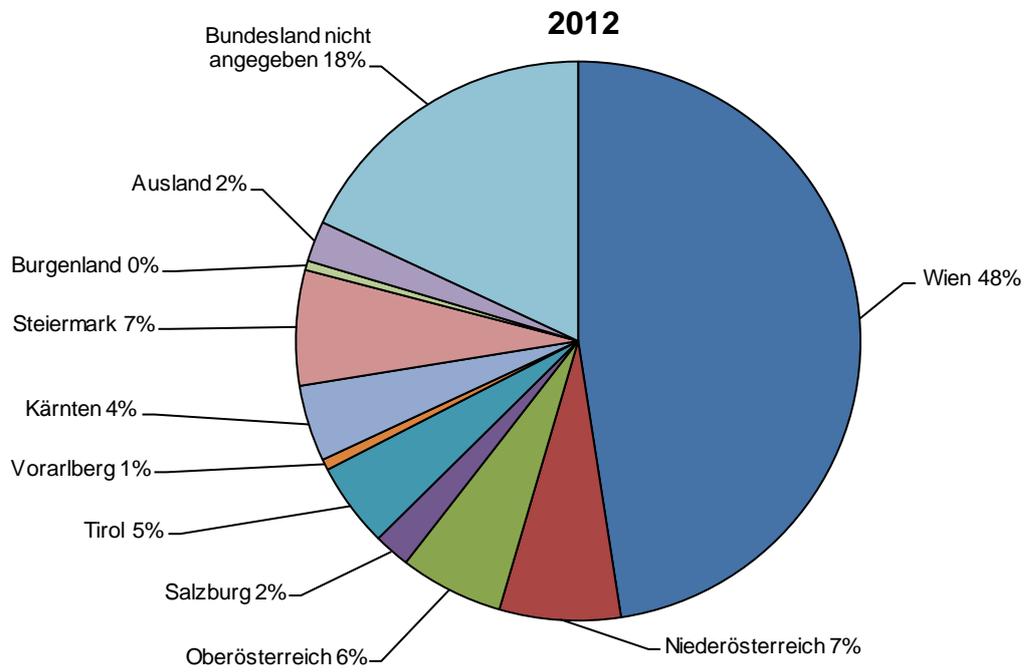


Tabelle 11: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG

Geschlecht	• 2012	• 2013
Frauen	689	672
Männer	421	429
Summe	• 1110	• 1101

Abbildung 11: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG in Prozent

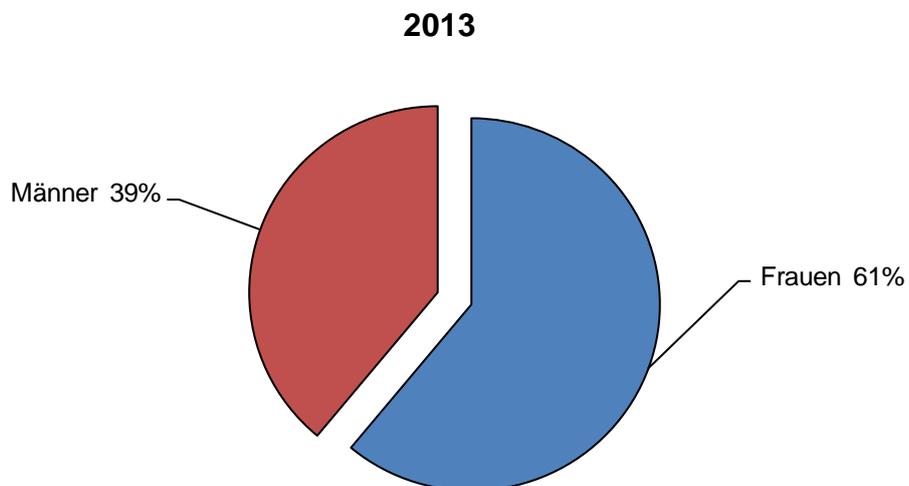
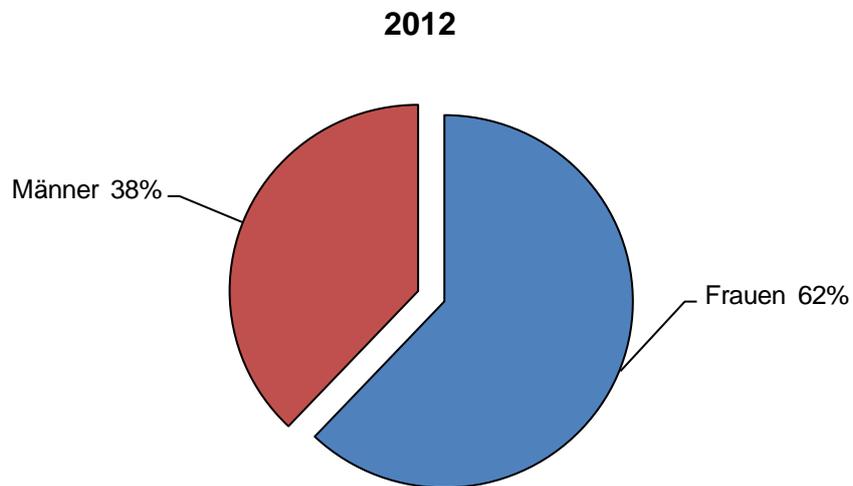


Tabelle 12: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG

Bundesland	• 2012	• 2013
Wien	263	175
Niederösterreich	21	17
Oberösterreich	44	30
Salzburg	12	6
Tirol	29	19
Vorarlberg	14	10
Kärnten	26	3
Steiermark	46	31
Burgenland	3	7
Ausland	19	16
Bundesland nicht angegeben	57	89
Gesamt	• 534	• 403

Abbildung 12: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG in Prozent

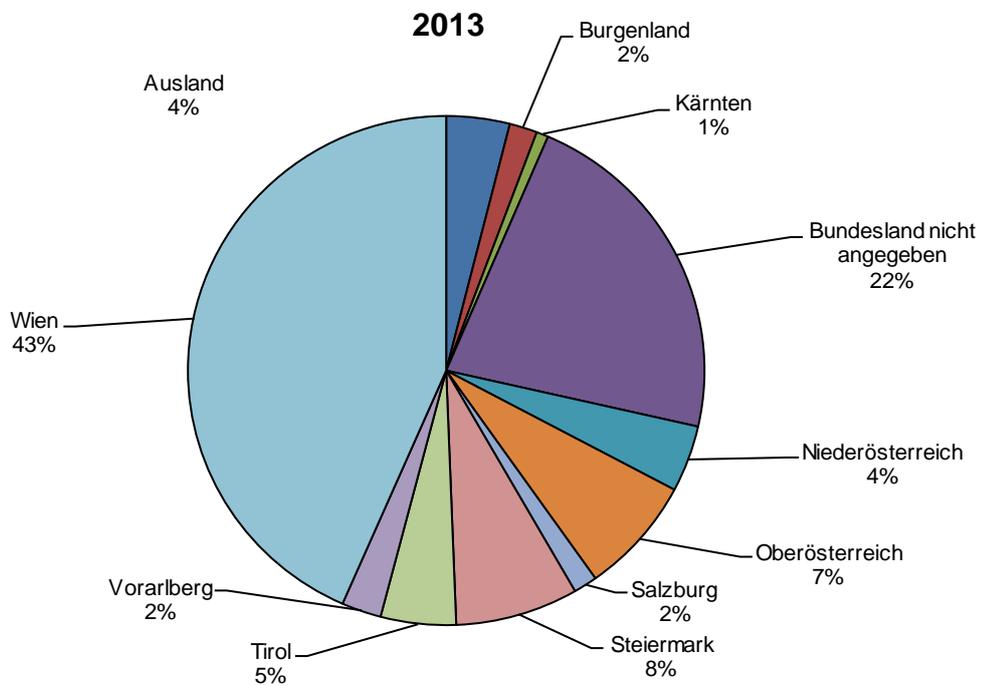
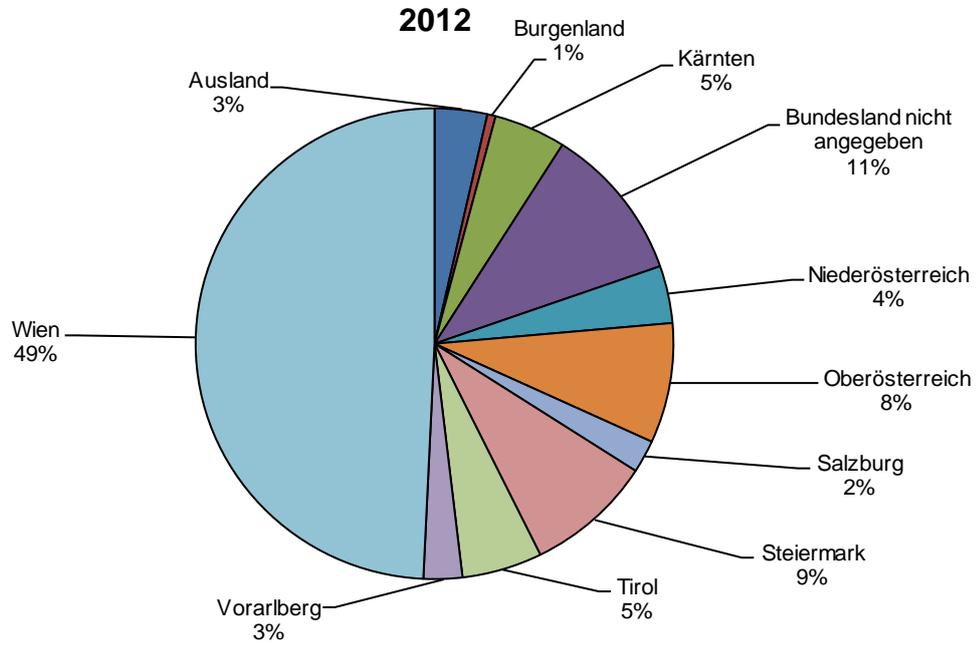
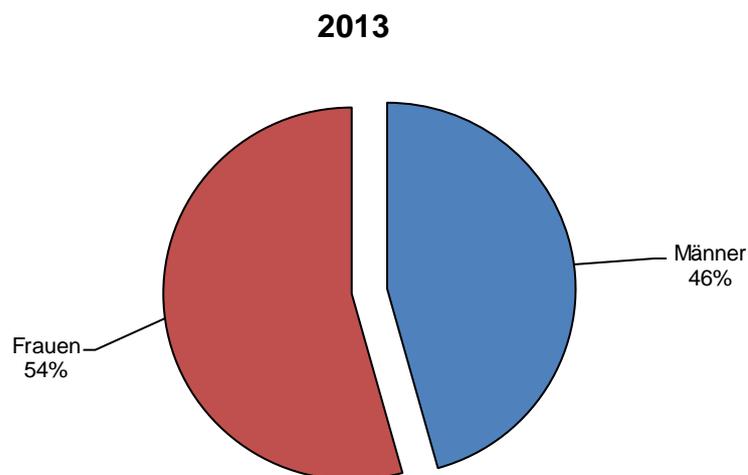
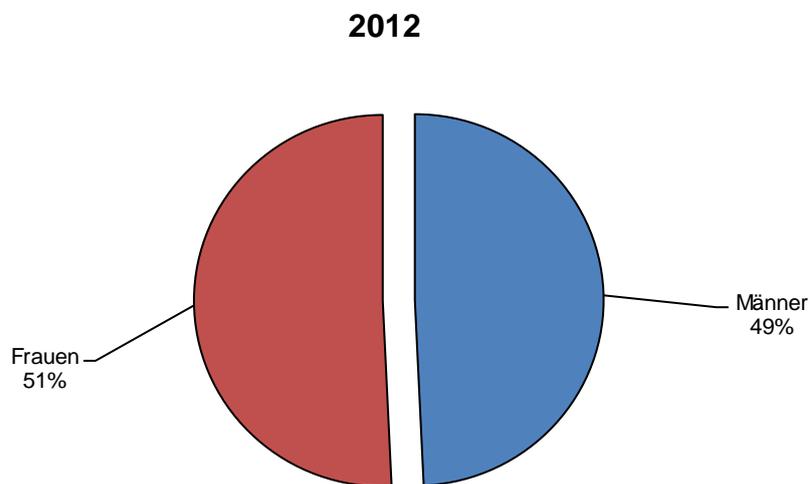


Tabelle 13: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG

Geschlecht	• 2012	• 2013
Frauen	271	219
Männer	263	184
Summe	• 534	• 403

Abbildung 13: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG in Prozent



Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
Wien, 2014