

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

Teil II

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

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

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Text und Gesamtumsetzung:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Layout und Endbearbeitung: Maggy Rodler, Nina Christina Ruzizka, Edith Vosta

Herstellung: Paul Gerin GmbH & Co KG, Wolkersdorf

Wien, 2012

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 Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-202613,

Fax: +43 1 53 115-202880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhaltsverzeichnis

1	Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	7
1.1	Einleitung.....	7
1.1.1	Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, 2010/2011	13
1.1.2	Beratungen zu Tatbeständen, Teil I GIBG 2010/2011	14
1.1.3	Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2010/2011	16
1.1.4	Beratungen zu Tatbeständen, Teil II GIBG, 2010/2011.....	17
1.1.5	Anfragen und Beratungen, Teil III GIBG, 2010/2011	19
1.1.6	Beratungen zu Bereichen, Teil III GIBG, 2010/2011	20
1.2	Anfragen und Beratungen nach Bundesländern und von Frauen und Männern.....	21
1.2.1	Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2010/2011	21
1.2.2	Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil I GIBG, 2010/2011	23
1.2.3	Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil II GIBG 2010/2011	24
1.2.4	Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2010/2011	26
1.2.5	Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG, 2010/2011	27
1.2.6	Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG, 2010/2011	29
2	Themenschwerpunkte in der Beratung	31
2.1	Themenschwerpunkte Teil I Gleichbehandlungsgesetz.....	31
2.2	Themenschwerpunkte der Regionalbüros.....	34
2.2.1	Tirol, Salzburg und Vorarlberg	34
2.2.2	Steiermark.....	37
2.2.3	Kärnten	40
2.2.4	Oberösterreich	43
2.3	Themenschwerpunkte Teil II Gleichbehandlungsgesetz.....	44
2.4	Themenschwerpunkte Teil III Gleichbehandlungsgesetz	47
2.5	Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.....	50
2.5.1	Begründung des Arbeitsverhältnisses.....	50
2.5.2	Festsetzung des Entgelts.....	51
2.5.3	Beruflicher Aufstieg	52
2.5.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	56

2.5.5	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	57
2.5.6	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	58
2.5.7	Sexuelle/geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz	59
2.5.8	Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	62
2.5.9	Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen	64
2.5.10	Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit	65
2.6	Beispiele aus der Beratung zu anderen Diskriminierungsgründen in der Arbeitswelt	66
2.6.1	Ethnische Zugehörigkeit	66
2.6.2	Religion	69
2.6.3	Weltanschauung	70
2.6.4	Alter	71
2.6.5	Sexuelle Orientierung	73
2.6.6	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	75
2.7	Mehrfachdiskriminierungen.....	77
2.8	Beispiele aus der Beratung zu den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt.....	80
2.8.1	Ethnische Zugehörigkeit	80
2.8.2	Geschlecht	89
2.9	Anfragen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes und Anfragen, die einer Verankerung im Gesetz bedürfen.....	94
3	Informations- und Bewusstseinsarbeit.....	101
3.1	Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	101
3.2	Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit.....	103
3.3	Vernetzung und Initiativen	108
3.4	Unabhängige Untersuchungen, Empfehlungen und Berichte.....	113
4	Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	117
4.1	Zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission.....	117
4.2	Zu gleichbehandlungsrechtlicher Judikatur und zu anderen Rechtsmaterien	123
4.3	Feststellungsklagen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	133

5	Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	137
5.1	Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG), des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) und des Arbeitskräfte- Überlassungsgesetzes	137
5.1.1	Gleichbehandlungsgesetz.....	137
5.1.2	GBK/GAW-Gesetz	141
5.1.3	Arbeitskräfte-Überlassungsgesetz	143
5.2	Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft	144

1 Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1.1 Einleitung

Weiterentwicklung der Beratungsstatistik

Die Beratungsstatistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde in den zwanzig Jahren seit ihrem Bestehen zwar immer wieder weiterentwickelt, das System stößt aber vor allem seit der starken Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes an seine Grenzen und erfordert einen grundsätzlichen Neuaufbau der Datenerfassung.

Dieser wird derzeit im Rahmen eines Zweijahresprojekts mit Unterstützung der EDV-Abteilung des Bundeskanzleramts durchgeführt. Die neue Datenbank wird eine wesentlich genauere Erfassung der Anfragen und Beratungen und mehr Verknüpfungen in der Auswertung ermöglichen, als dies derzeit der Fall ist. Das Projekt soll Ende 2013 abgeschlossen sein, sodass die Beratungsstatistik für den Zweijahresbericht 2014/2015 erstmals auf Basis der neuen Datenbank erstellt werden kann.

Im vorliegenden Bericht wird die Beratungsstatistik für die drei Teile des Gleichbehandlungsgesetzes und damit alle drei Bereiche der Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Regionalbüros erstmals gemeinsam am Beginn des Berichts dargestellt. Diese Vorgangsweise soll die Auffindbarkeit der Daten im Bericht erleichtern und ermöglicht es überdies, den Umfang des Berichts um einiges zu verkürzen. Die Daten wurden wie bisher nach Tatbeständen und Gründen, nach Bundesländern und nach dem Geschlecht der Ratsuchenden ausgewertet.

Darüber hinaus wurde lediglich eine geringfügige Adaptierung der Beratungsstatistik vorgenommen, die aufgrund der 9. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes notwendig war, die mit 1. März 2011 in Kraft getreten ist. Diese Novelle brachte eine Vereinfachung in Aufbau und Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes. Davor war der Themenbereich Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen in einem eigenen Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Daneben umfasste der Teil III Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt. Mit der 9. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes wurde das Verbot der Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts gemeinsam im Teil III Gleichbehandlungsgesetz geregelt und der bisherige Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz aufgelöst. In Anpassung an die neue vereinfachte Struktur im Gleichbehandlungsgesetz wurden für den gesamten Berichtszeitraum 2010/2011 die Daten zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt in der Beratungsstatistik Teil III Gleichbehandlungsgesetz zusammengefasst.

Derzeit unterscheidet die Beratungsstatistik nach Anfragen und Beratungen. Als Beratung werden Inhalte von Erstberatungen dann erfasst, wenn sie in Rechtsverfahren münden können, weil direkt Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes angesprochen sind.

Bei Anfragen hingegen kann es beispielsweise um Informationen zum Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes gehen, aber auch um Anfragen von BeraterInnen aus NGOs oder Interessenvertretungen, die zu bei ihnen anhängigen Fälle rechtliche Information oder Diskussion suchen. Auch Fälle, bei denen eine Diskriminierung nach einem Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder einem Landes-Antidiskriminierungsgesetz vorliegt, zählen zu den Anfragen. Es kann auch um Anfragen für Schulungen und Workshops zu gleichbehandlungsrechtlichen Fragen oder um rechtliche Diskussionen mit MedienmitarbeiterInnen gehen. Auch Hinweise und Reaktionen auf diskriminierende (Stellen)inserate werden als Anfragen registriert.

Schwankungen der Anzahl der Beratungen und Anfragen

Hinsichtlich der Beratungen und Anfragen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft insgesamt ist der Plafond der mit den gegenwärtigen Ressourcen zu bewältigenden Zahl seit einigen Jahren erreicht, auch wenn die Beratungen und Anfragen zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt aus anderen Gründen als aufgrund des Geschlechts weiterhin zunehmen.

Es gibt aber auch immer wieder Jahre, in denen sich generell besonders viele Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Nach den langjährigen Erfahrungen ist das immer dann der Fall, wenn über eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes diskutiert wird oder sonst eine breite, öffentliche Diskussion über Gleichbehandlungsfragen stattfindet. Viele Menschen sehen bei einer möglichen Ausweitung des Diskriminierungsschutzes durch eine Novelle erstmals die Möglichkeit, auch mit ihrem Problem Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Andere wollen schon bei Inkrafttreten möglichst gut und im Detail informiert sein.

In diesem Berichtszeitraum gab es vor der Novelle, die im März 2011 in Kraft getreten ist, besonders intensive Debatten zum sogenannten ‚levelling up‘ und daher im Jahr 2010 besonders viele Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auch Fragen der Einkommenstransparenz und generell der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern wurden im Vorfeld der Novelle intensiv diskutiert. Auch bei diesem Thema wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Anlaufstelle für Informationen im Jahr 2010 besonders intensiv in Anspruch genommen.

Außerhalb der Arbeitswelt gab es schon 2008/2009, aber auch im Jahr 2010 eine intensive öffentliche Diskussion und eine besonders große Anzahl an Anfragen betreffend die unterschiedlichen Tarife für Seniorinnen und Senioren bei Verkehrsmitteln. Als der Verfassungsgerichtshof die wesentlichen Rechtsfragen dazu Ende 2010 geklärt hatte, war ein Rückgang der Anfragen im Bereich Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt deutlich spürbar.

Die derzeitige Datenerfassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erlaubt es nicht, bei Beratungen den Beratungsprozess, der bis zu einem Vergleichsabschluss oder einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission führen kann, in seiner Komplexität

abzubilden. In Kapitel 5.2 wird daher anhand je eines Beispiels aus den drei Arbeitsbereichen der Gleichbehandlungsanwaltschaft dargestellt, welche umfangreichen Prozesse mit einer Beratung verbunden sein können.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, die im Verlauf einer Beratung durch ein Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurden, werden in der Beratungsstatistik überhaupt nicht sichtbar. Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Senat I der Gleichbehandlungskommission 75 von insgesamt 150 Verfahren, in Senat II 19 von insgesamt 52 und in Senat III 19 von insgesamt 39 Verfahren eingeleitet.

Die Verlangen wurden vor allem von der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht, aber auch die Regionalbüros in der Steiermark und für Westösterreich haben Verfahren in Senat I eingeleitet. Bei den beiden anderen Regionalbüros steht demgegenüber noch das Bemühen um möglichst breite Information (beispielsweise auch durch Informationsstände bei Veranstaltungen und Messen) mit vielen Anfragen im Vordergrund. Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es nur so möglich, so viel Vertrauen in die Institution aufzubauen, dass Personen, die sich konkret diskriminiert fühlen, sich später direkt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Diese Erfahrung wurde auch durch die Ergebnisse der Studie „Access to Justice“ der Europäischen Grundrechteagentur bestätigt (siehe Kapitel 3.4).

Darstellung der Beratungen im Bericht

Aufgrund der großen Zahl von Beratungen zu den verschiedenen Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes können im Bericht jeweils nur einzelne, ausgewählte Beispiele dargestellt werden. Dies hat beispielsweise in der Debatte um Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern dazu geführt, dass manche Personen ihre Auffassung bestätigt sahen, Einkommensdiskriminierung käme so gut wie nie vor, weil sogar die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur einige wenige Beispiele anführe.

Dennoch erscheint es aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wichtig, die Vielfalt der Diskriminierungsprobleme an Beispielen darzustellen und daher bei jedem Tatbestand nur wenige Beispiele auszuwählen.

Auch die Zahlen in der Beratungsstatistik insgesamt spiegeln selbstverständlich nicht das Ausmaß der Diskriminierungen, die vorkommen, sondern lediglich einen kleinen Ausschnitt, der dadurch gebildet wird, dass Personen sich entscheiden, die Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch zu nehmen.

Beratungsschwerpunkt Wien

Der überwiegende Teil der Anfragen und Beratungen wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts in sonstigen Bereichen und wegen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt kam auch in diesem

Berichtszeitraum aus Wien und Umgebung. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass für diese Bereiche des Gleichbehandlungsgesetzes noch keine RegionalanwältInnen ernannt sind.

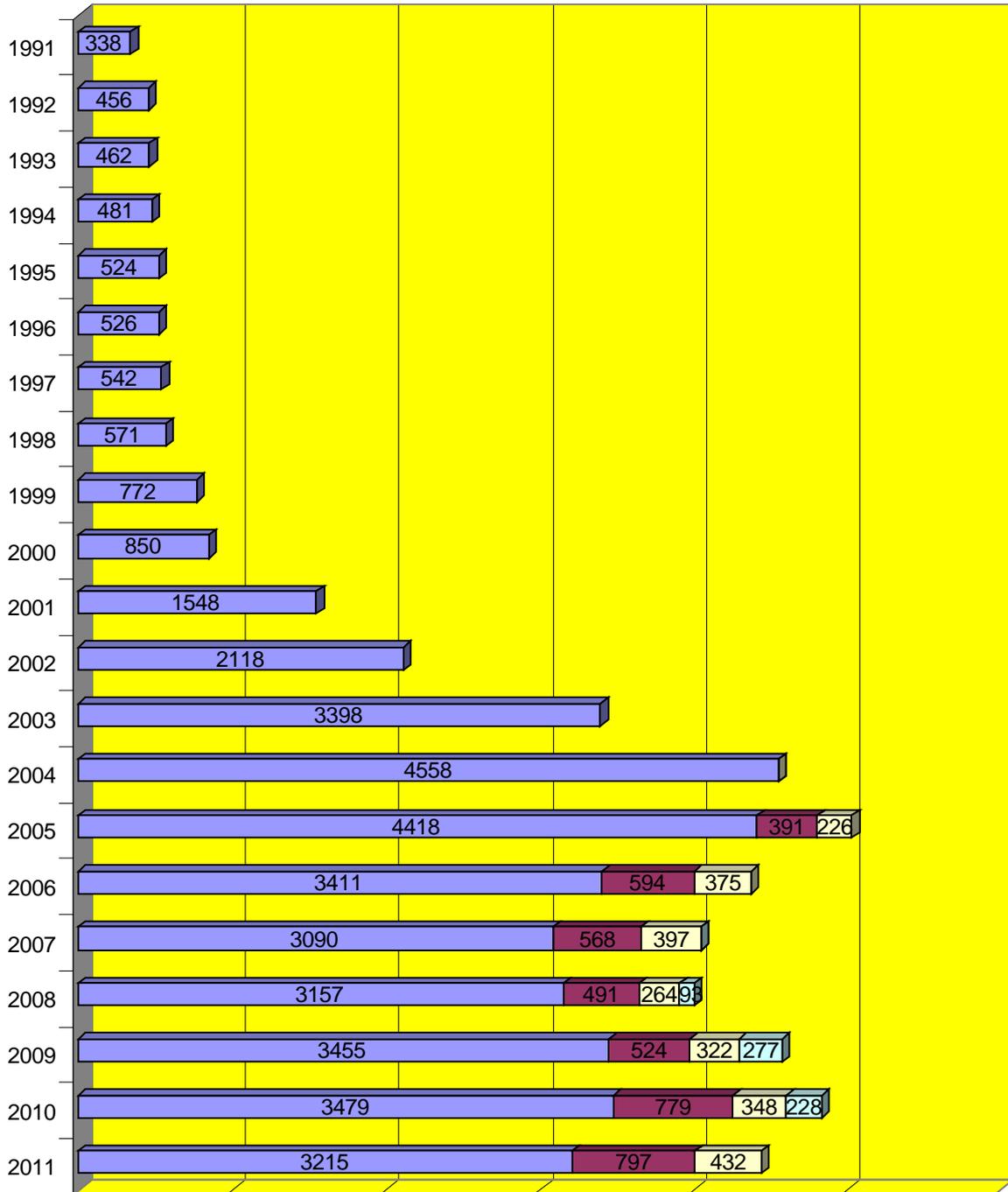
Anfragen und Beratungen aus bestimmten Bundesländern werden oft erst dann an die zuständigen GleichbehandlungsanwältInnen in Wien gerichtet, wenn es vor Ort engagierte NGOs oder VertreterInnen von öffentlichen Einrichtungen gibt, die als erste Anlaufstelle dienen.

Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sehr deutlich, wie wichtig die örtliche Nähe einer Beratungsstelle zu den von Diskriminierung betroffenen Menschen ist. Ein umfassender Beratungsprozess am Telefon oder per E-Mail wird in vielen Fällen durch sprachliche Barrieren zusätzlich erschwert. Beratungsgespräche vor Ort, bei denen die GleichbehandlungsanwältInnen in das entsprechende Bundesland reisen, sind nur sehr begrenzt möglich. Auch im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hat sich nach Einrichtung der Regionalbüros die Vermutung bestätigt, dass der regionale Bedarf an Beratungen erst dann sichtbar wird, wenn entsprechende Beratungsangebote in den einzelnen Bundesländern geschaffen werden.

Tabelle 1 Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 bis 2011

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

**Abbildung 1: Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft
1991 bis 2011**

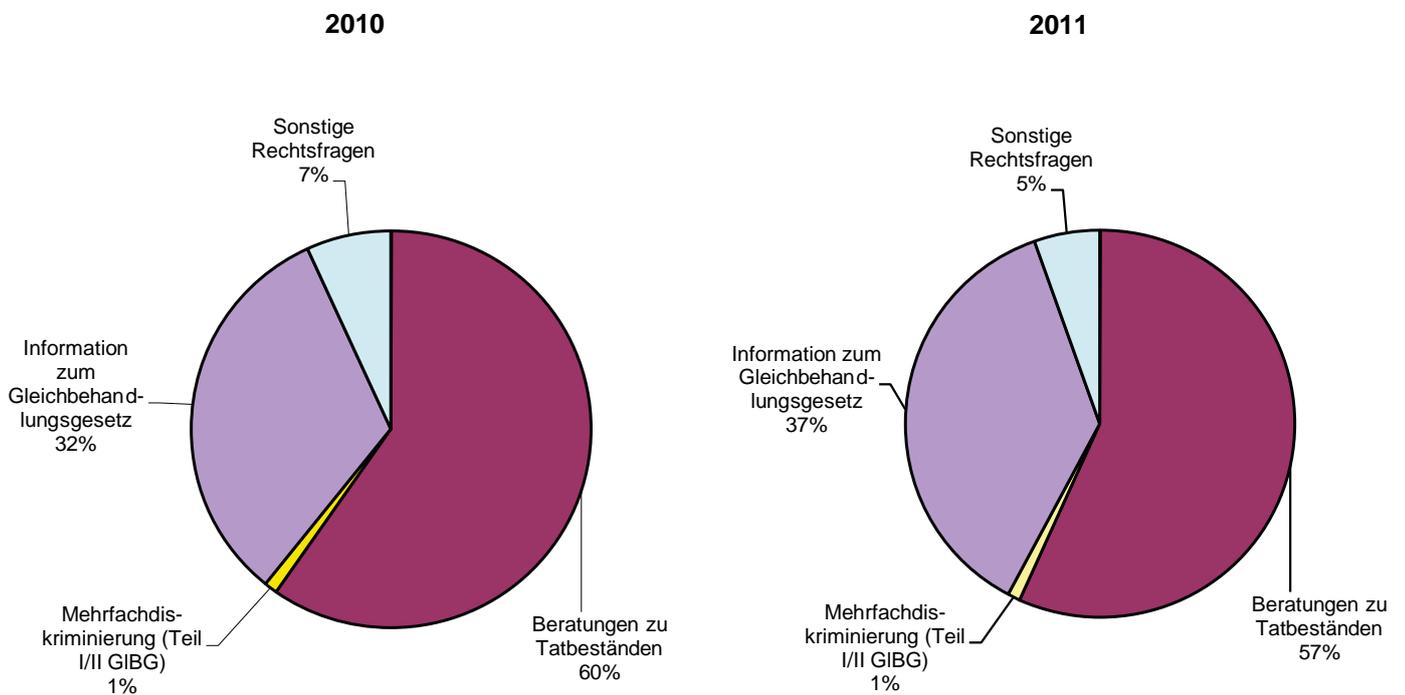


1.1.1 Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, 2010/2011

Tabelle 2 Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, 2010/2011, absolut

Anfragen und Beratungen	2010	2011
Beratungen zu Tatbeständen	2079	1826
Mehrfachdiskriminierung (Teil I/II GIBG)	37	33
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	1125	1180
Sonstige Rechtsfragen	238	176
Gesamt	3479	3215

Abbildung 2 Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

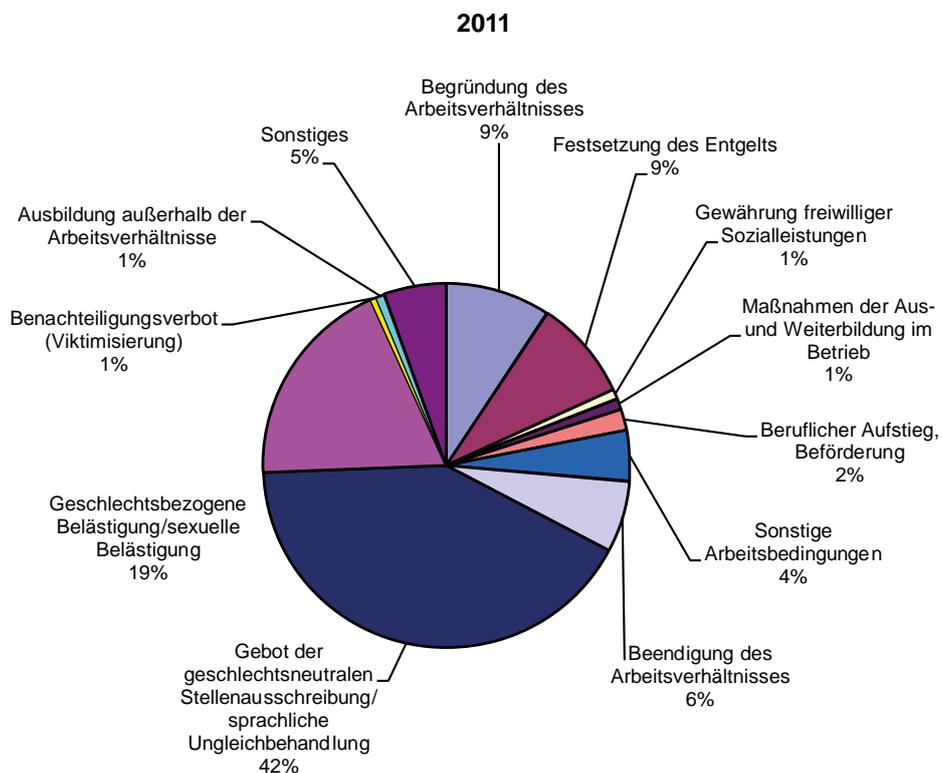
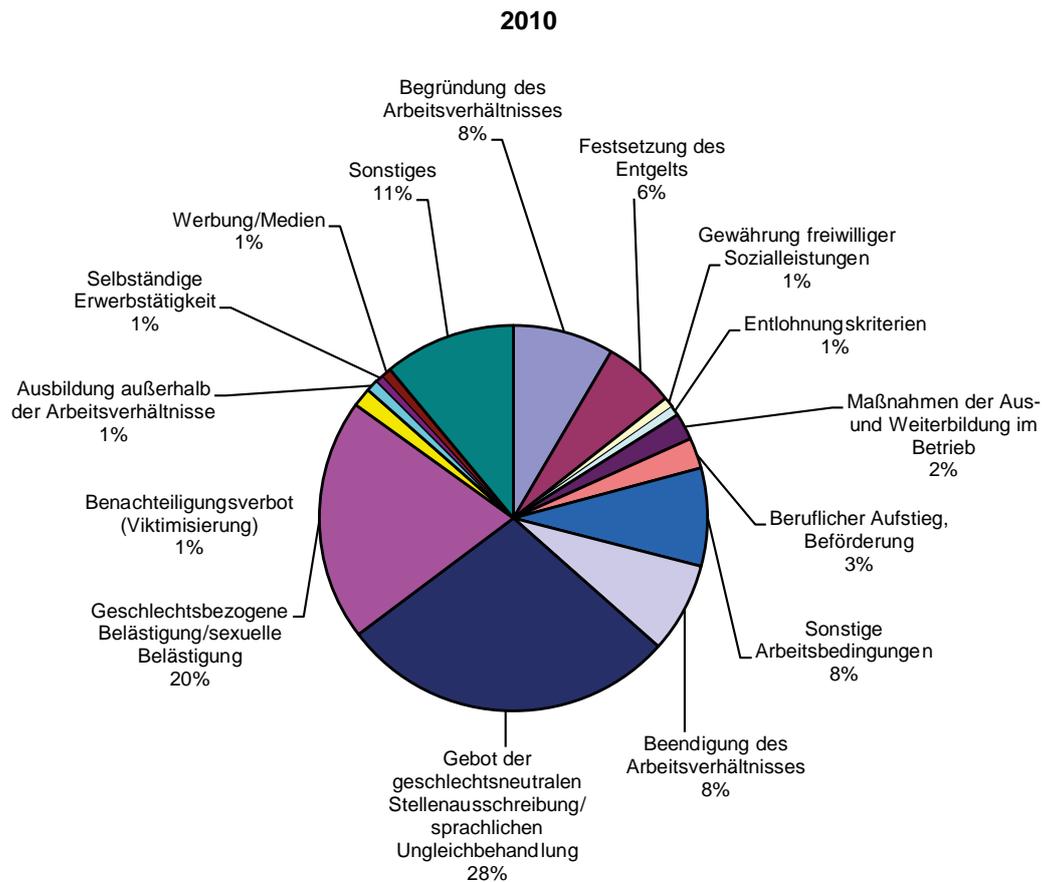


1.1.2 Beratungen zu Tatbeständen, Teil I GIBG 2010/2011

Tabelle 3 Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Teil I GIBG, 2010/2011, absolut

Tatbestand	2010	2011
Begründung des Arbeitsverhältnisses	175	169
Festsetzung des Entgelts	123	163
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	19	16
Entlohnungskriterien	16	8
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	47	18
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	53	34
Sonstige Arbeitsbedingungen	170	83
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	157	116
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/sprachlichen Ungleichbehandlung	584	763
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	422	345
Betriebliche Gleichstellung	7	2
Frauenförderung	11	5
Gender Mainstreaming	2	1
Mitwirkung in Organisationen/Vertretungen	8	
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	32	10
Ausbildung außerhalb der Arbeitsverhältnisse	22	13
Selbständige Erwerbstätigkeit	14	5
Werbung/Medien	16	7
Anweisung	10	
Sonstiges	228	101
Gesamt	2116	1859

Abbildung 3 Beratungen zu Tatbeständen, Teil I GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

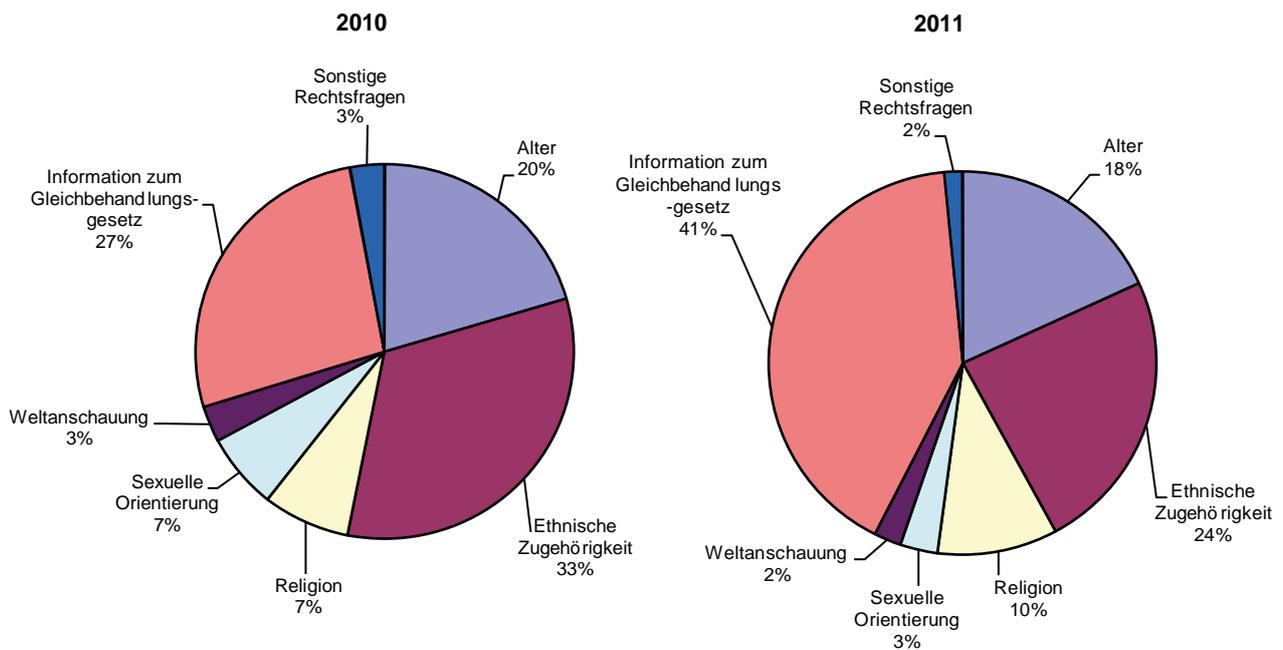


1.1.3 Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2010/2011

Tabelle 4 Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2010/2011, absolut

Anfragen und Beratungen	2010	2011
Alter	159	145
Ethnische Zugehörigkeit	255	190
Religion	58	80
Sexuelle Orientierung	51	25
Weltanschauung	24	18
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	209	327
Sonstige Rechtsfragen	23	12
Gesamt	779	797

Abbildung 4 Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

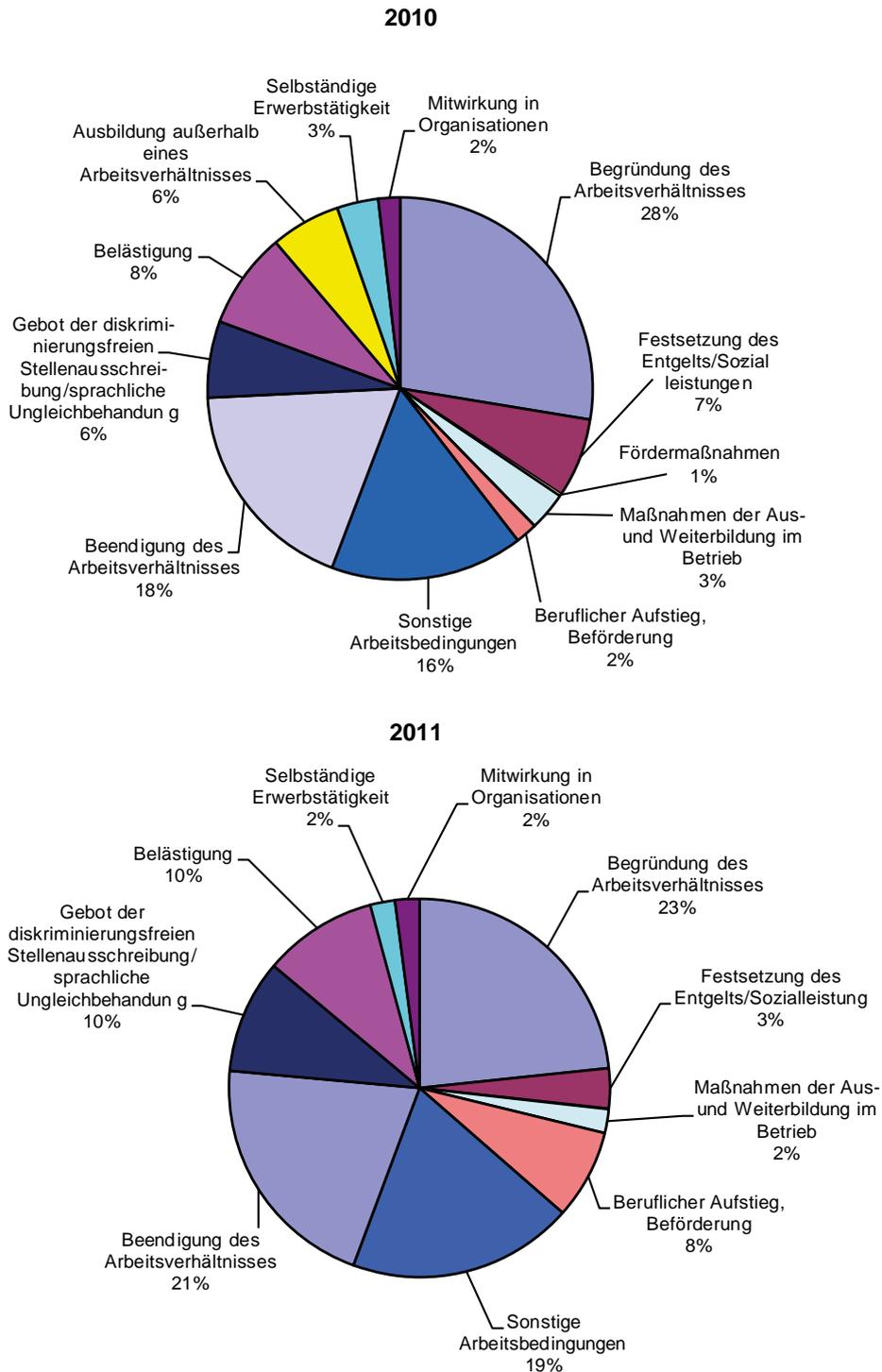


1.1.4 Beratungen zu Tatbeständen, Teil II GIBG, 2010/2011

Tabelle 5 Beratungen zu Tatbeständen, Teil II GIBG, 2010/2011, absolut

Tatbestand	2010	2011
Begründung des Arbeitsverhältnisses	136	101
Festsetzung des Entgelts/Sozialleistungen	33	15
Förderungsmaßnahmen	1	0
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	16	9
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	9	33
Sonstige Arbeitsbedingungen	80	83
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	91	90
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/sprachliche Ungleichbehandlung	32	42
Belästigung	40	42
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	29	0
Selbständige Erwerbstätigkeit	17	9
Mitwirkung in Organisationen	9	9
Gesamt	493	433

Abbildung 5 Beratungen zu Tatbeständen, Teil II GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

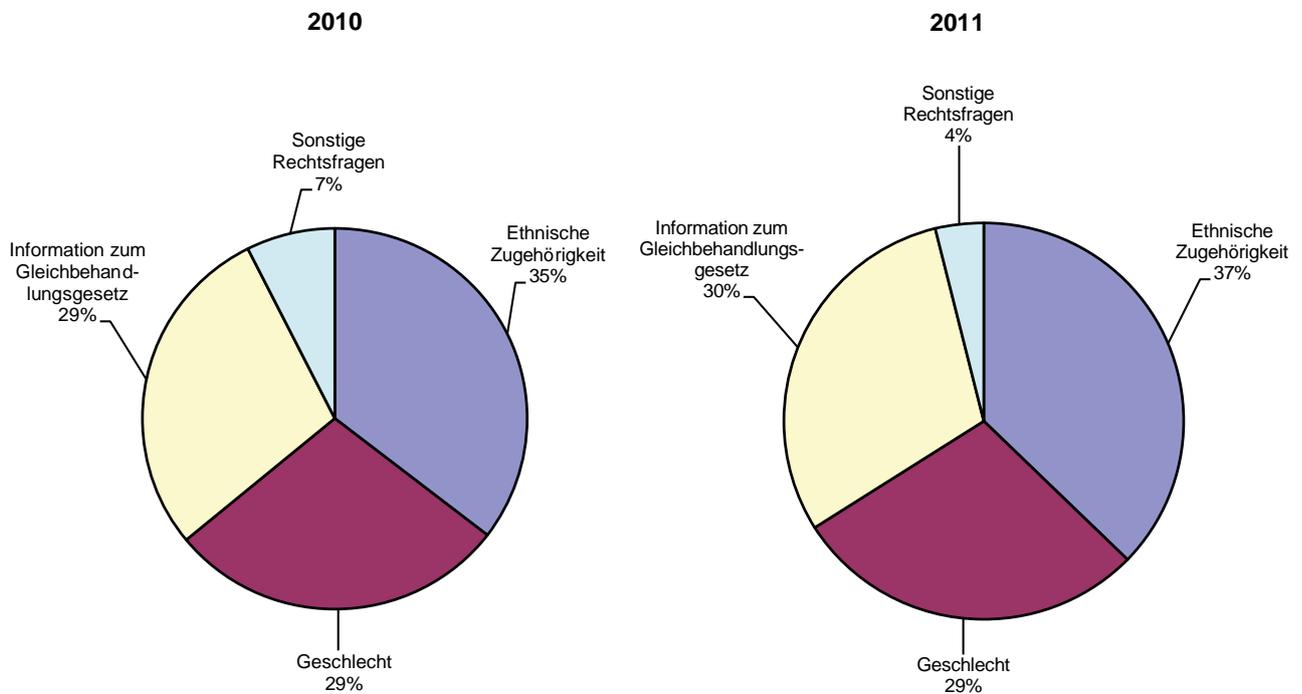


1.1.5 Anfragen und Beratungen, Teil III GIBG, 2010/2011

Tabelle 6 Anfrage und Beratungen, Teil III GIBG, 2010/2011, absolut

Anfragen und Beratungen	2010	2011
Ethnische Zugehörigkeit	204	161
Geschlecht	165	124
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	164	130
Sonstige Rechtsfragen	43	17
Gesamt	576	432

Abbildung 6 Anfrage und Beratungen, Teil III GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

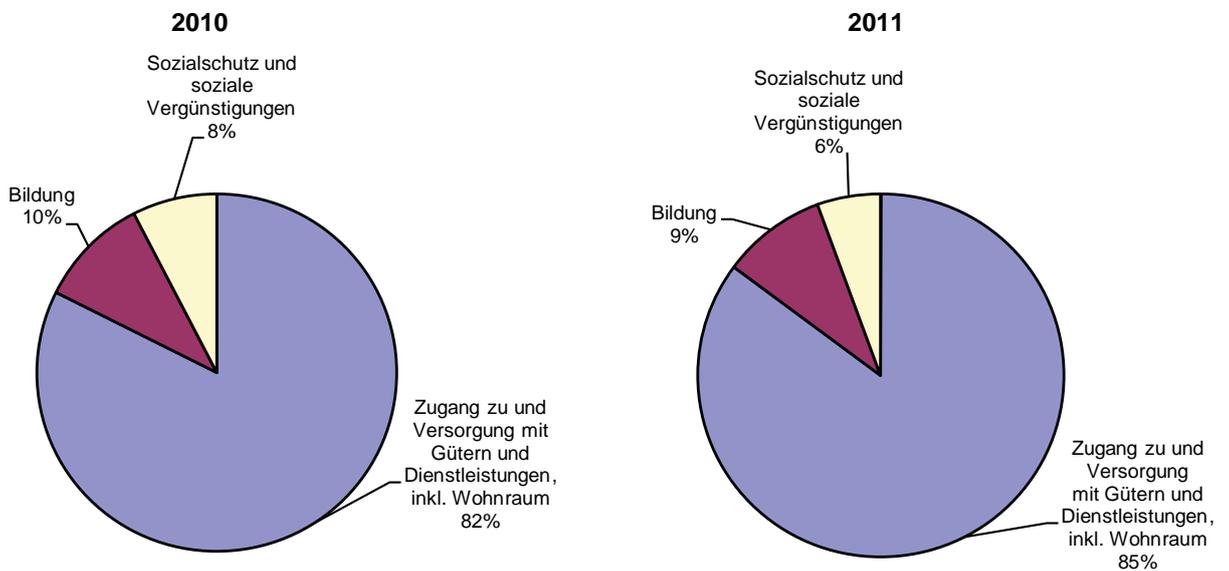


1.1.6 Beratungen zu Bereichen, Teil III GIBG, 2010/2011

Tabelle 7 Beratungen zu Bereichen, Teil III GIBG, 2010/2011, absolut

Anfragen und Beratungen	2010	2011
Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum	304	258
Bildung	37	28
Sozialschutz und soziale Vergünstigungen	28	17
Gesamt	369	303

Abbildung 7 Beratungen zu Bereichen, Teil III GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent



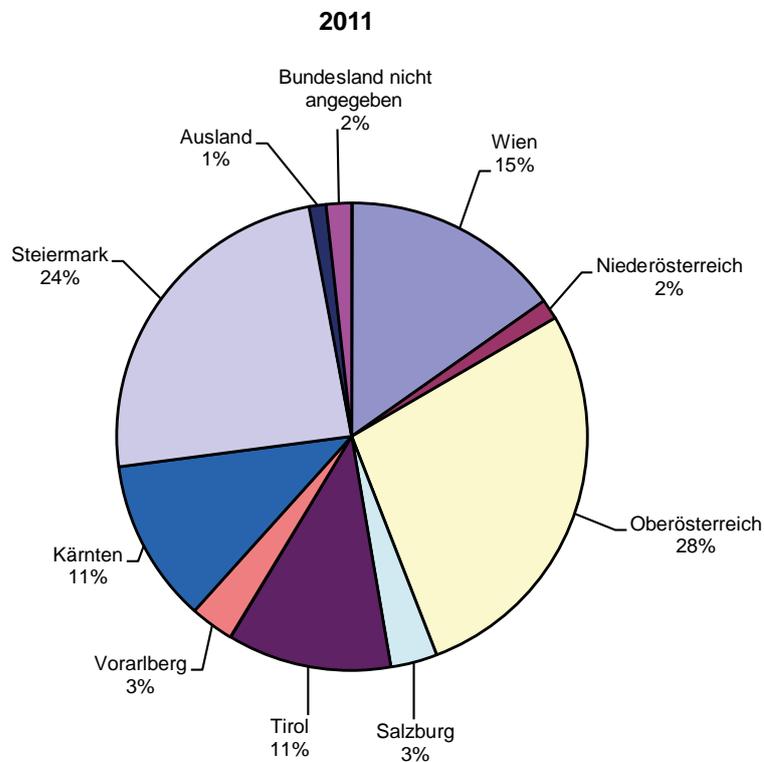
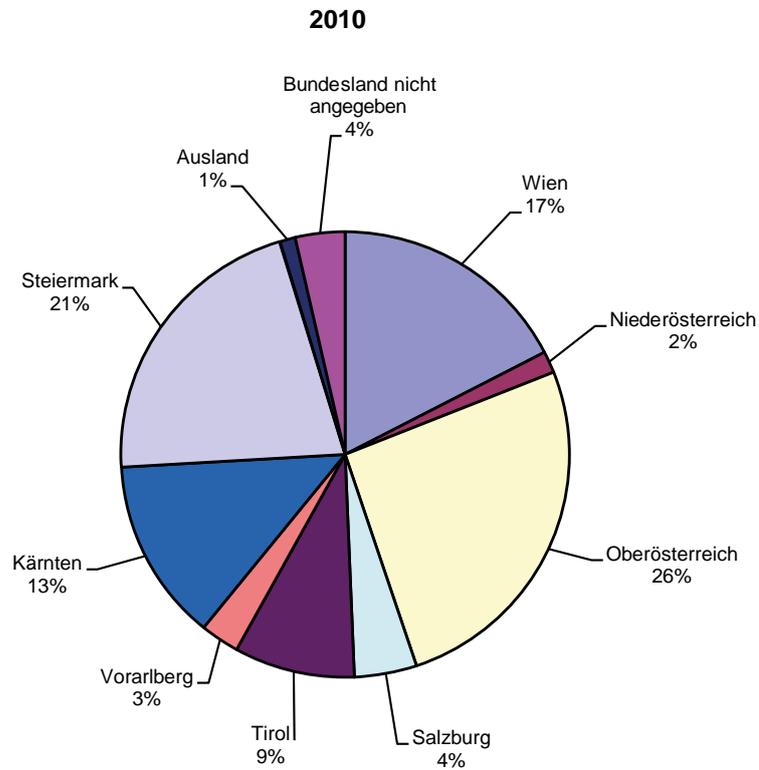
1.2 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern und von Frauen und Männern

1.2.1 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2010/2011

Tabelle 8 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2010/2011, absolut

Bundesland	2010	2011
Wien	603	485
Niederösterreich	56	45
Oberösterreich	896	884
Salzburg	155	103
Tirol	302	361
Vorarlberg	97	97
Kärnten	460	362
Steiermark	735	774
Burgenland	12	11
Ausland	39	37
Bundesland nicht angegeben	124	56
Gesamt	3479	3215

Abbildung 8 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

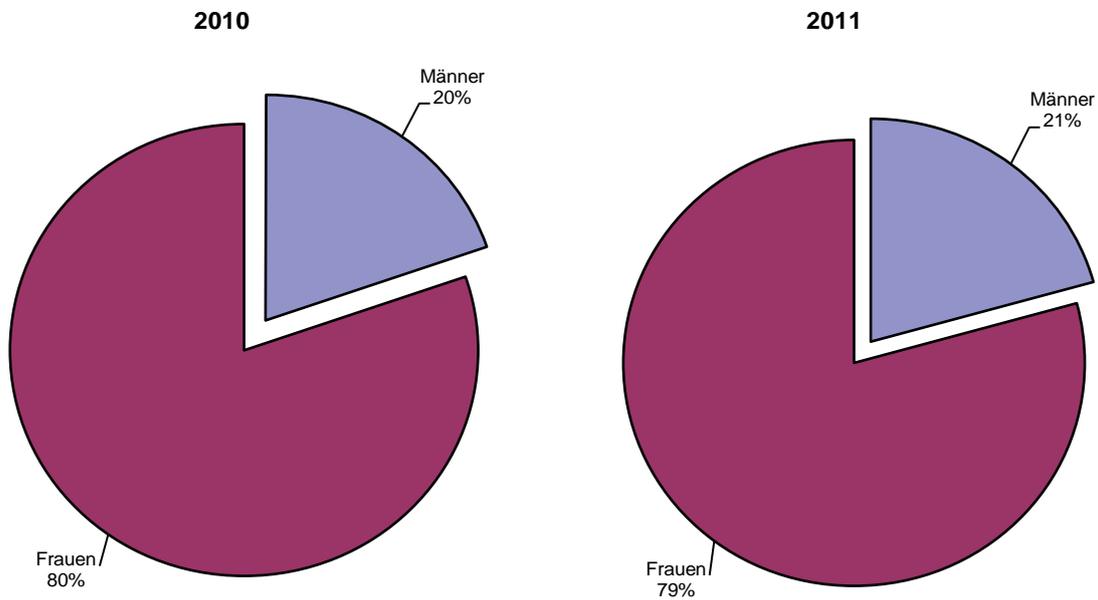


1.2.2 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil I GIBG, 2010/2011

Tabelle 9 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG 2010/2011, absolut

Geschlecht	2010	2011
Frauen	2793	2550
Männer	686	665
Summe	3.479	3215

Abbildung 9 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG 2010/2011, Verteilung in Prozent

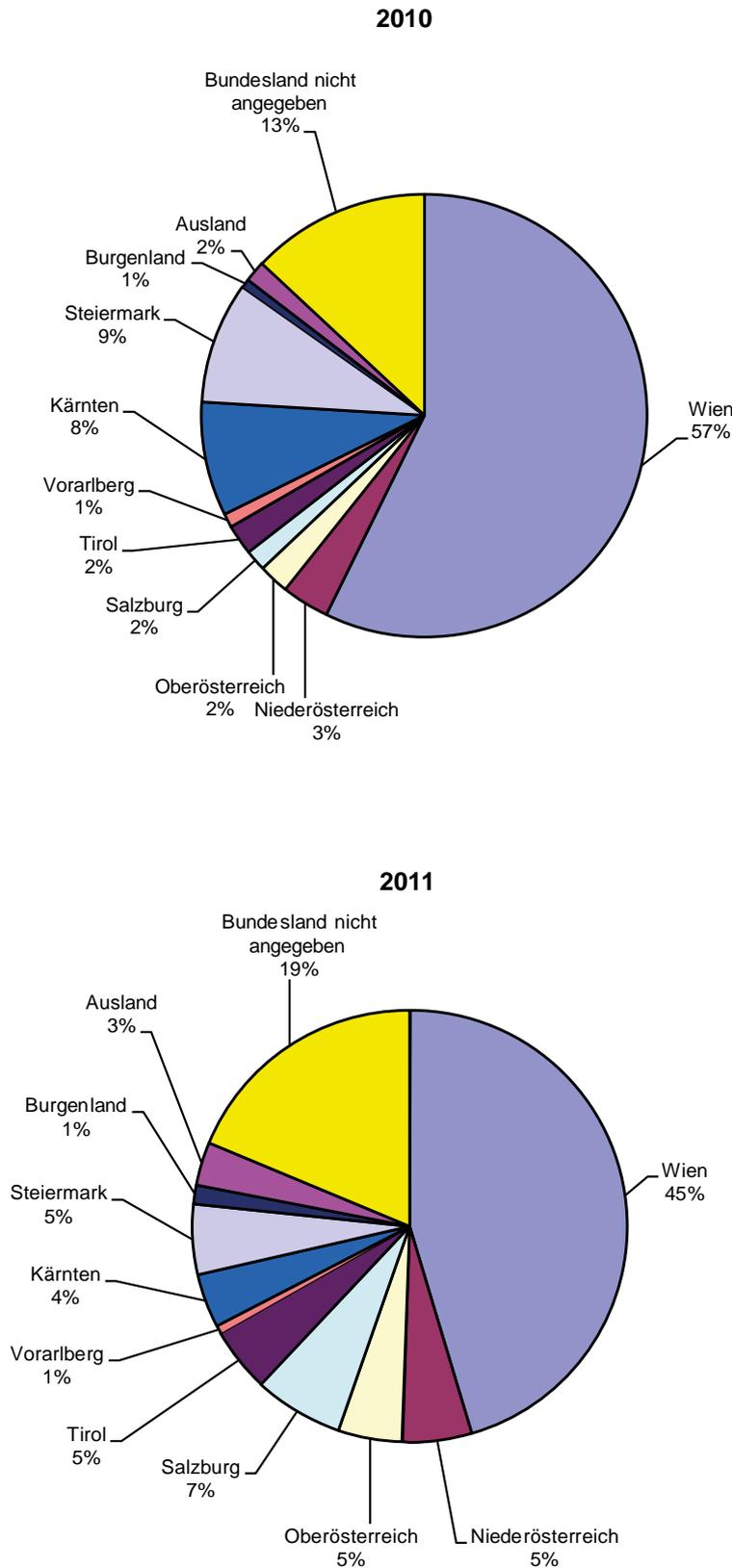


1.2.3 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil II GIBG 2010/2011

Tabelle 10 Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG, 2010/2011, absolut

Bundesland	2010	2011
Wien	446	362
Niederösterreich	27	41
Oberösterreich	17	38
Salzburg	12	53
Tirol	17	38
Vorarlberg	8	5
Kärnten	65	32
Steiermark	69	42
Burgenland	5	11
Ausland	12	26
Bundesland nicht angegeben	101	149
Gesamt	779	797

**Abbildung 10 Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG, 2010/2011,
Verteilung in Prozent**

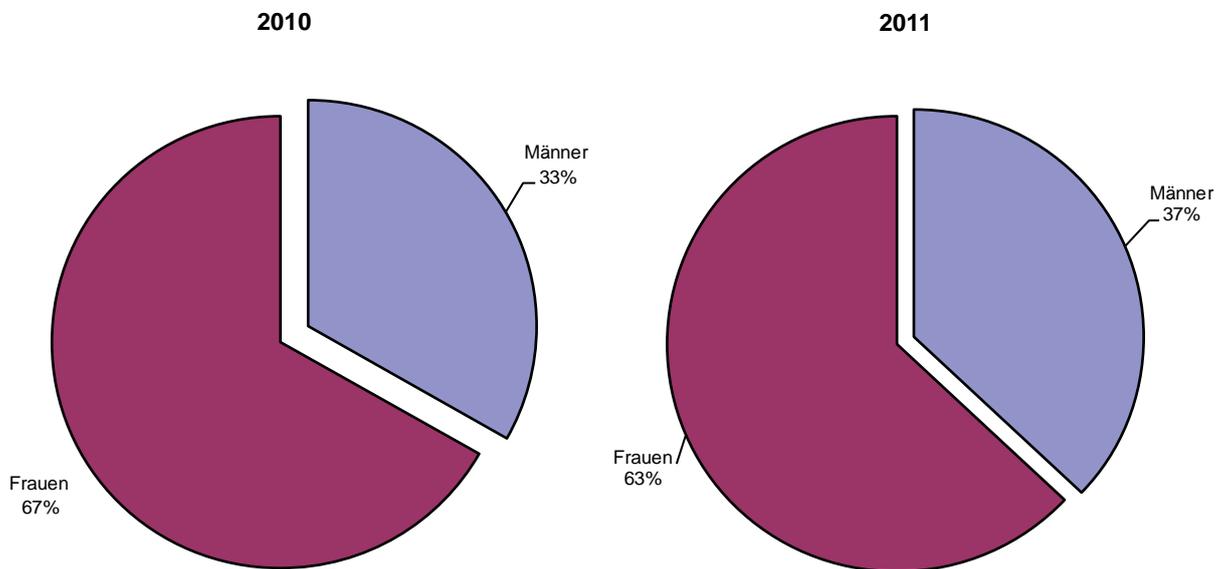


1.2.4 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2010/2011

Tabelle 11 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2010/2011, absolut

Geschlecht	2010	2011
Frauen	520	502
Männer	259	295
Summe	779	797

Abbildung 11 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil II GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent



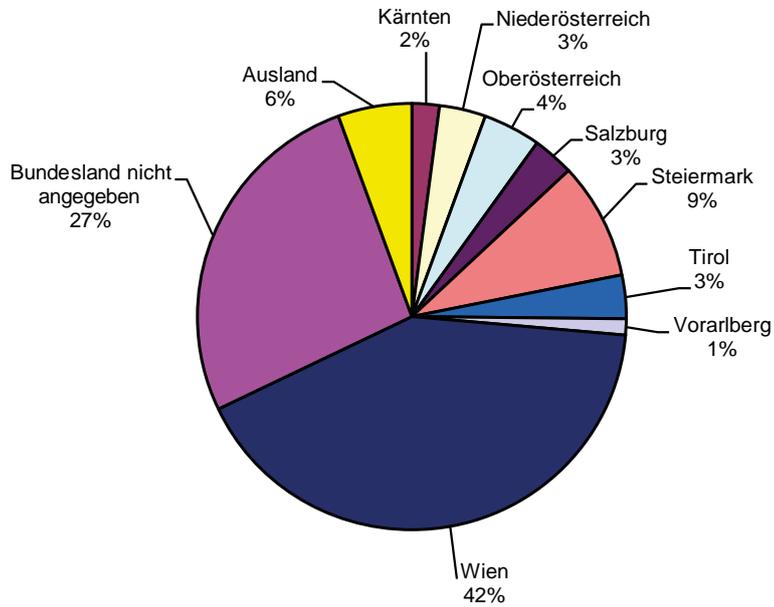
1.2.5 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG, 2010/2011

Tabelle 12 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG, 2010/2011, absolut

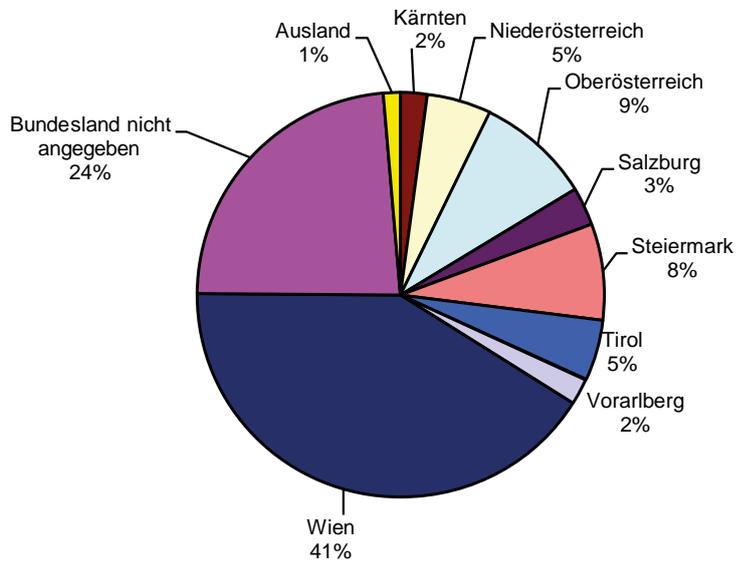
Bundesland	2010	2011
Wien	239	177
Niederösterreich	20	22
Oberösterreich	25	39
Salzburg	18	13
Tirol	19	21
Vorarlberg	7	9
Kärnten	12	9
Steiermark	51	33
Burgenland	0	2
Ausland	32	6
Bundesland nicht angegeben	153	101
Gesamt	576	432

Abbildung 12 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent

2010



2011

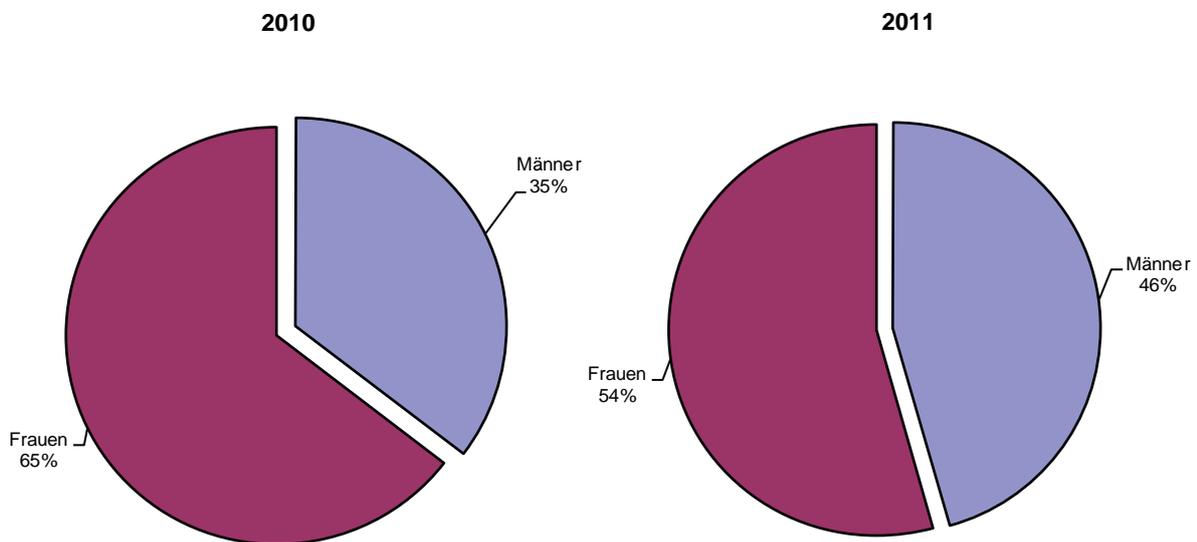


1.2.6 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG, 2010/2011

Tabelle 13 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil III GIBG, 2010/2011, absolut

Geschlecht	2010	2011
Frauen	372	235
Männer	204	197
Summe	576	432

Abbildung 13 Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil III GIBG, 2010/2011, Verteilung in Prozent



2 Themenschwerpunkte in der Beratung

2.1 Themenschwerpunkte Teil I Gleichbehandlungsgesetz

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Beim Thema ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist eine gestiegene Sensibilität festzustellen, die sich in der Zahl der Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft auswirkt.

Frauen bemerken öfter, dass sie bei einzelnen Gehaltsbestandteilen, wie z. B. Überstundenpauschalen, Leistungszulagen oder sonstige Zulagen benachteiligt werden.

Mehr Frauen achten auf die korrekte Einstufung und vergleichen diese mit ihren männlichen Kollegen.

Ursache der gestiegenen Sensibilisierung sind auch die neuen gesetzlichen Regelungen für mehr Transparenz und die damit verbundene politische Diskussion. Auf Grund der Tatsache, dass sich die meisten Betroffenen in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden, kommt es aber nach wie vor nur in wenigen Fällen zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Gerichtsverfahren sind noch seltener, weil das Kostenrisiko bei Verfahren zum Thema Entgeltgleichheit sehr hoch ist und die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen die Erfolgsaussichten wegen der großen Beweisschwierigkeiten oft so gering einschätzen, dass Betroffene nur einen Rechtsschutz erhalten, der sie vor großen finanziellen Belastungen im Falle des Unterliegens nicht schützt.

In den individuellen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gibt es bereits einige Erfahrungen mit den neuen Transparenzregelungen.

Durch das neue Auskunftsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemäß § 4 Abs. 2 a GBK/GAW-Gesetz kann diese nun durch eine Anfrage an die Sozialversicherung Auskunft über die tatsächliche Entlohnung konkreter Vergleichspersonen verlangen. Durch die Regelung, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Daten nur anonymisiert weitergeben darf, bleibt allerdings ungeklärt, wie die Betroffenen diese Daten z. B. für ein Gerichtsverfahren erhalten können.

Die ersten Einkommensberichte wurden 2011 erstellt. Einzelne Berichte haben auch in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bereits eine Rolle gespielt. Nach diesen ersten Erfahrungen stellen die Berichte eine große Unterstützung für die von Entgeltdiskriminierung Betroffenen dar und bewegen ArbeitgeberInnen, sich verstärkt mit der Transparenz oder Intransparenz ihres Lohnsystems auseinanderzusetzen.

In den Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden vermehrt Fragen der mittelbaren Diskriminierung angesprochen, wie z. B. die aliquote Verkürzung von Sozialzulagen (Kinderzulagen, Wohnungszulagen) bei Teilzeitbeschäftigten. Zur Überprüfung

dieser Probleme wurden Anträge an die Gleichbehandlungskommission gestellt, die noch nicht entschieden sind.

Beruflicher Aufstieg, Arbeitsbedingungen, Benachteiligungen

Fälle von Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg führen ganz besonders selten zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder zu Gerichtsverfahren.

Das hängt nach den Beobachtungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft klar damit zusammen, dass gerade bei einer Zurücksetzung beim beruflichen Aufstieg die Verfolgung der Rechtsansprüche im aufrechten Arbeitsverhältnis zu massiven Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen führt, manchmal bis hin zu Mobbinghandlungen oder sogar zu Kündigungen.

Im Bewusstsein vieler für Personalentscheidungen Verantwortlicher stellt dann nicht die Diskriminierung das Problem dar, sondern die Person, die die Diskriminierung geltend macht. Bei den Personen, die in dieser Situation auf ihre im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Rechte nicht einfach verzichten wollen, führen diese Benachteiligungen oft zu einer sehr großen psychischen Belastung.

Diskriminierung auf Grund des Familienstandes

Im Berichtszeitraum kam es zu vielen Beratungen, die die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft zum Thema hatten. Öfter als früher werden längere Befristungen von Arbeitsverhältnissen vereinbart. Wird dann in diesem Zeitraum eine Schwangerschaft gemeldet, wird die Befristung oft nur gemäß § 10 a MSchG bis zum Beginn des Mutterschutzes weiter verlängert. Den Betroffenen ist häufig nicht klar, dass diese Vorgangsweise eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt, wenn das Arbeitsverhältnis ursprünglich in ein unbefristetes umgewandelt hätte werden sollen und dies nur wegen der Schwangerschaftsmeldung nicht erfolgt.

Auch in der Probezeit kommt es häufig zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Schwangerschaft gemeldet wird, obwohl nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft vielen ArbeitgeberInnen die Rechtswidrigkeit ihrer Vorgangsweise bereits klar ist.

Viele Beratungen von Frauen und immer mehr auch von Männern stehen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach Karenz oder der Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Die Betroffenen werden mit verschlechternden Versetzungen, massiven Karriereeinbußen oder sogar Kündigungen konfrontiert.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz spielt in der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer eine große Rolle.

Viele ArbeitgeberInnen haben nach wie vor große Schwierigkeiten in Bezug auf eine korrekte und dem Gesetz entsprechende, angemessene Abhilfe. Es werden immer noch häufig belästigte Personen versetzt, manchmal auch auf eigenen Wunsch. Die Belästiger verbleiben aber dadurch an ihrem Arbeitsplatz und es entsteht für die übrigen MitarbeiterInnen der Eindruck, als hätte keine Diskriminierung stattgefunden. Allfällige Verwarnungen oder Vermerke in Personalakten sind den MitarbeiterInnen meist nicht bekannt. Dadurch entstehen gruppenspezifische Prozesse, die zu einer Täter-Opfer-Umkehr führen können. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät daher grundsätzlich zu zusätzlichen Sensibilisierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen und Führungskräfte. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wirken ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft daran mit. Dieses Angebot wurde im Berichtszeitraum auch immer wieder in Anspruch genommen.

Besonders im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung gibt es im Zusammenhang mit den Fürsorgepflichten (Abhilfemaßnahmen) Probleme. Dadurch, dass von Belästigung Betroffene bei anderen Firmen (Beschäftiger) tätig sind als ihre vertraglichen ArbeitgeberInnen (Überlasser), wissen sie oft nicht, an wen sie sich bezüglich der Abhilfemaßnahmen wenden sollen. Grundsätzlich hat der Beschäftigterbetrieb gemäß § 6 AÜG dieselben Fürsorgepflichten wie alle anderen ArbeitgeberInnen. Das ist auch sachgerecht, da ja z. B. bei Belästigung durch Arbeitskollegen diese dem Beschäftigter weisungsgebunden sind und notwendige Maßnahmen nur durch diesen erfolgen können. Leider kommt es aber häufig vor, dass die ArbeitnehmerInnen, die belästigt wurden, einfach an den Überlasser zurückgestellt werden. Wenn die Betroffenen dann wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten gekündigt werden, stellt dies in rechtlicher Hinsicht keine Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat eine Gesetzesänderung im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz angeregt (siehe Kapitel 5.1).

Transgenderpersonen

Durch gezielte Bewusstseinsarbeit und Vernetzung mit einschlägigen NGOs ist es gelungen, auch in der stark diskriminierungsgefährdeten Gruppe der Transgenderpersonen die Information über den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes zu verbreiten.

Transgenderpersonen haben sich im Berichtszeitraum an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, weil sie z. B. wegen einer Geschlechtsanpassung oder im Stadium davor im Arbeitsumfeld Nachteile erlitten haben. In zwei Fällen wurde ein Verlangen zur Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission gestellt. In beiden Fällen handelte es sich um Benachteiligungen zunächst bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und in der Folge durch Kündigungen.

Viele Transgenderpersonen sind während oder nach einer Geschlechtsanpassung von Erwerbslosigkeit betroffen. Beratungsanfragen zu Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind aber nach wie vor sehr selten, obwohl das Problem bei Diskussionen nach Vorträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine große Rolle spielt. Es herrscht die Überzeugung, „man könne nichts dagegen tun“, wenn wegen der Transgender-Identität kein Arbeitsverhältnis zustande kommt. Durch die ständigen Akzeptanzprobleme ohnehin stark belastet, fühlen sich viele Betroffene einem Rechtsverfahren nicht gewachsen.

Zugang zum Recht

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum mit zahlreichen Anfragen zum Thema Rechtsschutz im Zusammenhang mit Gerichtsverfahren konfrontiert.

Gerichtsverfahren zu Gleichbehandlungsfragen betreffen häufig neue Rechtsfragen oder solche, bei denen die gesellschaftliche Sensibilisierung noch aussteht. Dementsprechend ungewiss ist der Verfahrensausgang. Wenn es in dieser Situation den von Diskriminierung Betroffenen selbst zugemutet wird, das finanzielle Risiko des Verfahrensausgangs zu tragen, wird vielen von ihnen die Rechtsverfolgung faktisch unmöglich gemacht.

Häufig wird Betroffenen dann zu einem Protokollantrag bei der Gleichbehandlungskommission geraten, weil ein Kommissionsverfahren nicht mit Kosten verbunden ist. Dementsprechend stark ist die Zahl der Anträge insbesondere bei Senat I der Gleichbehandlungskommission gestiegen, die von Betroffenen selbst und ohne Unterstützung durch eine NGO, Interessenvertretung oder durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht werden. Durch die große Zahl von Verfahren erhalten Betroffene oft erst nach ein bis zwei Jahren ein Prüfungsergebnis. Nicht selten wird dann trotz Feststellung einer Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission nur eingeschränkter Rechtsschutz gewährt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher immer häufiger gebeten, nach einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission den Abschluss eines außergerichtlichen Vergleichs zu versuchen. Auch wenn das in Einzelfällen gelingt, bleibt die Rechtsfrage, um die es im Gerichtsverfahren gehen sollte, ungeklärt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst kann derzeit im Rahmen der individuellen Rechtsdurchsetzung keine gerichtlichen Schritte setzen. Selbst nach einer Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft müssten Betroffene ihre Ansprüche selbst gerichtlich geltend machen.

2.2 Themenschwerpunkte der Regionalbüros

2.2.1 Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Sexuelle Belästigung

Diskriminierung in Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist seit längerem der häufigste Tatbestand in der Beratung. Auffallend ist der manchmal sehr schlechte Gesundheitszustand der Klientinnen, die oft erst nach einer langen, psychisch äußerst belastenden Phase von Belästigung am Arbeitsplatz zur Beratung in das Regionalbüro kommen. Viele befinden sich zu diesem Zeitpunkt im Krankenstand und sind nicht mehr arbeitsfähig.

Da sexuelle Belästigungen für die Betroffenen oft Traumatisierungen zur Folge haben, kann ein Erstgespräch auch einer Krisenintervention gleichkommen. Die Vermittlung an geeignete Opferschutzeinrichtungen und/oder TherapeutInnen ist oft unerlässlich, da begleitend zur rechtlichen Beratung auch eine längerfristige psychosoziale Unterstützung notwendig ist.

Nach einem Anlassfall wird von Unternehmen zunehmend auch das Angebot des Regionalbüros in Anspruch genommen, Sensibilisierungs- und Informationsarbeit für Personalverantwortliche und Führungskräfte durchzuführen, um diese bei der Umsetzung ihrer Abhilfeverpflichtungen aus dem Gleichbehandlungsgesetz zu unterstützen.

So nahm z. B. der Leiter einer Personalabteilung mit dem Regionalbüro Kontakt auf, nachdem in einem großen Tiroler Unternehmen drei Fälle sexueller Belästigung vorgefallen waren. Nach einer Schulung mit dem Titel „Das kommt bei uns nicht vor – sexuelle Belästigung im Betrieb“ für die Personalabteilung, die Personalentwicklung, die Betriebsärztin und Vertreter des Betriebsrates wurde in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen und dem Betriebspsychologen ein dreieinhalbständiger Workshop zum Thema (sexuelle) Belästigung und ein Standard für die interne Handhabung von Beschwerdefällen erarbeitet. In der Folge wurden gemeinsam 250 Führungskräfte geschult.

Entgelt, Equal Pay, Einkommenstransparenz

Aufgrund der starken medialen Präsenz des Themas „Equal Pay“ stieg im Berichtszeitraum die Zahl der Beratungen, bei denen es um Entgeltdiskriminierung in verschiedenster Form ging: Falsche Einstufungen, Vorenthalten von Prämien, unterschiedliche Bewertung von Arbeitsplätzen. Beratungen im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitsbewertung und Gleichwertigkeit von Tätigkeiten stellten sich dabei häufig als besonders komplex heraus.

Als großer Vorteil wurde in Fällen von Entgeltdiskriminierung die neu geschaffene Möglichkeit einer Anfrage beim zuständigen Sozialversicherungsträger empfunden, die nun die genaue Angabe des Entgelts der Vergleichspersonen ermöglicht. Aus Gründen der Effizienz wäre allerdings eine Ausdehnung dieses Rechts auf die Regionalanwältinnen wünschenswert.

Die Maßnahmen zur Erhöhung der Einkommenstransparenz, die in der letzten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt wurden, waren auch häufig Gegenstand von Medienanfragen und Beratungen für Institutionen.

Aus Anlass der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes lud beispielsweise der Arbeitskreis der Personalleiter der Tiroler Industrie in der Wirtschaftskammer die Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu einem ein Impulsreferat und anschließender Diskussion zum Thema rechtskonforme Gestaltung von Inseraten und Einkommensberichten ein.

Gemeinsam mit dem Frauenreferat des ÖGB und mit Unterstützung der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden in Tirol, Vorarlberg und Salzburg Workshops zum Thema „Equal pay und Einkommensberichte“ angeboten, deren Zielgruppe vor allem BetriebsrätInnen waren.

Im Berichtszeitraum wurden in Tirol Salzburg und Vorarlberg Stelleninserate in diversen Tageszeitungen auf ihre Gesetzeskonformität hinsichtlich der Entgeltangaben und der geschlechtsneutralen Formulierung überprüft. Dabei wurde auf die Beratung der ausschreibenden Unternehmen gesetzt und ihnen ein Informationsschreiben übermittelt. Der Großteil der angeschriebenen ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen reagierte positiv auf dieses Angebot. Häufig wurde vor weiteren Stellenausschreibungen die Beratung des Regionalbüros in Anspruch genommen.

Gleichbehandlungskommission

Verlangen auf Überprüfung eines Einzelfalles an die Gleichbehandlungskommission werden von Betroffenen aus Salzburg, Tirol oder Vorarlberg auch mit Unterstützung des Regionalbüros selten eingebracht. Als Gründe für die Zurückhaltung gaben Betroffene sowohl die lange Verfahrensdauer an, die sie abschreckte, als auch die geographische Entfernung der Gleichbehandlungskommission in Wien, die für Personen aus den westlichen Bundesländern eine große Hürde darstellt und ihnen den Zugang erschwert. So ist für Betroffene aus Vorarlberg eine halbstündige Teilnahme an der Verhandlung kaum an einem Tag zu bewerkstelligen, es müssen mit An- und Abreise zwei Tage veranschlagt werden, mit den damit verbundenen Problemen wie Kinderbetreuung und Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Vernetzung

Aus der Beratungsarbeit des Regionalbüros Innsbruck ergab sich die Notwendigkeit der Vernetzung mit verschiedensten Institutionen, mit denen im Bedarfsfall zusammengearbeitet wurde. Durch die Zuständigkeit für die Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg verdreifacht sich der Aufwand an Vernetzungsarbeit, da es in jedem Bundesland eigene Ansprechpersonen gibt.

In allen drei Bundesländern sind enge KooperationspartnerInnen die Frauenreferentinnen des Landes, die Antidiskriminierungsstellen und Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder sowie die Interessenvertretungen Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer sowie das Arbeitsmarktservice. Auch zu frauenspezifischen Beratungseinrichtungen wurde Kontakt gepflegt. Insbesondere die gute Kooperation mit Arbeiterkammer und ÖGB erwies sich als hilfreich, da sie die Möglichkeit eröffnete, dezentral in deren Geschäftsstellen persönliche Beratungsgespräche zu führen. Für Betroffene aus Salzburg und Vorarlberg ist eine Anreise in das Regionalbüro nach Innsbruck oft nur schwer möglich.

Die Regionalanwältin nahm im Berichtszeitraum an den regelmäßigen vierteljährlichen Treffen der „FrauenLesbenVernetzung Tirol“ teil, der Einrichtungen mit frauenspezifischen oder feministischen Schwerpunkten angehören. In diesem Kontext wurde anlässlich des internationalen Frauentages am 8. März 2010 eine Kunstaktion im öffentlichen Raum mit dem Titel „Der rote Teppich gehört uns“ mitinitiiert, mit der die Leistungen von Frauen in den Vordergrund gerückt wurden. Anlässlich des Internationalen Frauentages war das Regionalbüro auch mit einem Informationsstand bei dem im Landhaus stattfindenden FrauenInfoFest in Bregenz vertreten.

Spezifische Informations- und Bewusstseinsarbeit

Aufgrund des großen Praxisbezugs wurde die Regionalanwältin mehrfach auch als Referentin für MultiplikatorInnen und Expertinnen angefragt. Es wurden Workshops zum Gleichbehandlungsgesetz für Betriebsratsmitglieder in der Gewerkschaftsschule und für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen abgehalten. Regelmäßig wurden auch Workshops auch für SchülerInnen abgehalten. Leider konnten aufgrund mangelnder Ressourcen bei weitem nicht alle Anfragen aus dem schulischen Bereich erfüllt werden, sodass nun in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Tirol ein Workshop zum Thema Gleichbehandlung für das Weiterbildungsprogramm von LehrerInnen geplant wird.

2.2.2 Steiermark

Beratung und Information

Im Berichtszeitraum werden insgesamt 1579 Informations- und Beratungsfälle vom Regionalbüro Steiermark bearbeitet (2010: 803, 2011: 776).

Der leichte Rückgang der statistisch erfassten Fälle im Jahr 2011 ist auf die notwendige Beschränkung der Tätigkeit im Bereich nicht gesetzeskonformer Stellenausschreibungen zurückzuführen. Die Zahl allgemeiner Anfragen zum Gleichbehandlungsrecht sowie der Beratungen, die Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes zugeordnet werden können, ist im Jahr 2011 gegenüber 2010 sogar leicht gestiegen. (2011: 642, 2010: 629).

Die meisten Informations- und Beratungsgespräche betreffen Informationen zu konkreten Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie allgemeine Anfragen zu Gleichstellung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Bei den Beratungsfällen, die einzelnen Tatbeständen zugeordnet werden können, zeigt sich vor allem im Jahr 2011 eine auffallende Steigerung bei Beratungen, die im Zusammenhang mit Entgeltfragen stehen. Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Verankerung von Einkommensberichten ist eindeutig das Interesse gestiegen, sich persönlich mit der eigenen Einkommenssituation vertiefend auseinanderzusetzen. Auch die Beschwerden bei der Begründung des Dienstverhältnisses haben sich fast verdoppelt. Unverändert hoch blieb die Zahl der Beschwerden über sexuelle Belästigung und Belästigung auf Grund des Geschlechts.

Der Bedarf an Informationsveranstaltungen ist nach wie vor hoch, auf Grund der beschränkten Ressourcen ist es allerdings nicht mehr möglich, allen Wünschen zu entsprechen. Das Regionalbüro ist daher dazu übergegangen, an Veranstaltungen interessierte Institutionen zur Kooperation aufzufordern. Damit konnten die Anzahl der TeilnehmerInnen pro Veranstaltung erhöht und die Veranstaltungstermine insgesamt reduziert werden. Im Berichtszeitraum hat das Regionalbüro ca. 3400 Personen durch persönliche Informationsarbeit erreicht. Dabei wurde festgestellt, dass für immer noch viele Teilnehmende die Informationen über den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und die Gleichbehandlungsanwaltschaft gänzlich neu sind.

Die Erfahrungen und Probleme mit Benachteiligung, die bei allgemeinen Informationsveranstaltungen in die Diskussion eingebracht werden, wurden zuvor von den TeilnehmerInnen meist in keiner Weise mit einem gesetzlichen Schutzbereich bzw. dem Gleichbehandlungsgebot in Verbindung gebracht. Bei Diskussionsteilnehmerinnen geht es dabei oft um Fragen der Organisation familiärer Betreuungspflichten in Verbindung mit dem zu erwartenden Vorwurf mangelnder Flexibilität bei Vorstellungsgesprächen. Auch vorgefertigte Bewerbungsbögen mit genauen Fragen zur familiären Situation dürften häufig verwendet werden. Sobald in Vorstellungsgesprächen die Möglichkeit künftiger Schwangerschaften keine Rolle mehr spielt, wird das zunehmende Alter zum Thema.

Die Vermutung, auf Grund des Alters die Stelle nicht erhalten zu haben, wird auch von Männern geäußert, allerdings weit seltener als von Frauen. Wiederholt wird von Frauen erwähnt, dass sie bereits am Telefon damit konfrontiert werden, dass trotz geschlechtsneutraler Stellenausschreibung ein Mann gesucht werde und das Gespräch beendet wird. In vielen Gesprächen wird kritisiert, dass Betriebe keinerlei Rückmeldung geben.

Frauen berichten über Erfahrungen, sowohl in der Arbeitswelt als auch in sonstigen Bereichen (hier insbesondere in Fahrschulen), die als sexuelle Belästigung bewertet werden können, jedoch häufig lange zurückliegen.

Viele Frauen vermuten, manche wissen sogar, dass sie bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, die meisten unternehmen allerdings aus den unterschiedlichsten Gründen keine Schritte im Sinne einer rechtlichen Überprüfung bzw. Verfolgung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Vor allem Frauen mit Migrationshintergrund und weibliche Angehörige der muslimischen Glaubensgemeinschaft, die dies durch das Tragen des Kopftuchs sichtbar machen, berichten häufig, dass in öffentlichen Verkehrsmitteln, vor allem im Raum Graz, oder im Handel (vor allem im Zusammenhang bei Reklamationen) abwertend mit ihnen umgegangen wird. Auch bei erfolglosen Bewerbungsgesprächen vermuten sie auf Grund des Gesprächsverlaufs häufig, dass die Ablehnung wegen ihres Kopftuchs erfolgt sei.

Nach wie vor zögern viele TeilnehmerInnen bei Veranstaltungen, die über derartige Vorkommnisse berichten, sich zur vertiefenden Abklärung und einer eventuellen weiteren Rechtsverfolgung an das Regionalbüro Steiermark zu wenden, auch wenn eine Geltendmachung von Ansprüchen noch möglich wäre. Bei Ansprüchen, die Teil II und III des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen und für die daher eine eingehende rechtliche Beratung in Wien notwendig wäre, ist dies noch seltener, obwohl die Anzahl der Beschwerden z. B. über ethnische oder Altersdiskriminierung in der Steiermark im Berichtszeitraum zugenommen hat.

Dennoch haben nach den Rückmeldungen viele Ratsuchende das Gefühl, allein durch das Wissen über die rechtlichen Möglichkeiten gestärkt zu sein. Als positiv und persönliche Erleichterung werden die neuen Bestimmungen zu den Einkommensberichten im Gleichbehandlungsgesetz wahrgenommen.

Zusätzlich zu den allgemeinen Informationsveranstaltungen wurden im Berichtszeitraum mehrere themenspezifische Veranstaltungen durchgeführt, die sich primär an MultiplikatorInnen, Führungskräfte, Betriebsrätinnen und Betriebsräte richteten.

Sexuelle Belästigung und Belästigung

Neben einer öffentlichen Veranstaltung im Rahmen der Workshopsreihe der Gleichbehandlungsanwaltschaft, bei der die große Zahl von TeilnehmerInnen das Interesse und den Informationsbedarf an diesem Thema bestätigt hat, wurde im Berichtszeitraum mehrmals im Rahmen von betriebsinternen Fortbildungsveranstaltungen über Probleme und mögliche Abhilfemaßnahmen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gearbeitet.

Einkommensberichte und Entgeltdiskriminierung

Gemeinsam mit den Frauenreferaten der Arbeiterkammer und des ÖGB Steiermark wurde anlässlich der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes 2011 eine Informationsveranstaltung „Die Einkommensberichte kommen – wie transparent werden Einkommen?“ durchgeführt.

Bei dieser Veranstaltung wurde ein Vertiefungsseminar angekündigt, das im Mai 2011 gemeinsam mit dem ÖGB-Frauenreferat unter dem Titel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Betriebsrätinnen und Betriebsräte durchgeführt wurde. Inhaltlicher Schwerpunkt dieses Seminars war die Erarbeitung von konkreten Möglichkeiten, an Hand von Fallbeispielen Entgeltdiskriminierung in betrieblichen Entgeltsystemen zu identifizieren.

(Betriebliche) Gleichstellung

Im Rahmen eines Führungskräftelehrgangs, der von einem Unternehmen im Berichtszeitraum zweimal angeboten wurde und im Rahmen der Gewerkschaftsschule wurden sowohl Führungskräfte als auch angehende Betriebsrätinnen und Betriebsräte über das Gleichbehandlungsrecht in Österreich informiert.

Das Regionalbüro Steiermark informiert dabei grundsätzlich über das ganze Gleichbehandlungsgesetz für die private Wirtschaft, obwohl die rechtliche Kompetenz der bestehenden Regionalbüros auf Teil I, die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, beschränkt ist.

Daher erweist es sich immer wieder als wertvoll, für vertiefende Informationen zu den Teilen II und III des GIBG und für die Information über konkrete Rechtsverfahren gemeinsam mit den in der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft für diese rechtlichen Schritte zuständigen ExpertInnen Informationsgespräche, Vorträge oder Veranstaltungen durchzuführen. Dabei kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft gleichzeitig in ihrer Gesamtheit präsentiert werden. Dies gilt insbesondere für die Vernetzung mit NGOs, die Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen oder für Seminare im Bereich der Universität, z. B. das Praktikerseminar an der KFU Graz, in dem die Zielgruppe vorwiegend Personen waren, die im juristischen und/oder im Human Resources Bereich tätig sind.

Die internationale Fachtagung „Sexismus in der Werbung“ zu der BMin Heinisch-Hosek im Oktober 2010 einlud und bei der die Regionalanwältin als Vertreterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Vortrag hielt, bot eine Möglichkeit, auf die kaum

vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten aufmerksam zu machen, gegen die überall präsente sexistischer Werbung vorzugehen.

Eine vom Haus der Frauen durchgeführte Veranstaltung im Jänner 2011 mit dem Titel: „Vor Gott sind alle Menschen gleich – oder sind Männer doch gleicher?“ hatte das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf Rechtsvorschriften, christlich katholische und muslimische Überlieferungen und Vorstellungen zu beleuchten.

Stellenausschreibungen

Die Information und Beratung zu gesetzeskonformen Stellenausschreibungen, vor allem gerichtet an ArbeitgeberInnen und Arbeitsvermittlungen, hatte im Regionalbüro Steiermark in den letzten Jahren immer einen hohen Stellenwert. Die Unternehmen werden auf Gesetzesverletzungen zunächst durch ein Schreiben aufmerksam gemacht und über die Möglichkeiten gesetzeskonformer Stellenausschreibungen informiert. Erst wenn sich Unternehmen dann weiterhin nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten, erfolgt eine Anzeige bei den Verwaltungsbehörden.

Die 2011 ebenfalls in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommene Bestimmung, wonach Stelleninserate eine Einkommensinformation enthalten müssen, wurde zunächst kaum befolgt. Im November 2011 hat das Regionalbüro mit Unterstützung des Frauenreferats des ÖGB-Steiermark eine Analyse der Stellenausschreibungen in ausgewählten Printmedien durchgeführt, die gezeigt hat, dass insgesamt nur etwa 5 % der Stelleninserate Gehaltsangaben entsprechend den Vorgaben des GIBG enthielten. Das hat sich erst geändert, als die entsprechenden Sanktionen mit 1.1.2012 in Kraft getreten sind. Zeitgerecht davor hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf ihrer Website eine Information zu den gesetzeskonformen Möglichkeiten der Inseratengestaltung zum Download bereitgestellt.

2.2.3 Kärnten

Beratung und Information

Der überwiegende Teil der Beratungsgespräche, die im Regionalbüro stattfinden, betrifft Informationen über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und allgemeine Anfragen zu Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung. Es ist zu beobachten, dass die Beratungstätigkeit zunehmend komplexer wird. Je nach Einzelfall erfordert die individuelle Unterstützung und Beratung verschiedenste Interventionen. Eine große Rolle dabei spielt die empathische und wertschätzende Beratung und vor allem die schnelle Unterstützung in einer im ersten Moment aussichtslosen Situation. Beratung wird hier oft als Unterstützung und Hilfe zur Selbsthilfe verstanden. Nicht selten gelingt es nach den Rückmeldungen Ratsuchenden auch, die unterstützenden Hinweise erfolgreich umzusetzen.

Speziell für hochqualifizierte Frauen ergeben sich besonders oft Probleme beim Zugang zu einem Arbeitsverhältnis, wenn der potentielle Arbeitgeber erfährt, dass sie Kinder haben. Auch bei einem Wiedereinstieg nach der Karenz oder der Inanspruchnahme von Elternteilzeit

wenden sich vermehrt Frauen wegen verschlechterter Versetzungen, massiven Karriereeinbußen oder sogar Kündigungen in diesem Zusammenhang an das Regionalbüro. Karenzzeiten führen in manchen Unternehmen immer noch dazu, dass die Position, die eine Frau vorher innehatte, fix an einen Nachfolger vergeben wird, sodass bei der Rückkehr keine adäquate Tätigkeit mehr für die betroffene Frau vorhanden ist.

Die Option einer außergerichtlichen Einigung ist dabei für die Betroffenen oft attraktiv. Außergerichtliche Vergleiche werden, vor allem bei sexueller Belästigung, abgeschlossen, um sich die oft lange Verfahrensdauer vor der Gleichbehandlungskommission zu ersparen und auch aus Angst, sich in einem gerichtlichen Verfahren einer neuerlichen Befragung auszusetzen. Gerade bei sexueller Belästigung ist neben einer kompetenten juristischen Beratung auch ein Eingehen auf die psychische Situation der Betroffenen unbedingt notwendig. Im Zusammenhang mit einer sexuellen Belästigung wird aber auch zunehmend das Angebot des Regionalbüros in Anspruch genommen, im Rahmen der Informations- und Bewusstseinsarbeit für Personalverantwortliche und Führungskräfte bei der Entwicklung von Abhilfemaßnahmen zu unterstützen.

Stelleninserate

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt im Zusammenhang mit der Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit war vor allem im Jahr 2011 die Überprüfung von Stelleninseraten auf ihre Gesetzeskonformität. Hier wurde ab März besonderes Augenmerk auf die verpflichtende Angabe des Mindestgehalts in Stellenanzeigen gesetzt. Bei den Stellenanzeigen, die keine Angaben enthielten, wurden die Unternehmen mit einem Informationsschreiben darauf aufmerksam gemacht, dass mit 31.12.2011 die eingeräumte Übergangsfrist bei Verstößen zu Ende geht und ab 1.1.2012 eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360,- droht. Im Beobachtungszeitraum haben sich ca. 60 % der Unternehmen noch nicht an die neue Regelung gehalten.

Information und Schulung

Als spezifische Zielgruppen der Informationsarbeit im regionalen Bereich werden in Kooperation mit dem ÖGB GewerkschaftsschülerInnen angesprochen und in eigenen Unterrichtseinheiten im Gleichbehandlungsrecht geschult. Im jeweils ersten Semester gibt es eine erste Einführung in das Gleichbehandlungsgesetz. Im vierten Semester gibt es dann, nach einer Vertiefung der Rechtsmaterie, die Möglichkeit, konkrete Diskriminierungsprobleme und Fälle aus den Betrieben zu besprechen. Diese Art der Informationsarbeit wird sehr gut angenommen und konnte in den letzten zwei Jahren auf weitere Städte ausgedehnt werden. Zu Klagenfurt und Villach sind im letzten Jahr Spital an der Drau sowie Hermagor dazugekommen. In den nächsten Jahren ist eine Ausdehnung auf weitere Bezirkstädte geplant.

Monatliche Informationsveranstaltungen in Form von Vorträgen und Workshops werden im Auftrag des Berufsförderungsinstituts in Villach für Arbeitssuchende im Rahmen einer AMS-Kursmaßnahme abgehalten. Dabei wird häufig über Diskriminierungserfahrungen berichtet, rechtliche Unterstützung wird jedoch in der Situation der Arbeitssuche kaum in Anspruch

genommen. Auf Grund der vermehrten Schulung von Arbeitsuchenden mit migrantischem Hintergrund besteht zunehmend der Bedarf an Informationen auch über die in Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes verankerten Bestimmungen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet seit einigen Jahren Workshopreihen in allen Bundesländern zu spezifischen Themen an. Das Regionalbüro Kärnten hat im Rahmen dieser Weiterbildungsveranstaltungen für spezielle Zielgruppen in Zusammenarbeit mit ExpertInnen der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft eintägige Workshops zu den Themen „Equal Pay“ und zum Thema „(sexuelle) Belästigung“ angeboten. Die Workshops bestehen aus Kurzvorträgen und Arbeitsgruppen, bei denen der Umgang mit den gesetzlichen Bestimmungen und Fallkonstellationen geübt wird, damit die TeilnehmerInnen in die Lage versetzt werden, Diskriminierungen zu erkennen.

Nach wie vor sehr schwer mit Informationen zu erreichen sind Personen, die in keine Organisation eingebunden sind. Dazu kommt, dass viele der im Gleichbehandlungsgesetz geregelten Tatbestände noch immer stark tabuisiert sind. Ganz besonders gilt dies für Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Erfahrung machte das Regionalbüro Kärnten, als in einem großen Einkaufszentrum informiert wurde. Es wurden ein Informationsstand aufgestellt und Broschüren, Kugelschreiber sowie Folder ausgeteilt. Konkrete Fragen zum Gleichbehandlungsgesetz wurden zwar kaum gestellt, aber viel Informationsmaterial mitgenommen. Ins Gespräch kamen wir vor allem mit MultiplikatorInnen wie LehrerInnen, AMS-TrainerInnen und BeraterInnen. Daraus ergaben sich neue Kontakte, Beratungsfälle sowie Vorträge in Institutionen, die bis dahin noch nicht mit dem Regionalbüro zusammengearbeitet hatten.

Eine Möglichkeit, das Beratungsangebot des Regionalbüros in Kärnten bekannter zu machen, ist die Funktion als Mitveranstalterin bei anderen Organisationen. Dabei gibt es meist das Angebot, einen Informationsstand zu betreuen und Erstgespräche zu führen. Vertiefte juristische Beratungen finden dann im Regionalbüro statt. Einen solchen Informationsstand gab es zum Beispiel bei einer Festveranstaltung der Frauen- und Familienberatungsstelle in Spittal an der Drau.

10 Jahre Regionalbüro Kärnten

Aus Anlass des zehnjährigen Bestehens des Regionalbüros wurde ein Arbeitsfrühstück veranstaltet, um dieses Ereignis gemeinsam mit MultiplikatorInnen zu feiern und den Organisationen für die gute Zusammenarbeit zu danken. Dabei waren die ersten fünf Jahre der Tätigkeit eindeutig geprägt vom Aufbau des Regionalbüros und dessen Positionierung als neue Institution. Danach standen personelle und räumliche Veränderungen einige Zeit auf der Tagesordnung. Heute kann gesagt werden, dass beide Herausforderungen gut bewältigt wurden und das Regionalbüro eine wichtige Anlaufstelle für Menschen in Kärnten ist, die sich in der Arbeitswelt diskriminiert fühlen.

2.2.4 Oberösterreich

Themenschwerpunkte der Beratungen im Regionalbüro Oberösterreich waren im Berichtszeitraum sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung und Entgeltdiskriminierung bzw. die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Durch die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2011, mit der die Verpflichtung von Unternehmen zur Erstellung von Einkommensberichten gesetzlich normiert wurde, entstand auch regional in der Öffentlichkeit, insbesondere in den Medien, eine Diskussion über Einkommensfragen, die zu einer Zunahme bei den Beratungen zu Entgeltthemen geführt hat.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1778 verschiedene Personen vom Regionalbüro Oberösterreich beraten, informiert und unterstützt.

Allerdings hat sich die Entwicklung fortgesetzt, die 2009 erstmals beobachtet wurde, dass nämlich von Diskriminierung betroffene Personen sich zwar ausführlich über ihre Rechte nach dem Gleichbehandlungsgesetz informieren und sich beraten lassen, es jedoch in der Folge aber nicht wagen, ein Einschreiten des Regionalbüros zu veranlassen oder sonst rechtliche Schritte zu unternehmen.

Beruflicher Aufstieg

Im Jahr 2011 hat es vermehrt Beratungsgespräche mit Frauen gegeben, die sich wegen einer vermutlichen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg an das Regionalbüro gewendet haben. Die Vermutung einer Diskriminierung entstand dabei in den meisten Fällen aufgrund mangelnder Transparenz der Auswahlverfahren.

Information und Vernetzung

Die intensive Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit des Regionalbüros wurde fortgeführt. MultiplikatorInnen wie TrainerInnen, BeraterInnen und Studierende werden aktuell über Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz und zu den Themen Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung und betriebliche Gleichstellung informiert.

Im Rahmen der gesamtösterreichischen Workshopreihen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu den Themen Einkommensgleichheit und geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung hat das Regionalbüro Oberösterreich in Zusammenarbeit mit den zuständigen ExpertInnen der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft jeweils eine Veranstaltung durchgeführt.

Gemeinsam mit der Arbeiterkammer Oberösterreich, dem Frauenbüro des Landes und dem Frauenreferat des ÖGB wurde nach der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im März 2011 eine Informationsveranstaltung mit dem Titel: „Die Einkommensberichte kommen! Infos und Tipps zum Thema Einkommenstransparenz“ gestaltet.

Auch die Teilnahme an Fachtagungen (z. B. zu Sexismus in der Werbung) und Veranstaltungen (z. B. „Zukunftsforum – Frauen gestalten Zukunft“) wurde von der Regionalanwältin zu intensiver Netzwerkarbeit genützt.

Mit Vorträgen und Workshops an Schulen zur Information und Sensibilisierung Jugendlicher, die kurz vor Abschluss der schulischen Ausbildung und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt stehen, konnten im Berichtszeitraum insgesamt 1032 Schülerinnen und Schüler erreicht werden. Bemerkenswert ist für das Regionalbüro Oberösterreich, das zwischen den Schultypen (Höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe, Fachschulen für wirtschaftliche Berufe, Handelsakademien und Gymnasien) erhebliche Unterschiede im Informationsstand über das Gleichbehandlungsgesetz sowie zu Gleichstellungsthemen gibt. In Handelsakademien ist das Thema Gleichbehandlung nahezu unbekannt. In den anderen Schultypen wird es mit Begeisterung und Intensität diskutiert.

Stellenausschreibungen

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Diskriminierungsfreiheit von Stelleninseraten und ihre Anwendung bilden traditionell einen wichtigen Schwerpunkt der Arbeit des Regionalbüros Oberösterreich, da die damit erfahrungsgemäß verbundenen Diskussionen einen starken bewusstseinsbildenden Effekt haben.

Im Jahr 2011 wurden die gesetzlichen Gebote durch die Novelle BGBl. I Nr. 7/2011 um die Verpflichtung ergänzt, in Stelleninserate Informationen über das an dem konkreten Arbeitsplatz zu erwartende Entgelt aufzunehmen.

Das Regionalbüro hat Stelleninserate in ausgewählten Printmedien im Hinblick auf die Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache und ab 1.3.2011 auch daraufhin überprüft, ob die verpflichtende Angabe des Mindestentgelts und eventueller Bereitschaft zur Überzahlung aufgenommen wurde. Die Unternehmen, die sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen hielten, wurden mit einem Schreiben über die Gesetzesverletzung informiert und mit Informationsmaterial im Hinblick auf eine korrekte Formulierung unterstützt.

Bei den Stellenausschreibungen, bei denen nur die Entgeltsangaben fehlten, wurden die Unternehmen darüber informiert, dass mit 31.12.2011 die eingeräumte Übergangsfrist bei Verstößen zu Ende geht und ab 1.1.2012 eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360,- droht. Bis Ende 2011, konkret im Zeitraum von 1.3. bis 31.12.2011, haben nur ca. 20 % der Unternehmen Entgeltangaben in ihre Stelleninserate aufgenommen.

2.3 Themenschwerpunkte Teil II Gleichbehandlungsgesetz

Information und Vernetzung

Die Anzahl der Anfragen und Beratungen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt steigt stetig. Seit 2005, als dieser Bereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingerichtet wurde, hat sich die Zahl der Ratsuchenden mehr als verdoppelt.

Die meisten Menschen, die sich an die für Teil II Gleichbehandlungsgesetz zuständigen Anwältinnen wenden, fühlen sich aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, knapp gefolgt von Problemen mit Altersdiskriminierung.

Nach wie vor kommen – vor allem wegen des Fehlens von RegionalanwältInnen für den Bereich – die meisten Anfragen aus Wien. Aber auch aus den Bundesländern, in denen es gelungen ist, eine intensive Kooperation mit thematisch einschlägig arbeitenden NGOs oder VertreterInnen öffentlicher Einrichtungen aufzubauen, kommen immer mehr Anfragen, weil Ratsuchende von den gut informierten regionalen Einrichtungen an die Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien weitergeleitet werden. Auch Einladungen zu Workshops und Vorträgen durch regionale Institutionen haben zur Folge, dass das Gleichbehandlungsgesetz und das Beratungsangebot regional bekannter werden.

Bei den Vernetzungsbemühungen wurde sichtbar, dass vor allem Einrichtungen für MigrantInnen und Netzwerke für gleichgeschlechtlich lebende Menschen vorhanden sind. Es ist bis jetzt nicht gelungen, Vereine oder Interessenvertretungen zu finden, die sich speziell der Förderung oder Unterstützung des Themas Weltanschauung oder Religion widmen, mit Ausnahme der Kirchen und Religionsgesellschaften selbst. VertreterInnen von einigen gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften wurden im Sommer 2010 erstmals zu einem Kooperationsgespräch eingeladen.

Zur Unterstützung und Förderung älterer Menschen gibt es die SeniorInnenverbände oder Vereine zur Verbesserung der Gesundheit von SeniorInnen, allerdings konnte bisher keine NGO ausfindig gemacht werden, die sich speziell um die Anliegen älterer Menschen annimmt, die noch im Arbeitsleben stehen. Möglicherweise ergeben sich im Europäischen Jahr des aktiven Alterns 2012 neue Kontaktmöglichkeiten oder Schnittstellen.

Sexuelle Orientierung

Im Jahr 2010 war wegen des Inkrafttretens des EPG (Eingetragene Partnerschaft – Gesetz) am 1.1.2010 ein inhaltlicher Schwerpunkt die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung. In mehreren Vorträgen auf Einladung von einschlägigen Beratungsstellen war die Expertise der Anwältinnen zum Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes gefragt. Lediglich zu Themen wie Stiefkindadoption oder Diskriminierung durch die Namensregelung im EPG konnten die Anwältinnen mangels gesetzlicher Zuständigkeit und oft zur Enttäuschung der DiskutantInnen nicht Stellung nehmen.

Muslimisches Kopftuch

Auffallend im Berichtszeitraum war die große Zahl muslimischer Frauen, die wegen ihres Kopftuchs Diskriminierungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt waren. In diesen Fällen war die Gleichbehandlungsanwaltschaft oft mit einem besonders heftigen Widerstand von Seiten der ArbeitgeberInnen konfrontiert, wenn sie auf die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes aufmerksam machte. Es braucht für den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für muslimische Frauen noch viel Bewusstseinsarbeit. Deshalb wurde dieses Thema als ein Schwerpunkt im Jahr 2011 ausgewählt.

Es hat sich in den Beratungen deutlich gezeigt, dass kopftuchtragende Muslimas arbeiten wollen, oft auch gut ausgebildet sind, aber spätestens im Vorstellungsgespräch zur Kenntnis nehmen müssen, dass sich viele Unternehmen eine Mitarbeiterin mit Kopftuch nicht vorstellen können. Um gezielt über die Rechtslage informieren zu können, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Kurzinformatio zum Thema „Kopftuch“ herausgegeben. Während von Betroffenen und NGOs begeisterte Rückmeldungen kamen, gab es auch heftige Kritik verschiedener Institutionen daran, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft nun Kopftuchträgerinnen geradezu auffordere, auf dem Tragen des Kopftuchs zu bestehen. Die eindeutige Rechtslage und mittlerweile ebenfalls vorliegende Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission trugen wesentlich dazu bei, das sehr emotional besetzte Thema immer wieder auf eine sachbezogene Ebene zurückzubringen. Veranstaltungen fanden in Innsbruck in Kooperation mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Leiter des Bereichs Integration des Landes Tirol sowie in Wiener Neustadt in Zusammenarbeit mit der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice statt. Erstmals konnten Klientinnen der Anwaltschaft selbst vom Podium aus über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen.

Rassistische Belästigung

Dem Tatbestand der Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere aus rassistischen Motiven, wurde im Berichtszeitraum in einer eigenen Workshop- und Vortragsreihe breiter Raum gegeben. Dabei hat sich in den Diskussionen gezeigt, dass insbesondere bei verbalen Belästigungshandlungen viele Betroffene glauben, dies hinnehmen zu müssen, um ihren Arbeitsplatz nicht zu gefährden.

Mit der Novelle 2011 erfolgte eine Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei Belästigungen auf € 1.000,-. Es gibt mittlerweile auch einige ermutigende Gerichtsentscheidungen, in denen Belästigungen festgestellt und Schadenersatzzahlungen zugesprochen wurden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, durch Veranstaltungen und Publikationen dazu beizutragen, dass Betroffene ermutigt werden, sich gegen Belästigungen auch auf rechtlichem Wege zur Wehr zu setzen.

Stellenausschreibungen

Erstmals wurden im Berichtszeitraum Stellenausschreibungen bei den Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige gebracht, die nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft diskriminierende Anforderungen im Hinblick auf den Diskriminierungsgrund Weltanschauung enthielten. Ein Verein verlangte in seiner Ausschreibung für das von ihm betriebene Lokal, dass der einzustellende Kellner oder die Kellnerin eine antiklerikale Grundhaltung haben müsse. Von einer Reinigungskraft einer Parteiorganisation wurde Verbundenheit mit den politischen Grundwerten der künftigen Arbeitgeberin erwartet. In beiden Fällen lag das Ergebnis des Verwaltungsstrafverfahrens zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht vor. In Zusammenarbeit mit dem Regionalbüro Steiermark entstand eine Kurzinformatio zum Thema „Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung“, die auch auf der Homepage zum Download zur Verfügung steht.

2.4 Themenschwerpunkte Teil III Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Gütern und Dienstleistungen

Im Bereich außerhalb der Arbeitswelt betreffen die meisten Anfragen und Beratungen Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen. Ein wesentlicher Teil dieser Beschwerden bezieht sich auf diskriminierende Einlassverweigerungen in Lokalen und Diskotheken. Dabei ist es nach wie vor ein Problem, dass Personen nicht aufgrund objektiver Kriterien, wie Jugendschutzbestimmungen, Alkoholisierung oder Gewaltbereitschaft der Eintritt in Lokale verweigert wird, sondern vielmehr wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Um diesem Trend entgegenzuwirken hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem Verein ZARA und dem Klagsverband für Diskriminierungsoffer eine Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen ausgearbeitet (siehe Kapitel 3.3). Ein weiteres wichtiges Thema im Berichtszeitraum waren Vorfälle, bei denen Menschen von anderen Fahrgästen, dem Personal von Verkehrsbetrieben oder von FahrscheinkontrolleurInnen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beschimpft wurden. Ebenso haben sich im Berichtszeitraum zunehmend Menschen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die auf Grund ihrer Drittstaatsangehörigkeit beim Abschluss von Handynetzenverträgen und Bankgeschäften benachteiligt wurden.

Vergabe von Wohnraum an Drittstaatsangehörige

Im Berichtszeitraum war das Thema Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum sehr präsent. Zahlreiche Menschen haben sich wegen der Verweigerung der Vermietung einer Wohnung auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet. Ebenso wurden der Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt diskriminierende Wohnungsinserate, wie etwa „nur Inländer“, „nur Österreicher“ oder „keine Ausländer“ weitergeleitet. Solche Wohnungsinserate verstoßen gegen das seit 1.3.2011 im Gleichbehandlungsgesetz geregelte Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum und wurden bei den Bezirksverwaltungsbehörden angezeigt. Weitere Beschwerden betrafen Situationen, in denen Personen auf Grund ihrer Staatsbürgerschaft bzw. ihrer ethnischen Zugehörigkeit in Verfahren für die Vergabe von Gemeindewohnungen benachteiligt wurden.

Bildung

Beschwerden wegen möglicher Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich Bildung betrafen vor allem rassistische Belästigungen von SchülerInnen durch LehrerInnen. Weitere Fälle im Bildungsbereich bezogen sich auf die vermutete Diskriminierung bei der Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs bei SchülerInnen und bei der Anmeldung von Kindern mit Migrationshintergrund in einer Volksschule. Die Mehrzahl der Menschen, die sich wegen Diskriminierungen im Bildungsbereich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, suchen allgemeine Informationen und Beratung. Eine

Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist – vermutlich aus Angst vor negativen Konsequenzen und Nachteilen für die schulpflichtigen Kinder – selten bzw. nur in anonymisierter Form erwünscht. Auf Grund der zersplitterten Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern im Schulbereich ist zudem in solchen Diskriminierungsfällen oft nicht geklärt, ob das Gleichbehandlungsgesetz oder die entsprechenden Landes-Antidiskriminierungsgesetze zur Anwendung kommen. Demnach ist es für Betroffene von Diskriminierung in diesem Bereich schwer abzuschätzen, an welche Beratungseinrichtungen sie sich mit ihrem Fall wenden können.

Sozialschutz – Familienbeihilfe

Nach wie vor verhältnismäßig wenige Anfragen beziehen sich auf eine mögliche Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste sowie bei sozialen Vergünstigungen. Es gab im Berichtszeitraum einige Beratungen zu Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Familienbeihilfe. Diese Beratungen bezogen sich vor allem auf erhöhte Dokumentationsanforderungen für den Erhalt der Familienbeihilfe. Dabei wurde immer wieder geschildert, dass zusätzliche Unterlagen angefordert und Befristungen vorgenommen werden, wenn der Name eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit vermuten lässt.

SeniorInnentarife

Viele Anfragen Im Berichtszeitraum bezogen sich wieder auf die geschlechtsspezifisch unterschiedlich gestalteten Zugangsregelungen für SeniorInnentickets bei öffentlichen Personenbeförderungsunternehmen. Viele Unternehmen bieten nach wie vor Ermäßigungen für Frauen ab dem 60. und für Männer ab dem 65. Lebensjahr an. Auch zahlreiche Seilbahn- und Schiliftbetreiber differenzieren ihre SeniorInnenpreise nach dem Geschlecht ebenso wie Messeveranstalter oder Museumsbetreiber. Begründet wird dies mit dem Argument, man würde sich am gesetzlichen Pensionsalter orientieren.

Eine wesentliche Klärung dieser Rechtsfrage und damit auch eine Erleichterung der Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft brachte die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) im Dezember 2010 (V 39/10-2, V 40/10-2). Der VfGH entschied, dass die zu prüfende Verordnungsbestimmung, die zwischen Männern und Frauen bei der Gewährung von Fahrpreisermäßigungen für SeniorInnen differenziert, gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt und somit aufzuheben sei. Der VfGH orientierte sich in seiner Argumentation an der bisherigen Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern, die nicht objektiv und notwendig mit dem unterschiedlichen Rentenalter zusammenhängen, nicht als gerechtfertigt ansieht.

Soweit dies der Gleichbehandlungsanwaltschaft bekannt ist, haben alle großen öffentlichen Beförderungsunternehmen mit 1.1.2012 ihre Tarifsysteme hinsichtlich der SeniorInnenpreise dem Gleichbehandlungserfordernis angepasst. Kleinere Unternehmen, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft unter Bezugnahme auf die VfGH-Entscheidung auf die rechtliche Situation aufmerksam gemacht wurden, haben ihre Tarife umgehend korrigiert. In manchen Fällen erfolgte die Vereinheitlichung allerdings zuungunsten der Frauen, das

Anspruchsalter wurde generell auf 65 Jahre festgesetzt. Die beschwerdeführenden Männer haben so keinen Nachteil mehr gegenüber gleichaltrigen Frauen, aber auch nicht den erhofften Vorteil.

Wohnungssuche mit Kindern

Immer mehr Personen nahmen im Berichtszeitraum die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen Problemen bei der Wohnraumsuche mit Kindern in Anspruch, insbesondere alleinerziehende Personen. Diese Benachteiligung auf Grund des Familienstandes verschärft sich offenbar noch bei WohnungswerberInnen mit einem für Vermieter erkennbaren Migrationshintergrund.

Die Definition der geschlechtsspezifischen Diskriminierung umfasst traditionell auch den Ehe- und Familienstand (siehe Richtlinie 76/207/EWG, Richtlinie 2002/73/EG sowie dementsprechend das Gleichbehandlungsgesetz (Teil I) : „Auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand...“). Demnach dürfen das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden (vgl. RV 307BlgNR 22.GP 10). Zwar fehlt bei der Formulierung des Diskriminierungsverbots aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie zu Wohnraum in Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes die explizite Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, die umfassende Formulierung des Diskriminierungsverbotes „**insbesondere** unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ bedeutet aber lediglich eine spezielle Hervorhebung. Trotz der speziellen Hervorhebung nur in Teil I Gleichbehandlungsgesetz ist daher nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft der Ehe- und Familienstand beim Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts immer impliziert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt daher die Rechtsauffassung, dass es dem Gleichbehandlungsgesetz widerspricht, Personen allein deswegen einen Mietvertrag zu verwehren, weil sie Kinder haben.

Vergünstigungen bei Freizeiteinrichtungen:

Im Berichtszeitraum gab es wieder einige Beschwerden wegen geschlechtsspezifisch unterschiedlich gestalteter Eintrittspreise in Diskotheken. Österreichweit gibt es mehrere Diskothekunternehmen mit Filialen in verschiedenen Bundesländern, die trotz Aufforderung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die gesetzwidrigen Praktiken zu beenden, nach wie vor regelmäßig Vergünstigungen für „Ladies“ anbieten. Viele dieser Vergünstigungen sind mit Getränkegutscheinen verbunden, die Frauen bis zu einem gewissen Zeitpunkt am Abend bzw. im Zusammenhang mit einem „sexy Outfit“ erhalten. Derartige Praktiken hat die Gleichbehandlungskommission bereits als gesetzwidrige Marketingstrategien beurteilt und festgestellt, dass dadurch Frauen als Lockvögel missbraucht würden. Dennoch behalten manche Diskothekunternehmen ihre diskriminierende Vorgehensweise bei und rechtfertigen dies der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegenüber mit der schlechteren Einkommenssituation von jungen Frauen. In einem Fall wurde nach erfolgloser Intervention auf Grund einer Mitteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Unternehmen von der Gleichbehandlungskommission zur Berichtslegung aufgefordert. Da sich das Unternehmen

auch daraufhin in keiner Weise äußerte, wurde dies gemäß §13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Homepage des Bundeskanzleramts veröffentlicht.

Schwerpunkte außerhalb des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes:

Vor allem Personen, die sich auf Grund ihrer sexuellen Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert fühlten, wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Da Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung im Bereich Güter und Dienstleistungen noch nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind, ist eine rechtliche Unterstützung noch nicht möglich.

Im Bereich Sozialschutz gibt es immer wieder Beschwerden von Transgenderpersonen wegen unzulänglicher Versicherungsleistungen. Auch diese Probleme sind derzeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfasst.

Weitere, nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasste Anfragen betrafen diskriminierende Beiträge im Fernsehen und im Internet.

2.5 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

2.5.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

SekretärInnenstelle nur für Frauen

Herr C bewirbt sich aufgrund eines Stelleninserats, das im Job Room des Arbeitsmarktservice veröffentlicht wurde, um eine Stelle als Sekretär in einer Fahrschule. Als er bei dieser anruft, wird ihm bestätigt, dass die Stelle noch frei sei und er sich auch bewerben könne, der Chef jedoch „lieber einer Dame diesen Posten geben möchte“. Herr C absolviert noch am selben Tag ein persönliches Bewerbungsgespräch und es wird ihm mitgeteilt, dass er telefonisch benachrichtigt werde. Ein paar Tage später erhält er die Mitteilung, dass die Stelle an eine andere Bewerberin vergeben wurde. Nach schriftlicher Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Fahrschule teilt diese mit, dass Personalentscheidungen nicht nach dem Geschlecht getroffen würden. Es wird die Vermutung geäußert, dass Herr C grundlos eine Entschädigung kassieren wolle. Herr C entscheidet sich, von Inhalt und Ton des Schreibens der Fahrschule betroffen, keine weiteren rechtlichen Schritte zu unternehmen.

Für Bäckerei nur Männer gesucht

Frau D ist gelernte Bäckerin und seit Monaten auf der Suche nach einem Arbeitsplatz in ihrem erlernten Lehrberuf. Zwischenzeitig war sie, auch aus finanziellen Gründen, auch in der Produktion und im Gastgewerbe tätig. Sie kontaktiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft und

erzählt von mehreren Bewerbungsgesprächen, in denen sie deshalb nicht erfolgreich war, weil sich die Betriebe eine Frau als Bäckerin nicht vorstellen können. Es wurden verschiedene Gründe genannt, weshalb sie nicht eingestellt werden könne. Unter anderem wurde argumentiert, dass Frauen wegen der hohen Hitzeentwicklung, körperlich nicht in der Lage wären, diese schwere Arbeit auszuüben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert in einigen Fällen, Frau D möchte jedoch vor allem eine Bewusstseinsänderung bei den Unternehmen bewirken und entschließt sich aus diesem Grund gegen weitere rechtliche Schritte.

2.5.2 Festsetzung des Entgelts

Weniger Lohn für gleiche Arbeit als Folge falscher Einstufung

In einem Unternehmen werden alle Arbeitsplätze neu bewertet und in der Folge in die jeweiligen kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen eingereiht. Im Zuge der Neubewertung ihres Arbeitsplatzes erfährt Frau L, dass ihr Arbeitsplatz im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen schlechter bewertet wurde, obwohl diese die gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten verrichten. Das Ergebnis ist, dass Frau L in eine andere Verwendungsgruppe eingereiht und niedriger entlohnt wird.

Frau L wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die dem Betriebsrat eine schriftliche rechtliche Beurteilung des Sachverhaltes aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht übermittelt. In der Folge erreicht Frau L mit Unterstützung des Betriebsrats in Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber eine diskriminierungsfreie Einstufung.

Teilzeitbeschäftigten werden Ausbildungen nur aliquot abgegolten

Der Betriebsratsvorsitzende eines Unternehmens berichtet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, es sei betriebliche Übung, Teilzeitbeschäftigten für Fortbildungen die Arbeitszeit sowie die Kosten jeweils nur im aliquoten Ausmaß zu genehmigen. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist diese betriebliche Übung eindeutig geeignet, die Gruppe der Frauen im Vergleich zur Gruppe der Männer in einem überwiegenden Ausmaß zu benachteiligen, weshalb eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht ausgeschlossen werden kann. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt daher dem Betriebsrat, mit dieser Argumentation darauf hinzuwirken, dass die betriebliche Übung geändert wird und Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitkräfte bei der Anrechnung dieser Zeiten sowie bei den übernommenen Kosten gleich behandelt werden.

Bei gleicher Tätigkeit weniger Geld

Frau P ist seit über 20 Jahren in der Medienbranche beschäftigt. Lange Zeit war sie nur als freie Mitarbeiterin auf Honorarbasis tätig. Auch als sie eine regionale, neu eingerichtete Redaktion übernimmt, bleibt sie zunächst freie Dienstnehmerin. Sie verdient € 1.200,- im Monat. Frau P arbeitet in der Aufbauphase mit vollstem Einsatz. Ein Vertragsverhältnis als freie

Mitarbeiterin ist für die Funktion einer Redaktionsleitung normalerweise im Unternehmen nicht vorgesehen. Frau P akzeptiert dies zunächst, weil ihr versprochen wird, dass sie innerhalb eines Jahres als Dienstnehmerin angestellt werden würde. Tatsächlich wird sie aber erst zwei Jahre später angestellt. Sie erreicht, dass drei Jahre, in denen sie bereits als freie Mitarbeiterin die Redaktion geleitet hat, angerechnet werden. Sie bemerkt aber, dass sie nur als Redakteursaspirantin mit einem Gehalt von € 2.272,- brutto angestellt wird. Auf Nachfrage wird ihr mitgeteilt, dass sämtliche RedakteurInnen zunächst als AspirantInnen angestellt würden.

Frau P muss allerdings feststellen, dass männliche Kollegen umgehend als Redakteure angestellt wurden und ein weitaus höheres Gehalt beziehen. Diese verdienen bei gleicher Tätigkeit ca. € 300,- – 400,- mehr pro Monat. Frau P erhält außerdem im Gegensatz zu den meisten männlichen Kollegen keine Überstundenpauschale, eine Leistungszulage von nur ca. EUR 100,00 und keine Sonntagsarbeitszulage.

Nachdem Frau P ihren Arbeitgeber mit der Situation konfrontiert, wird ihr mitgeteilt, dass sie froh sein solle, überhaupt einen Job zu haben, man würde immer wieder Einsparungsmaßnahmen überlegen. Die Bezahlung der Überstunden wird weiterhin abgelehnt. Auch der Vorschlag von Frau P, zumindest für die Zukunft als Redakteurin im fünften Verwendungsgruppenjahr eingestuft zu werden, wird abgelehnt. Frau P wird geraten, im nächsten Jahr wieder Kontakt aufzunehmen.

Frau P wendet sich an eine Interessenvertretung und fordert gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Als direkte Reaktion darauf wird die Kündigung ausgesprochen. Im Zuge der Kündigung wird Frau P als Redakteurin umgestuft und in weiterer Folge freigestellt. Im Zuge der Kündigung wird auch eine Zahlung von € 6277,- geleistet, die der Arbeitgeber als Aufzahlung für drei Jahre als Redakteurin ansieht. Dies entspricht allerdings nicht der Höhe der Forderungen von Frau P. Frau P ficht die Kündigung gerichtlich an und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleitet. Der Arbeitgeber lenkt schließlich ein und es wird ein Vergleich über € 25.000,- erzielt. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird eingestellt.

2.5.3 Beruflicher Aufstieg

Zu kühl und unnahbar für eine höhere Leitungsposition

Frau A ist seit 1999 im Finanzbereich beschäftigt und leitet zum Beratungszeitpunkt eine größere Abteilung. Sie bewirbt sich für die durch Ausschreibung im Intranet bekannt gemachte Stelle eines/einer GruppenleiterIn für einen Bereich, mit dem sie bereits inhaltlich als Abteilungsleiterin befasst war.

Frau A führt ein Gespräch mit einer neuen Bereichsleiterin und zwei MitarbeiterInnen der Personalabteilung. Frau A hat den Eindruck, dass das Gespräch hervorragend verlaufen ist, muss allerdings feststellen, dass ihr Lebenslauf offensichtlich nicht bekannt ist.

In weiterer Folge wird ihr von der Bereichsleitung mitgeteilt, dass sie die Stelle nicht erhalten werde. Die Bereichsleitung hält zwar fest, dass Frau A zwar fachlich sehr gut geeignet, jedoch

eine zu kühle und unnahbare Person sei. Es wird daher ihr männlicher Kollege, Herr S, die Stelle erhalten.

Frau A kann diese Entscheidung nicht nachvollziehen. Sie wurde im Gegensatz zu Herrn S vom damaligen Vorstand und vom damaligen Bereichsleiter für das eineinhalbjährige interne Talente-Programm nominiert und hat dieses erfolgreich abgeschlossen. Ihr männlicher Mitbewerber wurde dafür nicht nominiert. Nach Abschluss des Programms wurde kommuniziert, dass die Human Resources Abteilung eine Datenbank aufbauen würde, die 30 AbsolventInnen auf eine spezielle Liste kommen und bei Ausschreibungen vorab informiert würden. Frau A wurde nicht vorab von der betreffenden Ausschreibung informiert.

Bei einem Karrieregespräch, das vor der Ausschreibung stattfand, wurde Frau A mitgeteilt, dass nur sie aus dem Team in Betracht käme, sollte die Stelle intern besetzt werden.

Zudem ist Frau A besser qualifiziert als Herr S. Dieser hat kein abgeschlossenes Studium, obwohl dies im Ausschreibungsprofil für die zu besetzende Stelle vorausgesetzt wird. Frau A ist länger in der betreffenden Gruppe tätig. Darüber hinaus verfügt Frau A im gesamten Unternehmen über die längste berufliche Erfahrung in diesem Bereich. Herr S hat keine Führungserfahrung und im Gegensatz zu Frau A auch keine Führungskräfte-seminare besucht.

Bei einem Feedbackgespräch mit der Bereichsleiterin, der Personalabteilung und der Betriebsratsobfrau wird als Begründung der Nichtbeförderung kein für Frau A objektiv nachvollziehbarer Grund genannt. Es bleibt bei der Begründung, dass es an ihrer Person liege und dass man ihr Coaching-Einheiten anbiete.

Es findet auch ein Gespräch mit dem Personalchef statt, der betont, dass er ihre Enttäuschung verstehe. Er bietet allerdings auch keinen Lösungsvorschlag an und hält fest, dass „man das Geschehene vergessen und gemeinsam in die Zukunft schauen solle.“

Frau A fühlt sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Es kursieren Gerüchte, die Entscheidung sei vom Vorstand ausgegangen, der sich „nicht wohl fühle, wenn Frau A etwas erklären würde, da sie dies sachlich vorbringe“.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konfrontiert das Unternehmen in einem Interventionsschreiben mit dem Vorwurf eines intransparenten und nicht nachvollziehbaren Auswahlverfahrens. Die Tatsache, dass die in der Ausschreibung geforderten formalen Voraussetzungen, wie z. B. Führungserfahrung und abgeschlossenes Studium beim Auswahlprozess nicht gewertet wurden und statt dessen nicht näher definierte „Softskills“ ausschlaggebend waren, stellt aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar. Der Rückgriff auf scheinbar mangelnde soziale Kompetenz erscheint aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft von rollenstereotypen Vorurteilen geprägt. In einem ähnlich gelagerten Fall hat die Gleichbehandlungskommission entschieden, dass ein Auswahlprozess, der soziale Kompetenzen in der Bewertung über die in der Ausschreibung genannten fachlichen Kriterien stellt, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. (GBK I/138/08)

Frau A kann nach der Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem Betriebsrat einen Vergleich verhandeln. Sie stimmt einer einvernehmlichen Lösung des

Arbeitsverhältnisses zu und erhält eine freiwillige Abfertigung von 10 Monatsgehältern (€80.000,- brutto). Frau A hat bereits einen neuen Job in Aussicht.

Weil sie geheiratet hat, ist sie nicht mehr so launisch

Frau M ist seit 1992 im Verkehrswesen in einem öffentlichkeitsnahen Unternehmen beschäftigt und dort als hochqualifizierte Fachkraft tätig. Der Frauenanteil im Unternehmen ist traditionell noch eher gering. Sie bewirbt sich auf eine interne Stellenausschreibung hin für den Posten eines Schichtführers oder einer Schichtführerin. Für eine solche Stelle hatte sich Frau M bereits zuvor mehrmals beworben.

Bis ca. zum Jahr 2001 war im Unternehmen für die Zulassung zur Schichtführung Seniorität als einziges Kriterium ausschlaggebend. Nun werden auch sogenannte „Soft Facts“ abgefragt. Die Vorgangsweise ist dabei folgende: Nach der Bewerbung kommt es zu einer sogenannten Vorselektion, die von einer Bewertungskommission vorgenommen wird. Die Bewertungskommission besteht aus mindestens drei Personen: ein Abteilungsleiter, ein Mitarbeiter der Personalabteilung, ein weiterer Schichtführer – alle männlich. Auch der Betriebsrat ist Mitglied und wird meist durch einen Mann vertreten. Die Bewertungskommission entscheidet, welche Personen zum weiteren Auswahlverfahren zugelassen werden, das mit der Aufnahme in eine Art „Entwicklungsgruppe“ beendet wird. Die ausgewählten Personen besuchen dort Aus- und Weiterbildungskurse. Anschließend finden eine Bewerbung und ein Hearing statt.

Für die Zulassung zum Auswahlverfahren müssen folgende Kriterien erfüllt sein: Ein Motivationsschreiben, mindestens 15 Jahre Einsatz im hochqualifizierten Bereich, kein Eintrag im Personalakt, besonderes Engagement (Laufbahnschritte, Mitarbeit in Projekten), vorbildhafte Wirkung, Loyalität dem Unternehmen gegenüber, Bereitschaft zur Weiterbildung, Akzeptanz im Team, und eine ausdrückliche Empfehlung des Teamleiters mit Begründung. Frau M erfüllt alle diese Kriterien. Ihr Personalakt ist frei von negativen Einträgen, besonderes Engagement kann sie problemlos nachweisen. Dass sie dem Kriterium von mindestens 15 Jahren Einsatz im hochqualifizierten Bereich durch ihr Dienstalter zwar nahe kommt, es aber nicht erfüllt, dürfe ihrer Ansicht nach angesichts der Tatsache, dass keiner ihrer männlichen Mitwerber 15 Jahre nachweisen kann, nicht so schwer wiegen.

Frau M erhält in weiterer Folge von ihrem Vorgesetzten die Mitteilung, dass sie von der Bewertungskommission nicht für die Aufnahme in die „Entwicklungsgruppe“ vorgeschlagen wird. Der Betriebsrat wurde in die Auswahl nicht eingebunden. Die erste Vorauswahl wurde, anders als üblich, nicht nach fachlichen, sondern vorwiegend nach „weichen“ Kriterien getroffen.

Als der Betriebsrat um die Liste jener Personen ersucht, die in die Gruppe aufgenommen wurden, stellt sich heraus, dass die beiden Frauen, die sich beworben hatten, Frau M und eine Kollegin, nicht zum Zug gekommen sind. Begründet wird dies mit fehlenden Dienstjahren und „anderen Defiziten“. Frau M hat mehr Dienstjahre als fast alle männlichen Kollegen, die die Vorauswahl geschafft haben.

Zur näheren Erläuterung der Entscheidung wird ihr ein persönliches Gespräch unter vier Augen angeboten. Frau M wird in diesem Gespräch „launenhaftes Verhalten“ vorgehalten, ihr fehle das notwendige zwischenmenschliche Geschick und das kundenorientierte Handeln. Konkrete Beispiele werden auf Nachfrage nicht genannt. Im Verlauf des Gesprächs merkt der Abteilungsleiter im Beisein des Betriebsrats noch an, dass die „Launenhaftigkeit“ von Frau M „besser geworden sei, seit sie verheiratet ist“.

Nach einer erfolglosen Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein Verlangen zur Überprüfung einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Frau M arbeitet nach wie vor im selben Team mit demselben Abteilungsleiter. In mehreren Gesprächen teilt sie der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass der Druck immer größer werde, sie leide zunehmend unter depressiven Verstimmungen, Schlaflosigkeit und Panikattacken. Mit Unterstützung des Betriebsrats wird eine Vereinbarung mit folgendem Inhalt getroffen: Frau M zieht ihr Verlangen an die Gleichbehandlungskommission zurück und das Unternehmen anerkennt ihre langjährige Erfahrung und ihre Fähigkeiten. Eine Zusage oder Absichtserklärung bezüglich eines möglichen beruflichen Aufstiegs oder eine Schadenersatzleistung für die Zurücksetzung gibt es nicht. Obwohl die Lösung für Frau M unbefriedigend ist, stimmt sie der Vereinbarung um des „Betriebsfriedens“ willen zu.

Aufstiegshilfe für Männer zur „wohlverdienten“ Leitungsposition

In einem großen Betrieb wird intern die Abteilungsleitung für Personal und Personalentwicklung ausgeschrieben.

Frau F, ca. 50 Jahre alt, die große Erfahrung auf dem Gebiet des Personalwesens mitbringt, eine juristische Ausbildung mit Schwerpunkt Arbeitsrecht abgeschlossen und zuletzt mehrere Jahre die Controllingabteilung im selben Unternehmen geleitet hat, bewirbt sich – neben mehreren männlichen Kollegen – um die Position. Wegen ihrer fachlichen und persönlichen Qualifikation hält sie sich für am besten geeignet. Dies wird ihr von zwei von insgesamt drei Geschäftsführern auch mündlich bestätigt.

Es ist im Betrieb üblich, dass sich die drei bestqualifizierten BewerberInnen einem Hearing stellen. Wer mit der höchsten Punktezah aus dem Hearing hervorgeht, erhält die jeweils vakante Position. Frau F absolviert das Hearing mit zwei Mitbewerbern, die beide um ein paar Jahre jünger sind, und schneidet mit der höchsten Punktezah und somit als Bestqualifizierte ab.

Der Mann mit der zweithöchsten Punktezah verfügt zwar über keine akademische Ausbildung, hat sich aber auf Grund verschiedener, außer- und innerbetrieblicher Weiterbildungskurse entsprechendes Fachwissen angeeignet. Zuletzt war er Abteilungsleiterstellvertreter im Akquisitionsbereich. In dieser Funktion hat er seinen Abteilungsleiter auch während längerer Abwesenheiten vertreten.

Als der Geschäftsleitung das schriftliche Ergebnis des Hearings vorgelegt wird, ist diese mit dem Ergebnis nicht einverstanden. Einer der Geschäftsführer wünscht sich unbedingt einen Mann für die verantwortungsvolle und angesehene Position. Er verlangt, dass mit den beiden

bestgereihten KandidatInnen ein weiteres Hearing abgehalten wird und setzt sich damit in der Geschäftsleitung soweit durch, dass keine sofortige Besetzung der Position vorgenommen wird. Das wird Frau F von einem der Geschäftsführer mündlich mitgeteilt.

Frau F wendet sich in diesem Stadium des Auswahlverfahrens an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich beraten zu lassen. Sie empfindet die Vorgangsweise der Geschäftsleitung als ungerecht und intransparent. Die Regionalanwältin informiert Frau F über das Verbot der Zurücksetzung beim beruflichen Aufstieg im Gleichbehandlungsgesetz und weist das Unternehmen in einem Schreiben darauf hin, dass die beabsichtigte Vorgangsweise, durch die der Eindruck erweckt wird, es solle dem zweitgereihten Mann doch noch zur angestrebten Position verholfen werden, nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt.

Auch wenn es bisher in dem konkreten Unternehmen üblich war, dass die Personalabteilung von einem Mann geleitet wird und eine Abweichung vom Üblichen für manche Personen schwer vorstellbar ist, darf dies nicht dazu führen, dass Auswahlprozesse so lange weitergeführt werden, bis das gewünschte Ergebnis vorliegt. Das Gleichbehandlungsgesetz soll ja gerade sicherstellen, dass niemand beim beruflichen Aufstieg bevorzugt wird, nur weil er oder sie beispielsweise ein bestimmtes Geschlecht hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert das Unternehmen, dass Frau F überlegt, eine Klage auf Schadenersatz einzubringen. Die angestrebte Position ist die bestbezahlte im Unternehmen. Alle bisher dort Tätigen haben sie bis zum Pensionsantritt innegehabt. Nach weiteren Gesprächen wird die Leitungsfunktion mit Frau F besetzt, ohne ein zweites Hearing durchzuführen.

2.5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Diskriminierung vor und während der Elternteilzeit

Frau R war nach der Geburt ihres Sohnes im September 2008 in Karenz und meldet ab Herbst 2010 Elternteilzeit an. Ab diesem Zeitpunkt wird auf Frau R, in deren Unternehmen es einen Geschäftsführerwechsel gegeben hatte, massiver Druck ausgeübt, ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden. Das Argument der Geschäftsführung ist, dass die Abteilung, in der Frau R tätig war, umstrukturiert worden sei und es ihren Arbeitsplatz nicht mehr gäbe. Frau R lässt sich auf die angebotene einvernehmliche Lösung nicht ein, weil ihr dafür nur ein geringer Geldbetrag angeboten wird und sie ihren Beruf immer gerne und mit großem Engagement ausgeübt hat. Sie hat aber Angst vor ihrem Wiedereinstieg und befürchtet Probleme. Die Arbeiterkammer, bei der sie sich beraten lässt, ist der Ansicht, sie könne erst nach dem Wiedereinstieg von Frau R aktiv werden.

Tatsächlich erlebt Frau R nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz Mobbinghandlungen seitens des neuen Geschäftsführers. Sie bekommt einen Arbeitsplatz zugewiesen, der nicht ihrem vorherigen entspricht und wird angewiesen, ausschließlich zu telefonieren, obwohl sie vorher bereits Führungsaufgaben hatte. Ihre Vorgesetzte wird vom Geschäftsführer beauftragt, sie

ständig zu kontrollieren und nach Möglichkeit eine Selbstkündigung von Frau R zu erreichen. Der Geschäftsführer verwendet für Frau R häufig herabwürdigende Bezeichnungen und beschimpft sie vor Dritten. Eines Tages findet Frau R auf ihrem Tisch eine Verwarnung vor, in der ihr mangelnde Arbeits- und Leistungsbereitschaft vorgeworfen wird. Frau R wird schließlich krank, ihre Ärztin diagnostiziert eine Depression.

Nach längeren Verhandlungen mit Unterstützung der Arbeiterkammer und intensiver Begleitung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann Frau R einen Vergleich erzielen, der zu ihrer Zufriedenheit ausfällt, und ihr Dienstverhältnis einvernehmlich lösen.

Kind als Hindernis?

Frau X hat einen Hochschulabschluss und bewirbt sich für ihre erste Arbeitsstelle. Beim Vorstellungsgespräch, das sie mit drei Männern führt, werden ihre Qualifikationen eingehend besprochen. Bei diesem Gespräch wird das Thema Familie nicht angesprochen. Danach führt Frau X noch ein weiteres Gespräch, in dem sie unter anderem von ihrem zweijährigen Kind erzählt.

Nach einigen Tagen meldete sich der Firmenchef bei Frau X. Er teilt Frau X mit, dass man nicht glaube, dass der Job mit einem Kind zu bewältigen sei. Sie würde auch Abendveranstaltungen zu besuchen haben. Frau X wird gefragt, wie sie sich das vorstelle. Frau X erklärt, dass die Kinderbetreuung auch durch ihren Lebenspartner und ihren Eltern wahrgenommen wird. Frau X wird darauf aufmerksam gemacht, dass sie für die Arbeit noch zusätzlich eine pädagogische Ausbildung benötige. Sie erwidert, dass sie über eine solche bereits verfüge, was auch Thema beim ersten Gespräch war. Nach dem Gespräch erhält Frau X das Angebot zu einem weiteren Gespräch für eine ähnliche Stelle. Sie nimmt das Angebot an und informiert sich davor in einem Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft über ihre Rechte. Sie erhält den Job.

2.5.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Keine Vertragsumwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Mitteilung einer Schwangerschaft

Frau B bewirbt sich bei einem Unternehmen als Pflegehelferin und als Bürokraft. Es wird für den Pflegedienst ein Probemonat und danach ein auf ein weiteres Monat befristeter Arbeitsvertrag vereinbart, der dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen soll. Das Arbeitsverhältnis gestaltet sich von Beginn an schwierig, unter anderem deshalb, weil Frau B trotz Bemühungen keinen klaren Arbeitsbereich zugewiesen bekommt. Nach einer Besprechung noch während des Probemonats wird eine Regelung gefunden, die für alle Beteiligten zufriedenstellend klingt. Zu diesem Zeitpunkt wird Frau B auch schon ihr Dienstplan für die Zeit nach der Befristung mitgeteilt und sie wird gefragt, ob sie auch bereit wäre, an Wochenenden zu arbeiten. Nach Ende ihres Probemonats und während des einmonatigen, befristeten Arbeitsverhältnisses erfährt Frau B, dass sie schwanger ist und meldet dies ihrem Arbeitgeber. Da sie befürchtet, dass durch die Ausübung des anstrengenden

Frühstücksdienstes Komplikationen für ihre Schwangerschaft auftreten könnten, bittet sie um einen Einsatz im Büro. Noch am selben Tag wird ihr mitgeteilt, dass ihr Arbeitsvertrag nach Auslaufen der Befristung nicht verlängert werde, da sie ja nun im Pflegebereich nicht mehr einsetzbar sei und eine Einschulung für den Bürobereich zu lange dauern würde. Frau B. bittet die Gleichbehandlungsanwaltschaft um rechtliche Beratung, gleichzeitig nimmt sie auch Kontakt mit der Arbeiterkammer auf. Durch gemeinsame Bemühungen erhält Frau B. einen Schadenersatz in der Höhe von € 1000,-.

Keine Vertragsumwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Mitteilung einer Schwangerschaft

Frau C hat ein befristetes Arbeitsverhältnis. Es ist von beiden Seiten beabsichtigt, dass dieses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen soll. Etwa sechs Wochen vor Ablauf der Befristung teilt Frau C ihrem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger ist. Dieser reagiert empört, schreit sie an und meint, dass er das Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer schlechten Arbeitsleistung ohnehin nicht verlängert hätte.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sie darüber informiert, dass in diesem Fall mehrere Tatsachen darauf hinweisen, dass eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts vorliegt. Es lag bereits eine Genehmigung ihres Urlaubsantrags für die Zeit nach Ablauf der Befristung vor, außerdem wurde sie zu einer Fortbildung für einen Zeitpunkt nach Ablauf der Befristung eingeladen. Auch gab es vor Bekanntgabe der Schwangerschaft keinerlei Beanstandungen hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung. Dazu kommt der enge zeitliche Zusammenhang zwischen der Mitteilung des Vorliegens der Schwangerschaft und dem Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses.

Die Reaktion des Arbeitgebers, Frau C anzuschreien, als diese ihm ihre Schwangerschaft mitteilt, könnte darüber hinaus eine geschlechtsbezogene Belästigung darstellen.

Da Frau C eine Rechtsschutzversicherung hat, möchte sie ihre Ansprüche direkt gerichtlich geltend machen und kein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission führen. Noch vor Klageeinbringung kommt es zu einer Einigung mit ihrem Arbeitgeber, es wird ein Vergleich abgeschlossen.

2.5.6 Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Männlicher Jugendbetreuer nicht erwünscht

Herr K, der eine Lehramtsausbildung und mehrjährige Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen besitzt, bewirbt sich auf ein Stelleninserat in einer Internet-Jobbörse. Dort wird „eine Kinder- und JugendbetreuerIn“ gesucht. Herr K übermittelt seine Bewerbungsunterlagen per Mail an den Verein, der die Stelle ausgeschrieben hat.

Am darauffolgenden Tag erhält Herr K per Mail eine Absage. Darin wird als Grund für die Absage genannt, dass „diesmal aus Gründen der geschlechtsparitätischen

Teamzusammensetzung eine weibliche Mitarbeiterin“ gesucht werde, dies aber „aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes im Stellenangebot nicht so formuliert werden dürfe“.

Herr K wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für ihn interveniert und einen Vergleich erreichen kann. In weiterer Folge nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft neuerlich mit dem Verein Kontakt auf und informiert über die Rechtslage betreffend geschlechtsspezifische Stellenbesetzungen. Insbesondere wird festgehalten, dass „Teamparität“ keine nach dem Gleichbehandlungsgesetz zulässige Rechtfertigung ist, um ein Geschlecht von vornherein von Bewerbungen auszuschließen. Der Fall von Herrn K und weitere Stellenausschreibungen im Sozialbereich mit ähnlichen Begründungen für die Suche nach entweder einem Mann oder einer Frau veranlassen die Anwaltschaft, unter dem Titel „Die Zulässigkeit geschlechtsspezifischer Personalsuche in Sozialberufen“ eine Empfehlung auf ihrer Homepage zu veröffentlichen (siehe Kapitel 3.4).

2.5.7 Sexuelle/geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Geschlechtsbezogene Belästigung durch den Anwalt des Arbeitgebers

Frau D steht mit dem Unternehmen, in dem sie als Vertriebsleiterin beschäftigt ist, in einem Rechtsstreit bezüglich offener Gehaltsforderungen. Sie wird von der Arbeiterkammer rechtlich vertreten. Im Rahmen dieser Auseinandersetzung sieht sie sich mit belästigenden Äußerungen des Anwalts ihres Arbeitgebers konfrontiert, die ihre Schwangerschaft und ihren Familienstand betreffen. Unter anderem enthält ein Schreiben des Anwalts an die Frau Äußerungen wie „Ob der bevorstehenden Schwangerschaft – und der beruflichen Situation – können Sie vielleicht derzeit keinen klaren Gedanken fassen“ oder „Sie bringen in absehbarer Zeit ein Kind zur Welt und wollen sicher auch weiter an Ihrer beruflichen Laufbahn festhalten, es sei denn, Ihr Ehemann würde Sie und ihr Kind in Zukunft ausreichend versorgen“. Die Frau wendet sich wegen dieser Äußerungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Interventionsschreiben an den Anwalt und den Arbeitgeber von Frau D richtet, der auf Grund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht für angemessene Abhilfe zu sorgen hätte. In einem Antwortschreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft äußert sich der Anwalt wie folgt: „Sie werden mir aber in dem Punkt Recht geben, dass die Gleichbehandlung wohl nur dem Sicherheit bieten kann, der sich nicht hinter dem vermeintlichen Schutzmantel der (behauptet schwächeren) Weiblichkeit oder Schwangerschaft verbirgt und dabei gleichsam straflos derart herabwürdigende und bedrohende Äußerungen vornimmt wie Frau D“. Der Arbeitgeber begleicht alle ausstehenden Gehaltsforderungen. Frau D entschließt sich, auch wegen der Geburt ihres Kindes, die Belästigung durch die Äußerungen in den Anwaltsbriefen auf sich beruhen zu lassen.

Keine Vertragsumwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Zurückweisung einer sexuellen Belästigung

Frau E absolviert in einem Unternehmen erfolgreich eine Lehre und hat dort anschließend ein befristetes Arbeitsverhältnis, das laut Arbeitsvertrag darauf angelegt ist, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überzugehen, sofern nicht Gegenteiliges ausgesprochen wird.

Als Frau E ihren Vorgesetzten beim Ausgehen zufällig in einem Lokal trifft, wird sie von ihm zu einem Getränk eingeladen. Dabei hält er sie überraschend fest, um sie zu küssen. Sie wehrt sich heftig und reagiert mit einer Ohrfeige. In den darauffolgenden Tagen ist es ihr sehr unangenehm, wenn sie ihm bei der Arbeit begegnet. Der Vorgesetzte macht ihr weiterhin Avancen, die sie zurückweist.

Kurz vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses wird Frau E schriftlich mitgeteilt, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf enden wird. Dies kommt für sie völlig überraschend, zumal sie die Lehre mit gutem Erfolg abgeschlossen hat und ihre Arbeitsleistung nie beanstandet wurde.

Nach schriftlicher Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält Frau E vom Vorgesetzten den für den Tatbestand der sexuellen Belästigung gesetzlich vorgesehenen Mindestschadenersatz. Hinsichtlich der vermuteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet sie sich, die Sache auf sich beruhen zu lassen.

Mitverantwortung des Arbeitgebers bei sexueller Belästigung

Frau A ist erst kurz als Assistentin in einem Unternehmen beschäftigt, als ihr Vorgesetzter, mit dem sie sich an sich gut versteht, ihr persönlich zu nahe zu treten beginnt. Er möchte sie privat treffen und bringt das Gespräch immer wieder auf die unglückliche Beziehung zu seiner Frau. Der Vorgesetzte isoliert Frau A auch von anderen MitarbeiterInnen. Sie hat ihren Arbeitsplatz in seinem Büro und er weist sie an, keine Kontakte zu KollegInnen zu pflegen, da diese hinterhältig seien.

Frau A versucht zunächst, ihrem Vorgesetzten gegenüber klarzustellen, dass sein Verhalten für sie unerwünscht ist. Dieser zieht sich daraufhin etwas zurück, beginnt aber dann wieder mit Belästigungen. Er schickt ihr schließlich Mails mit teilweise pornografischen Inhalten und bemerkt gegenüber einer anderen Kollegin, dass er Frau A „am liebsten auf seinem Schoß“ sitzen habe. Einmal drängt er sie in eine Ecke des Büros und versucht, sie zu küssen. Immer stärker wird auch sein Kontrollverhalten. So wirft er ihr etwa vor, sich für die Gewerkschaft zu engagieren; er wolle nicht, dass sie mit den „Jungs von der Gewerkschaft“ rumhänge. Die Situation wird für Frau A immer belastender und auch bedrohlich. Sie erleidet schließlich einen Nervenzusammenbruch. Erst danach vertraut sie sich dem Betriebsrat an und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Es wird ein Verlangen zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung durch Belästigung an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Auf Wunsch von Frau A soll die mögliche Verantwortlichkeit des Unternehmens, Abhilfe zu schaffen, im Verfahren nicht angesprochen werden. Sie möchte das Verfahren rasch abschließen, denn im Unternehmen wird ihr mitgeteilt, dass Wünsche nach Weiterbildung, Erhöhung der Arbeitszeit und überhaupt jede Entscheidung, die sie betreffe, erst nach Verfahrensabschluss getroffen werde.

Ihr Vorgesetzter wird in die Firmenzentrale versetzt, trotzdem begegnet man ihr im Unternehmen mit Misstrauen und sie hat das Gefühl, niemand sei wirklich überzeugt, dass sie sexuell belästigt wurde. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung fest. Nach Verhandlungen zwischen Gleichbehandlungsanwaltschaft, Betriebsrat, Frau A und dem Arbeitgeber wird ein Vergleich geschlossen. Frau A erhält vom

Arbeitgeber Schadenersatz in Höhe von € 15.000,-. Außerdem wird ihre Arbeitszeit aufgestockt und ihr Telearbeit ermöglicht.

Als Leiharbeiterin sich selbst „überlassen“?

Frau J wird über eine GmbH angestellt und ist per Arbeitskräfteüberlassung bei einem öffentlichkeitsnahen Betrieb tätig. Die GmbH selbst vermittelt nur Arbeitskräfte. Sie ist beim Beschäftiger als IT-Helplineerin im EDV-Support tätig. Herr S ist als Referatsleiter ihr Vorgesetzter. Nach ca. einem Jahr Beschäftigung fühlt sich Frau J von Herrn S belästigt. Es kommt öfters vor, dass er scheinbar unabsichtlich mit seiner Hand über ihren Oberschenkel streicht oder sich unangenehm nahe über sie beugt. Als sie an einem heißen Sommertag als erste in der Arbeit eintrifft und sich mit Herrn S allein im Großraumbüro befindet, starrt er auf ihre Brüste und sagt: „Na bumm“. Vor der Weihnachtsfeier verlangt Herr S in seinem Büro, dass Frau J ihm am Computer den Weg in das Lokal zeigt, in dem die Feier stattfinden soll. Bei dieser Gelegenheit kippt Herr S wie unabsichtlich in ihre Richtung und weicht auch nicht aus, sodass es zu Berührungen kommt. Auf Grund der Häufigkeit der Vorkommnisse hat Frau J den Eindruck, dass es sich keineswegs um zufälliges Stolpern oder Ähnliches handelt, sondern um Annäherungsversuche. Nachdem Herr S ihr ablehnendes Verhalten bemerkt, versucht er, sie durch Ermahnungen und Weisungen unter Druck zu setzen. Da sich Frau J bedroht fühlt, erzählt sie ihren ArbeitskollegInnen davon.

An einem Töchertag kommt es zu folgendem Vorfall: Frau J hat im Büro von Herrn S für die Vorführung eines EDV-Stiftes einige Dinge vorzubereiten. Während sie einen Monitor anschließt, packt Herr S sie von hinten und kneift sie in den Hintern. Sie erschrickt heftig. Als Frau J wenig später allein mit Herrn S in seinem von außen nicht einsehbaren Büro ist, bietet er ihr an, sie könne doch während der Arbeitszeit „seine Frau“ sein. Sie seien acht Stunden pro Tag zusammen, sie solle sich das sehr gut überlegen, sie sei ja eine gescheite Frau. Frau J ist schockiert und erzählt mehreren ArbeitskollegInnen von dem Vorfall. In der Folge versucht sie, Herrn S aus dem Weg zu gehen.

Bei einem Vortrag über Sicherheitsrichtlinien muss Frau J wegen eines peinlichen Versprechers des Vortragenden lachen. Um den Vortrag nicht weiter zu stören, verlässt sie den Raum. Herr S regt sich darüber sehr auf und sagt vor allen „Ich glaub’ die J hat ihre Tage“. Am nächsten Tag ruft Herr S Frau J in sein Büro und sagt zu ihr: „Und wenn wir nicht in der Arbeit wären, dann würde ich dir den Arsch versohlen, dass er drei Tage rot ist.“ Er verlangt von ihr, dass sie öfters zu ihm ins Büro kommen solle. Sie könne immer zu ihm kommen, es würde alles zwischen ihnen beiden bleiben.“

Bei einem Streit mit einem Kollegen erwähnt dieser unbedacht vor Herrn S, dass Frau J ihm erzählt habe, dass Herr S sie sexuell belästige. Frau J wird ins Büro geholt und Herr S fragt sie, warum sie „Gerüchte“ über ihn verbreite. Frau J wird so unter Druck gesetzt, dass sie vor zwei Zeugen bestreitet, dass Herr S sie belästigt habe. Kurz darauf teilt Herr S ihr mit, dass sie gekündigt, bzw. an den Überlasserbetrieb zurückgestellt sei. Als Begründung gibt er an, dass er mit ihr nicht mehr zusammenarbeiten könne.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht in den Interventionsschreiben sowohl an den Beschäftiger, als auch an den Überlasser die Fürsorgepflicht an, die gemäß § 6 AÜG beide

Unternehmen trifft. Es stellt sich heraus, dass im Beschäftigerbetrieb den Verantwortlichen nichts von den Belästigungen bekannt war. Obwohl im Unternehmen eine Frauenbeauftragte existiert, ist den überlassenen Arbeitskräften nicht klar, dass sie sich an diese wenden können. Der Beschäftigerbetrieb warnt den Referatsleiter sofort und suspendiert ihn vorläufig. Die Führungsebene nimmt eine Fortbildung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch. Frau J leitet ein Verfahren gegen Herrn S vor der Gleichbehandlungskommission ein, es wird das Vorliegen einer sexuellen Belästigung festgestellt. Frau J ficht die Kündigung durch den Überlasser gerichtlich an. Aufgrund der Tatsache, dass sich der in der GmbH Personalverantwortliche nur auf die Aussagen von Herrn S verlassen hat und mit Frau J nach rund zweijähriger Beschäftigung nicht einmal gesprochen hat, kann Frau J eine Vergleichszahlung erreichen. In anderen Fällen könnte es aber schwierig sein, die Diskriminierung der eigentlichen Arbeitgeberin (Überlasser) zuzurechnen, weil die Belästigung beim Beschäftigerbetrieb geschehen ist und somit die Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Rückstellung an den Überlasser verwirklicht wird. Der Überlasser hingegen hat Frau J gekündigt, weil keine andere Einsatzmöglichkeit bestand, also nicht aus diskriminierenden Motiven.

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

Sexuelle Belästigung im Bildungsbereich

Die 18-jährige Frau S absolviert im Rahmen einer AMS-Bildungsmaßnahme für Jugendliche im Sommer 2011 einen Kurs für den Staplerschein. An diesem Kurs, der über eine Bildungseinrichtung angeboten wird, nehmen neben Frau S auch drei junge Männer teil.

Gleich zu Beginn des Kurses fällt Frau S auf, dass der Kursleiter Herr K auch über Privates spricht und dabei zunehmend über geschlechtsbezogene und sexualisierte Themen. Er bemerkt beispielsweise, er hätte schon „sehr viele, sehr junge Freundinnen“ gehabt und könne sich jederzeit einen „Putzhasen“ leisten. Besonders unangenehm ist für Frau S, dass sie dabei von Herrn K intensiv angestarrt wird. Auch durch seine im Unterricht verwendeten Fallbeispiele fühlt sich Frau S in ihrer Würde verletzt. Er fragt etwa, wie Frau S es finden würde, wenn er ihr Arbeitgeber wäre und sie bitten würde, das Büro „oben ohne“ zu putzen, um „etwas Schönes für die Augen zu haben“. Frau S empfindet sein Verhalten als äußerst unangenehm und fühlt sich sexuell belästigt.

Frau S wagt aber nicht, den Kursleiter direkt zur Rede zu stellen, weil sie Nachteile bei der bevorstehenden Prüfung befürchtet. Sie versucht daher, ihre Ablehnung durch ein besonders zurückhaltendes Verhalten zum Ausdruck zu bringen. Um weitere Belästigungen zu verhindern, vereinbart Frau S mit einem Kurskollegen, als Paar aufzutreten.

Nach Ende des Kurses wendet sich Frau S an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Interventionsschreiben an die Bildungseinrichtung, in dem auf die gesetzliche Abhilfeverpflichtung in Fällen sexueller Belästigung hingewiesen wird. Diese Verpflichtung trifft

nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht nur ArbeitgeberInnen, sondern gilt für den gesamten Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Bildungseinrichtung teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrer Stellungnahme mit, dass Herr K nicht mehr weiter als Trainer beschäftigt werde. Die Beschwerde wurde darüber hinaus zum Anlass genommen, die Führungskräfte der Bildungseinrichtung durch eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Thema sexuelle Belästigung zu schulen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet auch an den Kursleiter ein Interventionsschreiben. Dieser streitet in seiner Stellungnahme alle Vorwürfe ab und betont eine angebliche psychische Auffälligkeit von Frau S und ihre Langzeitarbeitslosigkeit. Außerdem kündigt er eine Klage gegen Frau S wegen seines Verdienstausfalls als Trainer an.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet im Einverständnis mit Frau S ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein, um das Vorliegen einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung durch Herrn K überprüfen zu lassen. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Frauen erhalten Schulungen für Softskills, Männer für fachbezogene Weiterbildung

Frau K ist sechs Jahre im Bankenbereich in einem SAP Team gemeinsam mit Herrn V als Mitarbeiterin beschäftigt. Frau K teilt sich mit ihrem Arbeitskollegen, der ca. zwei Jahre länger in diesem Bereich tätig ist, das Aufgabengebiet. Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit ersucht Frau K ihren Vorgesetzten um Schulungen für ihre Tätigkeit. Fachbezogene Weiterbildungskurse werden ihr während der gesamten Zeit der Beschäftigung nicht bewilligt. Frau K darf lediglich Seminare zur Entwicklung von Softskills (Persönlichkeitsbildung) besuchen. Herr V, ihr Kollege, besucht währenddessen eine HR Ausbildung für seinen Bereich der SAP Administration. .

Der Vorgesetzte von Frau K führt mit ihr auch kaum MitarbeiterInnengespräche. Frau K weist von sich aus jedes Jahr darauf hin, dass sie gerne fachliche Weiterbildungskurse hätte. Diese Wünsche bleiben ungehört. Frau K fühlt sich gegenüber ihrem männlichen Kollegen benachteiligt und wendet sich schließlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem Interventionsschreiben behauptet der Arbeitgeber in einer Stellungnahme, dass Frau K in weniger wichtigen Bereichen eingesetzt wird als ihr Kollege. Für diese Tätigkeit benötige sie keine weitere Ausbildung. Herr V hätte demgegenüber für seine Tätigkeit Aus- und Weiterbildungen gebraucht. Beurteilen müsse den Fortbildungsbedarf der Vorgesetzte. Frau K hat inzwischen auf informellem Weg die Information erhalten, dass Frauen im Unternehmen insgesamt bei Fortbildungen kaum zum Zug kämen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält vom Arbeitgeber keine Information über die Fortbildungen von Frauen und Männern.

Frau K wird schließlich gekündigt. Sie sieht einen Zusammenhang damit, dass sie ihren Vorgesetzten bei einer offensichtlich nur vermeintlich anonymen Befragung vor allem wegen der mangelnden MitarbeiterInnengespräche und der Bewilligung von Fortbildungen nur im Bereich Softskills kritisiert hat. Frau K erhält ein neues Jobangebot. Da sie Bedenken hat, der neue Arbeitgeber könne sich daran stoßen, dass sie im alten Unternehmen in einen Diskriminierungsfall verwickelt war, möchte sie nichts mehr unternehmen.

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

Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnenorganisation

Erstmals wurde an die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Fall herangetragen, in dem eine Diskriminierung bei der „Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnenorganisation“ (gemäß § 4 Z.2 zweiter Tatbestand des Gleichbehandlungsgesetzes) im Raum stand. Frau L, die seit langem für eine ArbeitnehmerInnenorganisation in einer leitenden Funktion in einem Sozialversicherungsträger tätig war, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie befürchtet, dass sie aufgrund ihres Geschlechts (und ihres Alters) die Funktion nun nicht mehr erhalten soll. Die Betrauung mit der Funktion erfolgt durch Nominierung durch den obersten Repräsentanten der Organisation und anschließende Wahl. Frau L hat aufgrund verschiedener Vorfälle den Eindruck, dass sie bereits vor der Nominierung innerhalb der Interessenvertretung aus der Funktion gedrängt werden soll. Tatsächlich wird trotz ihrer Interessensbekundung ein Mann nominiert und gewählt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht bei einigen der von Frau L berichteten Vorfällen im Vorfeld der Nominierung Anhaltspunkte für die Vermutung einer Diskriminierung und richtet für Frau L ein Verlangen auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission erachtet sich als inhaltlich nicht zuständig und behandelt den Fall nicht weiter.

Tatsächlich handelt es sich um einen Tatbestand im Gleichbehandlungsgesetz, zu dem es noch nie ein rechtliches Verfahren gegeben hat. Auch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat es bisher nur vereinzelt Ratsuchende gegeben, die Probleme der Mitwirkung in den im Gesetz genannten Organisationen angesprochen haben, obwohl die Bestimmung bereits 2004 ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen wurde. Fragen wie z. B. ob und wie weit Wahlen Gegenstand einer Diskriminierungsprüfung sein können, stellen in Praxis und Literatur völliges Neuland dar. Bei den konkreten Vorfällen, bei denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung vermutete, handelte es sich zwar nicht um den Wahlvorgang selbst, dennoch ist die Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss gekommen, dass sie unzuständig ist.

Aus Sicht der Rechtsunterworfenen wie der Gleichbehandlungsanwaltschaft bedauerlich ist, dass die Gleichbehandlungskommission, anders als die Gerichte, keine Möglichkeit hat, bei ungeklärten Rechtsfragen des Gleichbehandlungsgesetzes eine Vorlagefrage an den Europäischen Gerichtshof zu stellen, um eine richtlinienkonforme Interpretation gleichbehandlungsrechtlicher Fragen zu erhalten.

2.5.10 Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

Selbständige Tätigkeit: Doch eine Männerdomäne?

Frau N ist gelernte Orthopädietechnikerin und Bandagistenmeisterin. Sie arbeitet seit 32 Jahren in diesem Beruf und ist seit drei Jahren selbstständig. Sie beschäftigt in ihrem Unternehmen ausschließlich Menschen mit Handicap, da sie sehr sozial eingestellt ist und weiß, wie schwer es Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt haben. Auch Frauen über 50 sind in ihrem Unternehmen willkommen. Sie ist überzeugt, dass Menschen mit Lebenserfahrung tolle MitarbeiterInnen sind. Insgesamt beschäftigt sie acht Personen, die sehr motiviert sind.

Die Menschen, die von ihr und ihren MitarbeiterInnen betreut werden, fühlen sich gut versorgt und bringen das auch zum Ausdruck. Frau N hat vor der Selbstständigkeit im Unternehmen ihres Vaters gearbeitet, das auf Kriegsinvaliden spezialisiert war. Da nach der Pensionierung des Vaters der Betrieb geschlossen wurde, musste sie neu anfangen. Durch die Betriebsschließung gab es auch keinen Kundenstock, der zu übernehmen gewesen wäre.

Nach anfänglichen Erfolgen beim Aufbau von regelmäßigen Geschäftsbeziehungen zu einem der größten Abnehmer in ihrer Region wird Frau N plötzlich nur mehr am Wochenende gerufen und während der Woche nicht mehr beauftragt. Frau N findet schließlich heraus, dass einer der großen Mitbewerber sich bei diesem Abnehmer beschwert hat, weil auch das Unternehmen von Frau N Aufträge bekommen hat („Eine Frau kann in dem Beruf nicht gut sein“). Da aber nur das Unternehmen von Frau N einen Wochenenddienst anbietet, erhält sie diese Aufträge weiterhin.

Es wird allerdings gegenüber Frau N versteckt angedeutet, dass sie bald vom Unternehmen des größten Abnehmers gar keine Aufträge mehr erhalten würde, da „gewisse Herren das Platzrecht beanspruchen“. Begründet wird die Beendigung der Aufträge schließlich damit, dass niemand das Notruftelefon abgehoben habe. Frau N hatte das Notruftelefon allerdings immer bei sich, um die ständige Erreichbarkeit sicherzustellen.

Frau N wendet sich schließlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die in einem Interventionsschreiben den Großabnehmer um eine Stellungnahme ersucht. Frau N stellt klar, dass sie weder ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission beantragen noch den Klagsweg beschreiten will. Sie möchte eine für alle Beteiligten zufriedenstellende und für die Zukunft tragbare Lösung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt sich bereit, Frau N bei klärenden Gesprächen unter Einbeziehung aller Beteiligten zu unterstützen.

2.6 Beispiele aus der Beratung zu anderen Diskriminierungsgründen in der Arbeitswelt

2.6.1 Ethnische Zugehörigkeit

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

In einer Regionalzeitung wird Frau P auf eine ausgeschriebene Stelle als ZahnarztassistentIn aufmerksam. Sie bekundet telefonisch ihr Interesse an der Position und geht kurz auf ihre bisherige berufliche Tätigkeit ein. Die Zahnärztin zeigt sich interessiert an der Bewerberin und schlägt vor, einen Termin für ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren. Sie erkundigt sich nach dem vollständigen Namen der Bewerberin, um diesen zu notieren. Als die Bewerberin ihren türkisch klingenden Vor- und Nachnamen nennt, wird es plötzlich still. Die Zahnärztin möchte wissen, ob die Bewerberin „von hier“ sei. Diese erklärt, dass sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, allerdings in der Türkei geboren ist. Das Telefonat endet damit, dass die Zahnärztin erklärt, kein Interesse an türkischen MitarbeiterInnen zu haben.

Die Zahnärztin ist in ihrer Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft trotz einer sehr widersprüchlichen Argumentation ihrerseits nicht bereit, die Angelegenheit durch eine freiwillige Schadenersatzleistung an Frau P zum Ausgleich für die Diskriminierung zu bereinigen. Im Einvernehmen mit Frau P stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission. Diese stellt fest, dass die Frau aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde. Frau P erhält nach Abschluss des Kommissionsverfahrens eine Rechtsschutzzusage der Arbeiterkammer zur gerichtlichen Durchsetzung ihrer Schadenersatzansprüche. Letztlich kommt es zu einem gerichtlichen Vergleich, der eine Schadenersatzzahlung in der Höhe von € 400,- vorsieht.

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Frau R, Studentin ukrainischer Herkunft, bewirbt sich um eine Stelle als Teilzeit-BuchhalterIn, die von einer Personalagentur ausgeschrieben wurde. Sie erfüllt alle im Ausschreibungstext genannten Kriterien und wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein Mitarbeiter der Agentur teilt Frau R mit, dass er sie aufgrund des überzeugenden Profils jedenfalls der Kundin vorschlagen werde. Er hege jedoch die Befürchtung, dass ihr hörbarer Akzent ein Problem für die Kundin darstellen könnte, wenngleich er betont, dass ihre Deutschkenntnisse sehr gut seien. Bereits zwei Stunden später hinterlässt die Agentur eine Nachricht auf dem Mobiltelefon von Frau R. Sie werde im Bewerbungsverfahren nicht weiter berücksichtigt, da die Kundin – wie befürchtet – einen hörbaren Akzent nicht akzeptieren würde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an die Personalagentur und an deren Kundin, eine Erwachsenenbildungseinrichtung. Die Erwachsenenbildungseinrichtung kann glaubwürdig vorbringen, dass sie der Personalagentur wegen nicht zufriedenstellender Leistung den Auftrag entzogen hätte und somit die Absage nicht der Bewerbung von Frau R,

sondern der Personalagentur selbst gelte. Die Personalagentur räumt ein diskriminierendes Verhalten ein. Es kommt zu einer außergerichtlichen Einigung. Die Personalagentur bringt ihr Bedauern zum Ausdruck und entschuldigt sich bei der Frau R. Zudem übermittelt die Personalagentur Frau R als Geste der Entschuldigung einen Geschenkgutschein über € 150,- und verpflichtet sich, sich mit den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes auseinanderzusetzen und für eine Überarbeitung der Bewerbungsbögen zu sorgen.

Belästigung, Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Herr S, Migrant aus Nigeria, ist zunächst als Leiharbeiter in einem Unternehmen beschäftigt, in das er schon nach einigen Wochen fix übernommen wird. Von seinen Vorgesetzten wird er als hoch motiviert und freundlich beschrieben. Ein Kollege allerdings hat offenbar ein Problem damit, mit Herrn S zusammenzuarbeiten. Er bezeichnet ihn wiederholt als „Neger“, des Öfteren auch als „Scheiss-Neger“. Da die Aufforderung, derartige Äußerungen zu unterlassen, nichts fruchtet, wendet sich Herr S nach etwa zwei Monaten an seinen Schichtleiter, der jedoch keine wirksamen Maßnahmen ergreift, um ihn vor den beleidigenden Äußerungen zu schützen. Einmal findet Herr S bei der von ihm bedienten Maschine ein betriebsübliches Formular vor, bei dem neben sein Foto eine Banane gezeichnet ist. Die damit verbundene Botschaft empfindet er als äußerst kränkend und empörend. Als ein weiterer Kollege im Zuge eines Streits über die Qualität der Arbeit Herrn S als „Abschaum-Neger“ bezeichnet, wendet sich dieser neuerlich an den Vorgesetzten, der ihn zu seiner Erleichterung in eine andere Gruppe versetzt. Die Versetzung wird aber schon nach wenigen Stunden wieder rückgängig gemacht. Aus Enttäuschung darüber sucht Herr S den Assistenten der Produktionsleitung auf und teilt ihm mit, dass er nicht weiterarbeiten wolle, wenn er nicht in der neuen Schicht bleiben könne. Der Assistent beruhigt ihn und meint, dass er mit dem Produktionsleiter über die Angelegenheit sprechen werde. Tatsächlich kommt es zu einem Gespräch mit dem Produktionsleiter, der die hohe Motivation von Herrn S lobt und betont, dass man im Betrieb sicherlich nichts gegen andere Hautfarben und fremde Herkunft habe, und wer dies anders sehe, müsse mit Konsequenzen rechnen. Es sei jedoch prinzipiell nicht möglich, die Schicht zu wechseln. Wenn Herr S trotzdem im Unternehmen bleibe, so habe er die volle Unterstützung des Produktionsleiters. Herr S solle sich überlegen, ob er mit dem Wissen um den Rückhalt durch ihn weiterarbeiten wolle, ansonsten könne man ihm eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses anbieten. Herr S ist durch diese Zusicherung nicht nur beruhigt, sondern hoch motiviert. Etwa einen Monat arbeitet er in seiner ursprünglichen Gruppe, ohne dass es zu Zwischenfällen kommt. Zu seiner Überraschung wird er dann ins Büro des Produktionsleiters gerufen, der ihm mitteilt, dass man sich entschlossen habe, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Ihm wird ein vorgefertigtes Schriftstück über die einvernehmliche Auflösung unterbreitet. Aus Sorge, ansonsten kein oder ein schlechtes Dienstzeugnis zu bekommen, unterschreibt Herr S, ohne dass ihm die Möglichkeit gegeben wird, sich über die rechtlichen Konsequenzen zu informieren. Neben dem Verlust des Arbeitsplatzes macht ihm bis heute das von ihm als Vertrauensbruch empfundene Verhalten des Produktionsleiters zu schaffen.

Herr S wendet sich an die Gleichbehandlungskommission, die eine Belästigung durch die Äußerungen seiner beiden Kollegen und eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen feststellt. Die von Herrn S eingebrachte Schadenersatzklage ist noch gerichtsanhängig.

Belästigung

Herr T, Projektleiter in einem Malereibetrieb, nimmt an einer Baubesprechung teil. Dabei taucht die Frage auf, welches Unternehmen für den Abtransport des Bauschutts verantwortlich ist. Der Inhaber eines der beteiligten Unternehmen rastet angesichts dieser sachlichen Frage aus, beschimpft den Projektleiter als „miserablen Ausländer“ und fordert ihn auf, „zuerst schreiben und lesen zu lernen“. Die Baustelle selbst bezeichnet er als „Ausländerhof“. Im Anschluss an diesen verbalen Angriff wird er handgreiflich und stößt den Projektleiter mehrmals mit den Händen hin und her. Die Aufforderung von Herrn T, ihn in Ruhe zu lassen, hat einen weiteren Stoß mit geballter Faust in die Bauchgegend zur Folge.

Herr T erstattet Anzeige bei der Polizei und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf das Interventionsschreiben reagiert der Inhaber des Unternehmens mit einem erbosten Anruf bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der er vorwirft, „Ausländer zu vertreten, die um ihre Rechte mehr Bescheid wissen als Österreicher“. Er bestreitet den Vorfall und kommt der Aufforderung, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, nicht nach. Herr T entscheidet sich letztlich, die Angelegenheit nicht weiter rechtlich zu verfolgen.

Belästigung in der Berufsausbildung

Frau U, Lehrerin in einer berufsbildenden Schule, wird von SchülerInnen ihrer Klasse darüber informiert, dass sie sich durch Äußerungen eines Lehrers während des Unterrichts sehr unangenehm berührt fühlen. Über einen Schüler afrikanischer Herkunft, der vom Lehrer als „Mr. Black“ bezeichnet wird, fiel die Aussage „Legt's euch nicht so lange in die Sonne wie N.N., weil ihr sonst auch so wie er aussieht!“ Bei einer anderen Gelegenheit äußerte der Lehrer: „Die weißen Leute sollen nicht so nackt herumlaufen wie die nackten Neger!“ Zu einem Schüler mit euroasiatischen Wurzeln meinte der Lehrer in einer Prüfungssituation: „Sie sind ein gelber Hauttyp mit Schlitzaugen!“ Frau U ist schockiert über die Äußerungen ihres Kollegen, zumal es an der Schule einen hohen Anteil migrantischer SchülerInnen gibt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert sie, dass es sich bei den Äußerungen des Kollegen um Belästigungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes handelt. Obwohl den SchülerInnen bewusst ist, dass sie beim betreffenden Lehrer noch etliche Prüfungen abzulegen haben, sind sie damit einverstanden, dass Frau U die Aussagen dem Direktor zur Kenntnis bringt. Dieser schlägt eine „Mediation“ zwischen dem Lehrer und der Klasse vor, erlaubt Frau U aber nicht, als Vertrauensperson der SchülerInnen dabei anwesend zu sein. Sie erfährt nur im Nachhinein von einigen der Jugendlichen, dass die „Mediation“ nicht wirklich zufriedenstellend verlaufen ist. Der Lehrer fühlt sich durch das Ergebnis rehabilitiert und droht nun seinerseits Frau U mit einer Anzeige wegen Verleumdung. Zu Ende des Berichtszeitraums ist noch offen, welche Konsequenzen ihr mutiges und unterstützendes Vorgehen tatsächlich haben wird.

2.6.2 Religion

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Frau A bewirbt sich schriftlich als kaufmännische Angestellte. Bereits auf dem Bewerbungsfoto ist zu erkennen, dass die Bewerberin das muslimische Kopftuch trägt. Es erfolgt eine Einladung zum Vorstellungsgespräch, bei dem Frau A gefragt wird, ob sie bereit wäre, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen. Sie verneint, verweist jedoch darauf, dass sie sich freuen würde, wenn sie auch mit Kopftuch akzeptiert würde. Es wird ihr erklärt, dass auch andere Musliminnen im Betrieb kein Problem damit hätten, ihr Kopftuch abzulegen. Als weiteres Argument werden KundInnenbedenken vorgebracht, weil das Unternehmen überwiegend ältere, konservativere Personen als Kunden habe. Die Geschäftsführerin könne sich aber vorstellen, dass Frau A in einer anderen Filiale auch mit Kopftuch arbeiten könne, weil dort der KundInnenkreis ein anderer sei. Das Vorstellungsgespräch endet mit der Zusage der Geschäftsführerin, sie werde die Verwendung in der anderen Filiale überprüfen und Frau A Bescheid geben. Drei Tage später erfolgt eine telefonische Absage mit der Begründung, dass auch in der zweiten Filiale keine Chance auf eine Anstellung mit Kopftuch bestünde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert das Unternehmen zur Stellungnahme auf. In der Stellungnahme wird argumentiert, dass das Kopftuch während des Vorstellungsgesprächs nicht thematisiert worden sei. Die Absage sei ausschließlich darauf zurückzuführen, dass zwei besser qualifizierten Bewerberinnen der Vorzug gegeben wurde.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt, weil für die Absage die bessere Qualifikation der letztlich eingestellten Mitbewerberin ausschlaggebend gewesen sei und das Unternehmen nachweislich bereits zuvor eine Mitarbeiterin mit Kopftuch beschäftigt habe.

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Herr B ist als Betriebselektriker tätig und hält als gläubiger Muslim den Fastenmonat Ramadan ein. Der Geschäftsführer teilt ihm mit, dass er es nicht dulden werde, wenn ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit nichts esse und insbesondere nichts trinke. Wenn Herr B weiterhin darauf bestünde, zu fasten, komme nur eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage. Herr B teilt dem Geschäftsführer mit, dass es in seiner 21-jährigen beruflichen Tätigkeit als Elektriker nie Probleme gab, wenn er seine Tätigkeit fastend ausübte. Er könne die an ihn gestellten Aufgaben in gewohnter Weise erledigen und sei weiterhin uneingeschränkt einsetzbar. Auf die Aufforderung des Geschäftsführers hin sucht der Mann einen hohen religiösen Vertreter der islamischen Glaubensgemeinschaft auf, um sich über mögliche Ausnahmen vom Fastengebot zu erkundigen. Dieser erklärt ihm, dass die Tätigkeit als Betriebselektriker ohne Vorliegen gesundheitlicher Beschwerden keine Ausnahme zulasse. Als der Mann diese Auskunft dem Geschäftsführer mitteilt, drängt ihn dieser, eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu unterschreiben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Einvernehmen mit Herrn B ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. Die

Gleichbehandlungskommission stellt im Prüfungsergebnis das Vorliegen einer Diskriminierung fest. Das Unternehmen leistet daraufhin eine Schadenersatzzahlung vom € 2.500,-.

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Frau C ist seit zwei Jahren als Zahnarztassistentin beschäftigt. Bisher war sie in der PatientInnenbetreuung tätig, nun soll sie auf Wunsch des Arztes an die Rezeption versetzt werden. Da sie dort neuen PatientInnen das Erscheinungsbild der gesamten Ordination repräsentiert, verlangt der Zahnarzt von ihr, dass sie das Kopftuch ablegen soll, das sie bisher ohne Probleme getragen hat. Er möchte im Eingangsbereich der Praxis eine „neutrale“ Atmosphäre vermitteln. Als Frau C zu erklären versucht, warum ihr das Ablegen des Kopftuches nicht möglich ist, teilt ihr der Arzt seine Ansichten über den Islam mit. Unter anderem meint er, dass kein vernünftiger Mensch einer Religion angehören könne, die immer noch mit Körperstrafen und Steinigungen vorgehe und Terroristen hervorbringe. Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die den Arzt zu einer Stellungnahme auffordert. Darin argumentiert dieser, dass Frau C versucht habe, andere Kolleginnen zu missionieren, was er nicht dulden könne. Er versichert jedoch, dass er ihre Fachkenntnisse immer geschätzt und die Stelle an der Rezeption eigentlich als Belohnung für sie vorgesehen war. Er bietet Frau C eine geringfügige Beschäftigung als Reinigungskraft an, was diese ablehnt. Schließlich kommt es zu einer Schadenersatzzahlung in der Höhe von € 4.000, ein Betrag, der für Frau C in zufriedenstellender Weise auch Ausdruck für die Wertschätzung ihrer Leistungen ist.

Diskriminierung in der Berufsausbildung

Frau D, Schülerin an einer höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe erhält die Anweisung, bei der Servierprüfung ihr Kopftuch abzulegen. Sie wendet sich an ihre Fachlehrerin und an den Direktor, der ihr mitteilt, dass dies eine Vorschrift des Landesfachinspektors sei. Frau D wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die den Direktor darüber informiert, dass ein Erlass des BMUKK das Tragen des Kopftuches durch Schülerinnen ausdrücklich für zulässig erklärt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert den Direktor daher auf, sicherzustellen, dass Frau D sowohl bei den Servierübungen als auch bei der Fachprüfung das Kopftuch tragen darf. Frau D wird zunächst in Aussicht gestellt, dass der an der Schule eingerichtete Modezweig für sie eine geeignete Kopfbedeckung entwerfen werde. Dazu kommt es zwar nicht, sie darf jedoch ihr gewohntes Kopftuch bei der Prüfung tragen. Der Direktor informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die schuleigenen Informationsblätter entsprechend angepasst wurden und in Hinkunft eine muslimische Kopfbedeckung auch bei der Servierprüfung akzeptiert wird.

2.6.3 Weltanschauung

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Herr E, seit mehreren Jahren erfolgreich als Programmierer in einem Unternehmen beschäftigt, ist – ebenso wie seine KollegInnen – beunruhigt darüber, dass die Firma mit einer

zweiten fusioniert werden soll, ohne dass die Belegschaft darüber näheres erfährt. Die GeschäftsführerInnen beider Betriebe geben keinerlei Erklärungen ab, tauschen aber untereinander bereits Zuständigkeiten aus. Als schließlich die MitarbeiterInnen des übernehmenden Betriebs in den Räumlichkeiten des anderen Unternehmens Räume beziehen und die bisherige Belegschaft aufgefordert wird, in den anderen Kollektivvertrag zu wechseln, organisiert Herr E mit Unterstützung der Gewerkschaft eine Betriebsversammlung, um eine Betriebsratswahl zu organisieren. Sofort nachdem die Einladung zur Betriebsversammlung erfolgt ist, wird der Programmierer von der Führungsebene offen angefeindet. Nach dieser Erfahrung beschließt er, nicht selbst für die Wahl zu kandidieren. Es finden sich ausreichend KandidatInnen für den Wahlvorschlag, eine zweite Liste wird mit Unterstützung der Geschäftsleitung aufgestellt. Schließlich kommt es zur Wahl, wobei die von Herrn E ins Leben gerufene Liste ein Betriebsratsmandat von insgesamt vier Mandaten erhält. Am Tag nach der Wahl wird ein Kollege gekündigt, der sich für die Betriebsratswahl stark gemacht hat; Herr E erfährt kurz darauf, dass sein eigenes Arbeitsverhältnis ebenfalls beendet wird.

Da sich Herr E erst zu einem Zeitpunkt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet, als sein gerichtliches Anfechtungsverfahren schon weit fortgeschritten ist, erscheint es nicht mehr zielführend, ein paralleles Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission einzuleiten, in dem eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Weltanschauung überprüft werden könnte. Stattdessen empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, im gerichtlichen Verfahren auch Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend zu machen. Dies erhöht die Bereitschaft des Unternehmens, einen Vergleich abzuschließen. Herr E erhält eine Schadenersatzzahlung, die deutlich über der von ihm erhofften Summe liegt und hat nun ausreichend finanziellen Spielraum für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

2.6.4 Alter

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Frau F, 22 Jahre alt, erhält auf ihre Bewerbung als sozialpädagogische Mitarbeiterin eine schriftliche Absage mit der Begründung, dass ihre Bewerbung aufgrund intern festgelegter Altersgrenzen von – je nach konkreter Tätigkeit – mindestens 24 bzw. 30 Jahren nicht weiter berücksichtigt werden könne. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an das Unternehmen und macht darauf aufmerksam, dass diese Einschränkung eine Diskriminierung von Frau F aufgrund ihres jungen Lebensalters darstellen könnte. In der Stellungnahme des Unternehmens wird argumentiert, dass die Arbeit mit Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen ausreichend Erfahrung und einen angemessenen Altersunterschied zwischen den zu betreuenden Jugendlichen und den MitarbeiterInnen erfordere und deshalb das Mindestalter von 24 bzw. 30 Jahren für BewerberInnen festgelegt worden sei.

Frau F entscheidet sich, die Angelegenheit nicht weiter zu verfolgen.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann die konkrete Regelung mit starren und willkürlich gewählten Altersgrenzen, die ohne weitere Überprüfung der Qualifikation sofort zu einem Ausschluss anderer BewerberInnen aus dem Bewerbungsverfahren führen, keine gerechtfertigte Ausnahme nach dem Gleichbehandlungsgesetz darstellen.

Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Frau G, Anfang 50, die seit längerem auf Arbeitssuche ist, entdeckt einen Aushang in einem Cafe: „Kellnerin gesucht“. Sie betritt das Lokal, um sich vorzustellen und ihr Interesse zu bekunden. Sie trifft die Geschäftsführerin persönlich an und teilt dieser ihre Bewerbung mündlich mit. Die Geschäftsführerin erklärt ihr jedoch sofort, dass sie nur eine jüngere Kraft einstellen wolle. Das hört auch der Lebensgefährte der Frau, der im Eingang gewartet hat. Einige Tage später kommt dieser wieder an dem Lokal vorbei und sieht, dass der Aushang nach wie vor dort hängt. Er wendet sich an die Geschäftsführerin und erkundigt sich, ob die Stelle denn noch frei sei, da seine Tochter Interesse an der Stelle hätte. Die Geschäftsführerin bejaht und gibt nähere Informationen hinsichtlich Arbeitszeit und Stundenlohn. Der Lebensgefährte von Frau G hat nun die Gewissheit, dass diese wegen ihres Alters nicht eingestellt wurde und wendet sich gemeinsam mit seiner Partnerin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Geschäftsführerin des Cafes gibt im Gespräch mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft unumwunden zu, dass ihr die Bewerberin zu alt gewesen sei. Sie bestreitet aber, dass darin eine Diskriminierung zu sehen sei. Sie komme aus einer Kultur, in der man Kinder und alte Menschen ganz besonders wertschätze und niemals diskriminieren würde. Versuche, die Geschäftsführerin zu einer freiwilligen Schadenersatzzahlung an Frau G für die erlittene Diskriminierung zu bewegen, scheitern. Erst als die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung feststellt und auch die Arbeiterkammer an die Geschäftsführerin appelliert, ist sie zu einer Schadenersatzzahlung in Höhe von € 1.300.- bereit.

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Frau H hat lange Zeit im Ausland gelebt und konnte dort keine in Österreich wirksamen Pensionsversicherungszeiten erwerben. Im Alter von Mitte 40 kehrt sie nach Österreich zurück, schließt ein Studium ab und erhält eine gut dotierte Stelle als Chefsekretärin in einem staatsnahen Unternehmen. Als ihr 60. Geburtstag naht, wird ihr signalisiert, dass sie mit einer „pünktlichen“ Kündigung rechnen müsse. Für die Frau ist diese Ankündigung ein Schock. Sie hat sich darauf eingestellt, aufgrund ihrer persönlichen Lebensgeschichte jedenfalls bis 65 zu arbeiten, um eine akzeptable Pensionshöhe zu erreichen. Zudem erfüllt sie ihre Aufgaben mit großem Engagement und zur vollsten Zufriedenheit ihres Vorgesetzten. Sie wendet sich daher zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und teilt dem Vorstand des Unternehmens dann mit, dass sie auf jeden Fall über ihren 60. Geburtstag hinaus arbeiten möchte und davon ausgeht, dass ihr dies vom Unternehmen auch ermöglicht wird. Zunächst gibt es keine Reaktion, allerdings bemerkt Frau H, dass ihre nächste Arbeitsumgebung umgestaltet wird und eine sehr junge Mitarbeiterin als Praktikantin eingestellt werden soll. Frau H vermutet, dass diese mit ihrer Unterstützung als ihre Nachfolgerin eingeschult werden soll. Neuerlich macht sie gegenüber ihren Vorgesetzten deutlich, dass sie im Unternehmen bleiben

möchte. Sie deutet an, dass sie sich über die Rechtslage informiert hat und ihr Wunsch durch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs gestützt wird. Schließlich erfährt sie, dass der Vorstand ein Gutachten einer österreichischen Universität eingeholt hat, um das Vorliegen einer möglichen Diskriminierung zu überprüfen. Frau H bekommt zwar keine ausdrückliche Rückmeldung auf ihr Ersuchen, nachdem aber inzwischen ihr 62. Geburtstag bevorsteht und sie nach wie vor mit ihren Agenden tätig ist, geht sie mittlerweile stillschweigend davon aus, dass sie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres weiterarbeiten wird dürfen.

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Frau J ist seit vielen Jahren in einem renommierten Lokal als Kellnerin tätig. Bereits seit längerem ist sie für die Einteilung der Dienstpläne zuständig und ist sehr oft selbst kurzfristig für Kolleginnen eingesprungen, wenn z. B. bei Krankheitsfällen kein anderer Ersatz organisiert werden konnte. Sie ist der Meinung, dass diese Bereitschaft und Flexibilität von ihrem Arbeitgeber auch geschätzt wird, zumal in der Filiale auch ein sehr gutes Arbeitsklima herrscht, an dem sie durch ihre stets freundliche Art beträchtlichen Anteil hat. Frau J kann es daher kaum fassen, als sie zwölf Tage vor ihrem 20-jährigen Dienstjubiläum gekündigt wird.

Frau J kann nicht umhin, zu vermuten, dass ihr Arbeitgeber mit dieser Kündigung eine höhere Abfertigung einsparen wollte, und wendet sich ratsuchend an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es ist auch nach längeren Gesprächen kein anderes Motiv für die überraschende Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkennbar. Frau J, die bereits eine Kündigungsanfechtung bei Gericht eingebracht hat, bringt zusätzlich einen Antrag auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Gleichbehandlungskommission ein. Die Anwältin von Frau J macht mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im gerichtlichen Anfechtungsverfahren auch den Diskriminierungstatbestand gemäß Gleichbehandlungsgesetz geltend. Der Arbeitgeber erklärt sich schließlich zur Zahlung einer freiwilligen Abfertigung in Höhe von € 8.700,- bereit. Trotzdem kann sich Frau J darüber nur bedingt freuen. Sie wohnt ganz in der Nähe ihres früheren Chefs und leidet sehr darunter, dass sie dieser nicht mehr grüßt und sie ignoriert, wenn er ihr auf der Straße begegnet.

2.6.5 Sexuelle Orientierung

Belästigung, Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Herr Z bewirbt sich als Handelsangestellter. Bereits beim Vorstellungsgespräch nimmt Herr Z Bezug auf seine sexuelle Orientierung und erkundigt sich beim Filialleiter, ob für diesen seine Homosexualität ein Problem sei. Der Filialleiter verneint. Auch den übrigen KollegInnen ist bekannt, dass Herr Z homosexuell ist. Während eines längeren Krankenstandes von Herrn Z, auch aufgrund hoher Arbeitsbelastung, wird ihm schriftlich die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses mitgeteilt. In einem Gespräch nach seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz teilt ihm der Filialleiter mit, er würde die KollegInnen mit seiner „schwulen Homosexualität“ überfordern und „sein Schwulsein wie eine Boutiquenfensterscheibe durch das Geschäft

tragen“. Herr Z sieht sich durch diese Äußerungen in seiner Vermutung bestätigt, dass sich der Filialleiter entgegen seiner ursprünglichen Aussage sehr wohl an seiner sexuellen Orientierung stößt.

Einige Tage später unterhalten sich zwei Arbeitskolleginnen von Herrn Z in seiner Anwesenheit über die ORF-Sendung „Dancing Stars“ und den Auftritt von zwei gleichgeschlechtlichen Tanzpartnern. Eine Arbeitskollegin meint dazu: „Schwule haben in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen, das schickt sich nicht.“ Ihre Gesprächspartnerin ergänzt: „Schwule brauchen sich auch nicht in der Öffentlichkeit zu küssen. So ein Verhalten hätte früher zu Konsequenzen geführt“.

Beide Kolleginnen schauen, während sie reden, in Richtung von Herrn Z und grinsen ihn an.

Herr Z macht in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung durch Belästigung seitens des Filialleiters und der beiden Arbeitskolleginnen sowie eine Diskriminierung bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber geltend.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann ein Vergleich erzielt werden, der eine Schadenersatzzahlung von € 3.000,- vorsieht. Das Verlangen wird daher teilweise zurückgezogen. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine der beiden Arbeitskolleginnen fest.

Belästigung

Die Atmosphäre zwischen Herrn K und einem Kollegen, der gleichzeitig auch Betriebsrat ist, ist seit einiger Zeit angespannt. Bei einem zufälligen Aufeinandertreffen bezeichnet dieser Arbeitskollege Herrn K vor anderen als „schwulen Penner“. Er rechtfertigt diese Aussagen gegenüber Dritten danach damit, dass Herr K ihn sexuell belästigt habe.

Herrn K belasten diese Vorkommnisse sehr und er fürchtet um seinen guten Ruf und sein Ansehen im Betrieb. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese initiiert ein Vermittlungsgespräch zwischen Herrn K und seinem Arbeitskollegen. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein Vergleich abgeschlossen, in dem der Arbeitskollege erklärt, niemals von Herrn K sexuell belästigt worden zu sein und Herr K verzichtet darauf, seine aufgrund der Äußerungen des Arbeitskollegen möglichen gleichbehandlungsrechtlichen Ansprüche vor der Gleichbehandlungskommission oder vor Gericht geltend zu machen, solange der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht wiederholt wird.

Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

Herr M und Herr N, zwei Jungunternehmer, eröffnen in einer Kleinstadt gemeinsam einen Feinkostladen. Im Ort ist allgemein bekannt, dass die beiden in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben.

Noch vor der eigentlichen Eröffnung des Geschäfts zeigen sich erste Schwierigkeiten mit der örtlich zuständigen Verwaltungsbehörde. Ein Antrag auf Anbringung einer Werbetafel oberhalb des Geschäfts bleibt lange Zeit unbearbeitet. Dann erhalten die beiden Männer die Auskunft, dass im Sinne der Vereinheitlichung des Stadtbildes ab sofort nur mehr eine seitlich

angebrachte Werbetafel möglich sei. Auch mit der grafischen Gestaltung der Tafel zeigt sich die Behörde nicht zufrieden. Es müssen fünf weitere Vorschläge zur Gestaltung der Werbetafel vorgelegt werden.

Letztlich wird die seitliche Anbringung der Werbetafel genehmigt. Einige Wochen später müssen Herr M und Herr N allerdings feststellen, dass anderen Geschäften, die erst nach ihnen eröffnet haben, sehr wohl die Anbringung einer Werbetafel oberhalb des Geschäfts gestattet worden ist. Nach Intervention einer Beratungsstelle, die den Verdacht einer Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Orientierung äußert, wird die Anbringung einer Werbetafel oberhalb des Feinkostladens nachträglich genehmigt.

Zwei Jahre später veranlasst der Eigentümer des Hauses, in dem sich der Feinkostladen befindet, umfangreiche Renovierungsarbeiten. Da das Geschäft für PassantInnen dadurch nicht mehr sichtbar ist, befürchten Herr M und Herr N finanzielle Einbußen.

Sie beantragen daher bei derselben Behörde für die Vorweihnachtszeit die Genehmigung einer Verkaufshütte vor dem Gebäude, in dem sich ihr Geschäft befindet. Sechs Wochen nach Einbringung des Antrags werden sie aufgefordert, den Bescheid abzuholen. Als sie deshalb persönlich bei der Behörde erscheinen, wird ihnen mitgeteilt, dass ihnen die Bewilligung nur ausgehändigt wird, wenn sie sofort eine Berufungsverzichtserklärung abgeben. Da Herr M und Herr N keine Möglichkeit bekommen, den Bescheid vorher durchzulesen, erscheint ihnen dies aufgrund der vorangegangenen Erfahrungen mit der Behörde zu riskant und sie verlangen die Zustellung per Einschreiben. Erst 14 Tage später und nur mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die auf eine mögliche Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit aufmerksam macht, erhalten sie die Bewilligung. Zu diesem Zeitpunkt ist das Weihnachtsgeschäft beinahe vorbei.

Herr M und Herr N entscheiden sich trotz großer finanzieller Einbußen gegen die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.

2.6.6 Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

Alter, Religion, Weltanschauung

Auf einer Jobseite im Internet werden Inserate geschaltet, in denen Personal (Kellner/in, Küchenhilfe, Geschäftsführer/in) für einen Gastronomiebetrieb gesucht wird. Als Anforderungen werden unter anderem genannt: „Bereitschaft, die Grundsätze des Vereins [...] antiklerikal [...] umzusetzen.“ Darüber hinaus wird im Inserat eine Anstellung in einem „[...] jungen [...] Betrieb“ angeboten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung aufgrund der Religion bzw. Weltanschauung und des Alters. Die zuständige Behörde spricht eine Verwarnung aus und hält fest, dass weder ein jugendliches Alter noch eine antiklerikale Einstellung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die gesuchten Tätigkeiten darstellen.

Weltanschauung

Ein Verein veröffentlicht auf seiner Homepage ein Stelleninserat, in dem ein/e Hausarbeiter/in bzw. Reinigungskraft gesucht wird, von der die „Verbundenheit mit [...] Grundwerten [...]“ erwartet wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung aufgrund der Weltanschauung. Der Verein argumentiert in seiner Stellungnahme, dass eine Reinigungskraft uneingeschränkten Zugang zu den Büroräumen habe und dies ein Sicherheitsrisiko für die nicht öffentlichen Dokumente darstelle. Daher sei die Verbundenheit mit den politischen Grundwerten des Vereins eine wesentliche und entscheidende, rechtmäßige und angemessene Anforderung im Sinne des § 23 Abs. 1 GIBG. In einer weiteren Stellungnahme wird eine Umformulierung für zukünftige Stellenausschreibungen in Aussicht gestellt. Das Verfahren ist über den Berichtszeitraum hinaus noch anhängig.

Alter

Ein Unternehmen schaltet in einer Tageszeitung ein Inserat, in dem „ein/e junge/r dynamische/r Mitarbeiter/in“ gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung aufgrund des Alters. Die zuständige Behörde spricht eine Verwarnung aus.

Ein Einzelunternehmer schaltet ein Inserat, in dem ein/e Außendienst-Verkäufer/in mit Höchstalter 30 Jahre gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verwarnung des Geschäftsführers wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen aufgrund des Alters. Das Verfahren endet mit einer Verwarnung.

Ethnische Zugehörigkeit

In einer österreichischen Tageszeitung wird ein Inserat veröffentlicht, in dem ein Forschungsinstitut Interviewer/innen für telefonische Befragungen sucht, die „akzentfrei Deutsch sprechen“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verwarnung des Geschäftsführers wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Die Behörde spricht eine Verwarnung aus.

Eine Metzgerei sucht in einer Tageszeitung „eine einheimische Haushaltshilfe“. Nach Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen Verstoßes gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit spricht die Behörde eine Verwarnung aus.

Auf einer Website wird ein Inserat geschaltet, in dem ein/e Kundenberater/in mit Muttersprache Deutsch gesucht wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt einen Antrag auf Verwarnung des Geschäftsführers wegen Verstoßes gegen das Gebot der

diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Das Verfahren endet mit einer Verwarnung.

Ein Stelleninserat aus dem Jahr 2010 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bis über den Berichtszeitraum hinaus beschäftigt. Im Inserat wurden von einem Konzessionär nach dem Glücksspielgesetz Reinigungskräfte mit EWR-Staatsbürgerschaft gesucht. Die Behörde stellte das auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren unter Hinweis auf die Ausnahmebestimmung des § 17 Abs. 2 GIBG ein, wonach das Gebot zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nicht die unterschiedliche Behandlung berühre, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt. Diese Bestimmung bezieht sich jedoch ausnahmslos auf hoheitliches Handeln. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat vor dem Unabhängigen Verwaltungssenat Wien erfolgreich gegen die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde berufen. Im Berufungsverfahren berief sich der Konzessionär allerdings auf eine Bestimmung im Glücksspielgesetz, die vorsieht, dass nur Personen mit österreichischer, EWR- oder EU-Staatsbürgerschaft beschäftigt werden dürfen. Der UVS hat ausgesprochen, dass die Behörden Bestimmungen des Glücksspielgesetzes, die Unionsrecht entgegenstehen, unangewendet zu lassen haben. Da das GIBG die EU-rechtlichen Vorgaben umsetzt, darf es nicht durch eine entgegenstehende, innerstaatliche Norm wirkungslos werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt eine dieser UVS-Entscheidung entsprechende Änderung des Glücksspielgesetzes an.

2.7 Mehrfachdiskriminierungen

Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter Belästigung und Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Frau P, 48 Jahre alt, bewirbt sich um eine ausgeschriebene Leitungsfunktion im Bildungsbereich. Sie wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, das sie als sehr positiv erlebt. Die Personalentwicklerin des Unternehmens bringt zum Ausdruck, dass sie Frau P für sehr geeignet hält und sich freuen würde, sie hier bald wieder begrüßen zu dürfen. Frau P wird ein zweites Gespräch mit einer Führungskraft in Aussicht gestellt, mit der sie ihr Gehalt verhandeln soll. Stattdessen wird sie aber zu einem Vorstellungsgespräch mit einem externen Berater des Unternehmens eingeladen. In diesem Gespräch stellt der Berater mehrere Fragen, die Vorbehalte hinsichtlich des Alters, des Geschlechts und der sexuellen Orientierung der Bewerberin erkennen lassen. So erkundigt er sich nach dem Familienstand der Bewerberin. Es sei nämlich im Unternehmen üblich, auch die Partner der MitarbeiterInnen einzuladen. Nachdem Frau P ausweichend antwortet, stellt der Berater ganz konkret die Frage, ob sie Single sei, was Frau P bejaht. Es folgt die Frage, seit wann sie Single sei. Frau P hat immer deutlicher den Eindruck, dass der Berater in Erfahrung bringen will, ob sie in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung lebt. Gegen Ende des Gesprächs bezieht sich der Berater auf die junge Unternehmenskultur des Unternehmens und stellt fest, dass Frau P in ihrem Alter nicht ins Unternehmen passe.

Frau P erhält anschließend weder eine Absage noch eine Einladung zu dem angekündigten Gespräch mit der zweiten Führungskraft. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, der nach zwei Interventionsschreiben schließlich mitgeteilt wird, dass die Stelle noch immer nicht besetzt sei. Zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung aus mehreren Gründen stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Einvernehmen mit Frau P ein Verlangen an die Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Geschlecht, Weltanschauung Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Seit mehreren Jahren bemüht sich der Herr F, Jurist in einem staatsnahen Betrieb, um eine Beförderung. Mehrere Versuche bleiben erfolglos, obwohl er sich für die ausgeschriebenen Positionen als ausreichend qualifiziert erachtet. Sein Arbeitgeber verzichtet in der Regel auf Hearings mit der Begründung, dass eine „derart künstlich gestaltete Unterhaltung“ nicht erforderlich erscheine, zumal ihm die Personen ohnedies bekannt seien. Durch eine Personalrochade wird eine von zwei Stellvertretungen in der Abteilung Personalwesen frei. Anders als bei anderen Funktionen wird die Stelle nicht ausgeschrieben, sondern „provisorisch“ mit Frau S besetzt, die zuvor im Sekretariat einer anderen Abteilung tätig war. Herr F wird damit die Möglichkeit genommen, sich für die für ihn sehr interessante Stelle zu bewerben, für die er sich als besser qualifiziert erachtet als Frau S. Neben den unterschiedlichen Qualifikationen unterscheidet die beiden Personen auch ihre politische Überzeugung und Parteizugehörigkeit. Dies ist im Unternehmen bekannt. Aufgrund vorangegangener Bewerbungsverfahren, aus denen er nicht erfolgreich hervorgegangen ist, weiß Herr F um die Relevanz dieses Faktors.

Das gänzlich intransparente Auswahlverfahren des Unternehmens ist nach einer früheren Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ein Hinweis auf eine mögliche Diskriminierung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an den Arbeitgeber. Herr F trifft nach Erhalt der Stellungnahme die Entscheidung, die Angelegenheit nicht weiter zu verfolgen.

Geschlecht, Religion Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Frau G, Studentin, bewirbt sich um eine Stelle als Teilzeitmitarbeiterin in einem Café. Sie ist muslimischen Glaubens und trägt das Kopftuch. Auf dem Lebenslauf befindet sich ein Foto, das sie mit Kopftuch zeigt. Sie wird telefonisch vom Unternehmen kontaktiert und gefragt, ob sie noch Interesse an der Stelle habe. Die Anruferin stellt allerdings klar, dass eine Anstellung nur zustande kommen könne, wenn Frau G bereit ist, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen. Nach der Erklärung von Frau G, warum sie das Kopftuch nicht ablegen möchte, folgt eine knappe Verabschiedung.

In der Stellungnahme, welche die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom Arbeitgeber einholt, wird nicht bestritten, dass generell keine Mitarbeiterinnen eingestellt werden, die Kopftuch tragen. Als Argumente, die gegen das Tragen eines Kopftuches im Café sprechen würden,

werden Hygienebedenken, KundInnenwünsche und Kostenbedenken angeführt. Vor allem aber beruft sich das Unternehmen auf Gefährdung des einheitlichen Erscheinungsbildes der MitarbeiterInnen. Es werde nämlich auf die Kleiderordnung großer Wert gelegt, wonach die klassische Servier-Dame die zur Verfügung gestellten Kleidungsstücke zu tragen habe, aus denen sich das Markenzeichen des Cafes ergebe. Da der eher konservative Gästestamm auf diese Qualität vertraue, könne ein Fortbestand des Unternehmens nur bei Weiterführung dieser bisherigen Tradition gewährleistet werden. Aus diesen Ausführungen in der Stellungnahme ergeben sich Hinweise, die zusätzlich auch auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hindeuten.

Sämtliche vorgebrachte Argumente rechtfertigen jedoch nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht die Ablehnung von Frau G. Im Einvernehmen mit ihr wird ein Verlangen zur Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts bei der Begründung eines Dienstverhältnisses an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Das Verfahren ist noch anhängig.

Geschlecht, Alter Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Frau B, Mitarbeiterin in einer Bank, erfährt, dass sie mit Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand versetzt werden soll. Sie hat aber bereits im Vorfeld mehrmals mitgeteilt, dass ihr sehr daran gelegen ist, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten. Das Unternehmen bietet ihr an, in einer ehrenamtlichen Funktion weiter fürs Unternehmen tätig zu bleiben.

Frau B bringt eine Kündigungsanfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht ein und parallel dazu mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters. Es kommt zu einem gerichtlichen Vergleich, in dem sich das Unternehmen verpflichtet, die Versetzung in den Ruhestand zurückzuziehen und Frau B einen adäquaten Arbeitsplatz anbietet. Daraufhin wird auch der Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurückgezogen. Frau B ist nach wie vor für das Unternehmen tätig.

Religion, ethnische Zugehörigkeit Diskriminierung bei der Begründung einer Arbeitsverhältnisses, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie durch Belästigung

Frau C türkischer Abstammung und muslimischen Glaubens, beginnt eine Probelehre als Einzelhandelskauffrau in einem Süßwarengeschäft. Frau C trägt ein Kopftuch. Es wird ihr allerdings nicht gestattet, das Kopftuch am Arbeitsplatz bzw. am Weg zum Geschäft zu tragen. Sie wird weiters angehalten, keine langen Röcke zu tragen und ihre Haare zu färben. Mehrmals wird sie vor KundInnen mit dem Namen „Kathi“ oder „Heidi“ gerufen und nicht mit ihrem eigentlichen Vornamen. Alles in allem sind die Geschäftsleute sehr darum bemüht, dass die Mitarbeiterin möglichst „österreichisch“ wirkt. Frau C kommt den Aufforderungen nach, um ihrem Ziel, einem fixen Ausbildungsplatz, näher zu kommen. Trotzdem wird das

Probelehrverhältnis mit der Begründung beendet, Frau C wäre von der Kundschaft nicht akzeptiert worden.

Die Gleichbehandlungskommission, der der Fall zur Überprüfung vorgelegt wurde, kommt zum Ergebnis, dass Frau C bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurde. Ebenso wird das Vorliegen einer Belästigung aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch zwei Vorgesetzte festgestellt.

2.8 Beispiele aus der Beratung zu den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt

2.8.1 Ethnische Zugehörigkeit

2.8.1.1 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Belästigung in der Straßenbahn

Frau S, russischer Herkunft, fährt mit ihrem dreijährigen Sohn in der Straßenbahn und unterhält sich mit ihm auf Russisch. Ein anderer Fahrgast fordert sie in unfreundlichem Tonfall auf, Deutsch zu reden, da sie hier in Österreich sei. Frau S wird von diesem Fahrgast immer heftiger rassistisch beschimpft und schließlich mit einem Regenschirm am Kopf verletzt. Frau S wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Einvernehmen mit Frau S stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung durch Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch einen anderen Fahrgast bei Inanspruchnahme einer Dienstleistung. Die Gleichbehandlungskommission erklärt sich für nicht zuständig für die Behandlung des Verlangens, da zwischen Frau S und dem anderen Fahrgast kein Vertragsverhältnis bestehe und Fälle von Belästigungen zwischen Personen, die beide eine Dienstleistung in Anspruch nehmen, nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst seien.

Keine EU-Staatsbürgerschaft – Zugriff auf das Bankkonto verweigert

Frau P aus Südafrika möchte in einer Bank ein Konto eröffnen. Bei der Kontoeröffnung legt Frau P unter anderem ihren Niederlassungsnachweis vor, der ihr den freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht. Das Konto wird eröffnet und Frau P veranlasst eine Überweisung auf ihr neues Konto. Frau P muss allerdings feststellen, dass sie auf ihr Konto nicht zugreifen kann. Auf Nachfrage wird ihr von Seiten der Bank mehrmals mitgeteilt, dass ihr Konto noch nicht freigeschalten sei. Sie müsse zuerst eine Arbeitsbewilligung vorlegen, bis dahin könne sie nicht auf ihr Geld zugreifen. Dabei beruft sich die Bank auf interne Richtlinien, wonach alle Menschen ohne EU-Staatsbürgerschaft für die Eröffnung bzw. Benützung eines Kontos eine Arbeitsbewilligung vorweisen müssen. Der Hinweis von Frau P, dass sie mit ihrem

Niederlassungsnachweis automatisch unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt habe, wird von der Bank ignoriert. Mit Unterstützung einer Rechtsanwältin kann Frau P ihr Konto schließen lassen und bekommt ihr Geld ausbezahlt. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die die Bank in einem Interventionsschreiben darauf aufmerksam macht, dass die Vorgabe der Bank, wonach alle Menschen ohne EU-Staatsbürgerschaft für die Eröffnung bzw. Benützung eines Kontos eine Arbeitsbewilligung vorweisen müssen, eine nach dem Gleichbehandlungsgesetz verbotene Diskriminierung darstellen könne. Die Bank räumt Fehler ein und führt eine dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechende Änderung ihrer internen Richtlinien durch. In einem persönlichen Gespräch entschuldigt sich die Bank bei Frau P.

Ausländerfeindlichkeit bei Fahrscheinkontrolle

Die aus der Türkei stammende und das islamische Kopftuch tragende Frau N wird bei einer Fahrscheinkontrolle herabwürdigend behandelt. Sie wird unfreundlich gefragt, ob sie Deutsch spreche und als „Kopftuch“ bezeichnet. Zudem wird ihr unterstellt, dass sie Sozialhilfe beziehe und vom „Geld der Österreicher“ lebe. Frau N, die Rechtswissenschaften studiert, ruft daraufhin die Polizei und erhält die Dienstnummern der beiden Kontrollorinnen.

Nach einem persönlichen Beratungsgespräch richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an die Geschäftsführung des Verkehrsunternehmens, in dem auf das Verbot der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit aufmerksam gemacht wird. Das Verkehrsunternehmen erklärt in seiner Stellungnahme, dass die Schilderungen der beiden Kontrollorinnen stark von jener von Frau N abweichen und daher keine Entschuldigung möglich sei. Frau N fühlt sich diskriminiert, möchte aber keine rechtlichen Schritte unternehmen.

Kein Diskothekenbesuch mit kurdischem Verlobten und seinen Freunden

Frau P möchte mit ihrem kurdischen Verlobten und zwei seiner ebenfalls aus der Türkei stammenden Freunde eine Diskothek besuchen. Nach dem Betreten des Lokals bemerkt Frau P, dass ihrem Verlobten und seinen Freunden der Eintritt verweigert wurde. Der Türsteher begründet die Einlassverweigerung mit den Worten „ehrlich gesagt, passt ihr nicht ins Konzept“.

Die Betroffenen wenden sich an 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 allen Betroffenen richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass Frau P's Verlobter und seine Freunde auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert wurden. Frau P wurde aufgrund ihres Naheverhältnisses zu der Gruppe diskriminiert (Diskriminierung durch Assoziation).

Schulung nach diskriminierender Einlassverweigerung

Herr M, afrikanischer Herkunft, möchte mit seinen beiden österreichischen Freunden ein Lokal besuchen. Seine Freunde werden problemlos eingelassen, Herrn M wird der Einlass mit der Begründung „Members only“ verweigert. Herr M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Schreiben an die Geschäftsführerin des Lokals richtet, in dem über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert und zu einer Stellungnahme aufgefordert wird. Im Antwortschreiben bestreitet die Geschäftsführerin des Lokals die Darstellung des Betroffenen, erklärt sich aber zu einem klärenden Gespräch bereit. Da auch Herr M eine Lösung im Rahmen eines Gesprächs begrüßt, kommt es zu einem Treffen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Bei dem Gespräch wird vereinbart, dass Herr M von der Einleitung rechtlicher Schritte absieht und die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Belegschaft der Diskothek eine Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz abhält. Bei der im Lokal stattfindenden Schulung erklärt die Geschäftsführerin des Lokals, dass sie die gemeinsame Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, des Klagsverbands für Diskriminierungsopfer und des Vereins ZARA für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen umsetzen will.

Schaugarten – Belästigung und „Hinauswurf“ von muslimischen Besucherinnen

Die Mädchengruppe eines Vereins von und für MigrantInnen besucht mit zwei Gruppenleiterinnen, Frau K und Frau M, einen Schaugarten, in dem sie anfangs freundlich begrüßt werden. Nach der Besichtigung des Schaugartens ruhen sie sich auf einer Terrasse aus, in deren unmittelbarer Nähe sich ein Pool befindet. Auf Nachfrage von Frau K erlaubt eine Mitarbeiterin des Schaugartens, dass die Mädchen ihre Füße ins Wasser halten. Kurze Zeit später kommt die Besitzerin des Gartens zu der Gruppe und weist diese laut und in aggressivem Tonfall darauf hin, dass sie sich nicht beim Pool aufhalten dürften. In der Folge beginnt die Besitzerin die Gruppe zu beschimpfen, sie sollten wieder dorthin gehen, von wo sie hergekommen sind, ihre „Scheiß Kopftücher“ weggeben und an einen „Ausländerplatz“ gehen. Die Versuche der Gruppenleiterinnen, die Situation zu klären, scheitern, weshalb die Gruppe nach Refundierung des Eintrittspreises den Garten schließlich verlässt.

Frau K und Frau M wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Schreiben an die BetreiberInnen des Schaugartens richtet. Darin wird der Vorfall geschildert und darauf hingewiesen, dass Diskriminierungen und Belästigungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Dienstleistungen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen. Die BetreiberInnen des Gartens wenden in ihrer Stellungnahme ein, dass sich die Mädchen ungebührlich verhalten hätten. Im Einvernehmen mit Frau K und Frau M richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit fest. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein Vergleich verhandelt und ein Schadenersatz für die erlittene Diskriminierung in Höhe von € 1000,- vereinbart.

Benachteiligung im Fitnesscenter

Herr L, türkischer Herkunft, ist Mitglied in einem Fitnessstudio. Bei einem Besuch ergeben sich technische Probleme beim Aufladen seiner Mitgliedskarte, mit der die Benützung der Duschen bezahlt wird. Eine Mitarbeiterin erklärt Herrn L daraufhin in unfreundlichem Tonfall, dass er bei diesem Besuch nicht duschen könne. Auf neuerliche Nachfrage kurze Zeit später wird Herrn L von einem anderen Mitarbeiter eine Probemitgliedskarte ausgestellt und so das Duschen ermöglicht.

Herr L fühlt sich auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit von der Mitarbeiterin benachteiligt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das Fitnessstudio, indem auf das Diskriminierungsverbot im Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen und um Stellungnahme zu diesem Vorfall ersucht wird. In ihrer Stellungnahme distanziert sich das Unternehmen von jeglicher Diskriminierung und entschuldigt sich für das Fehlverhalten der Mitarbeiterin. Als Entschädigung wird Herrn L eine kostenlose Mitgliedschaft für einen Monat angeboten, die dieser annimmt.

Diskriminierung bei der Anmeldung eines Mobiltelefons

Herr und Frau P wollen einen Vertrag bei einem Mobilfunkbetreiber abschließen. Dafür müssen sie ein ausgefülltes Anmeldeformular und die Kopie eines Lichtbildausweises übermitteln. Voraussetzung für die Anmeldung ist ein Hauptwohnsitz in Österreich. Bei seiner Anmeldung legt Herr P seinen italienischen Personalausweis bei, in dem seine österreichische Adresse vermerkt ist. Frau P legt bei ihrer Vertragsanmeldung ihren österreichischen Führerschein bei, aus dem ihr Wohnsitz nicht hervorgeht. Herr P wird vom Unternehmen zur Vorlage eines Meldezettels aufgefordert, da aus der Kopie seines italienischen Personalausweises nicht hervorgehe, ob es sich um seinen Hauptwohnsitz handle. Die Anmeldung von Frau P verläuft problemlos. Auf den Hinweis von Herrn P, dass auch aus dem Führerschein seiner Frau nicht hervorgehe, wo ihr Hauptwohnsitz sei und diese sich problemlos anmelden konnte, reagiert das Unternehmen nicht.

Herr P wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen in einem Schreiben über das Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen informiert und um eine Stellungnahme ersucht. Das Unternehmen erklärt, dass eine österreichische Adresse in einem italienischen Dokument aufgefallen sei und die Vorlage des Meldezettels die missbräuchliche Verwendung eines Dokuments durch unbefugte Dritte ausschließen sollte. Das Unternehmen entschuldigt sich und bietet Herrn P eine Anmeldung mit einem Guthaben von € 30,- als Entschädigung an, die dieser annimmt.

Hinauswurf aus einem Lokal

Herr O türkisch-zypriotischer Herkunft, besucht in Begleitung von mehreren Freunden ein Lokal. Etwa eine Viertelstunde vor der Sperrstunde bestellen Herr O und ein Freund ein Bier an der Bar. Als der Türsteher unmittelbar danach Herrn O in unfreundlichem Tonfall auffordert, sofort auszutrinken, erwidert dieser, dass er das gerade bestellte und bezahlte Bier noch in Ruhe austrinken möchte. Daraufhin erklärt der Türsteher „Scheiß-Italiener, verschwinde da“.

Als der Türsteher ihn wenige Minuten später auffordert zu gehen, verweist Herr O neuerlich auf sein kurz zuvor bestelltes Bier. Daraufhin packt der Türsteher Herrn O am Hals und an der Jacke und zerrt ihn über den Boden in Richtung Ausgang, wobei sich Herr O Verletzungen zuzieht. Beim Versuch eines klärenden Gespräches vor dem Lokal mit dem Dienstleiter des Unternehmens verteidigt dieser die Vorgangsweise des Türstehers.

Herr O wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen in einem Schreiben über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und um eine Stellungnahme zu dem Vorfall ersucht. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann ein außergerichtlicher Vergleich mit dem Geschäftsführer des Lokals erreicht werden. Bezüglich der Belästigung durch den Türsteher richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Einvernehmen mit Herrn O ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung durch Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit an die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass der Türsteher Herrn O aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen belästigt hat. Der Versuch, im Anschluss an das Verfahren eine Schadenersatzzahlung auch durch den Türsteher zu erreichen, scheitert. Herr O steht somit noch die Möglichkeit einer gerichtlichen Geltendmachung seines Schadenersatzanspruches innerhalb einer dreijährigen Frist ab dem Zeitpunkt des Vorfalls offen.

Unterschiedliche Anrede von PatientInnen mit „ausländisch“ klingenden Namen in einer Ordination

Herr R berichtet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass in einem Gesundheitsinstitut Personen mit einem „österreichisch“ klingenden Namen mit „Herr oder Frau XY“ aufgerufen werden, während Personen mit einem „ausländisch“ klingenden Namen mit „Patientin oder Patient XY“ bezeichnet werden.

Auf Wunsch von Herrn R wird der Leitung des Gesundheitsinstituts eine einheitliche Vorgangsweise empfohlen, um mögliche Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit zu vermeiden. In der Stellungnahme entschuldigt sich das Gesundheitsinstitut und teilt mit, dass Patientinnen und Patienten in Zukunft in einheitlicher Weise aufgerufen werden. Herr R ist mit diesem Ergebnis zufrieden.

2.8.1.2 Wohnraum

Keine Jugendwohnungen für Nicht-EU-StaatsbürgerInnen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird darauf aufmerksam gemacht, dass auf der Homepage einer Einrichtung zur Vergabe von Jugendwohnungen darauf hingewiesen wird, dass Wohnungen nur an österreichische StaatsbürgerInnen bzw. EU-BürgerInnen vermietet werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht die Leitung der Einrichtung darauf aufmerksam, dass eine solche Regelung eine mittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen könne und ersucht um eine Stellungnahme. In ihrer Stellungnahme

teilt die Leitung der Einrichtung mit, dass mit der Formulierung zum Ausdruck gebracht werden soll, dass die Wohnungen nur an Personen mit einem legalen Aufenthaltstitel vermietet werden können und somit keine Diskriminierung vorliege. Die Formulierung schließt aber Drittstaatsangehörige, die zwar nicht EU-BürgerInnen sind, aber in Österreich ein Aufenthaltsrecht haben, vom Zugang zu Wohnraum aus und stellt daher nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar. Die Leitung der Einrichtung entscheidet sich daraufhin, die Formulierung von der Website zu entfernen.

Verwarnung wegen eines diskriminierenden Wohnungsinserats

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf ein Wohnungsinserat aufmerksam gemacht, in dem mitgeteilt wird, dass die Wohnung nur an MieterInnen mit österreichischem Reisepass vergeben wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen eines Verstoßes gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum ein. Der Inserent wird von der Behörde verwarnt und darauf aufmerksam gemacht, dass bei weiteren Verstößen eine Geldstrafe bis zu € 360,- droht.

Gemeinde ändert diskriminierende Wohnungsvergaberichtlinie

Herr M, kosovarischer Staatsbürger, arbeitet seit fast 10 Jahren in einer Gemeinde. Auf Nachfrage wird ihm beim Gemeindeamt mitgeteilt, dass er keine Gemeindewohnung erhalten könne, weil in der Wohnungsvergaberichtlinie festgelegt ist, dass nur österreichische StaatsbürgerInnen für die Zuteilung einer Gemeindewohnung antragsberechtigt sind.

Auf Wunsch von Herrn M. richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an den Bürgermeister der Gemeinde, in dem über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und um eine Stellungnahme ersucht wird, wie die unterschiedliche Behandlung von österreichischen und nicht österreichischen StaatsbürgerInnen bei der Vergabe von Gemeindewohnungen gerechtfertigt wird. Der Bürgermeister informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Wohnungsvergaberichtlinie bei der nächsten Gemeinderatssitzung dahingehend geändert werde, dass Drittstaatsangehörige den gleichen Zugang zu Gemeindewohnungen haben wie österreichische StaatsbürgerInnen. Herr M ist mit diesem Ergebnis zufrieden.

Keine Wohnungsvermietung an Schwarze

Frau B sucht eine Wohnung für ihren schwarzen Freund, Herrn C. Bei einer Wohnungsbesichtigung erklärt Frau B der Maklerin, dass sie die Wohnung sofort nehmen würde. Als Frau B erwähnt, dass die Wohnung für ihren schwarzen Freund sei, erklärt die Maklerin, dass das „nicht gehe“, weil der Vermieter keine Schwarzen in seiner Wohnung wünsche und auch sie selbst schlechte Erfahrungen mit Schwarzen gemacht habe.

Frau B und Herr C wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese informiert die Maklerin und den Eigentümer der Wohnung über das Gleichbehandlungsgesetz und ersucht um eine Stellungnahme, weil eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei

der Wohnungsvergabe vermutet wird. Maklerin und Wohnungseigentümer bestreiten die Diskriminierung. Im Einvernehmen mit Frau B und Herrn C richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission ein. Diese stellt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Maklerin fest. Eine Anweisung zur Diskriminierung durch den Wohnungseigentümer sieht die Kommission nicht als gegeben an. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt sich die Maklerin im Anschluss an das Verfahren bereit, an Herrn C einen Schadenersatz in Höhe von € 300,- zu leisten.

Keine ausländischen Nachmieter

Herr P einigt sich mit seiner Hausverwaltung, dass er aus seinem befristeten Mietvertrag aussteigen kann, wenn er geeignete Nachmieter für die Wohnung findet. Dabei wird ihm mitgeteilt, dass die Wohnung nicht an AusländerInnen vermietet wird. Herr P organisiert mehrere Wohnungsbesichtigungen, wobei ein Großteil der Interessenten aus dem Ausland kommt. Ihm erscheint ein ausländisches Paar als Mieter geeignet und er teilt dies der Hausverwaltung mit. Die Hausverwaltung verweigert die Vermietung der Wohnung an das Paar und weist Herrn P noch einmal darauf hin, dass sie ausländische Interessenten nicht akzeptieren werde.

Herr P informiert sich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die Rechtslage und erfährt, dass die Verweigerung der Vermietung von Wohnraum an aus dem Ausland stammende Personen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt. Das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Hausverwaltung über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren, lehnt Herr P ab. Er möchte vorerst selbst ein Gespräch mit der Hausverwaltung führen.

2.8.1.3 Bildung

Keine Anmeldung für ein Kind mit Migrationshintergrund in einer Volksschule

Frau B, bosnischer Herkunft, möchte ihre Tochter in einer öffentlichen Volksschule in ihrem Heimatbezirk anmelden. Die Schule liegt ideal für die Familie, weil der Sohn von Frau B ganz in der Nähe den Kindergarten besucht. Frau B bittet daher die Direktorin um einen Termin für die Feststellung der Schulreife ihrer Tochter. Nachdem sie die Frage der Direktorin verneint hat, ob sie eine Voranmeldung habe, verweigert die Direktorin einen Gesprächstermin und erklärt, die Schule sei bereits voll und die Tochter solle eine andere Schule besuchen. Eine österreichische Freundin von Frau B erhält jedoch danach auf ihre schriftliche Terminanfrage die Aufforderung der Direktorin, telefonisch einen Termin zu vereinbaren, obwohl sie ebenfalls keine Voranmeldung hat. Zwei weitere Versuche von Frau B, einen Termin zu vereinbaren, scheitern. Schließlich meldet sie ihre Tochter an einer anderen Schule an.

Frau B. vermutet, dass ihr auf Grund ihrer Herkunft ein Termin für die Feststellung der Schulreife ihrer Tochter in dieser Volksschule verweigert wurde und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Da Frau B negative Konsequenzen für ihre Tochter befürchtet, wenn sie sich beschwert, richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ohne

Namensnennung ein Schreiben an das zuständige Ministerium, in dem der Sachverhalt geschildert und um eine Überprüfung des Vorfalles gebeten wird. Das Ministerium leitet eine Untersuchung ein, kann aber, ohne den Namen der Betroffenen zu kennen, in den vorgelegten Unterlagen der Direktorin sowie des zuständigen Bezirksschulinspektors eine mögliche Diskriminierung nicht feststellen.

Rassistische Äußerungen einer Mathematiklehrerin

Eine Mathematiklehrerin tätigt während des Unterrichts in einer allgemeinbildenden höheren Schule gegenüber einem Schüler mit Migrationshintergrund diskriminierende Äußerungen, wie „Du bist hier nicht in Istanbul oder sonstwo, hier hast du dich zu benehmen“, „Geh Deutsch lernen“ oder „Du bist Gast in der Schule und in Österreich.“ Die Landeschulinspektorin teilt den Eltern des Schülers, die sich bei ihr beschwerten, in einem Gespräch mit, dass das Verhalten der Lehrerin unzulässig ist und sie sich der Sache annehmen wird. Die Familie wird aber nicht über das weitere Vorgehen informiert. Schließlich erfahren die Eltern von der Sekretärin der Landeschulinspektorin, dass es ein Gespräch mit der Direktorin der Schule und der Lehrerin gegeben hat und diese erklärt habe, dass sie derartige Äußerungen nicht mehr tätigen werde. Die Lehrerin verhält sich aber nach wie vor abweisend gegenüber dem Schüler. Die Eltern sind unzufrieden, dass sie bei der Lösung dieser Angelegenheit nicht einbezogen wurden und würden sich eine Entschuldigung der Lehrerin wünschen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Schüler und seine Eltern über das im Gleichbehandlungsgesetz und das Diskriminierungsverbot im Bildungsbereich. Eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist vorerst nicht gewünscht.

Sonderschule wegen mangelnder Sprachkenntnisse

Ein Schüler türkischer Herkunft besucht seit der ersten Klasse eine öffentliche Volksschule in Österreich und ist nun in der vierten Klasse. Er hat keine Klasse wiederholen müssen. Bei einem Elternabend wird der Mutter des Schülers mitgeteilt, dass ihr Sohn in der Schule nicht gut sei. Sie wird zu einem gesonderten Gespräch eingeladen, bei dem ihr mitgeteilt wird, dass ihr Kind sonderpädagogischen Förderbedarf habe. Das Wort Sonderschule wird während des Gesprächs allerdings nicht erwähnt. Eine türkischsprachige Lehrerin übersetzt für die Mutter und versichert ihr, dass sie mir ihrer Unterschrift bestätige, dass ihr Sohn Zusatzunterricht braucht.

Die Familie ist sehr überrascht, als sie bald darauf einen Bescheid erhält, wonach ihrem Antrag zur Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs stattgegeben wird. Seitdem besucht der Bub eine Sonderschulklasse, obwohl er weder eine psychische noch eine physische Behinderung hat. Die Eltern suchen das Gespräch mit dem Bezirksschulinspektor und der Schuldirektorin, aber ohne Ergebnis. Als die Mutter die türkischsprachige Lehrerin fragt, warum sie ihr nicht gesagt hat, dass ihr Sohn in eine Sonderklasse kommen soll, meint diese, dass sie keine Probleme mit der Schule bekommen wollte.

Die Familie konsultiert schließlich eine Rechtsanwältin, die eine Beschwerde gegen den Bescheid beim Verwaltungsgerichtshof einbringt. Darüber hinaus ersucht sie die

Gleichbehandlungsanwaltschaft um Unterstützung. Der Schüler ist weder körperlich noch geistig behindert. Lediglich seine Deutschkenntnisse sind mangelhaft, was jedoch als Voraussetzung für sonderpädagogischen Förderbedarf gemäß Schulpflichtgesetz nicht ausreicht. Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher nicht nachvollziehbar, wie der Bescheid über den Besuch der Sonderschule begründet werden kann. Es steht die Vermutung im Raum, dass die ethnische Zugehörigkeit des Kindes eine Rolle gespielt haben könnte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet ein Schreiben an den zuständigen Stadtschulrat an, in dem auf das Gleichbehandlungsgebot im Bereich der Bildung hingewiesen und um Stellungnahme ersucht wird. Die Familie möchte jedoch keine weiteren Schritte setzen.

2.8.1.4 Sozialschutz

Mangelnde Aufklärung beim Antrag auf Familienbeihilfe

Frau P, slowakischer Herkunft, beantragt bei der zuständigen Behörde Familienbeihilfe für ihre Tochter. Sie legt die im Antragsformular geforderten Nachweise bei. Auf telefonische Nachfrage teilt ihr die Behörde mit, dass sie alle erforderlichen Nachweise erbracht hat und ihr Antrag in den nächsten drei Wochen per Bescheid erledigt wird. Frau P erhält drei Monate nach Antragseinbringung einen abweisenden Bescheid. Die Abweisung wird damit begründet, dass sie den für EU/EWR BürgerInnen erforderlichen Nachweis der Erwerbstätigkeit bzw. der ausreichenden Existenzmittel nicht erbracht hat.

Auf Wunsch von Frau P erfragt die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der zuständigen Behörde, warum Frau P weder im Antragsformular noch im Zuge des Verfahrens über das Erfordernis des Nachweises einer Erwerbstätigkeit bzw. ausreichender Existenzmittel für den Erhalt der Familienbeihilfe informiert wurde. Die zuständige Behörde erklärt in ihrer Stellungnahme lediglich, dass die Behörde keine Anleitungen dafür geben könne, wie AntragsstellerInnen günstige Entscheidungen herbeiführen könnten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermutet eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Sozialschutz und bietet Frau P an, ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission zu richten. Frau P möchte zunächst den Ausgang ihres Berufungsverfahrens betreffend die Familienbeihilfe für ihre Tochter abwarten und deshalb vorerst keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen.

Familienbeihilfe wird einer mit einem Nigerianer verheirateten Frau verweigert

Frau S hat mit ihrem nigerianischen Ehemann ein Kind und beantragt für dieses die Familienbeihilfe. Im Zuge des Verfahrens muss Frau S zahlreiche Dokumente vorlegen, die unter anderem ihre gesicherte Einkommenssituation nachweisen sollen. Dieses Vorgehen wird von Frau S als schikanös empfunden. Zudem wird Frau S im Zuge des Verfahrens vorgeworfen, dass sie ein Schreiben des Finanzamts nicht beantwortet habe. Schließlich wird ihr Antrag vom Finanzamt abgewiesen.

Frau S vermutet, dass ihr Antrag abgewiesen wurde, weil ihr Mann Nigerianer ist und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Im Beratungsgespräch teilt Frau S mit, dass das Finanzamt bei der Bearbeitung ihres Antrages auch Fehler gemacht habe, die nichts mit dem

vermuteten, diskriminierenden Motiv zu tun haben. Es wird daher vereinbart, dass Frau S zunächst eine Beschwerde bei der Volksanwaltschaft einbringt, und sich wieder mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung setzt, wenn sich der Verdacht einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Familienbeihilfe erhärten sollte.

2.8.2 Geschlecht

Sexuelle Belästigung während des Fahrunterrichts

Frau M, 17 Jahre alt und Fahrschülerin, absolviert ihre erste Übungsfahrt mit ihrem Fahrlehrer. Er kündigt ihr an: „Die erste Fahrt ist wie beim ersten Mal, da wirst du etwas nervös sein“. In der folgenden Fahrstunde erklärt er Frau M, dass sie das Lenkrad so zärtlich wie ihren Freund halten solle. Dann weist er sie an, auf entlegene Schotterstrassen zu fahren, wo sie sich einen „schönen Ort“ suchen und dort halten würden. Als Frau M erklärt, dass sie das nicht möchte und nach Hause fahren will, beginnt der Fahrlehrer, ihren Oberschenkel und ihren Nacken zu berühren. Am Ende der Fahrstunde springt sie aus dem Auto und hört, wie der Fahrlehrer ihr nachruft, dass sie nicht so „hysterisch“ sein solle und doch eh nichts gewesen sei.

Nachdem Frau M ihre Eltern über die Ereignisse mit dem Fahrschullehrer informiert hat, vereinbaren diese einen Gesprächstermin mit dem Geschäftsführer der Fahrschule. In diesem Gespräch meint der Geschäftsführer, dass es sich sicherlich um ein Missverständnis handle, da der Fahrschullehrer ein guter Mitarbeiter sei, der erfolgreich unzählige FahrschülerInnen ausgebildet habe und demnächst in Pension gehe. Die Eltern von Frau M fordern den Geschäftsführer auf, ihrer Tochter die Kursgebühren in Höhe von € 1050,- zu refundieren. Als der Geschäftsführer dies verweigert, stellen die Eltern der jungen Frau klar, dass dies nicht akzeptabel sei, und verlassen die Fahrschule. Wenig später erhält Frau M ein Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung des Fahrschullehrers, in dem eine sexuelle Belästigung bestritten wird und für jede weitere Behauptung einer sexuellen Belästigung rechtliche Schritte angekündigt werden.

Frau M wendet sich mit Unterstützung ihrer Eltern an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Schreiben an den Leiter der Fahrschule, in dem auf das Verbot der sexuellen Belästigung im Bereich von Dienstleistungen aufmerksam gemacht und um eine Stellungnahme ersucht wird. Die Geschäftsführung der Fahrschule antwortet, dass keine diesbezüglichen Erklärungen abgegeben werden könne, solange kein rechtskräftiges Urteil über das dem Fahrschullehrer zur Last gelegte Verhalten vorliege. Auf Wunsch von Frau M richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verlangen auf Überprüfung des Vorliegens einer sexuellen Belästigung an die Gleichbehandlungskommission. Diese stellt eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung fest und empfiehlt dem Leiter der Fahrschule und dem Fahrschullehrer, Frau M einen angemessenen Schadenersatz zu bezahlen. Darüber hinaus werden dem Leiter der Fahrschule innerbetriebliche Maßnahmen empfohlen, um in Zukunft sexuelle Belästigungen während des Fahrunterrichts zu vermeiden.

Heimplatz wegen Schwangerschaft gekündigt

Frau H, russische Staatsbürgerin, macht in Österreich eine Ausbildung und wohnt in einem katholischen Studentinnenheim. Als die Heimleiterin erfährt, dass Frau H schwanger ist, kündigt sie den Heimplatz. Auf Wunsch von Frau H interveniert die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Heimleiterin und weist darauf hin, dass Benachteiligungen von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft beim Zugang zu einer Dienstleistung eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. Die Heimleiterin erklärt, dass die anderen Bewohnerinnen die Betroffene verachten würden, sobald sie von der Schwangerschaft wüssten und sie Frau H nur helfen wollte. Außerdem habe sie dem Mädchen gar nicht gekündigt, sondern ihr lediglich ans Herz gelegt, sich eine andere „Bleibe“ zu suchen. Schließlich lenkt die Heimleiterin ein und Frau H kann im Studentinnenheim bleiben.

Gratiseintritt für Damen bei einem Tennisturnier

Bei einem mehrtägigen Tennisturnier werden an einem Tag Eintrittskarten für Frauen gratis angeboten, Männer hingegen müssen auch an diesem Tag den vollen Preis zahlen. Herr T fühlt sich durch diese Regelung diskriminiert. Auf Wunsch von Herrn T weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft in einem Schreiben an die Veranstalter auf das Gleichbehandlungsgesetz hin und ersucht um die Begründung der unterschiedlichen Preisregelung. Der Veranstalter beruft sich darauf, dass er durch den Gratiseintritt vor allem Familien entlasten wolle. Außerdem wolle er Frauen den Zugang zum Tennissport erleichtern. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft und einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission können diese Argumente allerdings keine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot rechtfertigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Herrn T vom Ergebnis der Intervention und über mögliche weitere Schritte. Herr T möchte aber in der Angelegenheit nichts mehr unternehmen. Im darauffolgenden Jahr sieht das Programm des Tennisturniers keinen sogenannten „Ladies Day“ mehr vor.

Diskriminierung von Frauen bei einer privaten Krankenversicherung

Frau E ist seit vielen Jahren als Angehörige ihres Ehemanns krankenzusatzversichert. Das Unternehmen, für das beide arbeiten, hat für seine MitarbeiterInnen eine Gruppenversicherung mit einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen. Da die Frau bei Versicherungsabschluss im Gegensatz zu ihrem Ehemann freie Mitarbeiterin war, konnte sie sich nur mitversichern lassen. Ihre Versicherungsprämie wurde vom Konto ihres Mannes abgebucht. Nach der Scheidung erhält Frau E von dem Versicherungsunternehmen die Anfrage, ob sie neuerlich einen Vertrag schließen wolle, da der Arbeitgeber sie von der Versicherung abgemeldet habe. Frau E, die von der Aufkündigung ihres Versicherungsvertrags nichts wusste, befürchtet durch einen neuen Versicherungsvertrag in ihrem fortgeschrittenen Alter große finanzielle Nachteile. Der Versicherungsvertrag ermöglicht eine Mitversicherung von EhegattInnen und ehemaligen EhegattInnen, worunter aber nur Witwen bzw. Witwer verstanden werden.

Beim Wechsel des Familienstandes durch Scheidung werden mitversicherte Personen demgegenüber nachteilig behandelt, weil ihr Vertrag gekündigt wird. Da davon auszugehen ist, dass Frauen wesentlich häufiger als Mitversicherte betroffen sind, könnte diese Regelung nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang mit dem Familienstand darstellen.

Sowohl in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien als auch im Gleichbehandlungsgesetz lautet die gesetzliche Formulierung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich der Arbeitswelt: "... aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, ..." So darf das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat, nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.

Bei der Formulierung des Gleichbehandlungsgebotes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie zu Wohnraum fehlt zwar die explizite Bezugnahme auf den Familienstand, doch wird nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch das „insbesondere“ zum Ausdruck gebracht, dass es sich lediglich um eine besondere Hervorhebung handelt. Es wird daher davon ausgegangen, dass auch ohne die Hervorhebung der Familienstand vom Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts umfasst ist.

In dem Unternehmen, in dem Frau E arbeitet, sind tatsächlich wesentlich mehr Frauen im Gruppenversicherungsvertrag bei ihren Ehemännern mitversichert als umgekehrt und daher von der nachteiligen Regelung im Fall einer Scheidung betroffen. Auch wenn es sich dem Anschein nach um eine neutrale Regelung handelt, könnte die Regelung daher eine mittelbare Diskriminierung darstellen.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann Frau E ein Weiterbestehen ihres Versicherungsvertrags durchsetzen. Eine Initiative zur Beseitigung der nachteiligen Regelung für alle Frauen wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten des Unternehmens ins Auge gefasst.

Frauen zahlen für Friseurleistungen mehr

Frau M und ihr Mann beschließen spontan einen gemeinsamen Frisörbesuch. Sie nehmen nebeneinander Platz und bekommen, weil beide langes Haar tragen, die gleiche Leistung (Waschen, Schneiden, Föhnen). Die Friseurinnen benötigen zur Freude der beiden auch gleich viel Zeit, um sie zu bedienen, sodass niemand warten muss. Dennoch bezahlt Frau M zum Schluss einen mehr zehn Euro höheren Preis als ihr Mann. Auch auf der Preistafel ist festgehalten, dass ein Haarschnitt für Frauen mehr kostet als einer für Männer.

Auf Wunsch von Frau M richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben an das Unternehmen, informiert über das Gleichbehandlungsgesetz und ersucht um eine Stellungnahme. Der Geschäftsführer vertritt den Standpunkt, dass es selbstverständlich sei, dass Frauen und Männer unterschiedliche Preise zahlen, weil sie mit unterschiedlichen Produkten behandelt würden und verschiedene Bedürfnisse hätten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist neuerlich darauf hin, dass es nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zulässig ist, für vergleichbare Leistungen je nach Geschlecht unterschiedliche Preise festzusetzen. Das sehr verärgerte Kundenpaar kann mit

Unterstützung der Arbeiterkammer vor Ort eine freiwillige Schadenersatzzahlung in der Höhe von 100,- Euro erwirken.

Preislisten für Friseurleistungen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird durch einen anonymen Hinweis auf das geschlechtsspezifische Angebot eines Friseursalons mit vielen Filialen aufmerksam gemacht. Die genauere Recherche ergibt, dass das Unternehmen getrennte Preislisten „Schnitt und Styling für Damen“ und „Schnitt und Styling für Herren“ führt. So wird die Dienstleistung „Cut and Go – waschen und schneiden vom Profi, gestylt wird selbst“ – für Damen um € 27,50 angeboten, während die gleiche Leistung auf der Preisliste für Herren mit € 17,50 angegeben ist. Beim Angebot „Modehaarschnitt“, das Formstyling und Stylingprodukte umfasst, beträgt der Preisunterschied zwischen Damen und Herren sogar € 18,-.

Auf die Information der Gleichbehandlungsanwaltschaft über das Gleichbehandlungsgesetz reagiert das Unternehmen zunächst sehr engagiert und legt einen Entwurf für eine geschlechtsneutral gestaltete Preisliste vor. Bei genauerer Betrachtung wird allerdings schnell sichtbar, dass die Angebote für Damen unverändert übernommen wurden und im Anschluss daran Angebote wie „Kurzhaarbasisschnitt“ bzw. „burschikoser Kurzhaarschnitt“ angeführt werden, die zu den ehemaligen „Herrenpreisen“ angeboten werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird durch diese neutralen Bezeichnungen lediglich verschleiert, welche Preise für Damen und welche für Herren verrechnet werden.

Keine Berücksichtigung der Zeit der Wehrpflicht bei Ermäßigungen für Studierende

Ein öffentliches Verkehrsunternehmen bietet für Studenten und Studentinnen gegen Vorlage des Ausweises stark ermäßigte Monats- bzw. Semestertickets an.

Herr C, der den Präsenzdienst bereits abgeleistet hat, sieht sich auf Grund seines Geschlechts benachteiligt, weil er durch die einheitliche Altersgrenze von 26 Jahren die Vergünstigung de facto ein Jahr kürzer in Anspruch nehmen kann als weibliche Studierende. Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft argumentiert das Unternehmen damit, dass die Ableistung der Wehrpflicht und der Abschluss eines Studiums unter Ausschöpfung einer durchschnittlichen Studiendauer mit 26 Jahren realistisch sei. Gleichzeitig bietet aber das Unternehmen für Wehr- bzw. Zivildienstpflichtige keine Fahrermäßigungen an. Die Regelung, dass Männer, die während der Zeit ihres Wehr- bzw. Zivildienstes nicht gleichzeitig inskribiert sind, die Leistung kürzer erhalten und von diesem Nachteil nur Männer betroffen sind, könnte eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen. Ob durch das legitime Ziel der in der Verfassung verankerten Wehrpflicht für männliche österreichische Staatsbürger eine Rechtfertigung gegeben sein könnte, müsste gerichtlich geklärt werden.

Am Frauentag Nulltarif nur für Frauen

Ein öffentliches Verkehrsunternehmen befördert anlässlich des 100. Frauentags am 8. März 2011 alle Frauen gratis, während Männer den normalen Fahrpreis von € 1,80 bezahlen

müssen. Herr M fühlt sich durch diese Vorgehensweise auf Grund seines Geschlechts diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Wenn Personen in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren, stellt dies grundsätzlich eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar. An offiziellen Gedenktagen liegt es allerdings geradezu in der Natur der Sache, dass Angehörige einer bestimmten Gruppe mit besonderen Veranstaltungen und Aktionen gewürdigt werden und durch bewusstseinsbildende Maßnahmen auf deren spezifische Themen und Probleme hingewiesen wird. Es wird also davon auszugehen sein, dass sich die am jeweiligen Gedenktag geehrte Menschengruppe in einer besonderen, nicht mit anderen Personen vergleichbaren Situation befindet. In diesem Sinne stellt die nur für diesen besonderen Tag geltende Gratisbeförderung von Frauen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Diskriminierung von Männern dar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist Herrn M aber auch auf die Möglichkeit hin, diese Rechtsfrage der Gleichbehandlungskommission vorzulegen. Auch die Gleichbehandlungskommission stellt keine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts fest.

Kein Urlaub für Alleinerzieher

Ein Jugendwohlfahrtsanbieter bietet für finanziell bedürftige Alleinerzieherinnen mit ihren Kindern besonders günstige Urlaubswochen in den Sommerferien an. Für eine Woche Urlaub mit ihren Kindern wird nur ein Selbstbehalt von 50 Euro pro Familie verrechnet. An diesen Veranstaltungen können jeweils etwa zehn Frauen mit ihren Kindern teilnehmen.

Als bedürftiger alleinerziehender Vater zweier Kinder fühlt sich Herr C auf Grund seines Geschlechts benachteiligt. Seine Anmeldung für eine geförderte Ferienwoche wird nicht angenommen. Der Jugendwohlfahrtsanbieter begründet die ausschließlich für alleinerziehende, bedürftige Frauen konzipierte Dienstleistung mit der Anzahl der Alleinerzieherinnen, die weitaus größer sei als die alleinerziehender Väter. Zudem würden alleinstehende Frauen mit minderjährigen Kindern die am meisten von Armut betroffene Gruppe darstellen. Ob dies als Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ausreicht, ist fraglich.

Nach Gesprächen mit dem Veranstalter stellt sich heraus, dass aufgrund der beschränkten budgetären Situation keine zusätzlichen Angebote für Männer geschaffen werden können. Angebote für Mütter und Väter haben nach den Erfahrungen des Veranstalters nicht denselben Erholungswert. Für den darauffolgenden Sommer wird das Angebot schließlich dahingehend adaptiert, dass eine der drei vorgesehenen Urlaubswochen für alleinerziehende Väter reserviert wird. Dadurch entsteht allerdings ein nicht unbedeutender Nachteil für die weiblichen Alleinerzieherinnen. In dem konkreten Bundesland sind von 45.000 alleinerziehenden Elternteilen 40.000 Frauen. Die Warteliste bei den Frauen wird daher noch länger, während sehr fraglich ist, ob es für die Ferienwoche für Väter überhaupt genügend Anmeldungen geben wird. Möglicherweise wird das Konzept nochmals überarbeitet werden müssen.

Traditioneller Dresscode

Frau N wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil die Kleiderordnung für einen Traditionsball für Damen ausschließlich ein bodenlanges Abendkleid vorsieht. Für Herren sieht die Kleiderordnung vor, dass sie im schwarzen Frack oder schwarzen Smoking erscheinen, aber auch Dinner-Jackets oder eine Galauniform tragen können. Frau N möchte den Ball gemeinsam mit ihrem Ehemann in der Ausgehuniform der freiwilligen Feuerwehr besuchen. Durch die Kleiderordnung fühlt sie sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt Kontakt mit dem Ballbüro auf und informiert über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Daraufhin wird die Kleiderordnung für den Ball geändert, sodass nun Damen auch eine Galauniform mit bodenlangem Rock tragen dürfen. Gleichzeitig teilt das Ballbüro mit, dass die Ausgehuniform der freiwilligen Feuerwehr keine Galauniform darstelle und darin sowohl Frauen, als auch Männern der Zutritt zum Traditionsball verwehrt würde.

Ob im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes Frauen das Tragen von Hosen oder Hosenanzügen generell untersagt werden kann, blieb in diesem Fall ungeklärt.

Bekleidungs Vorschriften im Fitnesscenter

Herr M ist Mitglied in einem Fitnesscenter, dessen Hausordnung nur Männern ausdrücklich das Tragen von ärmellosen T-Shirts untersagt. Herr M fühlt sich dadurch auf Grund seines Geschlechts diskriminiert. Eine Intervention beim betreffenden Unternehmen ergibt, dass dieses Verbot mit hygienischen Gründen gerechtfertigt wird, weil davon ausgegangen wird, dass Männer stärker schwitzen.

Geschlechtsspezifische Bekleidungs Vorschriften, die sich für ein Geschlecht nachteilig, weil einschränkend, auswirken, können eine weniger günstige Behandlung beim Zugang zu einer Dienstleistung (hier die Inanspruchnahme des Angebots eines Fitnessstudios) darstellen. Eine unmittelbare Diskriminierung kann auch durch kein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt werden, es sei denn, es handle sich um eine positive Maßnahme. Dies ist bei Bekleidungs Vorschriften eindeutig nicht der Fall. Herr M möchte aber keine weiteren Schritte unternehmen.

2.9 Anfragen außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes und Anfragen, die einer Verankerung im Gesetz bedürfen

Religion / Innere Angelegenheiten

Herr A, Rechtsanwalt, erkundigt sich, ob und inwiefern das Gleichbehandlungsgesetz eine Rechtsgrundlage sein kann, wenn eine Person serbisch-orthodoxen Glaubensbekenntnisses gegen verschiedene innerkirchliche Vorschriften wie z. B. die Höhe des Kirchenbeitrags vorgehen möchte.

Alter / Dienstleistung

Herr B, jugendlicher Benützer der Verkehrsbetriebe einer Stadt, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil er sich durch die in den Verkehrsmitteln angebrachten Schilder: „Jugendliche, macht Älteren oder körperbehinderten Menschen unaufgefordert Platz!“ unter Druck gesetzt und aufgrund seines jugendlichen Alters diskriminiert fühlt. Er ist der Ansicht, dass es sich dabei um autoritär anmaßende Schilder handle, die den sozialen Frieden zwischen den Generationen gefährden könnten. Das Schild erlaube ausdrücklich, Jugendliche öffentlich zu rügen, wenn sie in Verkehrsmitteln nicht aufstehen, selbst wenn diese noch gar nicht bemerkt haben, dass eine ältere oder bedürftige Person ihren Platz benötigt.

§ 130 Abs. 8 Gewerbeordnung – Bewachungsgewerbe

Manche Sicherheitsunternehmen schränken die Suche nach geeignetem Personal in Stellenausschreibungen auf BewerberInnen mit österreichischer, EU- oder EWR-Staatsbürgerschaft ein. Begründet wird dies damit, dass die Unternehmen nach der Gewerbeordnung verpflichtet sind, nur ArbeitnehmerInnen einzustellen, die die „erforderliche Zuverlässigkeit“ besitzen. Die diesbezügliche Überprüfung wird durch die Sicherheitsbehörden vorgenommen. Es gibt jedoch keine bundesweit einheitliche Regelung dafür, welche Kriterien für die Zuverlässigkeitsüberprüfung herangezogen werden bzw. wann von einer ausreichenden Zuverlässigkeit auszugehen ist. Die Behörden der Sicherheitsverwaltung wenden je nach Bundesland unterschiedliche Maßstäbe an, ebenso wie die in das Überprüfungsverfahren einbezogenen Bezirksverwaltungsbehörden. Die Staatsbürgerschaft allein ist jedenfalls nicht ausschlaggebend. Daher ist es nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht unbedenklich, in Stellenausschreibungen bzw. im Auswahlverfahren an die Staatsbürgerschaft der BewerberInnen anzuknüpfen.

Es wird daher eine einheitliche Definition nichtdiskriminierender Kriterien zur Feststellung der Zuverlässigkeit von Beschäftigten im Bewachungsgewerbe angeregt. Auch ein in anderen europäischen Ländern durchaus übliches Sicherheitsdienstleistungs-Lizenzierungsgesetz könnte Sicherheitsunternehmen die Möglichkeit eröffnen, ihre Auswahlverfahren diskriminierungsfrei zu gestalten.

§ 134a Luftfahrtgesetz (LFG)

Für alle MitarbeiterInnen, die im Bereich innerhalb der Sicherheitskontrolle tätig sind, muss der Arbeitgeber Flughafen eine sogenannte Flughafenkarte nach § 134a Luftfahrtgesetz vorlegen können. Diese wird vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) ausgestellt. Unter anderem ist für die betreffende Person eine Zuverlässigkeitsüberprüfung durchzuführen. Dabei stellt das BMVIT ein Amtshilfeersuchen beim Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung. Auch wenn die Mitteilung des Bundesamts über das Vorliegen etwaiger Sicherheitsbedenken für das BMVIT keine bindende Wirkung hat, weicht das BMVIT in der Praxis kaum von dieser Einschätzung ab.

In einem an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragenem Fall gelangte das Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung zur Einschätzung, dass keine ausreichenden Dokumente über die Identität eines Beschäftigten vorliegen, obwohl die

betroffenen Person zum Zeitpunkt des Erstantrags den Status des subsidiär Schutzberechtigten hatte und zum Zeitpunkt des Zweitantrages als anerkannter Flüchtling über einen Konventionspass verfügte. Die Flughafenkarte wurde daher vom BMVIT nicht ausgestellt. Da der Arbeitgeber keinen Ersatzarbeitsplatz anbieten konnte, verlor der Betroffene seinen Arbeitsplatz.

§ 27 Abs. 1 Glücksspielgesetz

In einem Stelleninserat werden von einem Konzessionär nach dem Glücksspielgesetz Reinigungskräfte mit EWR-Staatsbürgerschaft gesucht. Die Behörde stellt das auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren unter Hinweis auf die Ausnahmebestimmung des § 17 Abs. 2 GIBG ein, wonach das Gebot zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nicht die Behandlung berühre, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt. Diese Bestimmung bezieht sich jedoch nur auf hoheitliches Handeln. In der dagegen eingebrachten Berufung vor dem Unabhängigen Verwaltungssenat beruft sich der Konzessionär auf eine Bestimmung, die vorsieht, dass nur Personen mit österreichischer, EWR- oder EU-Staatsbürgerschaft zu beschäftigen sind. Der UVS entscheidet, dass die mitgliedstaatlichen Behörden erforderlichenfalls jede dem Unionsrecht entgegenstehende Bestimmung unangewendet zu lassen haben. Da das Gleichbehandlungsgesetz EU-rechtliche Vorgaben umsetzt, darf es nicht durch eine entgegenstehende innerstaatliche Norm unwirksam werden.

Sowohl der Konzessionär, als auch das für das Glücksspielgesetz zuständige Finanzministerium wurden bereits im Mai 2009 auf den Widerspruch zwischen der Regelung im Glücksspielgesetz und dem EU-Recht bzw. dem Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam gemacht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt eine Streichung der Bestimmung im Glücksspielgesetz an.

Verstärkung von Stereotypen durch TV-Berichterstattung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird von mehreren Personen auf eine als diskriminierend empfundene TV-Sendung aufmerksam gemacht. In dem Bericht wurden Aussagen in Zusammenhang mit einer das Kopftuch tragenden Frau und einem schwarzen Mann getätigt, die allenfalls vorhandene negative Stereotype über die beiden Personengruppen verstärken.

Derzeit ist der Bereich von Medien und Werbung nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt aber der Leitung des TV-Senders, die in der Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats über die Medien und die Förderung einer Kultur der Toleranz genannten Richtlinien in ihrer Berichterstattung verstärkt zu berücksichtigen. Diese Empfehlung sieht unter anderem vor, dass eine stereotype und negative Darstellung der Mitglieder kultureller, ethnischer oder religiöser Gemeinschaften in den Medien vermieden werden soll und empfiehlt, das Verhalten von Einzelpersonen nicht mit deren Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft in Verbindung zu bringen, wenn diese Zugehörigkeit für die Information irrelevant ist.

Bewertung von Schwimmbädern an Hand des „Ausländeranteils“

Eine Website informiert über den unterschiedlichen Anteil von Gästen mit Migrationshintergrund in den Schwimmbädern einer Stadt. Dabei werden Formulierungen verwendet wie beispielsweise „es gibt auch Österreicher, allerdings nicht sehr viele“, „exklusives Publikum, hoher Inländeranteil (ein paar Franzosen, Italiener, Russen)“, „Inländer dürften noch in der Überzahl sein“ oder „geringer Inländeranteil“. Auf Ersuchen mehrerer Einrichtungen für die Beratung von MigrantInnen informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Betreiber der Website darüber, dass seine auf die Herkunft der Badegäste Bezug nehmenden Beschreibungen der Schwimmbäder negative Stereotype und Verallgemeinerungen jener Personen verstärken können, die Schwimmbäder nicht gemeinsam mit Gästen einer anderen ethnischen Zugehörigkeit benutzen wollen und für alle anderen kränkend, wenn auch nicht im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminierend sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt, die Beschreibungen von der Webseite zu entfernen.

Sind Deutschkenntnisse für eine Plasmaspende notwendig?

Herr M, rumänischer Herkunft, möchte Blutplasma spenden. Im Plasmazentrum wird ihm erklärt, er werde nicht zur Spende zugelassen, weil seine Deutschkenntnisse nicht ausreichen würden, um den Inhalt des notwendigen medizinischen Informations- und Aufklärungsgesprächs zu verstehen. Herr M erklärt, dass sein Begleiter österreichischer Herkunft für ihn übersetzen wird. Trotzdem wird seine Plasmaspende abgelehnt, ohne dass der Fragebogen mit gesundheitlichen Angaben ausgefüllt oder eine ärztliche Untersuchung durchgeführt wird.

Herr M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Plasmazentrum um eine Stellungnahme zu dem Vorfall ersucht. In der Stellungnahme wird erklärt, dass einer umfassenden ärztlichen Information über Risiken einer Plasmaspende hohe Bedeutung zukommt. Darüber hinaus soll verhindert werden, dass komplexe medizinische Inhalte durch eine Übersetzung falsch wiedergegeben werden.

Rückfragen bei ExpertInnen im Bereich Gesundheit- und Medizinrecht ergeben, dass die vom Plasmazentrum angeführten Argumente durchaus Relevanz haben, dies aber nicht dazu führen dürfe, einen Spender oder eine Spenderin von vornherein auszuschließen. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung über die Aufklärung von fremdsprachigen SpenderInnen oder PatientInnen gibt es nicht. Ist eine Übersetzung notwendig und möglich, darf das medizinische Personal auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der Übersetzung vertrauen, soweit nicht auf Grund der Reaktion des Patienten oder der Patientin das Gegenteil offenkundig wird.

In einem weiteren Schreiben empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft dem Plasmazentrum, in Zukunft differenzierter vorzugehen, und nach sachlichen Kriterien zu entscheiden, ob jemand zur Plasmaspende zugelassen wird oder nicht. Die Tatsache allein, dass ein Dolmetscher oder eine Dolmetscherin erforderlich ist, wird einen Ausschluss nicht rechtfertigen können.

Das Plasmazentrum besteht allerdings darauf, dass das medizinische Personal nicht über die notwendigen Sprachkenntnisse verfüge, um die Eignung eines Dolmetschers einzuschätzen und eine höchste Qualität des Plasmas gewährleistet sein müsse, weshalb wichtige medizinische Informationen jedenfalls erforderlich sind.

Rabatt für RadfahrerInnen

Frau C möchte wissen, ob es zulässig ist, dass ein Freibad für Badegäste, die mit dem Fahrrad kommen, vergünstigte Eintrittskarten anbietet. Für sie als Mutter von zwei kleinen Kindern sei es unmöglich, mit den Kindern mit dem Fahrrad zu kommen. Dadurch fühlt sie sich benachteiligt.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen eine Benachteiligung nur dann, wenn sie aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit geschieht. Das Unterscheidungsmerkmal „FahrradfahrerIn“ ist daher vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfasst. Selbst wenn man davon ausginge, dass Frauen wesentlich stärker nachteilig von der Regelung betroffen sein könnten, weil meist sie es sind, die mit kleinen Kindern Schwimmbäder besuchen, könnte das Ziel, übermäßigen Autoverkehr zum Strandbad zu verhindern, eine Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen.

Homophobe Belästigungen

Herr L freut sich über seine neue Wohnung und lädt gerne seine Freunde ein. Herr L ist homosexuell und sein Freundeskreis besteht im Wesentlichen aus homosexuellen Männern und Transgenderpersonen. Dies ist seinem Nachbarn ein Dorn im Auge und er lässt keine Gelegenheit aus, Herrn L und seine Freunde mit üblen Beschimpfungen zu belästigen. Sätze wie „ihr seid ein Fehler der Natur, Hitler hätte euch mit Recht alle vergast“ oder „Schwule Sau, Arschficker, perveres Pack“ muss Herr L sich ebenso anhören wie Drohungen, dass er und seine Freunde alle noch über den Balkon fallen werden, wenn sie dem Nachbarn noch einmal unter die Augen kämen. Als schlimmsten Vorfall schildert Herr L sein Geburtstagsfest, an dem der Nachbar seine Wohnungstür eintritt und im Wohnzimmer seine Gäste beschimpft. Für die Polizei, bei der Herr L Anzeige erstatten will, sind die Vorfälle noch nicht erheblich genug. Der zuständige Vertreter der Hausverwaltung ist bei Anrufen von Herrn L nicht erreichbar.

Eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit Wohnraum ist derzeit nur auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt dennoch Herrn L bei der Kontaktaufnahme mit der Hausverwaltung. Der Geschäftsführer der Verwaltung setzt sich daraufhin für Herrn L ein und führt Gespräche mit dem Nachbarn. Nach Angaben von Herrn L hat dieser seitdem sein diskriminierendes Verhalten eingestellt.

Austausch von Zärtlichkeiten nicht für alle erlaubt

Herr S berichtet vom Thermenbesuch am letzten Wochenende gemeinsam mit seinem Partner. Die beiden Männer hätten die Atmosphäre sehr genossen und sich am Beckenrand sitzend geküsst. Anschließend im Wasser hätten sie sich gerade noch einmal geküsst, als sie vom aufgebrachten Bademeister gestört wurden. Dieser bespritzte sie mit Wasser und rief: „Auseinander!“. Auf die Frage, worum es ihm denn ginge, hätte der Bademeister gemeint, sie sollten damit aufhören und sie wüssten schon, worum es ginge. Da sich andere heterosexuelle Paare in der Therme ungehindert küssen durften, waren die beiden Männer über das diskriminierende Verhalten des Bademeisters empört und verließen die Therme.

Das diskriminierende Verhalten des Bademeisters ist noch nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet sich dennoch an die Geschäftsführung des Unternehmens und ersucht um eine Stellungnahme zu dem Vorfall. In einer ersten Reaktion verteidigt die Geschäftsführung das Verhalten des Bademeisters, weil sich bereits andere Badegäste unangenehm betroffen gefühlt hätten. Der Bademeister einer öffentlich zugänglichen Badeanlage sei verpflichtet, auf die Einhaltung der Badeordnung durch die Badegäste zu achten. Bei der Ausübung seiner Verpflichtung gehe es nicht um das Geschlecht oder das Alter der involvierten Personen, sondern es sei allein seine Einschätzung der Intensität einer Handlung und deren Belästigungscharakter für die anderen Badegäste ausschlaggebend.

Würde der Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich von Gütern und Dienstleistungen auch Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung umfassen, hätte das Verhalten des Bademeisters wohl eine rechtlich verbotene Diskriminierung dargestellt. Dass ein Kuss zweier Männer in der Öffentlichkeit noch ungewöhnlich ist und daher Aufsehen erregt, ist keine Rechtfertigung, eine benachteiligende Unterscheidung zwischen heterosexuellen und homosexuellen Paaren zu treffen. Im Gegenteil: Der Bademeister hätte die Verpflichtung gehabt, das Paar vor homophoben Belästigungen zu schützen.

In einer weiteren Stellungnahme lenkt die Geschäftsführung des Unternehmens ein. Man werde im Rahmen einer Information bzw. Schulung auf das Thema eingehen und das Aufsichtspersonal dafür sensibilisieren. Die Geschäftsführung entschuldigt sich bei Herrn S und bietet ihm als kleines „Trostpflaster“ zwei Gratiseintritte in die Therme an. Herr S lehnt dankend ab.

Unterscheidung nach Wohnort

Herr C informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, dass der Besuch einer Parkanlage für Personen mit Hauptwohnsitz im selben Ort kostenlos ist, während Personen mit anderem Hauptwohnsitz Eintritt bezahlen müssen. Ungleichbehandlungen auf Grund des Wohnsitzes sind nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Herrn C, dass im Bereich außerhalb der Arbeitswelt lediglich Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts verboten sind, weshalb ein Einschreiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft in dieser Angelegenheit nicht möglich ist.

3 Informations- und Bewusstseinsarbeit

3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die umfassenden Informationsbroschüren der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Thema Diskriminierungsschutz („Vielfalt.Respekt.Recht“) und zur Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern („Ihr gutes Recht“) haben sich als Informationsquelle bewährt. Sie werden aber nach den Rückmeldungen vor allem der letzten Jahre, in denen die Komplexität der rechtlichen Bestimmungen rasant zugenommen hat, zunehmend eher von Fachleuten des Gleichbehandlungsrechts verwendet, als von den Betroffenen selbst.

Zudem wird es durch häufige Gesetzesnovellen immer schwieriger, derart umfangreiche und umfassende Informationsmaterialien aktuell zu halten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich daher entschlossen, vor allem beim schriftlichen Informationsmaterial mehr Gewicht auf knappere Formate zu legen und das Informationsmaterial noch mehr auf die direkte Information möglicherweise von Diskriminierung Betroffener auszurichten.

Die Information für KooperationspartnerInnen und Fachleute wird in Hinkunft eher über die neu gestaltete Website erfolgen und ist dort auch viel leichter aktuell zu halten.

Der **Folder** der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der einen kurzen Überblick über die Rechte im Diskriminierungsfall sowie den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt, ist seit 2010 neben der deutschen Version auch in den Sprachen Englisch, Französisch, Türkisch und bosnisch/kroatisch/serbisch (bks) erhältlich. Der Folder kann kostenlos bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt oder von der Website heruntergeladen werden (<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=32037>).

„**Kurzinformationen**“ geben nun gezielt Auskunft zu spezifischen Gleichbehandlungsfragen. Sie haben einen Umfang von vier Seiten und sind so formuliert, dass auch Nicht-Fachleute die Information direkt nutzen können.

Bisher sind Kurzinfos zu folgenden Themen erschienen:

- **Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung**
(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=44260>)
- **Gleichbehandlung für Transgenderpersonen und intersexuelle Menschen**
(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42164>)
- **Kopftuch am Arbeitsplatz**
(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42292>)

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=43481>)

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=43482>)

■ **Gesetzeskonforme Stellenausschreibung – So machen Sie es richtig!**

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46782>)

■ **Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt**

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=48137>)

Informationsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf der Website www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

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.

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6464/default.aspx>)

Als „**Fall des Monats**“ wird in einer eigenen Rubrik der Website ein besonders häufiger, typischer oder auch besonders krasser Diskriminierungsfall beschrieben.

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6881/default.aspx>)

„**Empfehlungen**“ auf der Website haben sich vor allem rund um die Novellierungen des Gleichbehandlungsgesetzes in den letzten Jahren bewährt, die wesentliche und neue Verpflichtungen für Unternehmen z. B. im Bereich der Einkommenstransparenz, aber auch im Bereich des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen mit sich brachten.

Empfehlungen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots im Zusammenhang mit Dienstleistungen bezogen sich bisher z. B. auf die diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen, die geschlechtsneutrale Auspreisung von Friseurdienstleistungen oder die Vermeidung von sexueller Belästigung in Fahrschulen.

Empfehlungen im Bereich der Arbeitswelt wurden z. B. zu diskriminierungsfreien Personalauswahlverfahren, zu Stelleninseraten und Einkommenstransparenz, zu geschlechtergerechter Sprache und zur Frage veröffentlicht, unter welchen rechtlichen Rahmenbedingungen BewerberInnen eines Geschlechts in Sozialberufen bevorzugt aufgenommen werden dürfen.

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 auch über www.help.gv.at.

3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, im Rahmen der personellen Ressourcen möglichst vielen Anfragen nach Vorträgen, Schulungen und Workshops zu Gleichbehandlungsthemen 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.

Workshops zum Gleichbehandlungsgesetz, Workshopreihen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält Anfragen für Workshops zu den unterschiedlichsten Themen des Gleichbehandlungsrechts. Im Berichtszeitraum wurden etwa verstärkt Schulungen für Kontaktfrauen des Arbeitsmarktservice in diversen Bundesländern nachgefragt. Auch Personalabteilungen von Fachhochschulen ersuchten um Workshops zu den Themen Personalauswahl und Entgeltgleichheit, aber auch zu Gleichbehandlung bei der Berufsausbildung und Bildung. Von sozialen Vereinen und Unternehmungen gab es eine rege Nachfrage nach allgemeinen Schulungen zum Gleichbehandlungsrecht.

Gleichzeitig entwirft die Gleichbehandlungsanwaltschaft verstärkt Workshopreihen zu Spezialthemen, die dann in Zusammenarbeit mit regionalen Institutionen oder NGOs nach einem einheitlichen Konzept in verschiedenen oder allen Bundesländern angeboten werden.

Regelmäßige Unterrichtseinheiten für ArbeitnehmerInnenvertretung

In Unterrichtsabenden im Rahmen der Gewerkschaftsschulen, bei RechtsberaterInnen von Fachgewerkschaften und bei der BetriebsrätInnenakademie des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde über die rechtlichen Grundlagen des Gleichbehandlungsgesetzes, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission informiert. Es wurde dabei auch ein besonderes Augenmerk auf Regionen gelegt, in denen es kein Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft in unmittelbarer Nähe gibt, an das Ratsuchende weitergeleitet werden könnten, z. B. Niederösterreich und Burgenland. Seit 2011 werden auch spezielle Unterrichtseinheiten betreffend Equal Pay (insbesondere zum Thema Einkommensberichte) angeboten.

Einführung von neuen Transparenzgeboten im Bereich der Lohngleichheit: Equal Pay Seminare

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Rahmen der vorbereitenden ExpertInnengespräche und der Information über best practice Beispiele aus EU

Mitgliedsländern an der Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt (Einkommensberichte und Verpflichtung zur Entgeltinformation in Stellenausschreibungen), die seit der Novelle 2011 Unternehmen zu mehr Transparenz beim Entgelt verpflichten.

In Anlehnung an den Kurzlehrgang für EQUAL PAY-AkteurInnen, der auf das Projekt KLARA! aus dem Jahr 2006 zurückgeht, wurden von der Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst in Zusammenarbeit mit dem Institut Sophia EQUAL PAY Lehrgänge für ArbeitgeberInnen zu den neuen Regelungen konzipiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist dabei für die Informationen über den rechtlichen Rahmen von gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zuständig und analysiert mit den KursteilnehmerInnen praktische Fälle aus ihrer Beratung. Im Jahr 2011 fanden vier Lehrgänge statt. Die Lehrgänge finden bei PersonalistInnen großen Anklang und werden fortgesetzt.

Gemeinsam mit den ÖGB-Frauen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Equal Pay Seminare für BetriebsrätInnen gestaltet. Diese wurden gemeinsam mit den regionalen Frauensekretärinnen des ÖGB im Berichtszeitraum bereits in fast allen Bundesländern angeboten. Ähnliche Seminare wurden auch mit einzelnen Fachgewerkschaften (z. B. VIDA, ProGe) durchgeführt. Diese Seminare werden ebenfalls fortgesetzt.

Auch direkt in Unternehmen wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Thema Einkommensberichte zu Fortbildungen eingeladen, sowohl von Betriebsratskörperschaften, als auch von ArbeitgeberInnenseite.

Bezüglich der Einführung der Verpflichtung zu Entgeltangaben in Stellenausschreibungen gab es zahlreiche Schulungen, z. B. mit dem Arbeitsmarktservice und der Wirtschaftskammer.

Da nicht für alle anfragenden Unternehmen persönliche Schulungen durch ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich waren, wurde auf der Website eine detaillierte Information veröffentlicht, wie der Verpflichtung zur Entgeltinformation Genüge getan werden kann.

Workshops für Rechtskundige

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, z. B. zum Problem der Beweislastregelung.

Seit dem Sommersemester 2011 leiten ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen des „Legal Gender Wahlfachkorbs“ der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Uni Wien einen Rechtskurs mit dem Titel „Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Theorie und Praxis“, der bei den Studierenden großen Anklang findet.

Vorträge und Schulungen zu den Themen Religion und ethnische Zugehörigkeit

Ethnische Zugehörigkeit und Religion sind als Diskriminierungsgründe vielen Menschen noch weit weniger präsent als mögliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Daher haben die für Beratungen zu diesen Diskriminierungsgründen zuständigen ExpertInnen der

Gleichbehandlungsanwaltschaft gezielt Workshops und Vorträge zu den Themen ethnische Zugehörigkeit und Religion oder Weltanschauung konzipiert und angeboten und waren in allen Bundesländern mit Ausnahme des Burgenlands mit einschlägigen Veranstaltungen vertreten.

In Klagenfurt und Graz fanden aufgrund der Anfragen von NGOs gleich mehrere Seminare statt, die von den einladenden Institutionen, ihren MitarbeiterInnen und KlientInnen sehr positiv aufgenommen wurden. Oft kam die Rückmeldung, dass bisher nicht bekannt gewesen sei, dass auch bei Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion oder Weltanschauung rechtliche Schritte möglich seien.

Auf Basis dieser Erfahrungen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahr 2011 bewusst das Thema des muslimischen Kopftuchs in Fortbildungsveranstaltungen und Workshops aufgenommen. In Innsbruck und Wiener Neustadt wurden erstmals Seminare für interessierte MultiplikatorInnen angeboten. In Wiener Neustadt haben Frauen, die als Ratsuchende die Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert hatten, vom Podium aus über ihre Diskriminierungserfahrungen gesprochen. Diese unmittelbare Begegnung mit Betroffenen hat nach Beobachtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr dazu beigetragen, dass sich die SeminarteilnehmerInnen auf das Thema einlassen und ihre eigenen Haltung – besonders was angebliche Sprachdefizite und die vermeintliche Unterdrückung von Kopftuchträgerinnen betrifft – durch neu gewonnene Aspekte hinterfragen konnten.

Workshopreihe: Equality in Housing

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich im Jahr 2011 an einem von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Wohnungslosenhilfe, der Volkshilfe Österreich und dem Klagsverband durchgeführten Projekt zum Thema „Vergabe von öffentlichem Wohnraum an MigrantInnen, Minderheiten und Menschen unterschiedlicher Religionszugehörigkeit“ beteiligt. In Workshops wurden MitarbeiterInnen von Wohnungsunternehmen und anderen Vergabestellen informiert und geschult, wie sie ihre Vergabep Praxis diskriminierungsfrei gestalten können. Thema der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Innsbruck, Klagenfurt, Bregenz und Wien abgehaltenen Workshops waren die Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes in Zusammenhang mit der Vergabe von öffentlichem Wohnraum und die Vorstellung von Fallbeispielen zu diesem Thema.

Workshops in Schulen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen eines vom Verein Zeit!Raum organisierten Projekts Workshops zum Gleichbehandlungsrecht in Schulen in Wien, in der Steiermark, in Vorarlberg, Salzburg und Tirol abgehalten. Ziel dieser Workshops war es, die Jugendlichen über die wesentlichen Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes und über die Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierungen zu informieren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet darüber hinaus vereinzelt Workshops an Schulen an, wobei hier das Hauptaugenmerk auf Informationsveranstaltungen in berufsbildenden höheren Schulen gelegt wird, um Schüler und Schülerinnen dieses Schultyps zu gleichbehandlungsrechtlichen Problemen beim bevorstehenden Berufseintritt zu

sensibilisieren. Workshops in anderen Schultypen sind aufgrund der großen Zahl kaum möglich, immer wieder werden aber LehrerInnen mit Informationsmaterial für eigene Projekte versorgt.

Workshopreihe: (sexuelle) Belästigung – ein Angriff auf die Menschenwürde

In Bregenz, Salzburg, Klagenfurt, Graz, Linz, St. Pölten und Eisenstadt wurden nach einem einheitlichen, von der Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelten Konzept Workshops zum Thema Belästigung und sexuelle Belästigung durchgeführt. Kooperationspartnerin bei der Veranstaltung in St. Pölten war beispielsweise die Gleichbehandlungsbeauftragte für Niederösterreich, in Eisenstadt war es die Landesrätin für Familien, Jugend und KonsumentInnenschutz. Nach einer Information über die rechtlichen Grundlagen wurden konkrete Problemstellungen anhand von Beispielen aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft diskutiert.

Spezielle Workshops zu (sexueller) Belästigung

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 gegen (sexuelle) Belästigung gesetzt werden (z. B. Versetzungen), begleitende Schulungen oft die Bedingung dafür sind, dass eine Täter-Opfer-Umkehr vermieden werden kann.

Auch Führungskräfte Schulungen wurden nach konkreten Vorfällen mehrfach abgehalten.

Workshops für spezielle Zielgruppen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet spezielle Schulungen für wichtige, aber manchmal auch kleinere Zielgruppen an, beispielsweise in Einrichtungen wie Equalizent, einem Verein, der Ausbildungen für gehörlose Menschen anbietet, in sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben und für ArbeitsmedizinerInnen in Ausbildung.

Tag der Vielfalt – Diversity Day

2010 hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einem Informationsstand am Tag der Vielfalt beteiligt, der von der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA) organisiert wird. Die SchülerInnen wurden durch eine von FRA organisierte und mehrere Stationen umfassende Rätselrallye, durch kleine Spiele und durch Befragungen interaktiv in das Geschehen am Informationsstand eingebunden. Für eine Schulklasse wurde ein Workshop vor Ort angeboten.

20 Jahre Gleichbehandlungsanwaltschaft

Anfang 1991 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (damals als „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“) ihre Tätigkeit aufgenommen.

Das 20jährige Bestehen der Gleichbehandlungsanwaltschaft war Anlass für eine Festveranstaltung. Ein internationales Rechtstraining in Zusammenarbeit mit „Equinet“ und eine Performance Lecture zum Thema Diskriminierungsschutz bildeten den inhaltlichen Rahmen für die Festveranstaltung im September 2011 mit großer Beteiligung von Fachleuten und Interessierten aus Österreich und aus anderen EU Mitgliedsländern.

Aus diesen Anlass hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstmals Geschenkartikel produzieren lassen, die mit dem Logo und den Kontaktdaten der Einrichtung bedruckt sind und ebenfalls dazu beitragen sollen, die Informationen über die Gleichbehandlungsanwaltschaft besser an möglicherweise von Diskriminierung betroffene Personen heranzutragen.

Post-it-Blocks, Mousepads, Kugelschreiber und Textiltaschen können (in begrenzter Zahl) kostenlos in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt werden.

Information für die Medien

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.

Bei Medienanfragen zu spezifischen Themen – im Berichtszeitraum vorrangig Equal Pay und (sexuelle) Belästigung (in der Arbeitswelt, aber auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen) sind die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne zur Unterstützung bereit.

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.

Auch der Fall des Monats auf der Website wird, wie Rückmeldungen zeigen, sehr stark von JournalistInnen als Informationsquelle genützt.

Artikel der Gleichbehandlungsanwaltschaft in juristischen Fachzeitschriften

Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügen auf Grund 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.

Der Sammelband ‚Chancengleichheit durch Personalpolitik‘ herausgegeben von den deutschen WissenschaftlerInnen Krell/Ortlieb/Sieben, (Krell/Ortlieb/Sieben, Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6.Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden 2011) behandelt umfassend die theoretische Diskussion und die praktische Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Der Beitrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft

beschreibt die Grundlagen und die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Beispiel für eine Gleichstellungseinrichtung nach EU-Recht.

Aufgrund mehrerer Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und den Gerichten gab es eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „Kündigung von Frauen bei Erreichen des Regelpensionsalters“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat ihre Rechtsansicht zu Altersdiskriminierung und zur Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts in der Zeitschrift *Das Recht der Arbeit* (RdA 2010, 460) dargestellt. Ebenso wurden Diskriminierungsverfahren aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit in der Spruchpraxis der Gleichbehandlungskommission in dieser Fachzeitschrift kommentiert (RdA 1/2010).

Eine Veröffentlichung aktueller Diskriminierungsfälle aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion erfolgte in der von Gudrun Biffel und Lydia Rössl herausgegebenen Publikation *Migration & Integration 2*, (Reihe Dialogforum Integration, Omnium 2011).

In der Zeitschrift ‚Gesellschaft & Politik‘, Zeitschrift für soziales und wirtschaftliches Engagement des Dr. Karl Kummer-Instituts, wurde im Band ‚Religion und Arbeit‘ ein Beitrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu religiös motivierter Diskriminierung mit dem Schwerpunkt muslimisches Kopftuch veröffentlicht.

In dem Buch *Diversität und Diversitätsmanagement* (facultas-Verlag), das auch als Lehrbuch für Studierende der Wirtschaftsuniversität und an deutschen Universitäten verwendet wird, ist eine fall- und praxisbezogene Darstellung der Diskriminierungsprobleme erschienen, mit denen sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft beschäftigt.

Gemeinsam mit ExpertInnen der Arbeiterkammer Wien haben RechtsberaterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Fachzeitschrift *Ecolex* (07/2011) zwei Artikel mit dem Titel ‚Paradigmenwechsel bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit?‘ und ‚Einkommensberichte, Verschwiegenheitspflichten und Ermittlungsrechte‘ veröffentlicht.

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, Beratungsseinrichtungen 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 Abständen gibt es Treffen beispielsweise mit GleichbehandlungsexpertInnen aus ArbeiterInnenkammern, Fachgewerkschaften, mit RichterInnen und Gleichbehandlungsbeauftragten.

Jus Jour Fix

Der monatliche juristische Jour Fix mit ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung der Stadt Wien dient dem Austausch von Expertise, der gegenseitigen Information über aktuelle Rechtsfragen und Entwicklungen im Antidiskriminierungsrecht in Österreich und Europa sowie der Förderung der Zusammenarbeit, die etwa zur gemeinsamen Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen geführt hat, die auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Download zur Verfügung steht.

ExpertInnenkonferenz der Landes-Antidiskriminierungsstellen

Zur ExpertInnenkonferenz für die Landes-Antidiskriminierungsstellen, jährlich organisiert von der Verbindungsstelle der Bundesländer, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig eingeladen. Die Landesvertreterinnen zeigen dabei immer großes Interesse für die Fälle und Schwerpunkte der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Aufgrund des persönlichen Kontakts und des dadurch aufgebauten Vertrauensverhältnisses werden immer häufiger Anfragen nach rechtlichem Rat bzw. rechtlicher Einschätzung auch von dieser Seite an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich aus den gemeinsamen Veranstaltungen wertvolle Kontakte für die Vernetzung in den Bundesländern, die umso wichtiger sind, als es noch keine für Antidiskriminierungsfälle zuständigen Regionalbüros gibt.

NGO-Dialog im Antidiskriminierungsbereich

An dem einmal jährlich von der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst initiierten NGO-Dialog im Antidiskriminierungsbereich nehmen regelmäßig auch ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft teil.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen war einer der inhaltlichen Schwerpunkte beim NGO-Dialog im Jahr 2010. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gab einen kurzen Überblick über die seit August 2008 in Kraft getretenen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz und berichtete an Hand von konkreten Praxisbeispielen über die häufigsten Anfragen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Jahr 2011 lag der Fokus auf der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission. Weiters berichtete der Klagsverband über aktuelle Fälle und seine Erfahrungen bei der Rechtsdurchsetzung.

Vernetzung mit NGOs im Themenbereich Transgender und Intersexualität

Transgenderpersonen und intersexuelle Menschen gehören zu den Personengruppen, die besonders schlecht über das gleichbehandlungsrechtliche Beratungs- und Unterstützungsangebot informiert sind. Häufig wissen Betroffene überhaupt nicht, dass sie auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes gegen Diskriminierungen rechtlich vorgehen können.

Um diese Situation zu verbessern, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft verstärkt Kontakt zu einschlägigen NGOs gesucht, wie z. B. transaustria.org. Schulungen und Informationsabende wurden angeboten und eine Kurzinfo zum Themenbereich herausgegeben.

Vernetzung mit Gleichbehandlungseinrichtungen in Unternehmen

Mit den Gleichbehandlungseinrichtungen in Unternehmen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Vernetzung im Berichtszeitraum verstärkt. Diese wurden beispielsweise beim Aufbau von Strukturen unterstützt und bei der betriebsinternen Regelung ihrer Kompetenzen, der inhaltlichen Arbeit und innerbetrieblichen Kommunikation und Präsentation beraten.

Equinet – Netzwerk der Europäischen Gleichstellungsstellen

Das EU-weite Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen mit insgesamt 33 Mitgliedsorganisationen verfolgt vier Hauptziele:

„Peer Support“, die gegenseitige Unterstützung in der rechtlichen Argumentation bei neuen Rechtsfragen im Gleichbehandlungsrecht.

Verbesserung der EU-rechtlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsrecht durch Vorschläge auf Basis der Expertise der nationalen Gleichstellungsstellen.

Gegenseitige Unterstützung bei der Nutzung der Kompetenzen und des Potentials aller nationalen Organisationen;

Ausbau des Netzwerks selbst durch Einbeziehung möglichst vieler nationaler Gleichstellungsstellen.

Um diese Ziele zu erreichen, veranstaltet das Netzwerk jährlich zwei Trainings und ein Legal Seminar und organisiert vier permanente Arbeitsgruppen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt sich so intensiv wie möglich an den Netzwerkaktivitäten, um die Ratsuchenden mit den jeweils aktuellsten gleichbehandlungsrechtlichen Argumenten unterstützen zu können und auch selbst zu einer optimalen Rechtsdurchsetzung in allen EU-Staaten beizutragen. Bei einem Training hat sich auch der ÖGB Steiermark aktiv beteiligt.

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

Permanente Arbeitsgruppen:

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

Working Group Equality law in practice

In der Arbeitsgruppe „Equality Law in Practice“ geht es um die praktische Interpretation rechtlicher Konzepte und Schwerpunkte im Antidiskriminierungsrecht. Dabei werden Fälle, die an eine Gleichbehandlungsstelle herangetragen wurden, als Basis für die vergleichende Analyse der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsrechts in den einzelnen europäischen Mitgliedstaaten herangezogen. Die im Jahr 2010 bearbeiteten Fälle beziehen sich auf die Frage der Anwendung des Diskriminierungsverbots in der Arbeitswelt auf Volontäre sowie auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts. Die Ergebnisse wurden in der Equinet Publikation „Dynamic Interpretation, European Anti-Discrimination Law in Practice V“ veröffentlicht. Im Jahr 2011 verfasste die Working Group einen Bericht zum Diskriminierungsverbot auf Grund der Religion und möglichen Konflikten mit anderen Grundrechten.

Working Group Strategy Development

In der Arbeitsgruppe „Strategy Development“ geht es um die strategische Ausrichtung im Hinblick auf die Kompetenzen der Gleichbehandlungsstellen. Im Berichtszeitraum hat sich die Arbeitsgruppe mit möglichen Strategien zur Stärkung der Zivilgesellschaft auseinandergesetzt. Dabei wurden Beispiele aus einzelnen Mitgliedsstaaten behandelt, wie z. B. die Zusammenarbeit durch Austauschtreffen, Projektbeteiligungen, Informationskampagnen, Trainings, usw. Im Jahr 2011 wurde dies vertieft mit besonderem Augenmerk auf die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsstellen. Es wurden einzelne Möglichkeiten beschrieben, wie z. B. die Bereitstellung spezifischer Informationen oder die Möglichkeit strategischer Klagsführung. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden in den Reports „Effective Strategies to Empower Civil Society“ und „Providing Independent Assistance to Victims of Discrimination“ veröffentlicht.

Working Group Policy Formation

Im Zentrum der Arbeit dieser Arbeitsgruppe stehen Themenpapiere zu Fragen des Gleichbehandlungsrechts, die auf Grund der praktischen Erfahrung der nationalen Gleichstellungsstellen mit konkreten Diskriminierungsproblemen erstellt werden und die Institutionen der Europäischen Gemeinschaft bei der Verbesserung des Gleichbehandlungsrechts und der faktischen Gleichstellung unterstützen sollen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Arbeitsgruppe vor allem mit den Möglichkeiten und Risiken einer engeren Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsstellen und den Menschenrechtseinrichtungen der Europäischen Union beschäftigt. In einigen Mitgliedsländern wurden diese Tätigkeitsbereiche in einer einheitlichen Institution zusammengeführt, wobei sowohl die Variante der Erweiterung von bestehenden Gleichstellungsstellen um Menschenrechtskompetenzen, als auch die der Einbeziehung von Gleichstellungsstellen in bestehende Menschenrechtseinrichtungen stattgefunden haben. Für die Gleichstellungsstellen ist dabei ein zentraler Punkt, dass keine der beiden Thematiken quasi „Teil“ der anderen wird, sondern die Kooperation – wie eng auch immer – in einer beiden Bereichen entsprechenden, gleichberechtigten Form erfolgt. Die Ergebnisse der Diskussion wurden in der Publikation

„Equality Bodies and National Human Rights Institutions – Making the Link to Maximise Impact“ zusammengefasst.

Working Group Communication Strategies and Practices

Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, Wege zu finden, wie die europäischen Gleichbehandlungsstellen Informationen und Möglichkeiten im Bereich der Kommunikation stärker nutzen können.

Die Arbeitsgruppe, bei der auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft Mitglied ist, dient als Plattform für Diskussion und Reflexion, um Maßnahmen für eine effiziente Kommunikationsstrategie der einzelnen Gleichbehandlungsstellen zu entwickeln. Der Schwerpunkt liegt dabei in der Sensibilisierung für das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in der Öffentlichkeit ganz allgemein, sowie bei diskriminierungsgefährdeten Gruppen speziell.

2011 hat diese Arbeitsgruppe den „Equinet Good Practice Guide on Communication Principles for National Equality Bodies“ verfasst, der in elektronischer Form auf der Website von Equinet (www.euineteurope.org) zur Verfügung steht.

Gender-Equality-Bodies-Network der Europäischen Kommission

Die Europäische Kommission lädt regelmäßig VertreterInnen der für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständigen Gleichstellungsstellen zu Diskussionsrunden. Im Vordergrund steht dabei nicht so sehr die Netzwerkarbeit zwischen den Gleichstellungsstellen, sondern der inhaltliche Input für die Kommission aus der praktischen Erfahrung der Gleichstellungsstellen und die Zusammenarbeit zwischen der EU-Kommission und den nationalen Gleichstellungsstellen im Bereich Geschlechtergleichstellung.

Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum waren Änderungen der Richtlinien über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (92/85/EWG), der RL über Elternurlaub (96/34/EG), der RL zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz (86/613/EWG).

Im Jahr 2011 wurden verstärkt die Einführung von Quoten und die Implementierung von positiven Maßnahmen diskutiert.

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 (umfassenden und genderspezifischen) Gleichstellungsstellen und dem Institut zu stärken. Dies erfolgt vor allem durch die Vernetzung von ExpertInnen des Instituts mit SpezialistInnen aus Österreich

für die verschiedenen Projekte von EIGE wie z. B. Datensammlung, Aufbau eines Dokumentationszentrums oder Medienarbeit.

Nähere Informationen über EIGE unter www.eige.europa.eu.

3.4 Unabhängige Untersuchungen, Empfehlungen und Berichte

Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen

Um dem anhaltenden Trend von diskriminierenden Einlassverweigerungen in Lokalen entgegenzuwirken, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit dem Verein ZARA und dem Klagsverband eine gemeinsame Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Eintrittspolitik von Lokalen ausgearbeitet. Durch die Umsetzung der in der Empfehlung genannten Maßnahmen können Lokale ihre Einlasspolitik transparent und überprüfbar gestalten und Diskriminierungen vorbeugen. Kernstück dieser Empfehlung ist die Anwendung einer vorgegebenen Hausordnung, in der die Gründe für eine Einlassverweigerung oder einen Lokalverweis – zB. Alkoholisierung oder störendes Verhalten – nachvollziehbar geregelt werden.

(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6448/default.aspx>)

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft: „sexuelle Belästigung in Fahrschulen vermeiden, bei Belästigungen gesetzeskonform handeln.“

Auf Grund mehrerer Beschwerden über sexuelle Belästigungen im Zusammenhang mit der Ausbildung in Fahrschulen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Empfehlung erarbeitet, wie dieses Problem in der konkreten Situation zu bewältigen ist. Die Empfehlung richtet sich primär an betroffene Fahrschülerinnen, aber auch an FahrschulbetreiberInnen. Sie enthält rechtliche Basisinformationen, nützliche Tipps und Handlungsansätze für die Betroffenen sowie für die involvierten Unternehmensverantwortlichen. Entsprechend den Erfahrungen aus der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu sexueller Belästigung in Betrieben bilden Maßnahmen zur Prävention und Verhinderung von sexuellen Übergriffen einen Schwerpunkt der Empfehlung.

(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46515>)

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur geschlechtsneutralen Auspreisung von Friseurdienstleistungen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war in den letzten Jahren immer wieder mit Beschwerden über geschlechtsspezifisch unterschiedliche Preise für Haarschnitte bzw. für Pauschalangebote bei Friseursalons konfrontiert. Regelmäßig zeigte sich, dass das mit der Beschwerde konfrontierte Unternehmen keine Kenntnis über gleichbehandlungsrechtliche Anforderungen an die Preisgestaltung hatte. Es herrschte lange eine Tradition der strikten Trennung der angebotenen Dienstleistungen nach dem Geschlecht mit speziell günstigen

Angeboten für Männer. Ein Umdenken und Anknüpfen an geschlechtsneutrale Kriterien zur Preiserstellung fällt sichtlich schwer. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher in Anlehnung an das diesbezügliche Gutachten der Gleichbehandlungskommission (GBK III/62/10) eine Empfehlung ausgearbeitet, die zur Information, aber auch als Anleitung zur Gestaltung von Preislisten dienen soll, die ausschließlich an die tatsächlich erbrachte Leistung und nicht an das Geschlecht der KundInnen anknüpfen. Unter anderem werden Differenzierungen nach dem jeweiligen Aufwand, nach den einzelnen Leistungen oder nach dem Ausbildungsgrad der StylistInnen empfohlen. Anhand dieser objektivierbaren, geschlechtsneutralen Kriterien ist die gleichbehandlungsgesetzkonforme Gestaltung eines Leistungskatalogs möglich.

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46516>

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Zulässigkeit geschlechtsspezifischer Personalsuche in Sozialberufen

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden immer wieder Anfragen gerichtet, inwieweit es in der Kinder- und Jugendarbeit zulässig ist, BewerberInnen eines Geschlechts aus teamparitätischen Gründen bevorzugt einzustellen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dazu eine Empfehlung erarbeitet und auf der Website veröffentlicht. Danach kann es zulässig sein, auf Basis eines ausgearbeiteten pädagogischen Konzepts z. B. eine männliche Bezugsperson für Kinder und Jugendliche zu suchen. Allerdings ist in jedem Einzelfall zu begründen, weshalb für die konkret ausgeschriebene Stelle ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist. Eine Besetzung im Sinne der „Ausgewogenheit eines Teams“ stellt aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine wesentliche berufliche Anforderung dar. Deshalb ist eine geschlechtsspezifische Personalauswahl aus diesem Grund nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zulässig.

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34416>

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch

Geschlechtergerechte Sprache macht – im Gegensatz zur Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums – alle sichtbar. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren: Die vollständige Paarform etwa nennt die weibliche und die männliche Bezeichnung (z. B. Anwalt und Anwältin), stellt gedanklich eine Geschlechtersymmetrie her und ist daher die beste sprachliche Umsetzung. Die Empfehlung nennt auch noch andere Varianten der geschlechtergerechten Sprachweise, wie etwa die verkürzte Schrägstrichvariante (z. B. Lehrer/in), das Binnen-I (z. B. ArbeitnehmerInnen) oder die „Gender Gap“-Varianten (z. B. Teilnehmer_in, Wissenschaftler*innen) und erläutert deren Vor- und Nachteile. Nicht empfohlen wird die Schreibweise, bei der die weibliche Wortendung in Klammern steht (z. B. Mitarbeiter(in)). Hinweise am Beginn oder Ende eines Textes, dass alle Personenbezeichnungen in diesem Text für Frauen und Männer gelten, entsprechen keinesfalls den Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache.

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34417>

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen, Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsrichtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften (76/207/EWG) stellen klar, dass es keine Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen geben darf. Dazu gehört auch die korrekte geschlechtergerechte Bezeichnung von Beschäftigten im Berufsalltag, da sich sonst unweigerlich Auswirkungen auf den innerbetrieblichen Status und möglicherweise auf die Entlohnung ergeben.

Um dies zu vermeiden, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Arbeitsbedingungen erarbeitet. Einen wesentlichen Teil der Empfehlungen bilden die Tipps und Anregungen zur sprachlichen Gleichbehandlung, etwa von Stelleninseraten gemäß § 9 Gleichbehandlungsgesetz, wobei verschiedene Möglichkeiten der geschlechtergerechten Formulierung genannt werden. Des Weiteren enthält die Empfehlung eine Literaturliste zum Thema.

(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34813>)

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Einkommenstransparenz in Stelleninseraten

Da mit dem Inkrafttreten der 9. Novelle des GIBG 2011 Stelleninserate verpflichtend Informationen über das zu erwartende Entgelt enthalten müssen und die entsprechende Verwaltungsstrafbestimmung für nicht gesetzeskonforme Inserate mit 1.1.2012 in Kraft getreten ist, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Empfehlung zu den relevanten rechtlichen Bestimmungen der Novelle veröffentlicht. Primär soll die Empfehlung ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen über den Sinn der Novelle informieren. Auf den Gesetzestext, in dem die relevanten Bestimmungen hervorgehoben sind, folgen konkrete Empfehlungen, welche Informationen über das zu erwartende Entgelt in ein Stelleninserat aufgenommen werden sollten. Der Anwendungsbereich des Gesetzes wird erläutert und zur Bekanntgabe von Erfahrungen mit der Novelle (Unklarheiten und Probleme aber auch Best Practice Beispiele) aufgerufen.

(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=43586>)

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu den Einkommensberichten gemäß § 11a Gleichbehandlungsgesetz

Einkommensberichte müssen alle zwei Jahre von Betrieben einer bestimmten Größe erstattet werden. Die Empfehlung soll die von den neuen Bestimmungen betroffene Unternehmer und Unternehmerinnen über die gesetzlichen Bestimmungen informieren. Darüber hinaus gibt es Empfehlungen zu den bei einem Einkommensbericht gemäß § 11a GIBG einzuhaltenden Vorgaben sowie zur konkreten Gestaltung eines Berichts.

(<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=43746>)

Zwei Empfehlungen an Unternehmen und an Bewerberinnen und Bewerber beschäftigen sich mit diskriminierungsfreier Personalauswahl.

Die Empfehlung für Unternehmen beschreibt die Erstellung eines Anforderungsprofils, die Personalsuche und die Stellenausschreibung bis hin zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen und dem Auswahlverfahren. Schwerpunkt ist, wie bei allen Punkten Diskriminierungen vermieden werden können.

Die Information für Bewerberinnen und Bewerber gibt einen Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen und die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung nach diskriminierenden Auswahlverfahren.

Access to Justice, Studien der Europäischen Kommission und der Agentur für Grundrechte

Sowohl die Europäische Kommission selbst, als auch die Agentur für Grundrechte haben sich im Berichtszeitraum in Form von Studien mit der Frage auseinandergesetzt, wie für alle diskriminierungsgefährdeten Gruppen und Minderheiten ein möglichst guter Zugang zu den Institutionen sichergestellt werden kann, die über die gesetzlichen Kompetenzen verfügen, um von Diskriminierung Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechtsansprüche zu unterstützen.

In der intensiven Diskussion über die Studien, an der sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowohl in schriftlicher Form, als auch im Rahmen eines zweitägigen Treffens von VertreterInnen aus acht EU-Mitgliedsländern in der Grundrechteagentur beteiligt hat, wurden sowohl Themen des Rechts selbst angesprochen (z. B. die Ausgestaltung der Beweislast oder der Sanktionen in verschiedenen Staaten), als auch sehr praktische Fragen wie die Zugangswege zu den niedrighschwelligigen Beratungseinrichtungen für verschiedene Zielgruppen.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_access_to_justice_final_en.pdf

http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_per_year/pub_access-to-justice_en.htm

UPR Staatenprüfung Österreich

Österreich wurde im Jahr 2010 der Universellen Staatenprüfung (Universal Periodic Review) durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen unterzogen. Dabei wurde auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeladen, eine Stellungnahme zum Entwurf des Staatenberichtes abzugeben. Der von der Bundesregierung angenommene Staatenbericht sieht unter Punkt 49 vor, dass eine personelle und finanzielle Aufstockung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erzielt werden soll. Weiters bringt die Bundesregierung in Punkt 48 das Bestreben zur etappenweisen, gesetzlichen Harmonisierung des Schutzes für alle Diskriminierungsgründe (levelling up) zum Ausdruck.

4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

4.1 Zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Antragsstellung an die Senate der Gleichbehandlungskommission

Vor allem in Senat I der Gleichbehandlungskommission, der sich mit der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und mit Mehrfachdiskriminierungen befasst, haben sich in den letzten Jahren Veränderungen in der Antragstellung gezeigt.

Es werden nun wesentlich mehr Anträge durch von Diskriminierung betroffene Personen selbst eingebracht als früher.

Verfahren aufgrund von Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommen weiterhin häufig vor, Anträge von Interessensvertretungen sind selten geworden.

Gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz kann ein Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auch von einer Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen oder ArbeitgeberInnen gestellt werden. Während dies in den Senaten II und III, die erst 2005 eingerichtet wurden, kaum je der Fall war und Einzelpersonen dort oft durch NGOs vertreten werden, wurden bis vor einigen Jahren in Senat I bis zu einem Drittel der Verfahren durch Anträge von Interessensvertretungen eingeleitet. Ein weiteres Drittel der Verfahren wurde aufgrund von Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet und etwa ein Drittel durch individuelle Anträge.

Im Jahr 2010 wurden nur noch zwei Anträge im Senat I von Interessensvertretungen eingebracht. 22 Personen haben selbst mittels Protokollarantrag ein Verfahren eingeleitet, zwei davon mit anwaltlicher Unterstützung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in diesem Jahr 40 Verlangen eingebracht. Im Jahr 2011 wurden 22 Anträge von den betroffenen Personen selbst gestellt, eine Person war dabei anwaltlich vertreten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat 20 Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung gestellt. Lediglich drei Anträge wurden von Interessensvertretungen gestellt.

Bei Protokollaranträgen wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft oft nach Antragstellung von den von Diskriminierung betroffenen Personen kontaktiert und um Unterstützung bei notwendigen Ergänzungen zu den Anträgen gebeten. Für Personen, die selbst und ohne Unterstützung eines Anwalts oder einer Anwältin einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen, ist es nach Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr schwierig, ihre Diskriminierung im rechtlichen Sinn glaubhaft zu machen. Vor allem durch die Veränderungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission im Zuge der Novelle 2011 (gemeinsame Befragung,

Aufhebung der Vertraulichkeit des Verfahrens) ist die Begleitung vor der Gleichbehandlungskommission durch ExpertInnen oder mit dem Gleichbehandlungsgesetz vertraute AnwältInnen wichtiger als vorher, dies umso mehr, als nun auch AntragsgegnerInnen weit öfter als früher anwaltlich vertreten sind.

Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen im Rahmen ihres Anwesenheits- und Rederechts bei allen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, also auch alle jene Personen, die ohne Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet haben. Es ist aber mit den derzeitigen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich, all diese Personen im Verfahren mit gleicher Intensität zu unterstützen wie jene, mit deren Fallkonstellation die Anwaltschaft aufgrund der vorangegangenen intensiven Beratung bereits voll vertraut ist. In vielen Fällen von Individualanträgen ohne vorhergegangene Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte eine Antragstellung und die Vertretung in der Gleichbehandlungskommission durch ExpertInnen von Interessenvertretungen den Rechtszugang für die Betroffenen erleichtern und ihre Erfolgchancen erhöhen.

Verfahrenseinstellungen in den Senaten der Gleichbehandlungskommission:

Mehrfach wurden im Berichtszeitraum Verfahren zur Überprüfung einer möglichen Diskriminierung in den Senaten der Gleichbehandlungskommission eingestellt, bevor die inhaltliche Diskussion überhaupt aufgenommen wurde.

Dies löst immer wieder Unverständnis bei den AntragstellerInnen aus und hat im Berichtszeitraum auch zu einer Beschwerde bei der Volksanwaltschaft geführt. Die Volksanwaltschaft kam in diesem Fall zu dem Ergebnis, dass „die Einstellung des Verfahrens der Gleichbehandlungskommission vorschnell erfolgte“.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist vor allem problematisch, dass bei Verfahrenseinstellungen den Rechtsunterworfenen gegenüber nicht genau genug begründet wird, warum sich die Gleichbehandlungskommission mit einem Diskriminierungsproblem nicht befassen kann. Gerade weil es sich beim Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission um ein niedrigschwelliges, wenig formalisiertes und stark inhaltlich orientiertes Verfahren handelt, wäre es wichtig, eine Ablehnung der Behandlung eines Problems den AntragstellerInnen gegenüber klar zu begründen.

Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird in die Diskussion um inhaltliche Zuständigkeitsfragen zu wenig einbezogen. In einem von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleiteten Verfahren wurde eine Verfahrenseinstellung verfügt und dies der Antragstellerin mitgeteilt, ohne die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die im Namen der Antragstellerin das Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung gestellt hat, zu informieren. Die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft daraufhin gemäß § 14 Abs. 4a GBK/GAW-Gesetz geforderte Beiziehung von Fachleuten zur Diskussion über die Frage, ob das Diskriminierungsproblem tatsächlich nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist, wurde abgelehnt, obwohl die Gleichbehandlungskommission einem solchen Antrag laut Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen hat.

Die Frage der Tatbestandsmäßigkeit von Diskriminierungsproblemen wurde allerdings in anderen Fällen sehr wohl durch Beiziehung von Fachleuten oder durch eine inhaltliche Diskussion in den Senaten geklärt.

Gemeinsame Befragung von AntragstellerInnen, AntragsgegnerInnen und Auskunftspersonen

Seit der mit März 2011 in Kraft getretenen Novelle des GBK/GAW-Gesetzes werden bei Anträgen oder Verlangen, die ab diesem Stichtag eingebracht werden, nach den neuen Verfahrensregeln der Gleichbehandlungskommission AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen grundsätzlich gemeinsam befragt. Geht es im Verfahren um eine Belästigung, wird weiterhin grundsätzlich getrennt befragt, bei Einverständnis beider kann aber auch hier eine gemeinsame Befragung erfolgen.

In den Senaten I und III der Gleichbehandlungsanwaltschaft gab es bereits im Berichtszeitraum Verfahren, bei denen die gemeinsame Befragung zur Anwendung gekommen ist. Die Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft dazu sind unterschiedlich. Durch die gemeinsame Befragung wird es einerseits leichter möglich sein, Unklarheiten und Widersprüche sofort durch Gegenfragen zu klären. Eine bereits bestehende Vergleichsbereitschaft kann auch verstärkt werden. Andererseits wird bei der gemeinsamen Befragung von den betroffenen Personen teilweise ein erhöhter Druck und eine stärkere Belastung wahrgenommen. Auch die Größe der Senate kann für die AntragstellerInnen in der speziellen Situation und gerade bei einer gemeinsamen Befragung unangenehm sein.

Im Bereich der Arbeitswelt ist noch nicht abzuschätzen, ob die Zahl der Auskunftspersonen, also Arbeitskollegen und Kolleginnen, die sich für ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zur Verfügung stellen und die oft noch in einem aufrechten Arbeitsverhältnis sind, durch die Neuregelung zurückgehen wird.

In Fällen von getrennten Befragungen bei (sexueller) Belästigung ist unmittelbar vor der Befragung den AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen die Möglichkeit einer gemeinsamen Befragung einzuräumen. Dies hat dazu geführt, dass beide zur gleichen Zeit geladen wurden und mangels getrennter Warteräume in unerwünschter Weise aufeinander trafen. Dieser Umstand wurde von einigen AntragsstellerInnen als sehr belastend empfunden. Nachdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf diese Problematik aufmerksam gemacht hat, wurde von Seiten der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission darauf hingewirkt, dass ein Aufeinandertreffen von AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen vermieden wird.

Die Aufhebung der Vertraulichkeit könnte jedenfalls dazu führen, dass Beweisergebnisse der Gleichbehandlungskommission in Zukunft für die Gerichte besser verwertbar sind.

In Senat II der Gleichbehandlungskommission, der sich mit Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt befasst, hat noch kein Verfahren nach der neuen Rechtslage stattgefunden, da der Überhang älterer Anträge und Verlangen erst abgebaut werden muss.

Unterschiedliche Fallkonstellationen bei Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Beim Tatbestand der Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses geht es regelmäßig um zwei unterschiedliche, im Gleichbehandlungsgesetz geregelte Fallkonstellationen. Im Fall, dass eine Person bestqualifiziert ist und deshalb die Stelle hätte erhalten müssen, wenn sie nicht diskriminiert worden wäre, ist im Gleichbehandlungsgesetz ein Schadenersatz von mindestens zwei Monatsentgelten vorgesehen. Wird eine Person aber nur dadurch diskriminiert, dass ihre Bewerbung im Auswahlverfahren aus diskriminierenden Gründen überhaupt nicht berücksichtigt wird, sieht das Gesetz einen Schadenersatzanspruch von bis zu 500,- Euro vor.

Nach Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre in manchen Fällen eine genauere Unterscheidung und getrennte Prüfung der beiden Konstellationen erforderlich. In Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird aber bei Verneinung einer Bestqualifikation oft auch gleich die zweite Diskriminierungsmöglichkeit verneint. Wenn z. B. eine kopftuchtragende Muslima ihrer Bewerbung ein Foto mit Kopftuch beifügt und zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, wird von einer gänzlichen Nichtberücksichtigung der Bewerbung nicht mehr auszugehen sein. Wenn die Frau aber im Bewerbungsgespräch auf ihr Kopftuch angesprochen und aufgefordert wird, es abzunehmen, weil sie sonst die Stelle keinesfalls erhalten könnte, spielt auch in dieser Situationen die Qualifikationen noch gar keine Rolle. Die Frau wird also auch in diesem Fall aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen, bevor ihre Qualifikation überhaupt überprüft ist. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher in diesem Fall sehr wohl die Fallkonstellation zu bejahen, wonach die Bewerbung aus diskriminierenden Gründen überhaupt nicht berücksichtigt wird.

In einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (18.02.2010, 8ObA 27/09t) wird ausgeführt, dass sich ArbeitgeberInnen andernfalls vom Diskriminierungsvorwurf dadurch befreien könnten, dass sie jene Personen, die sie aus ethnischen oder Altersgründen gerade nicht einstellen wollen, zu einem Gespräch einladen und dann trotzdem, wie von Anfang an beabsichtigt, nicht aufnehmen. Dass dies nicht den Intentionen der EU-rechtlichen Vorgaben entspricht, liegt auf der Hand. Ein weiteres Verständnis des zweiten Unterfalls der Bewerbungsdiskriminierung ist daher aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend geboten.

Befragung von AntragstellerInnen vor der Gleichbehandlungskommission

Ein zentrales Anliegen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist, dass sich AntragstellerInnen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und bei ihrer Befragung respektvoll behandelt fühlen. Ganz besonders bei Befragungen von durch sexuelle Belästigung traumatisierten Personen, aber auch von Personen, die Fluchterfahrungen hinter sich haben und möglicherweise sprachlich noch Schwierigkeiten haben, knappe und präzise Antworten zu geben, ist besonderes Einfühlungsvermögen bei der Befragung erforderlich.

In den meisten Fällen findet die Befragung auch in einer für die AntragstellerInnen und Auskunftspersonen angenehmen Art und Weise statt. In einzelnen Fällen erfolgt die Befragung

aber nicht mit der insbesondere für ein niedrighschwelliges Verfahren notwendigen Rücksichtnahme, vor allem dann, wenn zwar Sprachkenntnisse vorhanden sind, aber trotzdem ein Dolmetsch oder eine Dolmetscherin notwendig ist.

So wurde in einem Verfahren einem seit vielen Jahren in Österreich lebenden Arbeitnehmer, dem für die Ausnahmesituation der Befragung durch die Gleichbehandlungskommission ein Dolmetscher zur Seite gestellt wurde, der aber in der Lage ist, sich in der deutschen Sprache zu verständigen, nicht gestattet, zwischen den Sprachen zu wechseln, obwohl ihm manche berufliche Fachausdrücke in seiner Muttersprache nicht bekannt waren.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte bei der Gestaltung der Tagesordnung der Senate noch genauer darauf geachtet werden, dass für die Befragung von AntragstellerInnen ausreichend Zeit eingeplant wird, gerade bei Verfahren mit gemeinsamer Befragung nach den neuen Verfahrensregeln.

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/r.

Das Gesetz sieht auch keine Einschränkung hinsichtlich einer bestimmten Anzahl von Funktionsperioden vor. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher für ein transparentes Auswahlverfahren und die Möglichkeit zur Bewerbung auf Basis eines klaren Qualifikationsprofils für die Funktion des Senatsvorsitzes aus.

Verpflichtung zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz

Ergibt sich für die Gleichbehandlungskommission aufgrund einer Mitteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (oder anderer Antragsberechtigter) die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes, so kann die Kommission von den für die Diskriminierung verantwortlichen Personen einen schriftlichen Bericht verlangen. Wird der Aufforderung nicht nachgekommen, ist dieser Umstand auf der Homepage des Bundeskanzleramtes zu veröffentlichen.

In einem Verfahren ging es um vermutete Diskriminierungen beim Entgelt aufgrund des Alters und des Geschlechtes in einer Gesundheitseinrichtung. Die Höhe von Zulagen bei den ÄrztInnen war sehr unterschiedlich ausgestaltet und tendenziell bei dienstälteren und weiblichen KollegInnen niedriger. Diese Unterschiede konnten trotz mehrfacher schriftlicher Urgenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft und einem persönlichen Gespräch nicht sachlich begründet werden. Die Einrichtung zeigte sich gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch nicht kooperativ.

Nachdem von der vermuteten Diskriminierung mehrere MitarbeiterInnen betroffen waren, entschied sich die Anwaltschaft für eine Mitteilung an die Gleichbehandlungskommission

gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz. Die Aufforderung der Kommission an die Einrichtung, einen Bericht zu legen, erging im Mai 2011, nach mehreren Rückfragen wurde im August ein vierseitiger Bericht vorgelegt. Nach einer Diskussion in Senat I stellte die Gleichbehandlungskommission fest, dass keine Verletzung der Berichtspflicht vorliege. Der Gesundheitseinrichtung wurden unverbindliche Vorschläge zur diskriminierungsfreien Gestaltung des Gehaltsschemas übermittelt.

Außerhalb der Arbeitswelt betrafen Aufforderungen zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz diskriminierende Einlassverweigerungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in Diskotheken, geschlechtsspezifische Vergünstigungen in Lokalen und unterschiedliche Preise für Männer und Frauen bei Friseurdienstleistungen.

In zwei dieser Fälle haben die Unternehmen (Diskotheken) die Aufforderung der Gleichbehandlungskommission ignoriert und sich zu der vermuteten Diskriminierung gar nicht geäußert. Dieser Umstand wurde mit dem Hinweis auf die vermutete Diskriminierung auf der Homepage des Bundeskanzleramts veröffentlicht.

Im anderen Fall handelte es sich um einen Friseursalon, der auf seiner Website geschlechtsspezifisch unterschiedliche Preise für Frauen und Männer veröffentlicht hatte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist in solchen Fällen die Unternehmen schriftlich auf die Gesetzeslage hin und ersucht um Stellungnahme. Im gegenständlichen Fall hat das Unternehmen zwei Aufforderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ignoriert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dies der Gleichbehandlungskommission mit dem Ersuchen mitgeteilt, das Unternehmen zu einem umfassenden Bericht über das Zustandekommen der geschlechtsspezifischen Tarife aufzufordern. In dem daraufhin vom Unternehmen gelegten Bericht verteidigte diese die viel höheren Preise für Frauen hauptsächlich mit den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern. Die Gleichbehandlungskommission hat daraufhin beschlossen, von Amts wegen ein Verfahren zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung einzuleiten.

Weder Gleichbehandlungsanwaltschaft noch Gleichbehandlungskommission haben eine gesetzliche Handhabe, um gegen Verzögerungen von Unternehmen bei der Berichtslegung vorzugehen. Zudem wird auf der Homepage des Bundeskanzleramts nur der Umstand veröffentlicht, dass kein Bericht gelegt wurde. Weder wird veröffentlicht, wenn ein Unternehmen auf die Fragen der Gleichbehandlungskommission völlig unzureichend geantwortet hat, noch wird das Beharren auf einem das Gleichbehandlungsgesetz verletzenden Verhalten als zu veröffentlichende Verletzung der Berichtspflicht gewertet. Auch auf den Diskriminierungsvorwurf selbst wird in der Formulierung der Veröffentlichung bisher nicht eingegangen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher dafür aus, die Veröffentlichung umfassender zu gestalten und das Instrument der Berichtspflicht in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission auch im Hinblick auf die Qualität der Berichte strikter zu handhaben.

4.2 Zu gleichbehandlungsrechtlicher Judikatur und zu anderen Rechtsmaterien

Verschiedene Arten von Schadenersatz beim beruflichen Aufstieg OGH vom 18.2.2010, 8 ObA 27/09t

In einer das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz betreffenden Entscheidung, die aber aufgrund korrespondierender Bestimmungen auch für das Gleichbehandlungsgesetz für die private Wirtschaft relevant ist, hatte sich die Klägerin neben zwei weiteren Kolleginnen und einem Kollegen für eine stellvertretende Leitungsfunktion in einer Bundesbehörde beworben. Es erhielt letztlich der Mann den Posten und es wurde festgestellt, dass die drei Frauen durch das Bewerbungsverfahren auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden waren. Erstmals wird in dieser Entscheidung die Frage behandelt, welcher Schadenersatzanspruch den drei Frauen zusteht. Der OGH kam zu dem Ergebnis, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Gesetzgeber im Fall der Bewerbung mehrerer Personen für alle Diskriminierten den Mindestschadenersatz vorsehen wollte. In jenen Fällen, in denen nicht festgestellt werden kann, wer bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, gibt es daher Geschädigte, für die der Schadenersatzanspruch nach allgemeinen schadenersatzrechtlichen Grundsätzen zu bemessen ist.

Entscheidung zur Diskriminierung aufgrund Väterkarenz OGH vom 25.10.2011, 9 ObA 78/11b

Diese Entscheidung betrifft die Situation eines Mannes, der gegenüber dem Arbeitgeber den Wunsch geäußert hat, Karenz zur Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen und vermutete, dass sein Arbeitgeber ihm vor allem deshalb nicht das Angebot gemacht habe, sein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln. Er stützte seine Schadenersatzklage gemäß § 12 Abs. 6 GIBG auf eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Der Oberste Gerichtshof war jedoch der Ansicht, dass der Sachverhalt eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses darstelle und dieser Anspruch verjährt sei. Für den Auffangtatbestand der sonstigen Arbeitsbedingungen gilt eine längere Verjährungsfrist, doch war die Geltendmachung dieses Tatbestandes laut OGH nicht zulässig.

Die für die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft wesentliche Aussage der Entscheidung ist, dass die Benachteiligung eines Mannes wegen Inanspruchnahme von Väterkarenz eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts darstellt. In der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es immer häufiger vor, dass Männer, sobald sie die gesellschaftlich und in der Arbeitswelt nach wie vor überwiegend den Frauen zugewiesene Rolle der Kinderbetreuung übernehmen, diskriminiert werden. Die Auseinandersetzung um eine stärkere Beteiligung von Männern in der Kinderbetreuung wird an diesem Punkt durch die Reaktionen am Arbeitsplatz dieser Männer unterlaufen.

Entlassung nach sexueller Belästigung im konkreten Fall nicht gerechtfertigt OGH vom 29.9.2010, 9 ObA 13/10t

Da sexuelle Belästigung sehr unterschiedlich schwerwiegend sein kann, hängt die Angemessenheit einer Maßnahme, die der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin als Sanktion setzen muss, von den Umständen des Einzelfalls ab. Als letztes Mittel kann auch eine sofortige Entlassung gerechtfertigt sein, um weitere Übergriffe hintanzuhalten und sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, keine geeigneten Abhilfemaßnahmen ergriffen zu haben. Der Oberste Gerichtshof beurteilte im konkreten Fall die einmalige verbale Entgleisung eines Ausbildners gegenüber einem weiblichen Lehrling, „du schaust aus, wie waunst 14 tage durchgschnackselst hättest“ zwar als sexuelle Belästigung, aber nicht als so schwerwiegend, dass die Entlassung des Belästigers gerechtfertigt gewesen wäre.

Unterschiedliche Bemessung des Schadenersatzes bei Mobbing und nach dem GIBG OGH vom 28.6.2011, 9 ObA 132/10t OGH vom 22.9.2010, 8 ObA 63/09m

Gegenstand der ersten der beiden Entscheidungen ist die Bemessung des Schadenersatzes für durch Mobbing hervorgerufene psychische Beeinträchtigungen. Hier bekräftigte der Oberste Gerichtshof, dass sich der Schadenersatzanspruch wegen Körperverletzung nach § 1325 ABGB an den konkreten tatsächlichen Auswirkungen orientiert. Der im Gleichbehandlungsgesetz und im Behinderten-Einstellungsgesetz normierte immaterielle Schadenersatz orientiert sich hingegen an der durch die Diskriminierung erlittenen, persönlichen Beeinträchtigung.

Die Bemessung des Schadenersatzanspruches nach sexueller Belästigung war Inhalt vieler Entscheidungen. So wurde in 8 ObA 188/98z ausführlich erläutert, dass auch für fortgesetzte Übergriffe ein Gesamtbetrag durch eine Globalbemessung zu ermitteln ist. In der Entscheidung wird ausgeführt, dass mit dem im Gesetz enthaltenen Mindestschadenersatzbetrag der Bagatellisierung sexueller Belästigungen aus präventiven Gründen entgegengewirkt werden soll. Von sexueller Belästigung Betroffene sollen die Möglichkeit haben, sich effektiv zur Wehr zu setzen, ohne befürchten zu müssen, dass ihre Ansprüche wegen Geringfügigkeit des Vorfalls abgewiesen werden. Der Schadenersatz ist nach Dauer, Art und Intensität der Belästigungen und unter Berücksichtigung der dadurch hervorgerufenen einschüchternden und demütigenden Arbeitsatmosphäre zu bemessen. Der OGH betont aber, dass die Festlegung einer Untergrenze für relativ geringfügige Belästigungen nicht dazu führen darf, bei steigender Intensität zu so hohen Schadenersatzbeträgen zu kommen, wie sie außerhalb des GIBG, also gemäß § 1328 ABGB, zugesprochen werden können.

In diesem Zusammenhang ist auch die einzige bisher ergangene Entscheidung zur Bemessung von Schadenersatz zu erwähnen, bei der es um eine Mehrfachdiskriminierung durch sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ging. Der Sachverhalt ereignete sich vor dem 1.8.2008, d. h. die §§ 12 und 26 Abs. 13 GIBG waren noch nicht anwendbar. Der Oberste Gerichtshof führte aus, dass sich bei einer Mehrfachdiskriminierung, die nicht in einem einheitlichen Sachverhalt, sondern in mehreren Angriffen verwirklicht wurde, die Frage stellt, ob eine getrennte Betrachtung der Sachverhalte oder eine Beurteilung im Rahmen einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen ist und ob für die

einzelnen Diskriminierungstatbestände die vorgesehenen Mindestschadenersatzbeträge zu kumulieren sind oder nicht. Im vorliegenden Fall hatte die Klägerin selbst einen einheitlichen Anspruch auf Schadenersatz geltend gemacht und zwischen den einzelnen Rechtsgütern nicht differenziert. Da der zugesprochene Betrag von € 1300,- die Summe der Mindestsätze überstieg, erschien dies dem OGH unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze der Bemessung des ideellen Schadenersatzes und der Umstände des Einzelfalls auch bei einer getrennten Betrachtung der Belästigungen nicht zu beanstanden. Diese Entscheidung wurde allerdings in Bezug auf die Höhe des Schadenersatzbetrags kritisiert, weil auf die Tatsache des jugendlichen Alters der Belästigten, das bestehende Abhängigkeitsverhältnis und die Besonderheiten der Belästigungen nicht ausreichend eingegangen worden sei. Generell ist die Höhe der wegen sexueller Belästigung von den Gerichten zugesprochenen Schadenersätze auch aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr niedrig. Es stellt sich die Frage, ob diese Beträge im Sinne der EU-Richtlinien wirksam und abschreckend sind.

Entscheidungen zur weiten Interpretation des Tatbestands Belästigung

OGH vom 2.4.2009, 8 ObA 8/09y

OGH vom 2.9.2008, 8 ObA 59/08x

OGH vom 15.12.2009, 1 Ob 189/09i

In seiner Entscheidung aus dem Jahr 2009 stellte der Oberste Gerichtshof erneut fest, dass eine Belästigung dann mit einem durch Gesetz geschützten Merkmal „im Zusammenhang“ steht, wenn die konkrete belästigende Verhaltensweise der Tatsache, dass ein geschütztes Merkmal vorliegt, zugerechnet werden kann. Im konkreten Fall hat eine Arbeitskollegin einer blinden Frau gegenüber mehrmals abwertende Aussagen wie „ah, die Depperte“ oder „die wird a immer hässlicher“ getätigt. Der OGH führte aus, dass eine benachteiligende Person häufig nicht unmittelbar an das geschützte Merkmal selbst anknüpft, sondern auf eine Eigenschaft, Handlung, Verhaltensweise oder einen Zustand Bezug nimmt, der mit diesem Merkmal verbunden ist. Es genügt für eine Belästigung aus einem verpönten Motiv auch, wenn das geschützte Merkmal innerhalb eines Motivbündels eine Rolle spielt. Im konkreten Fall ging der OGH davon aus, dass die mit der Behinderung verbundene Schwäche in den sozialen Beziehungen in einer Gruppe von der belästigenden Person ausgenützt und verstärkt wurde.

Die Entscheidung aus 2008 ist die bisher einzige zu geschlechtsbezogener Belästigung. In diesem Fall pflegte ein Vorgesetzter einen rauen und harten Umgangston, legte ein gehässiges und herabwürdigendes Verhalten an den Tag und beschimpfte seine Mitarbeiterin immer wieder. Nach den Feststellungen des Gerichts beruhte dieses Verhalten darauf, dass die Betroffene eine Frau ist. Das bedeutet, dass auch dann, wenn eine Beschimpfung oder Herabwürdigung nicht direkt auf das Geschlecht der Person Bezug nimmt, die beschimpft wird, das Motiv dennoch geschlechtsbezogen sein kann.

Auch in der Entscheidung Ob 189/09i sah der OGH in diesem Sinne den Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung als gegeben an. Im konkreten Fall stellt die fälschliche Anrede einer sich als Frau definierenden Person als „Herr“ durch einen Gerichtsvollzieher den Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung her. Für die Beurteilung einer Belästigung ist das subjektive Empfinden der belästigten Person ausschlaggebend, das Verhalten muss jedoch ein Mindestmaß an Intensität aufweisen. Wenn einzelne Belästigungshandlungen dieses Mindestmaß nicht erfüllen, jedoch wiederholt erfolgen, kann die Intensität in der

Wiederholung liegen. Im konkreten Fall erschien dem OGH der Vorfall nicht als schwerwiegend genug, um den Tatbestand der Belästigung zu erfüllen.

Haftung von juristischen Personen für Belästigungen ihrer Organe und Erfüllungsgehilfen

OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z

OGH 21.12.2011, 9 ObA 118/11k

Eine GmbH haftet für eine sexuelle Belästigung durch ihren Geschäftsführer, da die in einer juristischen Person mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht betrauten Personen als deren Erfüllungsgehilfen anzusehen sind und die GmbH durch ihre Organe handelt. Überträgt sie die Erfüllung dieser Pflichten auf Gehilfen, so sind jene Handlungen von Gehilfen, die in einem inneren Zusammenhang mit der übertragenen Fürsorgepflicht stehen, dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin gemäß § 1313a ABGB zuzurechnen. Sowohl im Rahmen des Behinderten-Einstellungsgesetzes, als auch des Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich die Schutzwirkung auch auf die vorvertragliche Begründungsphase und es können ArbeitgeberInnen auch nachvertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten treffen. Diese Entscheidungen erhöhen für von Belästigungen betroffene Personen die Sicherheit, einen Schadenersatzbetrag für die ihnen widerfahrere Würdeverletzung zu erlangen. Gleichzeitig kann die Klarstellung der Haftung des Unternehmens für Belästigungen durch die genannten Personen zu mehr Präventivmaßnahmen und größerer Sensibilität für das Thema beitragen.

Entscheidungen zum Benachteiligungsverbot

OGH vom 26.4.2011, 8 ObA 75/10b

OGH vom 25.10.2011, 9 ObA 113/11z

In 8 ObA 75/10b ging es um eine Klage wegen einer Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG. Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer sexuellen Belästigung sei ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden. Der OGH stellte fest, dass das Auslaufen der Befristung nichts mit der Transgendereigenschaft der betroffenen Person zu tun hatte, sondern aufgrund von Pflichtverletzungen erfolgte. Grundsätzlichere Ausführungen zur Diskriminierung bzw. Belästigung von transsexuellen Personen sind daher nicht erfolgt.

In der zweiten Entscheidung zum Benachteiligungsverbot ging es um das Angebot zur einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung, wobei kein Druck ausgeübt wurde, das Angebot anzunehmen. Der OGH stellte fest, dass, um vom Vorliegen einer Benachteiligung ausgehen zu können, Umstände vorliegen müssen, die den dem Benachteiligungsverbot zugrunde liegenden Gedanken des Schutzes vor Repressalien oder einer Viktimisierung der betroffenen Person widerspiegeln. Dies erfordere eine Beurteilung im Einzelfall. Nicht jede kausale Reaktion des Arbeitgebers auf die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen stelle eine verbotene Viktimisierungshandlung dar.

Diskriminierung von Frauen durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters
OGH vom 28.2.2011, 9 ObA 124/10s
OGH vom 29.8.2011, 9 ObA 63/11x

In der Rechtssache 9 ObA 124/10s hat der OGH nach einem Vorlageverfahren beim Europäischen Gerichtshof entschieden, dass die Versetzung der Klägerin in den Ruhestand unter Anwendung einer Bestimmung der Dienstordnung des Unternehmens, die das Ende des besonderen Kündigungsschutzes mit dem gesetzlichen Pensionsalter vorsah, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Er begründete dies damit, dass die Kriterien der Versetzung in den Ruhestand nach der Dienstordnung nicht vom Geschlecht der ArbeitnehmerInnen zu trennen sind. Die Ausnahmen zur RL 79/7/EWG sind eng auszulegen und gelten nur für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Alters- od. Ruhestandsrente.

In einer weiteren Entscheidung wurde das Arbeitsverhältnis einer Frau nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters durch einvernehmliche Lösung beendet. Hier hat der OGH ausgesprochen, dass auch die einvernehmliche Lösung eines Arbeitsverhältnisses nicht schon als solche von der Anwendung des Gleichbehandlungsgebotes auszunehmen ist. Das Verhalten des Arbeitgebers kann jedoch nur dann gleichbehandlungsgesetzwidrig sein, wenn es Ausdruck einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlecht ist, z. B. dann, wenn die einvernehmliche Lösung in einem bestimmten Alter nur Frauen angeboten oder aufgedrängt wird.

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts: Mangelnde soziale Kompetenz der Arbeitnehmerin als ausschlaggebendes Motiv
GBK I/106/07
ASG Wien vom 7.6.2012, 35 Cga 109/09v-20

Im Verfahren GBK I/106/07 vor der Gleichbehandlungskommission ging es unter anderem um eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts. Frau H war im Finanz- und Rechnungswesen als Bilanzbuchhalterin tätig. Zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses wurde ihr eine Erhöhung ihres Gehaltes von ATS 3.000 in Aussicht gestellt, wenn sie sich bewähren würde. Die Entscheidung darüber erfolgt allein durch den Vorgesetzten. Frau H erhielt lediglich ATS 1.000. Es gab bereits für diesen Zeitpunkt für sie keine Möglichkeit, die Kriterien für diese Entscheidung herauszufinden. Frau H erhielt in zwei aufeinanderfolgenden Jahren keine der im Unternehmen üblichen Abschlussprämien. Nur einmal nach einem Wechsel ihres Vorgesetzten erhielt Frau H eine Gehaltserhöhung von 60,- Euro. Herr N, der etwas später als Frau H mit denselben Tätigkeiten in derselben Abteilung begonnen hatte, verdiente etwa 200,- bis 300,- Euro mehr als Frau H. Die Arbeitgeberin brachte vor, dass der Grund für die erste sehr geringe Gehaltserhöhungen und die unterschiedliche Gehaltsentwicklung auf die schwächere Leistung und Probleme von Frau H im Umgang mit KollegInnen und KundInnen, zurückzuführen seien.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts fest. Die Gleichbehandlungskommission konzentrierte sich dabei auf die Intransparenz des Entlohnungssystems und der einzelnen Gehaltsbestandteile. Transparenz wäre nach Auffassung von Senat I gewährleistet gewesen, wenn der Grundsatz

des gleichen Entgelts für jeden einzelnen Entgeltbestandteil bestanden hätte. Im vorliegenden Fall stellt der Senat I fest, dass Frau H mit derselben Tätigkeit betraut war wie Herr N. Die Argumente der Arbeitgeberin für die ungleiche Entlohnung, Frau H hätte es an fachlichen Voraussetzungen und sozialer Kompetenz gefehlt, konnte Senat I nicht nachvollziehen, vor allem im Hinblick darauf, dass keine Beweise für Beschwerden von KundInnen vorgelegt wurden. Vielmehr konnte Frau H sowohl von ihrem zweiten Vorgesetzten als auch von KundInnen E-Mails vorweisen, die ihr Lob aussprachen. Dadurch entstand im Verfahren der Eindruck, dass Entscheidungen über Gehalterhöhungen und Prämien im Unternehmen nach rein subjektivem Gutdünken der Vorgesetzten getroffen wurden. Die Leistungskriterien erschienen dem Senat I nicht nachvollziehbar. Die Gleichbehandlungskommission gewann den Eindruck, dass Frau H bei Gehaltserhöhungen und Prämienausschüttungen von beiden Vorgesetzten „übersehen“ wurde.

Im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien (35 Cga 109/09v-20) standen demgegenüber die angeblich schlechten Leistungen, die Fehler und Ungenauigkeiten sowie die mangelnde soziale Kompetenz von Frau H im Vordergrund. Sie sei im Gegensatz zu Herrn N „besserwisserisch“ und „rechthaberisch“ gewesen. Dies wurde lediglich durch Zeugenaussagen der beiden Vorgesetzten belegt, die auch für die Gehaltsentwicklung von Frau H verantwortlich waren. Auch die angebliche KundInnenunzufriedenheit wurde nur durch Aussagen der Vorgesetzten belegt. Das Gericht stellte fest, dass das System, nach dem Gehaltserhöhungen erfolgten, entsprechend den Kriterien des Kollektivvertrages gestaltet sei und danach auch entschieden würde, wer jeweils eine Gehaltserhöhung oder Prämie bekam. Das Gericht stellt auch fest, dass der Betriebsrat „involviert“ war, die Entscheidung aber allein durch den Vorgesetzten getroffen wurde. Der Betriebsrat hatte sich in der Vergangenheit bereits für eine Erhöhung des Gehalts von Frau H eingesetzt.

Darüber hinaus stellte das Gericht fest, dass es neben diesem System noch eine weitere individuelle Gehaltsfestsetzung durch den Vorgesetzten gab, bei der der Betriebsrat nicht einbezogen war. Dabei wurden die MitarbeiterInnen einmal jährlich ins Büro des Vorgesetzten gebeten, wo sie ein bis drei Kuverts enthielten, die entweder einen neuen Dienstzettel oder eine Mitteilung über eine Gehaltserhöhung oder eine Prämie enthielten. Nach Aussage von Herrn N war auch für ihn nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund er im Gegensatz zu Frau H Gehaltserhöhungen oder Prämien erhielt.

Dennoch stellte das Gericht keine Entgeltdiskriminierung fest. Dass Frau H weniger als Herr N verdient hat, lasse sich nach Ansicht des Gerichts nicht auf den Umstand zurückführen, dass sie eine Frau ist.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist diese im Sinne der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern negative Entscheidung auch in der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes begründet.

Nach der Beweislastregelung der EU-Richtlinien (z. B. 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

Judikatur des Europäischen Gerichtshofes gerade in Bezug auf Entgeltdiskriminierungsfälle entwickelt (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)). 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 sein intransparentes 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, z. B. die unterschiedliche Bezahlung, ausschlaggebend war. In der Praxis, vor allem bei Gerichtsverfahren, tritt dann sehr häufig die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts schnell in den Hintergrund. Das Gesetz verlangt ja nur, dass ein anderes Motiv ausschlaggebend ist, nicht, dass eine Ungleichbehandlung als Frau z. B. beim Entgelt überhaupt keine Rolle gespielt haben darf.

Die Gleichbehandlungskommission hat sich im vorliegenden Fall auf das intransparente Entgeltsystem konzentriert, vor allem auf die Tatsache, dass Gehaltserhöhungen und Prämien nur nach subjektiver Einschätzung des jeweils Vorgesetzten ausbezahlt wurden. Daher wurde das Motiv der Fehlerhaftigkeit und sozialen Inkompetenz von Frau H, das als Rechtfertigung für die schlechtere Bezahlung von Frau H von denselben Vorgesetzten vorgebracht wurde, für nicht glaubhaft befunden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre selbst dann, wenn Frau H tatsächlich sozial inkompetent wäre, dies kein Grund für ein schlechteres Grundgehalt und eine schlechtere Gehaltsentwicklung. Faktoren wie Sozialkompetenz können allerdings bei der Ausschüttung von Prämien eine sachliche Rolle spielen.

Die Gleichbehandlungskommission hat in ihrem Prüfungsergebnis auch darauf Bezug genommen, dass im Unternehmen bei der Gehaltsentwicklung nicht klar zwischen Grundgehalt- und Leistungsentgelt unterschieden wurde. Das Gericht hat demgegenüber den Aussagen der beiden Vorgesetzten stärkeres Gewicht beigemessen und in seiner Entscheidung die soziale Inkompetenz und Fehlerhaftigkeit von Frau H als ausschlaggebendes Motiv für ihre schlechtere Entlohnung angesehen. Geschlechtsspezifische Komponenten hätten dabei keine Rolle gespielt haben, auch die Bezeichnung von Frau H durch ihre Vorgesetzten als „rechthaberisch“ und „besserwisserisch“ sei nicht als geschlechtsspezifisch anzusehen.

Gerade die „Motiv“-Suche bei Gleichbehandlungsverfahren führt häufig dazu, dass z. B. Vorgesetzte, die 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 einer Geschlechterdiskriminierung 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 (siehe Kapitel 5.1)

Glaubhaftmachung – Beweislast – GBK I/220/09; ASG 26.1.2011, 19 Cga 179/09w-12

Auch bei dieser Entscheidung hat das Gericht sehr hohe Anforderungen an die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung gestellt.

Frau J, die nach der Elternkarenz ein weiteres halbes Jahr Karenz vereinbart hatte, war gekündigt worden. Sie wandte sich an die Gleichbehandlungskommission, die eine Diskriminierung aus Gründen des Familienstandes feststellte. Ausschlaggebend für die Beurteilung waren mehrere E-Mails des Arbeitgebers, in denen er bezweifelte, dass Frau J ihre Arbeit mit einem Kind gut ausführen würde können. Unter anderem fand sich dort der Satz „...und mit den Kindern ist immer irgendwas“.

Frau J brachte eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Das Gericht verneinte allerdings das Vorliegen einer Diskriminierung und begründete dies unter anderem damit, dass man „den Satz „Mit den Kindern ist immer irgendwas“, nicht nur von Männern, sondern auch von Frauen höre und dieser Satz der Lebenserfahrung nach auch inhaltlich richtig sei.“ Das Gericht kam zu dem Schluss, dass der Klägerin trotz der schriftlichen Aussagen des Arbeitgebers die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung nicht gelungen sei.

SeniorInnentarife – Erkenntnis des VfGH – V 39/10-13, V 40/10-13

Mehrere Männer haben ein öffentliches Personenbeförderungsunternehmen auf Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz geklagt, weil sie erst mit dem 65. Lebensjahr Anspruch auf ermäßigte Seniorenfahrpreise hatten, während Frauen bereits ab dem 60. Lebensjahr um die Hälfte ermäßigte Fahrpreise in Anspruch nehmen konnten. Das Unternehmen rechtfertigte sich unter anderem damit, dass sich die Tarife nach den Allgemeinen Beförderungsbedingungen für den Krafftahrlinienverkehr, einer Verordnung des Verkehrsministeriums, richten müssten. Diese Verordnung sah vor, dass unter SeniorInnen „Männer ab dem 65. und Frauen ab dem 60. Lebensjahr“ zu verstehen seien. Die Gerichtsverfahren wurden in der Folge unterbrochen und die Verordnung dem Verfassungsgerichtshof zur Prüfung vorgelegt.

Der VfGH entschied im Dezember 2010 (V 39/10-13, V 40/10-13), dass die Bestimmung, die zwischen Männern und Frauen bei der Gewährung von Fahrpreisermäßigungen für SeniorInnen differenziert, gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt und somit aufzuheben war.

Der VfGH ging grundsätzlich von einer unmittelbaren Diskriminierung aus. Bei einer unmittelbaren Diskriminierung gibt es im Gleichbehandlungsgesetz keine Möglichkeit einer sachlichen Rechtfertigung, es sei denn, es liegt eine positive Maßnahme vor. Für eine solche positive Maßnahme zur Förderung von Frauen muss es einen Zusammenhang zwischen der Benachteiligung und der Fördermaßnahme geben, den der VfGH hier nicht gegeben sah.

Der VfGH prüfte auch das mögliche Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung, wobei er davon ausging, dass die Bestimmung an das unterschiedliche gesetzliche Pensionsalter anknüpft. Die Rechtfertigung durch ein legitimes Ziel der Maßnahme sah der VfGH jedoch nicht gegeben. Er orientierte sich dabei an der bisherigen Judikatur des EuGH, der Ungleichbehandlungen, die nicht objektiv und notwendig mit dem unterschiedlichen Pensionsalter für Männer und Frauen zusammenhängen, nicht als gerechtfertigt ansieht.

Der VfGH räumte den betroffenen Unternehmen eine Reparaturfrist bis zum 31. Dezember 2011 ein. Tatsächlich haben nach den der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorliegenden Informationen alle großen öffentlichen Beförderungsunternehmen ihre Tarifsysteme den Erfordernissen des Gleichbehandlungsgesetzes angepasst. Kleinere Unternehmen, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die Rechtswidrigkeit ihrer Tarife hingewiesen wurden, haben diese umgehend korrigiert.

EuGH Urteil zu unterschiedlichen Versicherungstarifen für Männer und Frauen – Test-Achats (C-236/09)

Im März 2011 hat der EuGH eine weitere Entscheidung im Bereich der privaten Versicherungsverträge gefällt. In diesem Urteil in der Rechtssache Test-Achats (C-236/09) hat der EuGH die Ausnahme von der sogenannten Unisex-Regel in der Richtlinie 2004/113/EG, nach der bei Versicherungsverträgen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen doch zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen durfte, für ungültig erklärt. Der EuGH stellte fest, dass eine Regelung, die es den Mitgliedsstaaten gestattet, eine Ausnahme von der Unisexregel zeitlich unbefristet aufrecht zu erhalten, dem Ziel der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Berechnung von Versicherungsprämien und Dienstleistungen (und damit der EU-Richtlinie selbst) zuwiderläuft und damit mit der Grundrechtecharta der Europäischen Union unvereinbar ist.

Im Ergebnis folgte der EuGH damit den Schlussanträgen der Generalanwältin. Diese sah das Geschlecht als Differenzierungskriterium auch dann für unzulässig an, wenn statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen zwar auftreten, es allerdings besser geeignete, wenngleich schwieriger zu ermittelnde Differenzierungsmerkmale existieren.

Seit Ende Dezember 2012 abgeschlossene private Versicherungsverträge müssen nun entsprechend angepasst werden. Die Europäische Kommission hat dazu Leitlinien ausgearbeitet, die es den Versicherungsunternehmen erleichtern sollen, die Vorgaben des EU-Rechts umzusetzen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhält immer wieder Anfragen von Personen, die sich über die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Prämiengestaltung bei Versicherungen beschweren und wissen möchten, ob diese Unterschiede gerechtfertigt sind, bevor sie den Versicherungsvertrag abschließen. Da es der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Praxis auf Grund fehlender versicherungsmathematischer Expertise meist nicht möglich ist, die vorgelegten Daten auf ihre Rechtmäßigkeit zu überprüfen, ExpertInnengutachten aber mit Zeit und Kosten verbunden sind, haben die BeschwerdeführerInnen in der Regel von einer weiteren Verfolgung der Angelegenheit Abstand genommen. Die neue Rechtsituation nach

dem EuGH-Urteil bringt nun mehr Klarheit bei der Prämiengestaltung und eine leichtere Überprüfbarkeit bei unterschiedlichen Prämien.

Rechtsdurchsetzung mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat derzeit (abgesehen von der Möglichkeit einer Feststellungsklage – siehe Kapitel 4.3) keine gesetzlichen Kompetenzen in gerichtlichen Verfahren. Aufgrund der Kleinheit der Einrichtung ist eine umfassende Vertretung von Personen im gerichtlichen Verfahren aller Instanzen mit den derzeitigen Personalressourcen auch nicht denkbar.

Andererseits erhalten gerade Personen, deren Diskriminierungsprobleme ein hohes Kostenrisiko beinhalten, wie beispielsweise bei Entgeltdiskriminierung, immer häufiger nur eingeschränkten Rechtsschutz durch Interessenvertretungen.

Paradoxerweise entsteht das hohe Kostenrisiko dadurch, dass die Bestimmungen zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung im Gleichbehandlungsgesetz mit wirksamen Sanktionen (Anspruch auf Angleichung des Entgelts und Rückwirkung) verbunden sind. Dadurch erhöht sich der gerichtliche Streitwert und damit das Kostenrisiko, weil bei Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei einem Unterliegen und eingeschränktem Rechtsschutz die Kosten des Gegners von den Betroffenen selbst getragen werden müssen.

Der eingeschränkte Rechtsschutz wird zumeist mit den geringen Erfolgsaussichten begründet, die aber wiederum für Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz, bei denen es sich häufig um das erste Verfahren zu einer Rechtsfrage überhaupt handelt, geradezu typisch sind, wie auch aus den hier dargestellten Fallbeispielen klar hervorgeht.

In der Praxis verzichten die meisten von Entgeltdiskriminierung Betroffenen (zumeist Frauen) auf die gerichtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche, weil sie das Kostenrisiko der oft beträchtlichen Kosten des Arbeitsgebers oder der Arbeitgeberin im Fall des Falles nicht tragen könnten. Dies gilt auch in Fällen, in denen die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt hat, die AntragstellerInnen ihre finanziellen Ansprüche aber wegen der Kostenfrage nicht weiterverfolgen können.

Aufgrund dieser Situation kommt es so gut wie nie zu gerichtlichen Entscheidungen zu Fragen der Entgeltdiskriminierung und in den wenigen, die es gibt, spiegelt sich die mangelnde Vertrautheit der Gerichte mit Diskriminierungsfragen, die wieder nur durch häufigere Befassung mit konkreten Fällen verbessert werden könnte. Häufig geht es dabei um die Frage der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung. Nicht selten wird die Beweisregelung des für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebenden Motivs so interpretiert, dass jede arbeitsrechtliche Verfehlung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers den Diskriminierungsvorwurf in den Hintergrund treten lässt. Auch fehlende Informationen bei Verfahren zu einer Entgeltdiskriminierung, die der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nicht zur Verfügung stellt, führen bei Gericht häufig dazu, dass die Glaubhaftmachung der Diskriminierung als nicht gelungen angesehen wird.

Auch in den vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (Teil III Gleichbehandlungsgesetz), gibt es in der Praxis kaum Einrichtungen, die Unterstützung bei einer Klage anbieten, sodass das Prozesskostenrisiko von den diskriminierten Personen allein getragen und die Verfahren von ihnen allein geführt werden müssen.

Da dies für die wenigsten Menschen leistbar ist, gibt es in Österreich nur wenige Gerichtsurteile zu Diskriminierungen in den vom Teil III Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum, Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen und Bildung. Für einen effektiven und umfassenden Schutz vor Diskriminierung sind Gerichtsentscheidungen jedoch von großer Bedeutung, nicht zuletzt auch wegen deren abschreckender Wirkung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sucht daher nach einer Möglichkeit, die Gerichte vermehrt mit Diskriminierungsfällen zu konfrontieren.

Im vierten Staatenbericht der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) wird als Empfehlung ausgesprochen, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit haben sollte, das Gericht anzurufen, wenn sie es für notwendig erachtet.

Gerichtliche Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft müssten allerdings mit einer Erhöhung der Personalressourcen einhergehen. Eine andere Möglichkeit bestünde darin, der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein speziell für die Abdeckung von Verfahrenskosten in Individualfällen gewidmetes Budget zur Verfügung zu stellen.

4.3 Feststellungsklagen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Feststellungsklage wegen Aus- und Weiterbildung

Im Berichtszeitraum brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Feststellungsklage gemäß § 4 Abs. 5 iVm § 12 Abs. 4 und 5 GBK/GAW-Gesetz beim Landesgericht Wiener Neustadt (als Arbeitsgericht) ein. Dies ist dann möglich, wenn die Anwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission einen Fall eingebracht hat und diese eine Diskriminierung verneint; d. h. bei einem Auffassungsunterschied zwischen Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gleichbehandlungskommission hinsichtlich des Vorliegens einer Diskriminierung.

Dieser Auffassungsunterschied bestand im gegenständlichen Fall in der Frage einer Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung einer Pilotin. Die Kommission bejahte das Vorliegen einer – ebenfalls eingebrachten – Diskriminierung beim Entgelt, nicht aber bei der Aus- und Weiterbildung. Konkret ging es darum, dass der Pilotin im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen der Erwerb der Flugberechtigung (Type Rating) für ein Langstreckenflugzeug seitens ihres Arbeitgebers nicht angeboten worden war. Die Tatsache, dass sie dieses Flugzeug nicht flog, war aber wiederum als Begründung dafür angeführt worden, dass sie ein geringeres Entgelt als die männlichen Kollegen erhalten hatte.

Die Kommission war der Ansicht, dass keine Diskriminierung vorliege, da die Betroffene nicht nach der Ausbildung gefragt habe. Es handelte sich hier allerdings nicht um eine

Weiterbildungsmaßnahme im „klassischen“ Sinne, d. h. eine vom Arbeitgeber für PilotInnen organisierte Weiterbildung. Es war nicht üblich, als PilotIn beim Arbeitgeber anzufragen, um zu einem entsprechenden Type Rating zu kommen, sondern dies war bei den männlichen Piloten ein Bestandteil ihrer individuellen Dienstvertragsverhandlungen und wurde vom Arbeitgeber bei diesen aktiv angestrebt.

Zeitgleich führte die Betroffene ein Verfahren bezüglich ihrer Entgeltansprüche beim Landesgericht St. Pölten. Das Feststellungsverfahren ließ sich durchaus vielversprechend an, die Betroffene konnte auch noch Aufzeichnungen vorlegen, wonach sie selbst sich sehr wohl für den Erwerb des fraglichen Type Ratings vorgesehen hatte. Nachdem sie allerdings im zweiten Verfahren den Eindruck hatte, dass die Richterin ihr gegenüber voreingenommen war und sich hier keine guten Chancen ausrechnete, wurden schließlich beide Verfahren mit einem Vergleich beendet.

Die Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine gute Möglichkeit, um Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission, gegen die ja kein Rechtsmittel zulässig ist, auf ihre inhaltliche Richtigkeit überprüfen zu lassen. Von den Betroffenen erfordern sie aber großes Durchhaltevermögen und langen Atem, da allein das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ein bis zwei Jahre dauert und sich das Feststellungsverfahren (hier auch noch mit einer parallel laufenden Leistungsklage) daran anschließt. Im vorliegenden Fall war auch diese lange Dauer des Rechtswegs, die die Betroffene bereits psychisch belastete, mit ein Grund für den Abschluss des Vergleichs.

Keine Feststellungsklage trotz einer der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft widersprechenden Entscheidung der Gleichbehandlungskommission

Wie im letzten Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft erwähnt, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Beschwerde von Frau H. vor die Gleichbehandlungskommission gebracht, wonach die Toilettenbenützung für Frauen in dem von einem Transportunternehmen zur Verfügung gestellten Toiletten in R. kostenpflichtig ist, während die Benutzung des Pissoirs für Männer gratis ist. Das Transportunternehmen argumentierte im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, dass die Benutzung einer in sich geschlossenen WC-Kabine für Männer auch kostenpflichtig sei. Die Zurverfügungstellung von Pissoirs sei mit der von WC-Kabinen nicht vergleichbar. Die Kosten für Errichtung und Instandhaltung/Reinigung einer WC Kabine sei um einiges höher als die eines Pissoirs. Das unterschiedliche Leistungsangebot an Frauen und Männer wurde mit den unterschiedlichen körperlichen Gegebenheiten der Geschlechter argumentiert. Das Unternehmen wies weiters darauf hin, dass die Herausforderungen beim Anbieten von öffentlichen Toilettenanlagen neben der Hygiene und der Sauberkeit auch im Verhindern von Vandalismus und dem Abstellen von Drogentreffpunkten bzw. -konsum lägen. Pissoirs seien gegen Vandalismus im hohem Maße resistent und böten so gut wie keine Möglichkeit, als Ort des Drogenkonsums zu dienen. Weiters brachte der Unternehmensvertreter vor, dass eine österreichweite Adaptierung der Toilettenanlagen wirtschaftlich nicht leistbar wäre. Allerdings würden bei einzelnen neuen Toilettenanlagen nunmehr sogenannte „Schleusensysteme“ verwirklicht. Bei diesen regelt ein vor den Räumlichkeiten installiertes Schleusensystem den

Zugang zu den Damen- und Herrentoiletten, wobei für die Benützung generell € 0,50 zu entrichten seien. In diesen Einrichtungen sei daher auch die Benutzung eines Pissoirs kostenpflichtig. Nach Ansicht des Senates II der Gleichbehandlungskommission handelt es sich beim zur Verfügung stellen von Pissoirs für Männer bzw. Toiletteneinzelkabinen für Frauen um keine identen und damit vergleichbaren Dienstleistungen. Aber auch bei identen Dienstleistungen würde eine unmittelbare Diskriminierung nur dann vorliegen, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt. Diese vergleichbare Situation sieht die Gleichbehandlungskommission nicht gegeben, da bestimmte Dienstleistungen auf Grund der physischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern nur Angehörigen eines Geschlechts angeboten werden können. Da Pissoirs ausschließlich zur Miktion in der Form bestimmt ist, die sich aus den körperlichen Unterschieden zwischen Mann und Frau ergibt und mit Toiletteneinzelkabinen nicht vergleichbar sind, konnte der Senat keine Diskriminierung feststellen.

Mit dieser Entscheidung widerspricht die Gleichbehandlungskommission der Rechtsmeinung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht die Dienstleistung darin, sowohl Männern als auch Frauen eine Möglichkeit zur Miktion anzubieten. Die angebotene Dienstleistung ist somit für Männer und Frauen im Kerngehalt ident. Lediglich in der Ausführung ihrer Dienstleistungen bedient sich das Transportunternehmen unterschiedlicher Mittel. Zudem geht der Gesetzgeber selbst in seinen Erläuternden Bemerkungen nicht von einer vollständigen Identität der Dienstleistungen aus. Im Übrigen liegt nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine vergleichbare Situation schon deshalb vor, weil sowohl Frauen als auch Männer Toilettenanlagen aufsuchen, wenn sie urinieren müssen. Eine Benachteiligung ist deshalb zu bejahen, da für Frauen das Urinieren kostenpflichtig, für Männer hingegen kostenfrei ist.

Gemäß § 6 Abs. 5 iV §12 Abs.5 GBK/GAW-Gesetz hat der Anwalt/die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen in einem von ihr der Gleichbehandlungskommission vorgelegten Fall die Möglichkeit, beim zuständigen Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu klagen, wenn sich die Entscheidung des Senates der Gleichbehandlungskommission nicht mit ihrer/seiner Auffassung deckt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beabsichtigte daher mit Unterstützung der Finanzprokurator eine Feststellungsklage gegen das Transportunternehmen einzubringen. Mittlerweile haben jedoch bei der gegenständlichen Toilettenanlage Umbauarbeiten in der Weise stattgefunden, dass nun sowohl das Männerpissoir samt Toilette, als auch die Damentoilette jeweils nur nach vorheriger Bezahlung von € 0,50 benützt werden können. Nachdem in einem gerichtlichen Verfahren das Entscheidungsorgan vom Sachverhalt zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung in erster Instanz auszugehen hat und zu diesem Zeitpunkt eine Diskriminierung bei den Toilettenanlagen im konkreten Fall nicht mehr vorliegt, wurde von einer diesbezüglichen Klagsausführung seitens der Finanzprokurator abgeraten. So erfreulich es ist, dass das gegenständliche Transportunternehmen trotz gegenteiliger Entscheidung der Gleichbehandlungskommission eine gleichbehandlungskonforme Situation hergestellt hat, so problematisch ist es andererseits, wenn dadurch die Möglichkeit einer gerichtlichen Klärung der Rechtsfrage (auch für zukünftige ähnlich gelagerte Fälle) wegfällt.

5 Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

5.1 Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG), des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) und des Arbeitskräfte-Überlassungsgesetzes

5.1.1 Gleichbehandlungsgesetz

Gleichbehandlung im Gesetz selbst

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

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

Je nach Diskriminierungsgrund können daher Ratsuchende bei einer Benachteiligung 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. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei Bildung und Sozialschutz.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten alle diskriminierungsgefährdeten Gruppen in allen gesetzlich geregelten Bereichen den gleichen Schutz durch das Gleichbehandlungsgesetz in Anspruch nehmen können, so wie dies auch in den meisten europäischen Staaten der Fall ist.

Auch der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen hat in seiner Reaktion auf den 4. Bericht Österreichs über die Menschenrechtssituation angeregt, dass Österreich in Betracht ziehen sollte, das Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf eine Ausweitung des

Diskriminierungsverbots unter Sicherstellung eines gleichen prozessualen Schutzes gegen Diskriminierung im Hinblick auf alle Diskriminierungsgründe zu novellieren.

Entgelttransparenz

Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Individualverfahren zur Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit zeigt, dass trotz klarer gesetzlicher Regelungen und intensiver Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft Individualverfahren bei den Gerichten oft scheitern.

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.

Bei intransparenten betrieblichen Entgeltsystemen kennen die meisten von Entgeltdiskriminierung Betroffenen die Gehaltsstrukturen und Entgeltkriterien viel zu wenig genau, um ein Individualverfahren vor den Gerichten mit Erfolgsaussicht führen zu können.

Dazu kommen häufig tradierte und lange Zeit nicht hinterfragte Systeme der betrieblichen Arbeitsbewertung. Individualverfahren sind kein taugliches Mittel, um Ungerechtigkeiten in Arbeitsbewertungssystemen aufzugreifen. Dies müsste durch innerbetriebliche Diskussions- und Verhandlungsprozesse geschehen.

Die seit März 2011 bestehende gesetzliche Verpflichtung für große Unternehmen, Einkommensberichte zu legen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz. Die für die Einkommensberichte erforderlichen Durchschnitts- bzw. Medianwerte für Frauen und Männer in Verwendungsgruppen, die durch das jeweilige Unternehmen selbst als gleichwertig definiert wurden, können in Individualverfahren helfen, eine Entgeltdiskriminierung glaubhaft zu machen. Dem Unternehmen obliegt es dann, darzustellen, welche Entgeltbestandteile aus welchen Gründen bei Männern und Frauen unterschiedlich hoch sind.

Die Beratungserfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Einführung der Einkommensberichte zeigen aber auch, 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.

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 Unterschiede festgestellt wurden. Unternehmen sollten gesetzlich verpflichtet sein, bei der Feststellung von nicht erklärbaren Unterschieden in der betrieblichen Entlohnung von sich aus tätig zu werden.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben wird das Sichtbarmachen von unerklärbaren Unterschieden in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern in der innerbetrieblichen Diskussion nur dann möglich sein, wenn gleichstellungspolitisch engagierte Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung entsprechend geschult werden, die Daten des Einkommensberichts 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 Verfahren 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.

Beweislastregelung

Nach der Beweislastregelung der EU-Richtlinien (z. B. 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 Judikatur des Europäischen Gerichtshofes gerade in Bezug auf Entgeltdiskriminierungsfälle entwickelt (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)).

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, z. B. 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 z. B. beim Entgelt überhaupt keine Rolle gespielt haben darf.

Diese „Motiv“-Suche bei Gleichbehandlungsverfahren führt häufig dazu, dass z. B. Vorgesetzte, die 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.

Die besondere Ausgestaltung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes, wonach ArbeitgeberInnen lediglich beweisen müssen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war, könnte insofern Berücksichtigung finden, als dann bewiesen werden müsste, dass es wahrscheinlicher ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.

Haftender Personenkreis für (sexuelle) Belästigungen im Bereich außerhalb der Arbeitswelt

Im Bereich 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. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte im Teil III GIBG klar gestellt werden, dass auch „Dritte“, für (sexuelle) Belästigungen in den geschützten Bereichen des Teil III GIBG haften.

Ebenso enthält Teil III GIBG im Gegensatz zum Bereich der Arbeitswelt keinen Hinweis auf eine Abhilfeverpflichtung für die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn eine Belästigung vorkommt. So sind derzeit beispielsweise FilialleiterInnen nicht ausdrücklich verpflichtet, z. B. gegen die sexuelle Belästigung einer Kundin durch einen Kunden vorzugehen. Nur wenn MitarbeiterInnen belästigt werden, besteht eine Abhilfeverpflichtung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher an, in Teil III GIBG eine Bestimmung aufzunehmen, nach der die schuldhafte Unterlassung von angemessenen Abhilfemaßnahmen gegen Belästigungen durch Dritte eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt.

Unwirksame Strafsanktion bei diskriminierenden Stelleninseraten

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt eine Entscheidung eines Unabhängigen Verwaltungssenats vor, nach der die Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes bei diskriminierenden Stellinseraten aufgrund der Bezugnahme auf das Arbeitsmarktförderungsgesetz dann nicht Anwendung finden könne, wenn Arbeitsvermittlung durch Institutionen stattfindet, die dazu nach Arbeitsmarktförderungsgesetz nicht befugt sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich dafür aus, dies durch eine Streichung der Bezugnahme auf das Arbeitsmarktförderungsgesetz künftig zu verhindern.

Probleme hinsichtlich der Wirksamkeit der Strafsanktion ergeben sich auch bei Chiffreinsparaten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher auch an, Medienunternehmen dazu zu verpflichten, im Fall von Chiffreinsparaten gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft die AuftraggeberInnen zu nennen.

Gleichbehandlung bei selbständiger Erwerbstätigkeit

Die derzeitige Formulierung im Gleichbehandlungsgesetz untersagt nicht die Ungleichbehandlung bei selbständiger Erwerbstätigkeit, sondern dem strengen Wortlaut nach nur beim Zugang zu unselbständiger Erwerbstätigkeit. Damit stehen bei Diskriminierungen, die zu einem Zeitpunkt vorkommen, zu dem die selbständige Tätigkeit bereits ausgeübt wird, keine rechtlichen Mittel gegen eine Diskriminierung zur Verfügung.

Die Formulierung „beim Zugang“ gilt zwar auch für die Bereiche der Berufsberatung und der Berufsausbildung, doch wird dort der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes beispielsweise von den AutorInnen des Kommentars zum Gleichbehandlungsgesetz (Hopf/Mayr/Eichinger, Manz, Wien 2009) breiter gesehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt an, die Formulierungen im Gleichbehandlungsgesetz so zu ändern, dass Diskriminierungen im gesamten Verlauf einer Berufsberatung, einer Berufsausbildung und einer selbständigen Erwerbstätigkeit verboten sind.

5.1.2 GBK/GAW-Gesetz

Straffung, Vereinfachung und Vereinheitlichung der Bestimmungen über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Die durch die historische Entwicklung unübersichtlich gewordenen Gesetzesbestimmungen, die die Anwaltschaft für Gleichbehandlung betreffen, waren für Rechtsunterworfenen kaum mehr nachvollziehbar.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher für die bevorstehende Novelle zum Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Anwaltschaft für Gleichbehandlung einen Vorschlag unterbreitet, wie die nach und nach hinzugekommenen Bestimmungen bezüglich der für die drei Teile des Gleichbehandlungsgesetzes zuständigen AnwältInnen und bezüglich der Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung vereinfacht und gestrafft werden können.

Damit wird es auch gelingen, legislative Bereinigungen bezüglich der Kompetenzen und Bezeichnungen der Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durchzuführen.

Feststellungsklage

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 vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission möglich, die durch ein Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurden.

Klare, gesetzliche Regelung der Vorgangsweise bei Nichtzuständigkeit der Gleichbehandlungskommission

Auch in den Verfahren, bei denen 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, sollte der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Feststellungsklage auf Vorliegen einer Diskriminierung zur Verfügung stehen, um die Frage einer verbindlichen Klärung zuführen zu können.

Gesetzlich oder in der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission sollte die 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 Verfahrenseinstellungen von den Senaten der Gleichbehandlungskommission, nicht von den Vorsitzenden und der Geschäftsführung allein zu entscheiden sind

FachexpertInnen im Verfahren der Gleichbehandlungskommission

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fehlt eine Bestimmung über die Honorierung der Tätigkeit von Fachleuten im Sinne von § 14 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz, die Fachgutachten im Auftrag der Gleichbehandlungskommission erstellen. Wenn zum Beispiel ausführliches Aktenstudium oder die Abfassung schriftlicher Expertisen erforderlich ist, ist eine Honorierung notwendig, aber derzeit gesetzlich nicht geregelt.

Vorblatt zum GIBG und zum GBK/GAW-Gesetz

Im Vorblatt zu den jeweiligen Gesetzesnovellen sind die Kosten beschrieben, die mit einem Gesetzesvorhaben verbunden sind. Wenn der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine Novellierung des GIBG oder des GBK/GAW-Gesetzes neue Aufgaben zugewiesen werden, sollte daher aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorblatt festgehalten werden, dass damit Kosten aufgrund notwendiger zusätzlicher Personalressourcen verbunden sein werden.

Da die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur mit minimalen Ressourcen ausgestattet ist und der Ressourcenaufbau in manchen Bereichen überhaupt noch nicht erfolgt ist (z. B. RegionalanwältInnen für Bereich II und III, Bereichsleitung für Teil I, Entgelttransparenz), ist eine umfassende Dienstleistung für die Ratsuchenden entsprechend den Vorstellungen der engagierten MitarbeiterInnen nur möglich, wenn mit neuen Aufgaben auch neue Ressourcen verbunden sind.

5.1.3 Arbeitskräfte-Überlassungsgesetz

Kündigung bei Arbeitskräfteüberlassung, kein Schutz durch das Gleichbehandlungsgesetz

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.

Probleme ergeben sich dann, wenn der Beschäftigerbetrieb den Einsatz der betroffenen ArbeitnehmerInnen beendet und diese an den Überlasser zurückstellt. Eine danach erfolgende Kündigung durch den Überlasser, z. B. wegen fehlender anderer Einsatzmöglichkeiten, kann die Kündigung mit den rechtlichen Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes weder angefochten werden, noch ist eine Schadenersatzforderung möglich.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte die Kündigung durch den Überlasser, die mit einer Diskriminierung im Beschäftigerbetrieb in Zusammenhang steht, ebenfalls in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes einbezogen werden.

Dazu wäre im Arbeitskräfte-Überlassungsgesetz die Einfügung einer Bestimmung erforderlich, wonach dann, wenn eine Diskriminierung zur Beendigung eines Einsatzes führt, eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nicht-Verlängerung des Arbeitsverhältnisses angefochten bzw. so Schadenersatz gefordert werden kann, als wäre die Beendigung oder Nicht-Verlängerung aufgrund der Diskriminierung erfolgt.

Besonders schwierig ist die Situation, wenn keine Arbeitskräfte-Überlassung vorliegt, sondern ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsort in einem anderen Unternehmen haben. Dies ist vor allem bei Reinigungspersonal der Fall. In diesen Fällen ist das Unternehmen, in dem die Reinigungsarbeiten durchgeführt werden, im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes lediglich als Kunde anzusehen und hat gegenüber den Betroffenen keinerlei Fürsorgepflichten. Abhilfe kann in dieser Situation nur durch den oder die ArbeitgeberIn selbst getroffen werden, die die von einer Belästigung betroffene Person an einem anderen Ort einsetzen muss.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte die Abhilferegelung des Gleichbehandlungsgesetzes aber auch ausgeweitet werden in dem Sinn, dass eine

Abhilfeverpflichtung immer dann entsteht, wenn die Möglichkeit besteht, durch Weisungsrecht ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen.

5.2 Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der rechtlichen Beratung und Unterstützung hat sich seit 1991, als die wichtigsten Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht mehr als 25 Paragraphen umfassten, stark verrechtlicht. Parallel dazu ist es immer besser gelungen, 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.

Auch die Tatsache, dass 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, wird von immer mehr sich diskriminiert fühlenden Personen geschätzt und einem Rechtsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor den Gerichten vorgezogen.

Gleichzeitig geht die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Beratungsprozessen weit über das hinaus, was üblicherweise unter Rechtsberatung verstanden wird.

Schriftliche Interventionen, Vermittlungsgespräche, Verhandlungen, Vergleichsentwürfe und Vergleichsverhandlungen sind notwendig, um zu einem für beide Parteien möglichen und für die sich diskriminiert fühlende Person jedenfalls zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen.

In den letzten fünf Jahren wurden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft pro Jahr etwa 30 dieser komplexen Verhandlungs- und Vermittlungsprozesse durchgeführt, die Mehrheit davon in der Arbeitswelt.

Je ein Verhandlungsprozess aus den Bereichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Gleichbehandlung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und Gleichbehandlung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und zwischen Frauen und Männern im Bereich von Gütern und Dienstleistungen wird hier als Beispiel dargestellt.

Verhandlungen und Vergleich nach sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Frau K, langjährige Verkäuferin in einem Handelsunternehmen, wendet sich nach massiver sexueller Belästigung durch einen neuen Kollegen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie hatte ihre Vorgesetzte von der Belästigung informiert, diese war aber so zögerlich aktiv geworden, dass Frau K noch einigen Belästigungssituationen ausgesetzt war. Erst nachdem

sie auch eine Betriebsrätin informiert hatte, war etwas geschehen. Schließlich wurde der Kollege gekündigt.

Frau K war durch die Vorfälle mittlerweile sehr belastet und musste sich in ärztliche Behandlung begeben. Sie war aufgrund der späten Reaktion des Unternehmens auch persönlich sehr enttäuscht, weil sie schon so lange und zur vollen Zufriedenheit ihres Arbeitgebers dort tätig war.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert zunächst beim Arbeitgeber von Frau K und beim Belästiger. Nachdem die Schilderungen von Frau K sehr glaubwürdig waren und der Arbeitgeber letztlich mit der Kündigung des belästigenden Kollegen reagiert hat, schlägt die Anwaltschaft bereits im ersten Schreiben an das Unternehmen eine Schadenersatzzahlung an Frau K wegen der verspätet erfolgten Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung vor.

Über Vermittlung der Betriebsratsvorsitzenden des Unternehmens, die von sich aus mit der Anwaltschaft Kontakt aufnimmt, findet ein Verhandlungsgespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft statt. Daran nehmen Frau K, ihre Beraterin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der für Personal zuständige Jurist des Unternehmens sowie die Betriebsratsvorsitzende teil. In diesem Gespräch können die Eckpunkte eines Vergleichs fixiert werden, den die Beraterin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zuvor ausgearbeitet hat.

Ein wichtiger Punkt im Verhandlungsgespräch und im Vergleichsentwurf ist neben der Entschädigung für Frau K, dass sie unter für sie akzeptablen Bedingungen im Unternehmen bleiben und sich dort beruflich weiterentwickeln kann. Gerade nach einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gelingt das aus verschiedenen Gründen oft nicht. Dann stellt aber auch eine finanzielle Entschädigung keine zufriedenstellende Lösung dar.

Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft können Frauen nach einer sexuellen Belästigung nur dann erfolgreich weiter im Unternehmen tätig sein, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sich klar auf der Seite des Opfers positioniert und hinter den Abhilfemaßnahmen steht. Daher wurde in dem für das Verhandlungsgespräch vorbereiteten Vergleich darauf besonderes Gewicht gelegt.

Der letztlich erfolgreich abgeschlossene Vergleich beinhaltet eine Zahlung von 3.000 Euro Schadenersatz durch das Unternehmen an Frau K für die erlittene persönliche Beeinträchtigung wegen der verspäteten Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung. Die Vorgesetzten entschuldigen sich schriftlich bei Frau K, auch dies ist Teil des Vergleichs. Weiters wird Frau K ein Zwischenzeugnis ausgestellt, um ihre bisherigen Leistungen für das Unternehmen sichtbar zu machen und zugesagt, zum nächstmöglichen Termin die innerbetriebliche Ausbildung zur Filialeiterin beginnen zu können. Schließlich verpflichtet sich das Unternehmen, allen in die Vorfälle involvierten MitarbeiterInnen zu kommunizieren, dass es nicht erwünscht sei, innerbetrieblich weiter über die Angelegenheit zu sprechen. Um sie vor persönlichen Vorwürfen zu schützen, denen belästigte Frauen am Arbeitsplatz häufig nach einer Beschwerde ausgesetzt sind, garantiert das Unternehmen Frau K überdies, für die nächsten zwei Jahre in ihrer Wunschfiliale tätig sein zu können

Mit dem Belästiger kann keine Vereinbarung über eine Schadenersatzzahlung erreicht werden. Er ist erst nach Einbringung einer Klage beim Arbeitsgericht durch Frau K bereit, einen gerichtlichen Vergleich zu schließen. Frau K ist weiterhin erfolgreich an ihrem Arbeitsplatz tätig.

Verhandlungen und Vergleich nach einer Diskriminierung aus Gründen des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts beim Zugang zu einer Berufsausbildung

Frau M, 61 Jahre als und mit Migrationshintergrund, bewirbt sich an einer Bildungseinrichtung für einen auf ihr Studium aufbauenden Lehrgang. Ihre universitäre Ausbildung hat sie in ihrem Heimatland absolviert und ist seit vielen Jahren in ihrem Arbeitsfeld beruflich tätig.

Für den gewünschten Lehrgang ist ein gestuftes Aufnahmeverfahren vorgesehen, bei dem die BewerberInnenzahl schrittweise auf die vorgesehene Studienplatzzahl verringert werden soll. Für jede zu bewältigende Phase des Aufnahmeverfahrens, bestehend aus einem schriftlichen Teil, einem Multiple Choice Test und einem mündlichen Hearing, werden Punkte vergeben, die nach einem bestimmten Schlüssel gewichtet werden und deren so berechnete Anzahl über die endgültige Aufnahme in den Studiengang entscheidet.

Frau M nimmt an allen Phasen des Aufnahmeverfahrens teil und hat den Eindruck, gut abzuschneiden. Im Hearing erhält sie ausdrücklich positives Feedback. Sie ist daher sehr verwundert, dass ihre Punkteanzahl für eine Teilnahme am Lehrgang nicht ausreicht. Für sie bedeutet das, dass sie die angestrebte Zusatzausbildung an einer anderen Einrichtung absolvieren muss, was mit weitaus höheren Kosten und einem viel längeren Anfahrtsweg verbunden ist.

Frau M versucht in Gesprächen mit mehreren MitarbeiterInnen der Bildungseinrichtung, eine Begründung für die schlechte Beurteilung zu erhalten, dies gelingt ihr aber nicht. Insbesondere die Punktevergabe erscheint ihr intransparent. Deshalb wendet sie sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Beurteilung bei Prüfungen selbst ist einer Überprüfung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zugänglich. Sehr wohl überprüfbar ist allerdings die Transparenz von Verfahren und die Frage, ob es dabei zur Bezugnahme auf diskriminierende Merkmale bekommen ist.

Da es sich in diesem Fall um ein sehr umfangreiches und mit psychologischen Testverfahren untermauertes Auswahlverfahren gehandelt hat, bedurfte es umfangreicher Recherchen. Nachdem die Bildungseinrichtung schließlich die Prüfungsprotokolle zur Verfügung gestellt hatte, wurde offensichtlich, dass in den Beurteilungen im Aufnahmeverfahren auf das Alter, die Herkunft und das Geschlecht von Frau M Frau Bezug genommen worden war. Das Aufnahmeverfahren war aber auch insgesamt nicht nachvollziehbar und transparent im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert die Bildungseinrichtung über die ihrer Rechtsansicht nach diskriminierenden Aspekte des Auswahlverfahrens und schlägt Verbesserungen vor. Auch die Gleichbehandlungskommission hatte sich bereits mehrfach mit intransparenten Auswahlverfahren zu beschäftigen und hat Kriterien für die Gestaltung

transparenter und objektiver Auswahlverfahren entwickelt. Auch diese Prüfungsergebnisse wurden der Bildungseinrichtung übermittelt.

Nach mehreren Interventionsschreiben erklären sich die Geschäftsführung und die Personalleitung der Einrichtung zu außergerichtlichen Vergleichsgesprächen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft bereit. Seitens der Bildungseinrichtung werden gravierende Mängel im Auswahlverfahren zugestanden. Eine Reihe von bereits getroffenen und künftigen Qualitätssicherungsmaßnahmen werden mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft besprochen. Fast ein Jahr nach Beginn des Auswahlverfahrens für den Lehrgang kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen außergerichtlichen Vergleich abschließen, in dem die Institution gegenüber Frau M die Vorfälle bedauert und eine Entschädigung in der Höhe von € 3.500 netto zusagt.

Vermittlung und Schulung nach einer diskriminierenden Einlassverweigerung

Herr N vermutet, dass er auf Grund seiner Hautfarbe nicht in ein Lokal eingelassen wurde. Auf Wunsch von Herrn N richtet der Gleichbehandlungsanwalt ein Schreiben an die Geschäftsführerin des Lokals, in dem unter den Hinweis auf die Vermutung einer diskriminierenden Einlassverweigerung um eine Stellungnahme ersucht wird. Die Geschäftsführerin bestreitet in ihrer Stellungnahme jegliche Diskriminierung, erklärt sich aber zu einem gemeinsamen Gespräch bereit, um die Angelegenheit aufzuklären. Nachdem es Herrn N vor allem darum geht, dass sich derartige Vorfälle nicht wiederholen und er nicht an der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen interessiert ist, stimmt er dem Vorschlag eines gemeinsamen Gesprächs zu.

Vor dem Gespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird mit Herrn N vereinbart, dass der Gleichbehandlungsanwalt in diesem Gespräch eine vermittelnde Rolle einnimmt. Sollte es allerdings nicht gelingen, zu einer für beide Parteien möglichen und für Herrn N zufriedenstellenden Lösung zu kommen, will Herr M die Einleitung eines Verfahrens auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission beantragen.

An dem Vermittlungsgespräch nehmen Herr N, sein Berater in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, zwei seiner Freunde, die die Einlassverweigerung miterlebt haben und die Geschäftsführerin des Lokals teil. Herr N und die Geschäftsführerin des Lokals kommen überein, dass der Inhalt des Vermittlungsgesprächs selbst nicht Thema in einem allfälligen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sein soll.

Herr N, seine Freunde, die die diskriminierende Einlassverweigerung mitverfolgen konnten und die Geschäftsführerin schildern ihre unterschiedlichen Wahrnehmungen zum Vorfall. Was genau geschehen ist, kann auch bei dem Gespräch nicht restlos geklärt werden. Die Geschäftsführerin räumt jedoch ein, dass es vorkommen kann, dass die Türsteher das „Gefährdungspotenzial“ möglicher Gäste falsch einschätzen und es so zu ungerechtfertigten Eintrittsverweigerungen kommen kann.

Herr N berichtet bei dem Gespräch auch, dass ihm andere Fälle von diskriminierenden Einlassverweigerungen von Schwarzen in diesem Lokal bekannt sind. Aus diesem Grund sei es absolut notwendig, dass es in Zukunft klare und transparente Kriterien für die Fälle von

Einlassverweigerungen geben muss, um Diskriminierungen zu vermeiden. Schließlich wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz für die MitarbeiterInnen des Lokals durchführt und im Gegenzug Herr N von der Einleitung weiterer rechtlicher Schritte absieht.

Institutionelle Weiterentwicklung

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

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

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind allerdings nach wie vor ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig, weil RegionalanwältInnen 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 durch RegionalanwältInnen 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.

In der Zentrale sind die Personalressourcen im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt seit 1998 nicht verstärkt worden.

Beratung durch SpezialistInnen und Kooperation bei übergreifenden Rechtsfragen und Mehrfachdiskriminierungen

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

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

Ein wesentlicher Vorteil der Gleichbehandlungsanwaltschaft als umfassende Antidiskriminierungseinrichtung ist die Möglichkeit, Ratsuchende, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen einer Diskriminierung aus mehreren Gründen aufsuchen, in Zusammenarbeit der SpezialistInnen bestmöglich zu unterstützen. Sollte ein

Verlangen an die Gleichbehandlungskommission notwendig sein, wird dieses von den zuständigen AnwältInnen gemeinsam eingebracht.

Erstberatung

Die Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind jene Mitarbeiterinnen, die die Anfragen direkt entgegennehmen, herausfinden, worum es geht, klären, welche Rechtsbereiche betroffen sind und Basisinformationen zum Gleichbehandlungsgesetz geben, bevor die rechtliche Beratung beginnt. 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.

Sie sind auch die ersten Ansprechpartnerinnen für Personen, die sich durch die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrem dem Gleichbehandlungsgesetz nicht entsprechenden Verhalten angegriffen fühlen.

Fortbildung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die Institution, die vor allen anderen mit neuen Rechtsfragen des Gleichbehandlungsrechts konfrontiert wird. Täglich werden völlig neue Themen an die MitarbeiterInnen herangetragen, zu denen es weder eine Diskussion in der Rechtsliteratur, noch durch Veranstaltungen oder Seminare gibt, von gerichtlichen Entscheidungen gar nicht zu reden.

Gar nicht selten stellt sich anhand des ersten Beratungsprozesses zu einem Tatbestand in der Gleichbehandlungsanwaltschaft überhaupt 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 völlig ungeklärt.

Manchmal gibt es aufgrund der engen, europaweiten Vernetzung der Gleichstellungsstellen die Möglichkeit, auf Erfahrungen aus anderen Ländern zurückzugreifen. Ist auch das nicht der Fall, sind die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft diejenigen, die als erste eine Rechtsmeinung bilden müssen. Das gilt ganz besonders im Bereich von Gütern und Dienstleistungen, aber auch im Bereich der Arbeitswelt gibt es immer wieder Fragen, bei denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft ohne Rückhalt eine Rechtsmeinung bilden muss.

Aufgrund dieser besonderen Situation ist die Rechtsdiskussion in der Gleichbehandlungsanwaltschaft – sowohl intern, als auch im Netzwerk mit ebenfalls im Gleichbehandlungsrecht spezialisierten UniversitätslehrerInnen, RichterInnen und AnwältInnen – eine ganz besonders intensive.

Wenn dann die Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die Auffassung der Senate der Gleichbehandlungskommission z. B. über den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes trifft, zeigt sich immer wieder, dass dort eine wesentlich

restriktivere Haltung eingenommen wird und Anträge von Personen, die sich diskriminiert fühlen, ohne weitere Begründung zurückgewiesen werden.

Im Sinne einer Weiterentwicklung der Rechtspraxis wäre es unbedingt notwendig, diese Grenzziehungen zu diskutieren. Dies kann entweder im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission selbst oder durch eine Feststellungsklage der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgen, die dazu jedenfalls in allen Verfahren möglich sein müsste.

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

Ballhausplatz 2, 1014 Wien

Telefon: +43 1 53 115-202613

Fax: +43 1 53 115-202880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

Internet: www.bundeskanzleramt.at/Publikationen