

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.

Themenschwerpunkte in der Beratung

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 nützen 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>)

Informations- und Bewusstseinsarbeit

(<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, Workshoptreihen

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 Workshoptreihen 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 Betriebsrätekademie 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 BetriebsrätiInnen 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 Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011

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 Vergabapraxis diskriminierungsfrei gestalten können. Themen 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 Führungskräfteschulungen 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 Equalzent, 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 Schulkasse 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 genutzt.

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 Biffl und Lydia Rössl herausgegebenen Publikation Migration & Integration 2, (Reihe Dialogforum Integration, Omninum 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 MultplikatorInnen 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 Diskriminierungsoptfern 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 Unterstützungs möglichkeiten der Gleichbehandlungsstellen. Es wurden einzelne Möglichkeiten beschrieben, wie z. B. die Bereitstellung spezifischer Informationen oder die Möglichkeit strategischer Klägerführung. 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.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

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, Wissenschafter*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>)

Informations- und Bewusstseinsarbeit

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 niedrigschwlligen 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 Interessenvertretungen 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 Interessenvertretungen 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 Interessenvertretungen 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,

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Erfolgschancen 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 Beziehung 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 Beziehung 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 AntragsstellerInnen 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 AntragsstellerInnen 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 AntragsstellerInnen 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

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

aber nicht mit der insbesondere für ein niedrigschwelliges 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 veröffentlichte 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 GlBG 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 durchgschnackelt 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 OGH 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

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 benachteiligte 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 verpoliteten 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 ausgenutzt 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 widerfahrene 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 Arbeitsverhältnisses 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 Visktimisierung der betroffenen Person widerspiegeln. Dies erfordere eine Beurteilung im Einzelfall. Nicht jede kausale Reaktion des Arbeitgebers auf die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen stelle eine verbotene Visktimisierungshandlung 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 Geschlechtes 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 Geschlechtes 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 KundInnenzufriedenheit 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 Entgeldiskriminierung 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

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Entgeltsysteme, 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 den 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.

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 irgendetwas“, 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 Kraftfahrliniенverkehr, 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.

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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, ExpertInnenberatungen aber mit Zeit und Kosten verbunden sind, haben die BeschwerdeführerInnen in der Regel von einer weiteren Verfolgung der Angelegenheit Abstand genommen. Die neue Rechtssituation nach

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

dem EuGH-Urteil bringt nun mehr Klarheit bei der Prämien gestaltung 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.

Paradoxe Weise 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 liegen. Pissoirs seien gegen Vandalismus im hohen 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

Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Finanzprokuratur 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 Finanzprokuratur 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 Menschenrechtslage angeregt, dass Österreich in Betracht ziehen sollte, das Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf eine Ausweitung des

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Entgeldiskriminierung notwendigen Informationen von den Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt werden.

Bei intransparenten betrieblichen Entgeltsystemen kennen die meisten von Entgeldiskriminierung 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 Entgeldiskriminierung 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 offen gelegt 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.

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Entgeldiskriminierungsfälle 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.

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 diskriminiert fühlende 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 Stelleninseraten aufgrund der Bezugnahme auf das Arbeitsmarktförderungsgesetz dann nicht Anwendung finden könne, wenn Arbeitsvermittlung durch Institutionen stattfindet, die dazu nach Arbeitsmarktförderungsgesetz nicht befugt sind.

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Chiffreinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher auch an, Medienunternehmen dazu zu verpflichten, im Fall von Chiffreinseraten 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 Rechtsunterworfene 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, legistische 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 Gleichbehandlungskommision

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.

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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, Entgelstransparenz), 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

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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 Filialleiterin 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.

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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

Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

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

**Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen und Weiterentwicklung der
Gleichbehandlungsanwaltschaft**

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