

einerseits die sexuelle Orientierung des Antragstellers intern bekannt gewesen sein soll, andererseits die Religion aber intern überhaupt kein Thema gewesen sein soll, da nach Meinung des Senates davon auszugehen ist, dass die Problematik eines „Outings“ am Arbeitsplatz für eine homosexuelle Person in der Regel eine wesentlich Größere ist als die Frage nach dessen/deren Religionszugehörigkeit. Von der Antragsgegnerseite wurde bezüglich des vom Antragsteller ebenfalls relevierten, nach glaubwürdiger Aussage der Antragsgegner in den Raum hineingerufenen Grußes „Shalom“ bzw. „Shalömchen“ auf ein Zitat in Folge des Konsums des Monty-Python-Filmes „Das Leben des Brian“ verwiesen. Zur Frage, ob mit einem derartigen Zitat bereits eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung verwirklicht sein kann, hält der Senat fest, dass das bloße Zitat aus einem Film allein noch keine Belästigung im Sinne des GIBG darstellt, sondern dass zur Verwirklichung einer solchen weitere Elemente – z.B. die explizite Bezugnahme samt entsprechender Gestik auf eine konkrete anwesende Person – hinzukommen müssten, welche der Antragsteller jedoch im vorliegenden Fall dem Senat nicht glaubhaft machen konnte.

Die bloße Frage, ob jemand aufgrund seines Namens einer bestimmten Religionsgemeinschaft oder einer bestimmten ethnischen Gruppe angehöre, stellt für sich allein genommen noch keine Belästigung im Sinne des GIBG dar. Weitere Indizien – z.B. Gesten, Tonfall etc. – die allenfalls eine Belästigung indizieren könnten, wurden vom Antragsteller nicht vorgebracht.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, keine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, aufgrund der Religion sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner, keine Verletzung des Benachteiligungsverbots sowie keine mangelnde Abhilfe durch die Drittantragsgegnerin

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes durch den Erstantragsgegner

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Aussprache zwischen den Verfahrensbeteiligten ohne weitere Geltendmachung von Ansprüchen durch den Antragsteller

1.3 GBK-Senat III

1.3.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG) zuständig.

Mit 1. Jänner 2014 wurde Herr Mag. Robert Brunner von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek mit dem Vorsitz des Senates III betraut. Mit der Stellvertretung war Frau Dr.ⁱⁿ Susanne Piffli-Pavelec betraut. Im Zuge der mit Wirkung vom 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission musste aus formalen Gründen ein Anhörungsverfahren betreffend die Bestellung von Vorsitz und Stellvertretung des verkleinerten Senates III durchgeführt werden.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 wurden insgesamt 25 Prüfungsergebnisse und 1 Gutachten erstellt.

6 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen.

In 6 Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig. 4 Verfahren wurden eingestellt.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 48 Verfahren beim Senat III eingeleitet (davon 38 Anträge, 2 amtswegig eingeleitete Verfahren und ein Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz).

In weiteren 7 Fällen wurde aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ein schriftlicher Bericht verlangt (Verpflichtung zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz.)

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen des Senates III statt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind 11 Fälle offen.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – Allgemeines

Tabelle 5 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Diskriminierung	Sozialschutz, soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste	0
	soziale Vergünstigungen	0
	Bildung	1
	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	17
	Anweisung zur Diskriminierung	1
	Belästigung	3
	Benachteiligungsverbot	0
	Assoziierung	2
Geschlecht	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen	26
	Anweisung zur Diskriminierung	0
	Belästigung und sexuelle Belästigung	1

Tabelle 6 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	2
Männer	33
Frauen und Männer gemeinsam	3
Gesamt	38

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 5,2 Monate.

1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK III/127/13

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Belästigung

Verfahrensdauer: 6,7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: In verschiedenen Zeitungsartikeln wurde die – aufgrund eines Kunstprojekts erfolgte – Installation eines „Venezianischen“ Spiegels zwischen der Damen- und der Herrentoilette des Lokals ..., beschrieben. Dieser Spiegel würde den die Herrentoilette benützenden Gästen den Blick auf den Waschbereich der Damentoilette frei geben. In der Antwort der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin wurde darauf hingewiesen, dass der Spiegel in der bisherigen Form nicht mehr existent sei und keine Einblicke in die Waschräume mehr gegeben seien.

In einem von VertreterInnen der GAW durchgeführten Lokalaugenschein konnten die Angaben der rechtsfreundlichen Vertretung nicht bestätigt werden. Sobald sich eine Person in der Herrentoilette befinde, würde diese von der Damentoilette aus erkennbar sein. Gleiches gelte für die Sicht von der Herrentoilette in die Damentoilette. Ein nur schlecht beleuchtetes und schlecht lesbares Hinweisblatt weise (weiterhin) auf das Kunstprojekt hin.

Der Senat III forderte die Antragsgegnerin zur Herstellung eines rechtskonformen Zustandes auf. Insbesondere müsste der Bereich der Damentoilette von der Herrentoilette so getrennt werden, dass es von keiner Seite eine Durchblicksmöglichkeit gebe. In der Antwort der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin wurde darauf hingewiesen, dass die dem Senat III vorliegenden Informationen unzutreffend seien und keine Einblicke in die Waschräume mehr gegeben seien.

In einem von VertreterInnen des Senates III durchgeführten Lokalaugenschein konnten die Angaben der rechtsfreundlichen Vertretung wiederum nicht bestätigt werden. Weiterhin weise nur ein schlecht beleuchtetes und schlecht lesbares Hinweisblatt in einer Ecke des Zuganges auf das Kunstprojekt hin und seien Personen wechselseitig im anderen Toilettenbereich als Silhouette erkenn- und identifizierbar. Bei Annäherung an den Spiegel und eventueller Abschattung der Augen seien zudem noch mehr Details erkennbar.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Sobald sich eine Person in der Herrentoilette befindet, ist diese von der Damentoilette aus erkennbar. Gleiches gilt für die Sicht von der Herrentoilette in den Waschraum der Damentoilette. Personen sind wechselseitig im anderen Toilettenbereich als Silhouetten erkenn- und identifizierbar. Bei Annäherung an den Spiegel und eventueller Abschattung der Augen sind zudem noch mehr Details von der jeweils anderen Seite des Spiegels erkennbar. Konkret kann bzw. muss ein Mann, während er uriniert, die am Waschtisch gegenüber stehende Frau bei ihren Handlungen beobachten.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Die Inanspruchnahme der Dienstleistungen der Antragsgegnerin muss auch die Möglichkeit der diskriminierungsfreien Benützung der Toiletten umfassen. Nach Ansicht des Senates unterliegen diese öffentlich zugänglichen Toiletten zudem dem Gebot des Schutzes der Privat- und Intimsphäre. Davon sind in nach Geschlecht getrennten Toiletten auch die jeweiligen Waschräume umfasst.

Ergebnis: Die von der Antragsgegnerin zu verantwortende Installation des venezianischen Spiegels ist iS des § 35 Abs. 1 GIBG als geschlechtsbezogene Belästigung zu werten, da durch ihn die Möglichkeit geschaffen wird, in die Privat- und Intimsphäre fremder Personen einzudringen und dadurch ein Umfeld bewirkt wird, das deren Würde verletzt. Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Diskriminierung in Form einer Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Vorschlag: Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug der Antragsgegnerin vor, einen rechtskonformen Zustand herzustellen, somit absolut keinen wechselseitigen Durchblick zwischen der Herren- und der Damentoilette mehr zuzulassen, z.B. indem der „venezianische“ Spiegel auf beiden Seiten durch einen handelsüblichen und blickdichten Spiegel ersetzt wird.

2. GBK III/132/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fitnessstudio, Masseur

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 3,9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Am ... kurz vor 19.00 Uhr hätten die Betroffene und Frau B zum ersten Mal das Fitnesscenter zum Trainieren aufgesucht. Dabei habe die Betroffene zunächst das vom Zweitantragsgegner geäußerte Angebot für eine kostenlose Probemassage angenommen. Im Wellnessbereich hätten sich zu diesem Zeitpunkt keine weiteren Gäste befunden. Dort habe sich die Betroffene bis auf die Unterhose ausgezogen und sich auf den im hinteren Teil des Wellnessbereiches befindlichen Massagetisch gelegt.

In weiterer Folge sei der Zweitantragsgegner zur Betroffenen gegangen, habe das auf ihrem Gesäß liegende Handtuch zur Seite gegeben und habe ihr die Unterhose ausgezogen. Unmittelbar danach habe er ihr Gesäß wieder mit dem Handtuch bedeckt und habe dazu erklärt, dass er eine Ganzkörpermassage machen würde und die Unterhose dabei störe. Da die Betroffene nicht gewusst habe, ob diese Vorgehensweise üblich sei, habe sie sich den Anordnungen des Zweitantragsgegners untergeordnet, obwohl ihr dies unangenehm gewesen sei. Von diesem Zeitpunkt an sei die Betroffene einem Gefühl der Machtlosigkeit unterlegen und habe auf die folgenden Handlungen des Zweitantragsgegners nicht angemessen reagieren können.

Der Zweitantragsgegner habe zunächst begonnen, die Betroffene mit Massageöl von den Füßen aufwärts bis zur Berührung mit ihrem Intimbereich zu massieren. Danach habe der Zweitantragsgegner die Betroffene ersucht, sich auf den Rücken zu legen und habe ihren

Brustbereich mit dem Handtuch bedeckt. Nachdem der Zweitantragsgegner die Betroffene gefragt habe, ob er sie völlig entspannen dürfe und sie dies äußerst unsicher bejaht habe, habe er versucht, mit der linken Hand den Intimbereich der Betroffenen zu stimulieren. Die Betroffene habe sich zu diesem Zeitpunkt wie erstarrt gefühlt und habe geradeaus auf die Decke gesehen. Als sie ihren Kopf kurz zur Seite gedreht habe, habe sie beobachten können, wie der Zweitantragsgegner mit der anderen Hand begonnen habe seine Unterhose hinunterzuziehen. Auf Ersuchen der Betroffenen habe der Zweitantragsgegner seine Unterhose wieder hochgezogen. Dennoch habe er weiterhin versucht den Intimbereich der Betroffenen zu stimulieren. Daraufhin habe die Betroffene erklärt, dass es ihr nicht recht sei, wenn er ihren Intimbereich berühre und habe den Zweitantragsgegner ersucht, sie weiter oben oder unten zu massieren. Dabei habe er ebenfalls die Brüsteder Betroffenen berührt.

Die Erstantragsgegnerin habe zu dem angeblichen Vorfall keine wie immer gearteten persönlichen Wahrnehmungen und könne daher auch nichts dazu aussagen. Die Erstantragsgegnerin sei zum Vorfallszeitpunkt in einem anderen Fitnesscenter gewesen. Überhaupt sei der Zeitpunkt des angeblichen Vorfalls außerhalb der Dienstzeit des Zweitantragsgegners gelegen. Vom Zweitantragsgegner langte beim Senat III keine Stellungnahme ein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für Senat III der GBK ist der von der Betroffenen erhobene Vorwurf der körperlichen sexuellen Belästigung, aufgrund ihrer glaubwürdigen mündlichen Schilderung, zweifellos in der vorgetragenen Weise vorgefallen und daher unter die zuvor ausgeführten rechtlichen Schilderungen zu subsumieren. Die Betroffene konnte dem ererkennenden Senat in ihrer Befragung überzeugend darlegen, dass der Zweitantragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt im Zuge der gegenständlichen Massage vollzogen hat.

Ergebnis: Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Diskriminierung in Form einer sexuellen Belästigung der Betroffenen gemäß § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Vorschlag: Der Senat III schlug daher sowohl der Erstantragsgegnerin als auch dem Zweitantragsgegner vor, der Betroffenen binnen zwei Monaten alle bisher aufgrund der am ... abgeschlossenen „Mitgliedschaftsvereinbarung“ mit dem Fitnesscenter entstandenen bzw. noch entstehenden Kosten abzugelten und darüber hinaus einen angemessenen Schadenersatz zu leisten.

3. GBK III/133/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Wohnungseigentümerin

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bei der Versorgung mit Wohnraum und Belästigung

Verfahrensdauer: 4,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Nachdem die Betroffene mit Zustimmung der von der Antragsgegnerin beauftragten Person eingezogen sei, habe sie in einem folgenden Gespräch bestätigt, dass sie das von ihr bereits bewohnte Zimmer mieten könne. Da die Betroffene für den Erhalt von Sozialhilfeleistungen einen Mietvertrag benötigt habe, sei für einen der nächsten Tage ein diesbezüglicher Termin zur Unterzeichnung vereinbart worden.

Vor der Unterzeichnung des Vertrages sei die Antragsgegnerin jedoch auf den Konventionsreisepass für Asylberechtigte der Betroffenen aufmerksam geworden und habe plötzlich gegenüber der Betroffenen eine misstrauische Haltung eingenommen. Dabei habe die Antragsgegnerin der Betroffenen vorgeworfen, ihr nicht früher mitgeteilt zu haben, dass sie asylberechtigt sei. Die Antragsgegnerin habe festgestellt, dass der Konventionsreisepass bis 28. Jänner ... befristet [sohin noch 2 ½ Jahre gültig] sei und habe erklärt, dass sie unter diesen Umständen Zweifel habe, ob sie mit der Betroffenen einen Mietvertrag abschließen dürfe.

Die Betroffene habe in weiterer Folge der Antragsgegnerin den Bescheid gezeigt, mit dem ihr der Status als Asylberechtigte erteilt worden sei und habe erklärt, dass sie aufgrund dieser Feststellung ein unbefristetes Aufenthaltsrecht in Österreich habe und ÖsterreicherInnen gleichgestellt sei. Am Nachmittag desselben Tages habe die Antragsgegnerin der Betroffenen ohne nähere Begründung mitgeteilt, dass sie innerhalb von zwei Wochen die Wohnung verlassen müsse.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus dem festgestellten Sachverhalt geht hervor, dass die Betroffene Interesse an der Anmietung eines Zimmers in der gegenständlichen Wohnung bekundet und eine diesbezügliche Zusage der vertretungsbefugten Person als auch der Antragsgegnerin bekommen hat.

Der während des Termins zur Mietvertragsunterzeichnung eingetretene Sinneswandel der Antragsgegnerin, mit der Betroffenen nun doch keinen Mietvertrag abschließen zu wollen, lässt sich auf die Vorlage des Konventionsreisepasses für Asylberechtigte der Betroffenen zurückführen. Die daraus folgende irriige Annahme der Antragsgegnerin, bei InhaberInnen eines Konventionsreisepasses könnte es Probleme mit der Fremdenpolizei geben, gab ihr den Anstoß zur Verweigerung der Mietvertragsunterzeichnung.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung der Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum gemäß § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 GIBG

Vorschlag: Der Senat III empfahl der Antragsgegnerin einen Schadenersatz zu leisten.

4. GBK III/134/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hotelbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und eine Belästigung

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei deutsche Staatsbürgerin und stamme ursprünglich aus Afghanistan. Bei der Zimmersuche sei sie auf das „Motel Y“ gestoßen. Sie habe angerufen, um sich wegen eines Doppelzimmers zu erkundigen. Dazu habe der Antragsgegner gemeint, dass ein Zimmer frei wäre und keine eigene Reservierung notwendig sei. Kurz darauf habe der Antragsgegner gefragt, woher die Antragstellerin komme. Auf ihre Antwort, dass sie aus Deutschland komme sei die Frage gefolgt: „Sind Sie eine echte Deutsche?“ Die Antragstellerin habe geantwortet, dass sie aus Afghanistan komme. Der Antragsgegner habe gemeint: „Nein, Afghanen wollen wir nicht haben! Das ist eine andere Kultur!“ Auf die Frage der Antragstellerin, ob der Antragsgegner ihr wegen ihrer Nationalität verbieten würde ein Zimmer bei ihm zu mieten, habe dieser gemeint: „Ja genau, ich will keine Afghanen hier.“

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus dem festgestellten Sachverhalt geht hervor, dass die Antragstellerin Interesse an der Anmietung eines Zimmers im Motel des Antragsgegners bekundet hat. Die Antwort auf die – an sich schon unseriöse, weil irrelevante – Frage des Antragsgegners nach der Herkunft der Antragstellerin zog die Verweigerung der Vermietung eines Zimmers nach sich. Der Antragsgegner gab ihr unmissverständlich zu verstehen, dass er Personen afghanischer Herkunft in seinem Motel nicht beherbergen möchte. Die Aussagen des Antragsgegners in der Befragung ließen für den Senat keinerlei Zweifel an seiner negativen und stereotypen Einstellung gegenüber gewissen Kulturen und Religionen.

Ergebnis: Der Senat III bejahte in seiner Sitzung die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung der Antragstellerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorschlag: Der Senat III empfahl dem Antragsgegner einen Schadenersatz zu leisten.

5. GBK III/137/13

Eingebracht: Antragstellerin (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 7,4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin, eine gebürtige Österreicherin, habe gemeinsam mit ihrem Freund und zwei Kollegen ihres Freundes, welche alle drei ursprünglich aus Afrika stammen würden, den von der Erstantragsgegnerin betriebenen Club besuchen wollen. Ein Türsteher habe sie gefragt, ob sie auf der Gästeliste stünden. Sie hätten verneint und seien zur danebenliegenden Eingangsreihe geschickt worden. Dort habe sie der Zweitantragsgegner gefragt, ob sie auf der Gästeliste stünden. Als sie wieder verneinten, sei ihnen der Eintritt vom Zweitantragsgegner mit der Begründung verwehrt worden, dass der Club bereits zu voll sei.

In weiterer Folge habe die Antragstellerin durch die verglaste Vorderfront der Diskothek gesehen, dass der Club keinesfalls voll schien. Während der nächsten 15 bis 20 Minuten habe sie beobachtet, dass 20 bis 30 Personen den Club verlassen hätten. Darauf angesprochen habe der Zweitantragsgegner der Antragstellerin und ihren Begleitern den Eintritt mit dem Argument verweigert, dass es schon zu spät wäre, um sie in den Club zu lassen. Kurz nach dieser Aussage habe der Zweitantragsgegner aber drei junge Männer eingelassen, die ihrem akzentfreien österreichischen Dialekt und ihrem Aussehen nach Mehrheitsösterreicher waren.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass die Antragstellerin und ihre Begleitpersonen ausschließlich deshalb nicht in den Club eingelassen worden seien, weil am ... die für den Diskothekenbetrieb zugelassene und erlaubte Personenanzahl ausgeschöpft war. Deshalb habe man Personen, die weder auf der Gästeliste standen, noch eine Vorreservierung getätigt hatten, keinen Einlass mehr gewähren können. Dass andere Personen Einlass gefunden hätten, sei möglich. Dies sei aber allein darauf zurückzuführen, dass Personen, die auf der Gästeliste stünden, bevorzugt behandelt würden. Beim Club handle es sich um einen multikulturellen Betrieb, der unzählige Personen mit Migrationshintergrund beschäftige.

Der Zweitantragsgegner erwiderte, dass an besagtem Tag die meistbesuchte Veranstaltung der Woche stattfindet. Diese werde zur besagten Uhrzeit üblicherweise mit einem Einlass-Stopp versehen, um die maximal zugelassene Personenanzahl der Lokalität nicht zu überschreiten. Ab dem Zeitpunkt des Einlassstopps werde der Einlass ausschließlich Gästen mit einer persönlichen Einladung des Veranstalters, Gästen mit einer Tischreservierung, Gästen mit einer Mitgliedschaft des Clubs und jahrelangen Stammgästen gewährt. Diese Personen werden auf der Gästeliste vermerkt. Daher werde ab besagtem Zeitpunkt eines Einlassstopps jeder Gast, der noch unbekannt erscheint, gefragt, ob er oder sie auf der Gästeliste stünde. Er gehe davon aus, dass er auch im Fall der Antragstellerin und ihren Gästen auf diese Weise vorgegangen sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den Senat III ist es nachvollziehbar, dass bei der Antragstellerin der Eindruck entstanden ist, dass ihr aufgrund der ethnischen Herkunft ihrer Freunde der Einlass in den Club verweigert worden ist. Beide haben in ihren Befragungen den Sachverhalt sehr glaubwürdig geschildert. Im vorliegenden Fall ist es den beiden Antragsgegnern gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung zu entkräften.

Für den Senat legten die Antragsgegner überzeugend dar, dass die Einlass-Entscheidungen nicht auf Willkür beruhen, sondern ein diskriminierungsfreies Konzept dahintersteht. Aus den übereinstimmenden Aussagen der Antragsgegner ergibt sich, dass es im Club üblich ist, Platz für Personen von der Gästeliste zu lassen. Die Antragsgegner konnten nachvollziehbar und glaubhaft erklären, warum – obwohl Personen den Club verlassen haben – die Antragstellerin und ihre Begleitpersonen nicht eingelassen worden sind.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit.

6. GBK III/139/13

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Thermenbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4,8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Senat III der Gleichbehandlungskommission leitete amtswegig ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin ein, da diese in ihren Thermen an einem bestimmten Tag der Woche, Seniorinnen und Senioren ganztägig den Eintritt zu einem vergünstigten Preis angeboten hat. Während Männer diesen vergünstigten Preis erst ab ihrem 65. Lebensjahr in Anspruch nehmen können, erhalten Frauen diese Ermäßigung bereits ab ihrem 60. Lebensjahr.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass von hunderten geschlechtsneutralen Preisen ihrer vielen Leistungen, es genau eine einzige Ausnahme in Form einer Aktionskarte gebe. Es handle sich bei dieser Aktionskarte nicht um allgemeine Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, sondern um einen Preisnachlass auf eine Eintrittskarte als klare soziale Vergünstigung. Auch habe sich die Antragsgegnerin dabei auf zitierte Möglichkeiten von „Preisnachlässen auf Eintrittskarten als soziale Vergünstigung“ auf der Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft gestützt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den Bereich der ethnischen Diskriminierung umfasst das Gleichbehandlungsgebot sowohl soziale Vergünstigungen als auch Güter und Dienstleistungen, während im Gleichbehandlungsgebot für das Merkmal des Geschlechtes soziale Vergünstigungen nicht angeführt sind. Im Anlassfall ist daher entscheidend, ob ein Sachverhalt vorliegt, der den Zugang zu und die Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen betrifft. Diese Tatbestandsvoraussetzung ist im Anlassfall erfüllt, weil die von der Antragsgegnerin gewährte Seniorenermäßigung den Zugang zur öffentlich angebotenen Dienstleistung der Thermenbenützung betrifft.

Indem Männer im Alter zwischen 60 und 64 Jahren für den Besuch der Therme an einem bestimmten Tag in der Woche einen um 6 Euro höheren Eintrittspreis bezahlen mussten, wurden sie gemäß § 32 Abs. 1 GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Frauen erhielten diese Vergünstigung ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – 6 Euro mehr bezahlen mussten.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Vorschlag: Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug der Antragsgegnerin vor, einen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden SeniorInnenentarif zu erarbeiten.

7. GBK III/140/13

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Hotelbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 3,9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Senat III leitete amtswegig ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin ein, da diese die Teilnahme an ihrer jährlichen „... Party“ und damit in Verbindung stehende weitere Angebote zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Preisen angeboten hat. Der Eintrittspreis für die „... Party“ betrug im Sommer ... für Frauen € ...,- und für Männer € ...,-. [somit um € 50,- mehr]. Daneben wurde von der Antragsgegnerin auch ein „Wochenendpaket“ angeboten, welches neben dem Eintritt zur „... Party“ auch mehrere Übernachtungen, Frühstück und den Eintritt zu einer weiteren Veranstaltung inkludierte. Der Preis für dieses „Wochenendpaket“ betrug für Frauen € ...,- und für Männer € ...,-. [somit um € 48,- mehr].

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass eine Ungleichbehandlung nicht vorliege, weil sich die unterschiedliche Preisgestaltung nicht spezifisch nach dem Geschlecht richte, sondern nach der unterschiedlichen Konsumation. Es sei unvermeidlich, dass Menschen weiblichen Geschlechtes und männlichen Geschlechtes aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen unterschiedlich behandelt würden. Unzählige Beispiele dafür gebe es etwa im Sport: beim Golf sei der Abschlag für Frauen kürzer als der für Männer, beim Schifahren würde eine leichtere Streckenführung gewählt als bei Männern.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die „... Party“ ist als Dienstleistung im Sinne des § 30 GIBG, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, zu qualifizieren. Indem Frauen für den Besuch der gegenständlichen Veranstaltung € ...,- an Eintrittspreis zu bezahlen hatten, wurden Männer, die einen Eintrittspreis in der Höhe von € ...,- bezahlen mussten, gemäß § 32 Abs. 1 GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Gleiches gilt für das „Wochenendpaket“. Frauen erhielten in beiden Fällen diese Vergünstigungen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – € 50,- (bzw. € 48,- beim „Wochenendpaket“) mehr bezahlen mussten. Diese Differenzierungen bezogen sich somit allein auf das Geschlecht.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Vorschlag: Die Antragsgegnerin soll die diskriminierende Geschäftspolitik, wonach Männer im Vergleich zu Frauen zur gegenständlichen Veranstaltung einen höheren Eintritt zu bezahlen haben, abstellen.

8. GBK III/141/13

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4,6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Zwei Männer, die die Antragsteller im Laufe des Abends kennengelernt hätten, hätten mit ihnen gemeinsam gegen 1:30 Uhr in diesen Club gehen wollen. Diese beiden Männer und Frau C, ihrem Erscheinungsbild nach alle MehrheitsösterreicherInnen, seien vom Zweitantragsgegner problemlos eingelassen worden. Den Antragstellern sei der Eintritt jedoch verwehrt worden. Der Zweitantragsgegner habe angegeben, dass sie nicht eingelassen würden, da sie keine Stammkunden seien. Allerdings sei auch Frau C keine Stammkundin. Der Zweitantragsteller habe daher vom Zweitantragsgegner wissen wollen, woher er wüsste, wer ein Stammkunde sei und wer nicht. Dieser habe nur geantwortet, dass sie unter der Woche wieder kommen sollten. Der Zweitantragsteller habe darauf hingewiesen, dass dies keine Erklärung sei, worauf der Zweitantragsgegner geantwortet habe: „Du bist ein Tschusch!“

Der Erstantragsgegner erwiderte, dass generell alle Gäste eingelassen würden, die den Türstehern bekannt seien oder nicht nach dem ersten Eindruck her Probleme machen könnten. Bei Überfüllung würden sich aber viele Leute ungerecht behandelt fühlen, wenn niemand mehr eingelassen würde. Es würden jeden Tag Personen beim Einlass zurückgewiesen, davon auch sehr viele Österreicher. Es könne natürlich sein, dass der Türsteher bei seiner Annahme, dass der Gast problematisch werden könnte, falsch gelegen sei. Das komme in der Branche vor und dafür könne man sich nur entschuldigen. Alle Türsteher des Antragsgegners seien nicht österreichischer Herkunft. Deswegen sei es schwer vorstellbar, dass sie das Wort „Tschusch“ benutzen würden. Der Erstantragsgegner sei selber nicht österreichischer Herkunft und würde so ein Verhalten nicht dulden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Schilderungen der Antragsteller ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die Aussagen der Antragsteller und Frau C lassen für Senat III keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner die Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund ihrer ethnischen Herkunft nicht eingelassen hat.

Ihnen wurde durch den Zweitantragsgegner am gegenständlichen Abend der Einlass mit der Begründung verweigert, dass nur Stammgäste eingelassen würden. Eine weitere Begründung erfolgte zunächst nicht. Erst aufgrund des weiteren Insistierens der Antragsteller ließ sich der Zweitantragsgegner zur Aussage hinreißen, dass „Tschuschen“ nicht eingelassen würden. Dass zuvor drei Personen ohne sichtbaren Migrationshintergrund problemlos in die Diskothek eingelassen worden sind, spricht nach den Erfahrungen des Senates mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit auch für eine Verweigerung des Eintritts aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragsteller. Die Aussagen der beiden Türsteher vermochten aufgrund aufgetretener

Widersprüche den Senat nicht davon zu überzeugen, dass die Antragsteller aufgrund der Überfüllung des Lokals nicht eingelassen worden seien.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragsteller.

Vorschlag: Der Senat III empfahl den Antragsgegnern einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

9. GBK III/142/13

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 2,8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Beide Antragsteller, welche ursprünglich aus dem Iran stammen würden, hätten in der Nacht vom ... auf den ... den von der Antragsgegnerin betriebenen „Club Y“ besuchen wollen. Um etwa 4.00 Uhr seien sie zum Eingang des Clubs gekommen und hätten gesehen, dass vor ihnen drei Personen, die ihrem Aussehen nach MehrheitsösterreicherInnen gewesen seien, problemlos eingelassen worden seien. Bei den Antragstellern habe der Türsteher jedoch seine Hand ausgestreckt, habe sie aufgehalten und gesagt: „Nicht heute!“ Auf Nachfrage, warum sie nicht eingelassen würden, habe der Türsteher erwidert, dass sie keine Stammkunden seien und unter der Woche wiederkommen sollten.

Am folgenden Mittwoch, seien die Antragsteller abermals zum Club gegangen, sie hätten testen wollen, ob sie unter der Woche tatsächlich eingelassen würden. Beim Eingang habe sie der Türsteher gefragt, ob sie schon einmal im Club gewesen seien. Der Erstantragsteller habe dies verneint und darauf hingewiesen, dass man ihnen am letzten Wochenende gesagt habe, dass sie unter der Woche wieder kommen sollten. Daraufhin habe der Türsteher sie eingelassen. Der Erstantragsteller habe dann beim Türsteher nachgefragt, ob er und der Zweitantragsteller auch künftig an Wochenenden kommen könnten, da der Türsteher sie ja nun kenne. Der Türsteher habe gemeint, dass dies nicht möglich sei, da es am Wochenende ein „anderes Publikum“ gäbe. Auf Nachfrage habe der Türsteher geantwortet, dass es sich dabei um ein Publikum mit weniger Ausländern handle.

Von den Antragsgegnern langte zu den Vorwürfen keine Stellungnahme bei Senat III ein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Schilderungen der Antragsteller ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen der Antragsteller lassen für Senat III keinen Zweifel daran, dass der im Auftrag der Antragsgegnerin handelnde Türsteher die Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund ihrer ethnischen Herkunft nicht eingelassen hat.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragsteller.

Vorschlag: Der Senat III empfahl der Antragsgegnerin einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

10. GBK III/146/14

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Kasinobetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 2,2 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe ein Pokerturnier um € ...,- im Casino Y gespielt. Dieses Poker-Casino biete wöchentlich an einem bestimmten Tag eine Aktion für Damen an, bei dem Frauen gratis spielen können und Männer ein „Buy-In“ von € ...,- für dasselbe Turnier zahlen müssen. Der Antragsteller fühle sich beim Zugang zu dieser Dienstleistung aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert, da er ohne irgendeinen Grund € ...,- mehr zahlen müsse als eine Frau.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass hinsichtlich der unterschiedlichen Preisgestaltung es sich um eine unternehmenspolitische Entscheidung handle, deren Grund ausschließlich darin liege, den Einstieg in den Pokersport für Damen attraktiv zu gestalten. Sämtliche am Markt tätige Unternehmen, die Poker anböten, hätten eine Aktion für Damen im Programm. Die Tatsache, dass bei gesellschaftlichen Veranstaltungen, Damen anlässlich ihrer Teilnahme Begünstigungen welcher Art auch immer erhalten, entspreche der historischen und kulturellen Entwicklung in Österreich und komme z.B. in den Damenspenden auf Ballveranstaltungen sehr deutlich zum Ausdruck.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Veranstaltung eines Pokerturniers ist als Dienstleistung im Sinne des § 30 GIBG, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, zu qualifizieren. Indem Frauen für die Teilnahme an bestimmten Turnieren kein Startgeld zu bezahlen hatten, wurden Männer, die für die Teilnahme am selben Turnier € ...,- bezahlen mussten, gemäß § 32 Abs. 1 GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt, da sich diese Differenzierung allein auf das Geschlecht bezog.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes des Antragstellers.

Vorschlag: Der Senat III hält es für notwendig, dass die Antragsgegnerin das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihres Geschlechtes, gleich behandelt. Insbesondere soll die diskriminierende Geschäftspolitik abgestellt werden, nach der

Männer am Aktionstag für Damen für die Teilnahme an einem Pokerturnier ein Startgeld zu bezahlen haben, Frauen für ihre Teilnahme am selben Turnier jedoch nicht.

11. GBK III/148/14

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

Wegen: Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6,3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Gegen 00:20 Uhr seien die Antragsteller beim Eingangsbereich des Clubs angekommen. Beim Versuch das Lokal zu betreten, habe ihnen ein Türsteher den Einlass ohne Begründung verweigert. Auf Nachfrage der Zweitantragstellerin habe der Türsteher den Nichteinlass damit begründet, dass an diesem Abend eine Veranstaltung mit einer geschlossenen Gesellschaft stattfinde. Alle anderen ankommenden Personen hätten ohne jegliche Kontrolle das Lokal betreten dürfen.

Auf weitere Nachfrage, warum sie nicht eingelassen werden, habe der Türsteher sie aufgefordert, ihre Ausweise vorzuweisen. Einer der Männer habe seinen Ausweis vorgewiesen, worauf der Türsteher den Ausweis kommentiert habe mit den Worten: „Heute keine Asylanten!“

Um die Überfüllung des Lokals zu verhindern, sei die Antragsgegnerin an außerordentlich „starken Tagen“ gezwungen, im Hinblick auf den lediglich ca. 120 m² großen Gastraum und die Sicherheit ihrer Gäste und Mitarbeiter keine neuen Gäste mehr einzulassen. Die einzigen Kriterien, die außerdem zur Abweisung von Gästen führen, seien Minderjährigkeit, merkbare Alkoholisierung, aggressives Auftreten und völlig unangemessene Kleidung. Der Türsteher habe den Antragstellern den Einlass ausschließlich aufgrund eines Einlassstopps verweigert. Diese hätten dies aber nicht akzeptieren wollen, weil andere Personen das Lokal trotzdem betreten haben dürfen. Dabei habe es sich aber um Gäste gehandelt, die bereits Eintritt entrichtet und das Lokal nur zwischenzeitig verlassen hatten, um ein anderes Lokal aufzusuchen oder sich vor dem Lokal aufzuhalten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Schilderungen der Antragstellenden ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugezogen hat. Demnach hat der Türsteher keine objektiven Gründe für die Einlassverweigerung genannt, sondern sich zunächst auf das Stattfinden einer privaten Veranstaltung berufen. Nach dem Insistieren der Zweitantragstellerin hat der Türsteher nach Ausweisen verlangt. Die Formulierung „Heute keine Asylanten!“ bezog sich ausdrücklich auf die (ethnische) Herkunft des Erstantragstellers und seiner Freunde und äußerte unmissverständlich den Grund für die Einlassverweigerung. Für den Senat haben die Antragstellenden glaubhaft dargelegt, dass die Überfüllung des Lokals während der Diskussion mit dem Türsteher kein Thema war. Der An-

tragsgegnerin ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 GIBG zu entkräften.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung des Erstantragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Zweit Antragstellerin durch Assoziierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorschlag: Der Senat III empfahl der Antragsgegnerin einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

12. GBK III/152/14

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4,3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei iranischer Staatsbürger, lebe und arbeite in Wien und habe ein Konto bei der Antragsgegnerin gehabt. Er habe per E-Mail eine Anfrage an seinen Bankbetreuer, Herrn Y, bei der Bankfiliale XY gesendet. Darin habe er um die Erhöhung des Überziehungsrahmens auf € 1.000,- bzw. um einen Kredit in dieser Höhe gebeten. In dieser Anfrage habe er den Berater auch darüber informiert, dass er ein fixes, unbefristetes Arbeitsverhältnis habe und er mit diesem Einkommen den Kredit bzw. den gewünschten Überziehungsbetrag in Kürze wieder zurückzahlen werde. Eine Kopie des erwähnten Dienstvertrages habe er im Anhang der E-Mail übermittelt. In der Folge habe er per E-Mail folgende negative Antwort vom Bankberater erhalten: „As a result of the political situation and sanctions in the Iran we are not allowed to make any new business with people from Iran and with any background with Iran. These are our conditions from our headquarters.“

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass die Aussage des Bankberaters offenbar auf einen Irrtum in der Begründung der Ablehnung des Kundenansuchens zurückzuführen sei. Denn tatsächlich würden keine internen Regelungen existieren, die Geschäfte mit iranischen Staatsbürgern, die in Österreich ihren Wohnsitz haben, verbieten oder beschränken. Kein Kunde habe einen fixen Anspruch auf Gewährung oder Erhöhung eines Überziehungsrahmens auf einem Girokonto. Beim Antragsteller seien offenbar die Voraussetzungen für die Gewährung eines Rahmens von € 1.000,- nicht gegeben gewesen, insbesondere wegen zu geringen Einkommens. Unter diesen Umständen wäre auch das Ansuchen jedes anderen Antragstellers abgelehnt worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Formulierung der E-Mail, „keine Geschäfte mit Personen aus dem Iran oder mit Iran-Bezug“, bezog sich ausdrücklich auf die ethnische Herkunft des Antragstellers und äußert unmissverständlich den Grund für die Ablehnung des Überziehungsrahmens und jeder anderen für sein Anliegen in Betracht kommenden Finanzierungsmöglichkeit. Der Bankberater gestand ein, dass er aufgrund eines möglichen Zusammen-

menhangs zwischen der Herkunft des Antragstellers und den EU-Sanktionen gegen den Iran einen erhöhten Arbeitsaufwand erwartete. Obwohl er grundsätzlich bei solchen Anfragen die Bonität der KundInnen prüfe, wollte er sich im gegenständlichen Fall die möglichen Prüfschritte ersparen. Er lehnte den Überziehungsrahmen daher ab, ohne die Bonität des Antragstellers zu prüfen. Der Bankberater hat für den Senat zwar glaubwürdig vermittelt, dass er keine Intention hatte, den Antragsteller absichtlich zu diskriminieren, sondern wegen vertretungsbedingt zusätzlich anfallender Kundenanfragen überfordert war. Eine absichtliche Benachteiligung oder ein Verschulden des für die Diskriminierung Verantwortlichen sind jedoch nicht erforderlich, um zu bejahen, dass im Einzelfall jemand aufgrund eines vom GIBG sanktionierten Motivs eine ungleiche Behandlung erfahren hat.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Vorschlag: Der Senat III empfahl der Antragsgegnerin einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

13. GBK III/155/14

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6,2 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen übermittelte eine Mitteilung, wonach die X GmbH die Eintrittsmodalitäten im Lokal „Z Klub“ bei den Veranstaltungen „O“ und „P“ geschlechtsspezifisch gestalte. Die Veranstaltung „O“ habe regelmäßig jeden ersten Freitag im Monat stattgefunden. Für deren Besuch hätten Männer € 10,- bezahlen müssen, während Frauen bis 24 Uhr lediglich € 2,- als „Magistratsgebühren“ zu entrichten gehabt und ein Willkommensgetränk erhalten hätten. Dies sei als „Gratis-Eintritt“ für „alle Mädels“ beworben worden. Laut Ankündigungen auf diversen Medienportalen habe die Tanzfläche bis Mitternacht den „Mädels“ alleine gehört, während Männer es sich auf der Galerie „bequem machen“ und von dort aus nur „beobachten“ konnten. Jeden Donnerstag finde außerdem die Veranstaltung „P“ statt, bei der Frauen bis 23 Uhr bzw. 23.30 Uhr „freien Eintritt“ genießen könnten, d.h. nur € 2,- „Magistratsgebühren“ bezahlen müssten und ein gratis Willkommensgetränk erhalten würden, während Männer € 10,- bezahlen müssten.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass es sich bei der Veranstaltung „O“ um eine Dienstleistung, die zwischen 22.00-24.00 Uhr ausschließlich einem Geschlecht zur Verfügung gestanden habe und um 24.00 Uhr beendet worden sei, gehandelt habe. Jene Veranstaltung, auf die sich der

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Gratis-Eintritt beziehe, habe in einem räumlich abgesperrten Bereich stattgefunden, „in welchem ein besonderes, auf die Interessen und Bedürfnisse von Frauen ausgerichtetes Programm“ geboten worden sei, u.a. Gewinnspiele mit Frauengeschenken, Men-Strip Showprogramme. Für die Nutzung der außerhalb dieses Bereichs gelegenen Flächen sei auch von Frauen zwischen 22.00-24.00 Uhr der volle Eintrittspreis zu zahlen gewesen. Es finde daher die Ausnahmebestimmung des § 33 GIBG Anwendung.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Tanzveranstaltungen „O“ und „P“ der Antragsgegnerin konnten bzw. können gegen Entgelt in Anspruch genommen werden und richten sich an einen unbestimmten Adressatenkreis. Indem Frauen für den Besuch der gegenständlichen Tanzveranstaltungen von 22.00 Uhr bis 23 Uhr, 23.30 Uhr bzw. 24 Uhr € 2,- (bezeichnet als „Magistratsgebühren“) bezahlen mussten, wurden Männer, die im selben Zeitraum den Eintrittspreis in der Höhe von € 10,- bezahlen mussten, gemäß § 32 Abs. 1 GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Frauen erhielten den ermäßigten Eintritt ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – einen um € 8,- höheren Eintritt bezahlen mussten. Diese Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht.

§ 33 GIBG ermöglicht es, in bestimmten sachlich gerechtfertigten Fällen eine Dienstleistung oder ein Gut ausschließlich oder überwiegend entweder Frauen oder Männern vorzubehalten. Im konkreten Fall wollte die Antragsgegnerin zweifelsfrei gezielt Frauen anwerben. Dennoch ergibt sich aus den diversen Ankündigungen der Veranstaltung, dass keine eigene Veranstaltung überwiegend oder ausschließlich für Frauen stattgefunden hat, die um 24 Uhr beendet gewesen wäre. Vielmehr sollten diese „Specials“ zeitlich beschränkte Angebote für Frauen im Rahmen der – für beide Geschlechter gleichermaßen angebotenen – Veranstaltung „O“ darstellen.

Ergebnis: Der Senat III bejahte in die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Die Antragsgegnerin hat die diskriminierende Preisgestaltung während des Verfahrens vor dem Senat III beendet.

14. GBK III/156/14

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Kasinobetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 5,3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene habe in den Räumlichkeiten des Casinos eine Kabarettvorstellung besucht und sei dort „genötigt“ worden ein Leihsakko anzuziehen. Andernfalls wäre ihm der Zutritt zur Veranstaltung trotz gültiger Eintrittskarte verweigert worden. Der Betroffene sei dem Anlass entsprechend modisch und korrekt gekleidet

gewesen und habe den Zwang, sich ein unpassendes Leihsakko anzuziehen, als Zumutung empfunden. Er habe festgestellt, dass für Frauen keine vergleichbaren Bekleidungs Vorschriften gemacht würden und fühle sich daher als Mann aufgrund seines Geschlechtes benachteiligt.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass sie sich das Ziel gesetzt habe, einen geschlechtsneutralen Rahmen in Bekleidungsfragen zu schaffen. Es solle dabei ein Mindeststandard, sowohl für Besucherinnen, als auch für Besucher gewährleistet werden. Die Antragsgegnerin orientiere sich dabei an den gesellschaftlich anerkannten Bekleidungskonventionen. Damen würden dabei, bereits aufgrund der weiterreichenden Palette an Bekleidungsmöglichkeiten eine größere Auswahl haben. Herren hingegen würden im Vergleich zu Damen weniger Bekleidungsmöglichkeiten haben, die gesellschaftlich als elegant eingestuft werden könnten. Diesen würden generell Hosen in kurzer oder langer Variation (Bundfalten oder Jeans), Blazer, Anzüge und Hemden bzw. T-Shirts und Pullover zur Verfügung stehen. Würde ein Mann Jeans/Bundfaltenhosen und Hemd tragen, möge das wohl unter den Begriff der „korrekten“ Kleidung fallen, jedoch sei es fraglich, ob dies dem Rahmen angemessen sei. Eine weniger günstige Behandlung bzw. Benachteiligung des Betroffenen sei aus den geschlechtsneutralen Kleidervorschriften der Antragsgegnerin jedoch nicht abzuleiten. Diese würden eine für beide Geschlechter ohne Unterschied geltende Regelung vorsehen, nämlich dass die Antragsgegnerin „in einer entsprechenden Kleidung zu besuchen ist“.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Betroffene brachte vor, dass er aufgrund des „Zwanges“ ein Leihsakko tragen zu müssen, aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert worden sei, da für Frauen eine solche Regelung nicht existiere. § 32 Abs. 1 leg.cit. untersagt nicht eine ungleiche, sondern nur eine „weniger günstige Behandlung“. Eine unterschiedliche Behandlung führt nur dann zu einer unzulässigen Benachteiligung, wenn die unterschiedliche Behandlung zu einer Zurücksetzung der betreffenden Person führt oder z.B. eine unterschiedliche Wertschätzung der Geschlechter erkennen lässt. Ob dies der Fall ist, bestimmt sich nach einem objektiven Vergleichsmaßstab und ob ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung vorliegt. Natürlich dürfen aber mit der Beurteilung, ob eine Ungleichbehandlung für eine Person tatsächlich weniger günstig als für eine andere ist, keine allzu hohen Anforderungen verbunden werden. Die Antragsgegnerin konnte überzeugend darlegen, dass sie sich ausschließlich an den gesellschaftlich anerkannten Bekleidungskonventionen orientiert und durch die für beide Geschlechter geltenden Kleidungs vorgaben versucht, ein „Mindestmaß an Eleganz“ als Ambiente zu schaffen. Es ist der Antragsgegnerin in ihrer Argumentation zu folgen, wenn sie darlegt, dass nach diesen Konventionen Männern im Vergleich zu Frauen weniger Bekleidungsmöglichkeiten zur Verfügung stünden, die gesellschaftlich als elegant einzustufen und angemessen seien. Weiters ist zu berücksichtigen, dass die Antragsgegnerin eine für Damen und Herren gleichermaßen geltende Gesamtregelung getroffen hat („... ist in einer seinem Rahmen entsprechenden Kleidung zu besuchen.“), welche auch geschlechtsneutral formuliert ist.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

15. GBK III/157/14

Eingebracht: Amtswegig

Die Veröffentlichung dieses Falles wurde von Senat III unterlassen, da es nicht auszuschließen war, dass gemäß § 11 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz Rückschlüsse auf diesen Einzelfall gezogen werden können.

16. GBK III/161/4

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4,8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Senat III leitete amtswegig ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin ein, da sie neben „Abenden für Damen“ in regelmäßigen Abständen auch „Abende für Herren“ anbot. Aus den Recherchen ging hervor, dass an diesen Abenden jeweils unterschiedliche Vergünstigungen für Frauen und Männer gegolten hatten.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass es zu keiner wie immer gearteten Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung gekommen sei, da Frauen und Männer die Dienstleistungen – auch an den zielgruppenspezifischen Tagen – unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen in Anspruch nehmen könnten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im konkreten Fall sind die Bezeichnungen „Ladies Night“ oder „Gentlemen's Night“ als zielgruppenspezifische Werbung zu verstehen. An bestimmten Tagen werden dadurch spezielle Dienstleistungen der Antragsgegnerin geschlechtsorientiert in den Vordergrund gestellt. Gemäß § 30 Abs. 3 Z 2 leg.cit. sind der Inhalt von Medien und Werbung vom Geltungsbereich des GIBG ausgenommen. Die Ausnahme gilt aber nur für den Inhalt des Mediums und der Werbung selbst, nicht jedoch für die Beurteilung der Zulässigkeit der dort platzierten Angebote von Gütern und Dienstleistungen. Die tatsächliche Inanspruchnahme der Güter und Dienstleistungen ist daher diskriminierungsfrei und unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen.

Die Bewerbungen der Veranstaltungen der Antragsgegnerin als „Ladies Night“ oder „Gentlemen's Night“ und die Informationen auf der Homepage indizierten für den Senat zunächst, dass an diesen Tagen ausschließlich Frauen bzw. Männer das ermäßigte Getränkeangebot in Anspruch nehmen können, während Männern bzw. Frauen dieses Angebot nicht zur Verfügung steht und das jeweils andere Geschlecht daher gemäß § 32 Abs. 1 leg.cit. in einer vergleichbaren Situation gegenüber dem anderen Geschlecht weniger günstig behandelt wird. Der Antragsgegnerin ist es jedoch gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung zu entkräften und konnte überzeugend darlegen, dass Frauen und Männer die Dienstleistungen an den zielgruppenspezifischen Tagen unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen in Anspruch neh-

men können. Damit liegt eine Benachteiligung bzw. „weniger günstige Behandlung“ als Voraussetzung und elementares Tatbestandselement nicht vor.

Auch wenn die Bezeichnung einer Veranstaltung als „Ladies Night“ oder „Gentlemen’s Night“ nicht mehr zeitgemäß erscheinen mag und sich primär Geschlechterstereotypen bedient, stellt die Bezeichnung für sich alleine noch keine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

17. GBK III/162/15

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 3,7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe alleine den Club besuchen wollen. Dieser lebe seit seinem dritten Lebensjahr in Österreich, seine Eltern würden aus der Türkei stammen. Als der Antragsteller das Lokal habe betreten wollen, sei ihm vom Türsteher der Einlass mit der Begründung „Nur für Stammgäste!“ verweigert worden. Auf Nachfrage habe der zweite Türsteher die Antwort wiederholt und habe ihm ebenfalls den Einlass verweigert. Nach etwa zehn Minuten sei Herr A problemlos von den beiden Türstehern eingelassen worden. Er sei im gleichen Alter wie der Antragsteller, ebenfalls kein Stammgast des Clubs und der äußeren Erscheinung nach „Mehrheitsösterreicher“. Aufgrund dieser Schilderung schein es offensichtlich, dass der Antragsteller aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht in den Club eingelassen worden sei. Der Antragsteller und Herr A seien, da sie im Zuge eines Lokal-Testings den Club hätten betreten wollen, nicht angetrunken und ähnlich bekleidet gewesen. Dieses Lokal-Testing sei vom Verein ZARA – Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit durchgeführt worden.

Der Erstantragsgegner erwiderte, dass es seiner Geschäftspolitik widerspreche, potentiellen Gästen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit den Zugang zum Lokal zu verwehren. In diesem Sinne seien auch sämtliche Mitarbeiter des Erstantragsgegners angewiesen worden.

Vom Zweit- und vom Drittantragsgegner langten keine Stellungnahmen bei Senat III ein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Hinsichtlich der Frage der „persönlichen Betroffenheit“ des Antragstellers ist festzuhalten, dass er glaubhaft machen konnte, dass – obwohl es sich um ein Lokal-Testing gehandelt hat – er nach erfolgtem Einlass ein Getränk konsumieren wollte. Die ernsthafte Absicht des Antragstellers, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehende Dienstleistung des Erstantragsgegners in Anspruch nehmen zu wollen, war daher zu bejahen.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Aus den Schilderungen des Antragstellers und der Auskunftspersonen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Diese Aussagen lassen für Senat III keinen Zweifel daran, dass der Zweit- und der Drittantragsgegner den Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingelassen haben. Ihm wurde durch den Zweit- und dem Drittantragsgegner der Einlass mit der Begründung verweigert, dass nur Stammgäste eingelassen würden. Eine weitere Begründung erfolgte nicht. Auf Nachfrage des Antragstellers wurde vom zweiten Türsteher lediglich die Begründung des ersten Türstehers wiederholt. Der gesamte Vorfall wurde durch eine Videoaufnahme dokumentiert.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers.

Vorschlag: Der Senat III empfahl den Antragsgegnern einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

18. GBK III/163/15

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Kasinobetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 2,7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Senat III wurde davon in Kenntnis gesetzt, dass die Antragsgegnerin die Teilnahme an ihrem Pokerturnier mit dem Begriff „Ladies free“ beworben hat. Aus dem diesbezüglichen Werbeprospekt ging hervor, dass Frauen zur Teilnahme kein „Buy-In“ bezahlen mussten, während für Männer € ...,- vorgesehen waren. Aufgrund dessen hat Senat III die amtswegige Einleitung eines Verfahrens wegen vermuteter Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beschlossen.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass grundsätzlich das Poker-Casino der Antragsgegnerin nicht allgemein zugänglich sei, da nach einer Kontrolle über mehrere Monitore nur individuell Gästen der Einlass gewährt würde. Das antragsgegenständliche Turnier sei aufgrund der geringen Resonanz für alle Gäste gratis durchgeführt worden. Somit sei es zu keiner Ungleichbehandlung gekommen. Beim beworbenen „Gratis-Prosecco für Damen“ würde natürlich auch der Herr ein Glas bekommen. Dies sei lediglich eine Promo-Aussage gewesen und sei am selben Tag aufgrund wirtschaftlicher Sinnlosigkeit eingestellt worden. Auch würde die Antragsgegnerin keine Turniere und entsprechenden Aktionen mehr veranstalten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Gemäß § 30 Abs. 3 Z 2 GIBG sind der Inhalt von Medien und Werbung vom Geltungsbereich des GIBG ausgenommen. Die Ausnahme gilt aber nur für den Inhalt des Mediums und der Werbung selbst, nicht jedoch für die Beurteilung der Zulässigkeit der dort platzierten Angebote von Gütern und Dienstleistungen. Die tatsächliche

Inanspruchnahme der Güter und Dienstleistungen ist daher diskriminierungsfrei und unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen. Ein Anwerben von Kundinnen oder Kunden mit bestimmten geschlechtsbezogenen Werbemitteln ist somit grundsätzlich möglich. Der Faktor Geschlecht darf aber im Endeffekt nicht zu geschlechtsspezifischen Unterschieden beim einzelnen Gast – konkret zu nach dem Geschlecht unterschiedlichem „Buy-In“ – führen. Die Antragsgegnerin erläuterte, dass sie vorgehabt habe ein Pokerturnier durchzuführen, in dem Männer ein „Buy-In“ zu bezahlen gehabt hätten, Frauen aber nicht. Die Antragsgegnerin konnte jedoch überzeugend darlegen, dass es zu dieser unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen nicht gekommen ist. Aufgrund der geringen Teilnehmerinnenanzahl habe sich die Antragsgegnerin am gegenständlichen Abend entschlossen, die begünstigende Regelung auf alle Besucher und Besucherinnen auszudehnen.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

19. GBK III/166/15

Eingebracht: Antragsteller

Die Veröffentlichung dieses Falles wurde von Senat III unterlassen, da es nicht auszuschließen war, dass gemäß § 11 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz Rückschlüsse auf diesen Einzelfall gezogen werden können.

20. GBK III/167/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 3,2 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe eine von der Antragsgegnerin veranstaltete „Flatrate-Party“ besucht. Die zu bezahlenden Eintrittspreise seien gemäß dem dort aufgelegten Flyer für Männer und Frauen unterschiedlich gewesen. Männer hätten € 20,- und Frauen € 15,- zu bezahlen gehabt. Als Begründung sei dem Antragsteller eine geschlechterstereotype Annahme mitgeteilt worden, nämlich, dass Männer nun mal mehr als Frauen trinken und auch mehr vertragen würden. Deshalb fordere der Antragsteller die Abstellung dieser Diskriminierung und einen ideellen Schadenersatz in der Höhe von € 1000,-.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass grundsätzlich die von der Antragsgegnerin gestalteten Preise auf der Getränkekarte für beide Geschlechter gleich seien. Um auf den Wunsch mehrerer Gäste, „Aktionen zu machen“, Rücksicht zu nehmen, habe die Antragsgegnerin unter anderem die Überlegung angestellt, die Aktion gemäß dem Flyer durchzuführen. Bei der Preisgestaltung habe sich die Antragsgegnerin auf jahrelange Erfahrung in der Gastronomie

und auf Recherchen im Internet gestützt. Demnach herrsche die Meinung vor, es sei wissenschaftlich erwiesen, dass Frauen weniger vertragen und trinken würden als Männer. Die Antragsgegnerin habe keine Diskriminierungsabsicht, sondern eine adäquate Preisgestaltung im Sinn gehabt. Dies auch deshalb, damit sich der Einkauf und Verkauf der Waren in einem wirtschaftlichen Rahmen belaufe. Um diesem Vorfall Rechnung zu tragen, werde die Antragsgegnerin bei der nächsten Aktion von Frauen und Männern einen Eintritt von € 15,- verlangen und beide Geschlechter würden das Angebot gleichermaßen wahrnehmen können. Des Weiteren werde diese Aktion danach eingestellt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Indem Frauen für die Inanspruchnahme der Aktion „All you can drink“ bzw. „Flat-Rate“ € 15,- zu bezahlen hatten, wurden Männer, die einen Preis in der Höhe von € 20,- zu bezahlen hatten, in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Diese Geschäftspolitik der geschlechterunterschiedlichen Preisgestaltung wird von der Antragsgegnerin im Wesentlichen damit begründet, dass Männer durchschnittlich mehr als Frauen konsumieren würden. Diese – auf den Erfahrungswerten der Antragsgegnerin und wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende – Kalkulation würde diese unterschiedliche Preisgestaltung notwendig machen.

Eine interne Mischkalkulation aufgrund eines vermuteten geschlechtsbezogenen Konsumationsverhaltens zur Berechnung der voraussichtlichen Kosten grundsätzlich ist möglich. Der – in diesem Fall allerdings stereotyp verwendete – Faktor Geschlecht kann somit zwar bei der Preiskalkulation einfließen, darf aber im Endeffekt nicht zu geschlechtsspezifischen Unterschieden beim einzelnen Gast – konkret zu nach dem Geschlecht unterschiedlichen Preisen für die dieselbe Leistung – führen.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

21. GBK III/170/15

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 4,2 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Gegen 1:30 Uhr sei die Freundesgruppe von etwa 14 Personen bei der Diskothek der Antragsgegnerin angekommen. Die FreundInnen des Antragstellers seien ihrem Erscheinungsbild nach alle „MehrheitsösterreicherInnen“, er selbst sei in Afghanistan geboren.

Der Antragsteller sei der Vorletzte, seine Freundin die Letzte in der Schlange gewesen. Vor ihm seien alle aus der Gruppe problemlos eingelassen worden. Dem Antragsteller aber habe der Türsteher gesagt: „Du darfst nicht rein!“ Auf Nachfrage habe der Türsteher erwidert: „Für dich gibt es keinen Grund, du darfst nicht rein!“

Auf Nachfrage der Freundin des Antragstellers, Frau G, sei ihr nur mitgeteilt worden, dass es keinen Grund gäbe und er einfach nicht rein dürfe. Der Türsteher schiene mittlerweile verärgert zu sein und habe den Antragsteller schließlich an seiner Jacke gepackt, habe ihn hochgehoben und habe ihn von sich geworfen. Dabei habe der Antragsteller Verletzungen im Gesicht, am rechten Knie und am rechten Handgelenk erlitten. Auch Frau G sei im Zuge der Auseinandersetzung zu Fall gebracht worden und sei schließlich am Boden gelegen.

Der Antragsteller habe in der Folge die Polizei gerufen und habe den anwesenden BeamtInnen den Vorfall geschildert. Diese hätten darauf verwiesen, dass es vor der Diskothek eine Kamera gäbe und sie auf dem Video sehen würden, wer schuld sei. Die PolizistInnen hätten den Antragsteller noch gefragt, ob er die Rettung benötigen würde. Der Antragsteller habe das verneint, sei aber irritiert davon gewesen, dass keine weiteren Angaben von ihm aufgenommen worden seien.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass der Antragsteller vom Zweitantragsgegner, der keine willkürliche oder diskriminierende Selektion der Gäste nach Abstammung, Herkunft, Nationalität oder Geschlecht vorgenommen habe, auf die Einlasskriterien dieses Abends, insbesondere, dass die Kleidung, das Auftreten und das Benehmen des Gastes zur Gästestruktur passen müssten, Weisungen des Personals Folge zu leisten sei und das Hausrecht gelte, hingewiesen worden sei.

Da die Bekleidung des Antragstellers nicht zur Veranstaltung gepasst habe und dieser nach Hinweis darauf auf den Zweitantragsgegner in einem Gespräch zur Information über die Einlasskriterien einen alkoholbeeinträchtigten und aggressiven Eindruck gemacht habe, sei ihm ca. gegen 1.30 Uhr der Zutritt zu Recht verweigert worden. Darauf habe der Antragsteller unter Hinweis auf seine afghanische Abstammung gedroht, welche dem Zweitantragsgegner bis dahin nicht bekannt gewesen sei. Der Zweitantragsgegner habe ihm darauf nochmals den Einlass unter Hinweis auf das Hausrecht berechtigterweise verweigert. Auch anderen Gästen in einer vergleichbaren Situation würde und werde zu Recht kein Einlass gewährt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Schilderungen des Antragstellers und der Auskunftspersonen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Diese Aussagen lassen für Senat III keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner den Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingelassen hat.

Die Aussagen des Zweitantragsgegners zum gegenständlichen Vorfall waren ausgesprochen vage und zum Teil widersprüchlich. Der Zweitantragsgegner konnte trotz mehrmaliger Nachfragen seitens des Senates nicht schlüssig begründen, warum er dem Antragsteller als einzigem der Gruppe den Einlass verweigerte.

Die Berufung auf seine Erfahrung als Türsteher, dass der Antragsteller „Ärger machen könnte“ ist ebenso haltlos, wie die damalige Vermutung des Zweitantragsgegners, dass der Antragsteller „nicht zur Gruppe gehören würde“. Die Vermutungen entbehren jeglicher Grundlage und sind als Schutzbehauptung einzustufen. Darüber hinaus zeugt die Vermutung, dass jemand mit anderem Aussehen nicht zu einer europäisch aussehenden Gruppe gehören kann, von einer potentiell diskriminierenden Einstellung.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers durch die Antragsgegner iSd § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 leg.cit.

Vorschlag: Der Senat III empfahl den Antragsgegnern einen entsprechenden Schadenersatz zu leisten, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

22. GBK III/171/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Fitnessstudiobetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 7,9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass die Zurverfügungstellung eines eigenen Frauenbereiches in den von der Antragsgegnerin betriebenen Fitnesscentern eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des männlichen Geschlechtes darstelle, da Männer dadurch weniger „Fitnessmöglichkeiten“ hätten und es keinen eigenen Männerbereich gebe.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass eigene Trainingsbereiche für Damen zur Verfügung gestellt würden, da diese unter anderem mit speziell auf Frauen abgestimmten Kraftgeräten ausgestattet seien und in diesen Bereichen darüber hinaus auf Frauen zugeschnittene Übungsprogramme durchgeführt würden. Eine „vergleichbare Situation“ im Sinne des § 32 Abs. 1 GIBG liege nicht vor, da die auf die speziellen physischen Bedürfnisse von Frauen zugeschnittenen Geräte per se nicht den Trainingsbedürfnissen der Männer entsprächen, Männer hingegen keine speziellen Geräte benötigen würden, um sämtliche Trainingsziele zu erreichen. Für Männer wäre ein Training an den speziell für Damen entwickelten Geräten in sportlicher und physiologischer Hinsicht völlig uninteressant. Sämtliche Trainingsziele der Männer könnten selbstverständlich mit den beiden Geschlechtern zur Verfügung gestellten Fitnessgeräten erreicht werden. Nicht zuletzt diene ein separater Frauenbereich darüber hinaus dem Schutz der Trainierenden vor sexueller Belästigung. Ein eigener Frauenbereich solle es weiblichen Trainierenden daher auch ermöglichen, der sexuellen Belästigung durch männliche Trainierende zu entgehen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin stellt in ihren Fitnessstudios Teilbereiche ausschließlich Frauen zur Verfügung. Nicht verifiziert werden konnte, dass alle im Frauenbereich der Antragsgegnerin zur Verfügung gestellten Trainingsgeräte ausschließlich auf die speziellen physischen Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind und diese somit von Männern in sportlicher und physiologischer Hinsicht überhaupt nicht benutzbar wären. Die Vergleichbarkeit der Situation ist daher gegeben, da Männern allein aufgrund des Geschlech-

tes der Zugang zu Frauenbereichen untersagt wird und sie nur deswegen nicht die gesamte zur Verfügung stehende Trainingsfläche nutzen können.

Dies bedeutet zunächst, dass Männer, insbesondere durch die Leistung des gleichen Monatsbeitrags, eine weniger günstige Behandlung als Frauen erfahren und deshalb eine Ungleichbehandlung von Männern gegenüber Frauen vorliegt.

Gemäß § 33 leg.cit. ist die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht, somit eine geschlechtermäßige Ungleichbehandlung, dann keine Diskriminierung, wenn diese (Ungleich)behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

In Erwägungsgrund 16 der Richtlinie 2004/113/EG wird unter anderem der Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens als ein legitimes Ziel genannt, wonach eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen gerechtfertigt sein kann.

Die Antragsgegnerin konnte überzeugend darlegen, dass die Bereitstellung von Frauenbereichen – unter den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten – das geeignetste und auch ein erforderliches Mittel zur Hintanhaltung von Belästigungen im Rahmen der Erbringung ihrer Dienstleistung darstellt.

Die Bereitstellung von Frauenbereichen ist nach Ansicht des Senates III geeignet, den Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens zu erreichen. Frauen wird die Möglichkeit geboten, sich an einen Ort zurückzuziehen, an dem keine Belästigungen durch Männer erfolgen können. Dass diese Bereiche darüber hinaus auch mit speziell auf Frauen abgestimmten Trainingsgeräten ausgestattet sind und darin auf Frauen zugeschnittene Übungsprogramme stattfinden, unterstreicht das rechtmäßige Ziel dieser Einrichtungen.

Ergebnis: Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, durch die Antragsgegnerin iSd § 32 Abs. 1 leg.cit.

23. GBK III/172/15

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Gastronomiebetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe die Geburtstagsfeier des Herrn W im Lokal der Erstantragsgegnerin besuchen wollen. Gegen 1 Uhr Früh habe er das Lokal erreicht und habe versucht einzutreten. Der Türsteher habe ihn nur kurz angeschaut und sofort gesagt: „Kein Eintritt, das Lokal ist voll!“

Der Antragsteller habe darauf hingewiesen, dass er zu einer Geburtstagsfeier eingeladen sei, die in der VIP-Lounge stattfinden würde. Dennoch habe der Türsteher lediglich das zuvor Gesagte wiederholt – nämlich, dass das Lokal voll sei und er nicht hinein dürfe. Schließlich habe der Antragsteller seinen Freund angerufen und ihm mitgeteilt, dass man ihn nicht hinein lasse.

Herr W sei nach draußen gekommen, um selbst abzuklären, weshalb der Antragsteller das Lokal nicht betreten dürfe. Er habe dem Türsteher erklärt, dass das Lokal nicht voll sei – er sei ja gerade eben selbst noch drinnen gewesen – und der Antragsteller sei ein von ihm eingeladenener Gast. Der Türsteher sei aber dabei geblieben, dass das Lokal voll sei.

Der Antragsteller sei dezent und angemessen gekleidet und nicht betrunken gewesen. Darüber hinaus habe der Antragsteller – während er darauf wartete, dass sein Freund und Veranstalter der Feier nach draußen komme – beobachten können, wie mehrere weiße und „mehrheitsösterreichisch“ aussehende Gäste problemlos eingelassen worden seien, obwohl man ihm zuvor mitgeteilt habe, dass das Lokal voll sei.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass sie verpflichtet sei, behördliche Auflagen wie die höchstzulässige Gästezahl zu beachten und einzuhalten. Die höchstzulässige Gästezahl sei von der Behörde aber so festgesetzt worden, dass für einen unkundigen Lokalbesucher durchaus der Eindruck entstehen könne, dass das Lokal nicht „voll“ sei. Rein vom Platzangebot her würden mehr Gäste als behördlich genehmigt Platz haben. Die Türsteher seien daher angewiesen darauf zu achten, dass die behördlich genehmigte Anzahl nach Möglichkeit nicht überschritten werde. Die Personenanzahl würde mittels eines Zählers erfasst, sodass immer eine genaue Kontrolle über die Anzahl der im Lokal befindlichen Gäste möglich sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für den Senat legten die Antragsgegner überzeugend und glaubwürdig dar, dass die Einlassverweigerung gegenüber dem Antragsteller nicht in direktem oder ausdrücklichem Bezug auf seine ethnische Zugehörigkeit erfolgte, sondern ihr ein diskriminierungsfreies Motiv zugrunde lag. In Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten ist es daher glaubwürdig und nachvollziehbar, dass aufgrund der geringen Kapazität des Lokals von höchstens 80 Personen, in Wochenendnächten die Auslastungsgrenze sehr schnell erreicht und deswegen ein Einlassstopp verhängt wird.

Diesbezüglich hat die Erstantragsgegnerin auch überzeugend dargelegt, dass in Fällen von Reservierungen gebeten werde, zeitnah zur Reservierungszeit zu erscheinen, ansonsten ein sofortiger Einlass nicht gewährleistet sei. Es entspricht auch den allgemeinen gesellschaftlichen Regeln, dass eine Reservierung nur eine gewisse Zeit Bestand hat.

Der Antragsteller erschien vier Stunden nach dem vereinbarten Reservierungstermin vor dem Lokal der Zweitantragsgegnerin. Die Aufrechterhaltung einer Reservierung für einen solch langen Zeitraum ist der Zweitantragsgegnerin aufgrund der geringen Größe des Lokals nicht zumutbar.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers durch die Antragsgegner iSd § 32 Abs. 1 leg.cit.

24. GBK III/174/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Fitnessstudiobetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass die Zurverfügungstellung eines eigenen Frauenbereiches in dem von der Antragsgegnerin betriebenen Fitnesscenters eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des männlichen Geschlechtes darstelle, da ihm dadurch der Zugang zu einem beträchtlichen Teil der Geräte verwehrt würde.

Darüber hinaus würden die vom Antragsteller benötigten Geräte außerhalb dieses Bereichs, unter anderen dann auch noch von Frauen besetzt, wodurch ihm diese auch nicht zur Verfügung stünden. Männer auszusperrern, ihnen den Zugang zu einem Teil der Geräte zu verwehren und ihnen schlechte Absichten zu unterstellen sei diskriminierend und nicht zu rechtfertigen. Es bestünde in diesem Fall kein spezieller Schutzbedarf für Frauen.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass sie den Fitnessclub seit über 30 Jahren betreibe. Genau so lange gebe es in den Fitnessräumlichkeiten auch einen eigenen Frauenbereich. Damit sei die Antragsgegnerin unter Fitnessclubs nicht alleine, sondern gebe es in den meisten Fitnessclubs entsprechende Bereiche für Frauen, dies sowohl betreffend die Nassräumlichkeiten als auch die Saunabereiche und auch gewöhnliche Trainingsbereiche. Dies sei jedenfalls sachlich gerechtfertigt, da sehr viele Frauen in diesen Bereichen, wo sie entweder nur sehr spärlich oder in Nassräumlichkeiten gar nicht bekleidet seien, sich durch „gaffende Männer“ beeinträchtigt fühlen würden.

Im konkreten Fitnessclub habe der Bereich mit den Trainingsgeräten eine Fläche von ca. 1.250 m². Etwa 10 Prozent dieser Fläche seien durch Sichtplatten der alleinigen Nutzung für Frauen vorbehalten. In diesem Frauenbereich seien aber ausschließlich Trainingsgeräte untergebracht, die noch einmal im allgemeinen Trainingsbereich des Clubs, welcher auch Männern zugänglich sei, erneut aufgestellt und damit der Nutzung durch Männer nicht entzogen seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Männern wird allein aufgrund des Geschlechtes der Zugang zum Frauenbereich untersagt und sie können nur deswegen nicht die gesamte zur Verfügung stehende Trainingsfläche nutzen. Dies bedeutet zunächst, dass Männer, insbesondere durch die Leistung des gleichen Monatsbeitrags, eine weniger günstige Behandlung als Frauen erfahren und deshalb eine Ungleichbehandlung von Männern gegenüber Frauen vorliegt.

Es ist daher weiter zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung unter die Ausnahmebestimmung des § 33 leg.cit. zu subsumieren ist. Gemäß § 33 leg.cit. ist die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht, somit eine geschlechtermäßige Ungleichbehandlung, dann keine Diskriminierung, wenn diese (Un-

gleich)behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

In Erwägungsgrund 16 der Richtlinie 2004/113/EG wird unter anderem der Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens als ein legitimes Ziel genannt, wonach eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen gerechtfertigt sein kann.

Die Antragsgegnerin konnte überzeugend darlegen, dass die Bereitstellung des Frauenbereichs – unter den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten – das geeignetste und auch ein erforderliches Mittel zur Verhinderung von Belästigungen und dem Schutz der Privatsphäre im Rahmen der Erbringung ihrer Dienstleistung darstellt.

Die Bereitstellung eines Frauenbereichs in einem Fitnessstudio ist nach Ansicht des Senates III geeignet, den Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens zu erreichen. Frauen wird die Möglichkeit geboten, sich in einem Bereich aufzuhalten, in dem keine Belästigungen durch Männer erfolgen können.

Auch ist das Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen. Dazu wird festgestellt, dass Angemessenheit sowohl nach quantitativen als auch nach qualitativen Kriterien geprüft werden kann. Die Angemessenheit resultiert im gegenständlichen Fall daraus, dass durch die Einrichtung eines Frauenbereichs – welcher ca. 15 Prozent der Gesamtfläche eines Studios einnimmt – Männern kein gravierender Nachteil entsteht. Die Argumentation des Antragstellers, dass ihm dadurch ein beträchtlicher Teil der Geräte verwehrt würde, kann diesbezüglich nicht bestätigt werden. Zudem stehen die im Frauentrainingsbereich aufgestellten Geräte auch im allgemeinen Bereich, jeweils in doppelter Anzahl, jedem Geschlecht zur Verfügung.

Ergebnis: Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, durch die Antragsgegnerin iSd § 32 Abs. 1 leg.cit.

25. GBK III/179/15

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Masseur

Wegen: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 3,4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerinnen hätten mit dem Antragsgegner einen Heilmassagetermin in der Wohnung der Zweitantragstellerin vereinbart. Der Antragsgegner habe den beiden unter Hinweis auf den zeitnah stattgefundenen Geburtstag der Erstantragstellerin sowie des herannahenden Weihnachtsfestes eine Ganzkörpermassage zum Preis einer Teilmassage angeboten, was die beiden angenommen hätten.

Der Antragsgegner habe mit der Massage an der Erstantragstellerin begonnen, welche im Wohnzimmer stattgefunden habe. Die Erstantragstellerin habe feststellen müssen, dass sich der Antragsgegner hauptsächlich auf ihre Beine und ihren Po konzentriert habe, wobei er sie mehrmals sogar bis hin zu ihrem After massiert habe und dabei mit seinen beiden Daumen auch unter ihre Unterhose, das einzige Kleidungsstück das sie während der Massage getragen habe, gefahren sei. Des Weiteren habe er ihre Innen Oberschenkel, ihr Schambein und schließlich auch ihre Brüste massiert. Schließlich habe er die einseitigen körperlichen Annäherungen fortgesetzt, indem er der Erstantragstellerin gegen Ende der Massage auch noch mit einem Kuss, den die Erstantragstellerin durch schnelles Wegdrehen noch von ihrem Mund weg hin zu ihrer Wange habe ablenken können und darauffolgend mit einem weiteren Kuss auf ihren Mund überrumpelt habe.

Die Zweitantragstellerin habe sich während dieser Zeit im Bereich der Küche befunden, wobei sie mit dem Aufbau eines Katzenkratzbaums beschäftigt gewesen sei. Ebenfalls anwesend gewesen sei während dieser Zeit zunächst noch Herr F., ein Bekannter der Erst- und Zweitantragstellerin.

In weiterer Folge habe der Antragsgegner mit der Massage an der Zweitantragstellerin, ebenfalls zunächst in Bauchlage begonnen. Auch bei der Zweitantragstellerin habe er von Beginn an hauptsächlich und sehr intensiv die Innenseite ihrer Oberschenkel massiert und habe dabei mehrmals auch ihre äußeren Schamlippen berührt. Die Zweitantragstellerin habe sich in diesem Moment wie versteinert gefühlt, jedoch zunächst noch gehofft, auf die Professionalität des Antragsgegners vertrauen zu können. Zunehmend habe sie jedoch bemerken müssen, wie sie sich immer unwohler und der Situation hilflos ausgeliefert gefühlt habe.

Der Antragsgegner habe die Zweitantragstellerin dann aufgefordert, sich auf den Rücken zu legen und habe sie in der Folge nicht nur intensiv im Bereich der Brüste sondern auch unter ihrer Unterhose an ihrem Schambein massiert. Plötzlich habe er mit einem Ruck ihre Unterhose bis zu ihren Kniekehlen heruntergezogen. Die Zweitantragstellerin sei vor Angst erstarrt und habe den Antragsgegner entsetzt darauf hingewiesen, dass sie ja nun gar nichts mehr an habe.

Der Antragsgegner habe darauf jedoch nicht reagiert, sondern habe die Beine der Zweitantragstellerin aufgestellt und habe begonnen, sie wieder an der Oberschenkelinnenseite bis hin zu ihrem Intimbereich zu massieren, wobei er mehrmals die Beine der Zweitantragstellerin auseinandergedrückt habe. Die Zweitantragstellerin sei durch diesen massiven Übergriff so eingeschüchtert gewesen, dass sie sich am ganzen Körper verkrampft habe. Der Antragsgegner habe daraufhin gemeint, sie solle locker bleiben und es genießen.

Der Antragsgegner erwiderte, dass die Vorwürfe der Antragstellerinnen für den Antragsgegner weder gerechtfertigt noch nachvollziehbar seien. Weder während des Termins noch im Zuge von dessen Beendigung habe es Handlungen oder Äußerungen des Antragsgegners im Sinne der erhobenen Vorwürfe gegeben. Ganz im Gegenteil sei die Erstantragstellerin dem Antragsgegner noch behilflich gewesen, dessen Massagetisch zu seinem Fahrzeug zu bringen und sei sowohl die Verabschiedung der Erstantragstellerin als auch der Zweitantragstellerin freundschaftlich (in Entsprechung des bisherigen guten Verhältnisses) gewesen. Bemerkenswert sei, dass im Rahmen der Verabschiedung der Erstantragstellerin diese aktiv auf den Antragsgegner zugegangen sei und sich mit Wangenküssen verabschiedet habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für Senat III der GBK sind die von der Erstantragstellerin und der Zweit Antragstellerin erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung, aufgrund ihrer glaubwürdigen und schlüssigen mündlichen Schilderungen zweifellos in der vorgetragenen Weise vorgefallen. Die Antragstellerinnen konnten dem erkennenden Senat in ihrer Befragung überzeugend darlegen, dass der Antragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt im Zuge der gegenständlichen Massagen vollzogen hat.

Der Antragsgegner hat gegenüber der Erstantragstellerin unangebrachte, der sexuellen Sphäre zugehörige, unerwünschte und ihre Würde verletzende Verhaltensweisen gesetzt, indem er sie zunächst mehrmals bis hin zu ihrem Anus massierte und dabei mit seinen Daumen unter ihre Unterhose fuhr. Weiters hat er nicht die von ihr gewünschten Bereiche, sondern nur die Innenseite ihrer Oberschenkel, ihr Schambein und schließlich auch ihre Brüste massiert. Schließlich hat der Antragsgegner gegenüber der Erstantragstellerin unerwünschte Komplimente bezüglich der Attraktivität ihres Körpers geäußert und die einseitigen körperlichen Annäherungen fortgesetzt, indem er die Erstantragstellerin gegen Ende der Massage versuchte zu küssen bzw. geküsst hat.

Auch bei der Zweit Antragstellerin hat der Antragsgegner von Beginn an hauptsächlich und sehr intensiv die Innenseite ihrer Oberschenkel massiert und dabei mehrmals ihre äußeren Schamlippen berührt. In der Folge hat der Antragsgegner nicht nur intensiv den Bereich der Brüste der Zweit Antragstellerin, sondern auch unter ihrer Unterhose bis zu ihrem Schambein massiert. Als der Antragsgegner mit einem Ruck die Unterhose der Zweit Antragstellerin bis zu ihren Kniekehlen herunterzog, hat sie ihn darauf hingewiesen, dass sie ja nun gar nichts mehr an habe. Der Antragsgegner hat darauf nicht reagiert, sondern hat die Beine der Zweit Antragstellerin aufgestellt und sie wieder an der Oberschenkelinnenseite bis hin zu ihrem Intimbereich massiert. Dabei hat der Antragsgegner mehrmals die Beine der Zweit Antragstellerin auseinander gedrückt.

Hervorzuheben ist auch das besondere Vertrauensverhältnis, das die Antragstellerinnen dem Antragsgegner, aufgrund der bestehenden Bekanntschaft, entgegengebracht haben. Aufgrund dieses Umstandes ist eine höhere Schwelle beim Aussprechen von Unbehagen durch die Antragstellerinnen nachvollziehbar und typisch für eine solche Situation. Darüber hinaus ist ein Verhalten nicht erst dann als unerwünscht oder abgelehnt zu betrachten, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens kann auch schlüssig erfolgen, was nach Ansicht des erkennenden Senats der Fall gewesen ist. Dass der Antragsgegner nicht erkannte oder erkennen wollte, dass sein Verhalten unerwünscht war, muss auf dessen mangelnde Fähigkeit oder Bereitschaft dies zu erkennen, zurückgeführt werden.

Der Antragsgegner hat durch dieses Verhalten gegenüber den Antragstellerinnen unangebrachte, der sexuellen Sphäre zugehörige, unerwünschte und ihre Würde verletzende Verhaltensweisen gesetzt. Dadurch wurde für sie ein einschüchterndes, entwürdigendes und demütigendes Umfeld geschaffen, weshalb der Tatbestand einer sexuellen Belästigung gemäß § 35 Abs. 1 leg.cit. durch den Antragsgegner erfüllt wurde.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage der sexuellen Belästigung der Antragstellerinnen durch den Antragsgegner iSd § 35 Abs. 1 leg.cit.

Vorschlag: Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug dem Antragsgegner vor, beiden Antragstellerinnen einen angemessenen Schadenersatz zu leisten.

Gutachten nach § 11 GBK/GAW-Gesetz

GBK III/165/15

Eingebracht: Amtswegig

Wegen: Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Vorbringen: Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert in seinem III. Teil zwischen den Diskriminierungsgründen der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechtes. Das Gutachten konzentriert sich auf offene Fragen rund um eine vor allem in der österreichischen Diskothekenlandschaft immer wieder zu beobachtende Praxis hinsichtlich der Preisgestaltung bei Gütern und Dienstleistungen, welche in direktem Zusammenhang mit dem Geschlecht steht und die Höhe des zu leistenden Entgelts für gleiche Güter oder Dienstleistungen vom Geschlecht der jeweiligen Person abhängt.

Das Gutachten ist abrufbar unter:

http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/8/6/1/CH1609/CMS1467725713843/gbk_iii_ga_165_15.pdf

1.3.3 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

1. GBK III/145/14

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dem Senat III der Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, dass die Diskothek „X“ GmbH & Co KG verschiedene Veranstaltungen und damit in Verbindung stehende weitere Angebote zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Preisen anbieten würde.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Entgegen der Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft würden keine wie immer geartete Benachteiligungen von Männern bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen stattfinden. Die Preisgestaltung entspreche dem Gleichbehandlungsgebot, da jegliche Getränkeaktionen stets für beide Geschlechter gelten würden.

Entscheidung von Senat III der GBK: Der Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz wurde von Senat III zur Kenntnis genommen. Senat III leitete in Folge amtswegig ein Verfahren gemäß § 12 GBK/GAW Gesetz ein (GBK III/161/14).

2. GBK III/149/14

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dem Senat III der Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, dass die Diskothek „X“ GmbH verschiedene Veranstaltungen und damit in Verbindung stehende weitere Angebote zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Preisen anbieten würde.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Gemäß § 33 GIBG sei die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen, ausschließlich oder überwiegend für Personen eines Geschlechtes, keine Diskriminierung, wenn dies dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspreche.

Entscheidung von Senat III der GBK: Der Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz wurde von Senat III zur Kenntnis genommen. Senat III leitete in Folge amtswegig ein Verfahren gemäß § 12 GBK/GAW Gesetz ein (GBK III/155/14).

3. GBK III/154/14

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dem Senat III der Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, dass die „X“ GmbH entgegen der Entscheidung des Senates III zu GBK III/120/13, weiterhin die Veranstaltung „...“ zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Eintrittspreisen anbieten würde.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Vom Betreiber der Diskothek langte keine Stellungnahme bei Senat III der Gleichbehandlungskommission ein.

Entscheidung von Senat III der GBK: Dieser Umstand wurde gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht (http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/2/6/7/CH1610/CMS1467726212954/gbk_iii_rauch.pdf).

4. GBK III/159/14

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Thermenbetreiber

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Der Senat habe in seinem Prüfungsergebnis zu GBK III/139/13 u.a. die Empfehlung ausgesprochen, einen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden SeniorInnentarif zu erarbeiten. Die zweimonatige Frist zur Umsetzung der Vorschläge der Gleichbehandlungskommission sei bereits verstrichen und entgegen der Entscheidung des Senates III würde weiterhin ein „Senioren-Montag“ zu unterschiedlichen Eintrittspreisen für Frauen und Männer angeboten.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Die von Senat III empfohlene Regelung für den SeniorInnentarif würde mit Jahresbeginn umgesetzt werden und für beide Geschlechter ab 65 Jahren zugänglich sein.

5. GBK III/164/15

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Diskothek

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Der Antragsgegner zu GBK III/125/13 habe zugesichert, sein Personal künftig in Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz zu schulen und besonders auf dessen Einhaltung zu achten. Weiters sei im Protokoll festgehalten worden, dass er dem Senat

binnen 6 Monaten berichten würde, welche Maßnahmen diesbezüglich innerbetrieblich umgesetzt worden seien. Bisher sei jedoch noch kein solcher Bericht eingelangt.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Vom Betreiber der Diskothek langte keine Stellungnahme bei Senat III der Gleichbehandlungskommission ein.

Entscheidung von Senat III der GBK: Dieser Umstand wurde gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht. (http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/2/6/7/CH1610/CMS1467726212954/gbk_iii_schoeffmann.pdf)

6. GBK III/182/15

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Hotelbetreiber

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Aufgrund der neuerlichen Veranstaltung der „...“ am ... unter Zugrundelegung geschlechtsspezifischer Eintrittspreise ergibt sich für Senat III der Gleichbehandlungskommission die Vermutung der Nichtumsetzung der im Prüfungsergebnis zu GBK III/140/13 ausgesprochenen Vorschläge bzw. Empfehlungen.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Vom Betreiber des Hotels langte keine Stellungnahme bei Senat III der Gleichbehandlungskommission ein.

Entscheidung von Senat III der GBK: Dieser Umstand wurde gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht. (http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/2/6/7/CH1610/CMS1467726212954/gbk_iii_reisch.pdf)

7. GBK III/189/15

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Eishockeyverein

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz: Senat III habe Kenntnis davon erlangt, dass alle weiblichen Zuschauer jedes erste Heimspiel im Monat bei freiem Eintritt besuchen könnten, während männliche Besucher für dieselbe Veranstaltung den normalen Eintrittspreis zu bezahlen hätten.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz: Vom Eishockeyverein langte keine Stellungnahme bei Senat III der Gleichbehandlungskommission ein.

Entscheidung von Senat III der GBK: Dieser Umstand wurde gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

(http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/2/6/7/CH1610/CMS1467726212954/gbk_iii_red_bull.pdf)

2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz

In Umsetzung des Regierungsübereinkommens wurde eine **Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung** durchgeführt.

Hauptziel der Evaluierung war es, die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beleuchten und dabei vor allem die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht von Expert/inn/en zu untersuchen. Am Ende sollten zu den unterschiedlichsten Themenbereichen Befunde und Empfehlungen stehen.

Der Evaluierungsprozess unter der gemeinsamen Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen dauerte von Dezember 2014 bis Mitte 2016.

Die zu evaluierenden Bereiche wurden in vier Themenblöcke gegliedert, die jeweils einer Arbeitsgruppe zur Behandlung zugewiesen wurden (Durchsetzung der Gleichbehandlung, Rechtsfolgen von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes, Bewusstseinsbildung, Diskriminierungsgründe und –tatbestände). Die Arbeitsgruppen, wurden von Expert/inn/en aus unterschiedlichen Institutionen gebildet. Die gewonnenen Erkenntnisse und Befunde wurden in einem Bericht zusammengefasst, wobei auch die unterschiedlichen Positionen der Expert/inn/en zu den einzelnen Punkten dargestellt wurden. Zu einigen Punkten wurden darüber hinaus Ideen zur Verbesserung bzw. Weiterentwicklung vorgeschlagen. Auch wenn diese von den Expert/inn/en meist kontrovers gesehen wurden, wurden sie in den Bericht aufgenommen.

Der Endbericht samt den Stellungnahmen der Interessenvertretungen dazu wird auf den Websites des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht.

2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor, v. a. hinsichtlich der erstinstanzlichen Urteile. Das Fehlen von gerichtlichen Entscheidungen ist auch darauf zurückzuführen, dass auf Initiative der Anwaltschaft für Gleichbehandlung bzw. der Gleichbehandlungskommission oft schon vor einem Verfahren ein Vergleich abgeschlossen wird.

Bei den dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekannten Entscheidungen handelt es sich im Wesentlichen um richtungsweisende Erkenntnisse des Obersten Gerichtshofes und aufgrund der Fachlektüre bekannte Erkenntnisse.

Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2014 und 2015 bekannt:

2.2.1 Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes

1. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 3 Z 2 GIBG)

- a) **OGH 9 ObA 11/15f vom 29. April 2015**
OGH 9 ObA 10/15h vom 29. April 2015

Der oberste Gerichtshof stellte hier klar, dass eine Dienstordnung ein Kollektivvertrag ist. Die Gerichte haben die Kollektivverträge dahin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, also die Verfassung, Unionsrecht, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten oder tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstoßen.

Knüpft eine Regelung über Pensionsleistungen gemäß einer Dienstordnung an das unterschiedliche gesetzliche Pensionsalter für Männer und Frauen an, was dazu führt, dass die Bemessungsgrundlage für Männer und Frauen gleichen Alters unterschiedlich ist und es daher bei Männern zu Kürzungen kommt (hier: Reduktion der Höhe der Dienstordnungspension für einen 62-jährigen Mann mit Anspruch auf Korridor pension, während die gleichaltrige Frau auf eine reguläre Alterspension keine Kürzung hinnehmen muss), so liegt eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor.

Dass die Kürzungsbestimmung i.Z.m. einer gesetzlichen Pensionsregelung steht, die für sich genommen als verfassungs- und auch europarechtlich zulässig erachtet wird, ändert daran nach herrschender Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Obersten Gerichtshofes nichts. Die nach Artikel 7 Abs. 1 lit. a der RL 79/7/EWG des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit vom 19. Dezember 1978 vorgesehene Ausnahme vom Grundsatz der

Gleichbehandlung ist angesichts der Bedeutung dieses Grundsatzes eng auszulegen und kann nur für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Alters- oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit gelten.

b) OGH 8 ObA 76/14f vom 25. November 2014

Die im Kollektivvertrag für die Angestellten der Banken und Bankiers vorgesehene Aliquotierung der Kinderzulage für teilzeitbeschäftigte Angestellte erachtete der Europäische Gerichtshof in seiner Vorabentscheidung vom 5. November 2014 (C-476/12, ÖGB) für zulässig, weil die Kinderzulage zum Entgelt des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gehört und deren Berechnung nach dem „Pro-rata-temporis-Grundsatz“ (Berechnung nach dem Ausmaß der Arbeitszeit) sachlich gerechtfertigt und angemessen ist. Beim Pro-rata-temporis-Grundsatz handelt es sich in Bezug auf Entgeltbestandteile von Teilzeitbeschäftigten um einen sachlichen arbeitszeitbezogenen Grund. Die Aliquotierungsregelung des anzuwendenden Kollektivvertrages ist daher im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt. Da die kollektivvertragliche Regelung demnach zu keiner Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten führt und auch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht vorliegt, hat der Oberste Gerichtshof nun im fortgesetzten Verfahren den Feststellungsantrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, dass die Kinderzulage den teilzeitbeschäftigten Angestellten ungekürzt in voller Höhe gebühre, abgewiesen.

2. Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 3 Z 6 GIBG)

a) OGH 8 ObA 23/14m vom 26. Juni 2014

Wird das mit einer Arbeitnehmerin vereinbarte Stundenausmaß nach Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft vorübergehend reduziert und ihr von ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass die in Aussicht gestellte Vollzeitbeschäftigung wegen ihrer Schwangerschaft nun nicht mehr in Frage komme, liegt eine unzulässige Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vor.

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene psychische Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass diese tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und Diskriminierungen verhindert. Der Oberste Gerichtshof sah einen Schadenersatz in Höhe von € 1.000,- für gerechtfertigt an.

b) OGH 9 ObA 2/14f vom 25. Juni 2014

Einigt sich eine Arbeitnehmerin mit ihrem Arbeitgeber auf eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach ihrer Rückkehr aus der Karenz, wird sie aber daraufhin vom Arbeitgeber vom Produktionswerk Wien in den burgenländischen Standort versetzt, wodurch sich der Anfahrtsweg für sie verdreifacht, liegt eine verschlechternde Versetzung vor, die ohne Zustimmung des Betriebsrates unwirksam ist.

Da die Ursache der Versetzung in dem Wunsch der Arbeitnehmerin auf Änderung der Lage der Arbeitszeit liegt, stellt die Versetzung auch eine mittelbare Diskriminierung bei den sonstigen

Arbeitsbedingungen dar. Dass betriebliche Gründe einer Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu den geänderten Arbeitszeiten am bisherigen Arbeitsort entgegenstehen, kann der Arbeitgeber dabei nicht entgegenhalten, wenn er das ihm dafür offenstehende Verfahren auf Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeiten nicht angestrengt hat.

3. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 7 GIBG)

a) 9 ObA 87/15g vom 27. August 2015

Die Arbeitnehmerin war als Lehrling beschäftigt und befand sich noch in der dreimonatigen Probezeit. Obwohl ihre Arbeitsmotivation nach den ersten Wochen nachgelassen hatte, erklärte der Geschäftsführer über Nachfrage, dass alles passe. Nachdem die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft erfahren und dies bekannt gegeben hatte, meinte der Geschäftsführer: „Jetzt haben wir zwei Schwangere und zwei Behinderte“, löste das Lehrverhältnis noch in der Probezeit auf und erklärte, bei Fortführung der Lehre würde für die Arbeitnehmerin eine Eiszeit anbrechen und niemand mehr mit ihr reden dürfe.

Der Oberste Gerichtshof wies darauf hin, dass die diskriminierende Berücksichtigung einer Schwangerschaft vom Europäischen Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung als unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung qualifiziert wird. Ein/e Arbeitgeber/in kann zwar beweisen, dass er/sie das Arbeitsverhältnis auch ohne Berücksichtigung der Schwangerschaft innerhalb der Probezeit beendet hätte. Das war hier aber auf Grund der Aussage, dass „alles passe“, gerade nicht erwiesen.

Im konkreten Fall sprach der Oberste Gerichtshof Verdienstentgang zu. Die finanzielle Wiedergutmachung muss angemessen in dem Sinn sein, dass sie es erlaubt, die durch die diskriminierende Beendigung tatsächlich entstandenen Schäden gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen. Für die Frage, ob einem/einer Arbeitnehmer/in diskriminierungsbedingt ein zu ersetzender Vermögensschaden entstanden ist, ist danach auf das allgemeine schadenersatzrechtliche Prinzip zurückzugreifen, wonach der/die Schädiger/in die Behauptungs- und Beweislast dafür zu tragen hat, dass der Schaden auch im Fall des vorschriftsmäßigen Verhaltens, d.h. ohne Verletzung der Schutznorm, eingetreten wäre.

Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung der Arbeitnehmerin wurde vom Obersten Gerichtshof mit einem Betrag von € 1.700,- festgesetzt. Nach allgemeinen Grundsätzen bilden bei der Ermittlung des Ausmaßes des eine Genugtuungsfunktion besitzenden Ersatzanspruchs für immateriellen Schaden Dauer und Intensität des erlittenen Ungehalts einen bestimmenden Faktor. Bei der Ausmessung dieser Genugtuungsleistung (Geldersatz) wird die psychophysische Situation des/der Betroffenen, die Beschaffenheit seiner/ihrer Gefühlswelt, seine/ihre Empfindsamkeit, die Schwankungsbreite seiner/ihrer Psyche gleichfalls zu berücksichtigen und überdies zu beachten sein, dass diese dem/der in seinem/ihrer Recht Verletzten nicht nur einen Ausgleich für die beeinträchtigte Lebensfreude bringen, sondern ihm/ihr auch das Gefühl der Verletzung nehmen und damit das gestörte Gleichgewicht in seiner/ihrer Persönlichkeit wiederherstellen soll.

b) OLG Wien 7 Ra 119/14t vom 19. Dezember 2014

Im vorliegenden Fall kam das Gericht zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis einer schwangeren Arbeitnehmerin in der Probezeit seitens des Arbeitgebers unmittelbar nach Bekanntgabe der Schwangerschaft aufgelöst wird, die Arbeitnehmerin jedoch nicht glaubhaft machen kann, dass der Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Anlass für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses genommen hat. Im konkreten Fall erfolgte die Auflösung in der Probezeit wegen der schwachen Arbeitsleistung und der Kommunikationsprobleme mit der Arbeitnehmerin.

Nur aus der Tatsache der Mitteilung der Schwangerschaft allein kann eine Diskriminierung nicht abgeleitet werden, da ansonsten in jeder nachteiligen Arbeitgeberentscheidung, die eine schwangere Arbeitnehmerin betrifft, auch ohne das Vorliegen konkreter Umstände automatisch eine Diskriminierung läge.

c) ASG Wien 3 Cga 110/13m vom 14. Oktober 2014

Im gegenständlichen Fall machte die Arbeitnehmerin eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Angst der Arbeitgeberin vor einer neuerlichen Schwangerschaft nach einer Fehlgeburt geltend. Das Gericht kam jedoch zum Ergebnis, dass die Unzufriedenheit der Arbeitgeberin mit der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war und verneinte das Vorliegen einer Diskriminierung.

Zum Beweismaß führte es aus, dass das GIBG eine Beweiserleichterung für den Nachweis einer Diskriminierung durch bloße Glaubhaftmachung vorsieht. Der bloße Umstand, dass ein bestimmtes Motiv denkbar ist und die äußeren Umstände der Annahme nicht entgegenstehen, macht eine Behauptung noch nicht glaubhaft. Es muss ein konkreter Anhaltspunkt dazu kommen, der eine positive Annahme stützen kann und weitere Nachforschungen erforderlich macht. Durch die Glaubhaftmachung kommt es zu einer Beweislastverlagerung auf den/die Arbeitgeber/in, indem er/sie beweisen muss, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Hierfür kommt jedes andere Motiv in Betracht, sofern es weder eine andere Diskriminierung bewirkt, noch sonst gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Dieses Motiv muss zwar kein ausschließliches, aber jedenfalls ein ausschlaggebendes gewesen sein. Ausschlaggebend ist es dann, wenn es soweit überwiegt, dass es den/die Arbeitgeber/in zu seiner Entscheidung bestimmt.

d) OGH 8 ObA 69/13z vom 26. Juni 2014

In Fortsetzung des Verfahrens nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-614/11 (Kuso) vom 12. September 2013 hielt der Oberste Gerichtshof fest, dass dann, wenn eine Dienstordnung die automatische Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des – für Männer und Frauen unterschiedlichen – Pensionsalters vorsieht, es auch dann eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt, wenn die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichung des Pensionsalters schon einige Jahre vor dem EU-Beitritt Österreichs vereinbart wurde (hier: 1980) und das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des Pensionsalters zu einem Zeitpunkt nach dem EU-Beitritt (hier: 2008) auf Grund dieser Befristung tatsächlich endet und der/die Arbeitgeber/in eine Verlängerung verweigert.

e) OGH 8 ObA 52/13z vom 26. Mai 2014

Im vorliegenden Fall ist der Arbeitnehmerin nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes die Glaubhaftmachung des unzulässigen Motivs für die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht gelungen. Allein die Tatsache, dass das befristete Arbeitsverhältnis einer schwangeren oder einer in Karenz befindlichen Arbeitnehmerin beendet bzw. nicht verlängert wird, bedeutet noch nicht zwingend, dass die Schwangerschaft bzw. die Karenz das Motiv für diese Vorgehensweise ist. Ein derartiges Motiv muss die eine Diskriminierung auf Grund der Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses behauptende Arbeitnehmerin glaubhaft machen.

f) OGH 9 ObA 5/14 vom 25. März 2014

Die Arbeitnehmerin stand bei der beklagten Arbeitgeberin in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Zu Beginn war der Arbeitnehmerin erklärt worden, dass die Befristung eine reine Formsache sei und der befristete Vertrag, wenn alles passen würde, in einen unbefristeten umgewandelt werde. Nachdem die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin von ihrer eingetretenen Schwangerschaft berichtet hatte, verständigte sie die Arbeitnehmerin kurz danach ohne Angabe eines Grundes davon, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung ende und nicht verlängert werde. Die Arbeitnehmerin ließ den diskriminierenden Zeitablauf des Arbeitsverhältnisses nicht gegen sich gelten und klagte auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus begehrte sie von der Arbeitgeberin eine Entschädigung für die zufolge Beendigungsdiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 2.000,-.

Die Vorinstanzen gaben dem Feststellungsbegehren der Klägerin statt, wiesen jedoch ihr Zahlungsbegehren ab. Der Oberste Gerichtshof bestätigte diese Entscheidungen mit der Begründung, dass das GIBG der wegen des Geschlechts im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses diskriminierten Arbeitnehmerin ein Wahlrecht gewährt. Danach kann sie die Beendigung entweder anfechten (bzw. im hier vorliegenden Fall eines diskriminierenden Zeitablaufs das aufrechte Bestehen des Arbeitsverhältnisses mit Feststellungsklage geltend machen) oder sie kann die Beendigung gegen sich gelten lassen. Nur in letzterem Fall hat die Arbeitnehmerin nach § 12 Abs. 7 GIBG Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut des Gesetzes und den Gesetzesmaterialien kann nicht von einer vom Gesetzgeber ungewollten Regelungslücke ausgegangen werden. Für eine andere Auslegung lässt das Gesetz keinen Spielraum, weshalb unionsrechtliche Überlegungen den Gerichten keine Handhabe bieten, einer nach Wortlaut und Sinn eindeutigen nationalen Regelung einen abweichenden oder gar entgegengesetzten Sinn zu geben.

g) OGH 8 ObA 81/13 vom 27. Februar 2014

Das Gericht stellte im konkreten Fall fest, dass sich das Arbeitsklima bei der Arbeitgeberin verschlechtert hatte, nachdem die Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft bekanntgegeben hatte. Ihr wurde vorgeworfen, dass sie nicht eingestellt worden wäre, wenn bereits beim Einstellungsgespräch bekannt gewesen wäre, dass später eine Schwangerschaft eintreten würde. Als die Arbeitnehmerin dann in weiterer Folge eine Fehlgeburt erlitt und drei Wochen im Kran-

kenstand war, wurde sie wenige Tage nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand gekündigt. Ihr wurde als Grund angegeben, dass das Kind, das sie verloren hatte, ein Wunschkind gewesen sei und es daher wahrscheinlich sei, dass sie wieder schwanger werde und mit Komplikationen zu rechnen sei. Als konkretes Motiv für die Kündigung ortete das Gericht die Befürchtung der Arbeitgeberin, dass die Arbeitnehmerin in Kürze wieder schwanger werden könne und dies der Arbeitgeberin teuer kommen werde.

Rechtlich führte das Gericht aus, dass für das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung entscheidend ist, dass die betroffene Person wegen des Geschlechts eine nachteilige Behandlung erfährt. Es wurde in diesem Zusammenhang aber auch bereits klargestellt, dass dann, wenn Kriterien herangezogen werden, die nur von einem Geschlecht erfüllt werden können, wie etwa eine Schwangerschaft, dies ebenfalls eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. Das bedeutet aber auch, dass dann, wenn der maßgebliche Grund für eine Kündigung in der konkreten Annahme des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin liegt, dass eine Arbeitnehmerin bald schwanger werde, dies vom Verbot der unmittelbaren Diskriminierung erfasst ist.

4. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

OGH 9 ObA 172/13d vom 29. Jänner 2014

Eine sexuelle Belästigung anderer Mitarbeiter/innen kann einen wichtigen Grund darstellen, der den/die Arbeitgeber/in im Einzelfall auch zur Entlassung berechtigen kann. Wurde von einem Arbeitnehmer wiederholt gegen das Recht der geschlechtlichen Selbstbestimmung, sexuellen Integrität und Intimsphäre von Mitarbeiterinnen verstoßen, wobei der Arbeitnehmer auch bereits von seinem Vorgesetzten auf die Unzulässigkeit seines Verhaltens hingewiesen wurde, ist die Entlassung berechtigt, wenn der Arbeitnehmer neuerlich massive, auch beleidigende Äußerungen und Verhaltensweisen an den Tag legt.

5. Diskriminierung bei selbständiger Tätigkeit (§ 4 Z 3 GIBG)

VfGH V 54/2014 vom 9. Dezember 2014

Der Kläger, ein Facharzt für Frauenheilkunde und Geburtshilfe, bewarb sich bei mehreren Krankenkassen um Einzelverträge, die gemäß § 343 Abs. 1 ASVG zwischen dem zuständigen Krankenversicherungsträger und dem/der Vertragsarzt/Vertragsärztin nach den Bestimmungen des jeweiligen Gesamtvertrags im Einvernehmen mit der Ärztekammer abzuschließen sind. Die Auswahl der Bewerber erfolgt dabei nach Maßgabe der Reihungskriterienverordnung, BGBl II Nr. 2002/487. Die Verordnung sieht u.a. vor, dass bei den im Sonderfach Frauenheilkunde ausgeschriebenen Einzelverträgen auch "die durch das weibliche Geschlecht zusätzlich vermittelbare besondere Vertrauenswürdigkeit" ein Reihungskriterium ist, das mit 10 % der durch die Gesamtvertragsparteien festgelegten erreichbaren Punkte zu bewerten ist. Nach Durchführung eines Reihungsverfahrens wurde der Kläger mit 70 Punkten auf den dritten Platz gereiht, während zwei weibliche Bewerber mit 78,75 bzw. 71 Punkten den ersten bzw. zweiten Platz belegten. Da er nahezu alle Punktekontingente vollständig ausgeschöpft habe, sei es ihm unmöglich, in künftigen Reihungsverfahren weitere Punkte zu erlangen, sodass wegen des

Punktevorsprungs von 10 % für weibliche Bewerber dauerhaft Frauen erstgereiht würden, dies sogar im Fall schlechterer fachlicher Kompetenz. Der Kläger hielt es für gleichheitswidrig, ausschließlich wegen der Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt zu werden. Aus Anlass dieses Verfahrens stellte das Landesgericht G Salzburg beim VfGH den Antrag, die einschlägigen Bestimmungen der Reihungskriterienverordnung als gesetzwidrig aufzuheben. Es gebe keinen Grund, aus dem man herleiten könne, dass Frauen aus rein medizinischer Sicht bessere fachliche Fähigkeiten als Männer besitzen. Die angefochtene Bestimmung verstoße auch gegen § 4 Z 3 GIBG. Eine unmittelbare Diskriminierung sei einer sachlichen Rechtfertigung nicht zugänglich.

Der VfGH wies den Antrag ab. Die angefochtenen Bestimmungen dienten der Behebung eines entgegen dem gesetzlichen Versorgungsauftrag bestehenden Mangels der Gesundheitsversorgung weiblicher Patienten. Der Ordnungsgeber bewerte die medizinischen Fähigkeiten männlicher Fachärzte keineswegs geringer, sondern berücksichtige vielmehr, dass es auf dem Fachgebiet der Frauenheilkunde dem Gegenstand des Fachs gemäß für das Vertrauen eines Teils der weiblichen Patienten eine besondere Rolle spiele, dass der Arzt weiblichen Geschlechts sei. Vor diesem Hintergrund bestehe aus objektiven Gründen ein legitimes Bedürfnis nach einem entsprechenden Anteil weiblicher Vertragsärzte. Das Ziel der angefochtenen Bestimmungen entspreche einem wichtigen öffentlichen Interesse. Der Ordnungsgeber habe auch vertretbarerweise davon ausgehen können, dass die Bevorzugung von Frauen bei der Vergabe der Stellen ein geeignetes Mittel sei, diesem Mangel abzuwehren, wie auch die seither gestiegenen Anteile an weiblichen Vertragsärzten für Frauenheilkunde in den einzelnen Bundesländern.

Die Vertragsarztstätigkeit unterliegt als selbständige Tätigkeit dem GIBG. Männliche Bewerber um eine Kassenstelle im Sonderfach Frauenheilkunde und Geburtshilfe werden durch die Vergabe von Zusatzpunkten an weibliche Bewerber unmittelbar diskriminiert. Die unterschiedliche Behandlung ist aber zulässig, weil das weibliche Geschlecht eine – i.S.d. § 9 GIBG – unverzichtbare Voraussetzung zur Sicherstellung einer angemessenen Versorgung sozialversicherter Patientinnen ist.

2.2.2 Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt

1. Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

1.1. Diskriminierung wegen Belästigung (§ 21 GIBG)

ASG Wien 11 Cga 124/13d vom 24. Februar 2014

Im konkreten Fall stellte das Gericht fest, dass der Geschäftsführer des Arbeitgebers die vom Arbeitnehmer vorgebrachten ausländerfeindlichen und rassistischen Bemerkungen nicht getätigt hat. Er schikanierte den Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt nicht, behandelte ihn nicht schlechter und schickte ihn nicht grundlos in den Kühlraum und ließ ihn dort bis zu 15 Minuten nicht warten. Der Geschäftsführer sagte dem Arbeitnehmer nicht, dass er auf Grund seiner

dunklen Hautfarbe in Österreich keine Rechte habe und er schon dafür sorgen werde, dass der Arbeitnehmer wieder in sein Heimatland fahren müsse.

Rechtlich führte das Gericht aus, dass im Streitfall die betroffene Person den Diskriminierungstatbestand, auf den sie sich beruft, glaubhaft machen muss. Nach Ansicht des Gerichts ist dem Arbeitnehmer die Glaubhaftmachung von unerwünschten, unangebrachten oder anstößigen Verhaltensweisen des Geschäftsführers des Arbeitgebers nicht gelungen.

2. Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung

2.1. Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 1 GIBG)

OLG Linz 12 Ra 2/15y vom 16. Jänner 2015

Im vorliegenden Fall beehrte der Stellenwerber, der sich als Jurist bei einem Landesverwaltungsgericht bewarb und bereits beim Auswahlverfahren ausschied, Schadenersatz, da er seiner Ansicht nach auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. Die von ihm vertretene und von Humanismus geprägte Haltung, sich von allen anderen Weltanschauungen und politischen Lagern zu distanzieren, sei schutzwürdig im Sinne des GIBG.

Das Gericht führte dazu aus, dass das ausgeprägte Bestreben eines Arbeitnehmers, seiner Meinung nach bestehende Ungerechtigkeiten gegenüber ehemaligen oder potentiellen Arbeitgebern gerichtlich oder durch Beschwerden an die Volksanwaltschaft oder die Gleichbehandlungskommission zu verfolgen, keine durch das Gleichbehandlungsrecht geschützte Weltanschauung ist.

Weltanschauung ist eine Sammelbezeichnung für religiöse, ideologische, politische uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen und dient zur Deutung des persönlichen oder gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansichten in Form persönlicher Überzeugung von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Punktuelle Überzeugungen, die nur Teilbereiche des Lebens betreffen, sind nicht erfasst. Auch Ad-hoc Meinungsäußerungen zu einem politischen Thema fallen nicht darunter. Eine objektive, von politischer Ideologie freie Haltung, der ein humanistisches Weltbild zugrunde liegt, ist ebenfalls keine Weltanschauung.

3. Diskriminierung auf Grund des Alters

3.1. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 17 Abs. 1 Z 2 GIBG)

OGH 9 ObA 84/15s vom 26. November 2015

In den diversen für Angestellte des ORF geltenden und die Entlohnung regelnden Kollektivverträgen und freien Betriebsvereinbarungen sehen die im Wesentlichen gleichlautenden Bestimmungen vor, dass für die Gehaltseinstufung keine Beschäftigungs- oder Studienzeiten vor dem (vollendeten) 19. Lebensjahr als Vordienstjahre zur Anrechnung herangezogen werden.

Über einen Feststellungsantrag des Zentralbetriebsrates des ORF gemäß § 54 Abs. 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz stellte nun der Oberste Gerichtshof fest, dass die in den freien Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen nach dem Alter differenzierende Anrechnung der Vordienstzeiten unmittelbar altersdiskriminierend ist. Da die Anrechnung der Vordienstzeiten für die Gehaltseinstufung von Bedeutung ist, führt die Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten wegen des Alters zu einer Ungleichbehandlung der betroffenen Arbeitnehmer/innen beim Entgelt. Die betroffenen Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf Nachzahlung des Differenzbetrages zwischen dem ihnen tatsächlich zugekommenem Entgelt und dem sich unter Außerachtlassung der Anrechnungsbeschränkung für Vordienstzeiten vor dem vollendeten 19. Lebensjahr gebührenden Entgelt.

3.2. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs. 1 Z 7 und § 20 GIBG)

a) OGH 9 ObA 124/14x vom 20. März 2015

Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer im Anschluss an die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch seinen Arbeitgeber Anspruch auf eine Korridor pension. Er machte eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend.

Der Oberste Gerichtshof verneinte eine Diskriminierung und führte aus, dass die Kündigung nicht wegen des Alters des Klägers sondern deshalb erfolgte, weil der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer, der bereits seit mehreren Jahren bei vollen Bezügen keine bzw. kaum wahrnehmbare Arbeitstätigkeiten verrichtete, im Unternehmen keine Verwendung mehr hatte. Deshalb sah sich dieser – in Verbindung mit einem langjährigen Sanierungsprogramm, mit dem ein Personalstopp und ein Stellenabbau verbunden war – gezwungen, den Arbeitnehmer zu kündigen.

b) OGH 9 ObA 144/14d vom 29. Jänner 2015

Der Oberste Gerichtshof befasste sich in dieser Entscheidung mit dem Beweismaß für eine behauptete Diskriminierung auf Grund des Alters.

Er hält dazu fest, dass eine betroffene Person, wenn sie sich vor Gericht auf den Diskriminierungstatbestand des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beruft, diesen Umstand glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der beim Gericht zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt, muss mehr für die Darstellung der klagenden Partei sprechen als dagegen. Erst wenn dem/der Arbeitnehmer/in die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen Kündigung und dem Alter indizieren, gelungen ist, obliegt es dem/der beklagten Arbeitgeber/in zu beweisen, dass ein anderes vom/von der Arbeitgeber/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Die Frage, ob die Glaubhaftmachung gelungen ist oder nicht, ist das Ergebnis richterlicher Beweiswürdigung und keine rechtliche Beurteilung.

Im vorliegenden Fall ist die Arbeitnehmerin mit ihrem Kündigungsanfechtungsbegehren aber schon an der ersten Stufe gescheitert, und zwar glaubhaft zu machen, dass sie wegen des Alters gekündigt wurde. Das Alter der Arbeitnehmerin spielte bei der Kündigung keine Rolle.

2.2.3 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

LG für ZRS Wien 36 R 292/15f vom 10. Dezember 2015

Im vorliegenden Fall wurde drei Männern mit sichtbarem Migrationshintergrund nur mit der Begründung, sie seien „Leute, die zu Problemen führen“, der Einlass in ein Lokal verweigert. Drei weiteren zur Gruppe gehörige Männer, die keinen erkennbaren Migrationshintergrund hatten, wären eingelassen worden. Zwei ebenfalls zur Gruppe gehörende Frauen, die bereits im Lokal waren, warteten auf den Rest der Gruppe. Anlässlich der Einlassverweigerung entwickelte sich zwischen den sechs Männern und dem Türsteher eine Diskussion; auch die beiden Frauen waren zum Eingang gekommen, um sich daran zu beteiligen. Am Ende wurden nicht nur die drei Männer nicht eingelassen, auch die drei weiteren Gruppenmitglieder und die beiden Frauen, die den Eintritt bereits bezahlt hatten, mussten das Lokal verlassen.

Das Gericht stellte eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der drei jungen Männer, die von Beginn an nicht eingelassen wurden, fest. Hinsichtlich der drei weiteren Männer und zwei Frauen, die ebenfalls zur Gruppe gehörten, wurde eine Diskriminierung auf Grund ihres Naheverhältnisses festgestellt. Der Umstand, dass die acht betroffenen Personen eine Freundschaft pflegten und gemeinsam das Lokal besuchen wollten, reichte für das Vorliegen eines Naheverhältnisses aus.

2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht

2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs

1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

a) EuGH Urteil vom 16. Juli 2015 - Rs. C-222/14 (Maistrellis)

„Nationale Regelung, die einem Beamten, dessen Ehegattin nicht erwerbstätig ist, das Recht auf Elternurlaub vorenthält“

Nach griechischem Recht hat ein Beamter keinen Anspruch auf bezahlten Elternurlaub, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist, es sei denn, sie kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen.

Ende 2010 beantragte Herr Maistrellis, Richter in Griechenland, bezahlten Elternurlaub. Dieser Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass seine Ehegattin nicht erwerbstätig sei. Der mit der Rechtssache befasste griechische Staatsrat fragte den Gerichtshof, ob die nationale Regelung gegen die Elternurlaubsrichtlinie 96/34/EG und der Richtlinie 2006/54/EG über die Gleichbehandlung in Beschäftigungsfragen verstößt.

Der Gerichtshof wies darauf hin, dass nach der Elternurlaubsrichtlinie 96/34/EG jeder Elternteil ein individuelles Recht auf Elternurlaub hat. Dabei handelt es sich um eine Mindestanforderung, von der die Mitgliedstaaten gesetzlich oder tarifvertraglich nicht abweichen dürfen. Folglich darf einem Elternteil das Recht auf Elternurlaub nicht vorenthalten werden, und auch die berufliche Situation des Ehegatten darf die Inanspruchnahme dieses Rechts nicht verhindern. Dieses Ergebnis steht im Übrigen nicht nur im Einklang mit dem Ziel der Richtlinie, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern, sondern auch mit der Grundrechtecharta, die ein Recht auf Elternurlaub zuerkennt.

Außerdem haben in Griechenland Mütter, die Beamtinnen sind, immer Anspruch auf Elternurlaub, während Väter, die die gleiche Stellung haben, diesen nur dann in Anspruch nehmen können, wenn die Mutter des Kindes erwerbstätig ist. Die griechische Regelung, die weit davon entfernt ist, die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten, führt demnach eher zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, indem den Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen wird. Folglich sieht das griechische Beamtengesetz eine gegen die Richtlinie 2006/54/EG verstoßende unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von Beamten vor, die Väter sind und Elternurlaub nehmen wollen.

b) EuGH Urteil vom 21. Mai 2015 - Rs. C-65/14 (Rosselle)**„Verweigerung einer Mutterschaftsleistung“**

Seit September 2003 war Frau Rosselle als Lehrkraft tätig und seit September 2008 war sie Beamtin im Dienst der Flämischen Gemeinschaft. Sie erhielt eine Freistellung aus persönlichen Gründen, um bei der Französischen Gemeinschaft ab 1. September 2009 als Angestellte unterrichten zu können. 2010 ging sie in Mutterschaftsurlaub und beantragte bei der UNM die Zahlung einer Mutterschaftsleistung ab 11. Januar 2010.

UNM lehnte diesen Antrag mit der Begründung ab, dass Frau Rosselle am 1. September 2009 ihren Status geändert habe, indem sie Angestellte wurde, während sie zuvor Beamtin war. Nach der belgischen Regelung sei jedoch eine Wartezeit von sechs Monaten zu absolvieren, um Anspruch auf eine Mutterschaftsleistung zu erhalten. Diese Voraussetzung erfülle sie nicht. Frau Rosselle klagte daraufhin.

Nach Artikel 11 der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG darf keinesfalls vorgesehen werden, dass dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten unmittelbar „vorangegangen“ sein muss, um Anspruch auf Mutterschaftsleistung zu haben. Der EuGH hielt fest, dass unter „vorangegangener Erwerbstätigkeit“ die aktuelle Beschäftigung und die verschiedenen aufeinanderfolgenden Beschäftigungen vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung zu verstehen sind.

Der Gerichtshof entschied daher, dass die verlangte Wartezeit von sechs Monaten in der neuen Stelle als Angestellte somit gegen die Richtlinie 92/85/EWG verstößt, da Frau Rosselle unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

c) EuGH Urteil vom 14. April 2015 - Rs. C 527/13 (Fernández)**„Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit“**

Nach spanischem Recht bemisst sich die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente nach den Bemessungsgrundlagen der Sozialversicherungsbeiträge in den letzten acht Jahren vor dem Eintritt der Berufsunfähigkeit. Für Fälle, in denen der/die Arbeitnehmer/in innerhalb dieses Referenzzeitraums erwerbslos war und daher keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet hat, wird eine sogenannte „fiktive“ Beitragsbemessungsgrundlage verwendet. Wenn der/die Arbeitnehmer/in in der Zeit unmittelbar vor der Erwerbslosigkeit eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt hat, wird die Vollzeitbeschäftigung als Bemessungsgrundlage verwendet. Hat er/sie hingegen unmittelbar vor der Unterbrechung seiner/ihrer Beitragszahlung eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, so werden die Zeiten, in denen er/sie keine Beiträge gezahlt hat, auf Basis der Teilzeitbeschäftigung berechnet.

Frau Fernández zahlte von 1971 bis 2010 Beiträge in die spanische Sozialversicherung ein. In dieser Zeit ging sie einer Vollzeittätigkeit nach, ausgenommen die Zeit von 1998 bis zum 23. Januar 2002, in der sie in Teilzeit beschäftigt war. Vom 23. Januar 2002 bis Ende November 2005 übte sie keine Erwerbstätigkeit aus und zahlte deshalb auch keine Sozialversicherungsbeiträge.

Im Jahr 2010 beantragte sie eine Berufsunfähigkeitsrente. Diese wurde ihr zuerkannt. Dagegen erhob sie Einspruch mit der Begründung, dass bei der Berechnung ihrer Rente für die Zeit, in der sie die Beitragszahlung unterbrochen hat, die jeweils geltenden Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen in voller Höhe und nicht in der durch den Teilzeitkoeffizienten verringerten Höhe zugrunde gelegt werden müssen.

Der EuGH entschied, dass eine nationale Regelung nicht gegen die Richtlinie 79/7/EWG verstößt, wenn Beitragslücken, die im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung entstanden sind und in den Referenzzeitraum für die Berechnung der Rente fallen, auf Basis einer herabgesetzten Mindestbeitragsbemessungsgrundlage geschlossen werden, während eine solche Herabsetzung nicht erfolgt, wenn diese Lücken auf eine Vollzeitbeschäftigung folgen.

Der Gerichtshof stellte auch fest, dass Versorgungsbezüge dann unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit 97/81/EG fallen, wenn sie von einem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in abhängen. Im gegenständlichen Fall handelt es sich bei der beantragten Rente allerdings um Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit, die somit nicht in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit fallen.

d) EuGH Urteil vom 3. September 2014 - Rs. C-318/13 (X, Finnland)

„Invalidengeld, allgemeine geschlechtsspezifische statistische Daten“

X wurde 1991 bei einem Arbeitsunfall verletzt. Das Sozialgericht stellte 2005 fest, dass er Anspruch auf Invalidengeld hat. Dieses wurde mit einem Pauschalbetrag festgesetzt. Die Berechnung erfolgt u.a. auf Basis der durchschnittlich verbleibenden Lebenserwartung. Für die Bestimmung der Lebenserwartung wird das Geschlecht des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin berücksichtigt.

X klagte und berief sich darauf, dass das als Einmalbetrag gewährte Invalidengeld nach denselben Kriterien berechnet werden müsse, wie wenn es an eine Frau gezahlt würde. Die finnische Regierung präzisiert, dass Frauen statistisch gesehen eine höhere Lebenserwartung hätten, somit müsse die Entschädigung, mit der die Unfallfolgen für den Rest des Lebens der geschädigten Person abgegolten werden, für Frauen höher sein als für Männer.

Der EuGH hielt fest, auch wenn die Entschädigung von einer privaten Versicherungsgesellschaft ausgezahlt wurde, ist die Arbeitnehmerunfallversicherung Teil der gesetzlichen Systeme, die Schutz gegen die Risiken von Arbeitsunfällen im Sinne der Richtlinie 79/7/EWG bietet. Die Berechnung der Pauschalentschädigung kann jedoch nicht auf Basis einer Verallgemeinerung zur durchschnittlichen Lebenserwartung von Männern und Frauen vorgenommen werden. Eine Verallgemeinerung kann zu einer diskriminierenden Behandlung der Männer führen. Bei allgemeinen geschlechtsspezifischen statistischen Daten ist nämlich nicht sicher, dass eine Versicherte immer eine höhere Lebenserwartung hat als ein Versicherter gleichen Alters in einer vergleichbaren Situation.

e) EuGH Urteil vom 18. März 2014 - Rs. C-363/12 (Z.) sowie EuGH Urteil vom 18. März 2014 C-167/12 (C. D.)

„Bestellmutter, die keine Kinder austragen kann; ungünstigere Behandlung einer Bestellmutter hinsichtlich der Gewährung von Mutterschaftsurlaub“

Frau D. hatte gemäß britischem Recht eine Ersatzmuttervereinbarung geschlossen, in deren Rahmen die Eizelle einer anderen Frau mit dem Sperma des Lebensgefährten von Frau D. befruchtet worden war. Einige Monate nach der Geburt des Kindes wurde Frau D. und ihrem Lebensgefährten von einem britischen Gericht mit Zustimmung der Ersatzmutter dauerhaft das elterliche Sorgerecht für das Kind übertragen.

Frau Z. hat auf Grund einer seltenen Fehlbildung keine Gebärmutter. Sie und ihr Ehemann erhielten im Rahmen einer Vereinbarung mit einer Ersatzmutter in Kalifornien ein Kind. Sie sind auch die genetischen Eltern dieses Kindes. In der Geburtsurkunde ist die Ersatzmutter nicht angegeben.

Frau D. und Frau Z. beantragten jeweils bezahlten Urlaub wie im Fall von Mutterschaft oder Adoption. Ein solcher Urlaub wurde ihnen mit der Begründung versagt, dass sie zu keinem Zeitpunkt schwanger gewesen seien und die Kinder auch nicht adoptiert hätten.

Der Gerichtshof argumentierte, dass in der Richtlinie 92/85/EWG ausdrücklich von „Entbindung“ die Rede ist. Somit setzt die Gewährung von Mutterschaftsurlaub gemäß dieser Richtlinie voraus, dass die betreffende Arbeitnehmerin schwanger war und entbunden hat. Eine Bestellmutter, deren Kind von einer Ersatzmutter ausgetragen wurde, fällt somit nicht darunter, und zwar auch dann nicht, wenn sie das Kind stillt. Folglich sind die Mitgliedstaaten nach dieser Richtlinie nicht verpflichtet, einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Bestellmutter einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub zu gewähren.

Der Gerichtshof hielt fest, dass kein Verstoß gegen die Richtlinie 2006/54/EG vorliegt, wenn einer Bestellmutter kein dem Mutterschaftsurlaub entsprechender Urlaub gewährt wird, da auch ein Bestellvater keinen Anspruch auf einen solchen Urlaub hat. Er hielt bezüglich eines Adoptionsurlaubs fest, dass die Situation einer solchen Bestellmutter nicht unter diese Richtlinie fällt.

Im Fall Z prüfte der Gerichtshof auch, ob es sich um eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung handelt. Er stellte fest, dass der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG voraussetzt, dass die Einschränkung unter der eine Person leidet, sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben in Gleichberechtigung mit anderen Arbeitnehmer/inn/e/n hindert.

Die Unmöglichkeit, auf konventionellem Weg ein Kind zu bekommen, hindert allerdings eine Bestellmutter grundsätzlich nicht am Zugang zur Beschäftigung bzw. an der Ausübung eines Berufs. Das Unvermögen ein Kind auszutragen stellt daher keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG dar. Somit verstößt die Verweigerung eines dem Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaubs entsprechenden Urlaubs nicht gegen die Richtlinie 2000/78/EG.

f) EuGH Urteil vom 6. März 2014 - Rs. C-595/12 (Napoli)

„Kurs für den Erwerb der Stellung eines Staatsbediensteten – Ausschluss wegen Abwesenheit infolge eines Mutterschaftsurlaubs“

Frau Napoli absolvierte am 20. April 2009 ein Auswahlverfahren für Kommissaranwärter/innen für leitende Beamte/Beamtinnen der Justizvollzugspolizei und wurde am 5. Dezember 2011 zur Teilnahme am Ausbildungskurs zugelassen, der am 28. Dezember 2011 begann. Am 7. Dezember 2011 entband Frau Napoli. Nach der nationalen Regelung befand sie sich für drei Monate, also bis zum 7. März 2012, im obligatorischen Mutterschaftsurlaub. Am 4. Januar 2012 wurde ihr mitgeteilt, dass sie nach Ablauf der ersten 30 Tage des Mutterschaftsurlaubs vom Kurs ausgeschlossen sei. Die Verwaltung wies darauf hin, dass sie automatisch zum nächsten Kurs zugelassen werde.

Der EuGH argumentierte, dass der Ausschluss vom Ausbildungskurs wegen des Mutterschaftsurlaubs einen nachteiligen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Frau Napoli hatte. Die anderen zum Ausbildungskurs zugelassenen Arbeitnehmer/-innen hatten nämlich die Möglichkeit, diesem Kurs vollständig zu folgen und wenn sie die abschließende Prüfung bestehen, vor Frau Napoli in den höheren Dienstgrad eines/einer Vizekommissars/Vizekommissarin aufzusteigen und die entsprechenden Dienstbezüge zu erhalten. Sie ist dagegen gezwungen, den nächsten Ausbildungskurs abzuwarten.

Außerdem hielt der Gerichtshof fest, dass eine Maßnahme, die den automatischen Ausschluss vom Ausbildungskurs vorsieht, ohne dass insbesondere berücksichtigt wird, in welchem Stadium des Kurses die Betroffene wegen Mutterschaftsurlaubs abwesend ist und welche Ausbildung sie bereits absolviert hat, mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht vereinbar ist, auch wenn ihr die Teilnahme an einem späteren Ausbildungskurs angeboten wird.

Der EuGH hielt in seinem Urteil fest, dass der Ausschluss einer Frau im Mutterschaftsurlaub von einer Berufsausbildung, die Teil ihres Beschäftigungsverhältnisses ist und vorgeschrieben ist, um in einen höheren Dienstgrad aufzusteigen, um in den Genuss verbesserter Beschäftigungsbedingungen zu gelangen, gegen die Richtlinie 2006/54/EG verstößt, auch wenn ihr dabei garantiert wird, an der nächsten Ausbildung teilzunehmen, deren Zeitpunkt jedoch ungewiss ist.

Der Gerichtshof hat auch festgehalten, dass Artikel 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 (gerechtfertigte Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts) auf die entsprechende nationale Regelung keine Anwendung findet, die eine bestimmte Tätigkeit in der Justizvollzugspolizei nicht nur männlichen Arbeitnehmern vorbehält, jedoch den Zugang zu dieser Tätigkeit für Arbeitnehmerinnen verzögert, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren können.

g) EuGH Urteil vom 16. Jänner 2014 - Rs. C-429/12 (Pohl)

„Ungleichbehandlung wegen des Alters - Ermittlung des Vorrückungsstichtages - Verjährungsfrist - Effektivitätsgrundsatz“

Herr Pohl trat 1974 bei der Rechtsvorgängerin der ÖBB ein und wurde dort 1977 fix angestellt. Als Vorrückungsstichtag wurde der 12. November 1971 festgelegt. Die dort erbrachten Vorrückungsleistungen sind im Bericht des BMASK zur Gleichbehandlung im EU-Recht 2014 und 2015, Teil I

dienstzeiten wurden zur Gänze angerechnet. Die übrigen Vordienstzeiten bei verschiedenen Unternehmen in Österreich ab Vollendung des 18. Lebensjahrs wurden nur zur Hälfte angerechnet. Die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Vordienstzeiten wurden nicht angerechnet. Mit seiner letzten Vorrückung am 1. Januar 2002 wurde er in die Gehaltsstufe 15 eingestuft.

2011 klagte er die ÖBB und beantragte die Feststellung, dass er zum 1. Januar 2002 in die Gehaltsstufe 16 vorgerückt sei. Er war nämlich der Ansicht, dass bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags die Vordienstzeiten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs und diejenigen vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs bis 1974 voll hätten berücksichtigt werden müssen. Er beantragte die Nachzahlung der Differenz zwischen Gehaltsstufe 15 und der ihm zustehenden Gehaltsstufe 16.

Dem EuGH wurde die Frage gestellt, ob eine Verjährungsfrist von 30 Jahren bei der Ermittlung des Vorrückungstichtags insbesondere dem Grundsatz der Effektivität widerspricht.

Der Äquivalenzgrundsatz bedeutet nach ständiger Rechtsprechung, dass nicht danach unterschieden wird, ob ein Verstoß gegen Unionsrecht oder gegen innerstaatliches Recht gerügt wird. Der Gerichtshof vertrat daher die Ansicht, dass die im nationalen Recht vorgesehene Verjährungsfrist von 30 Jahren unabhängig davon gilt, ob der geltend gemachte Rechtsverstoß das Unionsrecht oder das nationale Recht betrifft.

Was den Grundsatz der Effektivität angeht, hat der Gerichtshof festgehalten, dass die Festsetzung angemessener Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung mit dem Unionsrecht vereinbar ist, da solche Fristen die Ausübung der Unionsrechte weder unmöglich machen noch übermäßig erschweren.

Der EuGH stellte somit fest, dass eine nationale Verjährungsfrist von 30 Jahren, die mit dem Abschluss der Vereinbarung auf Grund der dieser Vorrückungstichtag ermittelt wurde, oder die mit der unrichtigen Gehaltseinstufung beginnt, zulässig ist und somit nicht dem Unionsrecht und dem Effektivitätsgrundsatz entgegensteht.

2. Diskriminierung auf Grund der Ethnie

EuGH Urteil vom 16. Juli 2015 - Rs. C-83/14 (CHEZ RB)

„Stadtviertel, in denen überwiegend Personen mit Roma Herkunft wohnen - Unmöglichkeit für den Endverbraucher, seinen Stromverbrauch zu kontrollieren“

Frau Nikolova betreibt in der Stadt Dupnitsa (Bulgarien) ein Lebensmittelgeschäft, und zwar in dem Stadtteil „Gizdova mahala“, in dem vor allem Personen mit Roma-Herkunft wohnen. In den Jahren 1999 und 2000 installierte das Stromversorgungsunternehmen CHEZ RB in diesem Stadtteil die Stromzähler aller ihrer Kunden an den Betonmasten des Freileitungsnetzes in einer Höhe von sechs bis sieben Metern. In den anderen Vierteln der Stadt, in denen weniger Roma wohnen, ließ CHEZ RB die Zähler hingegen in einer Höhe von 1,70 Meter installieren. Nach Ansicht von CHEZ RB ist diese unterschiedliche Behandlung durch eine erhöhte Zahl

von Manipulationen und Beschädigungen der Zähler und zahlreiche illegale Stromentnahmen in diesem Stadtteil gerechtfertigt.

Im Dezember 2008 beschwerte sich Frau Nikolova bei der unabhängigen staatlichen Diskriminierungsstelle KZD, dass die Installation der Zähler an einem unzugänglichen Ort darauf beruhe, dass die meisten Bewohner dieses Stadtteils Personen mit Roma-Herkunft seien. Obwohl sie selbst keine Roma sei, werde auch sie durch diese Praxis von CHEZ RB diskriminiert.

Der Gerichtshof stellte fest, dass die Gewährleistung der Sicherheit des Elektrizitätsnetzes und die ordnungsgemäße Erfassung des Stromverbrauchs zwar rechtmäßige Ziele sein können, die grundsätzlich eine solche Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Allerdings obliegt CHEZ RB der Nachweis, dass in dem betreffenden Stadtteil tatsächlich Manipulationen und Beschädigungen von Stromzählern begangen wurden, und dass eine solche Gefahr noch immer besteht. Auch wenn es sich bei der Maßnahme um ein zur Erreichung der angegebenen Ziele geeignetes Mittel handeln kann, stellte der Gerichtshof jedoch klar, dass vom bulgarischen Gericht zu prüfen ist, ob es nicht andere geeignete und weniger einschneidende Mittel zur Beseitigung der aufgetretenen Probleme gibt.

Der Gerichtshof hat ferner darauf hingewiesen, dass selbst dann, wenn es keine andere ebenso wirksame Maßnahme geben sollte, um die angegebenen Ziele zu erreichen, diese Praxis im Hinblick auf die Ziele und die legitimen Interessen der Bewohner des betreffenden Stadtteils, ihren Stromverbrauch effektiv und regelmäßig ablesen und kontrollieren zu können, unverhältnismäßig sein kann. Es ist Aufgabe des bulgarischen Gerichts zu beurteilen, ob die verursachten Nachteile im Hinblick auf die verfolgten Ziele unverhältnismäßig waren. Dabei ist insbesondere der Umstand zu berücksichtigen, dass die fragliche Praxis eine ungünstigere Behandlung der Bewohner des betreffenden Stadtteils darstellen kann, weil sie es für die Betroffenen schwierig macht, ihren Stromzähler abzulesen, um ihren Verbrauch zu kontrollieren, und dies somit auch einen beleidigenden und stigmatisierenden Charakter haben kann.

Das vorliegende Gericht hat unter Berücksichtigung der erwähnten Sichtweise zu prüfen, ob es sich um eine in besonderer Weise benachteiligende Maßnahme auf Grund der ethnischen Herkunft im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG handelt.

3. Diskriminierung auf Grund des Alters

a) EuGH Urteil vom 26. Februar 2015 - Rs. C-515/13 (Landin)

„keine Entlassungsabfindung bei Anspruch auf eine Volksrente“

2011 wurde dem 67-jährigen Herrn Landin mitgeteilt, ihn mit Ende des Monats Mai 2012 zu kündigen. Da Herr Landin auf Grund seines Alters von mehr als 65 Jahren zum Bezug einer Volksrente berechtigt war, wurde ihm keine Entlassungsabfindung bezahlt. Er arbeitete während der gesamten Kündigungsfrist und wurde unmittelbar danach am 1. Juni 2012 bei einem anderen Arbeitgeber tätig. Er klagte, um die Entlassungsabfindung zu erhalten und machte geltend, dass die Weigerung, ihm eine Abfindung zu zahlen, gegen das Unionsrecht verstoße.

Der EuGH stellte fest, dass eine nationale Regelung, die vorsieht, dass im Fall einer Entlassung eines/eine Angestellte/n, der/die Arbeitgeber/in eine Abfindung zu leisten hat, diese Abfindung jedoch entfällt, wenn der/die Angestellte zum Zeitpunkt seines/ ihres Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen, nicht gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt. Diese Regelung muss jedoch objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarkts gerechtfertigt sein.

b) EuGH Urteil vom 28. Jänner 2015 - Rs. C-417/13 (Starjakob)

„Anrechnung der vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Vordienstzeiten“

Herr Starjakob nahm am 1. Februar 1990 eine Beschäftigung bei einer Rechtsvorgängergesellschaft der ÖBB auf. Sein Vorrückungstichtag wurde unter Anrechnung des Teils der Lehrzeit festgesetzt, den er nach der Vollendung des 18. Lebensjahrs absolviert hatte, während der vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs absolvierte Teil nicht angerechnet wurde.

Im Jahr 2012 erhob Herr Starjakob Klage gegen die ÖBB auf Zahlung der Gehaltsdifferenz, die ihm für den Zeitraum von 2007 bis 2012 zugestanden wäre, wenn sein Vorrückungstichtag unter Anrechnung der vor der Vollendung seines 18. Lebensjahrs absolvierten Lehrzeit errechnet worden wäre.

Der EuGH stellte fest, dass eine nationale Regelung eine Diskriminierung i.S.d. Richtlinie 2000/78/EG darstellt, wenn sie zwar die vor dem vollendeten 18. Lebensjahr zurückgelegten Vordienstzeiten berücksichtigt, um eine Altersdiskriminierung zu beseitigen, aber zugleich den Zeitraum für die Vorrückung in den jeweils ersten drei Gehaltsstufen um jeweils ein Jahr verlängert und damit eine Ungleichbehandlung wegen des Alters jedoch endgültig festschreibt.

Er hielt auch fest, dass eine nationale Regelung, mit der eine Altersdiskriminierung beseitigt werden soll, es einem/einer Bediensteten, dessen/deren Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahrs nicht berücksichtigt wurden, nicht zwingend ermöglichen muss, einen finanziellen Ausgleich zu erhalten, der der Differenz zwischen dem Entgelt entspricht, das er/sie ohne die Diskriminierung erhalten hätte, und dem Entgelt, das er/sie tatsächlich erhalten hat.

Solange allerdings kein System zur Beseitigung der Diskriminierung wegen des Alters eingeführt wurde, sind den Bediensteten, die ihre Berufserfahrung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben, im Hinblick auf die Berücksichtigung der Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr, aber auch hinsichtlich der Vorrückung in der Gehaltstabelle, dieselben Vorteile zu gewähren wie sie Bediensteten gewährt wird, die nach der Vollendung des 18. Lebensjahrs eine gleichartige Berufserfahrung in vergleichbarem zeitlichem Umfang erworben haben.

Ebenso kann für die Berücksichtigung der Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahrs eine Mitwirkungsobliegenheit festgelegt werden, auf Grund der der/die Bedienstete diese Zeiten gegenüber dem/der Arbeitgeber/in nachzuweisen hat. Es stellt allerdings keinen Rechtsmissbrauch dar, wenn ein/e Bedienstete/r die Mitwirkung verweigert.

c) EuGH Urteil vom 21. Jänner 2015 - Rs. C-529/13 (Felber)**„Nationale Regelung, die die Anrechnung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Schulzeiten ausschließt“**

In dieser Rechtssache ging es um Herrn Felber, einem Bundesbeamten, dem bei der Pension nur Zeiten der Ausbildung und der Berufstätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahrs angerechnet wurden. Seine vorangegangene Ausbildungszeit, nämlich drei Schuljahre, wurden ihm nicht angerechnet. Herr Felber klagte gegen diese Vorgehensweise.

Der EuGH entschied, wenn Schulzeiten eines/einer Beamten/in vor Vollendung seines/ihrer 18. Lebensjahrs für die Pension nicht angerechnet werden, so ist dies keine Altersdiskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG, wenn diese Vorgehensweise objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist.

Der Gerichtshof argumentierte, dass das Mindestalter für den Eintritt in den öffentlichen Dienst 18 Jahre beträgt, so dass ein/e Beamter/in erst ab diesem Alter Beiträge für die Beamtenpension leistet. Es ist somit gerechtfertigt, Schulzeiten vor dem 18. Lebensjahr, in denen der/die Beamte/Beamtin keine Beiträge zum Pensionssystem leistet, von der Pensionsberechnung auszuschließen.

Durch die Nichtanrechnung der Schulzeit vor dem 18. Lebensjahr wird ein beschäftigungspolitisches Ziel verfolgt, das allen Beamt/inn/en ermöglicht, im selben Alter mit der Beitragsleistung zu beginnen. Dadurch wird eine Gleichbehandlung der Beamt/-inn/en gewährleistet.

d) EuGH Urteil vom 13. November 2014 - Rs. C-416/13 (Pérez)**„Voraussetzung für die Einstellung örtlicher Polizeibeamter/Polizeibeamtinnen - Festsetzung eines Höchstalters von 30 Jahren“**

Asturien sieht für die Einstellung örtlicher Polizeibeamter/Polizeibeamtinnen ein Höchstalter von 30 Jahren vor, während allerdings andere autonome Gemeinschaften keine Altersgrenze vorsehen. Nach Ansicht von Herrn Pérez verstößt dieses Erfordernis gegen die Richtlinie 2000/78/EG.

Der EuGH hielt fest, dass es sich hier um eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG handelt, da bestimmte Personen allein deshalb, weil sie älter als 30 Jahre sind, eine weniger günstige Behandlung erfahren als andere Personen in vergleichbaren Situationen.

Einige der Aufgaben der örtlichen Polizei wie Schutz von Personen und Sachen, Festnahme von Straftätern sowie präventiver Streifendienst können zwar eine besondere körperliche Eignung erfordern, doch sieht der Gerichtshof keinen Anhaltspunkt dafür, dass diese zwangsläufig nur bei einer bestimmten Altersgruppe gegeben sein muss.

Es lässt nichts darauf schließen, dass das berechtigte Ziel, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der örtlichen Polizei zu gewährleisten, es erfordert, eine bestimmte Altersstruktur in ihr zu erhalten, die es nötig macht, ausschließlich Beam-

te/Beamtinnen unter 30 Jahren einzustellen. Deshalb stellt das festgelegte Höchstalter ein unverhältnismäßiges Erfordernis dar.

In Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG ist allerdings festgehalten, dass eine Ungleichbehandlung dann keine Diskriminierung darstellt, wenn sie objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass aus den bei ihm eingereichten Akten nichts zu entnehmen ist, was darauf schließen lässt, dass bei der Einstellung ein Höchstalter von 30 Jahren notwendig ist, um eine angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand zu gewährleisten bzw. dass dieses Höchstalter auf Grund von spezifischen Ausbildungsanforderungen erforderlich ist.

e) EuGH Urteil vom 11. November 2014 - Rs. C 530/13 (Schmitzer)

„Möglichkeit, die Verlängerung der Vorrückungszeiträume anzufechten“

Herr Schmitzer, ein Beamter, beantragte die Neufestsetzung seines Vorrückungstichtags, damit vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegte Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung einbezogen werden. Während das zum Zeitpunkt seiner Einstellung geltende Recht eine Berücksichtigung dieser Zeiten nicht zuließ, ist dies künftig möglich.

Der Vorrückungstichtag wurde neu festgesetzt. In der Begründung des Bescheids wurde festgehalten, dass auf Grund des Reformgesetzes die Vorrückung in die Gehaltsstufe 2 erst nach einem Zeitraum von fünf Jahren in Gehaltsstufe 1 erfolgt. Vorher erfolgte die Vorrückung nach zwei Jahren. Herr Schmitzer beantragte die Neufestsetzung seiner Gehaltsstufe in der vor dem Reformgesetz geltenden Fassung, um in den Genuss einer zweijährigen Vorrückung ab dem neuen Vorrückungstichtag zu kommen. Dies wurde abgewiesen. Er klagte. Der Gerichtshof sollte beurteilen, ob eine Verlängerung der Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe im Rahmen einer neuen Methode zur diskriminierungsfreien Festsetzung des Vorrückungstichtags mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Der Gerichtshof hielt fest, dass es sich in diesem Fall um eine Diskriminierung auf Grund des Alters im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG handelt, da die Verlängerung der Vorrückung von der ersten in die zweite Gehaltsstufe um drei Jahre nur für Beamte/Beamtinnen gilt, die Zeiten der Berufserfahrung und Schulzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt haben.

Er vertrat auch die Auffassung, dass eine nationale Regelung, die vorsieht, dass auch Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs angerechnet werden, um eine Diskriminierung auf Grund des Alters zu beenden, gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt, wenn diese Regelung gleichzeitig für die betroffenen Beamte/inn/en eine Verlängerung der Vorrückung von der ersten in die zweite Gehaltsstufe um drei Jahre vorsieht.

Die Richtlinie 2000/78/EG sieht außerdem vor, dass ein/e Beamter/in die Möglichkeit haben muss, eine Verlängerung der Vorrückungszeiträume anzufechten, wenn diese eine diskriminierende Wirkung hat.

f) EuGH Urteil vom 17. Juli 2014 - Rs. C-173/13 (Leone)**„Verbesserung bei der Berechnung der Pension“**

Nach dem französischen Recht können Beamte/Beamtinnen, die Eltern mindestens dreier Kinder sind, die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch beantragen, wenn sie u.a. ihren Dienst für jedes Kind für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens zwei Monaten unterbrochen haben. Diese Zeit der Unterbrechung kann in Form eines Mutterschaftsurlaubs, Adoptionsurlaubs, Elternurlaubs oder Urlaubs zur Elternversorgung bzw. einer Freistellung zur Erziehung eines Kindes von unter acht Jahren sein.

Herr Leone war bei den Hospices Civils de Lyon tätig. 2005 beantragte er als Vater von drei Kindern die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch. Sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, er habe seine berufliche Tätigkeit nicht für jedes seiner Kinder unterbrochen. Herr Leone klagte wegen mittelbarer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Es ist zu erwähnen, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass diese Pensionsregelung unter den Begriff „Entgelt“ im Sinne von Artikel 141 EG (neu: Artikel 157 AEUV) fällt.

Die Regelung findet auf beide Geschlechter Anwendung. Der Gerichtshof vertrat allerdings die Ansicht, dass diese dem Anschein nach neutrale Regelung prozentual erheblich mehr Frauen als Männern zu Gute kommt. Angesichts des verpflichtenden Mutterschaftsurlaubs mit einer Mindestdauer von zwei Monaten profitieren nämlich Beamtinnen eher von dieser Regelung. Dagegen haben Urlaubsformen, die auch männliche Beamte geltend machen können (z.B. Elternurlaub) einen fakultativen Charakter und gehen in bestimmten Fällen mit einem Ausfall des Entgelts sowie einem Ausfall des Erwerbs von Pensionsansprüchen einher.

Daraus folgt, dass die Voraussetzungen, um in den Genuss dieser Verbesserungsregelung bei der Pension zu kommen, von wesentlich weniger Beamten als von Beamtinnen erfüllt werden, was somit lt. Artikel 141 zu einer mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Arbeitsentgelt führt. Es ist dann allerdings keine Diskriminierung, wenn sich diese Verbesserungsregelung durch objektive Faktoren, wie einem legitimen Ziel der Sozialpolitik, rechtfertigen lässt, was vom nationalen Gericht zu prüfen ist.

Artikel 141 Abs. 4 sieht vor, dass im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben, die Mitgliedstaaten zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beschließen können. Der Gerichtshof hielt dazu fest, dass eine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch nicht von Artikel 141 Abs. 4 erfasst ist, da sich eine solche Maßnahme darauf beschränkt, den Arbeitnehmern zu ermöglichen, in den Genuss eines vorzeitigen Ruhestands mit sofortigem Pensionsanspruch zu kommen. Dadurch wird zwar eine Verbesserung beim Dienstalter gewährt, die Schwierigkeiten, auf die die Arbeitnehmer während ihrer beruflichen Laufbahn stoßen können, werden allerdings nicht beseitigt.

g) EuGH Urteil vom 19. Juni 2014 - Rs. C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 (Specht u.a.)**„Vergütung nach Alter im Besoldungssystem“**

Gegenstand des Verfahrens waren Regelungen des deutschen Bundesbesoldungsgesetzes in der alten Fassung, wonach sich die Berechnung der Besoldung am Tag der Ernennung zum/zur Beamten/Beamtin nach dem Lebensalter richtet. Die spätere Überleitung in ein neues Besoldungssystem, das nicht mehr auf dem Lebensalter sondern auf der Berufserfahrung aufbaut, hatte das bis dahin auf Grund des Lebensalters erreichte Gehalt jedoch übernommen. Der weitere Aufstieg in höhere Gehaltsstufen richtet sich nun nach der Berufserfahrung. Herr Specht u.a. sahen darin eine Benachteiligung auf Grund des Alters im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG.

Die Berechnung nach dem Besoldungsdienstalter hat beispielsweise zur Folge, dass eine Person, die mit 21 Jahren zum/zur Beamten/Beamtin ernannt wird, in der Besoldungsstufe 1 beginnt, während eine Person, die erst mit 23 Jahren in den öffentlichen Dienst tritt, der Besoldungsstufe 2 zugeordnet wird.

Wie der Gerichtshof feststellte, unterscheidet sich in diesem Fall das Grundgehalt, das zwei am selben Tag eingestellte Beamte/Beamtinnen mit einer vergleichbaren Berufserfahrung, aber unterschiedlichem Alter erhalten, auf Grund ihres Lebensalters. Daraus folgt, dass sich diese beiden Beamten/Beamtinnen in einer vergleichbaren Situation befinden, dass jedoch eine/r von ihnen ein niedrigeres Grundgehalt bezieht als der/die andere.

Der EuGH hielt daher fest, wenn sich bei der Einstellung die Einstufung eines/einer Beamten/Beamtin in der Grundgehaltsstufe nach seinem/ihrem Lebensalter richtet, ohne seine/ihre Berufserfahrung, die er/sie vor seiner/ihrer Einstellung erworben hat, zu berücksichtigen, so stellt dies eine Diskriminierung auf Grund des Alters i.S.d. Richtlinie 2000/78/EG dar.

Er stellte auch fest, dass die Überleitungsvorschriften für Beamte/Beamtinnen, die in das neue Besoldungssystem überführt wurden, keine Diskriminierung darstellen, auch wenn die Besoldungsstufe, der sie nun zugeordnet wurden, auf Basis des unter dem alten Besoldungssystem erworbenen Grundgehalts ermittelt wurde, und dieses alte System eine Diskriminierung wegen des Alters darstellt. Bei dieser Vorgehensweise wird nämlich die Wahrung des Besitzstands von älteren Beamt/inn/en als zwingender Grund des Allgemeininteresses gesehen.

Aus der Richtlinie 2000/78/EG lässt sich auch kein Anspruch der diskriminierten Beamt/inn/en auf rückwirkende Bezahlung des Differenzbetrages zwischen ihrer tatsächlichen Besoldung und der Besoldung nach der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe ableiten.

4. Diskriminierung auf Grund der Behinderung

EuGH Urteil vom 18. Dezember 2014 - Rs. C-354/13 (Kaltoft)**„Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung“**

Herr Kaltoft arbeitete 15 Jahre als Tagesvater für die Gemeinde Billund. Er war damit betraut, Kinder bei sich zu Hause zu betreuen. 2010 beendete die Gemeinde seinen Arbeitsvertrag. Die Entlassung war zwar mit der sinkenden Zahl der zu betreuenden Kinder begründet, die Gemeinde gab aber nicht an, aus welchen Gründen ihre Wahl auf Herrn Kaltoft fiel.

Während der gesamten Laufzeit seines Arbeitsvertrags galt Herr Kaltoft als adipös im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation. Seine Adipositas soll beim Kündigungsgespräch angesprochen worden sein. Die Gemeinde verneinte aber, dass Adipositas ein Grund für die Kündigung von Herrn Kaltoft war. Die Gewerkschaft war der Ansicht, dass es sich um eine Diskriminierung wegen Adipositas handelte und klagte für Herrn Kaltoft.

Der Gerichtshof stellte fest, dass Adipositas als solche keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG ist, da sie ihrem Wesen nach nicht zwangsläufig eine Einschränkung zur Folge hat. Außerdem ist die Richtlinie auf genau festgelegte Diskriminierungsgründe beschränkt, zu denen Adipositas nicht zählt.

Allerdings fällt eine Adipositas eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG, wenn sie eine Einschränkung von langer Dauer mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die ihn/sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen hindern können.

Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn ein/e adipöser Arbeitnehmer/in auf Grund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern, die zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit führen, an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gehindert würde.

Das vorliegende Gericht hat daher zu prüfen, ob die Adipositas von Herrn Kaltoft trotz des Umstands, dass er seine Arbeit etwa 15 Jahre lang verrichtet hat, zu einer Einschränkung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG geführt hat.

5. Diskriminierung auf Grund sonstiger Gründe

EuGH Urteil vom 17. Dezember 2015 - Rs. C-407/14 (Camacho)

„Schadenersatz oder Entschädigung des tatsächlich erlittenen Schadens - Strafschadenersatz“

Frau Camacho wurde entlassen. Sie reichte eine Kündigungsschutzklage ein und machte geltend, dass ihre Kündigung eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstelle. Sie forderte Schadenersatz in Höhe von € 6.000,- für den erlittenen Schaden.

Das vorliegende Gericht ging davon aus, dass die Kündigung eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist und dass ein Betrag in Höhe von € 3.000,- als Schadenersatz ausreicht. Allerdings stellte sich das Gericht die Frage, ob es Frau Camacho in Anwendung von Artikel 18 der Richtlinie 2006/54/EG, wonach der Schaden tatsächlich und wirksam sowie auf abschre-

ckende und angemessene Art und Weise zu ersetzen ist, einen darüberhinausgehenden Schadenersatz in Form von Strafschadenersatz zuerkennen muss.

Der Gerichtshof argumentierte, dass gemäß Artikel 25 der Richtlinie 2006/54 die Mitgliedstaaten die Regeln für die Sanktionen festlegen. Dieser räumt ihnen die Möglichkeit zum Erlass von Maßnahmen ein, die auch einen Strafschadenersatz an das Diskriminierungsopfer vorsehen können, er verpflichtet sie aber nicht dazu.

Der EuGH hielt in seinem Urteil fest, dass nach Artikel 18 der Richtlinie 2006/54/EG der durch eine Diskriminierung entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ersetzt werden muss, wobei dies auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise zu erfolgen hat. Die Mitgliedstaaten, die den Schaden in finanzieller Form ersetzen, sind verpflichtet, die Zahlung von Schadenersatz vorzusehen, der den entstandenen Schaden vollständig deckt.

2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts

1. Richtlinienvorschläge

a) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

Die Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismus-RL) und 2004/113/EG (Erweiterte Gleichbehandlungs-RL) verbieten Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft und des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt. Der von der Europäischen Kommission im Juni 2008 vorgelegte Richtlinienvorschlag erfasst nun die weiteren Diskriminierungsgründe des Art. 19 AEUV wie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung. Beim BESO-Rat am 2. Oktober 2008 fand eine erste allgemeine Diskussion darüber statt. Bei den darauffolgenden BESO-Räten wurden Fortschrittsberichte angenommen.

Rechtsgrundlage ist Art. 19 AEUV. Dieser sieht ein besonderes Gesetzgebungsverfahren mit Einstimmigkeit im Rat und Zustimmung des Europäischen Parlaments vor. Das Europäische Parlament hat seine grundsätzlich positive Stellungnahme am 2. April 2009 abgegeben.

Ziel des Richtlinienvorschlags ist die Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitswesen, bei der Bildung sowie beim Zugang zu und der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Erfasst ist sowohl direkte wie indirekte Diskriminierung, Belästigung, unmittelbare Diskriminierung und Belästigung durch Assoziierung, Anweisung zur Diskriminierung bzw. Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen i.Z.m. einer Behinderung.

Für Personen mit Behinderungen muss der Gleichbehandlungsgrundsatz durch notwendige und angemessene Maßnahmen verwirklicht werden, die jedoch keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen dürfen.

Weiters ist eine mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle vorzusehen. Der Richtlinienvorschlag enthält auch Bestimmungen über positive Maßnahmen, Beweislast, Rechtsschutz, Viktimisierung, Unterrichtung, Dialog mit einschlägigen Interessengruppen und Sanktionen, die auch in den anderen Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten sind.

b) Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über die damit zusammenhängenden Maßnahmen

Da eine Initiative der damaligen Vize-Präsidentin der Europäischen Kommission Viviane Reding, den Frauenanteil im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen durch Selbstverpflichtung zu steigern, keine Fortschritte erzielte, legte die Europäische Kommission am 14. November 2012 einen entsprechenden Richtlinienvorschlag vor. Der Vorschlag wurde intensiv beraten und während der Verhandlungen sehr abgeschwächt. Dennoch konnte auch am Rat am 7. Dezember 2015 keine Einigung gefunden werden.

Österreich unterstützt den Richtlinienvorschlag. Der Frauenanteil in Leitungsorganen ist in Österreich noch sehr gering und es hat sich gezeigt, dass freiwillige Ansätze wenig erfolgversprechend sind. Eine spürbare Steigerung des Frauenanteils gibt es v.a. in Mitgliedstaaten mit verpflichtenden Regelungen.

Europaweit liegt der Frauenanteil in Aufsichtsräten derzeit bei ca. 20 %. In Österreich liegt der Frauenanteil bei 17,81 %. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten ist von 2010-2014 um 8,5 % gestiegen; v.a. deshalb, weil der Frauenanteil in staatsnahen Betrieben bei fast 30 % liegt.

Derzeit ist eine Intransparenz der Auswahlverfahren gegeben. Durch den Richtlinienvorschlag sollen u.a. Mindeststandards für die Transparenz eingeführt werden.

Der Richtlinienvorschlag findet auf KMUs keine Anwendung (KMU = weniger als 250 Personen, Jahresumsatz maximal € 50 Mio., Jahresbilanzsumme höchstens € 43 Mio.). Börsennotierte Unternehmen, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 % der Aufsichtsratsmitglieder (oder Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam 33 %) stellt, sind verpflichtet, neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidat/inn/en nach vorab festgelegten, klaren neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auszuwählen, so dass spätestens zum 31. Dezember 2020 der Anteil erreicht ist (kürzere Frist für börsennotierte öffentliche Unternehmen). Qualifikationskriterien sind offenzulegen, das Unternehmen muss nachweisen, dass es nicht gegen die Vorrangregel und Qualifikationsüberprüfung verstoßen hat. Wesentlich ist, ein objektives und transparentes Auswahlverfahren festzulegen. Börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 % der Belegschaft ausmacht, können von der Verpflichtung der Zielvorgabe befreit werden. Börsennotierte Gesellschaften müssen jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zu den Maßnahmen im Hinblick auf Erreichung

von 40 % machen. Sofern sie ihre Ziele nicht erfüllen, sind die Gründe zu nennen und Gegenmaßnahmen zu beschreiben und zu ergreifen. Unternehmen werden für das Nichterreichen der 40 % bzw. 33 % nicht bestraft. Es handelt sich im Wesentlichen um ein „Comply or Explain“-Verfahren. Unternehmen haben nur zu berichten, warum sie den Prozentsatz nicht erreichen und wie sie die Quote erreichen wollen.

2. EU-Ratsschlussfolgerungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen

Am 7. Dezember 2015 wurden die Schlussfolgerungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen vom Europäischen Rat angenommen.

2.3.3 Europarat

Die Gender Equality Commission (GEC) wurde nunmehr wieder zu einem Steering Committee mit der vollen und gleichen Vertretung aller Mitgliedstaaten. Ein wichtiges Thema des Komitees war u.a. der gleiche Zugang von Frauen und Männern zum Recht (Equal Access to Justice).

Weiterer Schwerpunkt des Europarates ist Gewalt gegen Frauen. Ein Überwachungskomitee im Hinblick auf die Umsetzung des Istanbul Protokolls (Grevio) wurde eingesetzt.

3 Beiträge der Interessensvertretungen

Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) haben der/die Bundeskanzler/in und der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz alle zwei Jahre dem Nationalrat einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) vorzulegen. Jedes zweite Mal ist dieser Bericht durch Beiträge der Interessensvertretungen zu ergänzen.

3.1 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Beitrag der Bundesarbeitskammer (BAK) zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK)
3. Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)
 - 3.1. Einkommensberichte und Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten
 - 3.2. Weitere Handlungsfelder im Bereich der Gleichbehandlung
4. Wahrnehmung betreffend die Vollziehung durch die Gerichte
5. Forderungen der BAK

3.1.1 Einleitung

Obwohl es in Österreich schon seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz (ursprüngliche Fassung des GIBG 1979, BGBl. Nr. 108/1979) gibt, ist faktische Gleichstellung und Gleichbehandlung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitswelt noch immer nicht Realität. Um dem Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung näher zu kommen, bedarf es nach Ansicht der BAK einerseits eines **integrierten, interessenspolitischen Ansatzes** und andererseits einer **Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes** auf mehreren Ebenen.

3.1.2 Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK)

Grundsätzliches

Aus Sicht der BAK ist die GBK ein **besonders wichtiges Instrument im Bereich der Gleichbehandlung**. Die Stärken der Kommission liegen in der betrieblichen Bewusstseinsbildung, der Gutachtens- und Schlichtungsfunktion und dem niederschweligen sowie formlosen und kostenfreien Verfahren. Gerade auf Grund der mit der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG verbundenen Risiken an sich, spielt die GBK eine wesentliche Rolle für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts: Das vorprozessuale Prüfverfahren bei gleichzeitiger Fristhemmung bietet nicht nur die Möglichkeit, zu einer außergerichtlichen Lösung zu gelangen, sondern trägt zudem zur Beweissicherung bei und erleichtert damit erforderlichenfalls auch die gerichtliche Durchsetzung berechtigter Ansprüche von Arbeitnehmer/innen.

Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz

Insbesondere der **Schlichtungsfunktion** kommt in den Senaten I und II der GBK eine besondere Bedeutung zu. Zudem wird im Senat I bei Neuanträgen eine **erste vorbereitende Sitzung** durchgeführt. Wir sehen diese Maßnahme als äußerst positiv, da einige Fälle schon im Vorfeld außergerichtlich bereinigt werden können.

Neben den vorbereitenden Sitzungen wurden in der letzten Zeit noch **weitere Schritte zur Effizienzsteigerung in den Senaten beschlossen**, wie etwa das Erteilen von Verbesserungsaufträgen bei nicht oder zu wenig substantiierten Anträgen, das Erteilen von Ermittlungsaufträgen an die GAW, um Sachverhalte im Vorfeld näher zu klären, die Aufforderung an die Antragsteller/innen Gedächtnisprotokolle anzufertigen und Beweismittel zu sichern oder die Einrichtung von Ausschüssen. Es ist auch gelungen, vorbereitende Sitzungen oder Befragungen von Auskunftspersonen via Skype durchzuführen. Damit können lange Anfahrtswege von Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen und Auskunftspersonen vermieden und Kosten eingespart werden.

Daneben haben sich aus Sicht der BAK auch gesetzliche Maßnahmen wie die Verkleinerung der Senate und die grundsätzliche Abschaffung der getrennten Befragung bewährt.

Lange Verfahrensdauer

Trotz dieser Bemühungen um ein effizientes Verfahren kämpft die GBK seit Jahren mit einer **sehr langen Verfahrensdauer und einem Rückstau offener Akten**. Die erstinstanzlichen Verfahren vor dem ASG sind in der Regel früher beendet als die Verfahren vor der GBK. Besonders betroffen sind die Senate, die die Arbeitswelt betreffen (Senat I und II). In manchen Fällen dauert hier das Verfahren von Antragsstellung bis zur Zustellung des Prüfungsergebnisses über 3 Jahre. Die **lange Verfahrensdauer schränkt den Zugang zum Recht für Betroffene massiv ein und ist aus Sicht der BAK völlig inakzeptabel**. Zumal diese nach dem oftmals sehr langen GBK-Verfahren zur tatsächlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche unter

Umständen den Zivilrechtsweg noch beschreiten müssen. Die teilweise jahrelangen Verzögerungen verkehren die eigentlichen Vorteile des GBK-Verfahrens in ihr Gegenteil. Der große zeitliche Abstand zu den Ereignissen macht es insbesondere in Fällen von Belästigungen schwierig, sinnvolle Verfahren durchzuführen, weil die Erinnerungen aller Beteiligten zwangsläufig verschimmen. Der aktuelle Zustand führt dazu, dass viele Arbeitnehmer/innen ihre Ansprüche vor der GBK nicht (mehr) verfolgen wollen. Auf Grund der Überbelastung mit Einzelfallprüfungen ist es zudem der GBK **nur schwer möglich, weitere Kompetenzen ausreichend wahrzunehmen**, wie z.B. ihre **Gutachtensfunktion**. Gutachten im Bereich der Gleichbehandlung wären aber für die Rechtsfortentwicklung von besonderer Bedeutung.

Erforderliche Maßnahmen aus Sicht der BAK

Aus Sicht der BAK ist großes Augenmerk auf die Beschleunigung des GBK-Verfahrens zu legen. Dafür ist eine **Aufstockung der personellen und materiellen Ressourcen** der GBK unverzichtbar, damit es zu einer substanziellen Beschleunigung und zur Abarbeitung der bestehenden Rückstände überhaupt kommen kann. Die BAK erlaubt sich auch nochmals – wie in sämtlichen BAK Stellungnahmen zu diesem Thema zuvor, darauf hinzuweisen, dass die **Tätigkeit des/der Vorsitzenden in allen drei Senaten hauptamtlich ausgestaltet** sein sollte.

Zur Steigerung der Effizienz und der Effektivität des GBK-Verfahrens sollten zudem **noch weitere Maßnahmen** gesetzt werden: Dazu zählen etwa das Abhalten von **Sitzungen im 14-Tages-Rhythmus**, um den Rückstau an Akten abarbeiten zu können, die Einführung einer **elektronischen Aktenplattform** für GBK-Mitglieder, damit Akten effizienter vorbereitet werden können, eine **Verkürzung der Verfahrensprotokolle** sowie die Beschleunigung der Ausfertigung (unter Berücksichtigung der Verwertbarkeit vor Gericht), die **Einholung von Organisationswissen**, um die Abläufe zu optimieren, die Einhaltung einer effizienten und straffen Verfahrensführung sowie die **fristgerechte Ausfertigung von Prüfungsergebnissen**. Um den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern, sollte es auch **GBK-Niederlassungen in den Bundesländern** geben.

Zu Senat I im Detail

Der Senat I der GBK ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie für Mehrfachdiskriminierungen in Verbindung mit dem Teil I GIBG 2004 zuständig (§ 1 Abs. 2 Z 1 und Abs. 3 GBK/GAW-G).

Die derzeitige Funktionsperiode ist nach der Wahrnehmung der BAK davon geprägt, dass sich Verfahren vom Antrag bis zur endgültigen Erledigung über lange Zeiträume gezogen haben bzw. ziehen. Der Senat I weist derzeit über 100 offene Anträge auf, davon einige noch aus dem Jahr 2013. Zudem ist der Senat I mit der fristgerechten Ausfertigung der Prüfungsergebnisse in Verzug.

Positiv zu erwähnen ist die Einführung von vorbereitenden Sitzungen.

Zu Senat II im Detail

Senat II der GBK ist für den Bereich der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt zuständig (§ 1 Abs. 2 Z 1 GBK/GAW-Gesetz).

Beiträge der Interessensvertretungen

Auch der Senat II kämpft mit einer langen Verfahrensdauer. Es finden nicht ausreichend Sitzungen statt und es kommt immer wieder zu kurzfristigen Absagen, so dass die Fälle oft erst nach zwei Jahren erstmals im Senat behandelt werden. Dies führt zu untragbaren Belastungen für die Rechtsunterworfenen.

Insgesamt 75 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 19 Sitzungen des Senates II statt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind im Senat über 55 Fälle offen.

Zu Senat III im Detail

Senat III ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG) zuständig (§ 1 Abs. 2 Z 3 GBK/GAW-G).

Die durchschnittliche Verfahrensdauer im Senat III beträgt zwischen 6 und 7 Monate.

Wahrnehmungen der BAK im Bereich außerhalb der Arbeitswelt

Das **Prozesskostenrisiko**, die Unvorhersehbarkeit des Ausgangs von Gerichtsverfahren (vor allem im Hinblick auf Unsicherheiten zur Schadenersatzbemessung) und **mangelnde Unterstützungsmöglichkeiten vor Gericht**, hindern Betroffene oft den Weg zu Gericht zu gehen. Die BAK Forderung aus dem Gleichbehandlungsbericht 2010-2011 nach einer Erleichterung des Zugangs zu Gericht ist daher nach wie vor aktuell. ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates) hat zudem in dem am 13.10.2015 veröffentlichten Länderbericht zu Österreich die Empfehlung abgegeben, der GAW die Befugnis einzuräumen, Diskriminierungsopfer vor Gericht zu vertreten. Die BAK schließt sich dieser Empfehlung hinsichtlich des Bereichs der Güter und Dienstleistungen an (der Bereich Arbeitswelt ist vom AK Rechtsschutzregulativ umfasst).

Da – neben den Kenntnissen im Gleichbehandlungsrecht – vor allem im Senat III ein breit gefächertes Wissen u.a. im Zivil-, Versicherungs-, Gesellschafts-, Handels- und Konsumentenschutzrecht sowie den unterschiedlichsten Bereichen des öffentlichen Rechts notwendig ist, wird die **Zurverfügungstellung eines ausreichenden Budgets** angeregt, um Fortbildungen der Mitglieder, Vergaben von Studien, Gutachten und Honorare von Sachverständigen bezahlen zu können. Dies wären notwendige Mittel, um das fachliche Gewicht des Senates zu stärken, eine eigenständige Rolle in der Öffentlichkeit zu fördern und so zur Akzeptanz des Senates beizutragen.

Wohnraum

Immer wieder wird die BAK auch mit Fragestellungen im Zusammenhang mit Diskriminierungen beim Zugang zum Wohnungsmarkt konfrontiert. In der letzten Zeit vermehrten sich die Anfragen zu Benachteiligungen von Asylwerber/innen und Asylberechtigten bei der Suche und Vergabe nach Wohnraum. Die größte Hürde stellte allerdings das Verlangen von Vermieter/innen nach einer Arbeits- bzw. Einkommensbestätigung als Voraussetzung für die Vergabe einer Wohnung dar, da Asylwerber/innen in der Regel keiner Arbeit nachgehen dürfen bzw.

Asylberechtigte oft noch nicht in Beschäftigung sind, und somit nur der Nachweis der Grundversorgung oder der Mindestsicherung vorgelegt werden kann.

Nur in seltenen Fällen konnten die Betroffenen nachweisen, dass sie die Wohnung auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht bekamen, weil es schwierig ist, die Diskriminierung glaubhaft zu machen. In einem anderen Teil der Fälle wollten die Vermieter/innen tatsächlich wegen des fehlenden Einkommens und nicht wegen der ethnischen Zugehörigkeit nicht vermieten. Wohnraum ist aber ein Grundbedürfnis des Menschen und ohne entsprechende Unterkunft haben Betroffene sehr geringe Chancen auf Integration oder am Arbeitsmarkt.

Umso mehr sind aus Sicht der BAK Maßnahmen wie eine Novellierung des Wohnrechtes und der Bau von staatlich geförderten leistbaren Wohnungen dringende Maßnahmen um die Situation am Wohnungsmarkt zu entschärfen.

Aus Sicht der BAK gibt es zudem gerade im Bereich Wohnraum noch zu wenig Wissen über den geltenden Diskriminierungsschutz. Informations- und Sensibilisierungsarbeit in diesem Bereich ist daher auf verschiedenen Ebenen unumgänglich (z.B. bei der Ausbildung von Immobilienmakler/innen).

Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt – Levelling up

Das österreichische GIBG sieht einen Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum lediglich auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft vor. Im Bereich des Sozialschutzes, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste sowie bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung ist Diskriminierungsschutz lediglich auf Grund der ethnischen Herkunft geregelt. Der Bereich der Werbung ist leider gänzlich vom Diskriminierungsschutz ausgenommen.

Die Merkmale des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung sind in diesen Bereichen nicht vor Diskriminierung geschützt. Aus Sicht der BAK ist es dringend **notwendig, den Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt auszudehnen**, denn die Praxis hat immer wieder gezeigt, dass hier Handlungsbedarf besteht.

3.1.3 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes

Allgemeines

Die Arbeiterkammern beraten Arbeitnehmer/innen, die in der Arbeitswelt von Diskriminierung betroffen sind. Dabei geht es häufig um Fälle im Zusammenhang mit Fragen des Mutterschutzes bzw. der Elternkarenz/-teilzeit. Daneben gab es aber auch eine Vielzahl von Fällen sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung bzw. Belästigung und anderen Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Die Novellierungen des GIBG der letzten Jahre haben aus Sicht der BAK viele wichtige Verbesserungen in diesen Bereichen gebracht. Beispielsweise macht sich die **Verlängerung der**

gerichtlichen Geltendmachungsfrist wegen sexueller Belästigung in der Beratung positiv bemerkbar. Allein der Umstand, dass betroffene Arbeitnehmerinnen weniger unter Zeitdruck stehen, über eine prozessuale Durchsetzung von Ansprüchen zu entscheiden, wirkt beruhigend. Wünschenswert erscheint auch die **Frist zur Geltendmachung der geschlechtsbezogenen Belästigung bzw. der Belästigung nach § 21 analog auszudehnen.**

Die bisherigen Beratungen und Vertretungen von diskriminierten Arbeitnehmer/innen zeigen aber, dass der Zugang zum (Gleichbehandlungs)Recht und die Durchsetzung der daraus resultierenden Ansprüche nach wie vor sehr schwierig und belastend für Betroffene sind. Die Sanktionen des GIBG sind oftmals nicht ausreichend, um diskriminierte Arbeitnehmer/innen entsprechend zu schützen und general- und spezialpräventive Wirkung zu entfalten (siehe Punkt 4 Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte).

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen aus Beratung, Schulungen, Vertretung und Mitgliedschaft in allen drei Senaten der GBK sieht die BAK in folgenden Bereichen weiteren Handlungsbedarf:

1. Einkommensberichte und Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten

Mit der Novelle des GIBG BGBl 2007/11 wurden **zwei zentrale Instrumente** gesetzlich verankert: nämlich die Verpflichtung von Arbeitgeber/innen einer bestimmten Größe zur **Erstellung eines Einkommensberichts** und die Pflicht von Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen, in **Stellenausschreibungen das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende Mindestentgelt** anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Die Einführung dieser Regelungen wurde von der BAK im Sinne der Förderung der Einkommenstransparenz und damit Bekämpfung von Entgeltdiskriminierungen am Arbeitsplatz ausdrücklich begrüßt.

Allerdings verdeutlichen sowohl die aktuelle Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ im Auftrag des Frauenministeriums (2015) <https://www.bmbf.gv.at/frauen/gstam/einkommenstransparenz.html> als auch Analysen der AK zu den Stelleninseraten https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Einkommensinfo_in_Stelleninseraten.html und eine AK/ÖGB Online BR-Befragung zu den Einkommensberichten https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Einkommensinfo_in_Stelleninseraten.html (2014) **weiteren Handlungsbedarf.**

So ist es aus Sicht der BAK notwendig, das Instrument der Einkommensberichte weiterzuentwickeln. Die Praxis zeigt, dass die Einkommensberichte **oft nicht aufschlussreich** und die Darstellung für Betriebsrät/inn/e/n vielfach unübersichtlich ist. **Einheitliche Standards der Berichterlegung** wären daher hilfreich und könnten auch Betriebsrät/inn/e/n bei der Interpretation der Daten unterstützen. Auch eine **detaillierte Aufbereitung von Einkommensdaten** ist unbedingt notwendig, um Diskriminierungen bei der Bezahlung erkennen zu können. Daher wird eine **Aufschlüsselung des Gehalts nach einzelnen Bestandteilen** von der BAK als besonders dringlich erachtet. Damit wäre der Einkommensbericht nämlich auch für den Einzelfall **hilfreicher**. Ergänzend regt die BAK an, die Einkommensberichte auch differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu betrachten, da die statistischen Daten darauf hindeuten,

dass es auf Grund des Ausmaßes der Arbeitszeit zu Benachteiligungen kommen kann. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die **Kommunikation zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat**. In der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen finden laufende Beratungen zwischen Betriebsinhaber/in und Betriebsrat, sogenannte Wirtschaftsgespräche statt. Eine **verpflichtende Beratung und Behandlung von Maßnahmen im Rahmen dieser Wirtschaftsgespräche** wäre aus Sicht der BAK sicherlich hilfreich, um den innerbetrieblichen Dialog zum Abbau von Einkommensunterschieden zu verbessern. **Eine verbindliche Regelung sollte daher im GIBG verankert werden**. Daneben bleiben selbstverständlich die Forderungen der BAK nach **Wegfall der Verschwiegenheitspflicht, Sanktionen bei Nichterstellung des Einkommensberichts, die Verpflichtung zur Einkommensberichtslegung auch für Arbeitgeber/innen mit mehr als 25 Beschäftigten** und die gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen, über Fortschritte/Maßnahmen beim Abbau der Einkommensschere zu berichten (Aktionspläne), aufrecht.

Die BAK erlaubt sich aber auch auf die Problematik der nicht flächendeckenden **Anrechnung von Elternkarenzzeiten auf Gehaltsvorrückungen** hinzuweisen. Viele Kollektivverträge sehen hier zwar schon Verbesserungen vor, eine flächendeckende Umsetzung ist aus Sicht der BAK aber zu forcieren, damit insbesondere Frauen keinen Einkommensnachteil auf Grund einer Karenzierung haben.

Auch **noch nicht hinreichend effektiv** erscheint die wichtige Bestimmung des § 9 Abs. 2 GIBG zur **verpflichtenden Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten**. Für die BAK stellt die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Angabe des Mindestgehalts in Stellenanzeigen ein besonders wichtiges Anliegen dar. Denn völlig unbestritten ist, dass durch die damit bewirkte Einkommenstransparenz und Lohninformation wichtige sozial- und gesellschaftspolitische Maßnahmen zur Vermeidung der Einkommensdiskriminierung, insbesondere von Frauen, gesetzt werden.

Analysen der Arbeiterkammer Wien und Tirol

Sowohl die AK Wien als auch die AK Tirol analysieren die Umsetzung der Verpflichtung zur Angabe des Entgelts bei Stelleninseraten seit 2012/2013 jährlich. Seit Geltung der Strafsanktionen ab 01.01.2012 im Falle des Zuwiderhandelns gegen die Pflicht zur Entgeltangabe in Stelleninseraten hält sich nach einer **Analyse der AK Wien** (analysiert wurden die Samstagsausgaben von Kronen-Zeitung, Kurier, Die Presse und Der Standard) der **Großteil der Arbeitgeber/innen an die gesetzlichen Vorgaben**. Allerdings sind die Angaben oft nicht aufschlussreich, weil nur selten das Ist-Gehalt bzw. eine Bandbreite beim Entgelt angegeben wird.

Ganz anders sieht es allerdings in Tirol aus (untersucht wurden Stelleninserate, die in der Samstagsausgabe der Tiroler Tageszeitung, in den Bezirksblättern sowie in der Zeitung „basic“ geschaltet sind): **in Tirol wird von erschreckend wenig Arbeitgeber/inne/n die Verpflichtung eingehalten**. Dabei ist insbesondere auffallend, dass die Zahl der gesetzwidrig handelnden Arbeitgeber/inne/n von Jahr zu Jahr sogar ansteigt. Der Anteil der Inserate ohne Gehaltsangabe betrug 2013: 48,73 %, 2014: 54,20 %, 2015: 58,30 %. Es zeigt sich daher deutlich, dass ausgehend von einem ohnehin schon hohen Niveau im Jahr 2013 immer mehr Arbeitgeber/innen die gesetzliche Verpflichtung zur Gehaltsangabe in Stellenanzeigen nicht

einhalten. Dass eine derartig hohe Anzahl von Arbeitgeber/inne/n offenkundig diese arbeitsrechtliche Bestimmung verletzen, ist aus Sicht der BAK nicht zu akzeptieren.

Da derzeit lediglich Stellenbewerber/innen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Verletzung stellen können und das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreichs im Jahr 2012 schriftlich mitteilte, dass sie auf Grund der derzeit vorhandenen Ressourcen außer Stande sei, die Stellenanzeigen auf ihre Rechtskonformität hin zu prüfen, ist es aus Sicht der BAK im Sinne einer effektiven Umsetzung **dringend notwendig, das Antragsrecht gemäß § 10 GIBG auf die freiwilligen und gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innenschaft auszudehnen**. Denn gerade die regionalen Zeitungen werden von den Arbeitssuchenden gelesen und vice versa von den regionalen Unternehmen als Medium für Stelleninserate genutzt, sodass es nur konsequent und sachlich naheliegend ist, der für das jeweilige Bundesland errichteten Arbeiterkammer die regionale Kompetenz zur Überwachung und Einhaltung dieser wichtigen Antidiskriminierungsvorschrift zu übertragen.

Weiters ist es aus Sicht der BAK dringend notwendig, dass die Stelleninserate aufschlussreicher werden. Gehaltsangaben sind derzeit zumeist nur für jene von Nutzen, die kollektivvertraglich entlohnt werden. Im Fall von Überzahlungen sind die Gehaltsangaben nur in den seltensten Fällen aussagekräftig. Die Arbeitgeber/innen halten sich über die zu erwartende Bezahlung meist bedeckt, was der Zielsetzung einer Einkommenstransparenz widerspricht. Eine **Verbesserung der Qualität der Gehaltsangaben durch eine gesetzliche Verpflichtung zur Angabe von Ist-Löhnen bzw. Bandbreiten bei der Bezahlung**, ist daher von zentraler Bedeutung, damit Jobsuchende tatsächlich davon profitieren können. Zuletzt sei noch angemerkt, dass aus Perspektive der Jobsuchenden die Information über die zu erwartende Bezahlung wichtig ist, egal ob es sich um offene Stellen in der Privatwirtschaft oder eine offene Stelle bei Ländern oder Gemeinden handelt. Daher befürwortet die BAK eine **Regelung im Arbeitsmarktförderungsgesetz**, die alle Arbeitgeber/innen von einer verpflichtenden Gehaltsangabe erfasst.

2. Weitere Handlungsfelder im Bereich der Gleichbehandlung

Verbandsklagerecht zur Entlastung von Einzelpersonen

Auf Grund der derzeitigen Rechtslage können Diskriminierungsoffer ihre Ansprüche nach wie vor nur individuell in Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren durchsetzen. Die Erfahrung zeigt, dass Beschwerden über Diskriminierungen während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses meist zu dessen Beendigung führen, da die Fortsetzung der Beschäftigung für Arbeitnehmer/innen in hohem Maß belastend ist. Sinnvoll ist daher die Einführung eines Verbandsklagerechts zur Entlastung von Einzelpersonen bei der Rechtsdurchsetzung. Auch für den Bereich außerhalb der Arbeitswelt erscheint dieses Instrument als geeignet um Diskriminierungen effektiv zu bekämpfen.

Frauenquoten

Um Frauen mehr Chancen auf Führungsfunktionen zu ermöglichen sind verbindliche gesetzliche Regelungen einzuführen und zwar die Einführung einer Geschlechterquote von 40 % bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Wird diese Quote nicht eingehalten, müssen wirk-

same Sanktionen gesetzt werden (z.B. Bußgelder, Konsequenzen bei öffentlicher Auftragsvergabe).

Bindung von Wirtschaftsförderungen an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes

Arbeitgeber/innen sind derzeit nicht dazu verpflichtet, aktive Maßnahmen zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebots zu setzen. Als sinnvolle Verbesserung schlagen wir die Einführung einer gesetzlichen Grundlage dafür vor, dass die aktive Wahrung des Gleichbehandlungsgebots für Unternehmen Vorteile bringt (Bindung von Wirtschaftsförderung an die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes z.B. durch Vorliegen von Frauenförderplänen, Verbesserungen im Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen, Überprüfung der Entgelte auf Diskriminierungen und deren Ausgleich, Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte).

3.1.4 Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte in den Ländern gewähren ihren Mitgliedern auf Antrag und im Rahmen ihres Rechtsschutzregulativs Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten; hierdurch sind AK-Mitglieder in vielen Fällen vor dem Kostenrisiko von Zivilverfahren abgesichert. Dies gilt für Ansprüche nach Teil I und Teil II GIBG, soweit sie in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte fallen.

Schadenersatz

Ein wesentliches Element des Antidiskriminierungsschutzes im Arbeitsleben stellt die Verhängung von effektiven und abschreckenden Rechtsfolgen gegen eine/n diskriminierend handelnde/n Arbeitgeber/in dar, damit diese/r (Spezialprävention) wie auch andere Arbeitgeber/innen (Generalprävention) von weiteren Diskriminierungen abgehalten werden. In diesem Sinne wurde im Entwurf zur GIBG-Novelle 2012 erstmals die „abschreckende Wirkung“ bei der Bemessung der schadenersatzrechtlichen Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Gesetzestext selbst erwähnt.

In Bezug auf die von den Gerichten zugesprochenen immateriellen Schadenersatzbeträge lässt sich zwar ein geringer Fortschritt erkennen. So werden die Schadenersätze geringfügig höher zugesprochen als noch vor ein paar Jahren. **Eine Zurückhaltung der Gerichte hinsichtlich der Höhe dieser Beträge ist aber weiterhin zu erkennen.**

Trotz der verbesserten gesetzlichen Regelungen und der Erhöhung des gesetzlichen Mindestschadenersatzes ist weiterhin zu bezweifeln, dass die Judikatur dem unionsrechtlichen Erfordernis abschreckender Sanktionen Genüge tut. Gerade in Fällen mit erheblicher psychischer Belastung der betroffenen Arbeitnehmer/innen **schrecken viele Betroffene davor zurück, rechtliche Schritte zur Durchsetzung an sich berechtigter Ansprüche zu setzen**, da die damit verbundene emotionale und psychische Belastung in keiner Relation mit dem nach derzeitiger Judikatur zu erwartendem Schadenersatz steht. In der Praxis erweist sich, dass der **relativ niedrige Mindestschadenersatz** der wesentliche Orientierungspunkt für die Gerichte bei der Zuerkennung von ideellem Schadenersatz ist und in vielen Fällen nicht oder nicht adäquat überschritten wird. Aus Sicht der BAK wären **flächendeckende Sensibilisierungs-**

und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen des GIBG) der Richter/innenamtsanwärter/innen und Richter/innen wünschenswert. Ebenso ist es notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge **Kriterien** wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen heranzuziehen. Zudem sind die **Mindestschadenersatzbeträge im GIBG anzuheben** und **Höchstschadenersatzbeträge aufzuheben**. Auch ein Anspruch auf **ideellen Schadenersatz bei einer Kündigungsanfechtung** nach dem GIBG ist gesetzlich zu verankern.

Prozesskostenersatz

Ebenfalls ein Hindernis bei der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen stellt die bestehende Kostenersatzpflicht dar, dies erscheint besonders bei einer Anfechtung nach dem GIBG problematisch. Bei mutmaßlich diskriminierenden Beendigungen ist die Grenze zwischen verbotenem Kündigungsmotiv und Diskriminierung nach dem GIBG nicht immer scharf zu ziehen und erscheinen die mit einer Anfechtung nach GIBG verbundenen Kosten und Kostenrisiken für betroffene Arbeitnehmer/innen unbillig. Die BAK regt daher **eine Klarstellung dahingehend an, dass sich die im § 58 Abs. 1 ASGG vorgesehene Kostenfreiheit auf alle Anfechtungsverfahren erstreckt**.

Besetzung der ASG-Senate

Bei den Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten ist aus Sicht der BAK zur Wahrung von Interessen auf die **geschlechtsbezogen ausgewogene Besetzung der ASG-Senate zu achten**, schon bei der Auswahl von Laienrichter/innen und bei der Senatsbesetzung in ASG-Verfahren soll auf Diversität geachtet werden.

Anfechtungsfrist

Ein weiterer wichtiger Punkt stellt die zu **kurze Anfechtungsfrist im GIBG** dar. Diese ist aus Sicht der BAK **von 14 Tagen auf vier Wochen auszudehnen**: Die kurze Frist erschwert es nämlich, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Schnellschüsse bei der Klags einbringung bei Gericht aber auch bei der Antragstellung bei der GBK könnten bei einer längeren Frist vermieden werden.

Beweislast

Aus der Beratungserfahrung ergibt sich, dass es Arbeitgeber/innen auf Grund ihrer Nähe zur betrieblichen Organisation oft leichter fällt „zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“. Für Betroffene gestaltet es sich hingegen schwieriger eine Diskriminierung vor Gericht ausreichend zu begründen, da ihnen eben diese „Nähe zum Beweis“ fehlt.

Nach der EU-Richtlinie hat der Beklagte den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass keine Diskriminierung vorgelegen ist. Die jeweiligen gesetzlichen Regelungen, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines anderen glaubhaft gemachten nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleiben insbesondere in der praktischen Umsetzung der nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück.

3.1.5 BAK-Forderungen

Zusammengefasst fordert die BAK daher:

Die **Steigerung der Effizienz und der Effektivität des GBK-Verfahrens**. Aus Sicht der BAK sind folgende Maßnahmen zu setzen, um die Wirksamkeit und die Effizienz des Kommissionsverfahrens weiter zu verbessern:

- Die Bereitstellung der notwendigen personellen sowie finanziellen Ressourcen für ein effizientes GBK-Verfahren.
- Hauptamtliche Ausgestaltung der Tätigkeit des/der Vorsitzenden in allen drei Senaten.
- Um den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern, sollte es auch GBK-Niederlassungen in den Bundesländern geben.
- Das Abhalten von Sitzungen im 14-Tages-Rhythmus, um den Rückstau an Akten abarbeiten zu können.
- Die Einführung einer elektronischen Aktenplattform für GBK-Mitglieder, damit Akten effizienter vorbereitet werden können.
- Eine Verkürzung sowie die Beschleunigung der Ausfertigung der Verfahrensprotokolle (unter Berücksichtigung der Verwertbarkeit vor Gericht).
- Die Einholung von Organisationswissen, um die Abläufe zu optimieren.
- Fristgerechte Ausfertigung der Prüfungsergebnisse.

Die Regelungen zur **Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten** sollten nach Ansicht der BAK folgendermaßen abgeändert werden:

- Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen (AK und Gewerkschaften) sollen bei Verstoß die Möglichkeit zur Anzeige erhalten.
- Es sind Verbesserungen der Qualität der Gehaltsangaben durch gesetzliche Verpflichtung zur Angabe von Ist-Löhnen bzw. Bandbreiten der Bezahlung notwendig.
- Auch freie Dienstverhältnisse sollen erfasst werden.
- Die Länder und Gemeinden als Arbeitgeber sollen gesetzliche Regelungen zur Gehaltsangabe bei Stelleninseraten treffen.

Auch das **Instrument des Einkommensberichts** ist weiterzuentwickeln, u.a. durch:

- Verpflichtende gemeinsame Auseinandersetzung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem Einkommensbericht.
- Aufschlüsselung nach Entgeltbestandteilen und einheitliche Form: Der Bericht soll nach Entgeltbestandteilen (Grundlohn, Zulagen, Über-/Mehrstunden ...) sowie nach Voll- und Teilzeit aufgeschlüsselt werden.
- Sanktionen bei Nichterstellung des Berichtes sind zu verankern.
- Wegfall der Vertraulichkeit bzw. Verschwiegenheitsverpflichtung.
- Aktionspläne: gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen, über Fortschritte und Maßnahmen beim Abbau der Einkommensschere zu berichten.
- Anrechnung von Karenzzeiten für Gehaltsvorrückungen in Kollektivverträgen.

Im Sinne eines **wirksamen Schutzes vor Diskriminierung** sollten folgende gesetzlichen Maßnahmen gesetzt werden:

- Anhebung der Schadenersatzbeträge im GIBG und Aufhebung der Höchstschadenersatzbeträge.
- Anspruch auf ideellen Schadenersatz auch bei einer Kündigungsanfechtung nach dem GIBG.
- Ausdehnung der Anfechtungsfrist im GIBG von 14 Tagen auf 4 Wochen.
- Erleichterungen bei den Prozesskosten: Bei Anfechtungen nach GIBG sollte jede Partei ihre Kosten selbst tragen und ein Kostenersatzanspruch erst im Verfahren vor dem OGH¹ zustehen (Kostenregelung zu § 105 ArbVG-Verfahren).
- Überdenken der bestehenden Beweislastregelung, da die Praxis hinter den europarechtlichen Vorgaben oft zurückbleibt.
- Einführung eines Verbandsklagerechts zur Entlastung von Einzelpersonen.
- Einführung einer Geschlechterquote von 40 % bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten.
- Bindung von Wirtschaftsförderung an die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes.
- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt auf die Merkmale sexuelle Orientierung, Alter, Religion und Weltanschauung (levelling up).
- Informations- und Sensibilisierungsarbeit im Bereich außerhalb der Arbeitswelt.
- Um es der GAW zu ermöglichen, alle ihre gemeinschaftsrechtlichen Aufgaben zu übernehmen und zu erfüllen, ist sie mit den erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen auszustatten.
- Regionalisierung der GAW für den II. und den III. Teil des GIBG im Sinne eines leichteren Zugangs zum Schutz vor Diskriminierung in den Bundesländern.

3.2 Österreichischer Gewerkschaftsbund

Beitrag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G.

Die Tätigkeit der in Österreich zur Wahrung der Gleichbehandlung gesetzlich eingerichteten Institutionen konzentriert sich auf Einzelfallprüfungen, Erstellung von Gutachten, Unterstützungen für die Betroffenen und allenfalls Schlichtungen. Die Institutionen sind als soft-law Einrichtungen konzipiert. Die Gerichte sind an die Prüfungsergebnisse der Senate nicht gebunden. Diese Tatsache und die durchschnittlich lange Verfahrensdauer in der Gleichbehandlungskommission führen zu Problemen für die von Diskriminierung betroffenen Personen.

Auf Grund der letzten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sind die Vertreter/innen der Sozialpartner und der Ministerien reduziert worden. Zusätzlich wurde die Möglichkeit der gemeinsamen Befragung der Verfahrensparteien verankert.

Diese Maßnahmen hatten das Ziel, die lange Verfahrensdauer in den Senaten zu reduzieren. Aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind jedoch weitere Schritte notwendig, damit in Zukunft die anhängigen Fälle schneller entschieden werden.

Senate der Gleichbehandlungskommission

Gemäß § 2 Abs. 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft ist der ÖGB in den Senaten I und II vertreten.

Der Senat I ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Der Senat II ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.

Die Gerichte sind an die Prüfungsergebnisse der Senate nicht gebunden. Dies führt in der Praxis dazu, dass zum einen in einem allfällig daran anschließenden Gerichtsverfahren die Vorfälle lange Zeit zurückliegen und zum anderen, dass es für die von Diskriminierung Betroffenen nur schwer nachvollziehbar ist, warum das Gericht unter Umständen zu einem anderen Ergebnis kommt.

Senat I

Die Verfahren vor dem Senat I der GBK sind von einer sehr langen Verfahrensdauer geprägt.

Als positiv zu werten ist die Vorgangsweise der Vorsitzenden des Senats I der GBK, die versucht, die Verfahrensdauer durch Zuweisung von Einzelprüfungsverfahren auf kleinere Ausschüsse zu verkürzen und 1. Tagsatzungen abhält, um abzufragen, ob bei den Verfahrensbeteiligten eine Vergleichsbereitschaft besteht.

Senat II

Auch im Senat II der GBK dauern die Verfahren sehr lange.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Anwält/inn/e/n für Gleichbehandlung sind weisungsfrei.

Die Einrichtung der GAW entspricht den Antidiskriminierungsrichtlinien. Diese bestimmen, dass es die Aufgabe des Staates ist, auf unabhängige Weise, die Opfer von Diskriminierungen bei der Wahrung ihrer Rechte zu unterstützen, Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und Berichte und Empfehlungen zu veröffentlichen. In diesem Zusammenhang scheint es aus Sicht des ÖGB problematisch, dass die GAW ministeriell eingegliedert und finanziell abhängig vom ministeriellen Budget ist.

Um einen leichteren Zugang zum Schutz vor Diskriminierungen zu erreichen, ist es notwendig die GAW weiter zu regionalisieren.

Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

Festgestellt wird eine starke Zurückhaltung der Gerichte in Bezug auf zugesprochene immaterielle Schadensersatzbeträge und zwar speziell auf die Höhe dieser Beträge.

Die Antidiskriminierungsrichtlinien fordern jedoch wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen im Falle einer Diskriminierung. Um die Antidiskriminierungsrichtlinien effektiver umzusetzen, wären aus Sicht des ÖGB Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Richter/innen und Richter/innenamtsanwärter/innen sinnvoll.

Vorschläge zur Verkürzung der Verfahrensdauer

Aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind folgende Maßnahmen notwendig, damit die Verfahren vor der GBK in Zukunft kürzer dauern:

1. Ausbau der Ressourcen der GBK und der GAW (personelle und finanzielle Ressourcen) in allen Senaten.
2. Abhaltung der Sitzungen der Senate der GBK in einem Rhythmus von 14 Tagen.
3. Durchführung einer ersten Tagsatzung zwecks Vornahme eines Vergleichsversuchs sowie bei dessen Scheitern der Erörterung des weiteren Fortgangs des Verfahrens in allen Senaten.

3.3 Landwirtschaftskammer Österreich

Beitrag der Landwirtschaftskammer Österreich zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G.

Die Landwirtschaftskammer Österreich führt in ihrem Bericht aus, dass die Bestimmungen betreffend Gleichbehandlung in den Landesgesetzen umgesetzt wurden. Eine Umfrage in den Landes-Landwirtschaftskammern hat ergeben, dass derzeit keine Probleme bei der Vollziehung dieser Gesetze vorliegen.

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen getroffen. Beispielsweise sind Angaben zum kollektivvertraglichen Mindestlohn/Mindestgehalt in Stellenausschreibungen zu machen. Diese Vorschriften haben nach Ansicht der Landwirtschaftskammer Österreich positiven Nutzen für die Arbeitnehmer/innen. Daneben fördern die Kollektivvertragsparteien die Gleichstellung. Insbesondere haben die land- und forstwirtschaftlichen Kollektivvertragspartner zahlreiche Bestimmungen zur Anrechnung von Elternkarenzzeiten für Vorrückungen, Urlaubsausmaß, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Abfertigung alt oder der Kündigungsfristen vereinbart. Diese Maßnahmen stellen einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

3.4 Wirtschaftskammer Österreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie

Die Wirtschaftskammer Österreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie haben keine Stellungnahme abgegeben.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I	8
Tabelle 2 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I	9
Tabelle 3 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II	62
Tabelle 4 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II	62
Tabelle 5 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III	102
Tabelle 6 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III	102

www.bmgf.gv.at

