

Vergünstigungen zwar als »Damentag« oder »Damenabend« anzupreisen, auf Nachfrage die Angebote aber auch für Männer zur Verfügung zu stellen. In diesen Fällen hat Senat III keine Diskriminierung festgestellt, weil nur die Werbung, nicht aber das Angebot selbst diskriminierend gewesen sei und Werbung nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist.

Häufig beschwerten sich Männer auch über spezielle Angebote, die sich nur an Frauen richten, wie Frauensaunatage, Frauenfitnesscenter(bereiche) oder ein Frauenwellnesshotel. Diese Angebote hat Senat III durchwegs als nicht diskriminierend erachtet.

Dass in einem Verfahren der Zugang zu einer Kulturveranstaltung in eleganter Kleidung für Männer nur mit einem Sakko möglich war, hat Senat III der Gleichbehandlungskommission ebenfalls als nicht diskriminierend erachtet.

Aufforderung zur Berichtslegung durch Senat III der Gleichbehandlungskommission

Eine Besonderheit von Senat III der Gleichbehandlungskommission ist, dass dieser von Amts wegen oder im Zuge einer Mitteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Unternehmen wegen einer vermuteten Diskriminierung wesentlich häufiger zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz auffordert, als dies in den anderen Senaten der Fall ist. In vier Fällen kamen die Unternehmen der Aufforderung zur Berichtslegung nicht nach, und es kam daher gemäß § 13 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz zu einer nicht anonymisierten Veröffentlichung dieser Verweigerung auf der Webseite der Gleichbehandlungskommission: https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/senat_iii_veroeffentlichung.html

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

Mit der GBK/GAW-Gesetz-Novelle 2013 wurde gegen den Widerstand der Gleichbehandlungsanwaltschaft in § 5 Abs 3 festgehalten, dass nur mehr eine Anwältin oder ein Anwalt an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilnehmen und dort das Wort ergreifen darf. Bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung in Senat I hat dies dazu geführt, dass AnwältInnen gezwungen sind, außerhalb ihres gesetzlichen Wirkungsbereiches Verfahrenshandlungen zu setzen. Darüber hinaus kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Expertise den AntragstellerInnen nicht mehr im vollen Ausmaß zur Verfügung stellen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Volksanwaltschaft um Prüfung dieser gesetzlichen Widersprüchlichkeit ersucht. Die Vorsitzende des Senats I teilte in einer Stellungnahme an die Volksanwaltschaft die Bedenken der Gleichbehandlungsanwaltschaft und bot folgende Lösung an: In Fällen von Mehrfachdiskriminierung dürfen beide sachlich zuständigen AnwältInnen anwesend sein, jedoch darf nur eine AnwältIn am Verhandlungstisch Platz nehmen und das Wort ergreifen. Die Rollen können je nach Zuständigkeit zwischen den AnwältInnen gewechselt werden. Es ist aber nicht möglich, dass sich zwei AnwältInnen an der Diskussion beteiligen, die gemeinsame Anwesenheit dient lediglich dazu, dass beide den gleichen Informationsstand bezüglich des Verfahrens haben. Auf diese Weise ist auch nach Ansicht der Volksanwaltschaft eine gesetzeskonforme Unterstützung der AntragstellerInnen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft in verfahrensökonomischer Weise gewährleistet.

4.2 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beschleunigung der Verfahren vor Senat I und Senat II der Gleichbehandlungskommission

Nach den Aufzeichnungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber, wie lange die Behandlung von Einzelfällen von der Antragseinbringung bis zum Beschluss in der Gleichbehandlungskommission dauert, beträgt die Verfahrensdauer für Anträge an Senat I im Berichtszeitraum im Durchschnitt mehr als zwei Jahre. Dabei wurden Zurückweisungen und Zurückziehungen durch die Betroffenen selbst, beispielsweise wegen einer vergleichweisen Bereinigung der Situation, die meist sehr rasch nach Antragseinbringung erfolgen, nicht berücksichtigt.

Zu dieser langen Verfahrensdauer haben verschiedene Ursachen beigetragen. Der Vorsitz des Senats I war einige Monate vakant. Vor allem aber ist die Vorsitzende von Senat I eine Bundesbedienstete, der für die Ausübung dieser Funktion lediglich die notwendige freie Zeit zur Verfügung steht. Dadurch entsteht eine Doppelbelastung und die Vorsitzende kann für die Arbeit in der Gleichbehandlungskommission nicht in dem Ausmaß zur Verfügung stehen, wie das bei der großen Zahl von Anträgen notwendig wäre.

In Senat II fanden im Berichtszeitraum sehr wenige Sitzungen statt, konkret waren es 2014 zehn und 2015 neun Sitzungen. Dadurch ist die Verfahrensdauer in Senat II fast annähernd gleich lang wie in Senat I, obwohl die Zahl der Anträge nur etwa halb so hoch ist. Nach den Aufzeichnungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft betrug die durchschnittliche Verfahrensdauer im Berichtszeitraum mehr als eineinhalb Jahre. Häufig wurden Sitzungen in Senat II auch kurzfristig abgesagt und nicht nachgeholt. Eine solche kurzfristige Absage ist für Auskunftspersonen und AntragstellerInnen besonders belastend, weil sie sich auf die Aussage bereits vorbereitet haben und sie ihre Teilnahme an der Sitzung am Arbeitsplatz organisieren müssen.

In Senat III der Gleichbehandlungskommission ist die Verfahrensdauer wesentlich kürzer als in den anderen Senaten. Nur Senat III ist daher weiterhin in der Lage, neben der Durchführung der Einzelfall-Prüfungsverfahren auch Gutachten zu erstellen, durch die die Gleichbehandlungskommission in der Vergangenheit viel zur Bewusstseinsbildung in Gleichbehandlungsfragen beigetragen hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht Betroffene bei ihren Beratungen zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf die lange Verfahrensdauer in Senat I und II der Gleichbehandlungskommission aufmerksam. Viele potentielle AntragstellerInnen sind enttäuscht, wenn sie erfahren, dass sie mit dem Ergebnis der Prüfung ihres Antrags in einem niedrighwelligen Verfahren erst nach so langer Zeit rechnen können. Manche verzichten angesichts der langen Verfahrensdauer ganz auf einen Antrag.

Oft erhalten sich diskriminiert fühlende Personen erst Rechtsschutz für die Einbringung einer Klage durch ihre Interessenvertretung, wenn sie vorher ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission geführt haben. Gleichzeitig erschwert die lange Verfahrensdauer die Beweissicherung für ein allfällig nachfolgendes Gerichtsverfahren und erhöht das Prozessrisiko im Gerichtsverfahren.

Vor allem in Senat I der Gleichbehandlungskommission könnte die Situation wegen der hohen Zahl von Anträgen und der daraus resultierenden Verfahrensdauer durch einen hauptamtlichen Senatsvorsitz verbessert werden, zumal dem Vorsitz von Senat I zusätzlich zu der großen Zahl von Verfahren auch die Koordinierungsfunktion für die drei Senate obliegt. Regelmäßige

Austauschtreffen mit der RichterInnenschaft und eine Einrichtung und Betreuung einer eigenen Homepage der Gleichbehandlungskommission mit regelmäßigen Veröffentlichungen der aktuellen Entscheidungen würden dann ebenfalls möglich.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission wurden folgende Maßnahmen zur Verfahrensbeschleunigung gesetzt: Die Verpflichtung des Senatsvorsitzes zur Abklärung von Vergleichsmöglichkeiten zu Beginn des Verfahrens und die Reduzierung der Zahl der Mitglieder der Senate.

Die Vorsitzende von Senat I hat darüber hinaus Maßnahmen zur weiteren Beschleunigung der Verfahren ergriffen: Sitzungen finden nach Möglichkeit alle zwei Wochen statt, Fälle von (sexueller) Belästigung, Begründungs- und Beendigungsdiskriminierungen werden auf Ausschüsse aufgeteilt, das sind Dreier-Senate, die aus den Senatsmitgliedern gebildet werden. Bei neuen Anträgen wird seit Herbst 2014 innerhalb eines Zeitraums von etwa drei Monaten eine vorbereitende Sitzung durchgeführt, um die Vergleichsbereitschaft der Parteien auszuloten und gegebenenfalls auf eine Einigung hinzuwirken. Damit wird dem gesetzlichen Auftrag, einen Schlichtungsversuch durchzuführen, entsprochen. In dieser Sitzung erfolgt auch der Beweisbeschluss und AntragsstellerInnen und AntragsgegnerInnen werden darüber informiert, dass es sinnvoll ist, wegen der Verfahrensdauer Gedächtnisprotokolle zu verfassen. Die Erfahrung mit dieser Vorgangsweise zeigt bereits, dass den Parteien durch die rasche, etwa halbstündige Befassung der Gleichbehandlungskommission ein adäquater Rahmen geboten wird, auszuloten, ob sich die Sache vergleichsweise regeln lässt. Im Berichtszeitraum wurde etwa die Hälfte der zu behandelnden Fälle in Senat I verglichen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt vor, diese Maßnahmen in die Geschäftsordnung aufzunehmen und damit auch für Senat II verbindlich zu machen.

Eine wesentliche Arbeitserleichterung und damit Verfahrensbeschleunigung könnte durch eine elektronische Aktenplattform erreicht werden, von der sich die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission die Verfahrensakten herunterladen können. Dies entspricht auch dem Wunsch der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission im Bericht zur Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente.

Eine Verfahrenserleichterung speziell für AntragstellerInnen aus den Bundesländern könnte durch eine Videobefragung erreicht werden. Das Bundesministerium für Justiz hat die Möglichkeit eröffnet, Auskunftspersonen oder auch AntragstellerInnen vor ein Gericht zu laden und dort über Videokonferenz (Skype) zu befragen. So könnten auch die vorbereitenden Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit AntragstellerInnen aus den Bundesländern effizienter und kostensparender durchgeführt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann diese Sitzungen dadurch unterstützen, dass die MitarbeiterInnen der Regionalbüros vor Ort die Beratung und Begleitung der AntragstellerInnen übernehmen.

Wenn die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung feststellt, kann sie gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im konkreten Fall übermitteln. Die Interessenvertretungen, die die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission stellen, haben die Möglichkeit, die Verwirklichung dieser Vorschläge zu überprüfen und allenfalls eine Feststellungsklage zu erheben.

Diese Rechtsinstrumente werden aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit viel zu wenig genutzt, ebenso wie die Berichtspflicht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz, die derzeit vorwiegend in Senat III eingesetzt wird.

4.3 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gerichtlichen Verfahren in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen

Rechtsschutzeinrichtungen und von Diskriminierung Betroffene stellen fest, dass die Gerichte an die Glaubhaftmachung in Verfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz einen sehr hohen Maßstab anlegen. In einem Beispielfall hat das Arbeits- und Sozialgericht Wien festgestellt: »Zunächst ist festzuhalten, dass durch das bloße zeitliche Zusammentreffen der Mitteilung der Schwangerschaft einerseits und andererseits der Entscheidung, das Dienstverhältnis in der Probezeit zu lösen, hier kein Motivzusammenhang bescheinigt ist, da die Entscheidung, ob ein Dienstverhältnis in der Probezeit gelöst wird, typischerweise gegen Ende der Probezeit getroffen wird.« Der Arbeitgeber hat im vorliegenden Fall behauptet, dass eine Woche vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Gespräch mit der Vorgesetzten der Klägerin stattgefunden habe. Bei diesem Gespräch sei festgehalten worden, dass die Klägerin zu langsam sei und es schwierig sei, mit ihr zu reden. Obwohl der Klägerin nichts davon gesagt wurde, ging das Gericht davon aus, dass es glaubhaft sei, dass der Arbeitgeber noch eine Woche zuwarten wollte, um die Arbeitsleistung der Klägerin noch einmal zu überprüfen und dann kurz vor Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Zusammenhang mit der Mitteilung einer Schwangerschaft wurde demgegenüber vom Gericht als weniger glaubwürdig erachtet.

Die zurückhaltende Beurteilung der Gerichte von Benachteiligungen als Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz trägt dazu bei, dass Rechtsschutzeinrichtungen wie die Arbeiterkammern wegen des großen Risikos negativer Entscheidungen zögern, Klagen einzubringen. Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es allerdings gerade im Gegenteil notwendig, viele Klagen zu führen, weil sich erst aufgrund vieler Einzelfälle Diskriminierungsstrukturen zeigen, die die Glaubhaftmachung von Diskriminierung unterstützen können.

Wegfall der Kostenersatzpflicht bei gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten

Die Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung Betroffene könnte auch durch einen Wegfall der Kostenersatzpflicht bei gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren erheblich verbessert werden. Bei den vor den Arbeits- und Sozialgerichten geführten anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten besteht keine Kostenersatzpflicht in erster und zweiter Instanz. Eine diesbezügliche Änderung von § 58 ASGG wurde im Bericht zur Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente sowohl von ArbeitnehmerInnenseite als auch von der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeregt.

Untersuchungsgrundsatz bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren

In der Schweiz gilt für Individualverfahren vor den Gerichten bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren der Untersuchungsgrundsatz. Das bedeutet, dass die Gerichte von sich aus alle für das Verfahren notwendigen Informationen erheben. In Österreich gilt im Zivilverfahren die Parteienmaxime. Die KlägerInnen in Entgeltverfahren verfügen aber häufig nur über sehr wenig Information und die beklagten Unternehmen haben an der Vorlage der Informationen, über die nur sie verfügen, oft kein Interesse. Amtswegige Ermittlungen auf der Grundlage eines Untersuchungsgrundsatzes könnten die Beweislage in diesen Fällen verbessern.

Die Frage wurde auch bei der Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente diskutiert. Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen schlug eine Bestimmung vor, wonach die Auskunftsverweigerung durch ArbeitgeberInnen zu deren Lasten ausgelegt werden könnte. ArbeitgeberInnen, die in einem vorgeschalteten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Auskunftsersuchen der Kommission nicht entsprechen und erst im gerichtlichen Verfahren die geforderten Auskünfte erteilen, könnten zur Übernahme der Prozesskosten verpflichtet werden.

Verlängerung der Frist für die Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus diskriminierenden Gründen

Gemäß § 15 Abs 1a GIBG ist für die Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus diskriminierenden Gründen eine 14-tägige Frist vorgesehen. Im Zuge der Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente stellten die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft fest, dass die kurze Frist für die Anfechtung von Kündigungen oft dazu führe, dass »sicherheitshalber« nach dem Gleichbehandlungsgesetz geklagt wird. Innerhalb der Frist von 14 Tagen ist es kaum möglich, die Gründe für die Kündigung zu prüfen oder eine vergleichsweise Lösung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu finden. Es wird daher eine Verlängerung der Frist auf vier Wochen gefordert. Dadurch können »unnötige« Klagen vermieden werden, weil mehr Zeit für eine sorgfältige Prüfung des Sachverhalts zur Verfügung steht.

Information der Gleichbehandlungskommission über Urteile österreichischer Gerichte im Gleichbehandlungsrecht

Seit dem Jahr 2003 müssen gemäß einem Erlass des Bundesministeriums für Justiz Gerichtsurteile, die in Gleichbehandlungsfragen ergehen, gekennzeichnet werden. Diesem Erlass wird allerdings nicht entsprochen.

Bei der Evaluation der Gleichbehandlungseinrichtungen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft angeregt, vor allem erstinstanzliche Urteile direkt der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln. Dies könnte sowohl für die Weiterentwicklung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, als auch für die Verbesserung der Rechtsdurchsetzung vor den Gerichten hilfreich sein.

4.4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einzelnen gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof

Uneinheitliche Judikatur bei Verstößen gegen das Verbot der diskriminierenden Stellenausschreibung

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht im Fall eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen beziehungsweise diskriminierungsfreien Stellenausschreibung gemäß § 9 Abs 1 und § 23 Abs 1 GIBG eine Verwaltungsstrafe vor und unterscheidet dabei zwischen Stellenausschreibungen durch ArbeitsvermittlerInnen und ArbeitgeberInnen. ArbeitgeberInnen sind beim ersten Verstoß von den Bezirksverwaltungsbehörden zu ermahnen, bei professionell tätigen ArbeitsvermittlerInnen wird ein strengerer Maßstab angelegt. Gegen sie ist schon beim ersten Verstoß eine Geldstrafe von bis zu 360 Euro zu verhängen.

In der Praxis ziehen die Bezirksverwaltungsbehörden und die Landesverwaltungsgerichte entgegen dem eindeutigen Wortlaut der §§ 10 Abs 1 und 24 Abs 1 GIBG unterschiedliche Rechtsnormen heran. Manche Bezirksverwaltungsbehörden und Landesverwaltungsgerichte stützen ihre Entscheidung auf § 45 Abs 1 letzter Satz Verwaltungsstrafgesetz (VStG) und kommen zum Ergebnis, dass auch für ArbeitsvermittlerInnen der Ausspruch einer Ermahnung zulässig ist.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist ausschließlich das Gleichbehandlungsgesetz als Spezialnorm als Rechtsgrundlage für die Bestrafung beim Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen beziehungsweise diskriminierungsfreien Stellenausschreibung heranzuziehen. Dies wurde bereits in mehreren Beschwerden an die Landesverwaltungsgerichte gegen erstinstanzliche Entscheidungen geltend gemacht. Da der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber hinaus kein Rechtszug an den Verwaltungsgerichtshof möglich ist, besteht derzeit keine Handhabe gegen die ebenfalls uneinheitliche Judikatur der Landesverwaltungsgerichte.

Entscheidungen der Verwaltungsgerichte zum Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum

2014 befasste sich das Landesverwaltungsgericht Vorarlberg mit der Ermahnung durch eine Bezirksverwaltungsbehörde wegen Übertretung der §§ 37 Abs 1 iVm 36 Abs 1 GIBG. Die Bezirksverwaltungsbehörde hatte eine Ermahnung wegen einer aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminierenden Formulierung ausgesprochen, hatte den Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft aber insofern unerledigt gelassen, als sie nicht darauf einging, dass die Formulierung »bevorzugt an Inländer« nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch geschlechterdiskriminierend ist. Das Verwaltungsgericht gab der Beschwerde der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Gänze statt und stellte fest, dass im Bescheid an Stelle der Worte »aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit« die Worte »aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechtes« zu treten haben. Außerdem stellte das Landesverwaltungsgericht fest, dass die anzuführende Rechtsgrundlage für den Ausspruch der Ermahnung § 37 Abs 1 GIBG ist, und nicht, wie von der Behörde angeführt, § 45 Abs 1 letzter Satz VStG.

Auch das Verwaltungsgericht Wien hat Anfang 2016 nach einer Bescheidbeschwerde der Gleichbehandlungsanwaltschaft festgestellt, dass bei den Formulierungen »österreichische Staatsbürger« und »Studenten und österreichische Staatsbürger« in einem Wohnungsinserat nicht nur eine ethnische Diskriminierung vorliegt, sondern auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bejahen ist. Der Spruch des Bescheides der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde, die sich in ihrer Begründung ausdrücklich gegen eine aus dem Gleichbehandlungsgesetz abzuleitende Verpflichtung zum geschlechtsneutralen Inserieren von Wohnraum ausgesprochen hatte, war abzuändern.

Recht auf Rückkehr auf den gleichen Arbeitsplatz nach der Elternkarenz (OGH vom 25.6.2014, 9 ObA 50/14i)

Die Klägerin in diesem Verfahren betreibt ein Luxushotel in Wien, die Beklagte arbeitete in diesem Hotel als Verkaufsleiterin. Während der ersten Karenz der Beklagten erfolgte die Zusammenlegung der von ihr davor geleiteten Verkaufsabteilung mit den Verkaufsabteilungen zweier anderer Wiener Luxushotels zu einem Bereich. Die Leitung dieses Bereichs wurde unbefristet der Stellvertreterin der Beklagten übertragen. Diese arbeitet in den Räumlichkeiten der Beklagten und bis auf die Tatsache, dass ihr Arbeitsbereich nun zwei weitere Verkaufsabteilungen umfasst, hatte sie das gleiche Aufgabengebiet wie die Beklagte davor. Nach ihrer zweiten Karenz beantragte die Beklagte Teilzeitbeschäftigung. Nach Rückkehr aus der zweiten Karenz bot die Klägerin der Beklagten eine gleich entlohnte, aber untergeordnete Stelle an, die diese ablehnte, weil sie ihren früheren Arbeitsplatz wieder einnehmen wollte. Die Klägerin klagte auf Zustimmung zur Kündigung.

Festgestellt wurde, dass es sich, abgesehen von der Erweiterung, bei der Leitung des Bereichs um denselben Arbeitsplatz handle und aus diesem Grund keine betriebsbedingte Kündigungsmöglichkeit bestehe. Der Oberste Gerichtshof führt aus, dass die Beurteilung, ob es sich um denselben Arbeitsplatz handle, nach den Umständen des Einzelfalls möglich ist. Im konkreten Fall sei die Ansicht der Vorinstanzen vertretbar. Es ist ArbeitgeberInnen zumutbar, auch eine

höhere Stelle für den Zeitraum der Abwesenheit einer Dienstnehmerin befristet zu besetzen. Obwohl sich in diesem Fall eine Ersatzkraft über einen Zeitraum von mehreren Jahren in der Position der karenzierten Arbeitnehmerin hervorragend bewährt hat und diese nach Rückkehr aus der Karenz ihr Recht auf Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen will, hat der Gesetzgeber bewusst zugunsten der karenzierten Arbeitnehmerin entschieden. Es widerspräche dem Zweck des Mutterschutzes, wenn der DienstgeberInnen den Kündigungsgrund durch unbefristete Nachbesetzung der Stelle herbeiführen könnten. Aus diesem Grund kommt es auch nicht darauf an, ob die Beklagte zur Annahme des ihr alternativ angebotenen Arbeitsplatzes verpflichtet gewesen wäre. Auch hierbei ist aber zu bedenken, dass der DienstgeberInnen verpflichtet sind, die Arbeitnehmerin nach Ablauf des Karenzurlaubs in der gleichen Verwendung weiter zu beschäftigen, für die sie vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt wurde.

Verschlechternde Versetzung nach der Rückkehr aus der Karenz ist diskriminierend (OGH vom 25.6.2014, 9 ObA 2/14f)

Die Klägerin war als Kontrollarbeiterin in Wechselschicht in der Produktionsstätte der Beklagten in Wien tätig. Nach einer Karenz kam es zu einer Änderung der Lage ihrer Arbeitszeit nach dem Mutterschutzgesetz. Die Klägerin wurde an einen anderen Arbeitsort versetzt. Die Fahrzeit zur neuen Arbeitsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln war nun deutlich länger, die Fahrtkosten mit dem eigenen PKW deutlich höher als zur alten Arbeitsstelle. Die Klägerin begehrte ideellen Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz und bekämpfte die diskriminierende, verschlechternde Versetzung, die nur erfolgt sei, weil die Klägerin eine Änderung der Arbeitszeitlage vorgenommen hatte. Der OGH verweist auf die Ausführungen des Berufungsgerichts, das von einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG ausging und der Klage stattgab. Die Betreuung von Kindern bis zur Schulpflicht werde überwiegend von Frauen wahrgenommen, die deshalb mehrheitlich das Recht auf Änderung der Arbeitszeit beanspruchen.

Die Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen der Annahme, dass sie bald wieder schwanger werde, stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar (OGH vom 27.2.2014, 8 ObA 81/13i)

Diese Entscheidung des Obersten Gerichtshofs betrifft eine Arbeitnehmerin, die bald nach ihrer Einstellung schwanger wurde. Daraufhin verschlechterte sich das Arbeitsklima wesentlich und ihr wurde vorgeworfen, man hätte sie nicht eingestellt, wenn man gewusst hätte, dass sie bald schwanger werden würde. Die Klägerin erlitt eine Fehlgeburt und wurde kurz nach der Rückkehr aus dem Krankenstand gekündigt. Sie ging dagegen vor und vermutete, wegen der Annahme einer baldigen erneuten Schwangerschaft gekündigt worden zu sein. Der OGH bestätigte, dass die wegen einer möglichen Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 7 GIBG darstellt. Das konkrete Kündigungsmotiv von ArbeitgeberInnen muss aber in jedem Fall glaubhaft gemacht werden, damit der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfüllt ist. Daher handle es sich laut OGH nicht, wie von der Beklagten eingewendet, um eine unabsehbare Ausuferung des allgemeinen Kündigungsschutzes durch die Miteinbeziehung »möglicher Schwangerschaften«.

Bei einer Klage auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 12 Abs 7 GIBG besteht kein zusätzlicher immaterieller Schadenersatzanspruch (OGH vom 25.3.2014, 9 ObA 5/14x)

Die Klägerin war bei der Beklagten als Kinderbetreuerin in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, wobei ihr die Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten bereits bei der Einstellung als »reine Formsache« zugesagt worden war. Kurz vor Ende der Befristung wurde die Klägerin schwanger. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen nach Ablauf der Befristung nicht verlängert. Die Klägerin begehrte Feststellung des

aufrechten, unbefristeten Arbeitsverhältnisses sowie Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. § 12 Abs 7 GIBG sieht ein Wahlrecht zwischen einer Anfechtung und der Geltendmachung von Schadenersatz vor. Es ist allerdings fraglich, ob es EU-richtlinienkonform ist, dass bei der Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses im Gleichbehandlungsgesetz kein immaterieller Schadenersatzanspruch vorgesehen ist. Der OGH hält fest, dass es sich um keine echte Gesetzeslücke handle und somit ein Analogieschluss nicht möglich sei. Vielmehr zeige bereits der klare Gesetzeswortlaut in Zusammenschau mit dem in der Regierungsvorlage erkennbaren Willen des Gesetzgebers, dass nur im Fall der Nichtanfechtung Schadenersatz zustehe. Somit besteht im Ergebnis kein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz bei Anfechtung einer Kündigung.

Diskriminierende Reduzierung der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten nach Mitteilung einer Schwangerschaft (OGH vom 26.6.2014, 9 ObA 23/14m)

Die Klägerin ist bei der Beklagten mit unterschiedlicher Wochenstundenzahl, mindestens aber 15 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt. Die Klägerin strebte eine Vollzeitbeschäftigung an, die ihr auch von ihrem Vorgesetzten in absehbarer Zeit in Aussicht gestellt wurde. Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft wurde ihr zuletzt vereinbartes Arbeitszeitausmaß reduziert und sie erlitt Gehaltseinbußen. Zudem wurde ihr mitgeteilt, dass die in Aussicht gestellte Vollzeitbeschäftigung wegen ihrer Schwangerschaft nicht in Frage komme. Die Klägerin beehrte die Nachzahlung der ihr entgangenen Entgeltdifferenz und einen immateriellen Schadenersatz gemäß § 13 Abs 6 GIBG in der Höhe von 2.000 Euro. Die Klägerin wandte sich an den OGH, weil das Berufungsgericht eine geringere Bemessung des Schadenersatzes mit 1.000 Euro vornahm. Der OGH hält allerdings dazu fest, dass die Bemessung des Schadenersatzes von den Umständen des Einzelfalles abhängt. Die ausführlich begründete Entscheidung des Berufungsgerichts nehme auf die Kriterien zu Bemessung des immateriellen Schadenersatzes Bedacht und orientiere sich an Lehre und höchstgerichtlicher Rechtsprechung und sei daher rechtens.

Berücksichtigung des Naheverhältnisses zu diskriminierten Personen bei einer diskriminierenden Einlassverweigerung (ZRS Wien 10.12.2015, 36R292/15f)

Erstmals hat ein Gericht in Österreich das Naheverhältnis zu Personen, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert wurden, als Grund für den Zuspruch von Schadenersatz angesehen. Von einer aus acht Personen bestehenden Gruppe von Freundinnen und Freunden waren drei junge Männer, die, wie das Gericht feststellte, erkennbar Migrationshintergrund haben, an der Tür zu einem Club ethnisch diskriminiert worden, indem ihnen der Zutritt verweigert wurde. Drei weitere junge Männer aus der Gruppe, die vom Türsteher als Österreicher wahrgenommen wurden, hätten den Club betreten können, ebenso wie die beiden Frauen, die den Eintritt bereits bezahlt hatten und im Club auf die anderen warteten. Letztlich mussten aber nach einer Diskussion mit dem Türsteher alle acht Personen das Lokal verlassen. Während das Gericht die Eintrittsverweigerung für die drei Männer mit Migrationshintergrund als unmittelbare Diskriminierung ansah, erachtete es die Vereitelung des gemeinsamen Abends für die anderen Gruppenmitglieder als Diskriminierung durch Assoziierung. Eine solche liegt gemäß § 32 Abs 4 GIBG vor, wenn eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer anderen Person diskriminiert wird. Der Schutzbereich geht jedenfalls über familiäre Beziehungen hinaus und umfasst auch persönliche Freundschaft. Das vom Gesetz gemeinte Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf rechtliche Verpflichtungen, sondern auch auf allgemein verständliche und moralische Beistandspflichten. Von einer solchen sei im vorliegenden Sachverhalt auszugehen. Da die anderen Gruppenmitglieder mit den unmittelbar diskriminierten Männern eine Freundschaft pflegten und sie gemeinsam das Lokal besuchen wollten, sei das geschützte Naheverhältnis zu bejahen.

Das Gericht sprach den unmittelbar diskriminierten drei jungen Männern je 600 Euro Schadenersatz für die erlittene Würdeverletzung zu. Die anderen Gruppenmitglieder erhielten wegen der Diskriminierung durch Assoziierung jeweils 350 Euro Schadenersatz. Die beiden Frauen bekamen darüber hinaus das von ihnen bereits bezahlte Eintrittsgeld von jeweils 25 Euro als Schadenersatz zugesprochen.

Problematisch erscheint dabei aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Höhe des Schadenersatzes keine abschreckende Wirkung für den Clubbetreiber haben dürfte. Auch die Tatsache, dass der zugesprochene Betrag für jene Gruppenmitglieder, die durch Assoziierung diskriminiert wurden, niedriger ist als für die drei unmittelbar diskriminierten Männer, ist kritisch zu sehen. Die Definition der unterschiedlichen Formen von Diskriminierung im Gleichbehandlungsgesetz lässt keinen Schluss darauf zu, dass unmittelbare Diskriminierung schwerer wiegt. Vielmehr werden alle im Gesetz definierten Diskriminierungsformen als gleichrangig behandelt. Eine Abstufung der Würdeverletzung, die unterschiedlich hohe Schadenersatzbeträge rechtfertigen würde, kann dem Gesetz nicht entnommen werden.

Anspruch auf Herausgabe von Daten bei beleidigendem Internet-Posting (OGH 15.12.2014, 6 Ob 188/14m)

Auf einer Internetmedienplattform wurde ein Interview veröffentlicht. Ein Nutzer der Plattform mit einem erfundenen User-Namen kommentierte das Interview unter anderem mit der Bemerkung: »...wäre wenigstens der mafiaparagraf einmal angewendet worden auf die rechts-extreme szene in österreich, dann wäre N.N. einer der größten verbrecher der 2ten republik.« N.N. verlangte von der Internetplattform erfolgreich die Löschung dieses Beitrags, die von ihm geforderten Daten des Posters werden ihm jedoch nicht mitgeteilt. Er klagte auf Bekanntgabe von Namen, Adresse und E-Mail Adresse des Nutzers.

Gemäß § 18 Abs 4 E-Commerce-Gesetz (ECG) haben DienstanbieterInnen Namen und Adresse von NutzerInnen ihres Dienstes auf Verlangen dritten Personen zu übermitteln, sofern diese ein überwiegendes rechtliches Interesse an der Feststellung der Identität dieser NutzerInnen und eines bestimmten rechtswidrigen Sachverhalts haben und sofern sie glaubhaft machen können, dass die Kenntnis dieser Informationen für sie eine wesentliche Voraussetzung für ihre Rechtsverfolgung bildet. Bisher war jedoch unklar, ob der Anspruch auf Herausgabe der Daten eines kommentierenden Users oder einer Userin auch dann besteht, wenn es sich bei der Onlineplattform um ein moderiertes Diskussionsforum handelt, weil nicht ausjudiziert war, ob in einem solchen Fall die Berufung auf das Redaktionsgeheimnis zulässig ist.

Diesem Argument tritt der OGH in seiner Entscheidung entgegen. Eine Berufung auf das Redaktionsgeheimnis durch den Betreiber oder die Betreiberin der Diskussionsplattform ist unzulässig, wenn ein Posting in keinerlei Zusammenhang mit einer journalistischen Tätigkeit steht. Im vorliegenden Fall wurden die Beiträge von NutzerInnen nicht unmittelbar auf der Plattform veröffentlicht, sondern vor der Freischaltung einer Kontrolle durch ein Computerprogramm unterzogen. Zusätzlich wurden sie von JournalistInnen geprüft und bei Bedarf entfernt. Diese Aktivitäten reichen jedoch nach Ansicht des OGH nicht aus, um den Zusammenhang zu einer journalistischen Tätigkeit zu bejahen. Daher liege kein Eingriff in das Recht der freien Meinungsäußerung nach Artikel 10 MRK oder des Redaktionsgeheimnisses nach § 31 Mediengesetz vor, wenn die BetreiberInnen der Plattform die Daten ihrer NutzerInnen bekanntgeben müssen.

Voraussetzung ist allerdings, dass wegen des geposteten Kommentars eine Verurteilung des Posters oder der Posterin nach § 1330 ABGB möglich erscheint. Sobald der Betreiber oder die Betreiberin der Plattform durch den Hinweis der im Kommentar beleidigten Person erkennen

muss, dass der User oder die Userin, die die Beleidigung gepostet haben, in einem nachfolgenden Verfahren wegen Ruf- oder Kreditschädigung verurteilt werden könnten, muss er dem oder der Beleidigten die Daten des Users oder der Userin bekanntgeben. Wenn also der gekränkten Person die Glaubhaftmachung eines rechtswidrigen Sachverhalts gelungen ist, muss der Betreiber oder die Betreiberin die Daten des Nutzers oder der Nutzerin herausgeben, damit die weitere Rechtsverfolgung möglich wird. Ob später vom Gericht tatsächlich eine Ehrverletzung, Ruf- oder Kreditschädigung nach § 1330 ABGB festgestellt wird oder nicht, ist für den Herausgabeanspruch der Daten nicht von Belang.

Diese Entscheidung ist eine wichtige Hilfestellung für alle, die sich gegen beleidigende Postings und Online-Beschimpfungen, die gegen ihre Person gerichtet sind, zur Wehr setzen wollen, bisher aber daran gescheitert sind, dass die Plattformen die Herausgabe der UserInnendaten verweigert haben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist im Berichtszeitraum häufig mit Anfragen wegen sogenannter »Hass-Postings« konfrontiert gewesen.

Das Vorenthalten des Rechts auf Elternurlaub für einen Beamten, dessen Ehefrau nicht erwerbstätig ist, ist eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (EuGH vom 16.7.2015, C-222/14)

Ein Beamter beantragte zur Betreuung seines kurz zuvor geborenen Kindes bezahlten Elternurlaub. Seine Ehefrau war zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig. Sein Antrag wurde zweimal abgelehnt, beim zweiten Mal mit der Begründung, ein männlicher Beamter habe zwar grundsätzlich Anspruch auf Elternurlaub zur Betreuung seines Kindes, jedoch nur dann, wenn seine Ehefrau erwerbstätig sei. Der EuGH entschied, dass diese Bestimmung nicht dem Unionsrecht entspricht. Zum einen hat nach der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub jeder erwerbstätige Elternteil ein individuelles Recht auf Elternurlaub von mindestens drei Monaten. Dieses Recht soll, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, prinzipiell nicht übertragbar sein und darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob der jeweils andere Elternteil erwerbstätig ist oder nicht. Zudem verstößt die Bestimmung gegen die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigungsfragen 2006/54/EG, da Beamtinnen stets Anspruch auf Elternurlaub haben, während Väter, die die gleiche Stellung haben, Elternurlaub nur dann in Anspruch nehmen können, wenn die Mutter ihres Kindes erwerbstätig ist. Der EuGH ist der Ansicht, dass diese Bestimmung weit davon entfernt ist, die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten, sondern vielmehr zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau führt, indem den Männern im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft eine subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen wird. Daher werden männliche Beamte, die unter die Regelung fallen, unmittelbar aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert.

Kein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub oder vergleichbaren Urlaub für Wunschmütter (EuGH vom 18.3.2014, C-167/12, C.D. und EuGH vom 18.3.2014, C C-363/12, Z)

Zwei Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht selbst schwanger werden konnten, beauftragten eine Leihmutter und wurden aufgrund einer Ersatzmüttervereinbarung im rechtlichen Sinne jeweils Mutter eines Kindes. Beide Frauen beantragten bezahlten Urlaub, wie dies im Fall von Mutterschaft oder Adoption möglich ist. Dieser Urlaub wurde ihnen versagt, weil sie zu keinem Zeitpunkt schwanger gewesen seien und auch keine Adoption erfolgt sei. Der EuGH hielt fest, dass das Unionsrecht Wunschmüttern keinen Anspruch auf einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub vergleichbaren bezahlten Urlaub verleihe. Die Richtlinie 92/85/EWG bezwecke die Verbesserung der Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und sei daher nur auf Arbeitnehmerinnen anzuwenden, die schwanger sind oder waren und entbunden haben. Es stehe den Mitgliedstaaten jedoch offen, günstigere Regelungen für Wunschmütter

anzuwenden, weil in der genannten Richtlinie nur Mindestanforderungen festgelegt worden sind. Zur Richtlinie 2006/54/EG stellt der EuGH fest, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt, Wunschkümmern den Mutterschaftsurlaub zu verweigern, weil auch Väter keinen Anspruch auf einen solchen haben. Die Gewährung eines Adoptionsurlaubs falle zudem nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Bezüglich der Richtlinie 2000/78/EG, die vor Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt schützt, stellt der EuGH fest, dass das Unvermögen, ein Kind auszutragen, keine Behinderung im Sinne der Richtlinie darstellt, weil es die Beschäftigte nicht an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindert, was Voraussetzung für die Anerkennung als Behinderung wäre.

Nicht erwerbstätige UnionsbürgerInnen können in einem anderen Mitgliedstaat von bestimmten Sozialleistungen, die zur Sicherung des Lebensunterhalts dienen, ausgeschlossen werden (EuGH vom 11.11.2014, C-333/13)

Eine rumänische Staatsangehörige hielt sich seit 2010 mit ihrem Sohn in Deutschland auf und bezog dort Kindergeld. Obwohl sie sich nicht auf Arbeitssuche begab, beantragte sie Sozialleistungen aus der Grundsicherung. In Deutschland dient die Grundsicherung als beitragsunabhängige, durch allgemeine Steuern finanzierte Geldleistung der Sicherung des Lebensunterhalts von Arbeitssuchenden. Der EuGH wurde vom Sozialgericht Leipzig angerufen und stellte fest, dass Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten vom Bezug solcher Leistungen ausgeschlossen werden dürfen, wenn ihnen im Aufnahmemitgliedstaat kein Aufenthaltsrecht nach der Unionsbürgerrichtlinie (RL 2004/38/EG) zusteht. Nach dieser Richtlinie ist der Aufnahmemitgliedstaat nicht verpflichtet, während der ersten drei Monate des Aufenthalts Sozialhilfe zu gewähren. Bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als drei Monaten, aber weniger als fünf Jahren, macht die Richtlinie das Aufenthaltsrecht auch davon abhängig, ob nicht erwerbstätige Personen über ausreichende eigene Existenzmittel verfügen. Da die rumänische Staatsangehörige und ihr Sohn mangels ausreichender Existenzmittel kein Recht auf Aufenthalt aus der Unionsbürgerrichtlinie ableiten konnten, sei es ihnen auch nicht möglich, sich auf das in der Richtlinie verankerte Diskriminierungsverbot zu berufen.

UnionsbürgerInnen dürfen sechs Monate nach ihrer letzten Beschäftigung von Sozialleistungen ausgeschlossen werden, selbst wenn sie weiterhin arbeitssuchend sind (EuGH vom 15.9.2015, C-67/14)

Eine schwedische Staatsangehörige und ihre Tochter hielten sich als Erwerbstätige in Deutschland auf, wurden jedoch 2011 arbeitslos. Als Arbeitssuchende waren sie in Deutschland freizügigkeits- und damit aufenthaltsberechtigt. Zunächst bezogen sie Sozialleistungen aus der Grundsicherung, kurze Zeit später wurde die Bewilligung zum Bezug jedoch aufgehoben. Das zuständige Bundessozialgericht legte dem EuGH die Frage vor, ob der Leistungsausschluss arbeitssuchender UnionsbürgerInnen mit der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO 2004/883/EG), mit der Unionsbürgerrichtlinie (RL 2004/38/EG) sowie mit Bestimmungen des Primärrechts vereinbar sei. Der EuGH bejahte dies. Lediglich während eines Zeitraums von sechs Monaten nach der letzten Beschäftigung sei eine sozialrechtliche Gleichbehandlung geboten, danach können Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten vom Bezug von Sozialleistungen ausgeschlossen werden. Dies gelte selbst dann, wenn die Leistungen nicht nur der Existenzsicherung dienen, sondern auch den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Das Anbringen von Stromzählern in unzugänglicher Höhe kann eine Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit darzustellen (EuGH vom 16.7.2015, C-83/14)

In einer bulgarischen Stadt installierte ein Unternehmen Stromzähler in einem Stadtteil, der vor allem von Roma bewohnt ist, in einer Höhe von sechs Metern. In allen anderen Vierteln wurden die Zähler auf Augenhöhe montiert. Das Unternehmen rechtfertigte die Vorgangsweise mit dem Vorwurf der Manipulation und illegalen Stromentnahme im Stadtteil. Im Dezember 2008

erhob eine Bewohnerin des Stadtteils, selbst keine Romni, Beschwerde gegen diese Praxis. Das nationale Verwaltungsgericht ersuchte den EuGH um Vorabentscheidung. Der EuGH beurteilte das Anbringen der Zähler an Strommasten in dieser Höhe als nachteilige Behandlung. Zum einen würden die BewohnerInnen des Stadtteils in ihrer Gesamtheit als potenzielle UrheberInnen von illegalen Handlungen angesehen, was einen beleidigenden und stigmatisierenden Charakter habe, und zum anderen sei es für die Betroffenen fast unmöglich, ihren Verbrauch zu kontrollieren. Zur Frage der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit stellte der EuGH klar, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz auch auf Personen anwendbar ist, die zwar selbst nicht die betreffende Herkunft aufweisen, die aber durch eine diskriminierende Maßnahme zusammen mit den Personen, die diese Herkunft aufweisen, benachteiligt behandelt werden.

5 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen

Im Berichtszeitraum gab es keine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes oder des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wurden aber, wie im Regierungsübereinkommen festgelegt, auf nationaler Ebene die gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen und Instrumente für die private Wirtschaft, sowie im Auftrag des Frauenministeriums die Bestimmungen zur Entgelttransparenz evaluiert. Gleichzeitig hat Equinet, das EU-Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen, die Ausgestaltung der Gleichstellungsstellen in den einzelnen Mitgliedsstaaten evaluiert und Standards für Kompetenzen, Unabhängigkeit, Effektivität und Ressourcen entwickelt.

Evaluierung der gleichbehandlungsrechtlichen Instrumente

Die Evaluierung erfolgte durch das BMASK und das BMBF unter Beteiligung der Sozialpartner, des BMJ, des BKA, der RichterInnenschaft, der Behindertenanwaltschaft und des Klagsverbands, der Gleichbehandlungseinrichtungen der Länder sowie der Gleichbehandlungsanwaltschaft. In Arbeitsgruppen wurden Vorschläge zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Bestimmungen, der Verfahren und Institutionen sowie der Informations- und Bewusstseinsarbeit entwickelt. Der Evaluierungsbericht wurde im Frühjahr 2016 veröffentlicht.

Einkommenstransparenz – gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit

Eine externe Forschungseinrichtung hat im Auftrag der Frauenministerin im Berichtszeitraum die Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen zur Einkommenstransparenz im Gleichbehandlungsgesetz evaluiert: Das Gesetz enthält die Verpflichtung zu Entgeltangaben in Stelleninseraten und die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten.

Standards für nationale Gleichstellungsstellen

Im Rahmen von Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichstellungsstellen, wurden Standards diskutiert und entwickelt, um die Unabhängigkeit, Effektivität, ausreichende Kompetenzen und adäquate Ressourcen für die nationalen Gleichstellungsstellen zu gewährleisten. Im Jahr 2016 wird eine Konferenz stattfinden, um europäische und nationale EntscheidungsträgerInnen über die Notwendigkeit der Einführung von Standards für Gleichbehandlungsstellen zu informieren.

5.1 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)

- Gleiches Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe (Levelling-up)
- Schutz des gesamten Umfangs selbständiger Tätigkeit
- Haftung Dritter bei Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt und Abhilfepflichtung für Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten
- Immaterieller Schadenersatz bei Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung
- Angleichung der Definitionen und Fristen für die Geltendmachung einer Belästigung oder

sexuellen Belästigung

- Verbot kurzer Verfallsfristen in Kollektiv- und Einzelverträgen im Gleichbehandlungsgesetz
- Definition gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz
- Verbesserung der Wirksamkeit der Einkommensberichte
- Verbesserung der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes
- Verbesserung der Wirksamkeit der Bestimmungen zu Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten

Gleiches Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe (Levelling-up)

Derzeit ist Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht jedoch Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Diese Merkmale sind nach wie vor nur in der Arbeitswelt geschützt. Diese Uneinheitlichkeit schafft in der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine für die Betroffenen nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung. Je nach Diskriminierungsgrund können Ratsuchende bei einer Diskriminierung im Bereich von Gütern und Dienstleistungen rechtlich unterstützt werden oder nicht.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist nur beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten, nicht aber bei Bildung und Sozialschutz. Auch bei sozialen Vergünstigungen fehlt das Levelling-up.

Der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen hat in seiner Reaktion auf den 4. Bericht Österreichs über die Menschenrechtslage angeregt, das Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf den gleichen Schutz gegen Diskriminierung zu novellieren. Auch in der Mehrheit der EU-Mitgliedsstaaten ist der Diskriminierungsschutz für alle Merkmale auch außerhalb der Arbeitswelt bereits umgesetzt.

Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung im Bereich Güter und Dienstleistungen, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurden, betrafen unter Anderem folgende Situationen. Ein Fitnesscenter sprach ein Hausverbot gegen einen homosexuellen Mann aus. Ein Abendlokal verweigerte zwei Männern den Eintritt mit der Aussage, dass das Lokal kein »Schwulenlokal« sei. Eine Rechtsschutzversicherung benachteiligte einen homosexuellen Mann. Eine Frau mit eingetragener Partnerschaft war an einer Wohnung interessiert und bekam diese nicht. Ein Mann in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft mit zwei Kindern wurde in seiner Urlaubsunterkunft diskriminiert. Ein Mann wurde auf der Internetseite »Eltern im Netz« aufgrund seiner Homosexualität beschimpft. Bei keiner dieser Anfragen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft rechtliche Unterstützung anbieten. Anders als bei Diskriminierungen aufgrund des religiösen Bekenntnisses und der ethnischen Zugehörigkeit greift in diesen Fällen auch der Verwaltungsstrafatbestand des Art III Abs 1 Z 3 EGVG nicht.

Beschwerden wegen Diskriminierungen aufgrund des Alters beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen werden nur selten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Wenn, dann kommen sie von älteren Personen im Zusammenhang mit der Weigerung von Banken, Kredite an Personen von über 70 Jahren zu vergeben und der Weigerung von Autovermietungen, PKWs Personen über 70 Jahren zur Verfügung zu stellen. Junge Menschen fühlen sich benachteiligt, wenn Vergünstigungen mit dem 26. Lebensjahr auslaufen, sie ihre Ausbildung bis zu diesem Zeitpunkt aber nicht abgeschlossen haben.

Beschwerden über Diskriminierungen aufgrund des religiösen Bekenntnisses erreichen die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder von Frauen, die wegen des Tragens eines musli-

mischen Kopftuchs oder eines Niqabs belästigt oder beschimpft werden, vielfach in Geschäften, Supermärkten und Drogeriemärkten, auch durch andere Kundinnen oder Kunden, oder in öffentlichen Verkehrsmitteln und bei der Wohnungssuche.

Eine Frau meldete, dass sie von einer Fahrschulmitarbeiterin beschimpft wurde, weil sie fragte, ob die Fahrschule nur männliche Fahrlehrer beschäftige. Eine andere Frau bemerkte, dass sich die Mitarbeiterin eines Stromanbieters weigerte, bei der Stromablesung die Wohnung zu betreten, weil sie ein Kopftuch trug.

Schutz des gesamten Umfangs selbständiger Tätigkeit

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 wurde der Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit in § 4 Z 3 GIBG erweitert und umfasst nun Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbstständiger Tätigkeit. Dennoch besteht Unklarheit über den Umfang des Schutzbereichs. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann nicht nur der Zugang, sondern muss auch die Ausübung der selbständigen Tätigkeit umfasst sein. Konkret diskutiert wurde diese Unklarheit aus Anlass der diskriminierenden Verweigerung eines Kassenvertrags und der diskriminierenden Vergabe von öffentlichen Bauaufträgen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Aufzählung der §§ 4 Z 3 und 18 Z 3 GIBG nach richtlinienkonformer Interpretation demonstrativen und nicht abschließenden Charakter.

Der Gleichbehandlungskommission liegt derzeit folgender Fall zur Prüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vor: Herr S ist als Frächter selbständig erwerbstätig und sollte im Jänner 2015 als Subunternehmer der R-Speditions-GmbH bei der Firma E-GmbH eine Ladung abholen. Dabei kam es zu einer Belästigung durch den Geschäftsführer der E-GmbH aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Herrn S. Dieser und sein Fahrer hatten das Büro übersehen und folgten zwei vor ihnen eingefahrenen LKWs, die zur Lade- und Entladestelle fahren, um einen Parkplatz zu suchen. Plötzlich kam der Geschäftsführer auf sie zu, gestikulierte wild und deutete ihnen per Handbewegung, ihm zu folgen. Herr S und sein Fahrer folgten den Anweisungen und öffneten das Fenster, um mit ihm zu sprechen. Plötzlich schrie der Geschäftsführer: »Eh klar, Ausländer! Wieso seid ihr vorher dort reingefahren? Ihr seid Scheiß Ausländer, ihr nehmt uns allen die Arbeit weg und könnt's euch in eure Länder schleichen, ihr macht unsere Wirtschaft kaputt! Ich gebe euch keine Ladung. Jetzt könnt's euch wieder schleichen!« Danach entfernte er sich mit dem Stapler. Herr S erhielt die Ladung tatsächlich nicht. Der Fall wurde im Berichtszeitraum noch nicht behandelt.

Haftung Dritter bei Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt und Abhilfepflichtung für Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten

Im Gleichbehandlungsgesetz ist für den Bereich außerhalb der Arbeitswelt nicht ausdrücklich geregelt, dass auch Dritte, also beispielsweise andere KundInnen, als diskriminierende Personen haften, wenn sie den Tatbestand der Belästigung erfüllen.

Einerseits besteht zwischen belästigender und belästigter Person in diesem Bereich kein Rechtsverhältnis. Andererseits haben belästigte Personen nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes Ansprüche gegen die belästigende Person. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gebietet der Gesetzeszweck hier eine weite Auslegung des Diskriminierungsschutzes, die eine Haftung Dritter einschließt, die jemanden beim Zugang zu einer Dienstleistung belästigten.

Es gibt außerhalb der Arbeitswelt auch keine Abhilfeverpflichtung für die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn eine Belästigung durch Dritte vorkommt. Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen bestehen allerdings für AnbieterInnen von Dienstleistungen vertragliche und vorvertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht daher eine Fürsorgepflicht bei sexuellen Belästigungen und Belästigungen.

Ein konkreter Diskriminierungsfall liegt derzeit der Gleichbehandlungskommission zur Prüfung vor: Ein aus Nigeria stammender Schüler wurde immer wieder von anderen Schülern wegen seiner Hautfarbe beleidigt und auch körperlich angegriffen. Der Schuldirektor war informiert, hat aber nach Ansicht des Betroffenen keine ausreichenden Maßnahmen gesetzt, um ihn vor den Übergriffen zu schützen. Die Gleichbehandlungskommission hat nun darüber zu entscheiden, ob eine Schule zur Abhilfe bei Belästigungen verpflichtet ist.

Bedenken hinsichtlich einer ausdrücklichen gesetzlichen Verankerung einer Abhilfeverpflichtung gehen in die Richtung, dass diese in erster Linie ArbeitnehmerInnen treffen könnte, beispielsweise FilialleiterInnen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine Abhilfeverpflichtung selbstverständlich stets an den Möglichkeiten und der Zumutbarkeit für eine konkrete Person zu messen.

Immaterieller Schadenersatz bei Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung

Die §§ 12 Abs 7 und 26 Abs 7 GIBG enthalten derzeit einen Katalog von Rechtsfolgen für Fälle einer diskriminierenden Beendigung von Arbeitsverhältnissen, je nachdem, welche Beendigungsart der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gewählt hat: Kündigung, Entlassung, oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses. Auch bei befristeten, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegten Arbeitsverhältnissen sieht das Gesetz eine Rechtsfolge vor, nämlich die Möglichkeit, auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu klagen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Nachweis, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis »auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegt war«, oft sehr schwer zu erbringen ist. Zusagen der Art, dass BewerberInnen angekündigt wird, das Dienstverhältnis werde ohnehin verlängert, »wenn alles passt«, kommen in der Praxis häufig vor, sind aber für die Betroffenen nicht beweisbar. Die gesetzliche Bestimmung ist auch nicht auf Fälle anwendbar, bei denen Frauen einen Passus im Dienstvertrag haben, dass das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters automatisch endet. Frauen, die über ihr gesetzliches Pensionsantrittsalter hinaus arbeiten wollen, haben derzeit keine Möglichkeit, auf Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkt zu klagen.

Die §§ 12 Abs 7 und 26 Abs 7 GIBG sehen zwar die Möglichkeit vor, eine diskriminierende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses anzufechten beziehungsweise auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu klagen, es besteht aber kein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz. Der Oberste Gerichtshof hat festgestellt, dass angesichts des klaren Gesetzeswortlauts ein solcher Anspruch aus der Norm nicht abzuleiten ist. Art 6 Abs 2 RL 76/207/EWG in der durch die RL 2002/73/EG geänderten Fassung verlangt aber bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot einen tatsächlichen und wirksamen Schadensausgleich. Die bloße Möglichkeit, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, ohne immateriellen Schadenersatz für die durch Diskriminierung erlittene Kränkung erhalten zu können, erfüllt diese EU-rechtliche Forderung nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht.

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist für den Fall der Kündigung, Entlassung oder sonstigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses neben der Anfechtungsmöglichkeit auch immaterieller

Schadenersatz vorgesehen. Durch die Dienstrechtsnovelle 2015 wurde der Rechtsfolgenkatalog des § 18 c B-GIBG bei diskriminierender Beendigung im Hinblick auf immateriellen Schadenersatzanspruch für den Fall erweitert, dass es zu einer diskriminierenden Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses kommt. In den erläuternden Bemerkungen wird dazu festgestellt, es sei kein Grund ersichtlich, wieso bei diskriminierender Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses kein immaterieller Schadenersatz zugesprochen werden sollte, obgleich dieser bei allen anderen Tatbeständen normiert wurde. Aus diesem Grund sei die gegenständliche Norm zu ergänzen gewesen.

Auch § 6a Abs 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sieht für überlassene Arbeitskräfte vor, dass die diskriminierende Beendigung oder Nichtverlängerung eines Arbeitsverhältnisses angefochten und Schadenersatz gefordert werden kann.

Angleichung der Definitionen und Fristen für die Geltendmachung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl I 2013/107 wurde die Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung in der Arbeitswelt auf drei Jahre ausgedehnt. Bei geschlechtsbezogener Belästigung oder Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters in der Arbeitswelt gilt aber nach wie vor die weit kürzere Frist von einem Jahr. Dies führt in der Praxis bei Mehrfachdiskriminierungsfällen zu erheblichen Schwierigkeiten.

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist für den Bereich des Öffentlichen Dienstes für alle Belästigungen eine Geltendmachungsfrist von drei Jahren vorgesehen.

Eine einheitliche Definition von sexueller Belästigung und Belästigung in allen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes ist sinnvoll und vom Gesetzgeber wohl auch gewünscht. Wegen des komplexen Aufbaus der Bestimmung, die die Begriffsdefinition enthält, ist es aber zu sprachlichen Varianten gekommen, die sachlich nicht begründbar sind und behoben werden sollten. In §§ 6 und 7 gilt das Erfordernis einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt, in §§ 21 und 35 das Erfordernis eines einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfelds. §§ 6 und 7 sind vom Aufbau her ident. In beiden gibt es Abs 2 Z 2, der in § 21 nicht vorkommt, sondern als Untergliederung in 3 Ziffern ausgestaltet ist. Hier wäre eine sprachliche Vereinheitlichung wünschenswert. Angeregt wird auch, in § 35 die Definition der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung getrennt voneinander anzuführen, wie es der Systematik in §§ 6 und 7 GIBG entspricht.

Angeregt wird darüber hinaus, das Erfordernis der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt beziehungsweise eines solchen Umfelds als Definitionselement für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder Belästigung generell zu überdenken. Bei Belästigungen beispielsweise in einem Bewerbungsgespräch oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es dazu kommen, dass die Tatbestandsvoraussetzung der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt nicht erfüllt ist, weil es danach keinen weiteren Kontakt zwischen belästigter und belästigender Person mehr gibt. Es ist unbefriedigend, wenn derartige Übergriffe oder Beleidigungen, die unstrittig im beruflichen Kontext erfolgen, nur deshalb zu keinem Schadenersatzanspruch führen, weil danach kein Kontakt zwischen den Beteiligten mehr stattfindet.

Verbot kurzer Verfallsfristen in Kollektiv- und Einzelverträgen durch eine Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz

In der Praxis wird für eine große Zahl von ArbeitnehmerInnen die Geltendmachung von berechtigten Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz dadurch erschwert oder gar verhindert, dass in Kollektivverträgen oder Einzelarbeitsverträgen Verfallsfristen vorgegeben sind oder vereinbart werden, die deutlich kürzer sind als die gesetzlichen Verjährungsfristen.

Wenn beispielsweise Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen sind, um die dreijährige Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung zu wahren, unterliegen ArbeitnehmerInnen einem sehr großen zeitlichen Druck.

Ob auch die auf das Gleichbehandlungsgesetz gestützten Entgeltansprüche einer solchen kollektiv- oder einzelvertraglich festgesetzten Verfallsfrist unterliegen, ist nicht eindeutig geklärt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt die ausdrückliche Klarstellung an, dass vertragliche Verfallsklauseln nicht so ausgelegt werden dürfen, dass ein Versäumen der schriftlichen Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin automatisch zum Untergehen des Anspruchs führt. Dazu wäre in §§ 15 und 29 GIBG zu normieren, dass Klauseln in Kollektiv- und Einzelarbeitsverträgen, die kürzere Verfalls- und Verjährungsvorschriften vorsehen als jene im Gleichbehandlungsgesetz hinsichtlich gleichbehandlungsrechtlicher Ansprüche unzulässig oder nichtig sind.

Definition gleichwertiger Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz

Das Gleichbehandlungsgesetz gebietet zwar gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, enthält aber keine Definition für gleichwertige Arbeit.

In der Empfehlung der EU-Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz aus dem Jahr 2014 werden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, den Begriff der gleichwertigen Arbeit in den Rechtsvorschriften zu konkretisieren und den Rechtsschutz zu gewährleisten. Die Europäische Kommission hat Österreich mit Dezember 2015 zu einer Stellungnahme hierzu aufgefordert.

Eine Legaldefinition trägt jedenfalls zur Sichtbarmachung dieser Diskriminierungsform bei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Jahr 2015 einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens zum Thema gleichwertige Arbeit in der Gleichbehandlungskommission eingebracht (GBK I/622/15). Die Diskussionen und Festlegung von Kriterien im Zuge der Erstellung dieses Gutachtens können bei der Erarbeitung einer gesetzlichen Definition gleichwertiger Arbeit hilfreich sein.

Verbesserung der Wirksamkeit der Einkommensberichte

Das Bundesministerium für Frauen und Bildung hat im Berichtszeitraum eine externe Studie bezüglich der Wirkung der Regelungen zur Einkommenstransparenz in Auftrag gegeben.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt aufgrund ihrer Beratungspraxis folgende Ergebnisse der Studie, die gesetzliche Schritte zur Erhöhung der Wirksamkeit der Einkommensberichte betreffen:

Es sollten mehr Unternehmen in die gesetzliche Regelung einbezogen werden. Erstrebenswert wäre die Einbeziehung von Unternehmen mit mehr als 25 MitarbeiterInnen. In der Gleichbehandlungsanwaltschaft gab es im Berichtszeitraum mehrere Beratungsfälle zu Entgeltdiskriminierungen in Unternehmen, in denen aufgrund der MitarbeiterInnenzahl kein Einkommensbericht erstellt werden musste. Damit kann im Einzelfall eine wichtige Beweisgrundlage fehlen.

In den Einkommensberichten sind derzeit nur die Durchschnittswerte für das Gesamtentgelt anzugeben. Eine differenziertere Darstellung der Gehaltsbestandteile hinsichtlich Zulagen, Prämien, Leistungsentgeltbestandteilen, Überstunden und Sachbezügen würde die Einkommensberichte aussagekräftiger und damit effizienter machen.

Die innerbetriebliche Verschwiegenheitspflicht ist zu hinterfragen. Es widerspricht dem Zweck der Berichte, wenn sich die Beschäftigten nicht angemessen mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse der Einkommensberichte austauschen können. Auch die Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen zur Entgeltangleichung wird durch die Verschwiegenheitspflicht gehemmt.

Nächster Schritt bei der Weiterentwicklung der Einkommensberichte sollte die gesetzliche Verpflichtung zum gezielten Abbau von Einkommensunterschieden sein, wenn Unterschiede festgestellt wurden. Hilfreich dafür wäre es, den Einkommensbericht zum fixen Bestandteil der Wirtschaftsgespräche zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensleitung zu machen. Dabei sollten auch konkrete Handlungsanleitungen angeboten werden, um eine gesetzeskonforme und effektive Vorgehensweise zu gewährleisten. In Deutschland wurde 2010 ein Instrument entwickelt, das es erlaubt, die konkreten Ursachen von benachteiligenden Entgeltunterschieden im Unternehmen aufzuzeigen und das finanzielle Ausmaß der Benachteiligungen zu berechnen. Dabei können drei konkrete Prüfinstrumente genutzt werden, um alle Vergütungsbestandteile im Unternehmen zu prüfen. Die Analyse kann direkte statistische Vergleiche, die Untersuchung von entgeltrelevanten Regelungen und Paarvergleiche umfassen. Die Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland bietet dieses Tool auf freiwilliger Basis für Unternehmen an. Das »eg-check« genannte Tool sollte aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Österreich adaptiert und genutzt werden.

Nach den derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ist eine Prüfung, ob Einkommensberichte erstellt werden, und die Evaluierung ihrer Handhabung durch eine externe Stelle nicht vorgesehen. Diese Stelle könnte Unternehmen gleichzeitig beratend bei der Umsetzung und Förderung von Entgeltgleichheit zur Seite stehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet auf Basis ihrer umfangreichen Beratungserfahrung mit Entgeltdiskriminierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten Schulungen für BetriebsrätInnen und in Einzelfällen auch für PersonalistInnen an. Für einen umfassenderen Beratungs- und Prüfauftrag wären allerdings weit mehr personelle Ressourcen erforderlich als derzeit vorhanden.

Verbesserung der Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes

Nach der Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes muss eine Person, die sich diskriminiert fühlt, den Diskriminierungstatbestand glaubhaft machen. Die ArbeitgeberInnen oder sonst Verantwortlichen müssen dann beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv als das durch das Gleichbehandlungsgesetz verpönte für die unterschiedliche Behandlung, beispielsweise die unterschiedliche Bezahlung, ausschlaggebend war.

In der Praxis stellt bereits die Darstellung der Ungleichbehandlung eine große Hürde dar, weil sich viele Beweise in der Sphäre der ArbeitgeberInnen oder DienstleistungsanbieterInnen befinden. Das Europäische Netzwerk unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung hat im Auftrag der Europäischen Kommission eine Studie zum Thema »Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf europäischer und nationaler Ebene« erstellt. Die für den Kläger oder die Klägerin oft unüberwindbare Hürde ist es, die kausale Verbindung zwischen dem geschützten Merkmal und dem benachteiligenden Verhalten herzustellen. Hier müsste nach den Ergebnissen der Studie ein wirksamer Schutz im Sinn der Beweislastverlagerung stattfinden, wobei die einschlägigen Bestimmungen im europäischen Recht nicht eindeutig sind. Diese

Pflicht des Klägers oder der Klägerin, einen klaren kausalen Zusammenhang zwischen dem geschützten Merkmal und dem benachteiligenden Verhalten herzustellen, müsste gemindert sein.

In der österreichischen Praxis wurde das Beweismaß für die Klägerin oder den Kläger herabgesetzt. Es muss kein Vollbeweis geführt werden, Glaubhaftmachung genügt. Die österreichische Judikatur geht von einem Indizienbeweis aus und der kausale Zusammenhang, also das Motiv der Diskriminierung, muss glaubhaft gemacht werden.

Häufig wird allerdings in Gerichtsurteilen festgestellt, dass die Glaubhaftmachung des Motivs der Ungleichbehandlung nicht gelungen ist. Dabei findet in der Praxis kein zweistufiges Verfahren statt, in dem Klägerin oder Kläger zunächst die unsachliche oder willkürliche Ungleichbehandlung glaubhaft machen und sich danach der oder die Beklagte erklären müsste. Gemäß Indizienbeweis wird von der Klägerin oder dem Kläger verlangt, zusätzlich zu der willkürlichen Ungleichbehandlung noch Indizien zum Kausalzusammenhang zum geltend gemachten Diskriminierungsgrund darzulegen, weil ansonsten die Glaubhaftmachung nicht gelingt. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist diese Hürde im Lichte der grundsätzlich vorgesehenen Beweislast erleichterung zu hoch und führt eher zu einer »Verschuldensprüfung durch die Hintertüre«. Grundsätzlich genügt für die schadenersatzrechtliche Prüfung einer Diskriminierung deren Vorliegen, Verschulden ist nicht notwendig. Die Indiziensuche verlangt aber geradezu nach »Böswilligkeit« oder Diskriminierungsabsicht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt im Hinblick auf den derzeit äußerst schwierigen Rechtszugang durch dieses erhöhte Prozessrisiko an, die Beweislastregelung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes näher an die der EU-Richtlinien heranzuführen. Die Regelung der Richtlinien, wonach die sich diskriminiert fühlende Person Tatsachen glaubhaft machen muss, die eine Diskriminierung vermuten lassen, und ArbeitgeberInnen oder DienstleistungsanbieterInnen beweisen müssen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt, könnte wörtlich übernommen werden.

Verbesserung der Wirksamkeit der Bestimmungen zu Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Rahmen ihrer Möglichkeiten diskriminierende Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate bei den Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige und führt Verfahren bis zu den Landesverwaltungsgerichten. Dabei sind in der Praxis Verbesserungsmöglichkeiten sichtbar geworden, die in einem Gesamtpaket behoben werden könnten, um das Verwaltungsstrafverfahren bei diskriminierenden Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten effektiver zu gestalten und einen umfassenden Rechtsschutz sicherzustellen.

- **Einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Bezirksverwaltungsbehörden:** Es gibt keine einheitliche Evidenz der Verwaltungsstrafregister bei den Verwaltungsbehörden. Das führt dazu, dass bei strafrechtlich Verantwortlichen, die immer wieder diskriminierende Inserate schalten, dies von der Behörde nicht als Wiederholung erkannt wird und die Verantwortlichen immer wieder Ermahnungen erhalten, obwohl im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe vorgesehen ist. Da Verwaltungsstrafen personen- und nicht unternehmensbezogen verhängt werden, wird zudem das ausschreibende Unternehmen im Register nicht vermerkt. Abhilfe schaffen könnte eine Bestimmung wie in § 7i Abs 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Dort heißt es im Zusammenhang mit der Evidenz von Verwaltungsstrafverfahren, dass einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin eine Bestrafung zuzurechnen ist, wenn entweder gegen ein verantwortliches Organ (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen einen verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig eine Strafe verhängt wurde.

- **Gesetzliche Definition der Begriffe »StellenwerberIn« und »InteressentIn«:** StellenwerberInnen und InteressentInnen für eine Wohnung oder Immobilie haben das Recht, selbst ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Es ist aber unklar, unter welchen Voraussetzungen jemand StellenwerberIn oder InteressentIn ist. Wünschenswert wäre eine gesetzliche Definition dieser Begriffe oder Hinweise in den Erläuterungen des Gleichbehandlungsgesetzes.
- **Antragslegitimation für die gesetzlichen Interessenvertretungen bei diskriminierenden Stellenausschreibungen:** ArbeitnehmerInnenvertretungen haben großes Interesse daran, dass die verpflichtenden Entgeltangaben in Stellenausschreibungen erfolgen und dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, haben derzeit aber nicht die Möglichkeit, ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist als sehr kleine Einrichtung nicht in der Lage, flächendeckend die Einhaltung der Bestimmungen zu prüfen. Im Bereich der Wohnungsinserate gibt es NGOs, die für ihre von Diskriminierung betroffenen Zielgruppe Anzeigen einbringen wollen.
- **Recht auf Erhebung von Säumnisbeschwerden für die Gleichbehandlungsanwaltschaft:** Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Recht, bei Verfahren wegen diskriminierender Inserate Beschwerden gegen Bescheide und Einsprüche gegen Strafverfügungen zu erheben (vgl §§ 10 Abs 4, 24 Abs 4 und 37 Abs 2 GIBG), sich also an das Landesverwaltungsgericht als zweite Instanz zu wenden. Das Recht auf Erhebung von Säumnisbeschwerden ist ihr jedoch nicht ausdrücklich eingeräumt. Bescheide erster Instanz, die einen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht vollständig erledigen, können daher unter Umständen nicht mittels Bescheidbeschwerde beeinsprucht werden. Wenn ein Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Bezirksverwaltungsbehörde beispielsweise darauf gerichtet ist, die verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen wegen Altersdiskriminierung und wegen fehlender Entgeltangabe in einem Inserat zu bestrafen, die Behörde aber nur über die Altersdiskriminierung abspricht und die Gesetzesverletzung wegen fehlender Entgeltangabe im Spruch unerwähnt lässt, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Ansicht einiger zuständiger Behörden keine Möglichkeit, eine Bescheidbeschwerde einzubringen, weil zur fehlenden Entgeltangabe kein Bescheid vorliegt. Da der Gleichbehandlungsanwaltschaft grundsätzlich das Recht auf Bescheidbeschwerde zusteht, kann das Fehlen des Rechts auf Säumnisbeschwerde nur als planwidrige Lücke angesehen werden.
- **Revisionsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Verwaltungsgerichtshof:** Die Möglichkeit der Revision an den Verwaltungsgerichtshof wird der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Gesetz nicht ausdrücklich eingeräumt. Dadurch ist es nicht möglich, Fälle zur Beurteilung wesentlicher Rechtsfragen, die als Maßstab für die Entscheidungen der Unterinstanzen dienen sollen, an den Verwaltungsgerichtshof heranzutragen. Verschärft wird die Situation dadurch, dass seit der Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2014 in Fällen, in denen eine Verwaltungsstrafe den Betrag von 400 Euro nicht übersteigt, grundsätzlich keine Revision mehr zulässig ist. Da das Gleichbehandlungsgesetz einen Strafrahmen von maximal 360 Euro vorsieht, kann sich niemand mehr an das Höchstgericht wenden, wenn das Revisionsrecht nicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Amtspartei eingeräumt wird.
- **Wirksame Strafsanktion bei Chiffreinseraten:** Probleme hinsichtlich der Wirksamkeit der Strafsanktion ergeben sich auch bei Chiffreinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt an, Medienunternehmen dazu zu verpflichten, der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Chiffreinseraten die AuftraggeberInnen zu nennen.

- **Erweiterung der Verpflichtung zur Entgeltangabe für freie DienstnehmerInnen:** Um auch freien DienstnehmerInnen, für die die kollektivvertraglichen Entgeltvorschriften nicht gelten, eine bessere Einschätzbarkeit des zu erwartenden Entgelts zu ermöglichen, sollte auch für diese Personengruppe die Entgeltangabe in Stellenausschreibungen verpflichtend sein. Die in den §§ 9 Abs 2 bzw. 23 Abs 2 GIBG enthaltene Verpflichtung zur Angabe des für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltenden kollektivvertraglichen Mindestentgelts hat sich in der Praxis in vielen Fällen als wichtige Information erwiesen. Eine gute Weiterentwicklung der Bestimmungen wäre die Verpflichtung, die Bereitschaft zu einer Überzahlung durch die Angabe des erwartbaren Entgelts zu konkretisieren.
- **Erhöhung der Strafdrohung bei diskriminierenden Inseraten:** Die Verwaltungsstrafen von derzeit maximal 360 Euro für diskriminierende Inserate wurden nie erhöht. Die Ermahnung als Sanktion bei einer ersten Übertretung wurde ursprünglich damit begründet, dass viele Unternehmen die gesetzlichen Bestimmungen nicht kennen und daher zunächst informiert und ermahnt werden sollten. Dies erscheint aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach so langer Zeit nicht mehr notwendig.
- **Definition des Begriffs Arbeitsvermittlung:** Ursprünglich sah das Gleichbehandlungsgesetz vor, dass ArbeitsvermittlerInnen gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) die Vorschriften für gesetzeskonforme Stellenausschreibung einhalten müssen. Die Definition des Begriffs ArbeitsvermittlerIn in § 4 AMFG erwies sich aber in der Praxis als zu eng. Neben dem Arbeitsmarktservice, den gesetzlichen Interessenvertretungen und gemeinnützigen Einrichtungen sind dort nur InhaberInnen einer entsprechenden Gewerbeberechtigung und UnternehmensberaterInnen von der Definition umfasst, letztere aber nur dann, wenn sie ausschließlich Führungskräfte vermitteln. Gegen Stelleninserate von UnternehmensberaterInnen, die nicht nur Führungspositionen vermitteln, konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher nicht mit einer Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde vorgehen. Damit sind solche Organisationen gegenüber allen anderen ArbeitsvermittlerInnen in unsachlicher und vom Gesetzgeber unbeabsichtigter Weise bevorzugt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt eine eigene Definition des Begriffs Arbeitsvermittlung für das Gleichbehandlungsgesetz an. Derzeit wird auf das Arbeitsmarktförderungsgesetz verwiesen. Dies führt immer wieder zu Problemen in der Praxis.

5.2 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz)

- Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren
- Möglichkeit der Weitergabe von Einkommensdaten im Rahmen des Informationsrechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Sozialversicherungsträgern
- Möglichkeit von anonymen Anträgen bei der Gleichbehandlungskommission zur Einleitung eines Einzelprüfungsverfahrens ohne betroffene Person
- Honorierung von Fachleuten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- Neuregelung der Zusammensetzung der Mitglieder des Senats III der Gleichbehandlungskommission, insbesondere bei der Einrichtung von Ausschüssen
- Begründungspflicht und Anfechtungsmöglichkeit bei Entscheidungen über die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission
- Erweiterung des Rechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf Feststellung einer Diskriminierung zu klagen

- Gesetzliche Verankerung des Rechts auf einen Feststellungsantrag gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann von Diskriminierung Betroffene nur im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission begleiten. Vor Gericht ist dies nicht möglich. Damit kann die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sich aus der Bearbeitung einer großen Zahl von Diskriminierungsfällen ergibt, denen oft strukturelle Muster zu Grunde liegen, in Gerichtsverfahren so gut wie nicht eingesetzt werden. Die einzige Klagsbefugnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine Feststellungsklage, wenn sich die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission nach einem Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mit ihrer Rechtsauffassung deckt.

Im Sinne der Effektivität von Gleichstellungsstellen geht es hier um die Kompetenz, Betroffene auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihre Beschwerde wegen Diskriminierung zu verfolgen. In vielen EU-Mitgliedsstaaten können Gleichstellungsstellen Unterstützung bei der Rechtsverfolgung anbieten, etliche Gleichstellungsstellen haben die Kompetenz, Opfer von Diskriminierung vor den Gerichten zu vertreten. Auf europäischer Ebene wird angestrebt, dass Gleichstellungsstellen eine gerichtliche Mitwirkung möglich sein soll.

Möglichkeiten einer gerichtlichen Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind, in Weiterentwicklung der Feststellungsklage, Prozessstandschaft und Verbandsklage. Die Prozessstandschaft könnte dafür eingesetzt werden, Musterklagen im Namen von Betroffenen zu führen und diesen das bei vielen Gleichbehandlungsthemen sehr große Prozessrisiko abzunehmen. Eine solche Beteiligung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren könnte auch dazu beitragen, durch gezielte und mehrfache Klagen zu bestimmten Diskriminierungsthemen auf die Schwierigkeiten aufmerksam zu machen, die im Zusammenhang mit der Beweislastregelung bestehen.

Im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes außerhalb der Arbeitswelt zeigt sich in der Praxis, dass zum Teil ganze Branchen für ihre Dienstleistungen gleichbehandlungsgesetzwidrige Preise vorsehen, ohne dass mit dem Gleichbehandlungsgesetz wirksam dagegen vorgegangen werden kann. Betroffene, die sich gegen geschlechtsspezifisch diskriminierende Eintrittspreise wehren, können zwar Schadenersatz einklagen, die Unternehmen ändern aber ihre Eintrittspreispolitik nicht und müssten theoretisch bei jedem Besuch neuerlich geklagt werden. Der Klagsaufwand und das in der Regel hohe Prozessrisiko in einem Bereich, in dem es noch kaum Judikatur gibt, halten Betroffene davon ab. In ganzen Branchen wird somit mit dem Argument, andernfalls Wettbewerbsnachteile zu haben, diskriminierendes Vorgehen aufrechterhalten.

Hier könnte eine auf Unterlassung gerichtete Verbandsklagebefugnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Verbesserung führen. In einem vorgelagerten Abmahnungsverfahren könnten Unternehmen, wie im KonsumentInnenschutz üblich, die Möglichkeit haben, eine Klage zu verhindern, indem sie unverzüglich einen gesetzeskonformen Zustand herstellen.

Möglichkeit der Weitergabe von Einkommensdaten im Rahmen des Informationsrechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Sozialversicherungsträgern

Gemäß § 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn sie die Nichteinhaltung des Gebots der Entgeltgleichheit vermutet, die zuständigen Sozialversicherungsträger um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage und die Beitragsgrundlage nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) von Personen ersuchen, deren Entgelt Daten für die Entscheidung über die vermutete Entgeltdiskriminierung unbedingt erforderlich sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist verpflichtet, über die im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme von dieser Verschwiegenheitsverpflichtung dürfen die Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffene Person weitergegeben werden, wenn diese damit ihre rechtlichen Ansprüche verfolgen kann.

In der Praxis ergeben sich Probleme daraus, dass die von den Sozialversicherungsträgern zur Verfügung gestellten Entgelt Daten nicht nach den einzelnen Entgeltbestandteilen aufgeschlüsselt und nach Auszahlungsperioden gegliedert sind. Die Sozialversicherungsträger können Ihren Angaben nach keine nach Monaten ausgeschlüsselten Entgelt Daten liefern, weil Lohnzettel von den Unternehmen nur für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung pro Kalenderjahr vorzulegen sind und darin nur die Summen der allgemeinen Beitragsgrundlagen, der Sonderzahlungen und Grundlagen nach dem BMSVG enthalten sind. Die derzeit abrufbaren Daten sind daher nicht geeignet, den von der Judikatur verlangten Nachweis einer Diskriminierung für die einzelnen Entgeltbestandteile pro Abrechnungsperiode glaubhaft zu machen.

Besonders problematisch ist darüber hinaus die Regelung, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die ihr im Rahmen der Auskunftserteilung durch die Sozialversicherungsträger bekanntgewordenen Entgelt Daten nur in anonymisierter Form an die Betroffenen weitergeben darf. Um strukturelle Diskriminierung im Einzelfall glaubhaft zu machen, sind häufig die Vergleichsdaten mehrerer Personen erforderlich. Wenn diese nur anonymisiert weitergegeben werden dürfen, kann nicht dargestellt werden, wer die konkreten Vergleichspersonen sind und um welchen Entgeltbestandteil es geht. Die von den Sozialversicherungsträgern zum Zweck der Verbesserung der Rechtsdurchsetzung eingeholten Entgelt Daten können derzeit nur in so rudimentärer Form an die Betroffenen weitergeleitet werden, dass diese in der Praxis keine Rechtsschutzzusagen von Arbeiterkammern für angestrebte Klagen erhalten, weil das Beweismaterial als nicht aussagekräftig eingeschätzt wird.

Immer wieder wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch von den Institutionen, die von Diskriminierung Betroffene in gerichtlichen Verfahren vertreten und das Kostenrisiko tragen können, vor allem Gewerkschaften und Arbeiterkammern, zur Weitergabe der von den Sozialversicherungsträgern erhaltenen Daten aufgefordert. Die dabei aufgrund der Notwendigkeit der Anonymisierung auftretenden Probleme sind für die effektive Rechtsdurchsetzung hinderlich und erschweren den Zugang zum Recht für die Betroffenen.

Die Wortfolge »in anonymisierter Form« in § 5 Abs 5 letzter Satz GBK/GAW-Gesetz sollte daher gestrichen werden. Zwar sind Entgelt Daten personenbezogene Daten im Sinne des § 8 Datenschutzgesetz (DSG), aber keine sensiblen Daten im Sinne des § 9 DSG. Bei der Verwendung personenbezogener Daten wird das schutzwürdige Geheimhaltungsinteresse dann nicht verletzt, wenn überwiegende, berechnete Interessen des Auftraggebers oder der Auftraggeberin oder von Dritten die Verwendung erfordern. Zudem richtet sich der Anspruch gegen die ArbeitgeberInnen und nicht gegen die Person oder die Personen, deren Daten für die Glaubhaftmachung und Durchsetzbarkeit des Anspruchs relevant sind.

Möglichkeit von anonymen Anträgen bei der Gleichbehandlungskommission zur Einleitung eines Einzelprüfungsverfahrens ohne betroffene Person

§ 12 GBK/GAW-Gesetz sieht vor, dass Einzelprüfungsverfahren durch AntragstellerInnen, also Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, aber auch durch die im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder von Amts wegen eingeleitet werden können. Eine gesetzliche Klarstellung, dass Einzelprüfungsverfahren auch ohne die Nennung einer von einer Diskriminierung betroffenen Person, beispielsweise auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich sind, wäre wünschenswert. So könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem außerhalb der Arbeitswelt eine Prüfung von geschlechtsspezifischen Preisregelungen oder Regelungen beantragen, die nach der Staatsbürgerschaft oder Ethnie differenzieren, ohne dass davon Betroffene im Verfahren auftreten müssen. Die Gleichbehandlungskommission könnte den Sachverhalt auch ohne Nennung eines oder einer unmittelbar Betroffenen prüfen und gegebenenfalls eine Diskriminierung feststellen.

Honorierung von Fachleuten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fehlt eine Bestimmung über die Honorierung der Tätigkeit von Fachleuten im Sinne von § 14 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz, die Fachgutachten im Auftrag der Gleichbehandlungskommission erstellen. Wenn ein ausführliches Aktenstudium oder eine schriftliche Expertise erforderlich ist, beispielsweise über das Vorliegen gleichwertiger Arbeit, ist eine Honorierung notwendig, diese ist aber derzeit gesetzlich nicht geregelt. Die Kosten der Beiziehung von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen sind gemäß § 16 GBK/GAW-Gesetz von Amts wegen zu tragen. Eine derartige Regelung sollte auch für Fachleute getroffen werden.

Neuregelung der Zusammensetzung der Mitglieder des Senats III der Gleichbehandlungskommission, insbesondere bei der Einrichtung von Ausschüssen

Senat III der Gleichbehandlungskommission befasst sich mit Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung. Die Bestimmung, welche Ministerien Mitglieder für Senat III ernennen, entspricht aber nicht diesen Themenbereichen. Gemäß § 2 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz sind weder das Bundesministerium für Bildung, noch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen in Senat III vertreten. Die Expertise dieser Ministerien wäre allerdings für die Beurteilung der Fälle sehr wichtig.

Gemäß § 15 GBK/GAW-Gesetz hat jeder Ausschuss eines Senats aus drei Mitgliedern zu bestehen. Auch die Regelung für Ausschüsse von Senat III, wonach diese neben dem Vorsitz ausschließlich aus Mitgliedern der Wirtschaftskammer Österreich und der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte bestehen, ist nicht sachgerecht. In Senat III werden keine arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Themen behandelt, sondern die oben genannten Bereiche. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schlägt daher vor, eine Regelung zu treffen, wonach die beiden weiteren Mitglieder von Ausschüssen aus dem Kreis der mit den Themenbereichen von Senat III befassten Ministerien kommen.

Begründungspflicht und Anfechtungsmöglichkeit bei Entscheidungen über die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission

Gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz hat sich die Gleichbehandlungskommission in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Diese Regelung drückt nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Niedrigschwelligkeit des Verfahrens und die Absicht des Gesetzgebers aus, dass die Gleichbehandlungskommission in Fragen der

Auslegung des Gleichbehandlungsgebotes eine führende Rolle einnehmen und sich in diesem Rahmen auch mit ungeklärten Fragen auseinandersetzen soll.

Im Berichtszeitraum hat es mehrere Unzuständigkeitserklärungen der Gleichbehandlungskommission gegeben, die nach der derzeitigen Gesetzeslage nicht begründet werden müssen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft war darüber hinaus nicht immer klar, ob es sich um eine Zurückweisung wegen formeller Unzuständigkeit gehandelt hat oder eigentlich um eine inhaltliche Abweisung auf Basis einer Rechtsauslegung der Vorsitzenden des jeweiligen Senats der Gleichbehandlungskommission. Bei einer inhaltlichen Abweisung müsste es nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem negativen Prüfungsergebnis kommen. Wenn sich ein Senat der Gleichbehandlungskommission für eine Gleichbehandlungsfrage inhaltlich nicht für zuständig erklärt, die Anwaltschaft für Gleichbehandlung aber der Rechtsansicht ist, dass die Frage sehr wohl in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt, sollte sie die Möglichkeit haben, eine Feststellungsklage auf Vorliegen einer Diskriminierung einzubringen, um die Frage einer verbindlichen Klärung durch die Gerichte zuführen zu können.

Erweiterung des Rechts der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf Feststellung einer Diskriminierung zu klagen

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

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

Gesetzliche Verankerung des Rechts auf einen Feststellungsantrag gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Ein Feststellungsantrag nach § 54 Abs 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) ermöglicht es, eine verbindliche Klärung von Rechtsfragen herbeizuführen, die für eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen Bedeutung hat. Im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes bedeutet das auch, dass es zu einem Vorlageantrag an den Europäischen Gerichtshof kommen kann, der zur authentischen Auslegung gleichbehandlungsrechtlicher Fragestellungen berufen ist.

Derzeit steht dieses Antragsrecht nur den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen zu. Die Rechtsfrage in einem Verfahren wegen Diskriminierung kann aber ihren Ursprung gerade in einer von Kollektivvertragspartnern ausverhandelten Regelung haben. Ein Verfahren wegen Entgeltdiskriminierung bringt, vor allem dann, wenn es auch um die Frage gleichwertiger Arbeit geht, ArbeitnehmerInnen häufig in die Situation, gegen ein gewachsenes System ankämpfen zu müssen, das daher als neutral und richtig wahrgenommen wird. In diesen und vergleichbaren Fällen könnte ein Antragsrecht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Klärung wesentlicher Rechtsfragen beitragen.

5.3 Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich durch Änderung der Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

Innerhalb des Bundesrechts bestehen drei unterschiedliche Rechtsgrundlagen für den Diskriminierungsschutz aufgrund einer Behinderung, für den arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz von öffentlichen Bediensteten und für die private Wirtschaft.

Die bestehende Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im Gleichbehandlungsrecht hat darüber hinaus zu zahlreichen unterschiedlichen Regelungen geführt. In der Praxis kommt es häufig zu Unklarheiten hinsichtlich der Anwendbarkeit von gesetzlichen Regelungen und der Zuständigkeit von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen. Aufgrund der unscharfen Abgrenzung der Kompetenzen gibt es Sachverhalte, die sowohl in den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes, als auch in den eines Landes-Gleichbehandlungsgesetzes fallen.

Mit der Vielzahl an Regelungen geht ein unterschiedliches Schutzniveau einher. Nicht alle Landes-Gleichbehandlungsgesetze haben beispielsweise die Neuregelung hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit nachvollzogen. Außerhalb des Arbeitslebens sehen wiederum die meisten Bundesländer bereits den vollen Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsgründe vor, während dies in den Bundesgesetzen nicht der Fall ist.

Ein einheitlicher Kompetenztatbestand im Bundes-Verfassungsgesetz könnte aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Abbau der bestehenden Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts und damit zu einem leichteren Zugang zum Recht beitragen.

Bei der Evaluierung der gleichbehandlungsrechtlichen Instrumente wurde darüber hinaus die Einrichtung eines Konsultationsmechanismus zwischen Beratungsstellen nach den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeregt. Bestehende Kommunikationsforen, insbesondere die jährliche ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen und der Bundesländerdialog, werden bereits jetzt zur Klärung kompetenzrechtlicher Problemstellungen genützt. Auf internationaler Ebene wurde bei der Erarbeitung der Standards für Gleichstellungsstellen festgehalten, dass die Kompetenzen möglichst breit sein und alle Bereiche umfassen sollten, den privaten und öffentlichen Sektor in der Arbeitswelt, Güter und Dienstleistungen, Bildung, Wohnen, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen.

5.4 Vorschläge, Begutachtungen und Stellungnahmen zu anderen Rechtsmaterien

Strafrechtsnovelle 2015

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei der Strafrechtsnovelle 2015 vor allem zur Neuformulierung der Bestimmungen zu sexueller Belästigung in Strafrecht Stellung genommen. Seit der Einführung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung im Jahr 2003 gab es häufig Überschneidungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz. Das Tatbestandselement »geschlechtliche Handlung« und dessen Interpretation, die nur körperliche Übergriffe auf Geschlechtsteile

und die weibliche Brust umfasst, waren gegenüber den Tatbestandselementen des Gleichbehandlungsgesetzes allerdings sehr eng gefasst. Das Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung als »ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist«.

In der Praxis fordern ArbeitgeberInnen von sexueller Belästigung Betroffene nach körperlichen Übergriffen häufig auf, den Vorfall auch bei der Polizei anzuzeigen. Das hat immer wieder zu Verfahrenseinstellungen geführt, weil kein Geschlechtsteil, sondern »nur« der Po oder der Schenkel berührt wurde. Dadurch entstand oft der Eindruck, die Betroffene hätte übertrieben oder gar gelogen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt daher die mit 1.1.2016 in Kraft getretene Erweiterung des Tatbestandes der geschlechtlichen Handlung um die Formulierung: »eine nach Art und Intensität einer geschlechtlichen Handlung vergleichbare, der sexuellen Sphäre im weiteren Sinn zugehörige körperliche Handlung«. Damit sollten künftig alle körperlichen Übergriffe, die von Betroffenen als Eingriff in die sexuelle Integrität wahrgenommen werden, strafrechtlich verfolgt werden können.

Darüber hinaus können nun auch sexuell gefärbte körperliche Übergriffe, die im öffentlichen Raum stattfinden, aber nicht mit der Arbeitswelt oder der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen im Zusammenhang stehen, rechtlich verfolgt werden. Die Einbeziehung derartiger Fälle in das Strafrecht macht es leichter möglich, die Identität von AngreiferInnen auszuforschen. Darüber hinaus können Betroffene von Opferschutzrechten Gebrauch machen, beispielsweise von juristischer und psychosozialer Prozessbegleitung.

Einführung von Opferschutzrechten im Zivil- und im Disziplinarrecht

Es kommt immer wieder vor, dass von sexueller Belästigung Betroffene gegen die Belästigung selbst nicht rechtlich vorgehen wollen, aber von ihren ArbeitgeberInnen als ZeugInnen genannt werden, weil diese Kündigungen, Entlassungen oder im öffentlichen Dienst disziplinarrechtliche Schritte gegen die belästigende Person setzen. In dieser Situation gibt es für die Betroffenen keine Opferschutzrechte, wie dies im Sexualstrafrecht vorgesehen ist. Juristische und psychosoziale Prozessbegleitung wären notwendig, damit Betroffene als ZeugInnen begleitet und geschützt sind.

In der Privatwirtschaft kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese Rolle in gewissem Umfang übernehmen und Betroffene vor den Arbeits- und Sozialgerichten als Vertrauensperson begleiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann jedoch weder psychosoziale Unterstützung bieten, noch schadenersatzrechtliche Forderungen für Betroffene stellen. Im öffentlichen Dienst ist das Disziplinarrecht relevant. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat keine Möglichkeit zur Unterstützung. Disziplinarverfahren finden gemäß § 124 Abs 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. ZeugInnen werden nicht vom Ausgang des Disziplinarverfahrens informiert. Auch der Dienstgeber selbst unterliegt über den Ausgang des Verfahrens einer Verschwiegenheitspflicht, was Präventionsarbeit und notwendige Schritte zu Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen verunmöglicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich daher für diesbezügliche Verbesserungen im Disziplinarrecht aus.

Islamgesetz

Im Herbst 2014 wurde der Entwurf für eine Novelle des Islamgesetzes 1912 zur Begutachtung versendet. Das Hauptziel der Novellierung war die Herstellung formaler Gleichheit des Islam mit anderen in Österreich gesetzlich anerkannten Religionen beziehungsweise Religionsgemeinschaften. Zu diesem Entwurf gab es kontroverse Ansichten, die über mehrere Wochen starke Präsenz in den Medien hatten. Zum ersten Mal in einem Begutachtungsverfahren war die

Gleichbehandlungsanwaltschaft damit konfrontiert, dass sie von verschiedenen Einrichtungen und Vereinen, aber auch von Einzelpersonen, aktiv um eine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf ersucht wurde. Gerade in gesellschaftlich exponierten Fragestellungen zeigt sich, dass die gesetzlich verankerte inhaltliche Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Garant für eine ausschließlich dem Gleichbehandlungsgesetz verpflichtete rechtliche Positionierung auch in Begutachtungsverfahren gesehen wird.

ÖNORM für Richtlinien zur Textgestaltung

2014 gab es seitens des Normungsinstituts Austrian Standards Bestrebungen, eine ÖNORM für Richtlinien zur Textgestaltung zu erlassen. Im Entwurf ÖNORM 1080 A:2014 wurde festgehalten, dass »das sogenannte Binnen-I durch keine Rechtschreibregelung gerechtfertigt und daher zu vermeiden ist« und dass das generische Maskulinum ausreiche, beide Geschlechter anzusprechen. Es genüge, eine klärende Generalklausel voranzustellen. Explizit wurde in diesem Entwurf festgehalten, dass es auch bei Stellenausschreibungen genüge, beispielsweise die Formulierung »netter Verkäufer (w/m)« zu wählen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sprach sich gegen diese Form der Normung aus, die zudem den Bemühungen in legislativen Richtlinien widerspricht, Sprachformen zu verwenden, die Frauen und Männer sichtbar machen. Auch andere Institutionen und NGOs gaben negative Stellungnahmen ab. Austrian Standards entschloss sich, keine ÖNORM in diesem Bereich zu erlassen.

Bundesgesetz über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten

Im Entwurf eines Bundesgesetzes über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten (AStG) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Regelung als problematisch angesehen, dass im Fall der Kollision mit einer anderen Gesetzesbestimmung, die der Umsetzung von Unionsrecht dient, das AStG vorzugehen habe. Die in diesem Zusammenhang denkbaren Überschneidungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz oder mit dem Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft waren nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht bedacht worden.

Daher war unklar, wie vorzugehen ist, wenn eine Person im Zuge einer Vertragsanbahnung oder Vertragsabwicklung ein Problem als KonsumentIn hat, beispielsweise falsche Teile eines Produkts geliefert wurden, diese Person aber im gleichen Zusammenhang vom Unternehmen auch wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihres Alters benachteiligt wird, beispielsweise aus einem dieser Gründe eine Kautionszahlung verlangt wird oder sie sich ungerechtfertigte Nachfragen über ihre Bonität gefallen lassen muss.

In dem Anfang 2016 in Kraft getretenen AStG wurde zwar keine ausdrückliche Klarstellung vorgenommen, die ursprüngliche Formulierung der Kollisionsregel wurde aber geändert. Sichergestellt scheint nun jedenfalls, dass Verfahren zur Überprüfung einer Diskriminierung weiterhin vor der Gleichbehandlungskommission zu führen sind, auch wenn parallel ein Schlichtungsverfahren aus Verbraucherschutzgründen eingeleitet wird.

Zivilluftfahrt-Personalverordnung

Eine aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglicherweise EU-rechtswidrige Regelung enthielt die Novelle der Zivilluftfahrt-Personalverordnung (ZLPV), in der das Mindestalter für jede Art von Zivilluftfahrtscheinen beziehungsweise für die Erlangung von Berechtigungen neu festgelegt wurde. Die Mindestalter-Bestimmung in § 31 Luftfahrtgesetz ist insofern problematisch, als Altersdiskriminierungen dann verboten sind, wenn sie den Zugang zur Berufsausübung erschweren. Zumindest für einige der in der ZLPV angeführten Berufsgruppen erscheint es diskussionswürdig, dass die jeweiligen Tätigkeiten erst mit Vollenden des 18. oder 21. Lebensjahres ausgeübt werden dürfen.

Der Europäische Gerichtshof legt bei der Überprüfung, ob eine Bestimmung eine Altersdiskriminierung enthält, einen besonders strengen Maßstab an. Die Gewährleistung der Sicherheit im zivilen Luftverkehr wird zwar jedenfalls ein legitimes Ziel darstellen. Fraglich ist aber, ob das Mittel der Festsetzung eines Mindestalters verhältnismäßig ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher angeregt, stattdessen ausschließlich Kriterien wie theoretische und praktische Kenntnisse, Prüfungsnachweise, ein bestimmtes Maß an Flugerfahrung, geistige und körperliche Eignung, Verlässlichkeit und Ähnliches anzuführen. Entsprechende Anpassungen sollten auch im Luftfahrtgesetz vorgenommen werden. Für Berechtigungen, die nicht die Berufsausübung betreffen, sondern die Sportausübung als Hobby oder den Zugang zu einem Sportangebot im Sinne einer Dienstleistung, gilt derzeit noch kein Verbot der Ungleichbehandlung beim Alter.

Beseitigung der kurzen Verjährungsfrist bei verhetzenden Postings im Internet

Mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015 wurde auch eine Neukonzeption des Straftatbestandes der Verhetzung vorgenommen. Nunmehr regelt § 283 Strafgesetzbuch (StGB), dass den Tatbestand der Verhetzung erfüllt, wer öffentlich auf eine Weise, dass es vielen Menschen zugänglich wird, zu Gewalt gegen bestimmte Gruppen auffordert, die unter anderem nach religiösen, ethnischen oder weltanschaulichen Kriterien definiert werden, oder wer zu Hass gegen sie aufstachelt. Weiters wird der Tatbestand erfüllt, wenn bestimmte Gruppen in der Absicht, die Menschenwürde zu verletzen, so beschimpft werden, dass sie in der öffentlichen Meinung verächtlich gemacht werden könnten.

Insbesondere im Internet, auf Plattformen, in Chats und Onlineprofilen kommt es zu Beschimpfungen und verhetzenden Äußerungen gegen bestimmte Gruppen und eindeutigen Gewaltaufrufen. Immer wieder wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Postings aufmerksam gemacht, in denen Gruppen wegen ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts beleidigt werden.

Geschwächt wird die begrüßenswerte Regelung aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine Sonderregelung im Mediengesetz. Während nämlich grundsätzlich die Verjährungsfrist für eine Verhetzung fünf Jahre beträgt (§ 57 Abs 3 StGB), bestimmt § 32 Mediengesetz, dass die Verjährungsfrist für eine in einem Medium begangene Verhetzung im Sinne des § 283 Abs 2 StGB nur ein Jahr beträgt, beginnend ab dem Zeitpunkt der Verbreitung des Mediums im Inland. Wer also hetzt und sich dabei eines Mediums bedient, kann für seine Tat nach Ablauf eines Jahres nicht mehr strafrechtlich verfolgt werden. Wer die Verhetzung beispielsweise bei einer Veranstaltung in einer Rede begeht, muss fünf Jahre lang damit rechnen, strafrechtlich verfolgt zu werden.

Beseitigung der Diskriminierung aufgrund der Staatsbürgerschaft in der Rechtsanwaltsordnung

§ 30 Rechtsanwaltsordnung (RAO) regelt die Voraussetzungen für die Eintragung in die Liste der RechtsanwaltsanwärterInnen. Die Bestimmung sieht vor, dass nur Personen, die die österreichische Staatsbürgerschaft, die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder die Schweizer Staatsbürgerschaft besitzen, in die Liste eingetragen werden können.

Die Einschränkung auf die genannten Staatsbürgerschaften erscheint nicht gerechtfertigt, zumal der Abschluss eines Studiums des österreichischen Rechts nachzuweisen ist. Für den Fall, dass zweifelhaft ist, ob das abgeschlossene Studium eines Bewerbers oder einer Bewerberin den inhaltlichen Voraussetzungen von § 3 RAO entspricht, ist die Einholung eines Gutachtens durch die Ausbildungsprüfungskommission auf Kosten der BewerberInnen vorgesehen. Damit ist nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausreichend sichergestellt, dass Rechts-

anwaltsanwärter und Rechtsanwaltsanwärterinnen unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft über die nötigen fachlichen Kenntnisse zur Ausübung ihrer Tätigkeit verfügen.

6 Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2014/2015

Tabelle 1: Anfragen und Beratungen Teil I GIBG

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Beratungen zu Tatbeständen	1287	970
Mehrfachdiskriminierung (Teil I/II GIBG)	35	42
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	1027	1026
Sonstige Rechtsfragen	67	188
Gesamt	2416	2226

Abbildung 1: Anfragen und Beratungen Teil I GIBG, in Prozent

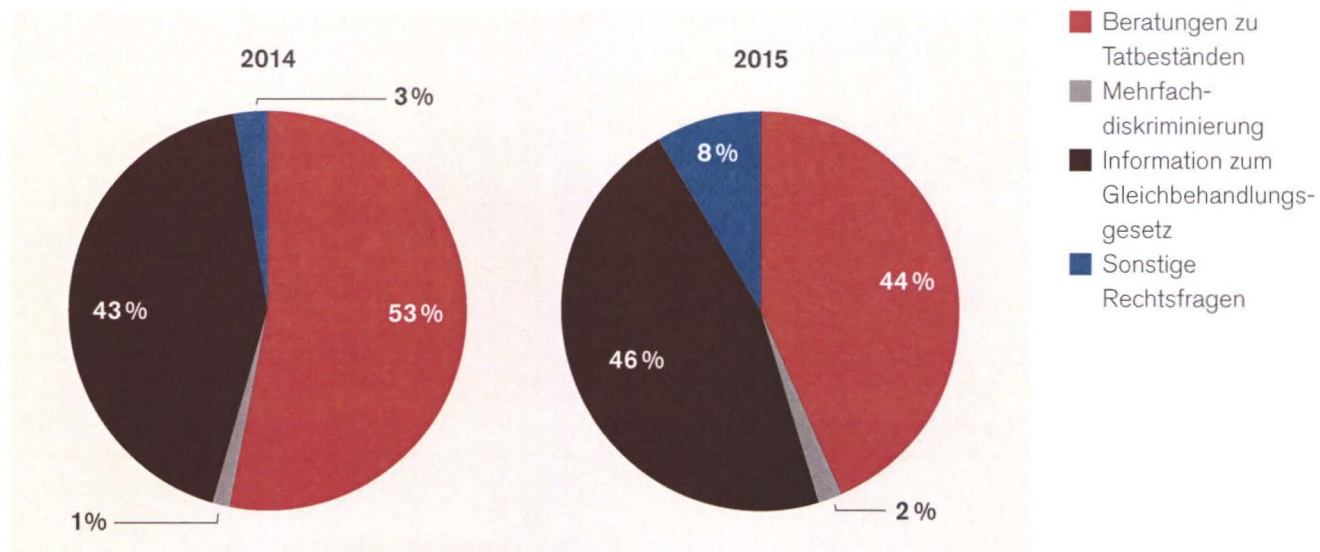


Tabelle 2: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes Teil I GIBG

Tatbestand	2014	2015
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	110	132
Begründung des Arbeitsverhältnisses	130	90
Benachteiligungsverbot	15	6
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	14	9
Entlohnungskriterien	5	5
Festsetzung des Entgelts	97	61
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung / sprachliche Ungleichbehandlung	266	138
geschlechtsbezogene Belästigung / sexuelle Belästigung	225	220
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	27	32
Mitwirkung in Organisationen	2	4
Positive Maßnahmen	14	11
Selbständige Erwerbstätigkeit	4	7
Sonstige Arbeitsbedingungen	95	85
Sonstiges	113	0
Stellenausschreibung fehlende Entgeltangabe	203	211
Werbung/Medien	2	0
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	0	1
Gesamt	1322	1012

Abbildung 2: Beratungen zu Tatbeständen Teil I GIBG, in Prozent

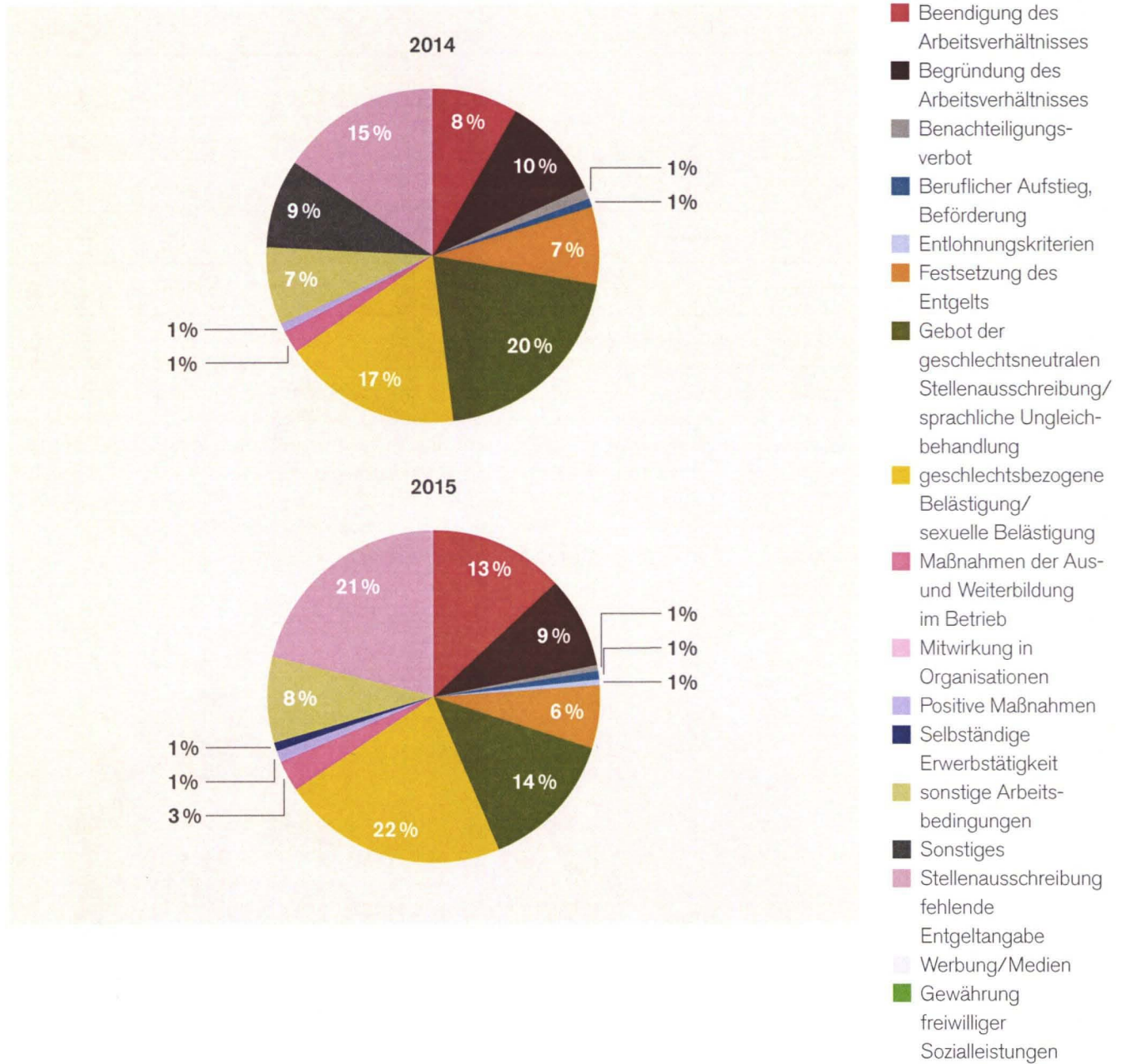


Tabelle 3: Anfragen und Beratungen Teil II GIBG

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Alter	169	169
Ethnische Zugehörigkeit	221	267
Religion	81	131
Sexuelle Orientierung	40	23
Weltanschauung	28	36
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	261	197
Sonstige Rechtsfragen	50	16
Gesamt	850	839

Abbildung 3: Anfragen und Beratungen, Teil II GIBG, in Prozent

- Alter
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Sexuelle Orientierung
- Weltanschauung
- Information zum Gleichbehandlungsgesetz
- Sonstige Rechtsfragen

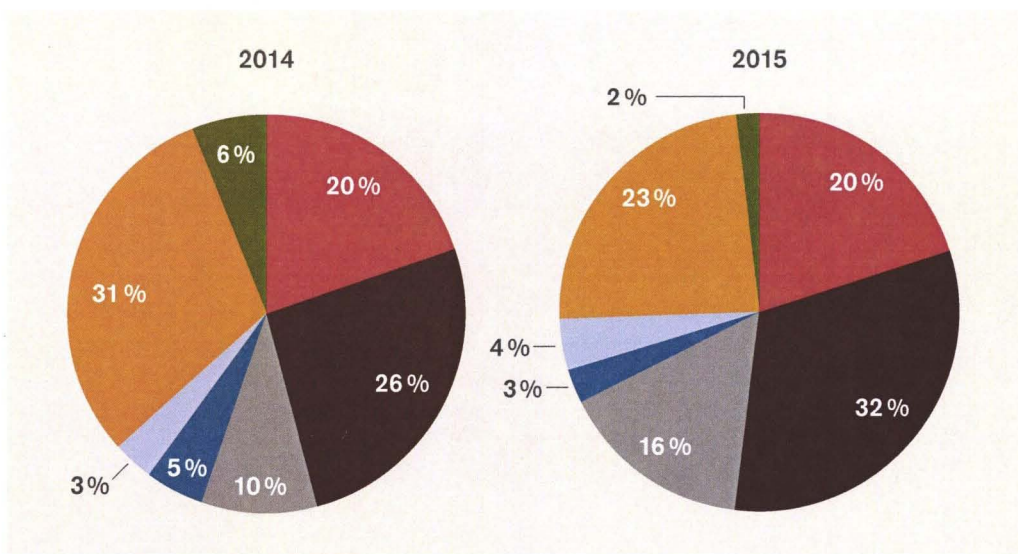


Tabelle 4: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG

Tatbestand	2014	2015
Begründung des Arbeitsverhältnisses	87	119
Festsetzung des Entgelts/Sozialleistungen	25	24
Berufsberatung, Aus und Weiterbildung	37	43
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	5	7
Sonstige Arbeitsbedingungen	77	100
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	79	92
Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung/ sprachliche Ungleichbehandlung	101	68
Belästigung	59	71
Mitwirkung in Organisationen	4	19
Selbständige Erwerbstätigkeit	14	16
Gesamt	488	559

Abbildung 4: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG, in Prozent

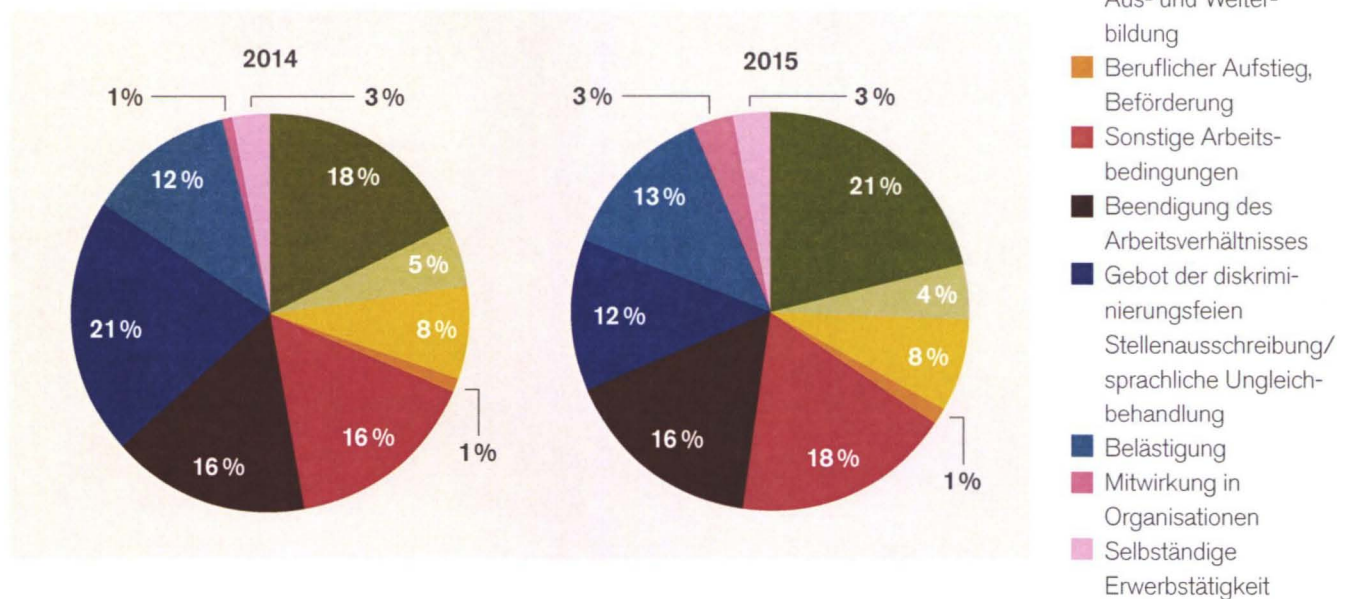


Tabelle 5: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Ethnische Zugehörigkeit	189	164
Geschlecht	134	124
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	198	123
Gesamt	521	411

Abbildung 5: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG, in Prozent

- Ethnische Zugehörigkeit
- Geschlecht
- Information zum Gleichbehandlungsgesetz

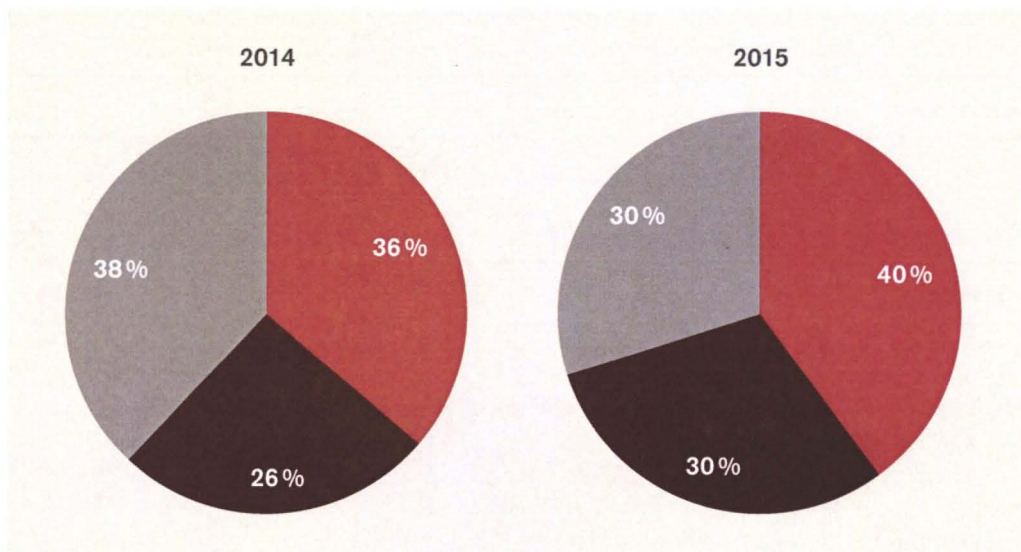


Tabelle 6: Beratungen zu Bereichen Teil III GIBG

Anfragen und Beratungen	2014	2015
Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, inklusive Wohnraum	237	217
Bildung	44	41
Sozialschutz und soziale Vergünstigungen	42	30
Gesamt	323	288

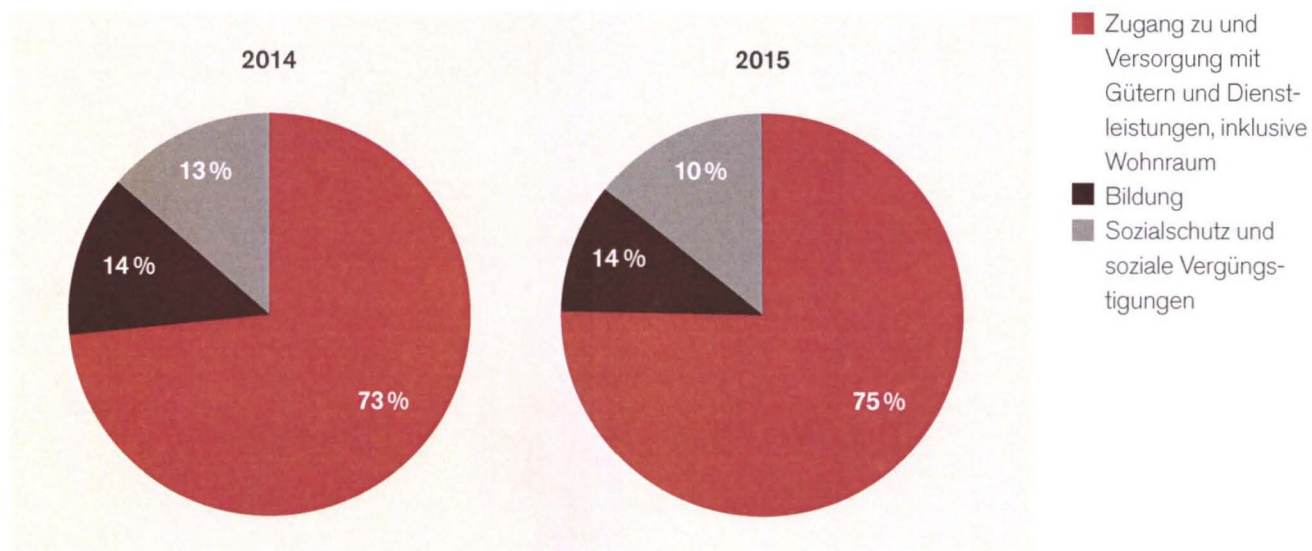
Abbildung 6: Beratungen zu Bereichen Teil III GIBG, in Prozent

Tabelle 7: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG

Bundesland	2014	2015
Wien	450	484
Niederösterreich	56	85
Oberösterreich	484	404
Salzburg	51	83
Tirol	227	296
Vorarlberg	113	50
Kärnten	357	307
Steiermark	591	361
Burgenland	16	14
Ausland	37	39
Bundesland nicht angegeben	34	103
Gesamt	2416	2226

Abbildung 7: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil I GIBG, in Prozent

- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- Kärnten
- Steiermark
- Burgenland
- Ausland
- Bundesland nicht angegeben

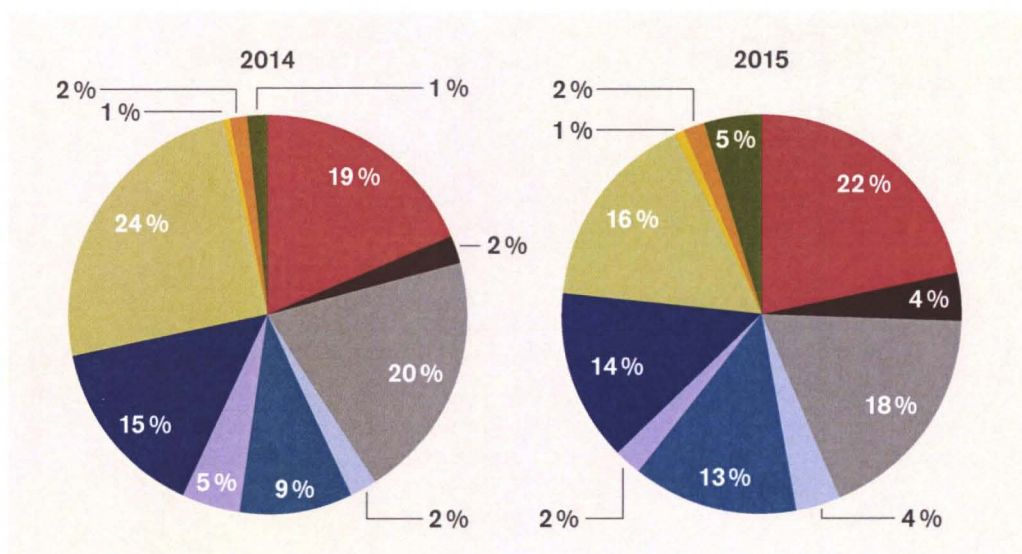


Tabelle 8: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG

Geschlecht	2014	2015
Frauen	1825	1779
Männer	591	447
Gesamt	2416	2226

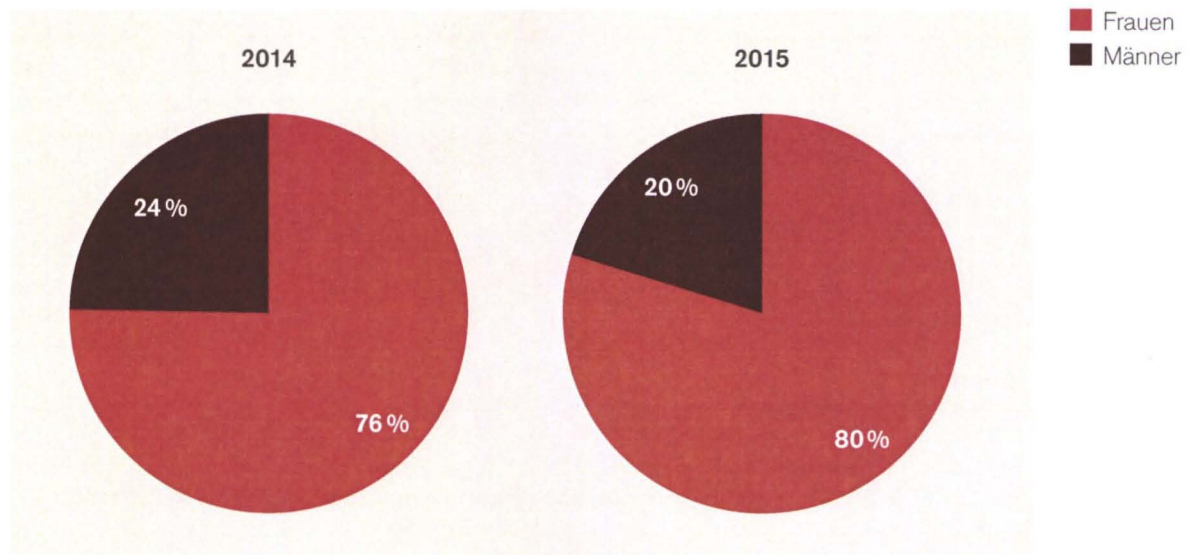
Abbildung 8: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG, in Prozent

Tabelle 9: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG

Bundesland	2014	2015
Wien	482	481
Niederösterreich	90	54
Oberösterreich	35	34
Salzburg	31	31
Tirol	49	33
Vorarlberg	17	15
Kärnten	15	14
Steiermark	54	46
Burgenland	16	8
Ausland	25	19
Bundesland nicht angegeben	33	104
Gesamt	847	839

Abbildung 9: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG, in Prozent

- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- Kärnten
- Steiermark
- Burgenland
- Ausland
- Bundesland nicht angegeben

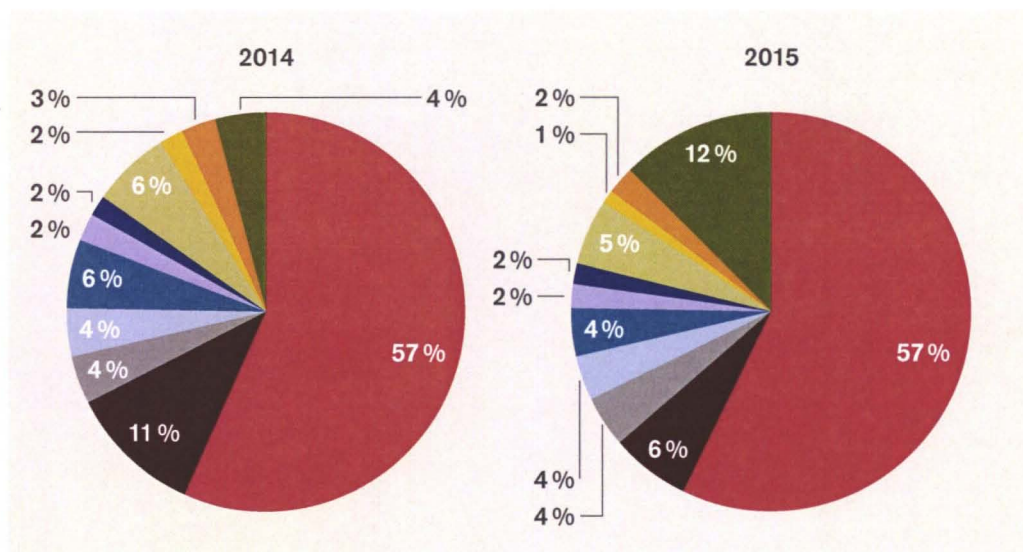


Tabelle 10: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG

Geschlecht	2014	2015
Frauen	514	504
Männer	333	335
Gesamt	847	839

Abbildung 10: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG, in Prozent

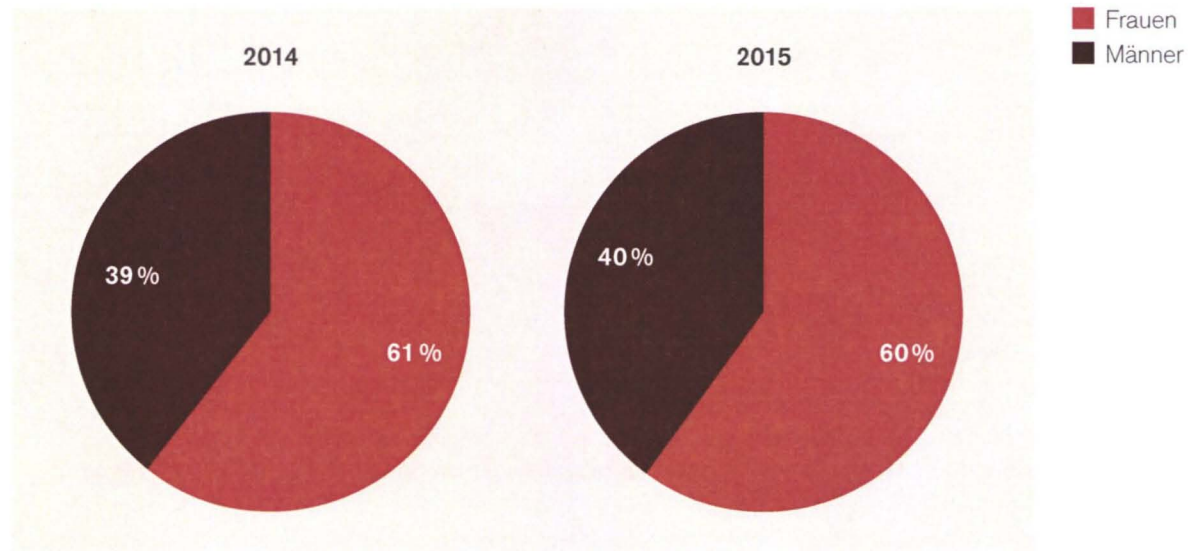


Tabelle 11: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG

Bundesland	2014	2015
Wien	273	220
Niederösterreich	36	23
Oberösterreich	28	32
Salzburg	17	5
Tirol	25	20
Vorarlberg	10	12
Kärnten	17	4
Steiermark	35	20
Burgenland	33	13
Ausland	25	19
Bundesland nicht angegeben	22	43
Gesamt	521	411

Abbildung 11: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG, in Prozent

- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg
- Kärnten
- Steiermark
- Burgenland
- Ausland
- Bundesland nicht angegeben

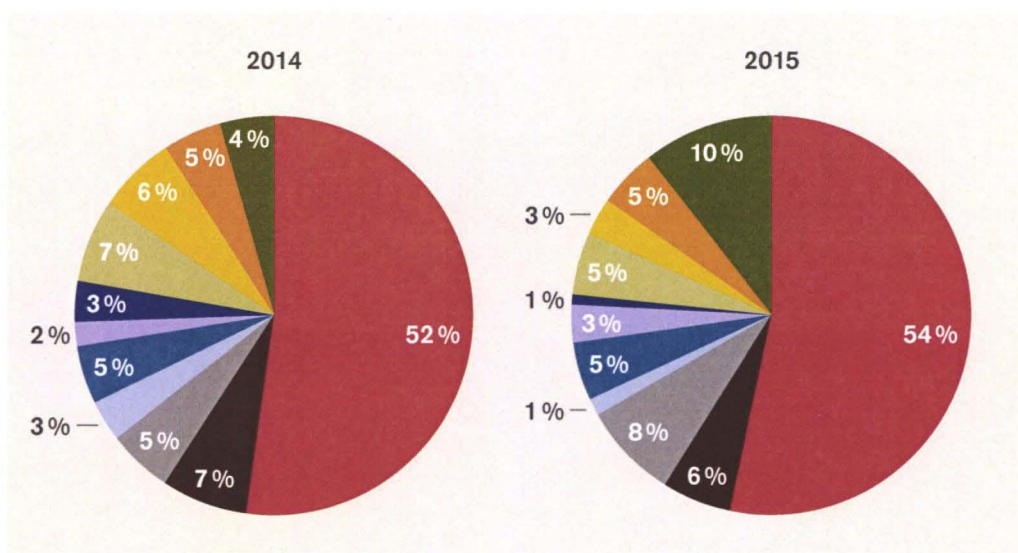
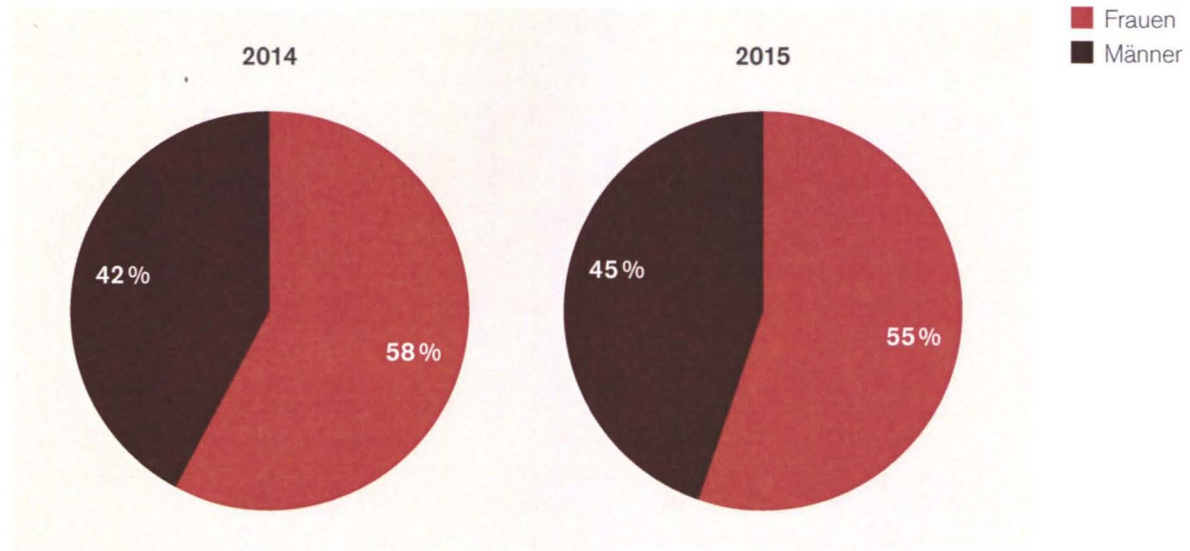


Tabelle 12: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG

Geschlecht	2014	2015
Frauen	302	228
Männer	219	183
Gesamt	521	411

Abbildung 12: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG, in Prozent

www.bmgf.gv.at

