

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015

**Teil I – Gleichbehandlungskommission, Bundesministerium
für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und
Beiträge der Interessenvertretungen**



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Teil I Gleichbehandlungskommission, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Beiträge der Interessenvertretungen

Wien, 2016

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bmgf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Abteilung IV/3

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung VII/B/8

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, BMGF Abteilung IV/3

Herstellung: Eigenproduktion des BMGF

Wien, 2016

Copyright und Haftung:

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

Web: http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	7
1.1 GBK-Senat I.....	7
1.1.1 Allgemeines	7
1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	10
1.2 GBK-Senat II.....	61
1.2.1 Allgemeines	61
1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	63
1.3 GBK-Senat III.....	101
1.3.1 Allgemeines	101
1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	103
1.3.3 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz.....	133
2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	137
2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz	137
2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	138
2.2.1 Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes	138
2.2.2 Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt ...	144
2.2.3 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.....	147
2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht	149
2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs.....	149
2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts.....	162
2.3.3 Europarat	164
3 Beiträge der Interessensvertretungen	165
3.1 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte	165
3.1.1 Einleitung	165
3.1.2 Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK)	166

Inhaltsverzeichnis

3.1.3	Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes	169
3.1.4	Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte	173
3.1.5	BAK-Forderungen	175
3.2	Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	176
3.3	Landwirtschaftskammer Österreich	178
3.4	Wirtschaftskammer Österreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie	179
Tabellenverzeichnis		181

Einleitung

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) sieht in § 24 vor, dass dem Nationalrat alle zwei Jahre ein Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen ist. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwaltschaft, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Jeder zweite Bericht ist um Beiträge der Interessenvertretungen zu ergänzen. Vorliegender Bericht wird von der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen, der Staatssekretärin für Diversität, Öffentlichen Dienst und Digitalisierung und dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgelegt.

Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

Teil I

beinhaltet den Tätigkeitsbericht der drei Senate der Gleichbehandlungskommission, den Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes, Informationen über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte sowie Ausführungen zur Gleichbehandlung im EU-Recht und die Beiträge der Sozialpartner.

Da gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz die Einzelfallprüfungsergebnisse der Senate der Gleichbehandlungskommission nunmehr in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zu veröffentlichen sind, sind die von den Senaten mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Fälle im Bericht nur mehr überblicksmäßig dargestellt.

Link:

http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Gleichbehandlungs_kommission/

Die Prüfungsergebnisse können unter den Senaten I bis III beim jeweiligen Senat unter der Rubrik „Einzelfallprüfungen“ unter der im Bericht genannten GBK-Zahl bei den dort aufgeführten Diskriminierungsgründen in der Anonymisierung gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz oder über das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter der Rubrik „Judikatur“ abgerufen werden.

Gegenüber den vorigen Gleichbehandlungsberichten wurden folgende Änderungen vorgenommen:

1. Neuberechnung der durchschnittlichen Verfahrensdauer:

In den Vorberichten wurden nur die mit einem formellen Prüfungsergebnis abgeschlossenen Fälle für die Berechnung der Verfahrensdauer herangezogen. Aufgrund der in den meisten Fällen wegen eines Vergleiches zwischen den Verfahrensbeteiligten erfolgten Antragsrückzie-

Einleitung

hungen, denen – je nach Verfahrensstadium – verschiedene Aktivitäten der Senate vorausgegangen sind, werden nunmehr auch die zurückgezogenen Anträge in die Berechnung der durchschnittlichen Verfahrensdauer miteinbezogen, da in den allermeisten Fällen davon auszugehen ist, dass auch diesfalls – ohne formalen Abschluss des Verfahrens mit einem Prüfungsergebnis – ein für den/die Antragsteller/in positives Ergebnis erzielt worden ist.

2. Darstellung von offenen und zurückgezogenen Antragsfällen bzw. Unzuständigkeiten:

In diesem Bericht erfolgt bei den jeweiligen Senaten nur mehr eine zahlenmäßige Darstellung von offenen bzw. zurückgezogenen Anträgen sowie Unzuständigkeiten, um damit den wesentlichen Informationsgehalt über die Gesamtanzahl der Erledigungen durch die Senate in gleichzeitiger Verbindung mit einer für den/die Leser/in gestrafften textlichen Gestaltung des Berichtes zu transportieren.

3. Neuerungen in der praktischen Gestaltung des GBK-Verfahrens durch die Senate:

Die Senate I und II haben auf unterschiedliche Weise die Möglichkeit, das GBK-Verfahren auch durch den Abschluss eines Vergleiches zu beenden, umgesetzt. Nähere Ausführungen dazu siehe Seite 7 und 61.

Teil II

beinhaltet den Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Dieser Berichtsteil umfasst u.a. die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Themenschwerpunkte aus der Beratung, Informations- und Bewusstseinsarbeit und Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Statistiken.

1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission

1.1 GBK-Senat I

1.1.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig. Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt („Mehrfachdiskriminierung“), so ist gemäß § 1 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz der Senat I zuständig.

Mit 5. März 2014 wurde Frau Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek mit dem Vorsitz des Senates I betraut. Mit der Stellvertretung war Dr.ⁱⁿ Nicole Hofmann betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 wurden insgesamt 36 Prüfungsergebnisse erstellt.

Es wurden insgesamt 130 Anträge im Berichtszeitraum für den Senat I eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 38 Sitzungen, davon 18 Ausschusssitzungen, statt.

79 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 5 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind 107 Fälle offen.

Bei neuen Anträgen wird eine erste Tagsatzung durchgeführt, um die Vergleichsbereitschaft der Parteien auszuloten und gegebenenfalls auf eine Einigung hinzuwirken.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Tabelle 1 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Geschlecht	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	2
	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	1
	Selbständige Tätigkeit	3
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	19
	Entgelt	18
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	6
	Sonstige Arbeitsbedingungen	26
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	70
	Sexuelle Belästigung	21
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	8
	Belästigung	26
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	5
Ethnische Diskriminierung	Benachteiligungsverbot	7
	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Belästigung	9
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2
Alter	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Entgelt	5
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Belästigung	4
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
Benachteiligungsverbot	1	

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Religion	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
	Belästigung	4
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2

Tabelle 2 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	112
Männer	16
Juristische Person	1
Gutachten	1
Gesamt	130

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 18 Monate.

1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK I/391/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 28 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass sein Arbeitsverhältnis in zeitlichem Zusammenhang mit seinem Vorhaben, Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, innerhalb der Probezeit aufgelöst worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller bekräftigte abermals, dass er Herrn B (seinen Ansprechpartner bei der Antragsgegnerin) mündlich über die Pflegefreistellung informiert habe. Dass die Notwendigkeit, sein Kind zu betreuen, dem zuständigen Polier im Vorfeld bekannt war und dieser eine Pflegefreistellung für den 1. Juni 2011 auf den Stundenaufzeichnungen des Antragstellers, welche der Antragsteller im Büro der Antragsgegnerin Ende Mai abgegeben hat, abgezeichnet hat, wurde auch von Herrn B bestätigt. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich der Frage, ob Herr B die Pflegefreistellung zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bekannt gewesen ist. Das mündliche Vorbringen des Arbeitgebervertreters war wenig aussagekräftig, da Herr C, MSc nach eigenen Angaben im operativen Geschäft überhaupt nicht involviert ist. Die weitere Beurteilung des Sachverhaltes stützt sich daher auf die Aussagen von Herrn B, dessen Handlungen der Antragsgegnerin zuzurechnen sind. Das Ermittlungsverfahren zeigte, dass keine Beschwerden der Beschäftigterunternehmen hinsichtlich der Qualität der Arbeitsleistung des Antragstellers vorlagen. Wurde in der schriftlichen Stellungnahme an den Senat I der GBK noch sehr allgemein davon gesprochen, dass man bei beiden Überlassungen mit dem Einsatz des Antragstellers nicht zufrieden gewesen sei, zeigte die mündliche Befragung von Herrn B, dass sich die Unzufriedenheit (der Antragsgegnerin) primär auf die Abwesenheiten des Antragstellers bezog. Diese wurden von Herrn B auch als Grund für die Auflösung angeführt. Der in diesem Zusammenhang geäußerte persönliche Eindruck, dass unregelmäßiges Erscheinen am Arbeitsplatz erkennbar gewesen sei, erscheint, gemessen an der dem erkennenden Senat bekannten Abwesenheit des Antragstellers (Behördenweg am Freitag, den 20. Mai 2011; am darauffolgenden Montag und Dienstag wurde laut Schreiben der Antragsgegnerin vom 27. Juni 2011 vom Antragsteller BUAK-Urlaub konsumiert) und der ca. dreiwöchigen Beschäftigungsdauer, überzogen, zumal von der Antragsgegnerin keine anderslautenden Unterlagen vorgelegt wurden, die diesen Eindruck stützen würden. Die Aussage, dass die Abwesenheiten der Grund für die Auflösung waren, steht zudem in einem Widerspruch zu den Angaben der Antragsgegnerin in der Stellungnahme an die GAW vom 2. November 2011, in der festgehalten wurde, dass viele Dienstnehmer Fehlzeiten verbuchen würden, dies jedoch keinen Grund darstelle, jemanden zu kündigen – nach Ansicht des erken-

nenden Senates umso mehr, wenn es sich dabei um schutzwürdige Gründe, wie das Wahrnehmen von Behördenwegen bzw. Kinderbetreuungspflichten, handelt. Dass die Fehlzeiten des Antragstellers mit schutzwürdigen Gründen im Zusammenhang standen, wurde von Herrn B augenscheinlich negiert. Dies zeigt auch die Aussage, dass er sich auf den Grund für die Abwesenheiten nicht einlassen könne, weil er einige Dienstverhältnisse zu betreuen habe, sehr deutlich. Als fragwürdig im Hinblick auf den Umgang mit Arbeitnehmer/innenrechten qualifizierte der erkennende Senat auch die Aussage von Herrn B, dass es für die Geschäftstätigkeit nicht förderlich wäre, wenn er sofort mit Pflegefreistellungen konfrontiert werde und er dann vielleicht das Dienstverhältnis gar nicht eingehen würde. Diese Aussage steht zudem in einem starken Widerspruch zum sonstigen Vorbringen, was die Glaubwürdigkeit der befragten Auskunftsperson nach Ansicht des Senates I der GBK massiv erschütterte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulungen der Personaldisponenten und Personaldisponentinnen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts; Information der Mitarbeiter/innen über die Organisationsstrukturen (wem Abwesenheiten bekannt zu geben sind – Beschäftigter/in und/oder Arbeitgeberin)

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 500 Euro; Dienstanweisung bzgl. Fehlzeitenhandhabung sei verlässlich und unabdingbar an Mitarbeiter/Überlassungskräfte auszuteilen, zu besprechen und beidseitig (sowohl vom Disponenten als vom Mitarbeiter) zu unterschreiben, auch im Dienstvertrag werde darauf Bezug genommen und der Mitarbeiter entsprechend belehrt; Dokument zur internen Schulung erarbeitet, welches an jeden internen Mitarbeiter ausgehändigt worden sei und bei zukünftigen Neueinstellung werde; Broschüre des BMASK „Chancengleichheit – Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich“ bestellt und Inhalt in Jour Fixe durchgegangen.

2. GBK I/413/12-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vertriebsunternehmen, Geschäftsführerin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, von Amts wegen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und von Amts wegen durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 24,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brache vor, dass sie trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit im Vergleich zu einem männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe. Weiters habe die Geschäftsführerin zunehmend die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben nicht beachtet und die Antragstellerin auch deshalb als Mitarbeiterin gesucht gehabt, damit sie jemanden habe, mit dem sie Italienisch sprechen und

ihre Italienischkenntnisse verbessern könne. Auch sei entgegen der Unternehmenssprache Englisch auf Deutsch kommuniziert worden. Die Geschäftsführerin habe ihr gegenüber geäußert, dass sie als Frau generell und speziell als Single-Frau mit ihrem Gehalt zufrieden sein solle, da sie schließlich keine Kinder habe und habe negativ auf die Herkunft und den Geburtsort der Antragstellerin Bezug genommen. Schließlich stehe ihre Kündigung in einem Zusammenhang damit, dass sie die Geschäftsführerin regelmäßig auf ihre Gehalts- und Arbeitsplatzsituation angesprochen habe.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Für die Gleichwertigkeit der Tätigkeit spricht insbesondere das E-Mail der zweiten Antragsgegnerin an Herrn G und die Antragsgegnerin vom 13. Juli 2010, in dem sie beiden den gleichlautenden Arbeitsauftrag gibt, ab 1. August jeweils mindestens vier Kundenmeetings pro Monat mit Präsentationen und Demos zu organisieren. Frau O und Frau P – im Mail als sales support ladies bezeichnet – sollen die beiden bei der Vorbereitung unterstützen. Aus dem genannten E-Mail geht weiters eine klare Abgrenzung zwischen den Aufgaben, die das gesamte Team betreffen, und jenen, die von Herrn G und der Antragstellerin auszuführen sind, hervor, was dafür spricht, dass, entgegen dem Vorbringen der ersten Antragsgegnerin, die Antragstellerin und die beiden Assistentinnen keine gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten ausgeübt haben. Ein weiteres Indiz hierfür ist der Umstand, dass die Antragstellerin bereits zum Zeitpunkt, als Frau P darum ersuchte, dass sie und Frau O Visitenkarten mit der Bezeichnung „Marketing“ oder „Sales Representative“ anstatt „Marketing Assistent“ erhalten, um als adäquate Ansprechpartnerinnen wahrgenommen zu werden, eine Visitenkarte mit dem Zusatz „Sales Consultant“ hatte. Die diesbezügliche Argumentation der ersten Antragsgegnerin war für den erkennenden Senat daher nicht nachvollziehbar. Ebenfalls am 13. Juli 2010 schrieb die zweite Antragsgegnerin an Herrn G und die Antragstellerin, dass diese jeweils 100 Unternehmen (sog. target companies) zusammensuchen sollten, inklusive derer, mit denen die beiden bereits in der Vergangenheit zusammengearbeitet haben. Diese seien danach zu sortieren, ob sie bereits nähere Kontakte gehabt haben bzw. unter Umständen eine Präsentation, Demo oder POC – laut Stellungnahme der Antragsgegnerinnen handelt es sich hierbei um Aufgaben eines Business Development Managers – gemacht worden sei. Bereits in einem Mail der zweiten Antragsgegnerin an die Antragstellerin vom Mai 2010 wird auf eine Tätigkeit von Herrn G im Zusammenhang mit bereits länger vorhandenen Kunden/Kundinnen der Antragstellerin und auf die Verantwortung der Antragstellerin für den Bereich Business Development hinsichtlich Versicherungen Bezug genommen. Die Angaben der ersten Antragsgegnerin über die Aufgaben der Antragstellerin (Datenbankaktualisierung für Italien) stellen daher aufgrund der bisherigen Ausführungen nach Ansicht des Senates I der GBK eine verkürzte Darstellung ihrer Tätigkeiten dar und sind als Schutzbehauptung zu werten. Hingegen erschien die Aussage von Herrn D glaubwürdig, dass sowohl Herr G als auch die Antragstellerin die Tätigkeiten eines Business Development Managers ausgeübt haben. Er konnte nachvollziehbar schildern, dass er – im Gegensatz zu beispielsweise Herrn F – einen besseren Einblick in die Tätigkeiten der Antragstellerin hatte, da sie mit ihm im regelmäßigen Austausch über Kunden, usw. war. Dies erscheint insofern lebensnahe, als die Antragstellerin für den italienischen Markt eingesetzt war und daher mitunter ein engerer Arbeitskontakt zu Mitarbeiter/innen des italienischen Büros bestand. Das Ermittlungsverfahren hat somit gezeigt, dass selbst unter Einbeziehung des Umstandes, dass Herr G eine längere einschlägige Be-

rufserfahrung hat, im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson jedoch jedenfalls eine gleichwertige Tätigkeit ausgeübt haben, ein nicht erklärbarer Gehaltsunterschied bestehen bleibt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch die erste Antragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag nicht umgesetzt, da nach Ansicht der ersten Antragsgegnerin keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt

3. GBK I/405/12

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 25 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsgegner habe die Antragstellerin verbal sexuell belästigt, indem er zu ihr „wenn du nicht auf so einem hohen Podest stehen würdest, würde ich dich in den Arsch ficken“ gesagt und ihr zudem wiederholt eine körperliche Beziehung zu einem Gast unterstellt habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner nicht an einer Befragung des Senates teilnahm und auch eine allfällige dritte Ladung seiner Person von vornherein ausschlug, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Der Antragsgegner bestätigte in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, gegenüber der Antragstellerin gesagt zu haben, „Jetzt reg Dich Doch nicht schon wieder so auf, komm mal runter von Deinem hohen Ross, mir ist doch egal, wer Deinen „A“ pempert.“ Er bestritt allerdings, diese dadurch sexuell belästigt zu haben. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich mit der Aussage, dass er wahrscheinlich der letzte Mensch sei, der je einen anderen sexuell belästigen würde. Niemals in seinem Leben sei der Antragsgegner mit einem derartigen Vorwurf konfrontiert worden. Es sei vielmehr der Fall, dass die Antragstellerin sich einer ordinären Sprache bedienen würde, und nicht er. Dazu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin bei ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des Senates glaubwürdig ausführte, dass sie sich durch die Äußerung des Antragsgegners gedemütigt gefühlt habe, sodass es für sie untragbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Zum Einwand des Antragsgegners, seine „blöden Sprüche“ wären nicht als sexuelle Belästigung zu verstehen gewesen, ist anzumerken, dass nach dem GIBG eine Absicht des Antragsgegners,

die Antragstellerin sexuell zu belästigen, nicht notwendig ist, und der Einwand somit nicht zu beachten ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Entschuldigung in angemessener Form

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 500 Euro

4. GBK I/523/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 8,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Kollegen in Anwesenheit Dritter mit den Worten er wolle „ihre Mutter/ihren Vater ficken“ und sie solle seinen „Schwanz lutschen“ beschimpft worden.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Es wurden seitens des Antragsgegners auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die sein Vorbringen bestätigen können. Vielmehr bestätigte der Antragsgegner in seiner schriftlichen Stellungnahme zur Antragstellerin jedenfalls „lutsch einen Schwanz“ gesagt und auch die weiteren Beschimpfungen getätigt zu haben. Er bestritt allerdings, die Antragstellerin dadurch sexuell belästigt zu haben und begründete dies u.a. damit, dass derartige Beschimpfungen in der serbischen Umgangssprache üblich seien und keinesfalls eine sexuelle Belästigung darstellen würden. Er habe sich bei der Antragstellerin entschuldigen wollen, allerdings habe diese die gemeinsame Aussprache verlassen. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich damit, dass er ein seriöser familiärer Mann sei, überglücklich verheiratet sei und nicht einmal das kleinste Interesse an anderen Frauen habe, besonders nicht an jemandem wie der Antragstellerin. Zum Einwand des Antragsgegners, seine Beschimpfungen wären nicht als sexuelle Belästigungen zu verstehen gewesen, ist anzumerken, dass gemäß dem GIBG eine Absicht des Antragsgegners, die Antragstellerin sexuell zu belästigen, nicht notwendig und somit nicht zu beachten ist. Hierzu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des erkennenden Senates glaubwürdig ausführte, dass sie sich durch die Äußerungen des Antragsgegners gedemütigt gefühlt habe und es untragbar geworden sei, das Arbeitsverhältnis fortzuführen, sodass sie dieses, schneller als ursprünglich angedacht, einvernehmlich aufgelöst habe.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

5. GBK I/392/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Konditorei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 30 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, aufgrund des Tragens eines muslimischen Kopftuches im Auswahlverfahren nicht weiter berücksichtigt worden zu sein.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Senat I der GBK einerseits mit den glaubwürdig geschilderten Darstellungen durch die Antragstellerin konfrontiert, wohingegen die Angaben der Antragsgegnerin und der Filialeiterin, Frau B, dem erkennenden Senat wenig aussagekräftig erschienen. Aufgrund der geschilderten Erinnerungen der beteiligten Personen über den Verlauf des Bewerbungsgespräches geht der Senat daher davon aus, dass der Ablauf des Bewerbungsgespräches tatsächlich in der von der Antragstellerin behaupteten Weise stattgefunden hat. Dass für die Antragstellerin aufgrund dieser Ereignisse rund um ihre Bewerbung der Eindruck entstehen musste, von einer der Antragsgegnerin zuzurechnenden Mitarbeiterin ausschließlich aufgrund ihres Kopftuchs bei der Bewerbung abgelehnt worden zu sein, ist für den Senat völlig nachvollziehbar. Der von der Antragsgegnerin schriftlich vorgebrachte Einwand, dass das Arbeitsverhältnis ohnedies nicht zustande gekommen wäre, ist nach Meinung des Senates als Schutzbehauptung anzusehen. Die Ausführungen der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung, wonach es von der Geschäftsführung keine Restriktionen gebe mit Kopftuch zu arbeiten und das Thema auch aktuell dahingehend behandelt worden sei, dass eine Bewerberin im Service das Kopftuch hätte tragen können und das Kopftuch wahrscheinlich im Design der Antragsgegnerin produziert worden wäre, stehen in einem starken Widerspruch zu den in der schriftlichen Stellungnahme vorgebrachten Argumenten des Einhaltens der traditionellen Kleiderordnung der weiblichen Mitarbeiterinnen im Hinblick auf einen älteren und konservativeren Gästestamm sowie des unverhältnismäßigen Mehraufwandes, der durch die Produktion passender Kopftücher für eine einzelne Mitarbeiterin entstehen würde, und waren daher ebenfalls nicht geeignet das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass zumindest zum Zeitpunkt der Bewerbung der Antragstellerin das Tragen eines Kopftuches im Servicebereich nicht dem Unternehmenskonzept entsprochen hat und daher unerwünscht war. Die Aussage der Antragsgegnerin hat zudem ergeben, dass die Antragsgegnerin auch zum

gegenwärtigen Zeitpunkt nur im Küchendienst, nicht aber im Servicebereich, Mitarbeiterinnen mit Kopftuch beschäftigt. Zu Kunden- und Kundinnenwünschen verschiedenster Art ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass derartige Kunden-/Kundinnenwünsche in Bezug auf ein vom GIBG geschütztes Merkmal, wie etwa das Geschlecht, niemals eine Diskriminierung rechtfertigen können. Für den erkennenden Senat war im Hinblick auf allfällige hygienische Erwägungen der Antragsgegnerin nicht erkennbar, inwiefern das Tragen eines Kopftuches der Ausübung der Tätigkeit als Servicemitarbeiterin entgegengestanden wäre, zumal die Betroffene lediglich das Abnehmen des Kopftuches während der Arbeitszeit verneint hat, nicht jedoch das Tragen eines zur Dienstkleidung passenden Kopftuches, was den in den Stellungnahmen der Antragsgegnerin erwähnten Hygienevorschriften, wonach eine saubere, täglich frisch gewaschene Arbeitskleidung zu tragen sei, entsprochen hätte. Ebenso konnte dem Argument der Antragsgegnerin, dass das Arbeiten im Servicebereich ohne Kopfbedeckung eine „wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung“ gemäß § 20 GIBG wäre, welche unter Einhaltung des Sachlichkeitsgebots eine allfällige Differenzierung erlauben könnte, vom erkennenden Senat nicht gefolgt werden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Bedingter Zahlungsbefehl – Betrag wird bezahlt

6. GBK I/408/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Kursleiter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 27,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass es im Zuge der beruflichen Weiterbildung unter anderem zu sexuell konnotierten Äußerungen und Berührungen eines Kursleiters ihr gegenüber gekommen und auf dem Handy des Kursleiters ein Klingelton mit sexualisiertem Kontext abgespielt worden sei.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Die von ihm namhaft gemachte Auskunftsperson, Herr G, konnte, mangels Bekanntgabe einer ladungsfähigen Adresse durch den Antragsgegner, ebenfalls nicht befragt werden. Hingegen trafen die Antragstellerin und Herr D in ihren Fallbeschreibungen insbesondere übereinstimmende Aussagen betreffend den Handyklingelton, sexuell anzügliche Bemerkungen, das Angebot des Antragsgegners an die Antragstellerin, sie

könne bei ihm zu Hause „oben ohne“ putzen, sowie die Umarmung nach bestandener Prüfung. Hinzu kommt die Aussage von Frau Mag.a C, wonach ihr die Vorwürfe der Antragstellerin sehr glaubwürdig erschienen seien. Zusammenfassend hält der erkennende Senat fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als die schriftlichen Ausführungen des Antragsgegners. Auch ergab sich im gesamten Verfahren keinerlei Motiv für falsche Anschuldigungen, zumal die Antragstellerin die Prüfung positiv bestanden hat und den Antragsgegner in ihrer mündlichen Befragung – abgesehen von den sexuellen Belästigungen – als freundlichen Menschen schilderte. Das Argument des Antragsgegners, dass es sich bei der Beschwerde um Rache für seine Strenge in Hinblick auf Pünktlichkeit und Erfüllung der Lernziele bei der Prüfungsdurchführung handle, wurde vom Senat I der GBK daher als Schutzbehauptung gewertet.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

7. GBK I/415/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 28,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass sein Vorgänger mit dem Diensthandy sexuell konnotierte Telefondienste in Anspruch genommen und vor Übergabe des Handys nicht dafür gesorgt habe, dass diese Dienste eingestellt werden.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegner bestätigte, dass bereits zum Zeitpunkt, als dieser das Diensthandy in Verwendung hatte, über einen längeren Zeitraum SMS mit sexualisiertem Inhalt eingegangen sind. Im Hinblick auf den gegenständlichen Sachverhalt hält der erkennende Senat jedoch fest, dass nur dann von einer sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Antragsgegner gesprochen werden kann, wenn die sexualisierten SMS und Anrufe durch diesen veranlasst wurden und er im Wissen, dass das Diensthandy zukünftig vom Antragsteller benutzt wird, nicht dafür gesorgt hat, dass diese Telefondienste eingestellt werden. Mit den dem Senat I der GBK zur Verfügung stehenden Mitteln ließ sich nicht feststellen, ob es für derartige SMS und Anrufe der Veranlassung durch eine individuelle Person bedarf oder – wie vom Antragsgegner vorgebracht – diese auch ohne individuelles Zutun direkt von Providern ausgehen können.

Ergebnis: keine Diskriminierung

8. GBK I/416/12

Eingebracht: Protokollantrag

Antragsgegner/in: Gebäudereinigungsunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 29,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen wiederholt am Gesäß berührt und aufgefordert worden, mit ihm Geschlechtsverkehr zu haben. Ihre Kündigung stehe in einem Zusammenhang damit, dass sie sich gegen die sexuellen Annäherungsversuche des Kollegen, der als Vorarbeiter eine Vorgesetztenfunktion innehatte, gewährt habe.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte die Antragstellerin einen glaubwürdigen Eindruck. Hinzu kommt der Umstand, dass auch Frau E die Schilderungen der Antragstellerin als glaubhaft empfunden hat. Dass sie dem 2. Antragsgegner andererseits so etwas nicht zutraue, wertet der erkennende Senat als Schutzbehauptung im Hinblick darauf, dass der zweite Antragsgegner bei der Befragung der Auskunftsperson anwesend war. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des 2. Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf sexueller Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil sie angenommen habe, er sei für ihre Kündigung verantwortlich gewesen, ging insbesondere dahingehend ins Leere, als die Antragstellerin bereits lange vor der Kündigung am 19. März 2012 Frau G von den Berührungen durch den zweiten Antragsgegner erzählt hat. Dass Begegnungen zwischen dem zweiten Antragsgegner und der Antragstellerin während der Arbeitszeit entgegen seiner Aussage sehr wohl möglich waren, ergibt sich aus der Zeugenaussage von Frau N vor dem Arbeits- und Sozialgericht, wonach der zweite Antragsgegner manchmal kontrolliert habe. Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der ersten Antragsgegnerin insbesondere das Verhalten der Antragstellerin im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall am 9. März 2012 genannt. Hinsichtlich der Kündigung wurde seitens der ersten Antragsgegnerin und der Auskunftsperson Frau D glaubwürdig ausgesagt, dass es Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall am 9. März 2012 gegeben hat, weshalb dem Arbeiterbetriebsrat der ersten Antragsgegnerin am selben Tag nachweislich die Mitteilung über eine beabsichtigte Dienstgeberkündigung gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG der Antragstellerin übermittelt worden ist. Die befragten Auskunftspersonen K und D brachten weiters glaubwürdig vor, dass zu diesem Zeitpunkt weder die sexuelle Belästigung durch den zweiten Antragsgegner bekannt gewesen ist, noch dass dieser insofern Vorgesetztenfunktion habe, dass er eine unmittelbar entscheidende Rolle bei Kündigungsentscheidungen spielt. Hinzu kommt, dass sich der zweite Antragsgegner zum gegenständlichen Zeitpunkt auf Urlaub befunden hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch den zweiten Antragsgegner

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag nicht umgesetzt, da Schadenersatzanspruch gerichtlich überprüft werde

9. GBK I/394/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arzneigroßhandel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 33,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu männlichen Kollegen, die zum Teil deutlich jünger gewesen seien, ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Umstand der Gleichwertigkeit ergibt sich bereits aus der Stellungnahme der Antragsgegnerin zum ursprünglichen Vorbringen der Antragstellerin. So wird auf den Seiten 11f der Stellungnahme zur Vergabe der Leitung „Z“ im Wesentlichen ausgeführt, dass im Jahr 2006 die geplante Abteilung „Z“ aufgrund organisatorischer und fachlicher Anforderungen in zwei Abteilungen – „U“ bzw. „Z“ – aufgeteilt worden sei. Der Antragstellerin sei die Leitung der Abteilung „U“ angeboten worden, da sie für diese bei objektiver Beurteilung besser geeignet gewesen sei. Die Stelle der zweiten Abteilung sei nach dem bei der Antragsgegnerin üblichen Bewerbungsprozess mit einem neuen Mitarbeiter besetzt worden. Die Antragsgegnerin habe dabei nicht unsachlich differenziert: Bei der Antragsgegnerin bestehe ein internes Schema zur Einstufung der Arbeitsplätze. Die Abteilungsleiterpositionen seien vergleichbar und daher im internen Schema mit „Position Manager I“ eingestuft worden. Zur Position, welche der Antragstellerin im Jahr 2008 im Bereich bei Herrn Dr. C angeboten worden ist, hielt die Antragsgegnerin in ihrer Stellungnahme auf Seite 16 fest, dass diese Stelle als „Senior Scientist“ gleich wie eine Stelle als „Manager I“ bewertet werde. Seitens der Antragsgegnerin wurden keine Gehaltsunterlagen der in der Antragsergänzung der GAW angeführten männlichen Vergleichspersonen, sondern lediglich eine Gehaltsaufstellung über die All-In Gehälter der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen für den Zeitraum 2008 bis 2011 unter Angabe der Jänner-, März- (in Ausnahmefällen) und Mai-Gehälter vorgelegt. Das Ermittlungsverfahren hat gezeigt, dass sich gerade auch unter Einbeziehung des Umstandes, dass die Antragstellerin eine langjährige einschlägige Berufserfahrung hat, ein nicht erklärbarer Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und den beiden männlichen Ver-

gleichspersonen ergibt. Hinzu kommt, dass – wie ebenfalls bereits ausgeführt – auch von der Antragsgegnerin mehrmals festgehalten wurde, dass es keinen Unterschied zwischen Managern und Senior Scientists gibt. Es wurde seitens der Antragsgegnerin auch zu keinem Zeitpunkt vorgebracht, dass die jeweiligen Manager- bzw. Senior Scientist-Positionen aufgrund besonderer Anforderungen bzw. Verantwortungen, die mit der Tätigkeit einhergehen, unterschiedlich zu bewerten gewesen wären. Ganz im Gegenteil seien die Tätigkeiten der Antragstellerin und von Herrn Dr. I hinsichtlich Verantwortlichkeiten bzw. Aufgaben ähnlich gewesen bzw. haben die Antragstellerin und Herr Dr. G gleichberechtigt nebeneinander gearbeitet. Der alleinige Umstand, dass Herr Dr. G Berufserfahrung für bestimmte Tätigkeiten der Abteilung „Z“ hatte und daher für diese Position besser geeignet gewesen sein soll als die Antragstellerin, die wiederum die Leitung jener Abteilung erhalten hat, für die sie die notwendigen Qualifikationen erbracht hat, kann eine Gehaltsdifferenz nicht rechtfertigen. Die Ausführungen von Frau Dr.in B erweckten vielmehr den Eindruck, dass Herr Dr. G durch gutes Verhandlungsgeschick sogar ein höheres Einstiegsgehalt erzielen konnte, als die Antragstellerin nach beinahe einjähriger Manager-Tätigkeit erhalten hat. Dass die Vorstellungen – und damit verbunden auch das Verhandlungsgeschick – von Bewerber/innen mitunter einen großen Einfluss auf die Gehaltsfindung bei der Antragsgegnerin haben, ging für den Senat I der GBK auch aus den Ausführungen von Frau Mag.a D hervor. Ein derartiges Vorgehen führt jedoch zu mangelnder Nachvollziehbarkeit und folglich Intransparenz bei der Gehaltsfindung. Wie bereits ausgeführt, ist die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten für eine Vergleichbarkeit nicht erforderlich. Da die Antragstellerin zumindest während ihrer Tätigkeit als Abteilungsleiterin „U“ bereits Personalverantwortung und nicht „nur“ Fachaufsicht innegehabt hat, könnte auch insofern eine Vergleichbarkeit mit den Tätigkeiten beider Vergleichspersonen bejaht werden. Im Ermittlungsverfahren konnte sich nach Ansicht des Senates I der GBK kein direkter Zusammenhang zwischen dem Alter der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen sowie einer etwaigen Entgeltdiskriminierung erhärten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der Antragstellerin im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Entgeltdiskriminierung werde ausgeschlossen, daher keine Leistung eines Schadenersatzes

10. GBK I/409/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 31 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, gleich bzw. sogar besser als ein männlicher Mitbewerber für die Stelle als Abteilungsleiter/in-Stellvertreter/in und in weiterer Folge für die Position als Leiter/in der gegenständlichen Abteilung qualifiziert zu sein. Trotz zumindest gleicher Qualifikation ihrerseits und dem Vorliegen eines Frauenförderungsplanes, dessen Zielvorgabe noch nicht erreicht sei, sei dem männlichen Mitarbeiter in den Bewerbungsverfahren der Vorzug gegeben worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Vorbringen der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Eignung für die ausgeschriebenen Positionen wurde von ihren beiden ehemaligen Vorgesetzten, Herrn Direktor-Stellvertreter C und Herrn Abteilungsleiter D, die nach eigenen Angaben aufgrund ihrer Tätigkeit auch Einblick in die Aufgaben der zu besetzenden Stellen gehabt haben, glaubwürdig bestätigt. Nach Aussage der befragten Auskunftspersonen wäre die Antragstellerin ihren Fachkenntnissen und ihrer Berufserfahrung nach geeignet gewesen, die Stellvertretung bzw. die Leitung der Abteilung Z zu übernehmen. Seitens der Antragsgegnerin wurde hingegen insbesondere argumentiert, dass die Antragstellerin gerade die notwendigen Kenntnisse in BWL und Budget jedenfalls in praktischer Hinsicht im Gegensatz zu ihrem Mitbewerber, Herrn E, nicht vorweisen habe können. Mag Herr E auch durch seine langjährige Tätigkeit einschlägige praktische Erfahrungen im Bereich Budget in einem Umfang gesammelt haben, wie sie kein/e Mitbewerber/in vorweisen kann, so ergibt sich grundsätzlich aus der Ausschreibung für die Position eines Stellvertreters/einer Stellvertreterin des Leiters/der Leiterin der Abteilung Z durch die Anführung der Voraussetzung „fachspezifische Qualifikation (BWL-Kenntnisse, Budget)“ zum Einen noch nicht der Hinweis, in welcher Form – d.h. Kenntnisse theoretischer oder praktischer Natur – und in welchem Ausmaß – es wird nicht von fundierten Kenntnissen gesprochen – diese fachspezifische Qualifikation vorliegen muss, um erfüllt zu werden, zum Anderen wird mit einem „oder“ im Ausschreibungstext nach Auffassung des erkennenden Senates signalisiert, dass die genannte fachspezifische Qualifikation nicht unerlässliche Voraussetzung ist, sondern auch die Möglichkeit besteht, durch „berufliche Erfahrung im Bereich ...“ zu reüssieren. In der Argumentation der Antragsgegnerin wurde zwar dem (Nicht-)Vorliegen von Kenntnissen in BWL und Budget besonderes Augenmerk geschenkt, dies lässt jedoch außer Acht, dass laut Ausschreibung daneben noch zahlreiche weitere persönliche und fachliche Voraussetzungen zu erfüllen waren. Die diesbezügliche Formulierung „sollte“ im Ausschreibungstext weist zwar auf die Möglichkeit einer Gewichtung hin, konkret lässt sich eine solche jedoch aus der Ausschreibung in keiner Weise entnehmen. Dass augenscheinlich eine Gewichtung hinsichtlich der Notwendigkeit des Vorliegens einzelner Anforderungen vorgenommen wurde, ergibt sich u.a. aus dem Nichtvorliegen der B- und C-Prüfungen bei Herrn E und dem Umstand, dass zwar laut Ausschreibung auf der einen Seite von den Bewerber/innen die Bereitschaft zu konsequenter Weiterbildung mitzubringen ist, auf der anderen Seite jedoch zur Erfüllung dieses – und augenscheinlich auch weiterer – Kriterien eine langjährige einschlägige Tätigkeit in einer Abteilung ausreichend zu sein scheint. Zur Frage, ob und inwiefern im gegenständlichen Besetzungsverfahren eine Gewichtung der Anforderungen vorgenommen wurde, konnte von der Antragsgegnerin weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen eine nachvollziehbare Erklärung erbracht werden. Mangels Anführung eines

Tätigkeitsprofils konnten seitens des erkennenden Senates auch aus den Aufgaben einer Abteilungsleitung-Stellvertretung Z keine Schlüsse auf eine eventuelle Gewichtung der Anforderungen gezogen werden. Die unterschiedlichen Darstellungen der Tätigkeiten der Abteilungsleitung-Stellvertretung bzw. der Abteilungsleitung durch mehrere befragte Auskunftspersonen relativierten nach Auffassung des erkennenden Senates zudem jene der Antragsgegnerin – auch hinsichtlich des Ausmaßes der Verantwortung, der notwendigen Kenntnisse, usw. – und ließ stark daran zweifeln, dass lediglich Herr E über die hierfür notwendigen Qualifikationen verfügte. Zusammenfassend gelangte der Senat I der GBK somit zur Ansicht, dass im Hinblick auf den Ausschreibungstext das nachfolgende Besetzungsverfahren, das ohne persönliche Gespräche mit den Bewerber/innen und ohne persönliche Rückmeldung über den Ausgang durchgeführt wurde, jeglicher Transparenz entbehrte. Entsprechendes gilt für die Ausschreibung der Position eines Leiters/einer Leiterin der Abteilung Z, mit der einzigen Ausnahme, dass hier sowohl „fundierte Kenntnisse im Bereich Budgeterstellung und -entwicklung der ... Einrichtungen“ als auch „Kenntnisse über Organisationsstruktur und Arbeitsabläufe in ...“ getrennt als Soll-Voraussetzungen angeführt sind. Ob und inwiefern eine Gewichtung der persönlichen und fachlichen Voraussetzungen vorgenommen wurde, ging jedoch auch aus diesem Ausschreibungstext nicht hervor. Es ist nach Auffassung des erkennenden Senates somit kein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikationen der Antragstellerin und von Herrn E – angemerkt wird in diesem Zusammenhang auch, dass seitens der Antragsgegnerin keine Bewerbungsunterlagen bzw. etwaige andere Unterlagen, die über die Ausbildung, den beruflichen Werdegang und das dienstliche Verhalten von Herrn E Aufschluss geben könnten, vorgelegt wurden – vorgenommen worden, gerade auch im Hinblick auf das Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Überarbeitung des Konzeptes von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich Transparenz und Vermeidung von Diskriminierungen unter Beachtung der Judikatur des EuGH; Stärkung der Gleichbehandlungsbeauftragten durch Einbindung in Bewerbungsverfahren

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Antragsgegnerin könne sich Prüfungsergebnis nicht anschließen, daher Ablehnung Schadenersatz zu leisten; Ausschreibung von Dienstposten, Bewerbungs- und Auswahlverfahren sowie Bestellvorgang erfolgen jeweils transparent, unter Vermeidung von Diskriminierungen sowie unter Beachtung der einschlägigen Rechtslage und Judikatur; Ausweitung der durchaus umfassenden Aufgaben und Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten über einschlägige Rechtslage hinaus und damit Schaffung einer Sonderrechtslage ohne gesetzliche Grundlage werde nicht beabsichtigt

11. GBK I/441/12

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass sein Vorgesetzter als Grund für die Kündigung angeführt habe, dass der Geschäftsführer die Stelle als Automatenbefüller/in lieber wieder mit einer Frau besetzen wolle. Beanstandungen betreffend die Arbeitsleistung des Antragstellers habe der Vorgesetzte nicht gehabt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des nach der Beschlussfassung durch den Senat I der GBK zustande gekommenen Vergleichs verzichteten der Antragsteller und die Antragsgegnerin auf eine schriftliche Ausfertigung des Prüfungsergebnisses.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulung von Mitarbeiter/innen mit Personalentscheidung Kundinnen- bzw. Kundenwünschen mit diskriminierendem Inhalt nicht nachzugehen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 7.000 Euro; insbesondere sämtliche Niederlassungsleiter seien von Firmenleitung darüber belehrt und in Kenntnis gesetzt worden, dass bei Personalentscheidungen auf Kundinnen- bzw. Kundenwünsche mit diskriminierendem Inhalt nicht nachzugehen und die Problematik einer allfälligen Diskriminierung äußerst sensibel zu behandeln sei

12. GBK I/469/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Marketingunternehmen, Geschäftsführer

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 34 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, keinen genau definierten Arbeitsbereich gehabt zu haben. Weiters sei sie vom Geschäftsführer wiederholt angeschrien worden. Die Antragstellerin sei vom Geschäftsführer an der Hüfte und an den Haaren berührt worden. Zudem habe dieser mehrmals unerwünschte Esseneinladungen ausgesprochen. Aufgrund des diskriminierenden Verhaltens der Arbeitgeberin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der sexuellen Belästigung durch den Geschäftsführer habe sie ihren vorzeitigen Austritt erklärt. Das ausgestellte Dienstzeugnis habe nur eine unvollständige Aufzählung ihrer Arbeitsaufgaben enthalten.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des nach der Beschlussfassung durch den Senat I der GBK zustande gekommenen Vergleichs verzichteten die Antragstellerin und die Antragsgegner/innen auf eine schriftliche Ausfertigung des Prüfungsergebnisses.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in sowie durch einen Dritten

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulung hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsrechts und der Gleichbehandlung; Adaptierung des Dienstzeugnisses betreffend die Projektleiterposition der Antragstellerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: außergerichtliche Einigung; Geschäftsführer wurde seiner Tätigkeit enthoben – Schulung daher nicht notwendig; Vorschlag betreffend Dienstzeugnis umgesetzt

13. GBK I/410/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Architekturbüro, Dritter i.S.d. GIBG

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

Verfahrensdauer: 32 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Ehemann der Arbeitgeberin habe sein Büro in denselben Geschäftsräumlichkeiten wie das Unternehmen, in dem die Antragstellerin beschäftigt gewesen sei, gehabt. Obwohl kein Arbeitsverhältnis zu ihm bestanden habe, habe die Antragstellerin Büroarbeiten für ihn erledigen müssen. Die Antragstellerin sei von ihm unangenehm mit pornografischem Bildmaterial konfrontiert worden. Zudem sei sie von ihm an der nackten Schulter berührt worden und habe dieser ihr gegenüber Aussagen wie „typisch Frau“ bzw. „einer Frau gibt man kein Werkzeug in die Hand, sonst wird es kaputt“ getätigt und sie mit „Mädel“ angesprochen. Ihre Arbeitgeberin habe trotz Kenntnis des (sexuell) belästigenden Verhaltens und dem Ersuchen der Antragstellerin, dagegen vorzugehen, nichts getan. Schließlich sei sie gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der erste Antragsgegner trotz Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck gewonnen werden. Der erste Antragsgegner bestritt in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag der GAW, die Antragstellerin sexuell belästigt zu haben, ohne allerdings näher auf das gegen-

ständige Vorbringen einzugehen. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der erste Antragsgegner lediglich damit, dass „auf dem Umweg der behaupteten Ungleichbehandlung ein zusätzliches Einkommen lukriert werden soll“. Diesem Argument konnte der Senat I der GBK nicht folgen, da aus dem ermittelten Sachverhalt keinerlei Indiz in diese Richtung hervorging. Es wurden seitens des ersten Antragsgegners auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die sein Vorbringen bestätigen hätten können. Hingegen legte die Antragstellerin zur Untermauerung ihres Vorbringens einen Screenshot vom elektronischen Posteingang vor, der E-Mails an den ersten Antragsgegner mit Werbung für Viagra enthält, sowie ein Foto eines Büros, auf dessen Pinnwand Bilder nackter Frauen zu sehen sind. Die Antragstellerin brachte glaubhaft vor, dass es seitens ihrer Arbeitgeberin die Anweisung gegeben habe, sich um die Post des ersten Antragsgegners zu kümmern, und sie auch den gesamten elektronischen Posteingang sortieren habe müssen. Ein Konfrontiert-Werden mit den sexuell konnotierten E-Mails und den Nacktfotos im Büro des ersten Antragsgegners – mangels anderslautender Aussagen des ersten Antragsgegners, wird davon ausgegangen, dass es sich bei dem abgebildeten Büro um seines handelt – war für die Antragstellerin daher unausweichlich. Während es bei der Belästigung in Form der E-Mails für den Senat nicht erkennbar war, ob die Zusendung dieser Mails auf Veranlassung des ersten Antragsgegners oder aus Eigeninitiative der Werbeunternehmen erfolgte, ist das Anbringen von pornographischen Bildern in seinem Büro, welches von der Antragstellerin zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung regelmäßig betreten werden musste, eindeutig dem ersten Antragsteller zurechenbar. Ebenfalls glaubwürdig waren die Ausführungen der Antragstellerin hinsichtlich der Berührung ihrer Schulter durch den ersten Antragsgegner. Die Antragstellerin brachte die geschlechtsbezogen belästigenden Äußerungen des ersten Antragsgegners nach Ansicht des erkennenden Senates glaubhaft vor. Hingegen konnte – wie bereits ausgeführt – kein persönlicher Eindruck vom ersten Antragsgegner gewonnen werden und ging dieser in seiner schriftlichen Stellungnahme auch nicht konkret auf die vorgebrachten Vorwürfe ein. Die Antragstellerin wiederholte überzeugend das Vorbringen, sich bei ihrer Arbeitgeberin über das Verhalten des ersten Antragsgegners beschwert und um Abhilfe ersucht zu haben, wobei diese nur nach dem ersten Ersuchen der Antragstellerin das Gespräch mit dem ersten Antragsgegner gesucht, jedoch im weiteren keine Maßnahmen mehr gesetzt habe. Da die zweite Antragsgegnerin trotz Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck gewonnen werden. Die zweite Antragsgegnerin bestritt in ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag der GAW, die Antragstellerin diskriminiert zu haben, ohne näher auf das gegenständliche Vorbringen einzugehen. Es wurden seitens der zweiten Antragsgegnerin auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die ihr Vorbringen bestätigen könnten. Wie bereits ausgeführt, brachte die Antragstellerin glaubwürdig vor, dass die Arbeitnehmerinnen der zweiten Antragsgegnerin von dieser angewiesen wurden, Büroarbeiten für den ersten Antragsgegner zu erledigen und dass hierbei durch das diskriminierende Verhalten des ersten Antragsgegners, etwa durch dessen unpassende verbale Äußerungen oder Arbeitsanweisungen, die zum Ausdruck brachten, dass er sie als seine persönlichen Assistentinnen ansah, obgleich sie in keinem arbeitsrechtlichen Verhältnis zu ihm standen, eine Frauen abwertende Arbeitsatmosphäre geschaffen wurde. Dies ist nach Auffassung des Senates I der GBK trotz des Nichtvorliegens eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Antragstellerin und dem ersten Antragsgegner einerseits und dem ersten Antragsgegner und der zweiten Antragsgegnerin andererseits, der zweiten Antragsgegnerin zuzurechnen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln

des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat zu der Ansicht, dass es der zweiten Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es nicht zu einer auf das Geschlecht der Antragstellerin bezogenen unangenehmen Situation am Arbeitsplatz gekommen ist. Das glaubwürdige Vorbringen der Antragstellerin ließ nach Ansicht des erkennenden Senates keinen Zweifel daran, dass das Kündigungsgespräch zwischen ihr und ihrer Arbeitgeberin in der geschilderten Art und Weise stattgefunden hat, wonach Frau Dr.in C anfangs zwar als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die schlechte Arbeitsleistung und die vulgäre Ausdrucksweise der Antragstellerin genannt habe, auf Nachfrage der Antragstellerin jedoch zugestimmt habe, dass der eigentliche Grund im Konflikt zwischen der Antragstellerin und dem ersten Antragsgegner liege.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

14. GBK I/480/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und von Amts wegen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass vereinbart gewesen sei, dass sie als Führungskräftenachwuchs in Frage komme. Nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft sei die in Aussicht gestellte Beförderung zurückgenommen worden und sie habe damit einhergehend keine Gehaltserhöhung erhalten. Weiters habe sie bestimmte Arbeiten, beispielsweise im Büro, nicht mehr verrichten dürfen und sei nur noch als Verkaufsmitarbeiterin tätig gewesen. Schließlich sei ihr befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei nicht verlängert worden, da diese in den aus Sicht des Bereichsleiters wichtigen Punkten in der von der Filialeiterin durchgeführten Beurteilung mit „niedrig“ bewertet wurde. Hingegen gab Frau B an, dass selbst bei einem derartigen Beurteilungsergebnis erfahrungsgemäß nochmals verlängert und eine neue Bewährungsfrist gegeben werde. Daher ist aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen nach Meinung des erken-

nenden Senates bei Abwägung aller Umstände eher davon auszugehen, dass das gegenständliche Arbeitsverhältnis von der Antragsgegnerin aus diskriminierenden Motiven nicht verlängert worden ist. Das Vorliegen anderer, mitausschlaggebender Motive kann eine/n Arbeitgeber/in vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, da den Realitäten der Arbeitswelt folgend, davon auszugehen ist, dass bei der Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses unter Umständen auch mehrere Motive – darunter auch sachliche – eine Rolle spielen können. Die Antragsgegnerin argumentierte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung, die Antragstellerin sei für eine Führungsposition von Anfang an nicht vorgesehen gewesen und habe sich auch im Laufe des Dienstverhältnisses nicht als geeignet für eine Führungsposition erwiesen. Eine Zusage für eine Führungsposition habe es niemals gegeben. Insbesondere dass die Antragstellerin für die Tätigkeiten eines Führungskräfte Nachwuchses nicht geeignet gewesen sei und dass es lediglich zu einer probeweisen Einschulung gekommen sei, die bereits vor Bekanntgabe der Schwangerschaft beendet worden sei, wurde von Frau B glaubwürdig bestätigt. Wie bereits ausgeführt, gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragsgegnerin bereits vor Bekanntgabe der Schwangerschaft entschieden habe, dass sich die Antragstellerin nicht für die Tätigkeiten des Führungskräfte Nachwuchses eigne. Es erscheint nachvollziehbar, dass daher auch eine mögliche mit einer Beförderung verbundene Gehaltserhöhung unterblieben ist. Der erkennende Senat gelangte zur Ansicht, dass seitens der Antragsgegnerin überzeugend dargelegt werden konnte, dass die Antragstellerin im späteren Verlauf ihres Arbeitsverhältnisses „nur“ mehr entsprechend ihrem Arbeitsvertrag als Verkaufsmitarbeiterin eingesetzt wurde, weil sich – wie bereits ausgeführt – noch vor Bekanntgabe der Schwangerschaft gezeigt hat, dass sich die Antragstellerin nicht für die Tätigkeiten des Führungskräfte Nachwuchses eignet.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Es wurde kein Vorschlag erteilt.

15. GBK I/412/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32 Monate

Das Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

16. GBK I/446/12

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 28 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, als Kassakraft tätig gewesen zu sein. Ein in der Feinkost beschäftigter und später als Marktleiter tätiger Kollege habe ihr gegenüber anzügliche Bemerkungen über ihre Figur gemacht, Fragen über ihr Privatleben gestellt und unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht ausgesprochen. Zudem sei es zu „zufälligen“ Körperberührungen durch ihn gekommen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Hingegen ließen unklare und widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil die stellvertretende Filialeiterin Frau F und sie in der Hierarchie aufsteigen hätten wollen, wertete der Senat als Schutzbehauptung, da im Ermittlungsverfahren keine diesbezüglichen Bestrebungen der Antragstellerin – und von Frau F – festgemacht werden konnten. Aus der glaubwürdigen Aussage von Herrn C ergibt sich weiters, dass Begegnungen zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner während der Arbeitszeit entgegen dessen Aussage sehr wohl möglich waren, zumal sie auch nicht lediglich als Samstagskraft beschäftigt war. Der Umstand, dass es Kontakt zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner gegeben hat, wird zudem durch die Stellungnahme des Regionalmanagers Herrn D vom 16. April 2012 bestätigt, wonach der Antragsgegner ihm gegenüber zugegeben habe, „beim Herumblödeln“ mit der Antragstellerin „die eine oder andere zweideutige Aussage“ getätigt zu haben. Auch der Antragsgegner selbst schreibt in seiner Stellungnahme, dass der Kontakt zwischen der Antragstellerin und ihm „sich auf den üblichen Umgang unter Arbeitskollegen“ beschränkt habe. Damit stehen seine wenig glaubwürdigen mündlichen Ausführungen in Widerspruch, wonach er mit der Antragstellerin „nie zu tun“ bzw. „keinen Kontakt“ mit ihr gehabt habe. Auch hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitsplätze innerhalb der Filiale verwickelte er sich in Widersprüche. Es ist daher die Aussage der Antragstellerin glaubwürdiger, wonach sich die Feinkost zum maßgeblichen Zeitpunkt in der Nähe der Kassen befand. Zusammenfassend hält der Senat I der GBK fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als jenes des Antragsgegners. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung durch andere Personen gegeben hat, reicht nicht aus, das glaubhafte Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

17. GBK I/452/12-M

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 27,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei brasilianischer Herkunft. Sie sei von ihrem Vorgesetzten durch Berührungen und Äußerungen sexuell belästigt worden. Zudem habe er sich negativ über ihre Deutschkenntnisse geäußert.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK sah sich hinsichtlich des sexuellen Bezugs einzelner Handlungen des Antragsgegners mit widersprüchlichen Angaben der Antragstellerin und des Antragsgegners konfrontiert, welche nach Auffassung des Senates jedoch augenscheinlich teilweise auf Missverständnissen zwischen den Beteiligten beruhen, wobei die Darstellungen des Antragsgegners glaubwürdig erscheinen. Der Antragsgegner äußerte sich zwar vor allem in der mündlichen Befragung in teils herabsetzender Art über die Antragstellerin, weshalb seitens des erkennenden Senates davon ausgegangen wird, dass der Antragsgegner auch in der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin eine kritische Haltung gegenüber der Antragstellerin zu ihrem äußeren Erscheinungsbild – so wie zu jenem anderer Mitarbeiter/innen – eingenommen hat. Der Senat gewann allerdings den Eindruck, dass er mit seinen Äußerungen bzw. Handlungen keinen Bezug zur sexuellen Sphäre der Antragstellerin hergestellt, sondern vielmehr seinen Standpunkt hinsichtlich angemessener Kleidung im Betrieb deutlich gemacht hat, dies auch im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin sich laut Angaben des Antragsgegners teilweise auch im Werkstättenbereich aufgehalten hat, für den aus Sicherheitsgründen bestimmte Bekleidungsvorschriften bestehen. Insofern erscheint es dem erkennenden Senat auch glaubwürdig, dass der Antragsgegner auf die privaten Erzählungen der Antragstellerin seinerseits mit Erzählungen, aus dem privaten und beruflichen Kontext, reagiert hat, ohne allerdings Details aus seinem Privatleben zu thematisieren. Die Reaktion des Antragsgegners ist nach Auffassung des Senates I der GBK gerade in Anbetracht dessen, dass er gegenüber der Antragstellerin Vorgesetztenfunktion inne gehabt hat, geeignet, von der Antragstellerin als unerwünscht angesehen zu werden, das objektive Tatbestandselement der sexuellen Belästigung sieht der Senat im gegenständlichen Sachverhalt jedoch nicht erfüllt. Ebenso stellen vereinzelte Einladungen zum Mittagessen an sich keine verpönte Verhaltensweise eines Vorgesetzten gegenüber einer Mitarbeiterin dar. Für die Argumentation des Antragsgegners sprechen auch die glaubwürdigen Aussagen der befragten Auskunftsperson Mag.a C, die zwar bei einem Gespräch zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin über deren Schuhe nicht anwesend war, aber aus persönlicher Wahrnehmung bestätigen konnte, dass die Antragstellerin extrem hohe Schuhe getragen habe, wobei ihre Kleidung und ihr Stil nicht so richtig gepasst haben. Zudem bestätigte sie die Angaben des Antragsgegners, dass die Antragstellerin intime Details über ihre Familie erzählt habe. Weiters konnte sie sich schwer vorstellen, dass der Antragsgegner Haare von der Kleidung der Antrag-

stellerin gezupft habe. Sowohl der Antragsgegner als auch Frau Mag.a C brachten glaubwürdig vor, dass ein Bemühen ihrerseits bestanden hat, die Antragstellerin bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, es jedoch im Laufe der Beschäftigung zu keiner Weiterentwicklung gekommen sei, was der Antragstellerin auch so kommuniziert worden sei. Dass dabei seitens des Antragsgegners das Wort „Scheiße“ gefallen sei, wurde von diesem glaubwürdig bestritten. Frau Mag.a C schloss aus, dass dieses Wort in ihrer Gegenwart verwendet worden sei. Eine Unmutsäußerung über unzureichende, als Qualifikation erforderliche Sprachkenntnisse ist zudem nicht unbedingt eine herkunftsbezogene Belästigung. Im vorliegenden Fall gewann der Senat vielmehr den Eindruck, dass die Kritik des Antragsgegners auf die mangelnde Weiterentwicklung der Sprachkenntnisse der Antragstellerin im Laufe des Dienstverhältnisses, nicht aber auf ihre Herkunft bezogen war.

Ergebnis: keine Diskriminierung

18. GBK I/466/12

Eingebracht: R-GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 26 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, von ihrem Vorgesetzten durch Berührungen und Äußerungen sexuell belästigt worden zu sein. So habe er sich u.a. im Zuge einer abendlichen Heimfahrt im Auto mit Bussi-Bussi verabschiedet und dabei die Aussage getätigt, er würde sie gern in seine Privatwohnung einladen, aber er wisse, dass sie sich dann beide nicht zurückhalten könnten und seine Frau könnte jederzeit heimkommen. Als die Antragstellerin Projektmanagerin geworden sei, habe er zudem gesagt, sie habe die Stelle nur erhalten, weil sie eine Frau sei und die Frauenquote für Förderungsanträge wichtig sei.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners stimmten dahingehend überein, dass sich der Antragsgegner im Zuge einer abendlichen Heimfahrt mit Bussi-Bussi von der Antragstellerin verabschiedet hat. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich der Frage, ob der Antragsgegner und die Antragstellerin alleine im Auto gewesen sind und ob es sich um das Privatauto der Antragstellerin oder ein Taxi gehandelt hat. Zudem bestritt der Antragsgegner, die sexuell konnotierte Aussage getätigt zu haben. Die Glaubhaftigkeit der Schilderung des Vorfalles durch die Antragstellerin konnte durch den Antragsgegner nicht erschüttert werden, insbesondere als sich in seiner Aussage selbst Widersprüche ergaben: So gab er einerseits an, nach dem einen Mal nie wieder Bussis mit der Antragstellerin ausgetauscht zu haben, andererseits aber, dass sie einander auch zum Geburtstag „ein Bussi“ gaben. Obwohl ihm die angeblich einzige derartige Verabschiedung noch

in Erinnerung sei, konnte er nicht angeben, ob er dabei neben oder hinter der Antragstellerin im Taxi gesessen sei. Dadurch entstand der Eindruck, dass er den gegenständlichen Vorfall verändert darzustellen versuchte. Auch die vom Antragsgegner namhaft gemachte Auskunftsperson DI C konnte zur Aufklärung des Sachverhaltes insofern nichts beitragen, als ihr ein derartiger Vorfall nicht mit Sicherheit erinnerlich war. Auch das weitere Vorbringen der Antragstellerin erschien dem Senat I der GBK glaubwürdig. Selbst wenn die darin geschilderten Vorkommnisse – Wegschlagen eines Insekts vom Rücken der Antragstellerin während einer Grillfeier; Bemerkung hinsichtlich der sportlichen Figur der Antragstellerin; Einnehmen eines Sitzplatzes neben ihr und Naherücken – einzeln für sich genommen noch nicht die Schwelle zur sexuellen Belästigung überschritten haben müssen – können sie im Zusammenhang mit der eindeutig festgestellten sexuellen Belästigung (anlässlich der Heimfahrt im Auto) zu einer herabwürdigenden Atmosphäre beigetragen haben. Die Antragstellerin brachte die Äußerung des Antragsgegners (hinsichtlich der Projektmanager/in-Stelle) nach Ansicht des erkennenden Senates glaubhaft vor. Seitens des Antragsgegners wurde nicht wirklich bestritten, eine derartige Aussage getätigt zu haben. Selbst wenn der Antragsgegner angibt, er habe in dem betreffenden Gespräch nur einer von ihm behaupteten Aussage der Antragstellerin begegnen wollen, ändert dies nichts an dem Umstand, dass seine Äußerung geeignet war, die Beförderung der Antragstellerin herabzuwürdigen. Gerade dadurch, dass sein Hinweis auf den Frauenförderplan zu dem Zweck erfolgte, den Beitrag der eigenen Leistung der Antragstellerin an der Beförderung zu relativieren, hat er nämlich dieses Instrument der Frauenförderung in diskriminierender Weise für seine Argumentation gegenüber der Antragstellerin benützt. Damit Frauenförderungspläne ihr Ziel, Frauen bei gleicher Qualifikation wie männlichen Mitbewerbern Aufstiegschancen zu ermöglichen, erreichen, ist es notwendig, gerade auch derartige diskriminierende Äußerungen über erfolgreiche Bewerberinnen hintanzuhalten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

19. GBK I/423/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen trotz höherwertiger Tätigkeit dasselbe Bruttogehalt erhalten habe. Weiters sei sie durch ihren Kollegen am Gesäß berührt worden. Sie habe sich

bei ihrer Arbeitgeberin gegen das sexuell belästigende Verhalten gewehrt und um Abhilfe ersucht. Kurze Zeit später sei sie gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Die Angaben der Antragstellerin wurden zudem von der befragten Auskunftsperson Frau C glaubwürdig bestätigt. Inwiefern die Antragstellerin und Frau C im Verfahren vor dem Bezirksgericht ... zu GZ ... in den relevanten Punkten widersprüchliche Angaben hinsichtlich des Vorfalls vom 10. Februar 2012 gemacht haben sollen, war für den Senat aus dem Protokoll der Hauptverhandlung vom 16. Oktober 2012 nicht erkennbar. Vielmehr waren die Aussagen des ersten Antragsgegners nach Auffassung des erkennenden Senates wenig aussagekräftig und ließen Zweifel an der Glaubwürdigkeit des ersten Antragsgegners aufkommen. So wertete der Senat I der GBK das Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf sexueller Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil das bestehende Team ihn loswerden habe wollen, als Schutzbehauptung. Es erscheint nicht nachvollziehbar, wieso sich die Antragstellerin in Kenntnis dessen, dass der Bereich, in dem der vorgebrachte Vorfall stattgefunden hat, videoüberwacht ist, dem Risiko einer Falschaussage aussetzen hätte sollen. Die zweite Antragsgegnerin argumentierte, die Antragstellerin sei – ebenso wie weitere Mitarbeiter/innen – wegen des Umsatzrückganges gekündigt worden. Die weiteren Mitarbeiter/innen, die von einer Kündigung betroffen waren, wurden weder in der schriftlichen Stellungnahme noch in der mündlichen Äußerung von der – rechtsfreundlich vertretenen – zweiten Antragsgegnerin namhaft gemacht. Der erkennende Senat stützte sich daher in seiner Entscheidungsfindung auf die glaubwürdige Aussage von Frau C, wonach bis zum Zeitpunkt ihrer arbeitnehmerseitigen Kündigung Mitte Juli 2012 keine arbeitgeberseitigen Kündigungen stattgefunden haben. Der zeitliche Ablauf stellte sich für den Senat I der GBK wie folgt dar: Ca. Mitte Februar 2012, kurz nach dem vorgebrachten Vorfall am 10. Februar, beschwerte sich die Antragstellerin bei der zweiten Antragsgegnerin über sexuelle Belästigungen durch den ersten Antragsgegner. Am 12. März 2012 wurde seitens der GAW ein Interventionsschreiben an die zweite Antragsgegnerin übermittelt. Am 24. April 2012 langte das Verlangen der GAW betreffend die Überprüfung einer sexuellen Belästigung durch den ersten Antragsgegner beim Senat I der GBK ein. Am 8. Juni 2012 wurde die Antragstellerin gekündigt. Nach Auffassung des erkennenden Senates sind dies starke Indizien dafür, dass die Beschwerde der Antragstellerin jedenfalls mit ein Grund gewesen ist, weshalb man sich im Zuge des Umsatzrückganges vorrangig von ihr getrennt hat. Entgegen den Beteuerungen in der Stellungnahme an die GAW vom 20. März 2012 und anders als von Herrn D in dessen mündlicher Befragung dargestellt, wurde von der zweiten Antragsgegnerin augenscheinlich nicht „das Urteil der dafür zuständigen Stellen“ abgewartet. Die Hauptverhandlung vor dem Bezirksgericht ... zu GZ ... fand erst am 16. Oktober 2012 statt, das Urteil wurde am 4. Dezember 2012 gefällt. Aus der Sicht des Senats ist außerdem der Eindruck entstanden, dass die Arbeitgeberin keine Kenntnisse über den Tatbestand der sexuellen Belästigung im GIBG hat, insbesondere nicht zur Unterscheidung desselben von strafrechtlich relevantem Verhalten. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass sich nicht genügend Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Antragstellerin tatsächlich höherwertige Tätigkeiten als die männliche Vergleichsperson verrichtet hat. Beide hatten die Positionen als Schichtleiter/in und Supervisor-Stellvertreter/in inne, wobei die Antragstellerin

vorwiegend die Frühschicht, die Vergleichsperson vorwiegend die Spätschicht übernahm. Unterschiede in den tatsächlichen Tätigkeiten ergaben sich aufgrund der verschiedenen Tageszeit, betrafen aber nicht die Wertigkeit der Tätigkeiten. Die Antragstellerin hatte die genannten Positionen lediglich drei Monate früher als die männliche Vergleichsperson inne, sodass ein Entgeltunterschied auch aufgrund längerer Berufserfahrung nicht indiziert erschien.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch ersten Antragsgegner und zweite Antragsgegnerin; Mitarbeiter/innenschulung betreffend das Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere sexuelle Belästigung und Abhilfemaßnahmen dagegen, Weitergabe interner Information über mögliche Beratungsstellen für Belästigungsoffer und Aufklärung hinsichtlich der Unterschiede zum Strafrecht durch zweite Antragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Klagebegehren auf Schadenersatz wird vom ersten Antragsgegner dem Grunde und der Höhe nach bestritten; ASG-Verfahren gegen zweite Antragsgegnerin sei vergleichsweise bereinigt worden, Prokurist habe Mitarbeitergespräche geführt, das Gleichbehandlungsgesetz sei in der aktuellen Fassung im Betrieb gesondert ausgehängt worden, überdies sei der Folder „Nein zu Diskriminierung“ zwecks Information über Diskriminierung und diesbezügliche Beratung inklusive Kontaktinformationen zur Gleichbehandlungsanwaltschaft im Betrieb aufgelegt worden, weiters seien die Folder „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung“ sowie „Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen“ im Betrieb zur Aufklärung und Information (auch über Abhilfemaßnahmen und rechtliche Möglichkeiten – Antrag/Klage/Strafanzeige etc.) aufgelegt worden

20. GBK I/474/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen, Geschäftsführer

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von Amts wegen durch eine Belästigung sowie aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 25 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe. Weiters habe sie bei vergleichbarem Arbeitsaufwand im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen kein Personal zur Entlastung zur Verfügung gestellt bekommen. Der Geschäftsführer habe ihr ein E-Mail übermittelt, in dem er sie als „blöde Kuh“ tituliert habe. Aufgrund des diskriminierenden Verhaltens der Arbeitgeberin und der Belästigung durch den Geschäftsführer habe sie ihren vorzeitigen Austritt erklärt.

Die Antragsgegnerin und der zweite vermutlich für die Diskriminierung Verantwortliche bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Argument der Antragsgegnerin, dass es lediglich in Planung gewesen sei, dass die Antragstellerin, Herr D und Frau G die Assistenz der Geschäftsleitung und die Leitung des Back Office, des Vertriebs bzw. der Personalverrechnung übernehmen, konnte nicht gefolgt werden. Der Wortlaut „Frau G, Frau A und Herr D übernehmen eigenverantwortlich Aufgabenbereiche (siehe Organigramm)“ und „unser neues Team steht ab sofort für alle Anliegen und Fragen zur Verfügung“ trifft nach Ansicht des erkennenden Senates eine eindeutige Aussage darüber, dass die Änderungen bereits umgesetzt waren. Die befragte Auskunftsperson D bestätigte den Umstand, dass die Antragstellerin und er nach dem Ausscheiden von Herrn F zusätzliche Aufgaben erhalten haben, sowie auch das hohe Arbeitsmaß der Antragstellerin, welches nach seinen Mutmaßungen sogar über seinem gelegen sein kann. Weiters gaben Herr D und Herr E glaubwürdig an, dass Herr E Herrn D unterstützt habe, während die Antragstellerin alle Aufgaben selbst bewältigen habe müssen. Beide genannten Auskunftspersonen bestätigten darüber hinaus den Eindruck der Antragstellerin, sie sei gerade weil sie eine Frau ist, in ihrem wiederholten Bemühen, Unterstützung und Entlastung hinsichtlich des ihre Arbeitszeit deutlich übersteigenden Arbeitsaufwands zu erlangen, von der Geschäftsführung zu wenig ernst genommen worden. Gerade die Kombination aus arbeitsmäßiger Mehrbelastung und Vertrösten im Hinblick auf eine angekündigte Entlastung einerseits, sowie herabwürdigenden Äußerungen und zur Druckausübung in Richtung einer Zustimmung zur Arbeitszeitanhebung (die von der Antragsgegnerin bereits ohne Wissen der Antragstellerin durchgeführt worden war!) genutztem Mitarbeiter/innengespräch andererseits ist von der Antragstellerin als besonders entwürdigende Behandlung empfunden worden und hat in der Folge sogar zur Beendigung des Dienstverhältnisses geführt. Dass die Antragstellerin nach Angaben des Geschäftsführers B und von Herrn C später doch noch Unterstützung erhalten hätte, wäre sie nur länger im Unternehmen verblieben, ändert zudem nichts an der zumindest zunächst bestehenden faktischen Schlechterstellung gegenüber Herrn D. Da der Senat I der GBK sowohl vom Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen als auch einer Belästigung (dazu sogleich) ausgeht, ist der vorzeitige Austritt der Antragstellerin als Folgediskriminierung bei der Beendigung zu sehen. Im Hinblick auf den gegenständlichen Sachverhalt wurde das Vorbringen der Antragstellerin, dass sie vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin eine E-Mail erhalten habe, in der sie als „blöde Kuh“ bezeichnet worden sei, von Amts wegen unter dem Aspekt der geschlechtsbezogenen Belästigung überprüft. Unstrittig ist, dass seitens des zweiten mutmaßlich für eine Diskriminierung Verantwortlichen eine E-Mail an die Antragstellerin gesendet wurde, in der dieser die Antragstellerin als „blöde Kuh“ bezeichnet hat. Diese geschlechtsbezogene Verhaltensweise war geeignet, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist nämlich das Erfordernis des Mindestmaßes an Intensität bei einer einmaligen Belästigungshandlung im vorliegenden Fall auch unter dem Aspekt zu betrachten, dass die E-Mail vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin übermittelt wurde. Die befragte Auskunftsperson C sagte glaubwürdig aus, dass er zum Zeitpunkt seines Eintritts im Unternehmen das Gehalt der Antragstellerin von der Lohnverrechnung überprüfen lassen und die Aussage bekommen habe, dass sie – auf Vollzeit umgerechnet – höher als Herr D eingestuft sei. Diese Aussage deckt sich mit der von der Antragsgegnerin vorgelegten Vergleichsberechnung zu den Gehältern der Antragstellerin und von Herrn D. Nach dieser Aufstellung hat die Antragstel-

lerin selbst unter der Annahme, dass sie auch nach der Änderung ihres Aufgabenbereiches ab Juni 2011 weiterhin zu 20 Prozent als Personaldisponentin tätig war und somit Anspruch auf 20 Prozent derjenigen Provision hatte, die Herr D erhalten hat, umgelegt auf ihr Beschäftigungsausmaß von 30 Wochenstunden nicht weniger ins Verdienen gebracht als die männliche Vergleichsperson.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der Antragstellerin im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

21. GBK I/428/12-M

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bäckerei, Dritte i.S.d. GIBG

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, die Ehefrau seines Arbeitgebers, die ebenfalls im Betrieb tätig sei, habe zu ihm unter Hinzufügung einer eindeutigen Geste gesagt, seine Kollegin mache die Beine für ihn breit. Weiters habe der Arbeitgeber angeordnet, dass im Betrieb nur Deutsch gesprochen werden solle, obwohl es zuvor kein Problem dargestellt habe, wenn kurze Arbeitsanweisungen zwischen dem Antragsteller und seiner Kollegin auf Serbisch getätigt worden seien.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die zweite Antragsgegnerin bestritt, die sexuell konnotierte Aussage getätigt zu haben, gab in ihrer mündlichen Befragung jedoch zu, eine gleichbedeutende Handbewegung gemacht zu haben. Im Gegensatz dazu bestätigte die befragte Auskunftsperson C glaubwürdig die Angaben des Antragstellers, dass von der zweiten Antragsgegnerin sowohl die Aussage als auch die Geste gemacht wurden. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat zu der Ansicht, dass es der zweiten Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass sie die belästigende Aussage nicht getätigt hat. Die Vornahme der entsprechenden Geste hat die zweite Antragsgegnerin ohnedies selbst eingeräumt. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass es augenscheinlich einen Konflikt zwischen dem Antragsteller und Herrn E gegeben hat. Die Anweisung des ersten Antragsgegners, im Unter-

nehmen auf Deutsch zu kommunizieren, damit alle Mitarbeiter/innen den Gesprächen folgen können, um etwaigen Missverständnissen vorzubeugen, stellt nach Auffassung des Senates I der GBK für sich gesehen noch keine Diskriminierung dar, da es einem/einer Arbeitgeber/in im Rahmen seiner/ihrer Fürsorgepflicht freisteht, im Hinblick auf den Arbeitnehmer/innenschutz, etwa auch zur Verbesserung des Arbeitsklimas, eine für alle verständliche Unternehmenssprache festzulegen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung, keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes und Entschuldigung in angemessener Form durch die zweite Antragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

22. GBK I/431/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, für die ausgeschriebene Stelle bestens qualifiziert gewesen zu sein. Dennoch sei einer weiblichen Bewerberin der Vorzug gegeben worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat überprüfte den gegenständlichen Sachverhalt sowohl im Hinblick darauf, ob der Antragsteller die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, als auch unter dem Gesichtspunkt, ob er als nicht bestqualifizierter Bewerber durch die behaupteten Äußerungen im Zuge der Ablehnung seiner Bewerbung aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert wurde. Die Aussagen der für das Recruiting zuständigen Auskunftsperson Mag. B hinsichtlich der Besserqualifikation der weiblichen Stellenwerberin erschienen dem Senat I der GBK glaubwürdig. Es entstand im Senat zwar durch die Aussagen des Antragstellers und Frau Cs (Prokuristin der Antragsgegnerin) der Eindruck, dass der Lebenslauf des Antragstellers nur eher oberflächlich betrachtet wurde. Dennoch konnte Frau C für den Senat glaubhaft darlegen, dass die aufgenommene Person fachlich geeigneter war, da sie zuvor zwei Jahre als Sozialarbeiterin mit Jugendlichen gearbeitet hatte – während die einschlägige Berufserfahrung des Antragstellers bereits länger her war (1996) – und man ihr aufgrund des persönlichen Eindrucks beim Bewerbungsgespräch größeres Potential in der sozialpädagogischen Betreuung zugetraut habe. Hingegen erschien dem Senat die Aussage des Antragstellers glaubhaft, Herr Mag. B habe ihm im Zuge des Telefonates mitgeteilt, dass

für die Stelle eine Frau erwünscht gewesen sei, zumal Herr Mag. B selbst nicht mit Sicherheit ausschließen konnte, dass ein derartiger Ausspruch gefallen sei. Diese Äußerung hat gegenüber dem Antragsteller den Anschein erweckt, dass sein Geschlecht – zumindest im Sinne eines Motivbündels – jedenfalls mit einer Rolle bei der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung gespielt hat. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass das Absageschreiben, wonach man sich für die andere Bewerberin aufgrund des Stundenausmaßes entschieden habe, ebenfalls nicht geeignet erscheint, dem Antragsteller einen transparenten Einblick in die Entscheidungsfindung der Antragsgegnerin zu geben. Vielmehr kann auch in dieser Begründung ein Indiz für geschlechterstereotype Vorstellungen erblickt werden, da ohne Rücksprache zu halten von der Annahme ausgegangen wurde, der Antragsteller habe als Mann kein Interesse, eine Teilzeitstelle anzunehmen. Gerade mit einem transparenten und objektivierbaren Bewerbungsverfahren – welches auch eine sachlich nachvollziehbare Rückmeldung einschließt – kann Missverständnissen oder gar Diskriminierungen gezielt vorgebeugt werden. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass der weiblichen Bewerberin aufgrund ihrer höheren Qualifikation der Vorzug gegeben worden ist, sodass der Senat keine Diskriminierung iSd Ziffer 1 des § 12 Abs. 1 GIBG bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses als gegeben ansieht. Es ist der Antragsgegnerin jedoch nicht gelungen, zu beweisen, dass für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers ausschließlich sachliche Gründe, die nicht geeignet waren, den Antragsteller zu diskriminieren, angeführt wurden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes (gesetzliches Höchstmaß 500 Euro); Überarbeitung und Standardisierung der unternehmensinternen Bewerbungsvorgänge

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Entscheidung könne nicht nachvollzogen werden, da im gegenständlichen Bewerbungsprozess keinerlei Diskriminierung stattgefunden habe; die unternehmensinternen Bewerbungsvorgänge seien seit Jahren standardisiert und werden laufend evaluiert und an gesetzliche Neuregelungen angepasst; zur Leistung eines Schadenersatzes sehe sich die Antragsgegnerin nicht verpflichtet, da die Bewerbung sehr wohl berücksichtigt worden sei; jedoch Anbot eines Schadenersatzes in Höhe von 50 Euro um einer Klage entgegenzuwirken

23. GBK I/457/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 29 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund der Bekanntgabe der Schwangerschaft nicht verlängert worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei nicht verlängert worden, weil ein geplantes Kundengespräch, bei dem sich Herr Direktor C einen Eindruck für die finale Beurteilung machen habe wollen, aufgrund der Freistellung der Antragstellerin nicht mehr zustande gekommen sei. Zwar bestritt Herr Direktor C einen kausalen Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft der Antragstellerin und der Nichtverlängerung ihres Dienstverhältnisses, doch erscheint dieser gerade vor dem Hintergrund, dass das gegenständliche Beurteilungsgespräch stattgefunden hätte, wenn die Antragstellerin nicht aufgrund der Schwangerschaft freigestellt worden wäre, möglich. Eine nochmalige Ladung von Herrn B, der zum ersten Befragungstermin entschuldigt nicht erschienen ist, konnte nach Ansicht des Senates unterbleiben, da sowohl die Aussagen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin als auch die vorgelegten Formulare zum 2. und 3. Orientierungsgespräch ergeben haben, dass Herr B eine Übernahme der Antragstellerin in ein unbefristetes Dienstverhältnis befürwortet hat. Dem Argument des Kettenarbeitsvertrages hält der Senat I der GBK entgegen, dass eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen bei Nachweis des Vorliegens von sachlichen Gründen sehr wohl zulässig und wirksam sein kann. Die nochmalige Befristung eines Dienstverhältnisses nach der Rückkehr aus der Karenz zur weiteren Erprobung und Klärung der Qualifikation der Arbeitnehmerin, wenn diese im Verlauf der ersten Befristung schwanger wurde und deshalb keine abschließende Beurteilung vorgenommen werden konnte, ist nach Auffassung des Senates sachlich begründet, zumal dadurch eine mögliche Diskriminierung gegenüber anderen befristeten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen hintangehalten werden kann. Diesem Umstand wird auch im Formular „3. Orientierungsgespräch für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ der Antragsgegnerin Rechnung getragen, welches neben dem Vorschlag des Vorgesetzten, das Dienstverhältnis in ein unbefristetes überzuleiten, auch die Möglichkeit vorsieht, die Befristung um drei Monate zu verlängern. Dass von dieser Option nach Angaben von Herrn Direktor C nicht Gebrauch gemacht wird, muss die Antragsgegnerin gegen sich gelten lassen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; unternehmensinterne Auseinandersetzung mit der Thematik „befristete Arbeitsverhältnisse und potenzielle Schwangerschaften“, sodass eine nicht diskriminierende Vorgehensweise erreicht werden kann

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

24. GBK I/429/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Taxiunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 34 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr im Zuge eines Telefonats mit der zuständigen Ansprechperson der Antragsgegnerin der Eindruck vermittelt worden sei, dass sie aufgrund des Umstandes, dass sie eine Frau sei, als für die ausgeschriebene Stelle nicht geeignet angesehen werde.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Senat I der GBK einerseits mit den glaubwürdig geschilderten Darstellungen durch die Antragstellerin konfrontiert, die zudem von der Auskunftsperson C bestätigt wurden, andererseits mit den Angaben der Antragsgegnerin, die dem Senat widersprüchlich erschienen. Aufgrund der geschilderten Erinnerungen der beteiligten Personen über den Verlauf des Telefonats geht der Senat daher davon aus, dass das Gespräch tatsächlich in der von der Antragstellerin behaupteten Weise abgelaufen ist und auch nicht von ihrer Seite mit den Worten „dann eben nicht“ beendet worden ist. Dass für die Antragstellerin aufgrund des Verlaufs des Telefonats der Eindruck entstehen musste, ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes nicht für die Stelle in Frage zu kommen, ist für den Senat völlig nachvollziehbar, zumal auch die beim Telefonat anwesende Auskunftsperson C glaubhaft darlegen konnte, dass von Herrn B zuerst der Umstand angesprochen wurde, dass sich die Antragstellerin als Frau für die Direktionsfahrten bewerben wolle, dann ins Treffen geführt wurde, dass Nachtfahrten zu machen seien, und erst zuletzt das Argument, Herr B wolle lieber Bewerber aus dem Raum ..., gekommen sei, welches somit als bloß vorgeschobenes Alternativargument erschien. Die mündlichen Ausführungen von Herrn B waren nicht geeignet das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften. Vielmehr sind die Aussagen, er sei überrascht gewesen, dass sich „für so etwas“ eine Frau melde, sowie, man sei Tag und Nacht unterwegs und für eine Frau sei das ein bisschen „wild“, wobei er auch gegenüber der Antragstellerin erklärt habe, dass es für eine Frau ein recht strapaziöser Job sei, nach Auffassung des Senates I der GBK Indizien dafür, dass Herr B für die ausgeschriebene Stelle tatsächlich keine Frau in Betracht gezogen hat. Gerade die ins Treffen geführte Gefährlichkeit der Tätigkeit ist bei einer Stelle als Kraftfahrer/in für Direktionsmitglieder überhaupt kein passendes Argument. Das Vorbringen Herrn Bs, dass er aufgrund des plötzlichen Beendens des Telefonats durch die Antragstellerin keine Gelegenheit mehr gehabt habe, eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch auszusprechen, erscheint vor dem Hintergrund der glaubhaft vorgebrachten fortgesetzten Versuche der Antragstellerin, die Bedenken Herrn Bs hinsichtlich ihrer Eignung doch noch zu zerstreuen, als bloße Schutzbehauptung.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Entscheidung werde anerkannt, Antragstellerin habe bislang keine Forderungen erhoben, jedwede Forderung werde geprüft

25. GBK I/458/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 31 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr keine Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt worden sei, da sie nach Ansicht ihres Vorgesetzten immer fetter werde und eh nicht mehr lange da sei. Zudem sei im Zuge ihrer Entlassung, die durch einen angeblichen Ladendiebstahl der Antragstellerin bedingt gewesen sei, Bezug auf ihre Schwangerschaft genommen und gesagt worden, man habe ohnehin eine Kündigung vorgesehen gehabt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Den glaubwürdigen und insofern übereinstimmenden Aussagen von Herrn D und Frau C konnte entnommen werden, dass die Antragstellerin in ihrer Funktion als Bereichsleiterin ohne Einschränkung die Berechtigung gehabt habe, selbst Arbeitskleidung zu bestellen, und es vielmehr so gewesen sei, dass die Antragstellerin bereits gelieferte Arbeitskleidung abgelehnt habe. Zu den vorgebrachten Äußerungen von Herrn D in Bezug auf die schwangerschaftsbedingte Gewichtszunahme der Antragstellerin wurde bereits oben festgehalten, dass derartige Aussagen geeignet sein können, eine schwangere Arbeitnehmerin zu diskriminieren. Da die Antragstellerin trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte jedoch kein persönlicher Eindruck von ihr gewonnen werden. Auch die befragte Auskunftsperson Frau B hatte keine persönlichen Wahrnehmungen zum gegenständlichen Sachverhalt, sondern konnte lediglich die ihr von der Antragstellerin berichteten angeblichen Aussagen von Herrn D wiedergeben. Es ist daher davon auszugehen, dass es zu keiner derartigen Schlechterbehandlung der Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft gekommen ist. Die Diskrepanz zwischen den schriftlichen Ausführungen im Antrag, wonach die Antragstellerin den Diebstahl nicht begangen habe und dies Herr D versucht habe zu erklären, und ihren Angaben gegenüber der Polizei, dass sie die Waren an der Kassa nicht bezahlt habe, da sie zu wenig Geld gehabt habe, erschütterte nach Auffassung des erkennenden Senates die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Schilderung der Ereignisse im Zusammenhang mit der Entlassung. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragsgegnerin mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin zufrieden gewesen ist und eine Rückkehr der Antragstellerin in das Unternehmen nach der Karenz vorgesehen war. Vor diesem Hintergrund erscheint es auch unglaubwürdig,

dass Herr D im Zuge der Entlassung eine Äußerung in Bezug auf eine angeblich geplante Kündigung getätigt haben soll.

Ergebnis: keine Diskriminierung

26. GBK I/485/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 30 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitgeber u.a. mit Äußerungen über ihre (sexuelle) „Erfahrenheit“ und der Bezeichnung einer Kollegin als „schwedische Sexbombe“ konfrontiert und zudem von ihm wiederholt an den Händen berührt, umarmt und aufgefordert worden, bei ihm am Schoß zu sitzen. Weiters habe er Aussagen getätigt wie „Richterinnen würden nicht so gut urteilen wie Richter, da sie sich eventuell vom guten Aussehen des Angeklagten ablenken lassen würden und es ihnen an objektiver Urteilskraft fehlen würde“ und seine Mitarbeiterinnen als „Mädchen“ bezeichnet.

Der Antragsgegner erstattete trotz Urgenz keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegner bestritt die Berührungen sowie den Umstand, dass er die Antragstellerin als „erfahren“ bezeichnet habe. Allerdings bestritt er weder in der schriftlichen Stellungnahme an die GAW noch in der Befragung durch den Senat I der GBK gegenüber das Gespräch mit der Antragstellerin über Frau C und die „schwedische Sexbombe“. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich damit, dass zu ihm „so viele fesche Madln“ kommen würden, dass es unwahrscheinlich sei, dass er gerade „die Schiarchen“ belästigt hätte, und dass sich die Antragstellerin und Frau C das Ganze ausgemacht hätten, um „Kohle“ von ihm zu bekommen. Gerade die vom Antragsgegner vorgebrachten Argumente zeigen für den Senat ein offenbar völliges Unvermögen des Antragsgegners, sexuelle Belästigung als Machtübergriff und damit auch als verpönte Handlungsweise nach dem Gleichbehandlungsgesetz wahrzunehmen. Der Antragsteller vermittelte dem Senat dabei auch den Eindruck, dass er offenbar von einem patriarchal geprägten Recht auf körperlichen Zugriff ausgeht, indem er Belästigungen als Annäherungen versteht. Ein derart geprägtes Verständnis, nach dem körperliche Übergriffe und verbale Belästigungen – vor allem im Nachhinein – als Annäherungsversuche verharmlost werden, führt aus der Sicht des Senats auch dazu, den Antragsgegner als unglaubwürdig wahrzunehmen. Aus der Sicht des Senates waren auch die zeitlichen Angaben bzgl. des Arbeitsbeginns durch die Antragstellerin korrekt, da der Antragsgegner selbst angegeben hat, dass die Antragstellerin etwa vier Wochen nach der Kontaktaufnahme am 27. Juni 2012 bei ihm zu arbeiten begonnen hat. Demgegenüber ist es völlig lebensfremd, dass Frau A ihre Arbeitskollegin Frau C ohne Bezug auf die Galerie Y kennengelernt haben soll, um dann noch sexuelle Belästigungen „zu erfin-

den“, mit dem Ziel, vom Antragsgegner – mit dessen Worten – „Kohle“ zu bekommen. Der Antragsgegner bestritt in seiner Befragung auch nicht, dass er Äußerungen über Richterinnen getätigt habe, wobei er allerdings bestritt, genau die vorgeworfene Behauptung aufgestellt zu haben. Weiters sprach der Antragsgegner in der Befragung wiederum von „seinen Mädchen“ und erwähnte, dass er „eigentlich nur Frauen in seiner Umgebung dulde“. Der Senat I der GBK gewann im Zuge des Ermittlungsverfahrens den Eindruck, dass für den Antragsgegner Frauen ein willkommener Aufputz sind, mit denen er sich gerne umgibt, und für ihn keine wirkliche Arbeitskraft darstellen. Dem Senat wurde durch die Verniedlichung und Verdinglichung der weiblichen Mitarbeiterinnen durch die Aussagen des Antragsgegners vermittelt, dass dieser eine sehr hierarchisierende Einstellung zu Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Rollenzuweisung pflegt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

27. GBK I/473/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 36 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, von seinem Vorgesetzten mehrmals im Intimbereich berührt worden zu sein.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen des Antragstellers für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte der Antragsteller einen glaubwürdigen Eindruck. Die Schilderung seiner Betroffenheit erschien dem erkennenden Senat ebenfalls authentisch. So gingen dem Antragsteller selbst nach der langen Zeit die Vorfälle augenscheinlich noch sehr nahe. Hingegen ließen unklare und widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Der Antragsgegner bestritt in der mündlichen Befragung abermals, eine sexuell konnotierte Berührung oder Äußerung getätigt zu haben. Sein Hauptargument, der Antragsteller hätte den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil er ihn schlecht machen wolle, wertete der Senat als Schutzbehauptung. Im Ermittlungsverfahren konnten keine diesbezüglichen Bestrebungen des Antragstellers festgemacht werden, vor allem vor dem Hintergrund, dass er das Dienstverhältnis von sich aus beendet hat. Auch die Argumentation des Antragsgegners hinsichtlich der ange-

lich mangelhaften Arbeitsleistung des Antragstellers und dessen Verhaltens gegenüber Mitarbeiter/innen und Kunden/Kundinnen stellt nach Auffassung des Senates keine nachvollziehbare Erklärung dar, wieso der Antragsteller derartige Vorwürfe gegen ihn erheben sollte. Der Hinweis des Antragsgegners auf die Enge am Arbeitsort und dadurch begünstigte zufällige Berührungen bei der Arbeit ist ebenfalls als Schutzbehauptung zu werten, da die im Vorbringen geschilderten (gezielten und von verbalen Äußerungen begleiteten) Berührungen ihrer Art nach nicht zufällig passieren können. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung durch andere Personen gibt, reicht nach Ansicht des erkennenden Senates nicht aus, das Vorbringen des Antragstellers zu entkräften.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung gegen einen weiteren Vorgesetzten wurde vom Antragsteller im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

28. GBK I/443/12-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hotel, Hotelgast, Arbeitskollegin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, als Stubenmann eingestellt worden zu sein. Er sei jedoch wiederholt und in nicht unwesentlichem Ausmaß zu technischen Tätigkeiten, die teilweise über das Aufgabengebiet eines Stubenmannes hinausgehen, herangezogen worden, während seine weiblichen Kolleginnen in gleicher Position diese Arbeiten nicht erbringen haben müssen. Im Rahmen seiner Tätigkeit sei er von einem Hotelgast verbal und körperlich sexuell belästigt worden, indem ihn dieser u.a. vom Nacken bis zum Gesäß über den Rücken gestrichen habe. Weiters habe eine Arbeitskollegin negativ auf seine Herkunft Bezug genommen, indem sie ihn als „Nigger“ beschimpft habe. Trotz Kenntnis des (sexuell) belästigenden Verhaltens und dem Ersuchen durch den Antragsteller seien keine tauglichen Abhilfemaßnahmen getroffen worden. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden.

Die erste und der zweite Antragsgegner/in bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen. Die dritte Antragsgegnerin erstattete trotz Urgenz keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das glaubwürdige Vorbringen des Antragstellers, er sei im Gegensatz zu weiblichen Mitarbeiterinnen vermehrt bzw. überwiegend für technische Arbeiten herangezogen worden, wurde seitens der ersten Antragsgegnerin insofern bestätigt, als Frau D in ihrer mündlichen Befragung angab, dass die männlichen Stubenmänner im Zuge der Einstellung gefragt werden, ob sie gewisse technische Tätigkeiten übernehmen, da es nur einen Haustechniker gebe. Das Argument von Frau D, dass auch sie selbst z.B. Klobrillentausche, geht nach Auffassung des erkennenden Senates hingegen insofern ins Leere, als sie in ihrer Funktion als Leiterin des Housekeeping die Letztverantwortung trägt, während der Antragsteller laut Dienstvertrag vom 14. Juli 2011 explizit als Stubenmann eingestellt – und auch entsprechend bezahlt – wurde. Es ist daher auf eine Gleichwertigkeit zwischen den Tätigkeiten der angestellten Stubenmänner und Stubenfrauen Bedacht zu nehmen. Die Herrn A zugestandenermaßen aufgetragenen technischen Tätigkeiten, die über das Aufgabengebiet eines Stubenmannes teilweise hinausgingen und spezifische Kenntnisse verlangen, mussten von den als Stubenfrauen angestellten Kolleginnen nicht geleistet werden. Der zweite Antragsgegner bestritt in der mündlichen Befragung abermals die sexuell konnotierte Berührung getätigt zu haben. Seine Aussage, er sei überhaupt nur einmal im Hotelzimmer anwesend gewesen, als der Antragsteller es geputzt habe, stand in Widerspruch zur Aussage des Antragstellers, dass es mehrere Begegnungen im Zimmer gegeben habe, und erschien dem Senat insofern weniger glaubhaft, als es nicht wahrscheinlich ist, dass sämtliche zugestandene Tatsachen, wie das Gespräch über die private Situation des Antragstellers, das Angebot, gemeinsam Bier zu trinken, die sommerliche Bekleidung des zweiten Antragsgegners in Anwesenheit des Antragstellers und das Gespräch über die Bilder, die der zweite Antragsgegner im Hotelzimmer platziert hatte, bei einer einzigen Gelegenheit stattgefunden haben. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung durch andere Personen gegeben hat, reicht nach Ansicht des erkennenden Senates nicht aus, das Vorbringen des Antragstellers zu entkräften. Nach Auffassung des erkennenden Senates stellt es keine angemessene Abhilfe dar, dem Antragsteller als Reaktion auf sein Abhilfeersuchen nur anzubieten, dass dieser, wenn er für die Reinigung des Zimmers des zweiten Antragsgegners eingeteilt wird, eine/n zweite/n Mitarbeiter/in hinzuziehen könne, der/die ihn begleitet, da allein dadurch nicht gewährleistet ist, dass er vor weiteren Belästigungen geschützt wird, – insbesondere wenn, wie im vorliegenden Fall, eine Kontrolle, ob diese Maßnahme ausreichte, unterblieb. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Beschwerde des Antragstellers über das sexuell belästigende Verhalten eines Hotelgastes und der Kündigung ist nach Auffassung des erkennenden Senates ein starkes Indiz dafür, dass diese eine Reaktion auf die Beschwerde gewesen ist und das Argument der mangelnden Arbeitsleistung lediglich eine Schutzbehauptung der ersten Antragsgegnerin ist. Der Senat I der GBK stützt sich insbesondere auf die Aussage der dritten Antragsgegnerin, wonach der Antragsteller bei der Zimmerreinigung nicht mehr Fehler als andere Mitarbeiter/innen gemacht habe und die Aussage von Herrn E zu den Äußerungen der Direktorin ihm gegenüber betreffend die Kündigung. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass es hinsichtlich der Beschimpfung durch die dritte Antragsgegnerin zu wenige Anhaltspunkte gegeben hat, insbesondere deshalb, weil die dritte Antragsgegnerin bei den behaupteten Beschimpfungen in serbischer Sprache gesprochen hat, die der Antragsteller nicht beherrscht. Es fehlte somit für

den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche Belästigung durch Dritte. Zwar wurde durch den erkennenden Senat das Vorliegen einer herkunftsbezogenen Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG nicht festgestellt, dies ändert jedoch nichts an dem Umstand, dass der ersten Antragsgegnerin eine diesbezügliche Beschwerde des Antragstellers vorlag und dies nach Auffassung des Senates I der GBK in die Kündigungsentscheidung einfluss, wobei auf die entsprechenden Ausführungen zu § 13 GIBG verwiesen werden kann.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots; keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch die erste Antragsgegnerin und den zweiten Antragsgegner

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung der ersten Antragsgegnerin: Vorschlag nicht umgesetzt, Anspruch auf Schadenersatz werde in gerichtlichem Verfahren überprüft; unpräjudizielles Anbot eines Schadenersatzes in Höhe von 500 Euro durch zweiten Antragsgegner

29. GBK I/526/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vertriebsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 26,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In der Replik auf die Stellungnahme wurde von der Antragstellerin im Wesentlichen ausgeführt, dass die Tätigkeiten gleichwertig gewesen seien, da Herr B und sie, entgegen den Dienstverträgen, die Aufgabengebiete nicht unbedingt so, wie darin vorgesehen, ausgeführt hätten. Es gehe weiters darum, dass Herr B schon ab Sommer zusätzlich mehr Gehalt bezahlt bezogen habe, weil er Außendienste machen sollte; diese habe er aber nie getätigt. Sowohl in der schriftlichen (Gegen-)Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung bestritt die Antragsgegnerin die Gleichwertigkeit der beiden Funktionen und argumentierte überzeugend, dass sich der Gehaltsunterschied ergeben habe, weil die Antragstellerin vorwiegend Bürotätigkeiten ausgeführt habe, wohingegen die Tätigkeit der männlichen

Vergleichsperson – wie auch deren Vorkenntnisse – technisch ausgerichtet gewesen sei. Aufgrund der vorgelegten Unterlagen und der glaubwürdigen Argumente der Antragsgegnerin, wonach zu den Aufgaben von Herrn B neben der technischen Beratung der Kunden/Kundinnen u.a. auch die Mitarbeit an einem Projekt und nach einer gewissen Einarbeitungsphase sehr wohl bereits Außendiensttätigkeiten in der näheren Umgebung gehörten, weshalb insgesamt von einer höheren Verantwortung von Herrn B auszugehen sei, ist die Festsetzung unterschiedlicher Gehälter für den erkennenden Senat sachlich nachvollziehbar. Es erscheint dem erkennenden Senat in diesem Zusammenhang auch wichtig hervorzuheben, dass sich aus den von Herrn B vorgelegten Gehaltsunterlagen teilweise geringere Gehaltssprünge der männlichen Vergleichsperson ergeben als von der Antragstellerin angegeben, zumal sein Gehalt von April 2013 auch Diäten sowie Feiertagsentgelte enthält.

Ergebnis: keine Diskriminierung

30. GBK I/438/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verein, Arbeitskolleginnen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 34 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller brachte vor, dass ihm unter den juristischen Mitarbeiter/innen im Vergleich zu seinen weiblichen Kolleginnen Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt geblieben seien, da lediglich die Position einer „Rechtsreferentin“ vorgesehen sei, und dass er mangels zukünftiger Aufstiegschancen einen Entgeltnachteil erleiden würde. Weiters würden Sozialleistungen des Arbeitgebers nur weiblichen Kolleginnen zukommen, ebenso seien Weiterbildungsmaßnahmen weiblichen Kolleginnen vorbehalten. Generell herrsche mangelnde Wertschätzung am Arbeitsplatz ihm als Mann gegenüber, dies zeige sich auch anhand des in weiblicher Form verfassten Organisationshandbuchs. Im Rahmen der Weihnachtsfeier haben zwei Arbeitskolleginnen in seiner Gegenwart einen sexuell bezogenen Witz gemacht. Im Büro ebendieser Arbeitskolleginnen sei zudem ein Poster mit einer das männliche Geschlecht verächtlich machenden Karikatur gehangen. Die Auflösung seines Probearbeitsverhältnisses stehe in einem Zusammenhang damit, dass er ein Mann sei und die weiblichen Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle unter sich bleiben hätten wollen, sowie damit, dass er sich gegen das (sexuell) belästigende Verhalten bei seiner Vorgesetzten beschwert habe.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Auffassung des Senates I der GBK ist dem Antragsteller die vom GIBG geforderte Glaubhaftmachung, dass ihm im Gegensatz zu seinen weiblichen Kolleginnen mögliche Aufstiegschancen und eine damit verbundene Gehaltssteigerung verwehrt gewesen wäre, trotz der nachgewiesenen Tatsache, dass das Organisationshandbuch des ersten Antragsgegners – zumindest teilweise – in weiblicher Form verfasst ist („Rechtsreferentin“), nicht gelungen. Die vom Antragsteller behauptete Diskriminierung (bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen) konnte von diesem insofern nicht glaubhaft gemacht werden, als er – trotz Aufforderung zur Konkretisierung des Sachverhaltes – nicht genauer ausgeführt hat, um welche Sozialleistungen es sich handelt, die ihm verwehrt geblieben sind bzw. verwehrt worden wären, und dem Senat I der GBK somit auch keine tatsächliche oder potenzielle Diskriminierung dargelegt wurde. Es erscheint dem erkennenden Senat lebensfremd, allein aufgrund des in weiblicher Schreibform gehaltenen Handbuches anzunehmen, dass männliche Mitarbeiter beim ersten Antragsgegner generell von Sozialleistungen ausgeschlossen werden (würden), zumal beispielsweise die im Verfahren thematisierte Weihnachtsfeier des ersten Antragsgegners für alle Mitarbeiter/innen der Organisation ausgerichtet wurde. Die befragten Auskunftspersonen gaben glaubwürdig an, dass männliche Mitarbeiter nicht von Fortbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Dass sich das Fortbildungsprogramm sowohl an Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter richtet, bestätigen die vorgelegten Unterlagen, in denen beide Geschlechter mittels „Binnen-I“ angesprochen werden. Von einem Ausschluss der männlichen Mitarbeiter vom Fortbildungsprogramm kann somit nicht ausgegangen werden, zumal das Programm auch drei verpflichtende Curriculum-Veranstaltungen für Vereinssachwalter und Vereinssachwalterinnen vorsieht. Das Vorbringen des Antragstellers hinsichtlich der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg stützt sich auf den Umstand, dass das Organisationshandbuch in weiblicher Schreibform verfasst ist, und darauf, dass in jeder Geschäftsstelle die Position einer „Rechtsreferentin“ vorgesehen sei. Aus dem schriftlichen Vorbringen des ersten Antragsgegners und den glaubwürdigen Aussagen der befragten Auskunftspersonen geht hervor, dass sich das Organisationsbuch trotz einiger in weiblicher Schreibform gehaltenen Passagen an alle Mitarbeiter/innen wendet. Weiters wurde von den Auskunftspersonen bestätigt, dass nicht pro Geschäftsstelle ein/e Rechtsreferent/in vorgesehen sei, sondern eine einzige Rechtsreferentin in der Zentrale ... tätig sei und die einzige Aufstiegschance für Sachwalter/innen aller Berufsgruppen (nicht nur Juristen und Juristinnen) in den Geschäftsstellen die Geschäftsstellenleitung sei. Der Umstand, dass Teile des Organisationshandbuches in weiblicher Schreibweise verfasst sind – ebenso wie Teile die männliche Form aufweisen –, ohne einen Hinweis darauf, dass in den jeweiligen Teilen auch das andere Geschlecht mitgemeint ist, kann problematisch sein. Die Passage im Vorwort, dass diese Schreibweise ein Abbild der Organisation des ersten Antragsgegners sei, erscheint als Hinweis, dass man sich an beide Geschlechter gleichermaßen wendet, nicht geeignet. Einen Diskriminierungstatbestand nach dem GIBG sieht der Senat I der GBK im gegenständlichen Sachverhalt allerdings nicht erfüllt. Als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde vom ersten Antragsgegner die mangelhafte Arbeitsweise des Antragstellers, insbesondere das mangelnde Interesse an der Tätigkeit, genannt. Entgegen dem Eindruck des Antragstellers war für den erkennenden Senat eine von vornherein negative Einstellung von Frau Mag.a E ihm gegenüber, insbesondere im Hinblick auf den Umstand, dass er ein Mann ist, in deren mündlicher Befragung nicht nachvollziehbar. Vielmehr erscheint es dem Senat I der GBK überzeugend, dass vor dem Hintergrund, dass der Antragsteller langfristig betrachtet seinen Wohnsitz verle-

gen hätte müssen, Bedacht darauf genommen wurde, rasch eine Entscheidung über seinen Verbleib beim ersten Antragsgegner zu treffen. Die befragte Auskunftsperson Mag.a E brachte zudem glaubwürdig vor, dass ihr zum Zeitpunkt, als sie dem Antragsteller die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses mündlich mitgeteilt hat, keine Beschwerde über eine (sexuelle) Belästigung durch die zweite und die dritte Antragsgegnerin bekannt war. Nach Auffassung des Senates I der GBK war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses somit auch keine Reaktion auf eine diesbezügliche Beschwerde des Antragstellers. Dem Antragsteller ist es nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen darzulegen, inwiefern der von ihm vorgebrachte Witz bzw. die Witze über die „mangelnden Betätigungsmöglichkeiten mit dem anderen Geschlecht“ als sexuell bezogen zu verstehen seien. Zudem blieb sein Vorbringen hinsichtlich der Rolle, die der zweiten und der dritten Antragsgegnerin im Zusammenhang mit dem Erzählen des Witzes/der Witze zugekommen sei, unpräzise und somit zu wenig aussagekräftig. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass weder die zweite noch die dritte Antragsgegnerin den Antragsteller sexuell belästigt hat. Es fehlt daher die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Antragsteller weder genaue Angaben zur Karikatur selbst, noch zum Text auf dem A4-formatigen Poster machen konnte, da er es nach eigenen Angaben nicht aus nächster Nähe gesehen hat. Er gab lediglich an, dass eine auf einem Thron sitzende weibliche Person und eine davor kniende männliche Person zu sehen gewesen seien. Zudem erweckte der Antragsteller bei seiner mündlichen Befragung den Anschein, dass er sich subjektiv nicht von der Karikatur belästigt gefühlt hat, sondern es vielmehr als zu klärende Rechtsfrage betrachtete, ob ein derartiges Poster objektiv geeignet wäre, eine Belästigung darzustellen. Gerade diese Klärung ist mangels präziserer Angaben des Antragstellers hinsichtlich Bild und Text des Posters jedoch nicht möglich. Der Antrag differenzierte hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung durch eine Belästigung nicht zwischen der zweiten und der dritten Antragsgegnerin. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass weder die zweite noch die dritte Antragsgegnerin den Antragsteller belästigt hat. Es fehlt daher die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche geschlechtsbezogene Belästigung durch eine/n Dritte/n.

Ergebnis: keine Diskriminierung

31. GBK I/434/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 35,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe. Weiters sei sie u.a. im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen

nicht zu Meetings eingeladen bzw. dieser hinsichtlich Gesprächsterminen mit dem zuständigen Vorstandsmitglied bevorzugt worden. Zudem sei ihr akademischer Titel bei Geschäftsterminen im Vergleich zu männlichen Mitarbeitern nicht angeführt und seien ihre Ausführungen im Zuge eines Meetings als „Bla-bla“ bezeichnet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die Tätigkeit von Herrn C bei der Antragstellerin, als dieser 2010 zwar als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt wurde, jedoch die Tätigkeit eines Senior Asset Managers ausgeübt hat – ein Umstand, der auch seitens der Antragsgegnerin zugestanden wird – geht der erkennende Senat bei der Tätigkeit der Antragstellerin vom Vorliegen zumindest gleichwertiger Arbeit aus. Der zum damaligen Zeitpunkt mit der Bereichsleitung betraute Mag. B sagte sogar glaubwürdig aus, dass die Antragstellerin seine Stellvertreterin gewesen sei, Herr C hingegen nicht, und dass eine Stellvertretung mit einem höheren Gehalt und de facto einer höheren Verwendungsgruppe einhergehe. Abschließend darf hinsichtlich der Einstufung der Antragstellerin auch der Umstand, dass diese ab Jänner 2012 gemeinsam mit Herrn C die interimistische Bereichsleitung übernommen hat, nicht außer Acht gelassen werden, mag die Antragstellerin auch in einem zeitlichen Zusammenhang damit ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Tätigkeit der Antragstellerin vorliegt, ist die zukünftig vorgesehene Verwendung der Vergleichsperson in einer höherwertigen Position außer Acht zu lassen, da ausschließlich die objektiv festzustellende tatsächlich ausgeübte Arbeit maßgeblich ist. Gerade dies ist im vorliegenden Fall passiert: Herr C war als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt worden, übte tatsächlich aber, vergleichbar mit der Antragstellerin, die Tätigkeit eines Asset Managers aus. Zudem gab die Antragsgegnerin an, dass Herr C auch zum Zeitpunkt der Befragungen, also im Jahr 2015, nach wie vor keine seinem – gleich gebliebenen – Gehalt entsprechende Bereichsleiterfunktion ausübte. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Umstand, dass Herr C zukünftig die Position von Herrn Mag. B als Bereichsleiter übernehmen sollte und vor diesem Hintergrund eingestellt wurde, seitens des Vorstandes bewusst nicht im Unternehmen publik gemacht wurde. Da Herr C während des Zeitraumes, in dem Herr Mag. B noch im Unternehmen beschäftigt war, als Senior Asset Manager tätig war, gibt es objektiv betrachtet keinen Grund, weshalb Herr C hinsichtlich der Teilnahme an Meetings im Vergleich zur Antragstellerin bevorzugt wurde. Soweit die Antragsgegnerin vorbrachte, dass eine Andersbehandlung von Herrn C bei einzelnen Gesprächsterminen oder Meetings nur mit seiner in Aussicht genommenen zukünftigen Position in Zusammenhang gestanden sei, ist dem entgegenzuhalten, dass gerade bei Geheimhaltung einer geplanten Beförderung, wie im vorliegenden Fall, eine derart intransparente Bevorzugung eines Mitarbeiters von der betroffenen Mitarbeiterin nur als Diskriminierung empfunden werden kann. Dass der akademische Titel gerade der Antragstellerin bei Geschäftsterminen nicht angeführt worden sei, wurde von der Antragstellerin glaubhaft vorgebracht und durch die persönliche Wahrnehmung von Herrn Mag. B bestätigt. Des Weiteren konnte Herr F selbst nicht ausschließen, gegenüber der Antragstellerin die Aussage „Bla-bla“ getätigt zu haben.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Bezahlung der Gehaltsdifferenz sowie Leistung einer – insbesondere unter Berücksichtigung des großen Gehaltsunterschieds und der zusätzlich vorliegenden Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen – angemessenen Entschädigung an die Antragstellerin; Herbeiführung von Entgelt- und Karriere-transparenz im Unternehmen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

32. GBK I/534/13

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten zu haben. Obwohl sie in einem Hearing geringfügig besser als ihr männlicher Kollege gewesen sei, habe dieser die Leitung eines Bereichs bekommen. In der Folge sei sie aufgrund des Schreibens, in dem sie sich über die intransparente Bestellung ihres Kollegen beschwert und eine Zurückstellung der Bestellung gefordert habe, vom Dienst freigestellt worden. Zudem seien ein Betretungsverbot der Büroräumlichkeiten bzw. Sprechverbote ausgesprochen und ihr Zugang zum Server gesperrt worden, weiters habe sie ihr Diensthandy sowie die SIM-Karte abgeben müssen. Schließlich sei ihr Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden, nachdem sie in Elternteilzeit gearbeitet und der Kündigungsschutz kurze Zeit vor der Beendigung geendet sei. Dies stehe in einem zeitlichen Zusammenhang mit ihrem Antrag an die GBK.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin argumentierte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung, dass Herr Mag. G zwar aufgrund der bisherigen Arbeitsleistungen der Wunsch kandidat seines Vorgesetzten für die Leitung des Bereiches „Arbeitsrecht“ gewesen sei, allerdings keine fixe Zusage für diesen Posten gehabt habe. Es wurde von den Vorgesetzten der Antragstellerin vorgebracht, dass es ... Beschwerden bzw. Unzufriedenheit von internen Kunden/innen, wie z.B. dem Callcenter des Antragsgegners, gegeben hätte. Die Vorgesetzten bekräftigten in ihren Befragungen, dass die Arbeitsleistung von Herrn Mag. G hingegen stets zur vollsten Zufriedenheit gewesen sei. Dazu ist von Seiten des Senates I der GBK festzuhalten, dass die Unzufriedenheit von verschiedenen Kunden/innen der Antragstellerin aus dem Jahr ... herrührt. Die Argumentation der Antragstellerin, dass ... für sie nach der Rückkehr aus der Karenz aufgrund des hohen Arbeitsanfalls ein schwieriges Jahr gewesen sei, ist aus Sicht des Senats nachvollziehbar, ... und

... war jedoch bereits ersichtlich, dass sich diese Schwierigkeiten weitgehend gegeben haben. In den Mitarbeiter/innengesprächen der weiteren Jahre hat sich dann auch eine Entspannung gezeigt und die Beurteilungen waren besser. Die Antragstellerin hat auch unbestrittener Weise das Hearing, wenn auch knapp, für sich entscheiden können. Nichtsdestotrotz wurde die Führungsposition mit dem im Hearing (knapp) schlechter bewerteten Herrn Mag. G besetzt. Begründet wurde dies ua damit, dass er seit seiner Anstellung beim Antragsgegner eine sehr gute Arbeitsleistung abgeliefert habe, aber auch mit einer „Bauchentscheidung“. Die Personalentscheidung wurde durch ein dreiköpfiges Gremium getroffen, dem auch Herr Mag. B angehörte. Dieser hatte Herrn Mag. G bereits im Vorfeld der Ausschreibung als seinen Wunschkandidat bezeichnet. Die Teilnahme eines/r Vorgesetzten der Kandidaten/innen ist grundsätzlich nicht abwegig, da diese/r mit dem/r erfolgreichen Bewerber/in in weiterer Folge zusammenzuarbeiten hat. Die Besetzung des Entscheidungsgremiums ua mit Herrn Mag. B ist jedoch aufgrund des Umstands, dass er sich bereits im Vorfeld offen für einen Kandidaten ausgesprochen hatte, aus Sicht der GBK als problematisch in Hinblick auf eine objektive Bewerber/innenauswahl für den konkreten Posten im Rahmen des Hearings anzusehen. Die Angaben von Frau Mag.a E zu der Beobachterkonferenz, in der ausschließlich negative Praxisfälle der Antragstellerin besprochen worden seien, führen zum naheliegenden Schluss, dass man krampfhaft eine Begründung gesucht hat, um die Entscheidung für Herrn Mag. G und gegen die Antragstellerin zu untermauern. Der erkennende Senat gelangte zur Ansicht, dass die Reaktion des Antragsgegners auf das Beschwerdeschreiben – sofortige Dienstfreistellung, Sprechverbote udgl. – unverhältnismäßig und überzogen gewesen ist. Es ist für den Senat I der GBK durchaus nachvollziehbar, dass ein Unternehmen keine Unruhe unter den Mitarbeitern/innen aufgrund einer solchen Beschwerde haben möchte, man hätte aber zunächst gelindere Maßnahmen ergreifen müssen. Der Antragsgegner argumentierte, die Antragstellerin sei entlassen worden, da diese eine streng vertrauliche Unterlage, das Strategiepapier ..., im Verfahren vor dem ASG ... durch ihre rechtsfreundliche Vertretung habe vorlegen lassen. Unstrittig ergab das Ermittlungsverfahren, dass die Antragstellerin nach Vorlage des Strategiepapiers im Gerichtsverfahren durch ihre Rechtsvertretung dem Antragsgegner angeboten hat, die Öffentlichkeit in der Verhandlung auszuschließen, damit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht nach außen dringen können. Des Weiteren war dem Antragsgegner aufgrund von Kontakten zwischen Herrn RA Dr. P und Herrn Dir.-Stv. F bekannt, dass von Seiten der Antragstellerin eine Antragstellung an den Senat I der GBK geplant war. Die Vorlage der vertraulichen Urkunde durch die Rechtsvertretung der Antragstellerin stellte nach Auffassung des Senates I der GBK einen willkommenen Anlass dar, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden. Vor dem ASG ... sagte Herr Dr. °H laut Protokoll vom ... aus, „dass man schon ... eine Entlassung diskutiert hätte“, obwohl der angebliche Entlassungsgrund erst am ... durch die Vorlage des Strategiepapiers aufgetaucht sei. Im Entlassungsschreiben steht als Begründung „aufgrund der aktuellen Geschehnisse ...“, was aus Sicht der GBK eher als Anspielung darauf zu deuten ist, dass Frau Dr.in °A Verfahren zur Durchsetzung ihrer Rechte angestrengt hat, insbesondere als die Gegenseite trotz vorliegenden Antrags vor Gericht nicht darauf eingegangen ist, die Öffentlichkeit auszuschließen, obwohl sie einen Geheimnisverrat vorbringt. Die Antragstellerin hat bei gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit mehr als die männliche Vergleichsperson verdient und ein ihrer Berufserfahrung und der Art der Tätigkeit entsprechendes Gehalt bezogen. Zwar deutet die zügige Entgeltentwicklung bei der Vergleichsperson darauf hin, dass Herr Mag. G

rasch „etwas werden sollte“. Dies ist allerdings als Indiz für die Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg zu werten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schaffung von transparenten und nachvollziehbaren Auswahlverfahren

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: In den beiden Urteilen des ASG und OLG sei festgestellt worden, dass keine Diskriminierung vorliege; sämtliche Auswahlverfahren erfolgen nach den Grundsätzen der Fairness, Transparenz und völlig losgelöst vom Geschlecht der Bewerber/in, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung

33. GBK I/488/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fachgeschäft für Boote

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 32,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass im Laufe des Bewerbungsverfahrens ihre Kinderbetreuungspflichten und die Frage nach einer möglichen erneuten Schwangerschaft und Karenz angesprochen worden seien. Schließlich sei ihr mitgeteilt worden, dass die Wahl auf eine andere Bewerberin gefallen sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem erkennenden Senat erschien die Aussage der Antragstellerin glaubhaft, Herr Mag. B habe sie im Zuge des zweiten Gespräches am 5. September 2012 gefragt, ob sie wieder schwanger werden wolle, und den Umstand thematisiert, dass eine zweijährige Karenz für das Unternehmen nicht möglich sei. Diese Äußerung hat bei der Antragstellerin den Anschein erweckt, dass ihr Familienstand – zumindest im Sinne eines Motivbündels – jedenfalls mit einer Rolle bei der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung gespielt hat. Schon diese Äußerung im Zuge des Bewerbungsgesprächs an sich stellt daher eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses iSd § 3 Z 1 GIBG dar. Die Tatsache, dass auch die erfolgreiche Bewerberin Kinder hat, ist nach Ansicht des erkennenden Senates insofern noch nicht Beweis dafür, dass die Antragsgegnerin diskriminierungsfrei agiert hat, als – den Realitäten der Arbeitswelt folgend – davon ausgegangen werden kann, dass ein/e Arbeitgeber/in bei einer Bewerberin mit zwei Kindern eher eine abgeschlossene Familienplanung annimmt als bei einer Bewerberin mit einem Kind. Die Frage nach einer geplanten weiteren Schwangerschaft der Antragstellerin im Zuge des Aufnahmeverfahrens

rens lässt vermuten, dass die Antragsgegnerin ihre Entscheidung – zumindest unter anderem – von diesem Umstand abhängig machen wollte. Die gegenteilige Argumentation der Antragsgegnerin, dass ausschließlich die Qualifikation der anderen Bewerberin, die bereits Kenntnisse des BMD-Programms vorweisen konnte, ausschlaggebend dafür war, dass diese die Stelle erhielt, erscheint aufgrund der widersprüchlichen Angaben der befragten Auskunftspersonen hinsichtlich der Wichtigkeit bereits bestehender Kenntnisse dieses Programms unglaubwürdig und als Schutzbehauptung. In diesem Zusammenhang sei auch auf den E-Mail-Verkehr zwischen der Antragstellerin und Herrn Mag. B im Zeitraum 30. August bis 4. September 2012 verwiesen, zu welchem die letztlich abschlägige Entscheidung am 5. September 2012 einen nicht nachvollziehbaren Bruch darstellt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

34. GBK I/450/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Industrieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 29,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen u.a. nicht regelmäßig zu Meetings eingeladen, im Zuge der einvernehmlichen Auflösung eine gewünschte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bewilligt und ihr ein altes, mangelhaftes Firmenauto zur Verfügung gestellt worden sei. Weiters sei beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ihre Prämienzahlung im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen von der Erreichung von Zielvorgaben abhängig gemacht worden. Schließlich stehe die Ausstellung eines lediglich einfachen Dienstzeugnisses, das in der endgültigen Version nochmals gekürzt worden sei, in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Übermittlung des Interventionsschreibens der GAW an ihre Arbeitgeberin.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Selbst wenn man dem Argument der Antragsgegnerin, es handle sich bei den Positionen der Antragstellerin und Herrn Bs um unterschiedliche Positionen (Managerin in HR-Angelegenheiten bzw. Vertriebsleiter) und es werde somit versucht, einen Vergleich ganz unterschiedlicher Situationen und Jobs herbeizuführen, folgen sollte, ist es der Antragsgegnerin im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG nicht gelungen, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es nicht trotzdem zu einer

Schlechterbehandlung der Antragstellerin gekommen ist. Dies insofern, als sowohl die schriftlichen als auch mündlichen Ausführungen der Antragsgegnerin hinsichtlich jener Mitarbeiter/innen, bei denen angeblich dieselbe Vorgehensweise wie bei der Antragstellerin gewählt wurde, äußerst vage blieben. Es wurden weder entsprechende Mitarbeiter/innen namhaft gemacht noch entsprechende Unterlagen vorgelegt. Auch konnte der erkennende Senat anhand der Ausführungen der Antragsgegnerin das Ausmaß der Kürzung der Prämie der Antragstellerin, insbesondere im Hinblick auf die monatelange Freistellung der Antragstellerin im für die Erfüllung der Zielvereinbarung relevanten Zeitraum, nicht nachvollziehen. Der ehemalige Vertriebsleiter B vermittelte ebenfalls glaubwürdig seinen Eindruck, dass die Antragstellerin im Unternehmen erleichterte Arbeitsbedingungen vorgefunden hätte, wenn sie ein Mann wäre. Zu den glaubhaft vorgebrachten Äußerungen, die Herr Ing. C, MBA, gegenüber der Antragstellerin getätigt haben soll, ergab die Aussage des Geschäftsführers selbst, dass er die Bezeichnung „HR-Tussi“ verwendet hat – wenn er diese auch nicht als Beleidigung verstanden haben will. Ein allgemein schroffer Umgangston des Geschäftsführers wurde zum einen von ihm selbst in gewissem Maße eingeräumt, zum anderen auch von Herrn B bestätigt und ist auch anhand der vorgelegten E-Mails an die Antragstellerin vom 30. November 2010 und 13. Oktober 2011 nachvollziehbar. Es erscheint dem erkennenden Senat wahrscheinlich, dass auch die weiteren – von der Gegenseite bestrittenen – Äußerungen mit stereotypen Zuschreibungen von Eigenschaften an Frauen, wie etwa jene hinsichtlich einer „nur Frauen eigenen Falschheit“ oder hinsichtlich einer mangelnden Begabung für naturwissenschaftliche Fächer, gegenüber der Antragstellerin gefallen sind. Die in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit stehende Anspielung auf ein angeblich fehlendes Talent der Antragstellerin für Mathematik, Physik uä. bediente das Klischee der im Vergleich zu Männern naturwissenschaftlich minderbegabten Frauen. Bezüglich der von der Antragstellerin gewünschten Einwilligung in eine vorgezogene Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anlässlich des neuen Jobangebotes konnte die Antragsgegnerin nach Ansicht des Senates keinen überzeugenden Grund darlegen, warum eine solche – anders als beim Ausscheiden Herrn Bs – nicht erteilt wurde. Die Argumentation des Geschäftsführers hinsichtlich der Möglichkeit, die Antragstellerin auch während der Dienstfreistellung noch zu erreichen, wertet der Senat als Schutzbehauptung. Erstens brachte die Antragstellerin glaubhaft vor, dass sie auch während der neuen Tätigkeit für eine Erreichbarkeit im Bedarfsfall hätte sorgen können, zweitens konnte von der Antragsgegnerin keine Angabe gemacht werden, ob sich in diesem Zeitraum überhaupt noch Rückfragen an die Antragstellerin ergeben haben. Vielmehr erweckte die Aussage des Geschäftsführers den Eindruck, dass dieser aufgrund eines Justament-Standpunktes an der ursprünglichen Vereinbarung festhalten wollte. Die Nichteinbeziehung der Antragstellerin in das MTM (Management Team Meeting) war für den erkennenden Senat ebenfalls nicht nachvollziehbar. Zum einen war dort – trotz der ohnehin zusätzlich stattfindenden Vertriebsmeetings – ein Mitarbeiter wie Herr B, der nicht direkt der Geschäftsführung unterstand, anwesend, während die Antragstellerin als Leiterin einer Stabstelle zur Geschäftsführung nur als Gast für Präsentationen, zB über den Urlaubsabbau, der nach Auskunft der Antragstellerin auch schriftlich kommuniziert werden hätte können, eingeladen wurde. Es ist nicht anzunehmen, dass die Teilnahme in der geschilderten Form der Stärkung der HR-Abteilung und somit der Position der Antragstellerin dienlich war. Die Aussage von Herrn B, dass es sich um einen „Männerzirkel“ gehandelt habe, legt zum anderen den Schluss nahe, dass die Leiterin der IT nur deswegen an den MTMs teilnehmen durfte, weil eine Einbindung dieses Aufgabengebietes unumgänglich war, nicht jedoch, weil im

Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen gelegt wurde. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Übermittlung des Interventionschreibens der GAW an die Antragsgegnerin – laut Verlangen wurde dieses am 7. Februar 2012 versendet – und der Ausstellung der Dienstzeugnisse – der Entwurf vom 14. Februar 2012 wurde an die Antragstellerin mit Mail vom 17. Februar 2012 übermittelt, die zweite (unterschiedene) Version vom 23. Februar 2012 erhielt die Antragstellerin laut Verlangen der GAW am 27. Februar 2012 – ist nach Auffassung des erkennenden Senates ein starkes Indiz dafür, dass die Ausstellung eines lediglich einfachen Dienstzeugnisses eine Reaktion auf die Beschwerde gewesen ist, zumal in der endgültigen Version sogar die ursprüngliche Passage „Wir danken Frau Mag.a A für die gute Zusammenarbeit (...)“ auf den Wortlaut „Wir danken Frau Mag.^a A für die Zusammenarbeit (...)“ gekürzt wurde.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Einhaltung gleicher Prozedere bei allen einvernehmlichen Lösungen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

35. GBK I/479/13-M

Eingebracht: AK Tirol

Antragsgegner/in: Pharmazieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und von Amts wegen bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 33,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, aufgrund der in ihrem Fall zur Anwendung gebrachten Sozialplanregelung erheblich geringere Sozialplanleistungen verglichen mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten zu haben.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der vorgebrachte Sachverhalt – finanzielle Leistungen aus einem Sozialplan – fällt nicht unter den Tatbestand der freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen. Der gegenständliche Sachverhalt wurde daher ab dem Zeitpunkt des Einlangens des Antrags von Amts wegen zusätzlich unter dem Aspekt der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Festsetzung des Entgelts überprüft. In ihrer Stellungnahme vom 2. September 2015 argumentierte die Antragstellerin, dass eine Abfertigungszahlung nicht nur Überbrückungscharakter habe, sondern auch Anerkennung für lange Firmentreue darstelle. Dementsprechend sei die freiwillige Leistung laut Betriebsvereinbarung auch an Dienstjahre und Lebensalter gekoppelt. Es handle sich bei ihr daher nicht um eine als

Überbrückungsgeld zu gewährende Dauerleistung wie im Fall der Entscheidung des EuGH C-19/02, für die der Gerichtshof eine Differenzierung nach dem unterschiedlichen Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen als zulässig erachtet hat. Die Antragsgegnerin entgegnete in ihrer Replik vom 9. September 2015 demgegenüber im Wesentlichen, dass Ziel und Absicht der gemäß der gegenständlichen Sozialplan-Betriebsvereinbarung vorgesehenen Abfindung sei, Überbrückungsleistungen an freigesetzte Dienstnehmer/innen zu erbringen bzw. deren zu erwartenden künftigen wirtschaftlichen Nachteile zu mildern. Der Sozialplan diene dazu, wesentliche Nachteile, wie Arbeitsplatzverlust, zu mildern (§ 109 Abs. 3 ArbVG). Diese Überbrückungsleistung müsse naturgemäß verhältnismäßig höher sein, wenn dem/der („nicht pensionsnahen“) Dienstnehmer/in langjährige Arbeitslosigkeit drohe, und verhältnismäßig niedriger, wenn der/die (eben „pensionsnahe“) Dienstnehmer/in in nächster Zeit Anspruch auf (vorzeitige) Alterspension haben werde oder – wie damals die Antragstellerin – bereits habe. Nach Abschnitt ... des Sozialplans sei das Dienstverhältnis grundsätzlich im Zeitpunkt des Antritts des Korridor pensionsanspruchs – hier am 1. April 2012 bzw. am 31. März 2012, 24:00 Uhr – einvernehmlich zu beenden. Aufgrund der von der Antragstellerin behaupteten individuellen Lage (verhältnismäßig geringe Höhe der Korridor pension) sei das gegenständliche Dienstverhältnis auf Wunsch der Antragstellerin jedoch erst am 30. Juni 2012 bei voller Dienstfreistellung von 1. April bis 30. Juni 2012 einvernehmlich beendet (über den Sozialplan hinausgehende Begünstigung in Höhe von weiteren drei Monatsentgelten) und es sei ihr eine weitere freiwillige Abfindung in Höhe von weiteren drei Monatsentgelten (berechnet bis 30. September 2012) gezahlt worden. Nach dem Sozialplan habe die Antragstellerin eine freiwillige Abfertigung von weiteren zwei Monatsentgelten erhalten. Für den Senat I der GBK erscheint die Argumentation überzeugend, dass die Privilegierung „pensionsferner“ Arbeitnehmer/innen durch den Sozialplan dem Ausgleich drohender größerer Verluste durch längere Zeiten der Arbeitslosigkeit diene. Dass der zeitliche Abstand zum frühestmöglichen Pensionsantritt in Österreich aufgrund des gesetzlichen Systems der Alterspension für Männer und Frauen in einem jeweils unterschiedlichen Alter das Kriterium der „Pensionsnähe“ laut Sozialplan erfüllen kann, stellt deshalb keine Diskriminierung dar, weil sich Männer und Frauen aufgrund eben dieser gesetzlichen Ausgangslage hinsichtlich des Bedürfnisses nach finanzieller Absicherung bis zur Pension in unterschiedlichen Situationen befinden. Dem widerspricht auch nicht die positive Berücksichtigung der Faktoren Dienstzugehörigkeit und Lebensalter durch den Sozialplan bei der Berechnung der Abfindung, da es nachvollziehbar ist, dass mit Ansteigen beider Faktoren die Schwierigkeiten bei der Eingliederung am Arbeitsmarkt tendenziell zunehmen. Aus den Ausführungen des informierten Arbeitgebervertreters und der Betriebsratsvorsitzenden der Antragsgegnerin geht zudem hervor, dass auch zwei weitere, männliche Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der „pensionsnahen Regelungen“ – laut Replik vom 9. September 2015 unter Punkt ... und ... – des Sozialplans gefallen sind. Im Gegensatz zur Antragstellerin haben diese beiden Mitarbeiter jedoch nur die Abfindung gemäß Sozialplan in Höhe von zwei Bruttomonatsentgelten erhalten. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass es durch die Zuordnung in die Kategorie der pensionsnahen Arbeitnehmer/innen und die Anknüpfung an das frühestmögliche Pensionsantrittsalter zu keiner unsachliche Differenzierung aufgrund des Geschlechtes gekommen ist. Es ist der Antragsgegnerin gelungen darzulegen, dass es sich bei der Unterscheidung in pensionsferne und -nahe Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf die Zielsetzung der gegenständlichen

Sozialplanregelungen, die für Mitarbeiter/innen zu erwartenden künftigen wirtschaftlichen Nachteile zu mildern, um eine adäquate Maßnahme handelt, die zu keiner unsachlichen Differenzierung führt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

36. GBK I/460/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hausbetreuungsunternehmen, Glücksspielunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 36 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie bei der dritten Antragsgegnerin als Bedienerin und Reinigungskraft beschäftigt gewesen sei; eingesetzt sei sie im Geschäftslokal der zweiten Antragsgegnerin gewesen. Dort sei sie von einem Arbeitnehmer der zweiten Antragsgegnerin u.a. dadurch sexuell belästigt worden, dass dieser eine Geste gemacht habe, mit der Oralsex angedeutet werde. Trotz Kenntnis des sexuell belästigenden Verhaltens seien von der zweiten Antragsgegnerin keine tauglichen Maßnahmen gesetzt worden. Einen Tag nach der Beschwerde sei es zu einem Gespräch zwischen der zuständigen Objektmanagerin der dritten Antragsgegnerin und der Vorgesetzten im Beschäftigerbetrieb gekommen. Die Antragstellerin sei schließlich in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Beschwerde arbeitgeberseitig gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Schilderungen der Antragstellerin und des ersten Antragsgegners zum Vorfall mit dem Staubsauger stimmten nach Auffassung des erkennenden Senates in den wesentlichen Punkten überein, insbesondere gab der erste Antragsgegner zu, die Geste getätigt zu haben. Dass diese Geste möglicherweise für den ersten Antragsgegner selbst keinen sexuellen Bezug aufwies, ist für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung irrelevant. Der Senat I der GBK hatte eingangs zu prüfen, ob eine Abhilfeverpflichtung der zweiten Antragsgegnerin bestanden hat oder nicht. Um dem Anspruch des GIBG, eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt zu schaffen, gerecht zu werden, muss sichergestellt werden, dass Diskriminierungen und Belästigungen dort, wo sie stattfinden, unverzüglich von jenen Personen, die dazu tatsächlich in der Lage sind, unterbunden werden. Für den Fall der Arbeitskräfteüberlassung wird die entsprechende Abhilfeverpflichtung des/der Beschäftigers/in neben jener des/der Arbeitgebers/in explizit angeordnet (§§ 6 Abs. 1 und 3 AÜG). Aus dieser Regelung eines besonders typischen Falls der Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmer/inne/n unter der Verantwortung einer vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin verschiedenen Person kann nun keinesfalls der Gegenschluss gezogen werden, dass außerhalb des Anwendungsbereichs des AÜG die Fürsorgepflicht auf den/die Arbeitgeber/in beschränkt ist. Vielmehr ist

davon auszugehen, dass die im AÜG zum Ausdruck gebrachte Wertung – nämlich die Notwendigkeit der Erstreckung der Fürsorgepflicht des/der für eine Arbeitsstätte Verantwortlichen auch auf betriebsfremde Arbeitnehmer/innen – auch den einschlägigen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitnehmerschutzrechts zugrunde liegt. Eine Fürsorgepflicht des/der Dienstgebers/in – und damit eine Abhilfeverpflichtung als Teil dieser Pflicht – besteht gegenüber allen unter seiner/ihrer Verantwortlichkeit beschäftigten Personen unabhängig davon, ob mit ihnen ein Dienstvertrag begründet wurde oder nicht. In diesem Sinn bestimmt § 8 Abs. 1 ASchG generell für den Fall, dass in einer Arbeitsstätte Arbeitnehmer/innen mehrerer Arbeitgeber/innen beschäftigt werden, dass die betroffenen Arbeitgeber/innen bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten haben, insbesondere ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und einander sowie ihre Arbeitnehmer/innen und die zuständigen Belegschaftsorgane über Gefahren zu informieren haben. Werden gemäß § 8 Abs. 2 ASchG in einer Arbeitsstätte Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen stehen (betriebsfremde Arbeitnehmer/innen), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen verpflichtet, die für die betriebsfremden Arbeitnehmer/innen wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen (Z 3) und für deren Durchführung zu sorgen. Unter Gefahrenverhütung versteht § 2 Abs. 7 ASchG in diesem Zusammenhang sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren – dies sind sowohl physische wie auch psychische arbeitsbedingte Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen – vorgesehen sind. Nach Ansicht des erkennenden Senats sind darunter insbesondere auch die Bestimmungen des GIBG zu subsumieren, hier im Hinblick auf die Gefahr psychischer Belastungen durch eine sexuelle Belästigung. Schon aus § 1169 ABGB, der die Fürsorgepflicht des Dienstgebers (§ 1157 ABGB) auf den Werkbesteller erstreckt, wird abgeleitet, dass sich diese nicht nur auf die Person des Werkunternehmers selbst, sondern auf alle Personen, die an der Werkerstellung mitwirken, insbesondere auch die Dienstnehmer/innen des/der Werkunternehmers/in erstreckt. Da zwischen der zweiten Antragsgegnerin und der Dienstgeberin der Antragstellerin ein Werkvertrag vorlag, bestand somit auch gemäß § 1169 ABGB eine Fürsorgepflicht der zweiten Antragsgegnerin. Das Vorliegen einer Abhilfeverpflichtung wird vom erkennenden Senat daher vor dem Hintergrund des effektiven Rechtsschutzes und im Hinblick auf die einschlägigen Bestimmungen § 8 ASchG und § 1169 ABGB bejaht. Die Aussagen der befragten Auskunftsperson Frau C vom 23. Juni 2015 bezüglich der Frage, ob sie persönliche Wahrnehmungen zum Vorfall mit dem Staubsauger habe, waren wenig aussagekräftig. Der Senat I der GBK hatte weiters zu überprüfen, ob der Arbeitgeberin der Antragstellerin, der dritten Antragsgegnerin, die vorgebrachten Vorfälle bekannt waren bzw. bekannt sein mussten und sie somit verpflichtet war, angemessene Abhilfe zu schaffen. Die Antragstellerin brachte vor, mit der zuständigen Objektmanagerin, Frau D, nicht gesprochen zu haben. Ihre Vermutung, bei dem Gespräch zwischen Frau D und Frau C sei es um ihre Beschwerde gegangen, wodurch die dritte Antragsgegnerin über die Vorfälle informiert gewesen sei, konnte sich aufgrund der glaubwürdigen Ausführungen von Frau D in der mündlichen Befragung vom 23. Juni 2015, wonach es bei diesem Gespräch ausschließlich um die mangelnde Arbeitsleistung der Antragstellerin gegangen sei, nicht erhärten. Ein Zusammenhang zwischen einer Beschwerde der Antragstellerin und der Kündigung liegt nach Ansicht des Senates I der GBK daher nicht vor.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch die zweite Antragsgegnerin im Falle einer sexuellen Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes und durch mangelnde Abhilfe durch die dritte Antragsgegnerin im Falle einer sexuellen Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes durch den ersten Antragsgegner und die zweite Antragsgegnerin; Schulung insbesondere des Führungspersonales der zweiten Antragsgegnerin im Hinblick auf Bestimmungen des GIBG und ASchG

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Das Ergebnis der Nachfrage wird im nächsten Bericht wiedergegeben.

1.2 GBK-Senat II

1.2.1 Allgemeines

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

Mit 1. Juli 2012 wurde Herr MMag. Elie ROSEN von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum dritten Mal mit dem Vorsitz des Senates II bis 30. Juni 2016 betraut, mit der Stellvertretung wurde Frau Mag.^a Claudia LUKOWITSCH betraut. Im Zuge der mit Wirkung vom 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission musste aus formalen Gründen ein Anhörungsverfahren betreffend die Bestellung von Vorsitz und Stellvertretung des verkleinerten Senates II durchgeführt werden.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 wurden insgesamt 27 Prüfungsergebnisse erstellt.

23 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, davon 18 aufgrund eines Vergleichs.

In 10 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt bzw. den Antrag mangels ausreichender Konkretisierung oder mangels Beschwer zurückgewiesen.

Insgesamt 75 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 19 Sitzungen des Senates II statt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind 55 Fälle offen.

In den verfahrenseinleitenden Schriftsätzen des Senates II werden die „Verfahrensparteien“ seit Oktober 2015 zu Beginn des GBK-Verfahrens nunmehr auch explizit auf die Möglichkeit eines Vergleichs, der das GBK-Verfahren ebenfalls beenden kann, hingewiesen.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – Allgemeines

Tabelle 3 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Zugehörigkeit	Belästigung	10
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	5
	Entgelt	1
	Ausbildung	1
	Benachteiligung	1
	Inanspruchnahme Leistungen	1
	Allgemein	2
	Religion	Belästigung
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		7
Begründung des Arbeitsverhältnisses		2
Sonstige Arbeitsbedingungen		3
Benachteiligung		1
Entgelt		1
Sexuelle Orientierung	Allgemein	1
	Belästigung	1
Weltanschauung	Belästigung	3
	Aufstieg	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
Alter	Belästigung	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	14
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	16
	Entgelt	1

Tabelle 4 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II

(gelegentlich mehrere Antragsteller/innen)

Geschlecht	Anzahl
Frauen	25
Männer	49

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen und den im Antragszeitraum in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogenen Anträgen – betrug im Berichtszeitraum rund 15 Monate.

1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK II/N-156/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gewerbebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller sich 25. April 2012 bei der Antragsgegnerin als Elektriker beworben habe. Von 3. Mai 2012 bis zur Lösung in der Probezeit am 11. Mai 2012 sei er bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Die Antragsgegnerin sei eine Personaldienstleisterin. Auf der Baustelle im 23. Bezirk seien neben dem Antragsteller noch vier weitere Elektriker eingesetzt gewesen, alle vier seien österreichische Staatsbürger und er selbst staatenlos gewesen.

In der Nacht vom 10. zum 11. Mai habe er starke Knieschmerzen bekommen, sodass es ihm nicht möglich gewesen sei, seiner Arbeit am Freitag, 11. Mai nachzugehen. Gemäß § 6 des Arbeitsvertrages sei eine Arbeitsverhinderung unverzüglich bis 8.30 Uhr des gleichen Werktages der Montageleitung der Antragsgegnerin, damit sei Herr C gemeint gewesen, mitzuteilen. Da die Antragsgegnerin um 8 Uhr zu arbeiten beginne, sei es für ihn ab 8 Uhr möglich gewesen, die Firma unverzüglich zu verständigen – doch ein paar Minuten vor 8 Uhr habe er starke Schmerzen bekommen und sei ins Badezimmer gegangen, um eine Schmerztablette zu nehmen und das Knie mit Salbe einzureiben und zu bandagieren. Ca. 11 Minuten nach 8 Uhr sei er zurück ins Wohnzimmer gekommen und habe die Antragsgegnerin anrufen wollen, als er den entgangenen Anruf von Herrn C bemerkt habe. Um 8.12 Uhr habe er die Firma angerufen und die Sekretärin um verlässliche Weiterleitung der Krankmeldung an Herrn C ersucht. Um 8.14 Uhr habe ihm Herr C mitgeteilt, dass er das Dienstverhältnis lösen werde, da er unzuverlässig sei. Als Begründung habe er angegeben, dass er den Krankenstand nicht rechtzeitig mitgeteilt hätte.

Die Antragsgegnerin gab an, dass das Dienstverhältnis am 11. Mai 2012 in der Probezeit beendet worden sei. Keinesfalls könne behauptet werden, dass das Dienstverhältnis mit dem Antragsteller lediglich deshalb in der Probezeit aufgelöst wurde, weil dieser ausländischer Herkunft sei. Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses sei ein Verhalten des Antragstellers gewesen, welches den Eindruck erweckt hätte, dass die Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit in dessen Person nicht gegeben sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm behauptete Diskriminierung nicht glaubhaft machen. In seinem Antragsvorbringen bezieht er sich explizit auf seine „Staatenlosigkeit“ und beantragt eine Prüfung, ob er aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Antragsgegnerin diskriminiert wurde. Da es sich beim Kriterium „Staatenlosigkeit“ jedoch um

kein vom GIBG geschütztes Merkmal handelt, war bereits aus diesem Grund das Vorliegen einer Diskriminierung nach dem GIBG zu verneinen. Selbst wenn man in Betracht zieht, dass der nicht rechtsfreundlich vertretene Antragsteller sich in seinem Antrag tatsächlich auf den vom GIBG geschützten Grund der „ethnischen Zugehörigkeit“ beziehen wollte und den vorliegenden Antrag dahingehend interpretiert, kommt der Senat zu keinem anderen Ergebnis. Der Antragsteller wurde in Kenntnis seiner Staatenlosigkeit von der Antragsgegnerin eingestellt, die nach wenigen Tagen das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst hat. Hinsichtlich der dem Antrag zugrunde liegenden Vermutung des Antragstellers, dass er aufgrund seiner Krankmeldung im Gegensatz zu anderen „österreichischen“ Arbeitnehmern wegen seiner Staatenlosigkeit gekündigt worden sei, konnten der Vertreter der Antragsgegnerin und Herr C diese Vermutung für den Senat entkräften. Beide konnten glaubhaft darlegen, dass die aufgrund der genauen Umstände der Krankmeldung zu Tage getretene Verhaltensweise des Antragstellers berechtigte Zweifel an dessen Zuverlässigkeit hätten aufkommen lassen.

Ergebnis: Keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2. GBK II/N-162/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollegin

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass die Betroffene österreichische Staatsbürgerin irakischer Herkunft sei. Die Betroffene sei – obwohl beide Frauen dieselbe Tätigkeit ausgeübt hätten – regelmäßig von der Antragsgegnerin für ihre Arbeitsweise kritisiert und gemaßregelt worden. Während die Betroffene anfangs nur vermuten habe können, dass das Verhalten der Antragsgegnerin in Zusammenhang mit ihrer irakischen Herkunft stehe, seien im Jänner und Februar 2012 konkrete Aussagen gefolgt, die dies bestätigten hätten. Jede Verkaufsmitarbeiterin sei für die Preisgestaltung gewisser Produktgruppen zuständig gewesen. Mitte Jänner, während die Betroffene sich einen Artikel genauer angesehen und sich einen geeigneten Standplatz überlegt habe, sei ihr von der Antragsgegnerin vorgeworfen worden, durch dieses Verhalten deren Arbeit in Frage zu stellen. Noch bevor die Betroffene auf diesen Vorwurf eingehen habe können, habe die Antragsgegnerin folgende Aussage getätigt: „Wenn du so nicht weiterarbeiten kannst, dann geh doch zurück in deine Heimat!“. Als die Betroffene und die Antragsgegnerin Ende Februar damit beschäftigt wären einen Karton voller Plüschtiere einzusortieren, sei ein Plüschtier in Gestalt eines Teufels auf den Boden gefallen. In Anwesenheit mehrerer Kundinnen habe sich die Antragsgegnerin zur Betroffenen gewendet und angemerkt, dass der Teufel Saddam Hussein sehr ähnlich sei. Der Umstand, dass sich die Antragsgegnerin erneut auf die Herkunft der Betroffenen bezogen habe, sei für diese sehr belastend gewesen.

Die Antragsgegnerin gab an, dass es wahr sei, dass die Betroffene und sie während der Zusammenarbeit einige Probleme gehabt hätten. Allerdings läge der Grund dafür nicht in der Herkunft oder am ethnischen Hintergrund der Betroffenen, sondern viel mehr in ihrem unkollektiven Verhalten ihr und auch anderen MitarbeiterInnen gegenüber. Die Betroffene habe nicht nur mit ihr, sondern auch mit anderen KollegInnen öfters Streit gehabt. Zum antragsgegenständlichen Sachverhalt sei festzuhalten, dass die Spannungen im Februar begonnen hätten, nachdem die Betroffene öfters gegen firmeninterne Regeln (z.B. Handyverbot am Arbeitsplatz, das Bezahlen der aus dem Shop mitgenommenen Ware) verstoßen und sie sie öfters darauf hingewiesen habe. Auch sei vorgekommen, dass die Betroffene sie oft vor Kunden wegen ihrer Preisgestaltung bloßgestellt habe, so auch am Tag der ersten Auseinandersetzung. An diesem Tag habe sich die Betroffene plötzlich lauthals über sie und das Geschäft zu beschwerten begonnen und gemeint, dass sie in diesem Geschäft nicht mehr länger arbeiten könne. Als ihr diese Beschimpfungen zu viel geworden wären, habe sie zu ihr gesagt: „Wenn es dir hier nicht mehr passt, dann geh doch dahin wo du herkommst!“. Nach diesem Vorfall habe sie ihre Kommunikation mit der Betroffenen auf das geschäftlich notwendige Minimum beschränkt; an einen Vorfall mit einem Plüschtier könne sie sich nicht erinnern.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, ob die von der Antragsgegnerin eingestandene, gegenüber einer Person mit erkennbarem Migrationshintergrund getroffene sinngemäße Aussage „*Wenn es Dir hier nicht passt, dann bitte geh heim*“ bzw. „*Geh zurück, wo Du hergekommen bist*“, von dieser – folgt man dem allgemeinen Sprachverständnis – als Bezugnahme auf deren ethnische Zugehörigkeit verstanden werden kann. Die Antragsgegnerin hat bei ihrer Befragung darauf verwiesen, dass sie damit nicht das Herkunftsland der Betroffenen gemeint habe, sondern sich nur auf das Verlassen des Geschäfts bezogen habe und im Übrigen diese Wortfolge auch bei einem/einer „ÖsterreicherIn“ so verwenden würde.

Dem ist nach Meinung des Senates entgegenzuhalten, dass in Bezug auf den Schutzbereich des GIBG diesbezüglich ein differenzierter Maßstab anzulegen ist. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass eine vor Jahren emigrierte Person mit Migrationshintergrund eine derartige Aussage nicht als „Rückkehraufforderung“ in ihr Heimatland interpretieren würde, sondern etwa – wie die Antragsgegnerin meinte – als Aufforderung, in ihre (ebenfalls in Österreich liegende) Wohnung zurückzukehren. Daher ist eine derartige Aussage gegenüber einer Person mit Migrationshintergrund geeignet, den Tatbestand einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit zu erfüllen.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion

3. GBK II/N-168/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Badebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 15. September 2012 bis 28. September 2012 bei der Antragsgegnerin als Badekassiererin beschäftigt gewesen sei. Ihr Ansprechpartner im Zuge der Bewerbung sei Herr C gewesen. Von Anfang sei ihr aufgefallen, dass sie bei verschiedenen Dingen schlechter behandelt worden sei als Kolleginnen, die meist viel jünger als sie gewesen wären. Bei der Antragsgegnerin würden generell, aber auch im Bereich der Badekasse, überwiegend sehr junge Frauen arbeiten. Ihr sei aufgefallen, dass Herr C immer dann, wenn junge Kolleginnen anwesend waren, nicht direkt mit ihr gesprochen habe, sondern eben nur mit den ganz jungen Damen – diese seien sein Sprachrohr gewesen und hätten alles von ihm an sie weitergegeben. Wenn junge Kolleginnen anwesend gewesen seien, habe er sie völlig ignoriert. Ihr sei auch aufgefallen, dass er die jungen Damen meist extra laut begrüßt und deutlich seine Vorliebe für sie gezeigt habe. Als Grund für die Kündigung habe Herr C nur gemeint, er wäre darauf gekommen, dass die Chemie zwischen ihr und einigen Kolleginnen nicht stimme. Für sie sei die Beendigung ihres Dienstverhältnisses auch deshalb nicht nachvollziehbar, da weiterhin Mitarbeiter für den Bereich Badekassa gesucht würden. Soweit sie wisse, sei ihre Stelle übrigens unmittelbar nach ihrer Kündigung mit einer sehr jungen Mitarbeiterin besetzt worden.

Die Antragsgegnerin gab an, dass die Antragstellerin nicht gekündigt worden sei, sondern dass das Dienstverhältnis während der Probezeit von Seiten des Dienstgebers gelöst worden sei. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei in keinerlei Kontext mit dem Alter der Dienstnehmerin erfolgt. Die Antragstellerin sei durch Herrn C auf Basis ihrer schriftlichen Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch geladen und in weiterer Folge auch als Badkassiererin eingestellt worden. Deren Alter sei vor Einladung zum Vorstellungsgespräch und vor Einstellung bereits bekannt gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass Einstellungsgespräch und Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ein und dieselbe Person während des Probemonats vorgenommen wurden. Herr C hat überdies angegeben, dass die Antragstellerin damals die älteste der BewerberInnen gewesen sei. Nun dient der vom Gesetzgeber vorgesehene „Probemonat“ bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie dazu, dass sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in wechselseitig ein Bild von einander machen und das Arbeitsverhältnis bei Bedarf auch wieder leicht auflösen können. Der Schutz des GIBG gilt auch für den Zeitraum eines Probearbeitsverhältnisses, weshalb eine Lösung im Probemonat nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen darf – wofür es im Fall der Antragstellerin allerdings keinen Hinweis gegeben hat. Da Herrn C das Alter der Antragstellerin aufgrund des Bewerbungsgesprächs bereits bekannt gewesen war und er sie eingestellt hat, ist es lebensfremd anzunehmen, dass dieser 14 Tage später das von ihm selbst begründete Arbeitsverhältnis aufgrund des Alters der Antragstellerin wieder gelöst haben soll. Wäre ihm die Antragstellerin zu alt für sein Team gewesen, wäre bereits deren Nichteinstellung die naheliegende Lösung gewesen. Der „Umweg“, sie trotzdem zunächst einzustellen, zu versuchen, sie in den Betrieb zu integrieren und sie dann wegen einer ihm von Anfang an bekannten Eigenschaft – ihrem Alter – zu kündigen, entspricht weder dem

„gesunden Menschenverstand“ noch einer vernünftigen Betriebsführung! Auch der von der Antragstellerin vorgebrachte Umstand, dass Herr C nicht jeder Person explizit alles einzeln erklärt, sondern die MitarbeiterInnen dazu aufgefordert hat, es „den Anderen“ – der Senat geht davon aus, dass diesfalls die aufgrund des Schichtbetriebes gerade Nichtanwesenden und nicht die anwesenden Älteren gemeint gewesen sein dürften – zu kommunizieren, spricht per se nicht für eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihres Alters, zumal sie selbst angegeben hatte, dass er sich ihr gegenüber – wenn sie allein gewesen wären – „normal“ verhalten hätte. Die Vermutung der Antragstellerin, dass Herr C sich dabei „verstellt“ habe, konnte der Senat nach den von den beiden Beteiligten gewonnenen persönlichen Eindrücken nicht nachvollziehen. Dem Senat ist aufgrund der glaubwürdigen Aussage des – auf den Senat souverän und verantwortungsbewusst wirkenden – Herrn C dessen durch die von ihm behauptete mangelnde Kompatibilität der Antragstellerin mit den restlichen Teammitgliedern begründete Auflösung des Arbeitsverhältnisses sachlich begründet, nachvollziehbar und der rechtlichen Funktion des Probearbeitsverhältnisses entsprechend erschienen.

Ergebnis: keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4. GBK II/N-170/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Am 25. Mai 2012 habe er vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Er habe auch erfahren, dass der Auftrag der X zur Reinigung nicht weggefallen wäre, sondern jetzt von weniger Personen erledigt würde. Auffällig sei für ihn gewesen, dass drei der fünf verbliebenen Personen über serbischen Migrationshintergrund verfügten. Auch der Objektleiter Herr K und der Bereichsleiter Herr L hätten serbische Wurzeln. Generell seien bei der Antragsgegnerin überwiegend Personen mit serbischer Herkunft beschäftigt. Für ihn ergebe sich die Vermutung, dass er aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit als österreichischer Staatsbürger gekündigt worden sei, während vor allem Mitarbeiter mit serbischem Migrationshintergrund weiterbeschäftigt worden seien.

Die Antragsgegnerin gab an, dass keine Rede davon sein könne, dass irgendeine Diskriminierung im Zusammenhang mit den gegenständlichen Kündigungen erfolgt sei. Das Unternehmen

sei stark davon abhängig, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß hat glaubhaft machen können, da ja neben den von ihm ins Treffen geführten Personen serbischer bzw. „ex-jugoslawischer“ Herkunft auch zwei Personen nicht-serbischer Herkunft nicht gekündigt worden sind, was er darauf zurück geführt hatte, dass diese beiden Personen vermutlich nur deshalb behalten worden seien, damit die Firma nicht als „türkenfeindlich“ dastehe. Dieser Argumentationslinie konnte der Senat nicht folgen, zumal gerade im Geschäftsfeld der Antragsgegnerin erfahrungsgemäß ein sehr großer Teil der Belegschaft in irgendeiner Form Migrationshintergrund hat. Auch der Umstand, dass die Arbeitsleistung des Antragstellers während dessen aufrechter Beschäftigung seitens der Antragsgegnerin nicht kritisiert worden ist, ist bei einer Konstellation, in der eine größere Anzahl von Personen aus wirtschaftlichen Gründen wegen Budgetmittelkürzung gekündigt werden muss, noch nicht als Hinweis auf ein allfällig diskriminierendes Verhalten der Antragsgegnerin zu werten.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. GBK II/N-172/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Reinigungstätigkeit im Auftrag der X ausgeübt, der Antragsteller habe bereits zuvor diese Tätigkeit als von der Y GmbH an Antragsgegnerin überlassener Arbeitnehmer vorgenommen. Am

25. Mai 2012 habe er vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Er habe auch erfahren, dass der Auftrag der X zur Reinigung nicht weggefallen wäre, sondern jetzt von weniger Personen erledigt würde. Auffällig sei für ihn gewesen, dass drei der fünf verbliebenen Personen über serbischen Migrationshintergrund verfügten. Auch der Objektleiter Herr K und der Bereichsleiter Herr L hätten serbische Wurzeln. Generell seien bei der Antragsgegnerin überwiegend Personen mit serbischer Herkunft beschäftigt. Für ihn ergebe sich die Vermutung, dass er aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit als österreichischer Staatsbürger gekündigt worden sei, während vor allem Mitarbeiter mit serbischem Migrationshintergrund weiterbeschäftigt worden seien.

Die Antragsgegnerin gab an, dass keine Rede davon sein könne, dass irgendeine Diskriminierung im Zusammenhang mit den gegenständlichen Kündigungen erfolgt sei. Das Unternehmen sei stark davon abhängig, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit als Österreicher gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß glaubhaft gemacht hat. Es ist festzuhalten, dass der Senat in drei denselben Sachverhalt betreffenden, parallel geführten Verfahren keine diskriminierenden Beendigungen der Arbeitsverhältnisse der betroffenen ArbeitnehmerInnen hatte feststellen können, weil der auf den Senat verantwortungsbewusst wirkenden Herrn M nachvollziehbar darstellen konnte, dass die Kündigungsentscheidung jeweils von wirtschaftlichen Überlegungen, nicht jedoch von der ethnischen Zugehörigkeit des/der Antragsteller/in getragen gewesen war. Diese Erwägungen wurden auch der Beurteilung des Antrags von Herrn A zu Grunde gelegt. Der Senat geht daher aufgrund der glaubwürdigen und wirtschaftlich nachvollziehbaren Angaben von Herrn M davon aus, dass das Arbeitsverhältnis des Antragstellers von der Antragsgegnerin nicht wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit als Österreicher gelöst wurde.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6. GBK II/N-171/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Reinigungstätigkeit im Auftrag der X ausgeübt, die Antragstellerin habe bereits zuvor diese Tätigkeit als von der Y GmbH an Antragsgegnerin überlassene Arbeitnehmerin vorgenommen. Am 25. Mai 2012 habe sie vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Für sie ergebe sich die Vermutung, dass sie aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit als österreichische Staatsbürgerin gekündigt worden sei, während vor allem Mitarbeiter mit serbischem Migrationshintergrund weiterbeschäftigt worden seien.

Die Antragsgegnerin gab an, dass keine Rede davon sein könne, dass irgendeine Diskriminierung im Zusammenhang mit den gegenständlichen Kündigungen erfolgt sei. Das Unternehmen sei stark davon abhängig, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass die Antragstellerin die von ihr behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß hat glaubhaft machen können, da ja neben den von ihr ins Treffen geführten Personen serbischer bzw. „ex-jugoslawischer“ Herkunft auch zwei Personen nicht-serbischer Herkunft nicht gekündigt worden sind, was sie darauf zurück geführt hatte, dass sie der Antragsgegnerin mutmaßlich zu teuer gewesen sei. Diese Aussage indiziert, dass nicht einmal die Antragstellerin selbst die Ursache für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in ihrer

ethnischen Zugehörigkeit als Österreicherin begründet gesehen hat. Faktum ist, dass die Antragstellerin dem Senat die von ihr behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht glaubhaft machen konnte, wohingegen der auf den Senat verantwortungsbewusst wirkenden Herrn M nachvollziehbar darstellen konnte, dass die Kündigungsentscheidung der Antragsgegnerin in dem gegenständlichen Fall von wirtschaftlichen Überlegungen, nicht jedoch von der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin getragen gewesen war. Auch der Umstand, dass die Arbeitsleistung der Antragstellerin während deren aufrechter Beschäftigung seitens der Antragsgegnerin nicht kritisiert worden ist, ist bei einer Konstellation, in der eine größere Anzahl von Personen aus wirtschaftlichen Gründen wegen Budgetmittelkürzung gekündigt werden muss, noch nicht als Hinweis auf ein allfällig diskriminierendes Verhalten der Antragsgegnerin zu werten.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7. GBK II/N-173/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 2. November 2011 bis 25. Mai 2012 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft für die Reinigung der Züge der X beschäftigt gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Reinigungstätigkeit im Auftrag der X ausgeübt, der Antragsteller habe bereits zuvor diese Tätigkeit als von der Y GmbH an Antragsgegnerin überlassener Arbeitnehmer vorgenommen. Am 25. Mai 2012 habe er vom Vorarbeiter, Herrn C, einen Anruf erhalten, noch am selben Tag sei die Kündigung mit dem Wegfall des Auftrags begründet worden. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass nicht alle 12 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Objekts gekündigt worden seien, sondern nur sieben Personen, u.a. Fr. B, Hr. D und Hr. E. Nicht gekündigt worden seien Hr. F, Fr. G, Hr. H, Hr. I und Hr. J. Er habe auch erfahren, dass der Auftrag der X zur Reinigung nicht weggefallen wäre, sondern jetzt von weniger Personen erledigt würde. Auffällig sei für ihn gewesen, dass drei der fünf verbliebenen Personen über serbischen Migrationshintergrund verfügten. Auch der Objektleiter Herr K und der Bereichsleiter Herr L hätten serbische Wurzeln. Generell seien bei der Antragsgegnerin überwiegend Personen mit serbischer Herkunft beschäftigt. Der Antragsteller brachte bei seiner Befragung zu der von ihm behaupteten Diskriminierung vor, dass er seine Diskriminierung in den Faktoren, dass er österreichischer Staatsbürger und türkischer Herkunft sei, begründet sehe.

Die Antragsgegnerin gab an, dass das Unternehmen sei stark davon abhängig sei, welche Aufträge es von Dritten über welche Zeiträume und mit welchem Personalaufwand, etc. erhalte. Dementsprechend seien auch Dienstnehmer aufzunehmen, zu beschäftigen und notfalls zu

kündigen. Auf veränderte Umstände bei den an die Antragsgegnerin erteilten Aufträgen müsse entsprechend reagiert werden, was erfolgt sei, ohne dass sich die Antragsgegnerin von irgendwelchen diskriminierend anmutenden Umständen hätte leiten lassen. Zudem sei es bei allen dienstgeberischen Maßnahmen so, dass diese Entscheidungen ausschließlich nach qualitativen Kriterien getroffen werden. In diesem Zusammenhang wolle die Antragsgegnerin auch gar nicht unerwähnt lassen, dass es sich bei jenen Gekündigten, die sich nunmehr beschwert erachten, um DienstnehmerInnen handle, deren Leistung unzufriedenstellend gewesen sei, was der (einzige) Grund gewesen wäre, dass sie gekündigt worden seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber den im Unternehmen verbliebenen Personen serbischer bzw. ex-jugoslawischer Herkunft nicht in dem nach den Beweismaßregeln des GIBG erforderlichen Ausmaß hat glaubhaft machen können, da ja neben den von ihm ins Treffen geführten Personen serbischer bzw. „ex-jugoslawischer“ Herkunft auch zwei Personen nicht-serbischer Herkunft nicht gekündigt worden sind, was er darauf zurück geführt hatte, dass diese beiden Personen vermutlich nur deshalb behalten worden seien, damit die Firma nicht als „türkenfeindlich“ dastehe. Auch die Aussage, dass er davon ausgehe, gekündigt worden zu sein, weil er für die Antragsgegnerin „zu teuer“ gewesen sei, indiziert, dass nicht einmal der Antragsteller selbst die Ursache für die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in seiner ethnischen Zugehörigkeit begründet gesehen hat.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8. GBK II/N-175/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Security-Unternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene Tschetschene, damit russischer Staatsangehöriger sei und seit einigen Jahren in Österreich lebe. Anfang Juli 2012 habe er sich auf eine Stellenanzeige des Unternehmens „C“, deren Eigentümer der Antragsgegner sei, als Wächter beworben, da er in diesem Berufsfeld bereits viel Erfahrung gehabt habe. Er habe Lebenslauf und Bewerbungsschreiben übermittelt und sei kurz darauf von einer Mitarbeiterin der Firma „C“ angerufen und es sei ihm mitgeteilt worden, dass er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen sei. Nachdem der Betroffene das Formular ausgefüllt habe, habe der Antragsgegner den Raum betreten und die ausgefüllten Seiten begutachtet. Im Stehen habe er den Betroffenen gefragt, was dieser sich „wünsche“. Der Betroffene habe von seiner beruflichen Erfahrung erzählt und gesagt, dass er weiterhin Arbeitspraxis sammeln wolle und eine Dauerstelle suche. Er habe auch berichtet, dass er die österreichische Staatsbürgerschaft beantragen wolle. Als

der Betroffene dies erzählt habe, habe er das starke Gefühl gehabt, vom Antragsgegner und Herrn E belächelt zu werden, habe jedoch versucht, sich nichts anmerken zu lassen. Ergänzend habe er gemeint, dass er sehr gerne in der Firma des Antragsgegners als Wächter tätig sein würde und hinzugefügt, dass er aufgrund seiner familiären Situation Tagesschichten übernehmen wolle. Daraufhin habe der Antragsgegner gemeint, dass er ihm unter diesen Umständen keine Arbeit anbieten könne, da er jemanden bräuchte, der Nachtschichten übernehme. Der Betroffene habe gefragt, warum man ihm das nicht früher schon gesagt hätte bzw. ihn früher gefragt hätte, welche Position er sich vorstelle. Schließlich habe er 15 Minuten das mehrseitige Formular ausgefüllt. So hätte er wertvolle Zeit für andere Termine und vor allem für seine Arbeitssuche verloren. Der Betroffene habe resigniert und gesagt: „Ok, ich gehe! Tschüss!“ Er sei langsam Richtung Türe gegangen und habe das Büro verlassen. Dabei habe er die (immer noch offene) Türe nicht hinter sich geschlossen und den Antragsgegner sogleich rufen gehört: „Du Scheiß-Russe, mach die Türe zu!“ Der Betroffene sei weiter Richtung Treppe gegangen, als er den Antragsgegner erneut schreien hören: „Du willst nur unsere Staatsbürgerschaft! Du wirst sie nicht bekommen! Aber du wirst Probleme mit dem AMS bekommen!“

Der Antragsgegner brachte vor, dass die gesamte Vorhaltung des Betroffenen jeder Grundlage entbehren, da er in seinem Unternehmen einen Anteil an Nicht-Österreichern von über 80 Prozent habe und von ethnischer Benachteiligung keine Rede sein könne. Sein einziges Begehren sei gewesen, die österreichische Staatsbürgerschaft zu erhalten, jedoch die dafür notwendige Arbeitsleistung sei ihm dann schon zu viel gewesen, da er nach eigenen Angaben jeden Tag um 17 Uhr trainieren müsse und dies auch nicht zu ändern sei. Es sei richtig, dass er dem Betroffenen nachgegangen sei und ihm nachgerufen habe, dass er stehenbleiben solle. Er habe ihn darüber aufgeklärt, dass er angezeigt werde, sollte eine Beschädigung an Wand oder Türe festgestellt werden. Er sei von ihm zu keinem Zeitpunkt körperlich bedroht worden bzw. habe er sich auch dem Betroffenen nicht „bis auf wenige Zentimeter“ genähert, da dies jeglicher Form der Eigensicherung widerspreche. Eine wie von ihm behauptete Aussage „Scheiß-Russe“ sei unwahr, da er sich solcher Titulierungen nicht bediene und da – da der Betroffene Tschetschene sei – der Antragsgegner in diesem Fall „Scheiß-Tschetschene“ gesagt hätte, da ihm der Unterschied durchaus bewusst sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Aussagen der beiden vom Antragsgegner zu dessen Gunsten namhaft gemachten Auskunftspersonen vermochten den Senat nicht von deren Eignung zur Erhellung des maßgeblichen Sachverhalts zu überzeugen, da einerseits die Aussage von Frau D dem Senat zu selektiv zugunsten ihres Arbeitgebers erschien und andererseits Herr E sich an überhaupt keine der „Scheiß“-Aussagen erinnern und den Betroffenen auch nicht anhand eines Fotos identifizieren konnte. Daher hat der Senat daher seinen weiteren Erwägungen nur die Aussagen von Betroffenen und Antragsgegner zu Grunde gelegt. Diesbezüglich ist anzumerken, dass der Senat zunächst generell den Eindruck gewonnen hat, dass in dieser Bewerbungssituation zwei persönlich nicht kompatible und einander wechselseitig auch nicht besonders sympathische Personen aufeinander getroffen sind, was sich auch in der Aussage des Betroffenen widerspiegelt hat, vom Antragsgegner – nachdem er diesem von seinem Wunsch, die österreichische Staatsbürgerschaft erlangen zu wollen, erzählt hatte – in gewisser Weise geringschätzig und herablassend behandelt worden zu sein. Hinsichtlich der Frage, inwiefern die möglicherweise getätigte Aussage des Betroffenen „Scheiß-Firma“ zu werten wäre, ist klarzustellen, dass auch eine derartige Aussage eine nachfolgende Beleidigung

gung des Betroffenen mit Bezugnahme auf dessen ethnische Zugehörigkeit als „Scheiß-Russen“ weder zu rechtfertigen noch zu exkulpiert vermögen! Auch der diesfalls relevierte Hinweis des Antragsgegners, aufgrund der seiner Selbständigkeit vorangegangenen beruflichen Erfahrung in Bezug auf die geographischen Gegebenheiten so firm zu sein, dass er – hätte er überhaupt eine Beschimpfung getätigt – den Betroffenen als „Scheiß-Tschetschenen“ bezeichnet hätte, vermochte den Senat deswegen nicht zu überzeugen, da gerade die vom Antragsgegner hervorgehobene Kenntnis der politischen Situation in den GUS-Nachfolgestaaten dazu führen würde, dass die Titulierung eines Tschetschenen als „Russe“ von diesem vermutlich als besonders beleidigend wahrgenommen würde, da dem Senat aufgrund der hauptberuflichen Tätigkeit des Vorsitzenden als Asylrichter bekannt ist, dass sich gerade Tschetschenen sehr ungern als „Russen“ bezeichnen lassen – und dies auch dem Antragsgegner aufgrund seiner Vertrautheit mit der Region durchaus bekannt gewesen sein kann.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vergleich

9. GBK II/N-176/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kindergruppe

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass sich die Antragstellerin im Juni 2012 auf eine ausgeschriebene Stelle als Kindergruppenbetreuerin beim Antragsgegner beworben und am 20. Juni 2012 Frau C telefonisch kontaktiert habe. Während des Telefonates habe ihr diese mitgeteilt, dass sie am 25. Juni 2012 zwischen 13 bis 15 Uhr zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch erscheinen soll. Das Vorstellungsgespräch, das in einer offenbar geschlossenen Konditorei stattfand, habe Herr C, der Vereinsobmann des Antragsgegners, geführt und sie gebeten, ihre Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Sie habe ihm erklärt, dass sie diese nicht mitgenommen habe, da sie davon ausgegangen sei, dass es sich nur um ein Erstgespräch handle um abzuklären, ob ein AMS-Arbeitstraining möglich sei. Sie habe ihm mitgeteilt, dass sie Bewerbungsunterlagen auf einen USB-Stick mitgebracht habe und sie in 20 Minuten mit den ausgedruckten Bewerbungsunterlagen zurückkehren könne, was dieser abgelehnt und sich nach ihrer Herkunft erkundigt habe. Als er von ihrer türkischen Herkunft erfahren habe, habe sie eine Veränderung in der Art, wie er sie behandelt habe, bemerkt. Als sie von ihrer Ausbildung zur Kindergruppenbetreuerin bzw. von der erworbenen Berufserfahrung erzählt habe, habe er ihr mitgeteilt, dass sie „als Kindergruppenbetreuerin ungeeignet sei“. Er habe sich erkundigt, ob sie den Erste-Hilfe-Kurs bereits

absolviert habe, was sie verneint habe. Ihren Hinweis, dass sie eine seiner Mitarbeiterinnen kenne, die die Chance bekommen habe, den Erste-Hilfe-Kurs nachzuholen, habe er nicht gelten lassen und gemeint: „Nein, nein, das geht nicht. Ohne Erste Hilfe-Kurs sind Sie keine Kindergruppenbetreuerin für mich“.

Der Antragsgegner gab an, dass die Antragstellerin in nicht nachvollziehbarer Weise keine Bewerbungsunterlagen an den Verein übermittelt habe. Immer wenn die Bewerber keine Bewerbungsunterlagen mit sich führen würden, werde das Bewerbungsgespräch sofort mit dem Hinweis abgebrochen, man möge zuerst die Bewerbungsunterlagen einschließlich Zeugnisse übermitteln, da die nötige Qualifikation vorrangig geklärt werden müsse. Der Abbruch des Bewerbungsgesprächs habe nicht im Geringsten mit einer Diskriminierung aufgrund der Herkunft zu tun – ein Bewerbungsgespräch ohne Bewerbungsunterlagen sei schlichtweg unprofessionell und entspreche nicht den Anforderungen von gängigen Bewerbungsabläufen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich mit dem Umstand konfrontiert, dass zwischen der Antragstellerin und Herrn C am 25. Juni 2012 jedenfalls ein Gespräch stattgefunden haben dürfte, da die diesbezüglichen Schilderungen der Antragstellerin so detailliert und glaubhaft gewesen sind, dass der Senat nicht davon ausgeht, dass es sich hierbei um eine Erfindung der Antragstellerin handelt. Fraglich ist in diesem Zusammenhang allerdings die rechtliche Qualifizierung dieses Gesprächs als „Bewerbungsgespräch“ im Sinne des GIBG, welches die unabdingbare Voraussetzung einer in weiterer Folge möglicherweise erfolgten Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gewesen wäre. Nachdem die Antragstellerin selbst angegeben und auf Nachfrage dem Senat auch bestätigt hatte, dass sie aufgrund der ausführlichen Informationen ihrer Kollegin wegen eines „Arbeitstrainings“ bzw. des dazu erforderlichen Formulars zum Antragsgegner gekommen sei, sah sich der Senat mit dem Umstand konfrontiert, dass aufgrund dieser speziellen Konstellation davon auszugehen sei, dass die Absicht der Antragstellerin im Moment des Gesprächs mit Herrn C am 25. Juni 2012, sich tatsächlich um eine freie Stelle beim Antragsgegner zu bewerben, gar nicht vorgelegen ist. Herr C hielt bei seiner Befragung fest, niemals ohne Bewerbungsunterlagen ein „Bewerbungsgespräch“ zu führen, was dem Senat aus der Realität des Arbeitslebens völlig nachvollziehbar erscheint. Als Ergebnis der Befragungen vor dem Senat ist somit festzuhalten, dass das am 25. Juni 2012 geführte Gespräch zwischen der Antragstellerin und Herrn C mangels einer entsprechenden Absicht von beiden Seiten rechtlich nicht als „Bewerbungsgespräch“ um die ausgeschriebene Stelle zu qualifizieren gewesen war, was jedoch Voraussetzung für ein Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gewesen wäre!

Ergebnis: Keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

10. GBK II/N-182/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Technische Firma

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion und mangelnder Abhilfe

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene bosnischer Staatsbürger, muslimischen Glaubens und als technischer Angestellter tätig gewesen sei. Der Betroffene sei in einem von zwei Montageteams der Drittantragsgegnerin eingesetzt gewesen, welche Regieplätze gebaut hätten. Er sei im Montageteam des Erstantragsgegners tätig und beginnend mit der ersten Arbeitswoche fortlaufend verbalen Angriffen des Erstantragsgegners ausgesetzt gewesen.

Ebenso im Juli 2012 sei es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Erstantragsgegner und Herrn E gekommen, anlassgebend sei die Einschätzung gewesen, dass es Herrn E an Benehmen fehle. Der Erstantragsgegner habe gemeint, dass alle „Tschuschen“ kein Benehmen hätten und dass das an der Erziehung der „Tschuschen“ liege. Am 21. September 2012 habe sich der Betroffene mit einem neuen Arbeitskollegen Herrn F unterhalten. Es habe sich gezeigt, dass Herr F ebenso wie der Betroffene bosnischer Herkunft und muslimischen Glaubens sei. Der Erstantragsgegner habe laut zu lachen begonnen, als er dies gehört habe und gesagt: *„Er (Herr F) gehört zum Moslempack, die eh alle Terroristen sind“*.

In seiner ersten Arbeitswoche sei der Betroffene vom Zweitantragsgegner, dem dessen Religion und Herkunft zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt gewesen sein musste, wie folgt angesprochen worden: *„Bist du ein Schafs- oder Ziegenficker?“*. Auf die Frage, was er damit meine, habe der Zweitantragsgegner geantwortet, dass er entweder ein „Schaf- oder Ziegenficker“ sei, wenn er kein Schwein esse. Auch der Zweitantragsgegner habe in Anwesenheit des Betroffenen Äußerungen mit Bezugnahme auf seine Herkunft getätigt. Sehr häufig habe sich der Zweitantragsgegner Sätzen wie: *„Alle Jugoweiber haben einen Bart“*, *„Alle Tschuschen sind Zwiebfresser“*, oder *„Alle Tschuschen sind Tschetschenen oder Kosovoalbaner“* bedient.

Seitens der drei anwaltlich vertretenen AntragsgegnerInnen wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der vom Betroffenen behauptete Sachverhalt nicht den Tatsachen entspreche und die Arbeitgeberin es auch nicht gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG schuldhaft unterlassen habe, bei einer allfälligen Belästigung des Betroffenen durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, dass bezüglich der antragsgegenständlichen Aussagen des Erst- und des Zweitantragsgegners einander widersprechende Aussagen des Betroffenen und der Antragsgegner vorlagen. Der Antragsteller erschien dem Senat persönlich in hohem Maße glaubwürdig hinsichtlich der von ihm geschilderten Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion, wobei der Senat dabei in keiner Weise die von den Antragsgegnern unterstellte Absicht, sich quasi aus Frustration über mangelnde Berufschancen an den beiden Vorarbeitern „rächen“ zu wollen, erkennen konnte. Er hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass es sich beim Betroffenen um einen jungen selbstbewussten Menschen handelt, der sich – wohl auch aus einem seiner Persönlichkeit innenwohnenden Gerechtigkeitsempfinden – gegen eine gesetzwidrige Behandlung zu wehren versteht.

Vom Zweitantragsgegner gab es Widersprüche insbesondere im Hinblick auf den Zeitpunkt des Kennenlernens und dem Kontext des Gespräches über den „Brennwert“. Der Zweitantragsgegner hat die Situation, in der die behauptete Belästigung stattgefunden haben soll, zwar nicht bestritten, aber versucht habe, sie in einem anderen Licht darzustellen – nämlich als Diskussion über „alternative Energiegewinnung“.

Der Drittantragsgegnerin dürfte nach dem im Verfahren gewonnenen Eindruck ein „rauer Umgangston“ sowie der Umstand, dass es innerbetrieblich zu Belästigungen käme, zum Zeitpunkt der ersten Information durch den Betroffenen bereits bekannt gewesen sein. Unzweifelhaft wurden daraufhin seitens der Arbeitgeberin Maßnahmen in Bezug auf die Beschwerde des Betroffenen gesetzt – fraglich war für den Senat, ob die gesetzten Abhilfemaßnahmen auch griffig genug gewesen sind, um den Betroffenen vor weiteren Belästigungen zu schützen oder ob weitere Schritte erforderlich gewesen wären. Gerade in Fällen, in denen es nicht eindeutig geklärt werden könne, wem aufgrund unterschiedlicher Darstellungen der Beteiligten geglaubt werde(n könne), habe ein/e Arbeitgeber/in die Verpflichtung, weitere Schritte zur Erhellung des Sachverhaltes zu setzen, da sich erst nach konkreter Erhebung des Sachverhaltes nämlich die Maßnahme, die im Einzelfall zu setzen wäre, um wirkungsvolle Abhilfe zu schaffen, beurteilen lasse. Zur von der Drittantragsgegnerin gesetzten Abhilfemaßnahme der „Eidesstattlichen Erklärungen“ ist anzumerken, dass diese Maßnahme faktisch in ihrer Wirkung nach hinten losgegangen ist, weil auch daraufhin andere Arbeitnehmer begonnen hätten, sich über den Betroffenen lustig zu machen bzw. das Thema Mobbing ins Spiel zu bringen. Die Eidesstattlichen Erklärungen hätten daher eher ein „Aufmunitionieren“ seitens der Drittantragsgegnerin als eine geeignete Abhilfe für den Betroffenen bewirkt – auch deshalb, weil zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Erklärungen bereits ein Interventionsschreiben der GAW in der Firma vorhanden war. Aufgrund des firmeninternen Status der beiden Vorarbeiter ist es für den Senat jedenfalls nicht verwunderlich, dass deren jeweilige Teammitarbeiter die ihnen vorgelegten Erklärungen unterfertigt hätten. Eine derartige allgemein formulierte eidesstattliche Erklärung ist daher nach Meinung des Senates im konkreten Fall nicht als ausreichende Maßnahme im Sinne von § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG anzusehen.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion und mangelnde Abhilfe bei Belästigung

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Betroffenen sowie die Abhaltung einer firmeninternen Schulung zum Thema „Gleichbehandlungsgesetzkonformes Verhalten am Arbeitsplatz“

Ergebnis der Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in der Höhe von 7.500 Euro

11. GBK II/N-184/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie mangelnder Abhilfe bei Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: *Den Ausführungen ist vorzuschicken, dass der Antragsteller in der mündlichen Verhandlung seinen Antrag betreffend die von ihm behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Viertantragsgegnerin und die Anträge betreffend die behaupteten Belästigungen durch den Erst-, den Zweit- und den Drittantragsgegner nach einer mündlichen Entschuldigung durch die drei letztgenannten Personen zurückgezogen hat.*

Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller in Liberia geboren sei und seit 10 Jahren in Österreich lebe. Er habe im Restaurant X, welches von der Viertantragsgegnerin betrieben worden sei, als Abwäscher in der Küche begonnen. Im Abwäscher-Team seien fast ausschließlich Mitarbeiter afrikanischer Herkunft tätig gewesen. Es sei dabei zu folgenden Vorfällen mit den Antragsgegnern gekommen:

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit: Der Drittantragsgegner habe seine Kochkollegen aufgefordert, den Abwäschern Arbeiten wie das Reinigen einer Schneidemaschine zu überlassen, anstatt diese Arbeit selbst zu verrichten. Ferner hätten die Abwäscher immer ohne Pause durchgearbeitet.

Zur mangelnden Abhilfe durch die Viertantragsgegnerin bei Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit: Einige Tage nach der rassistischen Äußerung des Erstantragsgegners habe er mit dem Geschäftsführer der Viertantragsgegnerin, Herrn Dr. F gesprochen und diesem von allen Vorfällen berichtet und ihn um Unterstützung ersucht. Herr Dr. F habe sich schockiert gezeigt und zugesagt, dass er den Vorwürfen nachgehen werde. Einen Tag später sei er zu ihm gekommen und habe ihm mitgeteilt, dass er mit ihnen gesprochen habe. Trotz seiner Beschwerde bei Herrn Dr. F sei es im Dezember 2012 nur wenige Tage später zu einem erneuten Vorfall mit dem Zweitantragsgegner gekommen.

Die Viertantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass festzuhalten sei, dass in der Küche eines Restaurants der Umgangston im Stress manchmal etwas „rauer als üblich“ sei. Es sei aber immer vom kollegialen Umgang geprägt und niemals in irgendeinem Zusammenhang mit unterschiedlichen Ethnien oder Hautfarben gewesen. Der Antragsteller sei ein eher streitbarer Mitarbeiter gewesen, der immer versucht habe, seinen Arbeitsbereich zulasten anderer Mitarbeiter zu minimieren. Jede Zurechtweisung aufgrund mangelhafter Arbeit habe er unverzüglich auf seine Hautfarbe zurückgeführt. Er habe bei jeder sich bietenden Gelegenheit eine Diskussion über die Arbeitsteilung zwischen ihm als Abwäscher und den Kollegen in Küche und Service begonnen. Der Drittantragsgegner und andere Köche hätten ihm immer wieder erklären müssen, dass die Position des Abwäschers hauptsächlich mit Reinigungsarbeiten und Hilfsdiensten ausgefüllt sei und er daher auch gebrauchte Maschinen reinigen müsse.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auch wenn durch die in der mündlichen Verhandlung erfolgten Entschuldigungen des Erst-, des Zweit- und des Drittantragsgegners vom Senat das Vorliegen einer Belästigung im Sinne des GIBG nicht mehr geprüft worden ist, ist der Senat

dennoch zur Auffassung gelangt, dass durch das Gespräch von Herrn Dr. F mit seinem Team, in dem die Beschwerde des Antragstellers bzw. die bestehenden Probleme thematisiert worden sind, in dieser Fallkonstellation ausreichende Abhilfe durch die Viertantragsgegnerin für die – vom Senat aufgrund der Entschuldigungen und der nachfolgenden Antragsrückziehungen inhaltlich nicht mehr näher hinterfragten – Vorfälle geschaffen wurde. Eine Verwarnung wie vom Antragsteller bei seiner Befragung gefordert, muss für eine/n Arbeitgeber/in nicht das Mittel der Wahl sein – wichtig ist allein der durch eine Maßnahme erzielte Effekt, tatsächlich Abhilfe für bestehende Probleme zu schaffen.

Zur Frage einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller als Küchenhilfsarbeiter keinen Anspruch darauf gehabt habe, nur bestimmte Aufgaben erledigen zu müssen, weshalb das vom Antragsteller behauptete Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch Arbeitsaufträge wie etwa das Reinigen einer Maschine zu verneinen ist. Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung insgesamt nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm subjektiv wahrgenommenen Probleme an seinem Arbeitsplatz tatsächlich mit seiner ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang gestanden sind. Der Senat geht vielmehr davon aus, dass der Antragsteller seine Position als Abwäscher in der Betriebshierarchie nicht realitätsnah einschätzen hat können und einige der von ihm thematisierten Probleme darin ihren Ursprung gehabt haben dürften.

Ergebnis: Keine mangelnde Abhilfe und keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

12. GBK II/N-185/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Wäscheunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin in der Zeit vom 2. Mai 2005 bis einschließlich 31. März 2013 bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin beschäftigt gewesen und Ende Dezember 2012 aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden sei. Beinahe gleichzeitig mit ihrer Kündigung seien Inserate in Willhaben.at geschaltet worden, mit denen die Antragsgegnerin für die Filiale X, in der die Antragstellerin beschäftigt gewesen sei, und diverse andere Filialen in Wien und Österreich Personal gesucht habe. Es stelle sich somit der Verdacht, dass bei der Antragsgegnerin zu teures Personal unter dem Vorwand der Wirtschaftlichkeit zugunsten von billigen 20-Stunden-Kräften ausgewechselt worden sei. Die ersten zwei 20-Stunden-Kräfte hätten bereits mit 4. März 2013 in der Filiale X zu arbeiten begonnen, obwohl ihre Kündigungsfrist erst mit 31. März 2013 geendet habe. Es stelle sich für sie der Verdacht, dass die Antragsgegnerin ältere und teurere Mitarbeiter/innen durch billigere 20-Stunden-Kräfte austausche. Die Antragstellerin brachte bei ihrer Befragung zu der von ihr behaupteten Diskriminierung vor, dass die Filialleiterin ihr am 29. Dezember

2012 die Kündigung mit den Worten: „*Du bist zu teuer und zu alt für die Firma, weil du in die Beschäftigungsgruppe III kommen würdest*“, übergeben habe.

Die Antragsgegnerin gab in der schriftlichen Stellungnahme an, dass im Betrieb der Antragsgegnerin sämtliche Arbeitnehmer/innen entsprechend dem anzuwendenden Kollektivvertrag für Handelsangestellte entlohnt werden. Die Antragstellerin versuche, die behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch damit zu begründen, dass die Antragsgegnerin „in Verdacht stehe, ältere und teurere Mitarbeiter/innen durch billigere 20-Stunden-Kräfte auszutauschen“. Diese Behauptung sei unrichtig. Die Antragstellerin befinde sich im 46. Lebensjahr, im Betrieb der Antragsgegnerin seien 40 gleich alte bzw. ältere Mitarbeiter/innen beschäftigt. Die Kündigung sei in der Umstellung auf Teilzeitbeschäftigte begründet und daher aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass aufgrund der von der Antragsgegnerin nachgereichten Unterlagen ein deutlich höherer Letztbezug der gekündigten Antragstellerin gegenüber der Summe der Bezüge der beiden halbtätig beschäftigten Personen evident geworden ist. Dem von der Antragsgegnerin vorgebrachten Argument der höheren Flexibilität der beiden 20-Stunden-Ersatzkräfte hat die nach Meinung des Senates sehr glaubwürdige Aussage von Frau C widersprochen, der zu Folge diese zeitliche Flexibilität eben nicht im behaupteten Umfang – vor allem durch die ganztägigen Einzeldienste der Ersatzkräfte – vorhanden gewesen sei. Auch spricht gegen die von der Antragsgegnerin behaupteten wirtschaftlichen Gründe für die Kündigung der Antragstellerin die Nachbesetzung mit zwei jungen Halbtagskräften – auch die erst neun Monate später erfolgte Schließung der Filiale indiziert den damaligen Bedarf der Antragsgegnerin nach einer Arbeitskraft in dieser Filiale. Aufgrund des bei der Antragsgegnerin damals offenkundig bestehenden Personalbedarfs in Verbindung mit der zeitgleichen Neueinstellung von zwei jungen und daher „billigen“ 20-Stunden-Kräften ist nach Meinung des Senates daher der einzige Grund der Kündigung der Antragstellerin in deren Lebensalter und den dadurch kollektivvertraglich bedingten höheren Kosten für die Antragsgegnerin zu sehen, zumal die Antragstellerin davor fast 8 Jahre zur Zufriedenheit der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen war und auch keine weiteren Gründe als sachliche Rechtfertigung für die Kündigung durch die Antragsgegnerin vorgebracht worden sind. Darüber hinaus wurde der Antragstellerin keine Stundenreduzierung angeboten. Auch wenn es einem Unternehmen prinzipiell unbenommen bleibt, betriebswirtschaftlich notwendige Entscheidungen zu treffen, dürfen diese nicht – wie im vorliegenden Fall – in einer Altersdiskriminierung einzelner Mitarbeiter/innen enden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion

13. GBK II/N-186/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Beförderungsbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 25 Monate (*wegen einer Verfahrensunterbrechung zur Führung von Gesprächen mit dem Arbeitgeber*)

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im ursprünglichen Antrag wird vom Antragsteller zunächst im Wesentlichen vorgebracht, dass er seit 1989 bei B als Angestellter beschäftigt sei. In den Jahren 1989 und 1990 habe er alle ihm angeordneten internen Prüfungen erfolgreich bestanden, er sei definitiv gestellt worden. Er sei trotz mehrmaliger Bewerbungen nicht befördert worden, andere Arbeitskollegen mit denselben Voraussetzungen seien umgereiht worden. Zusammenfassend habe B gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, da er ohne sachlichen Grund nicht korrekt eingestuft und sohin auch unrichtig entlohnt worden sei.

Die Antragsgegnervvertreterin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass die Einstufung des Antragstellers im Entlohnungssystem der Antragsgegnerin einer eingehenden Überprüfung unterzogen worden sei. Diese Prüfung habe ergeben, dass der Antragsteller zu jeder Zeit korrekt eingestuft gewesen sei und eine diesbezügliche Diskriminierung daher nicht vorliege.

Aus den Ausführungen des Antragstellers ergab sich jedoch, dass dieser sich offensichtlich von seinem Arbeitgeber im Hinblick auf seinen beruflichen Werdegang bzw. seine beruflichen Veränderungswünsche jedenfalls zu wenig wahrgenommen fühlte, weshalb der Vorsitzende den Vertreter der Antragsgegnerin befragte, ob grundsätzlich eine Vergleichsbereitschaft vorliege, was von diesem grundsätzlich bejaht wurde. Daher wurde das GBK-Verfahren zunächst ruhend gestellt, um Gespräche zwischen Antragsteller und Antragsgegner – unter Beiziehung einer Vertreterin der Arbeiterkammer – zu beginnen, um eine Lösung für die von Antragsteller vorgebrachten Probleme anstreben zu können. In weiterer Folge konnte jedoch kein den Antragsteller zufriedenstellendes Ergebnis bei diesen Gesprächen erreicht werden, obwohl dem Senat seitens der einbezogenen Vertreterin der Arbeiterkammer relevante Bemühungen der Arbeitgeberin kommuniziert wurden.

Daher wurde der Antragsteller vom Senat nach Wiederaufnahme des Verfahrens aufgefordert, im Hinblick auf die von ihm behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg Unterlagen über konkrete Bewerbungen, die von der Antragsgegnerin abschlägig behandelt worden seien, vorzulegen, um sein bis dato für den Senat zu wenig substantiiertes Antragsvorbringen zu konkretisieren. Diese vom Senat geforderte Konkretisierung seines Antragsvorbringens dahingehend, warum seine ethnische Zugehörigkeit der Grund für seine Nichtbeförderung gewesen sein sollte, konnte vom Antragsteller jedoch – auch nach Inanspruchnahme einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft – nicht erbracht werden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die vom Gesetz geforderte Glaubhaftmachung durch eine/n Antragsteller/in erfordert in der Regel mehr als die bloße Behauptung einer Diskriminierung, wobei immer auf die Umstände des konkreten Falls abzustellen ist. Es ist jedoch zu betonen, dass nicht jede von einer Person subjektiv empfundene „Ungerechtigkeit“ im Arbeitsleben bzw. im Verlauf ihrer persönlichen Karriere auch eine gesetzlich verpönte Diskriminierung im Sinne des GIBG darstellt. Im vorliegenden Fall hat der Senat insgesamt den Eindruck

gewonnen, dass der Antragsteller in der Vergangenheit möglicherweise seinen für einen Karrieresprung im Unternehmen zu leistenden persönlichen Beitrag objektiv falsch eingeschätzt hat und daher dessen aus seiner Sicht nicht erfolgte(n) Beförderung(en) darauf und nicht auf eine diskriminierende Intention seines Arbeitgebers zurückzuführen sind.

Ergebnis: keine Glaubhaftmachung einer Diskriminierung durch den Antragsteller

14. GBK II/N-187/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion sowie Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass das Abwäscherenteam ausschließlich aus Personen mit Migrationshintergrund bestanden habe, auffällig sei für ihn gewesen, dass alle drei Abwäscher mit muslimischem Glauben und afrikanischer Herkunft im Jahr 2012 gekündigt worden seien. Deren Religionszugehörigkeit sei in der Küche allgemein bekannt gewesen, unter anderem auch deshalb, weil sie den Ramadan eingehalten und in den Pausen in der Garderobe gebetet hätten. Im März oder April 2012 habe der Erstantragsgegner ein Gespräch mit einem Kollegen in der Frühstücksküche geführt und laut kund getan, dass „alle Ausländer faul seien“. Er habe den Eindruck gewonnen, dass der Erstantragsgegner diese Äußerung bewusst sehr laut getätigt habe um sicherzustellen, dass er dies höre. Etwa im April 2012 seien die Abwäscher vom Erstantragsgegner über den neuen Putzplan informiert worden, wobei dieser gemeint habe: *„Ich habe gehört, dass es Leute gibt, die nicht folgen. Derjenige, der den Putzplan nicht folgt, dem schneide ich die Eier ab!“* Am 15. November 2011 habe er ein Gespräch mit dem General Manager Herrn F und dem Betriebsrat Herrn G geführt und Herrn F seine Erfahrungen mit dem Erstantragsgegner mitgeteilt. Herr F habe ihm zugesichert, dem Diskriminierungsvorwurf nachzugehen und das Gespräch mit dem Erstantragsgegner zu suchen. Gefragt nach dem Kündigungsgrund habe Herr F angegeben, dass sich Kolleg/inn/en über ihn beschwert hätten. Es wären jedoch keine Konkretisierungen gefolgt.

Der Erstantragsgegner brachte vor, dass am 12. September 2012 beim Frühstück Frau E eine nicht zu überhörende Diskussion mit dem Antragsteller bezüglich des Abräumens des Geschirrs vom Frühstück im Bereich der Abwasch geführt habe. Es sei an diesem Tag sehr viel zu tun gewesen und er habe selbst auch einiges an Geschirr in die Abwasch gebracht. Wenn viel zu tun sei, sei es normalerweise ohne Diskussion so, dass alle zusammenhelfen. Um Frau E so schnell als möglich wieder zu den Gästen bringen zu können, habe er den Antragsteller gebeten, das Geschirr schnell wegzuräumen und nicht zu diskutieren. Gäste können von draußen mithören, wenn in der Abwasch bzw. Küche laut gesprochen werde. Nachdem der Antragsteller lauter geworden sei und sich geweigert habe, das Geschirr abzuräumen, habe er

ihm auch noch dazu gesagt, dass er jetzt das Geschirr wegzuräumen habe. Nachdem der Antragsteller immer lauter geworden sei, habe er ihm als sein Vorgesetzter die deutliche Anweisung gegeben: „*Jetzt keine Diskussionen*“ und „*nach dem Service werden wir uns in der Personalabteilung treffen, um die Situation zu besprechen*“ — wo der Antragsteller jedoch nie erschienen sei. Die gegen ihn vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe weise er entschieden zurück.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung insgesamt nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm subjektiv wahrgenommenen Probleme an seinem Arbeitsplatz tatsächlich mit seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion in Zusammenhang gestanden sind, zumal er bei seiner Befragung selbst ausgeführt hatte, nicht alle ihm übertragenen Arbeiten erfüllt zu haben, was jedoch die von der Antragsgegenseite dargelegten Probleme mit ihm im Arbeitsalltag untermauert hat. Insofern erscheint dem Senat die durch die Zweitantragsgegnerin ausgesprochene Kündigung im generellen Verhalten des Antragstellers an seinem Arbeitsplatz und in seinem langen Krankenstand, nicht jedoch in dessen ethnischer Zugehörigkeit oder seiner Religion begründet zu sein, weshalb hinsichtlich der Kündigung vom Senat kein diskriminierendes Motiv erkannt werden konnte. Auch hinsichtlich der vom Antragsteller gegen den Erstantragsteller erhobenen Belästigungsvorwürfe („Eierabschneiden“, „Alle Ausländer sind faul“) ist der Senat aufgrund des von beiden daran Beteiligten gewonnenen persönlichen Eindrucks zum Schluss gekommen, dass der Darstellung des Erstantragsgegners, die ihm zugeschriebenen Aussagen nicht getätigt zu haben, mehr Glauben zu schenken war als den Behauptungen des Antragstellers. Auch die Ausführungen der beiden vom Antragsteller namhaft gemachten und vom Senat befragten Auskunftspersonen erschienen nicht geeignet, das Vorbringen des Antragstellers im Hinblick auf die von ihm erhobenen Belästigungsvorwürfe gegen den Erstantragsgegner inhaltlich zu untermauern.

Ergebnis: Keine Belästigung aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner und keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Zweitantragsgegnerin

15. GBK II/N-188/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsgegner der für ihn zuständige Betriebsrat gewesen sei. Dieser sei gebürtiger Iraner, während er selbst gebürtiger Syrier sei. Seit seinem Eintritt bei C habe er ablehnende Haltung des Antragsgegners ihm gegenüber wahrgenommen, was er auf seine syrische Herkunft zurückführe.

Am 8. oder 9. November 2012 habe es zwischen ihm (AS) und dem Antragsgegner (AG) folgendes Gespräch gegeben, als er bei diesem Gutscheine im BR-Büro abgeholt habe:

AG: *„Du hast eine schöne Unterschrift, wie euer Präsident, wie heißt er?“*

AS: *„Hafez al-Assad“.*

AG: *„Ja, ja, Hafez al-Assad. Warum wollt ihr denn ihn abstürzen?“*

AS: *„Weil dieses Regime das Volk foltert, unterdrückt und verhungern lässt. Ich war selbst unter ihm zwei Wochen im Gefängnis. Wollen Sie sehen?“* (Er habe ihm die Folterspuren auf seinem Rücken zeigen wollen.)

AG: *„Warum hat er dich nicht liquidiert, dann hätten wir mit dem Sozialpaket mit dir keine Probleme gehabt, ha ha ha!“*

Im Zuge eines Gespräches am 12. Mai 2011 über seine weitere berufliche Zukunft habe ihm der Antragsgegner mitgeteilt, dass eine Versetzung sehr unwahrscheinlich sei, da von insgesamt 20 Versetzungsanträgen erst zwei bewilligt worden seien. Auf seine Frage, warum er denn nicht einer von diesen sei, habe der Antragsgegner gemeint: *„Du bist der letzte Syrier!“* Bemerkenswert sei, dass der Antragsgegner erstmals seit Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit einer Kündigung zugestimmt habe. Damit sei ihm die Möglichkeit zur Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit genommen worden, obwohl er als Vater von fünf in Ausbildung stehenden Kindern und einer nicht erwerbstätigen Gattin von dieser Kündigung betroffen sei.

Der Antragsgegner brachte vor, dass es nicht ungewöhnlich für den Antragsteller sei, andere für seine Probleme verantwortlich zu machen. Richtig sei, dass er dem Antragsteller einmal gesagt habe, dass er eine Unterschrift habe wie ein Präsident. Wäre dieser ein Österreicher oder Chinese, so hätte er wahrscheinlich gesagt, *„...wie von einem Kaiser“*. Den Rest habe der Antragsteller dazu gedichtet. Er selbst habe als Betriebsrat für den Antragsteller bisher folgendes gemacht: In den letzten 5 Jahren habe er ihn mehrmals nachweislich vor einer Kündigung gerettet. Dazu sei es entscheidend zu wissen, dass das Unternehmen in dieser Zeit den Personalstand von 3500 auf knapp 500 reduziert habe (die Abbaumaßnahmen seien noch nicht beendet). In den letzten 3 Jahren habe der Antragsteller über 2000 Stunden unproduktive Zeit registriert (sogenannte „Stehzeit“), ohne dass sein Gehalt geschmälert worden sei. Er habe leider trotz mehrmaliger Aufforderung diese Zeit nicht genutzt, sich umschulen oder weiterqualifizieren zu lassen. Der Antragsteller sei aber der Meinung gewesen, dass er aufgrund seiner sozialen Lage „unkündbar“ sei und daher nichts zu befürchten habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die Aussagen des Antragsgegners in der von ihm behaupteten Weise (mit dem Zusatz *„Warum hat er dich nicht liquidiert, dann hätten wir mit dem Sozialpaket mit dir keine Probleme gehabt, ha ha ha!“* bzw. *„Du bist der letzte Syrer“*) tatsächlich so (1. Aussage) bzw. mit einer abwertenden Konnotation (2. Aussage) gefallen sind. Der Senat hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass der von seiner Kündigung nachvollziehbar tief getroffene Antragsteller im Antragsgegner den alleinigen Sündenbock für diesen Umstand zu sehen scheint, ohne dabei seine eigene Fehleinschätzung seiner firmeninternen Situation – insbesondere im Hinblick auf den dort bereits erfolgten, massiven Personalabbau – realitätsnah miteinzubeziehen.

Ergebnis: Keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

16. GBK II/N-190/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Selbstverwaltungskörper

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Weltanschauung

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller vom 1. April 2013 bis 9. April 2013 bei der Antragsgegnerin als Karenzvertretung der Chefredakteurin beschäftigt gewesen sei. Am 9. April 2013 sei er innerhalb der Probezeit gekündigt worden, weil er Mitautor eines in der Zeitung „X“ erschienen Artikels gewesen sei, in dem in wenigen Sätzen 40 von B vertretene Personen laut Meinung der Verantwortlichen von B diffamierend dargestellt worden seien. Der Artikel sei über ein Monat vor seiner Anstellung bei der Antragsgegnerin erschienen – der Text sei dem Präsidenten Herrn C zugespielt worden. Zusammengefasst sei die Kündigung demnach erfolgt aufgrund eines von ihm vor Eintritt in das Dienstverhältnis für einen anderen potenziellen Arbeitgeber mitverfassten Zeitungsartikels anhand der Unterstellung, dass er prinzipiell eine abwertende Anschauung gegenüber dem Aufgabenfeld von B vertrete.

Die Antragsgegnerin gab an, dass in der Sachverhaltsdarstellung des Antragstellers wesentliche Angaben zur Gänze fehlen würden: Der Antragsteller habe sich kurz nach der Veröffentlichung des Artikels um eine freie Stelle als Redakteur bei der Antragsgegnerin beworben. Der Antragsteller sei während der mit ihm geführten Gespräche mehrfach eingehend und unmissverständlich darauf hingewiesen, dass Vertrauen, Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit notwendige Voraussetzung für eine Zusammenarbeit seien und durch fachliche Kompetenz nicht ersetzt werden könnten. Die Qualifikation der freien Stelle als Vertrauensstellung lasse sich auch aus dem vergleichsweise hohen Anfangsbezug von 3.102,10 Euro (brutto) und der geplanten vertretungsweisen Verwendung als Pressesprecher zwanglos ableiten. Dem Antragsteller seien Bezug und Stellenbeschreibung bekannt gewesen und er selbst habe in leuchtenden Farben das Bild eines bis in die Haarspitzen motivierten Medienfachmannes gezeichnet, der immer schon sehr an ... Themen interessiert gewesen sei. Er verfüge zwar nicht über fundiertes Fachwissen, sei aber im ... Bereich aufgewachsen und kenne daher das Umfeld sehr genau. Er beherrsche jedenfalls auch das journalistische Handwerk und habe schon viele wertvolle Erfahrungen sammeln können. Diese Erfahrungen seien in den mit ihm geführten Gesprächen mehrfach und sehr genau hinterfragt worden, trotzdem habe der Antragsteller den Artikel ganz offensichtlich bewusst verschwiegen. Aus den genannten Gründen sei die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit — völlig unabhängig von der tatsächlichen inneren Einstellung des Antragstellers — geradezu geboten gewesen, um weiteren Schaden vom Antragsteller und der Antragsgegnerin abzuwenden. Dies sei vom Antragsteller widerspruchslos und zustimmend zur Kenntnis genommen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller konnte dem Senat keinen für diesen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit und dem von ihm behaupteten Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ darlegen. Eine dem Antragsteller von der Antragsgegnerin allenfalls unterstellte negative Einstellung gegenüber wäre keine Weltanschauung im Sinne des GIBG, sondern eine bloße Meinungsäußerung. Bei der vom Antragsteller ins Treffen geführten Pressefreiheit handelt es sich um sei ein Grundrecht, aber nicht um eine „Weltanschauung“ im Sinne des GIBG. Der ebenfalls erhobene Einwand betreffend den dem Antragsteller von der Antragsgegnerin angeblich unterstellten „Kapitalismus“ wirkte für den Senat schlicht konstruiert. Grundsätzlich kann während der Probezeit ein Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen gelöst werden – bezogen auf die im Antrag behauptete Diskriminierung haben weder der Antragsteller noch dessen rechtlicher Vertreter dem Senat darlegen können, worin genau eine dem Antragsteller (unterstellte) Weltanschauung liegen soll.

Ergebnis: keine Glaubhaftmachung einer Diskriminierung aufgrund einer (unterstellten) Weltanschauung durch die Antragsgegnerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

17. GBK II/N-192/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank/ArbeitskollegInnen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 21 Monate

Es erging aufgrund der psychischen Situation der Antragstellerin anstelle eines Prüfungsergebnisses folgende (hier gekürzte) Mitteilung des Ergebnisses des GBK-Verfahrens:

„Die von Ihnen für die behauptete Altersdiskriminierung angeführten Äußerungen mit Bezugnahme auf das Alter haben dritte, nichtanwesende Personen betroffen, sind aber nicht gegen Sie persönlich gerichtet gewesen. Daher sahen wir uns mit dem für uns als Kommission wesentlichen Umstand konfrontiert, dass genau aufgrund dieses nicht deutlich gewordenen persönlichen Bezugs zu Ihrer Person nicht nachvollziehbar war, dass Ihr Alter der Anknüpfungspunkt für das Verhalten und die Äußerungen der Kolleginnen gewesen ist.“

18. GBK II/N-192/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Baufirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller von 3. April 2013 bis einschließlich 6. Juni 2013 bei der Erstantragsgegnerin als Bauleiter beschäftigt gewesen sei. Aufgrund seiner Erfahrung in der Trockenbaubranche und seiner schulischen sowie akademischen Ausbildung sollte er seine Bauleiter-Kollegen auf Weisung des Geschäftsführers ausbilden, da diese keinerlei Erfahrung im Trockenbau hätten bzw. keinerlei Erfahrung im Abwickeln einer Baustelle im Trockenbau. Der Geschäftsführer Herr C habe während seiner Beschäftigung in dem Unternehmen mehrfach geäußert, dass er nur „echte Österreicher“ als Bauleiter beschäftigen möchte. Seine Beschäftigung als Bauleiter habe dem Prinzip des Geschäftsführers widersprochen, da er deutscher Staatsangehöriger sei. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses sei vom Geschäftsführer der Firma an ihn die Frage gerichtet worden, ob er aufgrund seines Familiennamens jüdischer Herkunft sei, wobei er auf diese Frage erwidert habe, dass ihm dies nicht bekannt sei. Prinzipiell beantworte er Fragen nach seiner Religionszugehörigkeit niemandem.

Die Erstantragsgegnerin gab an, dass das Gehalt von 2.900,00 Euro brutto eine Gehaltsforderung des Antragstellers im Vorstellungsgespräch vom 26. März 2013 gewesen sei, auf die man vollends eingegangen sei. Zurückgewiesen werde das Vorbringen, der Antragsteller habe bereits im Mai 2013 eine Gehaltserhöhung gefordert, welche negiert worden sei. Es erscheine doch etwas unüblich, dass bereits ein Monat nach Aufnahme einer Arbeitstätigkeit Forderungen nach Gehaltserhöhungen erhoben werden, wenn der ursprünglichen Gehaltsforderung im Vorstellungsgespräch vollends Rechnung getragen worden sei. Dies auch im Hinblick, dass der Antragsteller im Betrieb der Antragsgegnerin erst eine Einarbeitungsphase vollziehen sollte.

Nach einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft erwiderte der Antragsteller seinen Antrag dahingehend, dass neben den in seinem Antrag erwähnten Äußerungen Herr C am 23. Mai 2014 anlässlich eines Gesprächs, indem er ihm gesagt habe, dass er sich diskriminiert fühle, ihm mitgeteilt habe, dass er froh sein könne, dass *„ich Sie als Deutscher eingestellt habe“*.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bei Würdigung des Vorbringens des Antragstellers betreffend die von ihm behaupteten Belästigungen sah sich der Senat mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller diesbezüglich nicht überzeugend gewirkt hat und dem Senat die von Herrn C ins Spiel gebrachte „Besserwisserei“ nachvollziehbar erschien. Insofern haben sich aufgrund unterschiedlicher Darstellungen der befragten Personen die erhobenen Vorwürfe des Antragstellers nicht dahingehend erhärtet, dass der Senat davon ausgehen konnte, dass die behaupteten Aussagen auch tatsächlich in dieser Weise gefallen sind. Ferner hat der Antragsteller im Hinblick auf sein Vorbringen auch keine stringente Linie erkennen lassen – so wurde laut Antragsvorbringen zunächst behauptet, dass er aufgrund des Familiennamens vom Geschäftsführer auf eine mögliche jüdische Herkunft angesprochen worden sei. Bei der Antragserweiterung hingegen wurde nur noch auf das „Deutscher-sein“ Bezug genommen und erst dort eine Antragserweiterung auf die Zweitantragsgegnerin vorgenommen. Bei der Befragung durch den Senat wiederum habe sich bei der Hauptvorwurf bezüglich einer Belästigung aufgrund der Religion gegen die Zweitantragsgegnerin gerichtet, der Zusammenhang der Frage jüdischer Abstammung mit einem Geldkonnex sei überhaupt erst auf Nachfrage des

Senates thematisiert. Im Hinblick auf den Geschäftsführer C sei durch die – *falls von diesem überhaupt gestellte* – Frage vom Antragsteller nicht einmal eine entsprechende Intonation dieser Fragestellung behauptet worden, weshalb das Vorliegen einer Belästigung aufgrund der Religion durch den Geschäftsführer auszuschließen ist, da eine einfache Frage nach der Religionszugehörigkeit ohne weitere hinzukommende, jeweils situationsadäquat zu bewertende Faktoren noch nicht als Belästigung im Sinne des GIBG zu sehen ist.

Hinsichtlich der von ihm behaupteten Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist festzuhalten, dass der Antragsteller in Kenntnis seiner deutschen Herkunft eingestellt worden ist. Im Hinblick auf den Umstand, dass gerade im Baugewerbe eine hohe Beschäftigungszahl von Personen nichtösterreichischer Herkunft evident ist, ist daher eine Belästigung durch den Geschäftsführer aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit – auch aufgrund der von diesem relevanten, auf den Senat positiv wirkenden familiären Beziehungen – für den Senat schwer vorstellbar, zumal auch in diesem Fall Aussage gegen Aussage steht.

Ergebnis: keine Glaubhaftmachung der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und keine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion

19. GBK II/N-193/13 – keine Veröffentlichung auf der BMGF-Homepage

Eingebracht: Antragsteller

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:

Da eine vollständige Anonymisierung nicht möglich ist, erfolgte keine Veröffentlichung auf der BMGF-Homepage!

20. GBK II/N-197/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Immobilienunternehmen

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 29 Monate (*aufgrund einer Erkrankung des Antragsgegners*)

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag der GAW wird vorgebracht, dass sich der Antragsteller, Jahrgang 1953, auf eine im „X“ von der Antragsgegnerin ausgeschriebene Stelle beworben habe. Im Inserat sei für eine interessante Außendiensttätigkeit ein/e gepflegte/r Dame oder Herr gesucht worden, am in der Zeit von 13 bis 15 Uhr konnten sich Bewerber/innen persönlich vorstellen. Das Gespräch des Antragstellers mit Herrn C, Prokurist der Antragsgegnerin, sei in ausgesprochen guter Atmosphäre verlaufen. Die Bewerbungsunterlagen und seinen Lebenslauf habe er an Ort und Stelle übergeben, Herr C habe Erkundi-

gungen über den Familienstand des Antragstellers eingezogen und klargemacht, dass eine ständige Einsatzbereitschaft für Wohnungsbesichtigungen Bedingung für diese Tätigkeit wäre. Am Ende des Gesprächs sei vereinbart worden, dass man sich bei ihm am 2013 melden werde, um in weiterer Folge einen Tag zu vereinbaren, „wo A feststellen könne, ob er sich im Unternehmen wohlfühle“. An besagtem 2013 habe der Antragsteller tatsächlich einen Anruf von der Sekretärin der Antragsgegnerin erhalten, in dem sie ihm mitgeteilt habe, dass „man es sich nun doch anders überlegt habe“. Am ... 2013 sei von der Antragsgegnerin ein Inserat im X geschaltet worden, in dem eine nette Persönlichkeit zwischen 20 und 40 gesucht worden sei. In einer weiteren Annonce vom 2013 habe die Antragsgegnerin eine zeitungebundene jüngere Persönlichkeit für Außendiensttätigkeit gesucht.

In der Stellungnahme wurde vorgebracht, dass ausdrücklich bestritten werde, dass „vereinbart wurde, dass man sich bei ihm am ... 2013 melden werde, um in weiterer Folge einen Tag zu vereinbaren, wo Herr A feststellen könne, ob er sich im Unternehmen wohlfühle“. Eine solche „Vereinbarung“ habe es nicht gegeben und die Darstellung des Antragstellers sei schlicht falsch. Dieser sei an dem erwähnten Vorstellungstermin am 2013 einer unter etwa zehn anderen Bewerber/innen gewesen, und schon aus dieser Situation sei klar gewesen, dass auch ein/e andere/r Bewerber/in für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen könne. Die Vermutung, die Absage sei aufgrund des Alters erfolgt, „weil nur kurze Zeit nach der Bewerbung die vorgenannten Inserate veröffentlicht wurden“, sei — wie ausgeführt — lediglich eine Vermutung und rechtfertige kein Verlangen auf Einleitung des Verfahrens. Die bisher angestellten Mitarbeiter der Antragsgegnerin seien 73, 47 und 42 Jahre alt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller konnte aufgrund seiner mündlichen Befragung dem Senat seine im Antrag geschilderte Version der Ereignisse rund um seine Bewerbung bei der Antragsgegnerin i.S.d. Beweismaßregeln des GIBG glaubhaft machen. Aufgrund der Aussage der Vertreterin der Antragsgegnerin Frau D, zum Bewerbungsprozess des Antragstellers selbst keine Angaben machen zu können, weil Herr Prokurist C die Personalagenden selbst wahrnehme, ist festzuhalten, dass diese damit der ihr als Vertreterin der Antragsgegnerin im Einzelfall gesetzlich auferlegten Verpflichtung darzulegen, dass das konkrete Bewerbungs- und Auswahlverfahren diskriminierungsfrei abgelaufen ist, nicht hinreichend nachgekommen ist und sich dieser Umstand bei Würdigung des Vorbringens beider Seiten daher zu Lasten der Antragsgegnerin auswirkt. Nachdem Herr C als einzige Person, die Licht in die Sache bringen hätte können, für den Senat persönlich nicht zu befragen war, hat der Senat daher die Darstellung des Antragstellers, dass es zu einer Vereinbarung eines Probearbeitstages gekommen sei, in Verbindung mit der nachfolgend erfolgten Absage und den daraufhin geschalteten Inseraten mit Bezug zum Alter von prospektiven Bewerber/innen als für die Bejahung einer Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Alters bei seiner Bewerbung ausreichend untermauertes Indiz gewertet, zumal dieser sich nach eigener Angabe ein Jahr zuvor schon einmal schriftlich – *unter Angabe seines Alters* – bei der Antragsgegnerin beworben und auf diese Bewerbung hin keine Reaktion erhalten hatte. Insofern konnte die Antragsgegnerin bezogen auf die gegenständliche Bewerbung des Antragstellers nicht den gesetzlich geforderten Beweis erbringen, *dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt*. Ebenso irrelevant und auch nicht zum Entkräften der vom Antragsteller erhobenen Diskriminierungsvorwürfe geeignet ist der Um-

stand, dass Herr Prokurist C bereits älter als 70 Jahre sei und deswegen Diskriminierungen aufgrund des Alters in dessen Unternehmen lebensfern wären.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Zahlung eines Schadenersatzes von 500 Euro

21. GBK II/200/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass sich der Antragsteller auf ein Stelleninserat der Antragsgegnerin beworben und die Mitteilung erhalten habe, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden habe können, da andere Bewerber/innen die Vorgaben mehr erfüllen würden.

In der Stellenausschreibung sei explizit formuliert gewesen, dass

- *Die Anforderungen bewusst offengehalten werden*
- *Gesucht wird nach TV-Talenten zwischen 20 und 40 Jahren (...).*
- *Vorerfahrungen im Medienbereich (...) sind nicht zwingend erforderlich.*

Im Inserat habe er keine Vorgaben erkennen können, die die anderen Bewerber/innen besser erfüllen hätten können, da die Ausschreibung sehr offen gehalten gewesen sei. Das einzig „harte“ und qualitative Kriterium sei das Alter gewesen, darüber hinaus seien keine „Musskriterien“ formuliert gewesen, weshalb er davon ausgehe, dass die Absage ausschließlich aufgrund seines Alters von damals 43 Jahren erfolgt und er somit aufgrund des Alters diskriminiert worden sei.

Die Antragsgegnerin gab in ihrer schriftlichen Stellungnahme an, dass sie ein „Moderatoren-casting“ unter dem Titel „XXX“ durchgeführt habe. Die Anforderungen seien in den Angaben zur Bewerbung bewusst offen gehalten worden, da nicht für ein konkretes Format ein Moderator gesucht worden sei, sondern die Suche auf eine Vergrößerung der Moderatoren-Datenbank abgezielt habe. Da sich das Programm überwiegend an ein junges Zuseherpublikum richte, sei angegeben worden, dass „Talente zwischen 20 und 40 Jahre“ gesucht würden, um auf diese Weise besser den Zusehererwartungen bei bestimmten Sendungsformaten nachzukommen. Der Antragsteller habe in seiner online-Bewerbung außer seinem Beruf und seinen Interessen keine genaueren Angaben, konkrete TV-Erfahrungen oder Qualifikationen vorgelegt. Aufgrund der hohen Bewerberzahl und der eingeschränkten Möglichkeit der Antragsgegnerin, ein professionelles Casting für eine noch größere Anzahl an Bewerbern durchzuführen, habe bei der

Auswahl zum Casting eingeschränkt werden müssen. Dabei sei der Antragsteller aufgrund der nicht einmal ansatzweise beschriebenen Erfahrungen aus dem Anforderungsprofil gefallen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat sah sich mit dem Umstand konfrontiert, dass zunächst zu prüfen war, ob § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG auf den vorliegenden Sachverhalt anzuwenden war, zumal seitens der Antragsgegnerin ins Treffen geführt wurde, dass keine konkrete Stelle zu besetzen gewesen war. Dem Telos des GIBG folgend ist die Wortfolge in § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG „bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses“ weit auszulegen und umfasst somit sämtliche dem/der künftigen Arbeitgeber/in zuzurechnende Verhaltensweisen im Vorfeld oder im Rahmen eines Auswahlverfahrens. Jede andere Interpretation der mit dem antragsgegenständlichen Verfahren in Zusammenhang stehenden Vorgänge würde einer Umgehung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes im Rahmen von Personalauswahlprozessen Möglichkeiten eröffnen, die dem Telos des GIBG zuwider laufen würden. In § 17 Abs. 1 GIBG ist allgemein von der „Begründung des Arbeitsverhältnisses“, nicht jedoch vom Erfordernis einer konkreten Stellenausschreibung die Rede, wenngleich eine solche in der Praxis der Regelfall ist. Eingedenk des Umstands, dass das antragsgegenständliche Casting ein Spezifikum in der Medienbranche dargestellt, bei dem eine Vorauswahl aus einer Anzahl von Bewerbungen getroffen werden soll, ist nach Meinung des Senats daher davon auszugehen, dass es sich dabei jedenfalls eine Vorstufe zu einem Arbeitsverhältnis handelt und dieser Vorgang somit dem Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG unterliegt. Zu den seitens der Antragsgegnerin ins Treffen geführten vermeintlichen Rechtfertigungsgründen für deren gewählte Vorgangsweise bestimmte Altersgruppen auszuschließen hält der Senat fest, dass etwaige Kundenwünsche oder „Erwartungen“ von Zuseher/innen im Generellen und insbesondere bei einem Moderatorenjob gerade keiner sachlichen Rechtfertigung in Bezug auf das Alter – anders als z.B. bei der Besetzung einer Schauspielrolle eines „jugendlichen Liebhabers“ – zugänglich sind. Die von der Antragsgegnerin zitierten angeblichen Zuseher/innenerwartungen zementieren daher genau jene Stereotypen in Bezug auf das Lebensalter in der Arbeitswelt, denen das GIBG mit der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt entgegen wirken will. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens der Antragsgegnerin nicht der Beweis erbracht werden, dass für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers dessen Alter von damals 43 Jahren nicht zumindest in hohem Ausmaß mitursächlich gewesen ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatz sowie Hinweis, künftige Bewerbungsprozesse in allen Phasen, also auch bei öffentlichen Auslobungen wie im gegenständlichen Fall, diskriminierungsfrei zu gestalten

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Zahlung eines Schadenersatzes und Sicherstellung, dass Bewerbungsprozesse diskriminierungsfrei ablaufen

22. GBK II/201/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medizinproduktunternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung sowie mangelnde Abhilfe und Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller seit 16. Dezember 2010 bei der Zweitantragsgegnerin als stellvertretender Standortleiter in X beschäftigt gewesen sei. Unter den Mitarbeiter/innen und bei der Geschäftsführung sei bekannt gewesen, dass er homosexuell sei. Die Geschäftsführung habe ihm zugesichert, dass dieser Umstand im Unternehmen kein Problem darstelle. Der Erstantragsgegner, ein Fahrer des Unternehmens E, habe allerdings mit seiner Person und mit seinen Anweisungen offenbar große Probleme gehabt. So sei ihm unter anderem von einer Kollegin zugetragen worden, dass dieser ihn als „schwule Sau“ bezeichnet habe. Aber auch von anderen Mitarbeitern habe er erfahren, dass der Erstantragsgegner sich über ihn insbesondere im Hinblick auf seine sexuelle Orientierung negativ äußere. Er habe sich deshalb an Herrn D gewendet. Dieser habe anfänglich nichts unternommen, erst nach einer weiteren Beschwerde seinerseits habe er ein Schreiben an den Chef des Erstantragsgegners aufgesetzt. In weiterer Folge sei dieser von der Zweitantragsgegnerin und auch von seinem Dienstgeber verwarnt worden. Bei einem gemeinsamen Termin habe sich der Erstantragsgegner bei ihm für sein Verhalten entschuldigt. Trotzdem sei das Verhältnis zwischen ihm und dem Erstantragsgegner extrem angespannt geblieben. Ihm sei auch nach dessen Abmahnung immer wieder zugetragen worden, dass der Erstantragsgegner über ihn weiterhin extrem abschätzig spreche.

Die Zweitantragsgegnerin brachte vor, dass sie sofort Maßnahmen ergriffen habe – der Erstantragsgegner sei sowohl von der Zweitantragsgegnerin als auch von seinem Dienstgeber verwarnt worden. Danach habe es keine weiteren Beschwerden mehr seitens des Antragstellers über weitere diskriminierende Äußerungen gegeben.

Der Erstantragsgegner gab an, dass seine geschäftliche Beziehung mit dem Antragsteller sicher nicht auf dem besten Grund gebaut gewesen sei und Fehler auf beiden Seiten gemacht worden wären. Er habe sich höflichst beim Antragsteller für die Beschimpfung wegen seiner sexuellen Orientierung entschuldigt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum vorliegenden Sachverhalt ist anzumerken, dass aus Sicht des Senates jene Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, für die sich der Erstantragsgegner beim Antragsteller entschuldigt hat und für die er auch von der Zweitantragsgegnerin und von seinem Arbeitgeber verwarnt worden ist, durch die erfolgte Entschuldigung konsumiert ist und somit vom Senat im Zuge des GBK-Verfahrens auch nicht mehr zu prüfen war. Prüfungsrelevant für den Senat war daher nur das dahingehende Vorbringen des Antragstellers, dass es nach dieser Entschuldigung bereits zwei Tage später wiederum zu neuen Beleidigungen des Erstantragsgegners – sowohl direkt dem Antragsteller gegenüber als auch durch abwertende Bemerkungen gegenüber dritten Personen – und somit zu einer fortgesetzten Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner gekommen sein soll. Dazu ist festzuhalten, dass die Behauptung einer vom Erstantragsgegner ihm direkt ins Gesicht getätigten beleidigenden Bemerkung wegen seiner sexuellen Orientierung vom Antragsteller erstmals bei seiner Befragung erhoben wurde, wohingegen er in seinem Schriftsatz ausgeführt hat, dass ihm „zugetragen“ worden sei, dass der

Erstantragsgegner „weiterhin extrem abschätzig“ über ihn spreche. Zu der im GBK-Verfahren grundlegenden Frage der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens ist darauf hinzuweisen, dass ein derart schwerwiegender Vorwurf nach Meinung des Senates bereits im Antrag vorgebracht hätte werden müssen. Ein im Nachhinein „gesteigertes“ Vorbringen eines Antragstellers wirkt sich nach Meinung des Senates nicht positiv auf dessen Glaubwürdigkeit hinsichtlich der im Verfahren der erhobenen Behauptungen aus. Für den Senat stimmig und nachvollziehbar waren die Aussagen von Erstantragsgegner und von Herrn D dahingehend, dass ersterem klar gewesen sei, dass sein Arbeitsverhältnis durch eine weitere Verwarnung bedroht wäre. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass seitens der Zweitantragsgegnerin konsequent und professionell mit der Situation nach der erstmaligen Beschwerde durch den Antragsteller umgegangen worden ist.

Ergebnis: keine fortgesetzte Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, keine mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin sowie keine Verletzung des Benachteiligungsverbots

23. GBK II/204/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin der Volksgruppe der Roma zugehörig sei, was weder bei der Einstellung noch in den ersten beiden Arbeitswochen thematisiert worden sei. Erst am 14. September 2013 sei die Antragstellerin im Zuge eines Gespräches von Frau F gefragt worden, wo sie denn herkomme bzw. aufgewachsen sei. Sie habe geantwortet, dass sie aus der Gemeinde Y komme, und zwar „von den As“. Für Frau F, die in der Nachbargemeinde von Y aufgewachsen sei, sei in diesem Moment klar geworden, dass die Antragstellerin eine Romni sei. Frau F habe sich plötzlich abweisend verhalten, sei auf Distanz gegangen und sichtlich angewidert gewesen. Sie habe das Gespräch sofort beendet und sei der Antragstellerin für den restlichen Tag aus dem Weg gegangen. ...

Frau D habe ihr anlässlich eines vereinbarten Gesprächs mitgeteilt, dass sie bereits am Vormittag mit Frau E telefoniert habe und auch mit dem AMS. Frau D habe der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen. Der Grund für die Beendigung sei, dass die Antragstellerin einfach nicht „zu ihnen“ (gemeint gewesen sei der Überlasserbetrieb) passen würde, auch wenn ihre Arbeit gut und sie fleißig gewesen sei. Auf Frage nach dem Grund habe Frau D zur Antwort gegeben, dass die Erstantragsgegnerin vor längerer Zeit einen sehr fleißigen und guten Arbeiter aus Vietnam beschäftigt habe. Frau D habe diesen allerdings nach 14 Tagen wieder von der Baustelle abziehen müssen, weil er Vietnameser war und die anderen ihn dort nicht wollten. Die Antragstellerin habe sich völlig schockiert gezeigt

und gefragt, ob nun auch bei ihr der Grund der Beendigung ihre „Rasse“ sei, denn anders könne sie sich das eben genannte Beispiel nicht erklären. Frau D habe auf den Boden geblickt und versucht den direkten Blickkontakt zu vermeiden und gemeint, dass es *„eben so ist, wie es ist“*. Die Antragstellerin solle „das“ vergessen, Frau D hätte einen anderen Platz für sie.

Der Zweitantragsgegner gab an, dass die Antragstellerin sei im August 2013 vorstellig geworden, nachdem der Zweitantragsgegner mit der Erstantragsgegnerin eine Überlassung von Frau G ab 2. September 2013 als Küchenhilfskraft vereinbart habe. Da man sowohl Frau G wie auch der Antragstellerin eine Chance habe geben wollen, nach langer Arbeitslosigkeit wieder in die Arbeitswelt einzusteigen, habe man sich um eine Beschäftigungsmöglichkeit bemüht. Frau Mag.^a E habe schon vor Aufnahme der Beschäftigung von Frau G und der Antragstellerin gewusst, dass es sich bei den beiden um Angehörige der Volksgruppe der Roma handle.

Die Erstantragsgegnerin gab an, dass – obwohl dies nicht der übliche Weg sei – man sich bemüht habe und Frau Mag.^a E der Antragstellerin das Angebot gemacht habe, sie als Buffet- und Schankkraft in der einzusetzen. Die Antragstellerin habe gemeint, dass sie flexibel genug sei um an verschiedenen Buffets, auch wenn der jeweilige Standort ein anderer sei, zu arbeiten. Da für die Betreuung ihres Sohnes gesorgt sei, sei sie auch ganztägig und auch samstags einsetzbar. Dass die Antragstellerin eine Angehörige der Volksgruppe der Roma sei, sei kein Thema gewesen, weder bei der Erstantragsgegnerin noch zwischen dieser und dem Zweitantragsgegner bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Antragstellerin selbst ihre Herkunft thematisierte.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin diskriminierend beendet worden ist, hat die Antragstellerin bei ihrer Befragung selbst angegeben, dass weder Frau Mag.^a E noch Frau D ein Problem mit Roma hätten. Auch der Umstand, dass die Schwester der Antragstellerin bereits im Betrieb beschäftigt gewesen sei, spricht a priori gegen das Vorliegen von in der Volksgruppenzugehörigkeit begründeten Vorurteilen von Frau Mag.^a E und Frau D, zumal beide dem Senat auch glaubhaft darlegen konnten, sich um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Antragstellerin – nicht zuletzt aus sozialen Erwägungen im Hinblick auf deren Rolle als Alleinerzieherin – bemüht zu haben. Aufgrund der auch dem Senat bekannten regionalen Situation im ... geht dieser davon aus, dass die Zugehörigkeit von Personen mit dem Namen „A“ zur Volksgruppe der Roma im Raum ... zumindest zu vermuten sei, weshalb die Darstellung der Antragstellerin, dass sich das Verhalten von Frau F gravierend gewandelt haben soll, nachdem diese von der Herkunft der Antragstellerin erfahren habe und dies in weiterer Folge ursächlich für die von der Antragstellerin subjektiv erlebte Ablehnung durch verschiedene Personen gewesen sein soll, den Senat nicht überzeugt hat. Die Aussage der Antragstellerin, dass weder Frau Mag.^a E noch Frau D Probleme mit Roma hätten, diese beiden Damen im konkreten Fall jedoch für ihre jeweiligen Organisationen gehandelt haben sowie die Aussage, dass sie während ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses keinerlei Probleme, soweit es ihre Volksgruppenzugehörigkeit betroffen habe, mit der Geschäftsführung des Zweitantragsgegners bzw. Frau D thematisiert habe, spricht gegen das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es erschien dem Senat nämlich nicht plausibel, dass Personen, die nach Angaben der Antragstellerin selbst keine Probleme mit der Volks-

gruppenzugehörigkeit haben und auch seitens der Antragstellerin über keine derartigen Probleme mit anderen Betriebsangehörigen in Kenntnis gesetzt worden sind, plötzlich die in Kenntnis bzw. zumindest in der begründeten Vermutung ihrer Volksgruppenzugehörigkeit mit entsprechendem persönlichem Engagement eingestellte Antragstellerin hätten kündigen sollen.

Für die aufgetretenen Differenzen zwischen den beteiligten Personen, die letztlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin mit der Erstantragsgegnerin geführt hatten, konnte der Senat aufgrund des durchgeführten Verfahrens ebenfalls keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Volksgruppe der Roma erblicken.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

24. GBK II/203/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastwirt

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 26 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller, geboren in Tunesien bei der Firma C als Speiseträger beschäftigt gewesen sei. Am 29. Juli 2013 im Ramadan sei sein „Chef“, der Antragsgegner, zu ihm und seinen Kollegen (ebenfalls aus Tunesien stammend) gekommen und habe gesagt: *„Ihr seid Muslime und ihr dürft bei mir nicht arbeiten, wenn ihr fastet. Das könnt ihr in eurem Land machen und nicht bei uns in Österreich und nicht in meinem Lokal“*. Dies sei während der Betriebszeit in Anwesenheit einiger Gäste bzw. Kollegen passiert. Außerdem habe der Antragsgegner gemeint, „was das solle“, sie wären Idioten und „deppert“, weil sie an den Islam glaubten. Das sei eine falsche Religion und alles Lüge, was sie machten. Und wenn er sie erwischen sollte, dass sie in seinem Lokal fasten, *„schickt er uns zurück in unsere Heimat zurück“*. Außerdem habe der Antragsgegner gemeint: *„Wenn ihr in meinem Lokal arbeiten wollt, müsst ihr eure Religion vor dem Lokal lassen.“*

Der Antragsgegner brachte vor, dass die erhobenen Vorwürfe nicht den Tatsachen entsprechen. Der Antragsgegner habe den Antragsteller weder religiös motiviert beschimpft noch ihn wegen dessen Religion diskriminiert. Ende Juli 2013 hätten extreme Temperaturen geherrscht. Der Antragsteller sei als Speisenträger beschäftigt gewesen, es handle sich dabei um eine körperlich äußerst anstrengende Arbeit, die bei derartigen extremen Außentemperaturen, dies vor allem im Gastgarten des Lokals, bei jedem Menschen zu großem Flüssigkeitsverlust führen. Dies sei ganz offensichtlich auch beim Antragsteller der Fall gewesen. Dieser sei zu diesem Zeitpunkt ganz offensichtlich auch nicht mehr in der Lage gewesen, die ihm aufgetragenen Tätigkeiten ordnungsgemäß zu erfüllen. Darum, insbesondere auch im Rahmen

seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber, habe der Antragsgegner den Antragsteller darauf angesprochen und ihn gefragt, ob er nicht angesichts der extremen Außentemperatur und seines offensichtlich bereits angegriffenen Gesundheitszustandes bereit sei, ausnahmsweise doch Flüssigkeit zu sich zu nehmen, was vom Antragsteller heftig verneint worden sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum vorliegenden Sachverhalt ist anzumerken, dass die vom Antragsteller dem Antragsgegner zugeschriebene Aussage, „*dass man, wenn man in seinem Lokal arbeiten wolle, die Religion vor der Tür lassen müsse*“, per se noch keine Belästigung i.S.d. GIBG darstellt. Diese Aussage ist jedenfalls mehreren Interpretationen zugänglich – so hat auch der Antragsgegner selbst dargelegt, dass für ihn die Religion seiner Mitarbeiter „Privatsache“ sei, die ihn nichts angehe. Bei Gesamtbetrachtung und Würdigung aller Umstände des antragsgegenständlichen Vorbringens konnte der Senat in dieser Aussage noch keine Belästigung des Antragstellers aufgrund der Religion erblicken. Nicht glaubwürdig waren für den Senat die Behauptungen des Antragstellers, dass der Antragsgegner in diesem Zusammenhang vor Kunden im Lokal lautstark geäußert haben soll, dass sie „*Idioten*“ und „*deppert*“ seien, weil sie fasten, weil diesfalls der Antragsgegner damit rechnen hätte müssen, jede Menge negativer Publicity in diversen Printmedien zu bekommen. Auch die Darstellung des Antragstellers, tagelang geweint zu haben, erschien dem Senat überzogen, ebenso wie dessen Behauptungen, im Betrieb nicht einmal einen Kaffee trinken zu dürfen, weil er sonst entlassen würde. Die Nichtnamhaftmachung von Zeugen wurde vom Senat ebenfalls in die Gesamtbetrachtung des Falles miteinbezogen. Der Senat hat vom Antragsteller nicht den Eindruck gewonnen, dass dieser in *seiner* Schilderung der damaligen Ereignisse insgesamt unglaubwürdig war oder die Ereignisse absichtlich verfälscht dargestellt hat – es ist nach Meinung des Senates eher davon auszugehen, dass die für die allermeisten Menschen damals schwer erträglichen Witterungsbedingungen der extremen Hitzewelle auch den Antragsteller sehr belastet haben dürften.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der Religion durch den Antragsgegner

25. GBK II/213/14

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird von der Antragstellerin vorgebracht, dass die Antragsgegnerin im ausschließlichen „*jüngere Mitarbeiter bzw. Rechtsanwaltsanwärter*“ gesucht habe und die Antragstellerin als 37-jährige Juristin „trotz bester Qualifikationen“ nicht eingeladen worden sei.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin sich am 7. Februar 2014 schriftlich für die ausgeschriebene Stelle als Rechtsanwaltsanwärterin beworben habe. Die Antragsgegnerin habe zahlreiche interessante Bewerbungen erhalten, die eine

Entscheidung nicht leicht gemacht hätten. Nach genauerer Überprüfung und Durchsicht der Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin sei aufgefallen, dass diese ihren Ausbildungsschwerpunkt auf den Bereich des Strafrechts gelegt habe. Dieses Rechtsgebiet sei vom Tätigkeitsbereich der Antragsgegnerin jedoch nicht erfasst, da diese auf Wirtschaftsrecht spezialisiert sei, insbesondere auf Unternehmens- und Gesellschaftsrecht.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Vorbringen der Antragstellerin bei ihrer mündlichen Befragung war ausschließlich auf das damals geschaltene Stelleninserat der Antragsgegnerin – welches sich jedoch auf den *Verwaltungsstraftatbestand des Verbotes der diskriminierenden Stellenausschreibung* bezieht – gestützt. Mangels Beantwortbarkeit der Frage durch die Antragstellerin, ob ein persönlicher Kontakt mit der Antragsgegnerin im Zuge der von der Antragstellerin abgegebenen Bewerbung erfolgt sei, ist der Senat zum Schluss gelangt, dass ein derart rudimentäres Vorbringen nicht den Mindestanforderungen an die gesetzlich geforderte Glaubhaftmachung durch eine/n Antragsteller/in entspricht, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin zu verneinen war.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses mangels Glaubhaftmachung

26. GBK II/222/14

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Organisation

Wegen: Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Alters

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im verbesserten Antrag wird vorgebracht, dass die Antragsgegnerin sich auf ein Stellenangebot für das X-Büro von B für eine Praktikumsstelle beworben habe. Da sie *„exakt und sicher besser als anderen Bewerber/innen den geforderten Kriterien entspreche, müsse (sie) in die engere Auswahl kommen“*. Doch stattdessen habe sie erst nach mehrmaliger Aufforderung eine Stellungnahme dahingehend erhalten, dass ihrer Bewerbung nicht näher getreten werden konnte. Der einzige Grund dafür könne daher nur eine Diskriminierung aufgrund ihres Alters sein.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde vorgebracht, dass eine Stelle für ein sechsmonatiges Praktikum im X-Büro des Antragsgegners, beginnend mit September 2014, ausgeschrieben worden sei. Es habe keinerlei Vorgaben — auch nicht indirekt — hinsichtlich des Alters des Bewerbers/der Bewerberin für diese Stelle gegeben. Es habe auch keine Altersgrenze bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle für das Praktikum gegeben. Wie aus dem Inserat ersichtlich gewesen sei, sei von den Bewerber/innen ein abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium, Kenntnisse der europäischen Entscheidungsprozesse, ausgezeichnete Deutsch- und Englisch- sowie gute Französischkenntnisse erwartet worden. Außerdem sollten die Bewerber/innen über ein gewisses Maß an Berufserfahrung verfügen. Insgesamt seien sieben Bewerbungen eingegangen, davon seien vier Bewerber/innen ausge-

wählt und zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Dabei seien ausschließlich Qualifikationen und erworbene Berufserfahrung als Auswahlkriterium herangezogen worden, das Alter sei kein Auswahlkriterium gewesen. Ausgewählt seien Bewerber/innen worden, die im Vergleich zur Antragstellerin mehr Berufserfahrung, insbesondere auch im juristischen Bereich und/oder akademische Zusatzausbildungen (wie LL.M., Auslands- und Erasmussemester) vorweisen hätten können. Die nach den Bewerbungsgesprächen schließlich ausgewählte Bewerberin habe über deutlich bessere Qualifikationen und mehr Berufserfahrung als die Antragstellerin verfügt. Zusammengefasst sei festzuhalten, dass die Auswahlentscheidung für die Praktikumsstelle auf rein sachlichen Erwägungen beruht und mit dem Alter der Bewerber/innen nichts zu tun gehabt habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Mangels Beantwortbarkeit der Frage durch die Antragstellerin, ob ein persönlicher Kontakt mit der Antragsgegnerin im Zuge der von der Antragstellerin abgegebenen Bewerbung erfolgt sei, ist der Senat zum Schluss gelangt, dass ein derart rudimentäres Vorbringen nicht den Mindestanforderungen an die gesetzlich geforderte Glaubhaftmachung durch eine/n Antragsteller/in entspricht, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin zu verneinen war. Ferner ist anzumerken, dass für eine gesetzeskonforme Glaubhaftmachung einer von einer Person behaupteten Altersdiskriminierung bereits ein oder mehrere Anhaltspunkte zum Zeitpunkt der Antragstellung vorliegen müssen, die über eine bloße und nicht weiter belegte Vermutung, dass das Alter eine Rolle spielen könnte, hinausgehen. Als keinesfalls ausreichende Glaubhaftmachung ist es daher nach Meinung des Senates anzusehen, wenn ein/e Antragsteller/in versucht, erst aus der Stellungnahme des/der Antragsgegners/in überhaupt das Substrat für das von ihr behauptete Vorliegen einer Altersdiskriminierung zu gewinnen, was die Antragstellerin jedoch bei ihrer Befragung getan hat. Insgesamt hat der Senat von der Antragstellerin aufgrund ihres gesamten Auftretens vor diesem den Eindruck gewonnen, dass bei ihr eine außergewöhnlich große Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung vorzuliegen scheint, was z.B. im Vergleich ihres den Unterlagen beigeschlossenen Lebenslaufs mit der von ihr getätigten Aussage, dass ihre Qualifikationen derart gut seien, dass diese nicht zu toppen wären, seinen Niederschlag findet.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses mangels Glaubhaftmachung

27. GBK II/258/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion sowie mangelnde Abhilfe und Verletzung des Benachteiligungsverbots

Verfahrensdauer: 3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller seit 1980 bei der Drittantragsgegnerin als Industriekaufmann beschäftigt sei und ca. seit August 2012 der Erst- und der Zweitantragsgegner, welche mit dem Antragsteller im selben

Großraumbüro gearbeitet haben, laufend, unüberhörbar und beabsichtigt, die für den Nationalsozialismus typische stakkatoartige Aussprache und den entsprechenden Tonfall verwendet hätten („Grüß Gott“, „Gott zum Gruße“, etc.).

Um das so geschaffene Betriebsklima zu veranschaulichen seien folgende Situationen bzw. Aussagen hervorgehoben:

- „Ihr Deutschen habt's das mit den Juden damals ja gut gemacht“ (Zweitenantragsgegner)
- „Bei den Moslems wäre unser X (= Vorname von Herrn A) bereits tot“ (Erstantragsgegner)
- Zuletzt seien die beiden zum Grußwort „Shalom“ oder „Shalömchen“ übergegangen
- Man habe ihn mit „Moishe“ und „Moishele“ angesprochen, was wohl auf seinen Familiennamen zurückzuführen sei
- Immer seien wieder anstößige faschistoide Judenwitze gefallen

Wie aus den oben beispielhaft dargestellten Vorfällen bereits ersichtlich, hätten diese Äußerungen auf ihn abgezielt. Er lebe in einer Beziehung mit einem Mann. Die Haltung gegenüber Homosexualität, welche Personen mit der oben genannten Weltanschauung vertreten, sei wohl evident.

Die von der Drittantragsgegnerin gesetzten Maßnahmen beschränkten sich auf ein Gespräch mit den oben genannten Personen sowie eine Versetzung innerhalb desselben Bürotraktes. Das Arbeitsklima hätte sich dadurch nicht verbessert.

Die Drittantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass im Anschluss an die durch den Antragsgegner erhobenen Vorwürfe bereits eine eingehende Untersuchung der behaupteten Vorfälle stattgefunden habe. Im Rahmen der durchgeführten Erhebungen hätten die durch den Antragsteller erhobenen Vorwürfe nicht einmal annähernd festgestellt werden können. Der Erstantragsgegner und der Zweitantragsgegner gaben an, dass die Behauptungen des Antragstellers unrichtig seien. Sollten die vom Antragsteller behaupteten Äußerungen tatsächlich so oder so ähnlich gefallen seien oder vom Antragsteller in dieser oder ähnlicher Form so verstanden worden sein, so wären sie völlig aus dem Zusammenhang gerissen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zum vorliegenden Fall war der für den Senat wesentliche Punkt die Frage, ob es dem Antragsteller gelungen ist, die von ihm behaupteten Vorwürfe – *soweit sie überhaupt in den Anwendungsbereich des GIBG fallen* – im Sinne der Beweismaßverteilung hinreichend glaubhaft zu machen. Der Senat ist nach Anhörung des Erstantragsgegners, der selbst zugegeben hat, dass *„in seinen 25 Jahren sicher ein Schwulenwitz dabei war“* zur Auffassung gelangt, dass in diesem Punkt eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den vom Erstantragsgegner eingestandenen, wenn auch für den Senat zeitlich nicht zuordenbaren „Schwulenwitz“ zu bejahen ist. Zur Frage, ob auch eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Zweitantragsgegner vorliegt, stand Aussage gegen Aussage, wobei der Antragsteller allerdings selbst eingeräumt hat, sich Witze nicht zu merken. Gerade dieser Umstand ist allerdings bei der vom GIBG geforderten Prüfung der Glaubhaftmachung einer behaupteten Belästigung als nicht förderlich ins Treffen zu führen – eine Glaubhaftmachung erfordert mehr in der Regel als das bloße Behaupten von Aussagen oder Vorfällen. Wenig glaubwürdig war für den Senat das Vorbringen des Antragstellers, dass

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

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

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

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes durch den Erstantragsgegner

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

1.3 GBK-Senat III

1.3.1 Allgemeines

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

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

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

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

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

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

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

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen des Senates III statt.

Mit Stand 31. Dezember 2015 sind 11 Fälle offen.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – Allgemeines

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

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

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

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

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

1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK III/127/13

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Belästigung

Verfahrensdauer: 6,7 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

2. GBK III/132/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fitnessstudio, Masseur

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 3,9 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

3. GBK III/133/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Wohnungseigentümerin

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

Verfahrensdauer: 4,5 Monate

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

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

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

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

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

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

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

4. GBK III/134/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hotelbetreiber

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und eine Belästigung

Verfahrensdauer: 5 Monate

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

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

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

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

5. GBK III/137/13

Eingebracht: Antragstellerin (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 7,4 Monate

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

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

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

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

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

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

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

6. GBK III/139/13

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Thermenbetreiber

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

Verfahrensdauer: 4,8 Monate

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

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

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

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

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

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

7. GBK III/140/13

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Hotelbetreiber

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

Verfahrensdauer: 3,9 Monate

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

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

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

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

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

8. GBK III/141/13

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 4,6 Monate

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

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

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

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

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

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

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

9. GBK III/142/13

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 2,8 Monate

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

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

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

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

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

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

10. GBK III/146/14

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Kasinobetreiber

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

Verfahrensdauer: 2,2 Monate

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

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

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

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

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

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

11. GBK III/148/14

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

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

Verfahrensdauer: 6,3 Monate

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

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

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

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

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

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

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

12. GBK III/152/14

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Bank

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

Verfahrensdauer: 4,3 Monate

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

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

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

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

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

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

13. GBK III/155/14

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

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

Verfahrensdauer: 6,2 Monate

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

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

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

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

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

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

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

14. GBK III/156/14

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Kasinobetreiber

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

Verfahrensdauer: 5,3 Monate

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

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

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

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

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

15. GBK III/157/14

Eingebracht: Amtswegig

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

16. GBK III/161/4

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

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

Verfahrensdauer: 4,8 Monate

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

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

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

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

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

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

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

17. GBK III/162/15

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 3,7 Monate

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

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

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

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

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

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

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

18. GBK III/163/15

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner/in: Kasinobetreiber

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

Verfahrensdauer: 2,7 Monate

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

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

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

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

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

19. GBK III/166/15

Eingebracht: Antragsteller

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

20. GBK III/167/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber

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

Verfahrensdauer: 3,2 Monate

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

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

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

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

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

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

21. GBK III/170/15

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Diskothekenbetreiber, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 4,2 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22. GBK III/171/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Fitnessstudiobetreiber

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

Verfahrensdauer: 7,9 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23. GBK III/172/15

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Gastronomiebetreiber, Türsteher

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

Verfahrensdauer: 5 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. GBK III/174/15

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Fitnessstudiobetreiber

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

Verfahrensdauer: 6,5 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25. GBK III/179/15

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Masseur

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

Verfahrensdauer: 3,4 Monate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gutachten nach § 11 GBK/GAW-Gesetz

GBK III/165/15

Eingebracht: Amtswegig

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

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

Das Gutachten ist abrufbar unter:

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

1.3.3 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

1. GBK III/145/14

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13

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

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

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

2. GBK III/149/14

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13

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

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

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

3. GBK III/154/14

Eingebracht: GAW

Betrifft: Diskothek

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

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

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

4. GBK III/159/14

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Thermenbetreiber

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

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

5. GBK III/164/15

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Diskothek

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

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

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

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

6. GBK III/182/15

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Hotelbetreiber

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

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

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

7. GBK III/189/15

Eingebracht: Amtswegig

Betrifft: Eishockeyverein

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

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

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

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

2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz

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

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

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

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

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

2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

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

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

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

2.2.1 Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) OGH 9 ObA 5/14 vom 25. März 2014

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

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

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

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

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

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

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

4. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

OGH 9 ObA 172/13d vom 29. Jänner 2014

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

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

VfGH V 54/2014 vom 9. Dezember 2014

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

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

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

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

2.2.2 Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt

1. Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

1.1. Diskriminierung wegen Belästigung (§ 21 GIBG)

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

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

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

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

2. Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung

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

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

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

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

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

3. Diskriminierung auf Grund des Alters

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht

2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs

1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

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

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

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

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

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

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

b) EuGH Urteil vom 21. Mai 2015 - Rs. C-65/14 (Rosselle)

„Verweigerung einer Mutterschaftsleistung“

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

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

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

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

c) EuGH Urteil vom 14. April 2015 - Rs. C 527/13 (Fernández)

„Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit“

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

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

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

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

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

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

„Invalidengeld, allgemeine geschlechtsspezifische statistische Daten“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Herr Pohl trat 1974 bei der Rechtsvorgängerin der ÖBB ein und wurde dort 1977 fix angestellt. Als Vorrückungstichtag wurde der 12. November 1971 festgelegt. Die dort erbrachten Vor-

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

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

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

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

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

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

2. Diskriminierung auf Grund der Ethnie

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Diskriminierung auf Grund des Alters

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

„keine Entlassungsabfindung bei Anspruch auf eine Volksrente“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) EuGH Urteil vom 21. Jänner 2015 - Rs. C-529/13 (Felber)

„Nationale Regelung, die die Anrechnung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Schulzeiten ausschließt“

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

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

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

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

d) EuGH Urteil vom 13. November 2014 - Rs. C-416/13 (Pérez)

„Voraussetzung für die Einstellung örtlicher Polizeibeamter/Polizeibeamtinnen - Festsetzung eines Höchstalters von 30 Jahren“

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

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

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

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

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

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

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

„Möglichkeit, die Verlängerung der Vorrückungszeiträume anzufechten“

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

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

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

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

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

f) EuGH Urteil vom 17. Juli 2014 - Rs. C-173/13 (Leone)

„Verbesserung bei der Berechnung der Pension“

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

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

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

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

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

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

g) EuGH Urteil vom 19. Juni 2014 - Rs. C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 (Specht u.a.)

„Vergütung nach Alter im Besoldungssystem“

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

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

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

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

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

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

4. Diskriminierung auf Grund der Behinderung

EuGH Urteil vom 18. Dezember 2014 - Rs. C-354/13 (Kaltoft)

„Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung“

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

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

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

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

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

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

5. Diskriminierung auf Grund sonstiger Gründe

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

„Schadenersatz oder Entschädigung des tatsächlich erlittenen Schadens - Strafschadenersatz“

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

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

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

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

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

2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts

1. Richtlinienvorschläge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.3 Europarat

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

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

3 Beiträge der Interessensvertretungen

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

3.1 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

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

Inhaltsverzeichnis

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

3.1.1 Einleitung

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

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

Grundsätzliches

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

Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz

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

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

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

Lange Verfahrensdauer

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

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

Erforderliche Maßnahmen aus Sicht der BAK

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

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

Zu Senat I im Detail

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

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

Positiv zu erwähnen ist die Einführung von vorbereitenden Sitzungen.

Zu Senat II im Detail

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

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

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

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

Zu Senat III im Detail

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

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

Wahrnehmungen der BAK im Bereich außerhalb der Arbeitswelt

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

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

Wohnraum

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

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

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

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

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

Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt – Levelling up

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

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

3.1.3 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes

Allgemeines

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

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

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

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

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

1. Einkommensberichte und Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten

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

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

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

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

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

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

Analysen der Arbeiterkammer Wien und Tirol

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

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

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

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

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

2. Weitere Handlungsfelder im Bereich der Gleichbehandlung

Verbandsklagerecht zur Entlastung von Einzelpersonen

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

Frauenquoten

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

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

Bindung von Wirtschaftsförderungen an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes

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

3.1.4 Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte

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

Schadenersatz

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

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

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

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

Prozesskostenersatz

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

Besetzung der ASG-Senate

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

Anfechtungsfrist

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

Beweislast

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

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

3.1.5 BAK-Forderungen

Zusammengefasst fordert die BAK daher:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Österreichischer Gewerkschaftsbund

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

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

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

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

Senate der Gleichbehandlungskommission

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

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

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

Senat I

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

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

Senat II

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

Gleichbehandlungsanwaltschaft

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

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

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

Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

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

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

Vorschläge zur Verkürzung der Verfahrensdauer

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

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

3.3 Landwirtschaftskammer Österreich

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

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

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

3.4 Wirtschaftskammer Österreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie

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

Tabellenverzeichnis

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

www.bmgf.gv.at



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung



Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Teil II
des Gleichbehandlungsberichts für
die Privatwirtschaft 2014 und 2015

Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission und die
Gleichbehandlungsanwaltschaft

Wien, 2016

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Minoritenplatz 3, 1010 Wien
www.bmgf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung: Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Bundeskanzleramt,
Staatssekretärin für Diversität, Öffentlichen Dienst und Digitalisierung

Endbearbeitung: : Charlotte Christoph, B. A.; Mag.^a Birgit Gassner

Layout: BKA Design & Grafik

Covergestaltung: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Fotonachweis: © Gleichbehandlungsanwaltschaft

Illustration: mundoku.carbonmade.com

Druck: Eigenproduktion des BMGF

Wien, 2016

Copyright und Haftung:

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

Web: www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Publikationen/

Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	5
1 Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	7
2 Schwerpunkte der Beratung und Unterstützung.....	11
2.1 Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	11
2.2 Themenschwerpunkte nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes	12
2.2.1 Diskriminierungsgrund Geschlecht.....	12
2.2.2 Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit.....	17
2.2.3 Diskriminierungsgrund Religion.....	25
2.2.4 Diskriminierungsgrund Weltanschauung.....	27
2.2.5 Diskriminierungsgrund Alter.....	28
2.2.6 Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung.....	29
2.2.7 Mehrfachdiskriminierung.....	30
2.3 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG).....	33
2.4 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG).....	38
2.5 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt (Teil III GIBG).....	51
2.6 Beispiele für Mehrfachdiskriminierung.....	57
3 Informations- und Bewusstseinsarbeit.....	63
Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	63
3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	64
3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit.....	68
3.3 Vernetzung und Initiativen.....	74
3.4 Berichte und Empfehlungen.....	84
3.5 Themenschwerpunkte der Regionalbüros.....	88
4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und vor den Gerichten.....	97
4.1 Wahrnehmungen zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission.....	97
4.2 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beschleunigung der Verfahren vor Senat I und Senat II der Gleichbehandlungskommission.....	101

4.3 Wahrnehmungen und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gerichtlichen Verfahren in gleichbehandlungsrechtlichen Fragen.....	103
4.4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einzelnen gleichbehandlungsrechtlichen Verfahren vor den nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof	104
5 Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen	113
5.1 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)	113
5.2 Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz)	122
5.3 Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich durch Änderung der Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG).....	127
5.4 Vorschläge, Begutachtungen und Stellungnahmen zu anderen Rechtsmaterien.....	127
6 Anfragen und Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2014/2015.....	133

Die wichtigsten Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird **Beratung und Unterstützung zu allen Diskriminierungsgründen** auch in den Regionalbüros ohne zusätzliche Personalressourcen anbieten, sobald die entsprechende Verordnung des Bundeskanzlers erlassen ist. Das Anliegen der Ernennung zusätzlicher **Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte** für Teil II und Teil III Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Ausstattung der Regionalbüros bleibt aufrecht.
- **Gleicher Schutz** bei Diskriminierungen **aufgrund aller Diskriminierungsgründe** in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes durch Levelling up im Rahmen einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes.
- Bessere Chancen für von Diskriminierung Betroffene bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung durch gesetzliche Kompetenzen und finanzielle Ausstattung der **Gleichbehandlungsanwaltschaft** für eine **Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren**. Durch Anpassung der Gleichbehandlungsverfahren an die Regelung in anderen arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, in denen bei einem Unterliegen die Kosten der gegnerischen Partei nicht getragen werden müssen, könnte auch die sehr stark an den Erfolgsaussichten eines Verfahrens orientierte Rechtsschutzgewährung der Interessenvertretungen verbessert werden.
- Mehr **Prävention in Unternehmen**, um Diskriminierungen zu verhindern und ein **Klima der bewussten Diversität** zu schaffen. Im Rahmen ihres aktuellen Schwerpunktthemas »Gleichbehandlung: Unternehmen« bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft Unternehmen Information, Schulung und Kooperation an. Die primäre Zuständigkeit für Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, bleibt davon unberührt.



1 Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Verbesserung des Beratungsangebots der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Ausweitung des rechtlichen Kompetenzbereichs der Regionalbüros

Die vier Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind seit ihrer Einrichtung durch Verordnung in den Jahren 1998 bis 2002 ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig. Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte für die anderen beiden Teile des Gleichbehandlungsgesetzes sind zwar seit 2004 gesetzlich vorgesehen, wurden aber bisher nicht ernannt.

Daher haben bis jetzt Gleichbehandlungsanwältinnen und -anwälte aus der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft telefonisch, per E-Mail und soweit möglich auch persönlich Beratungen zu Teil II und III Gleichbehandlungsgesetz in ganz Österreich angeboten. Die Erfahrungen mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt haben aber bereits in den Neunzigerjahren gezeigt, dass ein adäquates Beratungsangebot für Ratsuchende in den Bundesländern nur auf regionaler Ebene sichergestellt werden kann.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher beschlossen, von sich aus auch ohne zusätzliche Personalressourcen eine Stärkung der rechtlichen Kompetenzen der Regionalbüros anzustreben. Das erfordert neben der Umschichtung von Aufgaben und der weiteren Effizienzsteigerung auch eine Neufassung der Verordnung zur Einrichtung der Regionalbüros mit einer Ausweitung ihres sachlichen Wirkungsbereichs. Diese Verordnung wird derzeit im Bundeskanzleramt vorbereitet.

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft müssen, um die zusätzlichen Aufgaben bewältigen zu können, noch intensiver mit der Zentrale zusammenarbeiten, die ihr in den vergangenen elf Jahren erworbenes Know-how zur Verfügung stellt, und müssen dafür Sorge tragen, dass ihre neuen Kompetenzen im regionalen Wirkungsbereich bekannt werden. Gleichzeitig wird aber durch die Kompetenzausweitung ihre regionale Position gestärkt und wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft insgesamt zu einer Organisation mit einheitlichem Aufgabengebiet.

Die Ernennung zusätzlicher Regionalanwältinnen oder Regionalanwälte für die neuen Aufgaben bleibt allerdings weiterhin ein zentrales Anliegen.

Verbesserung des Zugangs zur Rechtsdurchsetzung durch Mitwirkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an Gerichtsverfahren

Die rechtliche Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorfeld von Rechtsverfahren ist in vielen Fällen erfolgreich und wird von den Ratsuchenden geschätzt. Viele sich diskriminiert fühlenden Personen ziehen eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch deshalb einem Rechtsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor den Gerichten vor, weil dann Beratung und Verhandlungen bis zum Abschluss vertraulich und mit Unterstützung derselben Beraterin oder des Beraters in der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt werden können. Gleichzeitig geht die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Beratungsprozessen weit über das hinaus, was üblicherweise unter Rechtsberatung verstanden wird. Schriftliche Interventionen, Vermittlungsgespräche und Verhandlungen sind notwendig, um zu einem für beide Parteien möglichen und für die sich diskriminiert fühlende Person zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen.

Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass die Zahl der Rechtsverfahren, die in Österreich zu Gleichbehandlungsfragen geführt werden, sehr klein ist. Das führt wiederum dazu, dass Richter und Richterinnen über zu wenige Informationen über Gleichbehandlungsfragen verfügen und Diskriminierungsmuster für sie oft nicht sichtbar werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann dabei bisher nur eine Zuschauerinnenrolle einnehmen, weil sie, abgesehen von einer Feststellungsklage bei abweichender Rechtsmeinung nach einer Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, keine Kompetenzen hat, Personen nach einer Diskriminierung auch bei der gerichtlichen Rechts- und Anspruchsdurchsetzung zu begleiten und zu unterstützen.

Gerade Fälle mit hohem Prozessrisiko können nach der langjährigen Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft jene sein, bei denen sich individuelle, aber auch strukturell verankerte Diskriminierungsmuster zeigen. Anhand von Musterverfahren, die nach rein inhaltlichen Erwägungen geführt werden, könnte dem Gleichbehandlungsgesetz mehr Wirksamkeit verliehen werden. Gleichzeitig sind dies jene Verfahren, bei denen meist kein institutioneller Rechtsschutz gewährt wird.

Als sehr kleine Einrichtung wird die Anwaltschaft auch in Zukunft selbst keine größere Zahl von Gerichtsverfahren führen können. Eine gesetzliche Kompetenz zur Prozessstandschaft für Verfahren im Bereich der Arbeitswelt und die Verankerung der Möglichkeit einer Verbandsklage in den anderen Bereichen könnten die Situation aber verbessern und zu einer schnelleren Entwicklung der Judikatur im Gleichbehandlungsrecht beitragen.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Feststellungsklage geführt. Eine Einschränkung besteht darin, dass die gesetzlichen Voraussetzungen eine Feststellungsklage nur bei Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission ermöglichen, die nicht mit der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft übereinstimmen und bei denen der Antrag von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht wurde. In allen anderen Fällen können die AntragstellerInnen zwar eine Klage bei Gericht einbringen, das negative Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission erhöht aber das Prozessrisiko und verringert die Chancen, Rechtsschutz zu erhalten.

Darüber hinaus war die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei ihrer letzten Feststellungsklage damit konfrontiert, dass die Kosten nicht wie bis dahin aus dem Budget der Rechtsabteilung, sondern aus dem kleinen Budget der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Informationsarbeit bestritten werden mussten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird vor Einbringen der nächsten Feststellungsklage versuchen, diese Entscheidung rückgängig zu machen, weil ansonsten Feststellungsklagen kaum mehr möglich sein werden.

Institutionelle Weiterentwicklung und Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Mit der Novelle des Bundesministeriengesetzes BGBl I Nr. 11/2014 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit März 2014 eine Dienststelle des Bundeskanzleramts. Damit ist nun weit besser als durch die bis dahin übliche direkte Zuordnung zu einer Bundesministerin oder einem Bundesminister sichtbar, dass die Gleichbehandlungsanwältinnen und Gleichbehandlungsanwälte in ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich unabhängig sind. Gleichzeitig sind die für eine Beratungseinrichtung mit vielfältigem schriftlichem Informationsmaterial besonders aufwändigen häufigen Ressortwechsel weggefallen.

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

Mit der Einrichtung als Dienststelle des Bundeskanzleramts wurde der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Budget in Höhe von 61.000 Euro jährlich für ihre Informationsarbeit zugeteilt.

Eigene Personalressourcen für die Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch die diskriminierungsgefährdete Gruppen erst von der Möglichkeit erfahren, rechtliche Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen, gibt es nicht. Die Informationsarbeit wird, ebenso wie die Erstellung schriftlichen Informationsmaterials, fast ausschließlich von den Gleichbehandlungsanwältinnen und Gleichbehandlungsanwälten selbst durchgeführt, die beispielsweise Texte für Kurzinfos zu spezifischen Gleichbehandlungsthemen schreiben und regelmäßig Vorträge, Workshops und Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren abhalten.

Datenerfassung und statistische Auswertung der Beratung und rechtlichen Unterstützung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

In Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung des Bundeskanzleramts hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in den letzten Jahren ein neues System der Datenerfassung entwickelt. Die bisherige Datenerfassung hatte ihre technische Basis in der Anfangszeit der Anwaltschaft in den Neunzigerjahren und war damit völlig veraltet und nicht weiter ausbaubar. Das neue Datenerfassungssystem ermöglicht eine wesentlich präzisere Darstellung der Anliegen, die an die Anwaltschaft herangetragen werden sowie der Personengruppen, die sich als Ratsuchende an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden.

Dies wird in Zukunft durch ein umfangreiches Angebot an Detailkategorien zur Erfassung der Inhalte der Anfragen ermöglicht und andererseits durch vielfältige Kombinations- und Suchmöglichkeiten. Beratungsverläufe und Ergebnisse rechtlicher Unterstützung können nun ebenfalls abgebildet werden.

Die größte Herausforderung bei der Entwicklung war, eine Struktur zu finden, die die Vielfalt der Anfragen so detailliert wie möglich wiedergibt, aussagekräftige Auswertungen liefert, Erweiterungsmöglichkeiten ohne großen Programmierungsaufwand zulässt, und in der Eingabe praktikabel ist.

Das neue Datenerfassungssystem konnte nun nach einer halbjährlichen Programmierungs- und Erprobungsphase mit 1.1.2016 implementiert werden.

Die Erfahrungen bei der täglichen Anwendung des neuen Datenerfassungssystems in den ersten Monaten zeigen bereits, dass die Erwartungen weitestgehend erfüllt werden. Die Struktur erweist sich als praktikabel, Routine im Eintragen in die zahlreichen Datenfelder stellt sich zunehmend ein.

Weitere Aufgaben für die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Umsetzung der EU-Richtlinie zur Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen (2014/54/EU)

Am 14. April 2014 hat der EU-Ministerrat eine neue Richtlinie zur Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen angenommen, die binnen zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen ist. Die Mitgliedstaaten werden dadurch verpflichtet, Unterstützung und juristische Beratung von EU-WanderarbeiterInnen bei der Durchsetzung ihrer Rechte sicherzustellen, wirksame Sanktionen zu schaffen und leicht zugängliche Informationen in mehr als einer EU-Sprache zur Verfügung zu stellen.

Dadurch soll die Wahrnehmung der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für EU-BürgerInnen und ihre Angehörigen erleichtert werden.

Folgende Rechte werden besonders hervorgehoben: Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, soziale und steuerliche Vergünstigungen, Zugang zur beruflichen Bildung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Wohnraum und der Zugang zu Bildung für Kinder von WanderarbeiterInnen.

Jeder Mitgliedstaat muss mindestens eine Stelle für die Förderung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen der Union und ihrer Familienangehörigen einrichten oder die Aufgaben einer schon bestehenden Stelle mit entsprechendem Ressourcenausbau angliedern.

Viele Themenbereiche der Richtlinie waren in Österreich bereits vor Annahme der Richtlinie in den Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen geregelt, ein weiterer Umsetzungsschritt wird mit der Aufnahme eines Benachteiligungsverbots in § 7 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) vorgenommen.

Bessere Informationen für die betroffenen Menschen sollen durch einen Ausbau der Website des BMASK erfolgen, als Kontaktstellen werden neben der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Fällen von Diskriminierung auch die Arbeiterkammern und die Gewerkschaften genannt.

Zusätzliche Ressourcen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden dafür bisher nicht vorgesehen.

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt in den Mitgliedstaaten auf höchst unterschiedliche Weise. Equinet, das Netzwerk der europäischen Gleichbehandlungsstellen, hat zur Frage der Umsetzung ein Diskussionspapier aus Sicht der Gleichstellungsstellen erarbeitet. (<http://www.equineteurope.org/Equality-Bodies-and-Freedom-of>).

2 Schwerpunkte der Beratung und Unterstützung

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

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

2.1 Erstberatung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nehmen Anfragen direkt entgegen, klären, welche Rechtsbereiche betroffen sind und geben Basisinformationen zum Gleichbehandlungsgesetz, bevor die rechtliche Beratung beginnt. Bei Problemen, die nicht in den Arbeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallen, sind sie es, die Empfehlungen für eine mögliche andere Vorgangsweise geben. Bei Problemen im Schutzbereich des Gleichbehandlungsrechts bereiten sie den Sachverhalt für die juristische Beratung vor.

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

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

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

Erstberaterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben keine juristische Ausbildung. Ihre Clearing- und Zuweisungsfunktion können sie daher nur auf Basis einheitlicher und qualitätsvoller Standards für die Erstgespräche und für deren Dokumentation ausüben. Die verwendeten Materialien werden in regelmäßigen Abständen evaluiert.

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

2.2 Themenschwerpunkte nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes

2.2.1 Diskriminierungsgrund Geschlecht

Schwangerschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Benachteiligungen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft kommen sehr häufig vor. Eine gängige Fallkonstellation ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kurz nach der Meldung einer Schwangerschaft, vor allem wenn die Position im Arbeitsverhältnis noch nicht gut abgesichert ist, wie beispielsweise innerhalb der Probezeit oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Diese Fälle gehen oft gleich zu Gericht. Von Seiten der ArbeitgeberInnen wird oft vorgebracht, dass die Arbeitsleistung nicht gut gewesen sei, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in keinem Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehe und die Meldung der Schwangerschaft erst nach der Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann Betroffene nicht vor Gericht vertreten und ist daher in diesen Fällen nur im Vorfeld in außergerichtlichen Verhandlungen tätig.

Frauen werden aber auch wegen der Möglichkeit einer Schwangerschaft benachteiligt. Es gab Fälle, in denen Kündigungen nach einer Fehlgeburt ausgesprochen wurden, weil offenbar davon ausgegangen wurde, dass die Betroffene bald wieder schwanger sein würde.

Nach einer Karenzabwesenheit oder im Zuge einer Elternteilzeitvereinbarung sind Frauen häufig mit Verschlechterungen ihrer Position im Betrieb konfrontiert. Die als Karenzvertretung eingesetzten Personen, sehr häufig ein junger Mann, bleiben in ihrer Position und die Karenzrückkehrerin muss sich mit einer schlechteren Position zufrieden geben, was auch in der Folge zu einem Karriereknick führt. Da sich die Betroffenen zumeist in einem aufrechten Arbeitsverhältnis befinden, werden kaum rechtliche Mittel in Anspruch genommen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema für Männer

Zunehmend suchen auch Männer Unterstützung bei Vereinbarkeitsthemen. Immer wieder kommt es vor, dass Männer, die bekannt geben, dass ihre Partnerin schwanger ist und sie ebenfalls eine Betreuungszeit für das Kind in Anspruch nehmen wollen, gekündigt werden. Der Kündigungsschutz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) wirkt bei Männern aber erst mit einer konkreten Inanspruchnahme von Karenz. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat eine Prüfung durch die Gleichbehandlungskommission veranlasst, ob in konkreten Fällen ArbeitgeberInnen die Kündigung deswegen ausgesprochen haben, um späteren Kündigungsschutzbestimmungen und Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entgehen.

Männer in Elternteilzeit beschwerten sich auch über Mobbing, weil ihnen vorgeworfen wird, sie würden Elternteilzeit nur wegen des Kündigungsschutzes in Anspruch nehmen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind Männer in Vereinbarkeitssituationen nach wie vor mit rollenstereotypen Vorstellungen konfrontiert. ArbeitgeberInnen gehen immer noch davon aus, dass Männer ihren Fokus auf die Berufstätigkeit legen und sind irritiert, oder sogar »persönlich enttäuscht«, wenn Männer Betreuungspflichten übernehmen.

Equal Pay und Entgelttransparenz

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2011 wurde die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten eingeführt. Im Berichtszeitraum sind bereits alle Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen verpflichtet, die Durchschnittsgehälter von Frauen und Männern in den jeweiligen Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags oder des betrieblichen Entgeltsystems alle zwei Jahre offen zu legen.

Die Sozialversicherungen sind seit 2011 zur Auskunft gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage von Vergleichspersonen verpflichtet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet von sich aus Schulungen zum Thema Equal Pay an, es wenden sich aber auch BetriebsrätInnen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Einkommensberichte hinsichtlich ihres Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzials prüfen wollen.

Trotz der gesetzlichen Transparenzbestimmungen ist es in Einzelfällen immer noch schwierig, die notwendigen Informationen zur Durchsetzung von Entgeltansprüchen zu erhalten. Da die Einkommensberichte nur die Jahresdurchschnittsgehälter als Gesamtbetrag enthalten, stellen sie oft nur ein schwaches Indiz für Entgeltdiskriminierung im Einzelfall dar. Oft geht es um konkrete Gehaltsbestandteile, bei denen sich Unterschiede in der Bezahlung aus dem Einkommensbericht nicht entnehmen lassen.

Auf Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit kann in den Einkommensberichten hindeuten, dass eine besonders hohe Anzahl von Frauen in einer bestimmten Lohngruppe und eine besonders hohe Anzahl von Männern in einer höheren Lohngruppe eingestuft ist. Im Berichtszeitraum hat das Regionalbüro Oberösterreich der Gleichbehandlungskommission einen Fall von gleichwertiger Arbeit zur Prüfung vorgelegt. Dabei handelt es sich um ein Gutachten zu einem Kollektivvertrag aus dem Reinigungsgewerbe. Es wird nun zu prüfen sein, ob für gleichwertige Arbeit eine unterschiedliche kollektivvertragliche Einstufung vorgesehen ist, oder ob innerbetrieblich falsch eingestuft wurde.

Im Berichtszeitraum wurden mehrere Entgeltfälle der Gleichbehandlungskommission zur Prüfung vorgelegt, allerdings ist nach Kenntnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft kein Fall gerichtsanhängig gewesen. Rechtsschutz für die sehr aufwendigen und kostspieligen Fälle zu bekommen, ist sehr schwierig. Einige Fälle, die im Berichtszeitraum von der Gleichbehandlungskommission abgeschlossen wurden, konnten vergleichsweise bereinigt werden.

Sexuelle Belästigung im Bereich Güter und Dienstleistungen

Die erste Hälfte des Jahres 2015 war von einer intensiven gesellschaftspolitischen Diskussion um die Ausweitung des § 218 Strafgesetzbuch geprägt, jener Bestimmung, die die sexuelle Belästigung regelt. Von vielen Menschen wurde als unzureichend empfunden, dass sexuell konnotierte Übergriffe, die nicht auf die primären Geschlechtsmerkmale, sondern beispielsweise auf Oberschenkel, Hals oder Hüfte gerichtet waren, strafrechtlich nicht erfasst waren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die politische Debatte mit großem Interesse verfolgt und im Begutachtungsverfahren zur Strafrechtsnovelle eine ausführliche Stellungnahme abgegeben. Die intensiv und emotional geführte öffentliche Diskussion um die Notwendigkeit eines Strafrecht-

statbestandes für »Grapschen« hat nach Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem verbesserten Bewusstsein bei Betroffenen geführt, sich gegen sexuelle Belästigung wehren zu können. Anfragen und Beschwerden betroffener Frauen über Vorfälle sexueller Belästigung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung sind häufiger geworden. Gerade bei körperlichen Belästigungen, die wie zufällige, unabsichtliche Berührungen erscheinen, zögern Frauen lange, bevor sie einen derartigen Übergriff als Belästigung definieren, weil sie einer Person, die eine Dienstleistung erbringt und mit der sie in einem vertraglichen Verhältnis stehen, wie etwa einem Arzt während der Untersuchung, eine Belästigung grundsätzlich nicht zutrauen.

Frauen sind besonders dann gefährdet, sexuelle Übergriffe zu erleiden, wenn sie sich in Situationen befinden, in denen sie körperlich exponiert sind, etwa beim Umkleiden in der Kabine eines Hallenbads oder während einer Massage, oder wenn sie sich mit der belästigenden Person in einem abgeschlossenen Raum befinden, beispielsweise bei Fahrschülerinnen.

Eine offene Rechtsfrage ist, wer im Falle einer Belästigung beim Zugang zu einer Dienstleistung haftet, wenn die Belästigung nicht durch die AnbieterInnen der Dienstleistung, sondern durch Dritte erfolgt, beispielsweise durch einen anderen Badegast. Ob BelästigerInnen, die Dritte sind, überhaupt für Übergriffe haften, ist ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung deshalb fraglich, weil zwischen belästigender und belästigter Person kein Rechtsverhältnis besteht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht von einer Haftung auch in diesem Fall aus. Nicht geregelt ist auch, ob AnbieterInnen von Dienstleistungen, beispielsweise Betreiberin oder Betreiber eines Schwimmbades beziehungsweise der sie vor Ort vertretende Bademeister oder die Bademeisterin verpflichtet sind, bei einer sexuellen Belästigung Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen bestehen für AnbieterInnen von Dienstleistungen vertragliche und vorvertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht daher auch in diesem Fall von einer Fürsorgepflicht der DienstleistungsanbieterInnen bei (sexuellen) Belästigungen aus. Gerade Personen wie BademeisterInnen sind nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund ihres Aufgabenbereichs mit ausreichender Autorität ausgestattet, um bei Missständen Abhilfe zu schaffen. Wünschenswert wäre es, die unklare Rechtslage durch eine gesetzliche Bestimmung zu bereinigen. Nach der Ausweitung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung im Strafgesetzbuch sollte im Sinne der Betroffenen als nächster Schritt eine Klarstellung der haftungsrechtlichen Bestimmungen bei sexueller Belästigung durch Dritte im Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In der Arbeitswelt ist sexuelle Belästigung das häufigste Thema im Bereich der Geschlechtergleichbehandlung. Es kommt immer wieder vor, dass ArbeitgeberInnen von sexueller Belästigung Betroffenen bei einer Beschwerde zu einer strafrechtlichen Anzeige raten. Der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes ist aber bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oft besser als der des Strafgesetzes. Zwar kann nur Schadenersatz gefordert werden, aber alle körperlichen Berührungen und verbalen Belästigungen sind vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, anders als im Strafrecht. Wird eine Anzeige von der Polizei zurückgelegt, weil eine sexuelle Belästigung im strafrechtlichen Sinn nicht vorliegt, entsteht leicht der Eindruck, dass eigentlich nichts vorgefallen ist. ArbeitgeberInnen und ArbeitskollegInnen gehen dann oft davon aus, dass die belästigte Person die Unwahrheit gesagt hätte. In der Zusammenarbeit mit Unternehmen informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft verstärkt darüber, dass nach dem Gleichbehandlungsgesetz auch dann eine sexuelle Belästigung vorliegen kann, wenn es zu keinen körperlichen Übergriffen gekommen ist. Workshops und Schulungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden im Rahmen der präventiven Arbeit oder nach Vorfällen gerne in Anspruch genommen und im Rahmen des Schwerpunktthemas Gleichbehandlung; Unternehmen aktiv angeboten.

Zugang zu selbständiger Tätigkeit

Das Gleichbehandlungsgebot in der Arbeitswelt umfasst seit 2013 auch den Zugang zu selbständiger Tätigkeit. So darf gemäß § 4 Z 3 Gleichbehandlungsgesetz niemand aufgrund des Geschlechts bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit diskriminiert werden. Auch bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit gilt das Gleichbehandlungsgebot. Frauen und Männer müssen unter den gleichen Bedingungen die Möglichkeit haben, selbständig tätig zu sein.

Bei den meisten Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Bereich handelt es sich um mittelbare Diskriminierungen. Meist nehmen dem Anschein nach neutrale Vorschriften auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Lebensrealitäten keine Rücksicht und machen damit insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten eine selbstständige Tätigkeit schwer oder unmöglich. Beispielsweise wollte eine Tierärztin selbständig tätig sein und gleichzeitig Betreuungspflichten für ihre Kinder und ihren erkrankten Partner wahrnehmen. Die an die zuständige Kammer zu entrichtenden Beiträge sind aber für alle Kammermitglieder mit einem hohen Betrag fixiert, daher ist es für die Tierärztin aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich, sich neben ihren zeitlich intensiven Betreuungspflichten selbständig zu machen. Wären die Beiträge einkommensabhängig, wäre dies sehr wohl möglich.

Vor allem Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Widerspruch mit den Bedingungen selbständiger Tätigkeit führen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Überwiegend sind davon Frauen betroffen, die in rechtsberatenden und medizinischen Berufen selbständig tätig sein wollen.

Dienstleistungen nur für Frauen

Häufig beschwerten sich Männer bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft über Dienstleistungsangebote, die exklusiv oder in einem Teilbereich nur für Frauen zugänglich sind. Im Berichtszeitraum betrafen die Beschwerden unter anderem Damensaunatage, für Frauen reservierte Bereiche in Fitnesscentern, ein ausschließlich Frauen zugängliches Gesundheitsressort und spezielle Freizeitangebote für Frauen, beispielsweise Schiffsreisen nur für Frauen.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht als Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Geschlechterdiskriminierung vor, dass eine Dienstleistung dann ausschließlich oder überwiegend einem Geschlecht zugänglich gemacht werden kann, wenn dies durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Maßnahme als verhältnismäßig beurteilt werden kann. Als legitime Ziele gelten beispielsweise der Schutz der Privat- und Intimsphäre oder der Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt, aber auch die Wahrung der Vereinsfreiheit oder die Organisation von nach Geschlechtern getrennten sportlichen Tätigkeiten. Die Benützung einer Sauna an bestimmten Wochentagen Frauen vorzubehalten oder einen Frauenbereich im Fitnesscenter einzurichten, ist nach dieser Bestimmung grundsätzlich als gerechtfertigt zu beurteilen. Ebenso hat die Gleichbehandlungskommission festgestellt, dass ein ausschließlich für Frauen zugängliches und spezielle, gendermedizinische Behandlungen anbietendes Gesundheitsressort mit Hotelbetrieb unter die Ausnahmebestimmung fällt.

Preise je nach Familienstand

Seit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 2013 darf niemand aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert werden. Durch diese Formulierung wurde das Schutzniveau im Bereich Güter und Dienstleistungen an das für die Arbeitswelt geltende angepasst.

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob der Familienstand, also eine unterschiedliche Behandlung danach, ob jemand alleinstehend oder verheiratet ist, bereits eine Diskriminierung darstellt, oder ob es immer auch einen geschlechtsspezifischen Zusammenhang geben muss, weil es sich um eine Konkretisierung des Diskriminierungsmerkmals Geschlecht handelt.

Beispielsweise hat sich eine Witwe darüber beschwert, dass sie seit dem Tod ihres Mannes gezwungen ist, auf Reisen hohe Einzelzimmerzuschläge zu bezahlen, und sie sich dadurch aufgrund ihres neuen Familienstandes im Vergleich zu einem Ehepaar diskriminiert fühlt. Zu dieser Frage gibt es weder Judikatur noch einen Hinweis in den Erläuterungen zur Novelle.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt wegen der Formulierung »insbesondere« kein eigener Diskriminierungsgrund vor, sondern es handelt sich um eine spezifische Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Im Sachverhalt muss daher ein geschlechtsspezifischer Zusammenhang gegeben sein. Im vorliegenden Fall sind Witwen, Witwer und andere alleinstehende Personen beiderlei Geschlechts vom Einzelzimmerzuschlag betroffen, wenn sie allein reisen. Daher handelt sich nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft um keine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Auch die Vergabe von Wohnungen ausschließlich an Paare, nicht an Familien oder Singles wäre demnach keine unmittelbare Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Wenn aber ein Geschlecht von einem an sich neutralen Kriterium wesentlich mehr betroffen ist als das andere Geschlecht, könnte es sich um eine mittelbare Diskriminierung handeln. So wäre wohl die Zurückweisung einer alleinerziehenden Wohnungswerberin mit dem Argument, man hätte mit der Zahlungsmoral von Alleinerzieherinnen schlechte Erfahrung gemacht, angesichts der Tatsache, dass Alleinerziehende in Österreich überwiegend Frauen sind, als mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen.

Vergünstigte Liftkarten für zwei Erwachsene mit zwei Kindern wären mangels Zusammenhang mit dem Geschlecht nicht vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, ebensowenig wie die Beschwerde einer Frau, die sich diskriminiert fühlte, weil sie einen Tanzkurs mit ihrer Freundin nicht vergünstigt als Paar besuchen konnte wie ihr benachbartes Ehepaar. Ein möglicher Aspekt einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wäre derzeit noch nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Im Fall eines alleinerziehenden Vaters, der von einem Programm, bei dem Bankdarlehen von Alleinerzieherinnen durch besondere Zuschüsse gefördert wurden, ausgeschlossen wurde, ist hingegen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu vermuten.

Spezifische Probleme der Geschlechtergleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt

Personen, die sich mit Gleichbehandlungsproblemen außerhalb der Arbeitswelt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, lösen mit ihrer Beschwerde oft eine Konfrontation mit alten, geschlechterstereotypen Traditionen und überlieferten Vorstellungen von Ordnung und Werten aus, von deren Fortwirken oft ungefragt ausgegangen oder an denen bewusst festgehalten wird.

So wurden beispielsweise folgende Fragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen: Ist es noch legitim, mit Verweis auf die Tradition bei Bällen Frauen und Männern geschlechtsspezifische Vorschriften zu Ballkleid und Smoking zu machen? Inkludiert elegante Kleidung für Männer automatisch ein Sakko? Ist es diskriminierend, wenn Toiletten für Frauen kostenpflichtig sind, Pissoirs für Männer aber kostenfrei? Ist es zur Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität nicht ohnehin notwendig, Unisextoiletten anzubieten? Sind »Frauensaanatage« gerechtfertigt, auch wenn es keine »Männersaanatage« gibt?

Zu all diesen Fragen liegen noch keine Antworten im Sinne rechtsverbindlicher Gerichtsurteile vor. Daher bleibt es, neben der Möglichkeit einer Prüfung durch die Gleichbehandlungskommission, Aufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft, im Einzelfall in Richtung Sensibilisierung zu wirken und über Diskriminierungspotentiale aufzuklären.

Reaktionen auf Maßnahmen der Frauenförderung

Im Berichtszeitraum kam es vermehrt zu Beschwerden von Männern über Einrichtungen, die im Zuge der Gleichstellungsbemühungen der letzten Jahrzehnte geschaffen wurden, um Nachteile von Frauen im Bereich Familie und Arbeit auszugleichen. Als für Männer benachteiligend wurde unter anderem der Töchterttag, der Scheidungsratgeber für Frauen, die Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt und der Wiener Frauenbus bezeichnet, der Beratungs- und Informationsangebote für Frauen bereitstellt. Veranstaltungen mit ausschließlich weiblichen Moderatorinnen werden als männerdiskriminierend kritisiert, Beschwerdeführer empören sich über Websites, die sich mit Karrieretipps ausschließlich an Frauen wenden.

Diese Gruppe von Männern erlebt sich gegenüber Frauen als stark benachteiligt und fordert entsprechende Maßnahmen massiv ein. Beschwerdeführer unterstellen der Gleichbehandlungsanwaltschaft Parteilichkeit für Frauen. Kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund ihrer rechtlichen Einschätzung oder aufgrund ihres gesetzlichen Wirkungsbereichs nicht tätig werden, kommt es auch zu Beschimpfungen.

Auch in der Arbeitswelt haben frauenfördernde Maßnahmen in der Vergangenheit immer wieder negative Reaktionen hervorgerufen. Durch Judikate des Europäischen Gerichtshofes ist klargestellt worden, dass im Sinne eines Sozialgestaltungsauftrags positive Maßnahmen in den vorgesehen Rahmenbedingungen zulässig sind. Es gibt daher deswegen kaum mehr Beschwerden. Zugenommen haben Anfragen im Berichtszeitraum allerdings bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Frauenförderung, die Männer als diskriminierend erachten. Ein diesbezüglicher Fall wurde der Gleichbehandlungskommission zur Prüfung vorgelegt.

Finanzielle Vergünstigungen für Frauen

Finanzielle Vergünstigungen für Frauen, Damentage bei Schiliften, Vergünstigungen bei Eintrittspreisen zu Veranstaltungen und »all you can drink« oder »all you can eat« Angebote, die für Frauen günstiger sind als für Männer, spielen bei den Beschwerden ebenfalls eine große Rolle. Die Rechtsfrage ist durch zahlreiche Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission beantwortet. In der Regel liegt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vor. Die von diesen Feststellungen betroffenen Unternehmen haben ihre diskriminierende Vorgangsweise allerdings kaum geändert.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird von Beschwerdeführern zunehmend aufgefordert, diese diskriminierende Praxis »abzustellen«. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht wie in allen anderen Diskriminierungsfällen als Sanktion aber nur Schadenersatzansprüche vor, die jeweils vom Betroffenen gerichtlich eingeklagt werden müssen.

2.2.2 Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit werden in der Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts am häufigsten geltend gemacht.

Ähnliche Diskriminierungsfälle bei einem Arbeitgeber

Im Berichtszeitraum haben sich auffallend viele ehemalige Mitarbeiter desselben Handelsunternehmens an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet. Alle Männer hatten ägyptischen Migrationshintergrund und befürchteten aufgrund konkreter Wahrnehmungen am Arbeitsplatz, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit vom Unternehmen beendet wurde oder sie zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt wurden. Insgesamt waren es im Berichtszeitraum 14 Männer ägyptischer Herkunft, die sich bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses vom selben Arbeitgeber aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert erachteten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Unternehmen zu einer Stellungnahme zum Vorbringen der Männer aufgefordert und dazu, bekannt zu geben, ob Vergleichsbereitschaft besteht. Zusätzlich zur Intervention unterstützte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in acht Fällen bei der Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission. Von den acht Anträgen an die Gleichbehandlungskommission konnten fünf zurückgezogen werden, weil gütliche Einigungen erzielt wurden. Die übrigen drei Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind noch anhängig.

Vier Klienten haben mit Hilfe der Arbeiterkammer Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht. In einem dieser Fälle wurde eine gütliche Einigung erzielt und die Klage zurückgezogen. In einem zweiten Fall hat der Arbeitgeber dem Betroffenen einen neuen Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten und das Verfahren vor Gericht wurde eingestellt. Der Ausgang der beiden übrigen Gerichtsverfahren ist noch offen.

Insgesamt erreichten drei Gleichbehandlungsanwältinnen und mehrere MitarbeiterInnen der Arbeiterkammer in neun Fällen finanzielle Entschädigungen zwischen 1.600 und 6.000 Euro, insgesamt bisher 27.300 Euro.

Konflikte zwischen MitarbeiterInnen verschiedener ethnischer Herkunft bei einem Arbeitgeber

Es kommt immer wieder vor, dass sich ArbeitnehmerInnen einer ethnischen Herkunft oder Zugehörigkeit bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber beschwerten, dass sie gegenüber Personen anderer Herkunft, die beim gleichen Unternehmen tätig sind, benachteiligt werden, vor allem dann, wenn es sich um Menschen handelt, deren Herkunftsländer geografisch benachbart und offen oder latent in politische oder militärische Konflikte miteinander verstrickt sind. Der Diskriminierungsvorwurf gilt dann nicht dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, sondern den ArbeitskollegInnen anderer ethnischer Herkunft. Die Zusammenarbeit ist besonders dann schwierig, wenn eine ethnische Gruppe sehr viel kleiner ist als die andere, oder wenn VertreterInnen einer ethnischen Gruppe als Vorgesetzte oder VorarbeiterInnen Weisungsrechte haben und beispielsweise über die Dienstenteilung oder bei Kontrollgängen die Arbeitsbedingungen beeinflussen können.

In Branchen, in denen fast ausschließlich ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, kann es zu Gruppenbildungen und ethnisch bedingten Solidarisierungen kommen, durch die andere ausgeschlossen werden oder sich ausgeschlossen fühlen. In Reinigungsunternehmen, Gastronomiebetrieben und Hotels, Produktionsbetrieben, Leiharbeitsfirmen, Lagerbereichen von Handelsunternehmen und Einrichtungen, die Pflegepersonal beschäftigen, muss daher besonders sensibel und aufmerksam darauf geachtet werden, dass die Arbeitsbedingungen, beispielsweise auch Dienst- und Urlaubseinteilungen, für alle MitarbeiterInnen gleich gelten und fair gehandhabt werden, wenn sich ihre Belegschaft aus Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft zusammensetzt.

Konflikte zwischen Gruppen verschiedener ethnischer Herkunft können den Betriebsfrieden, die Produktivität und die Leistungsbereitschaft massiv beeinträchtigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher von ArbeitgeberInnen auch gefragt, ob nur Personen einer bestimmten Herkunft neu eingestellt werden dürfen, wenn es bereits eine große Gruppe von Angehörigen dieser Herkunft im Unternehmen gibt, weil sich gezeigt habe, dass sehr rasch Streitigkeiten mit Angehörigen einer zahlenmäßig unterlegenen anderen ethnischen Gruppe entstehen können. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es nicht zulässig, in der Vergangenheit aufgetretene Streitigkeiten zum Anlass zu nehmen, um nur noch Personen einer bestimmten ethnischen Gruppe einzustellen. Vielmehr sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, durch organisatorische und betriebliche Maßnahmen sicherzustellen, dass niemand aufgrund der ethnischen Herkunft und Zugehörigkeit benachteiligt wird. Wichtig ist, dass es im Betrieb eine Ansprechperson auf Leitungsebene gibt, die einem Vorwurf ethnisch bedingter Ungleichbehandlung direkt und unmittelbar im Unternehmen nachgeht, aber auch einfordern kann, dass Konflikte und Streitigkeiten aus politischen Gründen am Arbeitsplatz nichts verloren haben.

»Equal Pay« als mehrdimensionales Prinzip

Das Bewusstsein um das Gleichstellungsziel für Frauen und Männer bei der Entgeltfestsetzung ist mittlerweile in vielen Unternehmen vorhanden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde etwa von den BetriebsrätInnen eines großen Technologieunternehmens ersucht, den notwendig gewordenen Sozialplan im Hinblick auf seine Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu prüfen und der Firmenleitung Empfehlungen für die gesetzeskonforme Gestaltung zu geben. Neben dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern ging es dabei auch um eine mögliche Altersdiskriminierung.

Außerhalb des Blickfelds liegt hingegen die Überprüfung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Die Anrechnung von im Ausland erworbenen Ausbildungen oder von im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten bei der kollektivvertraglichen Einstufung und ein kritisches Hinterfragen, ob auch die KollegInnen mit Migrationshintergrund im eigenen Betrieb »gleichen Lohn für gleiche Arbeit« bekommen, sind Aspekte eines noch nicht in der Praxis angekommenen mehrdimensionalen Prinzips von Equal Pay.

Das Europäische Parlament hat im Herbst 2013 die Modernisierung der sogenannten Berufs- anerkennungsrichtlinie beschlossen. Die Änderung beinhaltet unter anderem eine automatische Anerkennung der Berufsqualifikationen für eine begrenzte Zahl von Berufen, eine gegenseitige Anerkennung für die meisten Berufe und erweiterte Möglichkeiten der kurzzeitigen Ausübung des eigenen Berufes in einem anderen Mitgliedstaat.

Damit wird unter anderem ein »Europäischer Berufsausweis« (EBA) geschaffen, der den bürokratischen Aufwand bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen reduzieren soll. Bisher gibt es den Berufsausweis für KrankenpflegerInnen, ApothekerInnen, PhysiotherapeutInnen, BergführerInnen und ImmobilienmaklerInnen. In reglementierten Berufen soll die Berufsausübung durch die Anerkennung von Teilqualifikationen erleichtert werden; bei Berufen, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit berühren, darf die Qualifikation von MigrantInnen vor der Leistungserbringung vom Aufnahmemitgliedstaat überprüft werden.

Diskriminierung bei Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit

Im Berichtszeitraum haben sich mehr selbständig erwerbstätige Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet als in früheren Jahren. Beispielsweise zwei Taxiunternehmer mit bosnischem und türkischem Migrationshintergrund, die darüber berichteten, dass in ihrer Ortschaft Schilder aufgestellt wurden, die ein Stellverbot für sie und andere Taxiun-

ternehmerInnen mit Migrationshintergrund vorsahen. TaxiunternehmerInnen österreichischer Herkunft dürften ihrem Gewerbe an den beschilderten Orten nachgehen. Dadurch seien enorme Umsatzeinbußen entstanden. Durch Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte die Entfernung einiger Schilder erreicht werden.

Ein selbständig erwerbstätiger Frächter mit türkischem Migrationshintergrund berichtete, dass er beim Abholen einer Ladung rassistisch beschimpft wurde und ihm schließlich die Übergabe der Ladung verweigert wurde. Nach erfolgloser Intervention beim Geschäftsführer der Firma unterstützt die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Mann in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Der nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zuständige Senat II erachtete sich allerdings als unzuständig. Die Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft stützt sich auf die EU-richtlinienkonforme Interpretation des § 18 Z 3 GIBG. Demnach ist von einem demonstrativen Charakter der Aufzählung auszugehen und nicht nur der Zugang, sondern auch die »Ausübung« der selbständigen Tätigkeit vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Spracheignungsprüfung für Ärztinnen

Eine Ärztin mit nicht deutscher Muttersprache hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf eine erst kürzlich eingeführte Regelung aufmerksam gemacht. Die Sprachprüfungsverordnung Nr. 07/2014, eine Verordnung der österreichischen Ärztekammer, sieht zwingend vor, dass MedizinerInnen, die als ÄrztInnen arbeiten wollen und, vereinfacht dargestellt, nicht Deutsch als Muttersprache haben, sich einer Spracheignungsprüfung durch die Österreichische Akademie der Ärzte unterziehen müssen. Die Prüfung kann nur in Wien abgelegt werden und für jeden Prüfungsantritt ist eine Gebühr von 868 Euro zu entrichten. Einige deutsche Bundesländer haben vergleichbare Prüfungen eingeführt. Die Gebühren dafür betragen in Deutschland aber meist weniger als die Hälfte. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte die Gebühr eine mittelbare Diskriminierung darstellen, weil sie sich überwiegend auf Personen nicht österreichischer Herkunft auswirkt und unverhältnismäßig hoch erscheint.

Gleichbehandlungsprobleme vor dem Hintergrund der Flüchtlingssituation und der Angst vor islamistisch motiviertem Terror

Im Berichtszeitraum haben sich mehrere Personen gemeldet, die als Flüchtlinge nach Österreich gekommen oder bereits länger hier sind und denen unterstellt wurde, Terroristen zu sein oder mit dem »Islamischen Staat« zu sympathisieren.

Es gab aber auch Beratungen für engagierte Unternehmen, die Asylberechtigten einen Arbeitsplatz anbieten und diese besonders zur Bewerbung einladen wollten. In diesem Zusammenhang stellen sich gleichbehandlungsrechtlich relevante Fragen, beispielsweise nach der Zulässigkeit von positiven Maßnahmen in Stelleninseraten und dem Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in Stelleninseraten.

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Flüchtlinge und AsylwerberInnen

Die geltende Rechtslage, nach der Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gemäß Gleichbehandlungsgesetz verboten sind, ist offenbar wenig bekannt oder wird bewusst nicht eingehalten.

So wurden trotz Gleichbehandlungsgebot im Bereich Güter und Dienstleistungen, das vor allem vor rassistisch motivierten Einlassverweigerungen schützen soll, Zutrittsverbote für Flüchtlinge zu Freizeiteinrichtungen öffentlich ausgesprochen.

Es würde als absurd empfunden werden, wegen der sexuellen Belästigungen durch Männer am Arbeitsplatz die Forderung nach dem Ausschluss aller männlichen Arbeitnehmer zu erheben. Ebenso wenig können aber Belästigungen einzelner Asylwerber zu einem generellen Ausschluss von Asylwerbern von Freizeiteinrichtungen führen. Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch, vor Stereotypen- und Vorurteilsbildung zu schützen. Ein Ausschluss ganzer Gruppen von Menschen, weil ihnen aufgrund unangemessenen Verhaltens einzelner generell unangemessenes Verhalten aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit unterstellt wird, stellt eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar. Darüber hinaus könnten diese Fälle als Verstoß gegen die Verwaltungsstrafbestimmung Art 3 EGVG gewertet werden.

Angehörige der Mehrheitsgesellschaft haben sich im Berichtszeitraum benachteiligt gefühlt und dies der Gleichbehandlungsanwaltschaft mitgeteilt, wenn Flüchtlinge vorübergehend bevorzugt wurden, beispielsweise dadurch, dass öffentliche Transportunternehmen Flüchtlinge vorübergehend kostenlos befördert haben, oder dadurch, dass es Charity-Veranstaltungen gab, zu denen Flüchtlinge kostenlosen Zutritt hatten.

Dienstleistungen im Rahmen von Vereinen

Einige an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragene Fälle betrafen die Frage, inwiefern Vereine bei der Auswahl ihrer Mitglieder sowie bei ihren Leistungen an das Diskriminierungsverbot nach dem Gleichbehandlungsgesetz gebunden sind.

Ein Fall betraf einen lokalen Verein, der für seine Mitglieder den gegenseitigen Austausch von Gütern und Dienstleistungen organisiert und die Vereinsmitgliedschaft auf österreichische StaatsbürgerInnen beschränkt hat. Eine andere Anfrage betraf einen lokalen Verein, der seinen Mitgliedern günstigere Einkaufspreise bei ProduzentInnen aus der Region ermöglicht und die Mitgliedschaft an einen Wohnsitz in der Region bindet.

Das Vereinsgesetz 2002, mit dem das Grundrecht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit gemäß Art 12 StGG und Art 11 EMRK näher ausgestaltet wird, ermöglicht es einem Verein grundsätzlich, seinen Mitgliederkreis selbst zu definieren. Auch wenn innerhalb des Vereins Dienstleistungen angeboten oder unter den Mitgliedern getauscht werden, handelt es sich in der Regel um keinen vom Gleichbehandlungsgesetz erfassten Bereich.

Wenn ein Verein aber öffentlich eine Dienstleistung im Sinne der dem Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegenden europarechtlichen Bestimmungen anbietet, also eine Dienstleistung, die in der Regel gegen Entgelt erbracht wird und mit der am Wirtschaftsleben teilgenommen wird, ist die Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu prüfen. Darüber hinaus obliegt es der Vereinsbehörde, die Gründung eines Vereins zu untersagen, wenn dieser nach seinem Zweck oder seinen Vereinsaktivitäten gesetzwidrig wäre.

Diskriminierungen in der Schule

Der Bereich Bildung ist als Gesamtheit vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, unabhängig davon, ob es sich um öffentliche Schulen oder private Bildungsinstitutionen handelt. Im Berichtszeitraum wurden Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in mehreren Bereichen thematisiert.

Belästigung in der Schule und fehlende Abhilfe

Ein Schüler wurde wegen seiner dunklen Hautfarbe von anderen Schülern mehrfach als »dreckiger Neger« beschimpft. Sein Vater wandte sich mit der Bitte um Unterstützung an die Schule. Da er den Eindruck hatte, dass der Direktor keine geeigneten Maßnahmen traf, um das Kind vor weiteren Belästigungen zu schützen und es inzwischen auch zu tätlichen Übergriffen gekommen war, veranlasste der Vater einen Schulwechsel. Danach hat sich der Vater an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet.

Im Senat III der Gleichbehandlungskommission ist nun ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitetes Verfahren anhängig, in dem geprüft werden soll, ob bei einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit unter SchülerInnen eine Abhilfepflichtung des Direktors der Schule besteht. Thematisiert werden dabei die noch ungeklärten Rechtsfragen, ob das Gleichbehandlungsgesetz auch in Teil III horizontale Wirkung hat, sowie die Frage, wer dann zur Abhilfe verpflichtet ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht von der Wirkung auch für Dritte im Geltungsbereich von Teil III Gleichbehandlungsgesetz aus, weil nur so ein effektiver Schutz vor Rassismus gewährleistet werden kann und dies der Schutzzweck der Richtlinie 2000/43/43 EG ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht auch vom Vorliegen einer Abhilfepflichtung aus. Aus dem Fehlen einer ausdrücklichen Regelung kann nicht auf das Fehlen einer solchen Verpflichtung außerhalb der Arbeitswelt geschlossen werden. Die Abhilfepflichtung in Teil I und II Gleichbehandlungsgesetz beruht auf der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht. Im Schulbereich wäre analog eine Abhilfepflichtung aus der besondere Pflicht des Lehrkörpers, die Persönlichkeitsrechte der SchülerInnen zu schützen, abzuleiten.

Deutschpflicht in der Pause

In einigen Schulen wurde überlegt, in Hausordnungen eine Deutschpflicht auch außerhalb des Unterrichts zu erlassen. Diese Frage wurde auch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen.

Vorschriften, die Personen mit nichtdeutscher Muttersprache besonders benachteiligen, weil es Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund untersagt wäre, sich in den Pausen in ihrer Muttersprache zu unterhalten, stellen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar.

Eine sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel, wie beispielsweise Integration oder besserer Spracherwerb, könnte zwar vorgebracht werden, ein pauschales und umfassendes Verbot der Muttersprache als Mittel zur Erreichung dieser Ziele ist aber nicht unbedingt erforderlich und unangemessen und verstößt daher gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Darüber hinaus könnte ein solches Verbot, in der eigenen Sprache zu sprechen, auch einen Verstoß gegen das Menschenrecht auf Privatleben (Art. 8 EMRK) darstellen und gegen das in der UN-Kinderrechtskonvention verankerte Diskriminierungsverbot verstoßen, das in Österreich durch das Bundes-Verfassungsgesetz über die Rechte des Kindes umgesetzt wurde.

Diskriminierungen bei der Wohnungssuche

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum einen deutlichen Anstieg der Beratungen im Bereich Wohnraumvergabe festgestellt. Das Gleichbehandlungsgebot des § 31 GIBG umfasst explizit Rechtsverhältnisse beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Wohnraum. Es legt fest, dass in diesem Bereich niemand unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden darf. Analog zu den

Bestimmungen über diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen beinhaltet § 36 GIBG das Verbot, Wohnraum diskriminierend zu inserieren.

Knapp 50 Beratungsanfragen und Rechtsauskünfte betrafen im Berichtszeitraum das Thema Wohnraum. In sieben Fällen ging es um diskriminierende Formulierungen in Wohnungsinseraten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in diesen Fällen Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet, Ermahnungen oder Verwaltungsstrafen wurden ausgesprochen. In einem der Verfahren konnte durch eine Bescheidbeschwerde ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichts Wien bewirkt werden, wonach die Behörde bei überdies nicht geschlechtsneutraler Formulierung eines Inserats auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu prüfen hat.

Die meisten Anfragen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen Personen, die sich aktiv auf Wohnungssuche befinden. BewerberInnen werden aufgrund ihres fremd klingenden Nachnamens gar nicht erst zur Wohnungsbesichtigung eingeladen oder bei Kontaktaufnahme aufgrund ihrer Nationalität (»keine Chinesen«, »nur an Türken«, »nicht an Ausländer«), ihres »Migrationshintergrundes« und ihrer Sprache, ihres Asylstatus oder ihrer befristeten Arbeitsbewilligung abgewiesen. Einer Frau wurde nach bereits abgeschlossenem Mietvertrag erklärt, dass die Hautfarbe ihres Partners nicht den Vorstellungen des Vermieters entspreche und der Mietvertrag damit hinfällig sei.

Oft spielen auch Geschlecht und Familienstand eine große Rolle bei der Wohnungsvergabe. Das Angebot eines an einer Wohnung interessierten Mannes wird nach der zweiten Besichtigung aufgrund der offensichtlichen Schwangerschaft seiner Partnerin abgelehnt, eine weitere Interessierte bekommt eine Wohnung nicht aufgrund des Umstandes, dass sie alleinerziehende Mutter ist.

Ein Wohnungswerber vermutet, dass er wegen seines zu jungen Alters abgelehnt wurde, eine Wohnungswerberin vermutet, dass dies wegen ihrer eingetragenen Partnerschaft der Fall war. Benachteiligungen aus diesen Gründen sind nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.

Auch bei der Vergabe von Gemeindewohnungen kam es wegen differenzierender Reihungskriterien zu Beschwerden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Hier ist zunächst zu prüfen, ob das zu Grunde liegende Rechtsverhältnis in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes und damit in den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt oder ob ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz zur Anwendung kommt.

In einem Fall wurde die Praxis eines Studentenheimes beanstandet, zwei getrennte Wartelisten zu führen, um seine Statuten, nach denen höchstens dreißig Prozent der BewohnerInnen AusländerInnen sein dürfen, zu erfüllen.

Kommt es zwischen VermieterInnen und MieterInnen, zwischen HausbesorgerInnen und MieterInnen oder zwischen NachbarInnen zu ethnisch motivierten Anfeindungen und Belästigungen, wird beispielsweise eine Familie durch eine Nachbarin in ihrer Wohnanlage als »Zigeuner« beschimpft und von der Nutzung der öffentlich zugänglichen Sackgasse abgehalten, ist auch in diesem Bereich die horizontale Haftung Dritter oder eine Abhilfepflichtung durch VermieterInnen umstritten und nicht ausjudiziert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht jedoch davon aus, dass in Einzelfällen und zumindest bei effektiver Behinderung der Inanspruchnahme von Wohnraum VermieterInnen zur Abhilfe verpflichtet sind.

Benachteiligungen aufgrund der Staatsbürgerschaft

Immer wieder wenden sich Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die einen Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit sehen, wenn sie aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft benachteiligt werden, beispielsweise ein Mann, der mit einem deutschen Behindertenpass keine Ermäßigung eines österreichischen Beförderungsunternehmens in Anspruch nehmen konnte.

KundInnen berichten, dass sie beim Kauf von Handys oder anderen Produkten von Telefonanbietern schlechtere Konditionen bekommen, weil sie eine nichteuropäische oder osteuropäische Staatsbürgerschaft besitzen. Städte und Gemeinden stellen Wohnungen nur oder überwiegend für österreichische Staatsangehörige bereit. Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft berichten über besondere Auflagen im Zusammenhang mit dem Bezug der Familienbeihilfe.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet zwar nur Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, aber auch aufgrund der Staatsangehörigkeit darf nicht unsachlich differenziert werden. Die Staatsbürgerschaft allein stellt keine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung dar. Das Landesgericht St. Pölten hat auf Basis des Landes- Antidiskriminierungsgesetzes festgestellt, dass ein türkischer Staatsbürger, der seit vierzig Jahren in Österreich lebt und aufgrund seiner Staatsangehörigkeit von der Pendlerpauschale ausgeschlossen wurde, aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurde. Das Gericht sah es als sachlich nicht gerechtfertigt an, dass Personen, die ihren Lebensmittelpunkt so lange in Österreich haben, wegen ihrer Staatsangehörigkeit ausgeschlossen werden.

Senat III der Gleichbehandlungskommission hat bereits im Jahr 2010 eine Diskriminierung bei einer Auslandsreise-Krankenversicherung geprüft und festgestellt, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn jemand aufgrund einer nicht österreichischen Staatsbürgerschaft durch eine Ausschlussklausel in den Versicherungsbedingungen benachteiligt wird.

Auch wenn eine Differenzierung nach der Staatsbürgerschaft also per se nicht untersagt ist, muss im Einzelfall geprüft werden, ob sachliche Argumente zugrunde liegen oder Motive ethnischer Diskriminierung und Vorbehalte gegen fremde Ethnien zu einer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz führen.

Rassismus im Bereich Güter und Dienstleistungen

Mehrere Personen haben der Gleichbehandlungsanwaltschaft berichtet, dass sie in Geschäften an der Kassa oder von Kaufhausdetektiven zum Öffnen ihrer Einkaufstaschen aufgefordert wurden, während die Kunden und Kundinnen vor und nach ihnen ohne Nachschau in die Einkaufstaschen zahlen und das Geschäft verlassen konnten. Die Betroffenen führten die von ihnen als gezielt empfundenen Kontrollen auf ihre sichtbar andere Hautfarbe oder ein erkennbar »fremdes« Erscheinungsbild zurück.

Es ist zulässig, dass Geschäfte vorschreiben, den Verkaufsraum nur ohne Taschen oder Rucksäcke zu betreten, wenn im Vorraum Schließfächer bereitgestellt werden. Wer Tasche oder Rucksack nicht einschließt, muss eine Taschenkontrolle in Kauf nehmen. Zu solchen Kontrollen ist aber allein die Polizei berechtigt. Weder das Verkaufspersonal noch hauseigene Security-MitarbeiterInnen dürfen gegen den Willen von KundInnen Taschenkontrollen durchführen. Besteht jedoch der Verdacht, dass jemand etwas ohne Bezahlung an der Kassa vorbeibringen will, darf die betreffende Person angehalten werden, bis die Polizei eintrifft.

Als »Ethnic Profiling« wird das Handeln von Polizei und Sicherheitskräften bezeichnet, wenn dieses nach ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe oder nationaler Herkunft einer Person unterscheidet. In Fällen von Ethnic Profiling durch VertreterInnen des Staates ist die Volksanwaltschaft zuständig.

Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Internet

Wiederholt wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf verhetzende und rassistische Postings im Internet aufmerksam gemacht. Derzeit ist rechtlich nicht geklärt, ob und unter welchen Bedingungen solche Postings eine verbotene Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz darstellen, weil noch nicht ausjudiziert ist, ob das Betreiben einer Internetplattform, die Postings ermöglicht, als Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen ist.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet daher Beschwerden an spezialisierte Einrichtungen weiter, beispielsweise an den Internet-Ombudsmann, der bei der Verletzung von Persönlichkeitsrechten im Internet berät, oder bei neonazistischen, rassistischen und antisemitischen Inhalten an die NS-Meldestelle im Bundesministerium für Inneres. Seit 01.01.2016 gilt der neue Straftatbestand des Cybermobbings.

Nach § 18 Abs 4 E-Commerce-Gesetz sind BetreiberInnen von Websites zudem verpflichtet, Name und Adresse von NutzerInnen offenzulegen, sofern daran ein überwiegendes rechtliches Interesse besteht und aufgrund des Sachverhalts anzunehmen ist, dass die Kenntnis dieser Informationen eine wesentliche Voraussetzung für die Rechtsverfolgung bildet. Der Oberste Gerichtshof hat dazu festgestellt, dass bereits dann die NutzerInnendaten offenzulegen sind, wenn der von einem Posting beleidigten oder bedrohten Person die Glaubhaftmachung eines rechtswidrigen Sachverhalts gelungen ist. Die BetreiberInnen von Plattformen können sich auch nicht auf das Redaktionsgeheimnis berufen, wenn das Posting in keinem Zusammenhang mit einer journalistischen Tätigkeit steht.

2.2.3 Diskriminierungsgrund Religion

Im Jahr 2015 ist die Zahl der Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierungen aufgrund der Religion in der Arbeitswelt stark gestiegen. Das Thema Religion am Arbeitsplatz wird von ArbeitgeberInnen häufiger aufgegriffen und im Betrieb thematisiert. In diesem Zusammenhang wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei rechtlichen Fragen kontaktiert, beispielsweise bei Fragen zur Gebetsverrichtung am Arbeitsplatz, zu Gebetsräumen, zu religiösen Speisevorschriften, die im Konflikt mit dem Angebot in Betriebskantinen sein können, zur Verkostung von Schweinefleisch und Alkohol in berufsbildenden Schulen, zu religiösen Feiertagen oder zur Zulässigkeit von Bekleidungsformen muslimischer Frauen am Arbeitsplatz. Es kam aber im Berichtszeitraum auch häufiger zu religiös motivierten Diskriminierungen durch ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzte. Besonders häufig wurde von Belästigungen und Diskriminierungen aus religiösen Motiven bei der Begründung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses berichtet.

Dienstkleidung und religiöse Symbole am Arbeitsplatz

Ein großes Verkehrsunternehmen hat sich bereits mehrfach an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, um sich nach den rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit religiösen Bekleidungsvorschriften und religiösen Symbolen am Arbeitsplatz zu erkundigen. Da das Unternehmen eine genau festgelegte Dienstkleidung vorsieht, kommt es immer wieder zu Wünschen von MitarbeiterInnen, die Dienstkleidung an religiöse Kleidungsvorgaben anpassen zu dürfen, etwa ein muslimisches Kopftuch oder eine Kippa tragen zu dürfen, obwohl die Dienstkleidung keine Kopfbedeckung vorsieht.

Das Unternehmen wollte auch wissen, ob Schmuckstücke mit religiösen Symbolen, wie eine Halskette mit Kreuz oder Halbmond, sichtbar über der Dienstuniform getragen werden dürfen. Zur zweiten Frage hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte am 15.01.2013, Bsw. 48420/10, festgestellt, dass ein diskretes, über der Kleidung getragenes Kreuz nicht vom beruflichen Erscheinungsbild ablenkt und auch keine Beeinträchtigung der

mit der Dienstkleidung verbundenen »Marke« des Unternehmens bedeutet. Für andere in der Praxis aufgetretene Fragestellungen gibt es noch keine Anhaltspunkte in der Rechtsprechung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet im Rahmen des Schwerpunktthemas Gleichbehandlung: Unternehmen themenspezifische Vorträge und Workshops zu »Diversität und Gleichbehandlung in Unternehmen« und hier unter anderem zu Fragestellungen im Zusammenhang mit Dienstuniformen und religiösen Kleidungs Vorschriften an, die auf großes Interesse stoßen.

Verkostung von Schweinefleisch und Alkohol in Beruf und Berufsausbildung

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden sich immer wieder Eltern von SchülerInnen berufsbildender Schulen, beispielsweise Tourismusschulen, mit der Frage, ob die in der Ausbildung obligate Verkostung von und das Hantieren mit Schweinefleisch und Alkohol auch dann verpflichtend sein kann, wenn religiöse Verbote, wie beispielsweise das Verbot, Schweinefleisch zu essen, dem entgegenstehen.

Das Bildungsministerium hat in einem Rundschreiben vom 04.01.2012 aufnahmewerbende SchülerInnen und deren Erziehungsberechtigte darüber informiert, dass wesentliche Lehrstoffbereiche in praxisorientierten Fächern mit religionsbedingten Kleidungs- und Essensvorschriften in Widerspruch stehen können, es aber für einen positiven Schulabschluss erforderlich sei, diese Lehrstoffbereiche in einem von der Schule festgelegten, notwendigen Ausmaß zu erfüllen.

In der Arbeitswelt treten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit religiösen Speisevorschriften vor allem dann auf, wenn das Speiseangebot der Betriebskantine nicht den religiösen Bedürfnissen gläubiger ArbeitnehmerInnen entspricht. Auch herabwürdigende und verletzende Äußerungen durch KollegInnen in Bezug auf religiöse Speisevorschriften kommen vor. Dieses Verhalten stellt in der Regel eine verbotene Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde aber auch die Frage herangetragen, ob arbeitslose Personen als »arbeitswillig« gelten, wenn sie aus religiösen Gründen Tätigkeiten ablehnen, die das Hantieren mit Schweinefleisch und Alkohol erfordern. Ob die dargestellten Fallkonstellationen religiöse Diskriminierungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen können, sind offene Rechtsfragen, zu denen bisher weder die Gleichbehandlungskommission, noch die Gerichte Feststellungen getroffen haben. Oft lassen sich Fragestellungen mit den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht umfassend oder nicht allein mit dieser Gesetzesgrundlage beantworten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beurteilt daher stets den Einzelfall und ist bestrebt, zufriedenstellende Lösungen zu erreichen.

Beten in Bildungseinrichtungen

Immer wieder werden Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen, wie mit dem Verrichten von Gebeten während Kursmaßnahmen umgegangen werden kann. Es handelt sich hierbei um eine Frage, die die sonstige Arbeitswelt betrifft, die also nicht im engeren Sinn arbeitsrechtlicher Natur ist. Die Frage ist vor allem dann relevant, wenn eine Person zum Kursbesuch verpflichtet ist und mit Sanktionen rechnen muss, wenn sie Fehlzeiten aufweist. Im Sinne des Rechts auf freie Religionsausübung und dem Recht auf Gleichbehandlung wird es in diesen Fällen, soweit dies organisatorisch möglich, wohl eher geboten sein, das Verrichten von Gebeten zu ermöglichen. In der Regel wird in die Kurszeit nur ein Gebet fallen, das meist nicht länger als ein paar Minuten dauert. Die Praxis zeigt, dass praktizierenden Muslime und Musliminnen das Verrichten der Gebete häufig in die Pause verschieben oder die Gebete nach Kursende nachholen.

Auch im Sinne der negativen Religionsfreiheit der anderen KursteilnehmerInnen scheint es aber geboten, einen Raum zu Verfügung zu stellen, in dem Gebete ungestört verrichtet werden können. Das muss nicht unbedingt ein eigens gewidmeter Gebetsraum sein, auch ein unbenützter Kursraum ist geeignet.

Organisatorisch schwieriger zu lösen ist der Besuch des Freitagsgebets durch KursteilnehmerInnen. Dieses ist eine im Koran verankerte religiöse Verpflichtung. Es ist für muslimische Männer und Buben ab der Pubertät verpflichtend und für muslimische Frauen empfohlen und soll nach Möglichkeit gemeinschaftlich in der Moschee verrichtet werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre hier im Einzelfall zu prüfen, ob durch Stundenplangestaltung oder organisatorischen Maßnahmen dem Recht auf Religionsausübung Rechnung getragen werden kann. Ist dies unmöglich, wäre das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung zu verneinen.

Gesetzeskonforme Stellenausschreibungen für Ordensspitäler

Das Gleichbehandlungsgesetz verlangt grundsätzlich die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung. Kirchen und andere öffentliche oder private Organisationen, deren Ethos auf religiösen oder weltanschaulichen Grundsätzen beruht, dürfen allerdings aufgrund einer Ausnahmeregelung von ihren MitarbeiterInnen die entsprechende religiöse oder weltanschauliche Zugehörigkeit verlangen, sofern dies nach der Art der konkreten Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung darstellt. Daher kann in manchen Fällen eine Stellenausschreibung zulässig sein, in der die religiöse oder weltanschauliche Zugehörigkeit ein Anforderungskriterium bildet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum auf Einladung eine Gruppe von Ordensspitalern über die nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft korrekte Vorgangsweise bei der Formulierung von Stellenausschreibungen, besonders für Führungspositionen, informiert.

2.2.4 Diskriminierungsgrund Weltanschauung

Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung wurden im Berichtszeitraum im Vergleich zu den anderen geschützten Diskriminierungsgründen selten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass der Diskriminierungsgrund Weltanschauung nach wie vor zu den wenig bekannten geschützten Gründen des Gleichbehandlungsgesetzes zählt.

Senat II der Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum eine erste Entscheidung zur Frage der Parteizugehörigkeit getroffen: Die Kommission hat eine Diskriminierung des bestgeeigneten Kandidaten bei der Besetzung einer Geschäftsführerposition in einem Medienunternehmen wegen seiner Weltanschauung, konkret wegen der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, festgestellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt die Rechtsansicht, dass die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei unter den Weltanschauungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Dies hat auch der UVS Wien in Bezug auf die Anforderung einer bestimmten Weltanschauung in einem Stelleninserat festgestellt.

Im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsgrund Weltanschauung geht es fast immer um Benachteiligungen bei der Begründung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Es kommt beispielsweise zu diskriminierenden Fragen nach der Weltanschauung im Bewerbungsgespräch, oder es erfolgt eine Kündigung wegen einer bestimmten Weltanschauung. Oft handelt es sich dabei um eine bestimmte Parteizugehörigkeit oder das Fehlen einer solchen. In einem Fall wurde eine Frau diskriminiert, weil sie an einer Demonstration teilgenommen hatte.

In mehreren Fällen berichteten BetriebsrätInnen von einer Diskriminierung wegen ihrer Betriebsratstätigkeit. Zu dieser Frage wurden auch Anträge an die Gleichbehandlungskommission

eingebraucht, die zum Ende des Berichtszeitraumes noch offen sind. Allerdings ist nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft fraglich, ob die Tatsache einer Betriebsratsstätigkeit allein den Weltanschauungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes mit der dafür notwendigen »umfassenden Weltsicht« erfüllt.

Auch mit der Frage des Tragens von sichtbaren Tattoos, die aus weltanschaulichen Gründen angebracht wurden, wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder befasst. Auch hier würden eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung geltend machen wollen, zunächst das Vorliegen einer entsprechenden Weltanschauung glaubhaft machen müssen. Die Materialien zum Gleichbehandlungsgesetz verlangen dafür eine umfassende Deutungsauffassung von der Grundstruktur und Funktion des Weltganzen. Persönliche Überzeugungen zu einzelnen Themen und Aspekten erfüllen den Begriff der Weltanschauung, wie er vom Gleichbehandlungsgesetz verstanden wird, nicht.

2.2.5 Diskriminierungsgrund Alter

Im Berichtszeitraum hat sich deutlich gezeigt, wie unterschiedlich und vielfältig die Probleme und Benachteiligungen sind, die Menschen in fortgeschrittenem Lebensalter in der Arbeitswelt erfahren. Der angespannte Arbeitsmarkt dürfte dazu beitragen, dass Arbeitssuchende besonders sensibel darauf reagieren, ob Absagen auf ihre Stellenbewerbungen nachvollziehbar und transparent erfolgen. Lassen sich Ablehnungen nicht auf ein sachlich kommuniziertes Kriterium zurückführen, wird oft vermutet, dass in Wahrheit das höhere Lebensalter der Grund für die Absage ist. Die Erwartungen und Anforderungen an ArbeitgeberInnen, Ablehnungen so zu formulieren, dass die Vermutung einer Altersdiskriminierung gar nicht erst entsteht, sind in den letzten Jahren aufgrund des gestiegenen Rechtsbewusstseins von Stellensuchenden jedenfalls gestiegen.

Kündigungen Älterer in der Medienbranche

Auffallend viele Beschwerden im Bereich Altersdiskriminierung betrafen Kündigungen in der Medienbranche. Wohl auch durch die zunehmende Präsenz von Online-Medien hat sich die wirtschaftlich angespannte Lage von Zeitungsredaktionen deutlich zum Nachteil älterer RedakteurInnen entwickelt. Immer wieder melden sich langjährige MitarbeiterInnen, die durch kostengünstigere NeueinsteigerInnen ersetzt wurden. Auch aus dem Bereich Fernseh- und Rundfunkanstalten melden sich ältere MitarbeiterInnen, die gekündigt wurden. Manchmal wurde diesen Personen gegenüber damit argumentiert, dass Programme für ein jüngeres Publikum gemacht werden sollen, zu denen ältere RedakteurInnen oder ModeratorInnen nicht passen. Ob das eine Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sein kann, haben bisher weder die Gleichbehandlungskommission, noch die Gerichte geprüft.

Ein Journalist hat sich direkt an die Gleichbehandlungskommission gewendet, weil er sich auf ein Stelleninserat mit dem Vermerk »Gesucht wird nach TV-Talenten zwischen 20 und 40 Jahren« trotz höheren Lebensalters beworben hat und abgelehnt wurde. Die Gleichbehandlungskommission stellte eine Diskriminierung fest, weil es dem Sender nicht gelang, zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die Ablehnung des Antragstellers wahrscheinlicher war.

Da dasselbe Unternehmen weiterhin zumindest nicht eindeutig gleichbehandlungsgesetzkonform formulierte Stelleninserate veröffentlicht hat, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zwei Stellenausschreibungen bei der Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige gebracht. Eines der Verfahren endet mit einer Ermahnung des Geschäftsführers, in einem weiteren erfolgt die Einstellung. Dagegen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Beschwerde erhoben. Das Verfahren ist in zweiter Instanz anhängig.

Kündigungen vor einer höheren Abfertigung

Es wenden sich immer wieder Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die kurze Zeit vor einem »Abfertigungssprung« gekündigt wurden. Diese Situation betrifft MitarbeiterInnen in langjährigen Dienstverhältnissen, für die noch die Abfertigung »alt« gilt. Sie haben oft ihr gesamtes Arbeitsleben bei einem einzigen Unternehmen verbracht und sind daher neben den mit der Kündigung verbundenen sozialen Problemen auch persönlich zutiefst gekränkt, dass ihnen nach so vielen Dienstjahren die gesetzlich zustehenden Rechte vorenthalten werden.

ArbeitgeberInnen argumentieren in dieser Situation oft damit, dass »das Geschäft als Ganzes geschlossen wird« oder dass »die Deutschkenntnisse nicht mehr ausreichen« oder dass das Unternehmen »eigentlich noch nie mit der Arbeitsleistung zufrieden war«. In all diesen Fällen gilt die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, dass wirtschaftliche Motive wie Kostenreduktion und Verbesserung des Wettbewerbs keine ausreichende Rechtfertigung für Kündigungen älterer MitarbeiterInnen darstellen.

Altersgrenzen für berufsbildende Kurse

Unsicherheit und die Befürchtung, aus Gründen des Alters diskriminiert zu werden, entsteht auch dann, wenn Umschulungs- oder Weiterbildungskurse nur für Personen über oder unter einer bestimmten Altersgrenze angeboten werden. Meist wird bei derartigen Maßnahmen für die Zulassung eine Höchstaltersgrenze mit 45 oder 50 Jahren festgesetzt. Dabei stehen meistens arbeitsmarktpolitische Überlegungen im Hintergrund, die politische Vorgaben umsetzen. Für Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungspolitik und der beruflichen Bildung sieht das Gleichbehandlungsgesetz weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten vor und räumt die Zulässigkeit positiver Maßnahmen für besonders benachteiligte Gruppen ein. Im sensiblen Feld der Arbeitsmarktpolitik dürfen daher Maßnahmen für bestimmte Altersgruppen gesetzt werden, ohne dass eine Diskriminierung der jeweils Jüngeren oder Älteren vorliegt.

Altersgrenzen für Stipendien

Immer wieder ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Beschwerden darüber konfrontiert, dass Stipendien für Studierende Altersgrenzen vorsehen. So wird etwa ein SelbsterhalterInnenstipendium nur bis zur Altersgrenze von maximal 35 Jahren gewährt. Der Verwaltungsgerichtshof hat in diesem Fall eine mittelbare Altersdiskriminierung verneint. Zweck der Studienförderung sei es, den Studierenden eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, die sie noch längere Zeit beruflich nützen können. Da das SelbsterhalterInnenstipendium keine Rückzahlungsverpflichtung vorsieht, solle durch die Altersgrenze sichergestellt werden, dass sich der finanzielle Aufwand des Bundes im Wege höherer Steuerleistungen, die die Studierenden nach Abschluss ihrer Ausbildung erbringen, noch in einem ausreichend langen Zeitraum ihrer Berufstätigkeit wieder ausgleicht.

2.2.6 Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung werden im Vergleich zu den anderen vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsgründen selten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen, am häufigsten sind in diesem Zusammenhang Benachteiligungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung. Berichtet wird auch von benachteiligenden Arbeitsbedingungen oder Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ein Klient wurde beispielsweise in einem Vorstellungsgespräch gefragt, ob er homosexuell sei.

In einem Fall, der an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurde, hat das Arbeits- und Sozialgericht Wien für eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen verhältnismäßig hoher Schadenersatzbetrag zugesprochen. Dabei ging es um einen

Stellenbewerber, der allein aufgrund seiner Homosexualität abgelehnt wurde. Als der russische Geschäftspartner des Unternehmens bei einem Backgroundcheck von der sexuellen Orientierung des Bewerbers erfuhr, sprach er sich gegen eine Zusammenarbeit aus und das Arbeitsverhältnis wurde nicht begründet. In diesem Urteil wurde in Österreich erstmals über die Legitimität der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund von Wünschen durch Kunden und Kundinnen beziehungsweise Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen abgesprochen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass sich betroffene Personen zu dieser Thematik primär an spezialisierte NGOs, Vereine oder öffentliche Einrichtungen wenden, deren Zielgruppe ausschließlich homo-, bi-, trans- oder intersexuelle Menschen sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt auf gute Zusammenarbeit und Kooperation mit diesen Organisationen.

2.2.7 Mehrfachdiskriminierung

Mehrfachdiskriminierung kann in verschiedenen Formen in Erscheinung treten. Mehrere Merkmale können gleich stark nebeneinander wirken, sich wechselseitig verstärken oder erst im Zusammenspiel zu einer Diskriminierung führen. In diesem Fall wird in der Rechtsdiskussion der Begriff Intersektionalität verwendet.

In der Praxis hat es die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Beratungen zu den sechs Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes immer häufiger mit Mehrfachdiskriminierungen zu tun. Diskriminierungen aufgrund der Religion und des Geschlechts, aufgrund des Alters und des Geschlechts sowie aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit treffen oft zusammen.

Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Alters und des Geschlechts betreffen häufig Frauen, die mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Pension geschickt werden oder ältere Frauen, die am Arbeitsplatz durch Jüngere ersetzt werden sollen.

Bei Diskriminierungen aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit kommen häufig rassistische Einstellungen und Vorurteile zum Vorschein, die für die Betroffenen sehr verletzend sind und existenzbedrohend sein können, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes damit verbunden ist.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass bei der Bemessung von immateriellem Schadenersatz auf das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist. Bei der Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf diese gesetzliche Verpflichtung aufmerksam gemacht.

Religiöse Kleidung in der Arbeitswelt

Im Berichtszeitraum haben sich häufig Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die sich im Zusammenhang mit ihrer religiösen Kleidung in der Arbeitswelt benachteiligt fühlten. Vor allem Frauen erleiden Nachteile, wenn sie ein muslimisches Kopftuch tragen. Frauen sind durch das Tragen des Kopftuchs in besonderer Weise als »anders« sichtbar. Gleichzeitig verfügen immer mehr Frauen, die das muslimische Kopftuch als Zeichen ihres Glaubens tragen, über ausgezeichnete Ausbildungen und stoßen dadurch in neue Bereiche des Arbeitsmarktes vor. Die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, wie oft ihnen zum Teil ganz offen Vorurteile entgegengebracht werden. Die negativen Haltungen reichen von der Unterstellung der »Unterdrückung« dieser Frauen bis zu offener Ablehnung der muslimischen Religion oder der Befürchtung, durch das Beschäftigen einer Frau mit muslimischem Kopftuch Umsatzeinbußen zu haben. Das betrifft sämtliche Bereiche des Arbeitsmarktes. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft

legt daher besonderen Wert auf die Analyse innerstaatlicher Gerichtsurteile, Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission und Entscheidungen europäischer Gerichte. Insbesondere steht dabei die Auslegung des Ausnahmetatbestands des § 20 GIBG auf dem Prüfstand.

Im Jahr 2011 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstmals einen Antrag auf Feststellung einer intersektionellen Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion im Zusammenhang mit dem Tragen eines muslimischen Kopftuches bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungskommission die Benachteiligung wegen des Tragens des Kopftuchs als intersektionelle Mehrfachdiskriminierung erachtet und nicht wie bis dahin als rein religiöse Diskriminierung. Eine inhaltliche Beurteilung durch ein Gericht ist allerdings in diesem Fall nicht erfolgt, weil die Antragsgegnerin die Forderungen der Antragstellerin zur Gänze anerkannt hat.

In weiteren gerichtsanhängigen Verfahren sind das Tragen des Kopftuchs, der Abaya und die Vollverschleierung Thema. Die anhängigen Verfahren betreffen österreichische Fälle und Fragen, die dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Vorabentscheidungsverfahren vorgelegt wurden.

Lehrerinnen, die Probleme haben, von muslimischen Schülern und Vätern akzeptiert zu werden

Obwohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Personen in einem Dienstverhältnis zum Bund oder zu einem Land nicht zuständig ist, melden sich immer wieder weibliche Lehrkräfte mit der Bitte um Unterstützung. Sie berichten, dass sie von einzelnen Schülern und deren Vätern muslimischen Bekenntnisses nicht als Lehrkräfte anerkannt werden und fühlen sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Ihre Anweisungen, Nachfragen oder fachlichen Erklärungen werden mit der Bemerkung abgetan, dass man sich von einer Frau nichts sagen lasse. Häufig gehen der Meldung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft monatelange Bemühungen voraus, sich als Autoritätsperson im Unterricht durchzusetzen. In einigen Fällen bringt die Einschaltung der Direktion eine Verbesserung. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten die Dienstbehörden verstärkt Instrumente entwickeln und anbieten, um Schülern und Vätern, die die Autorität von Lehrerinnen aus religiösen oder kulturellen Gründen in Frage stellen, deutlich zu machen, dass alle schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen an die Gesetze gebunden sind. Gerade im Bildungsbereich sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern vorgelebt und gegenüber Widerständen auch durchgesetzt werden.

Außerschulischer Unterricht für muslimische Mädchen, »Händeschütteln«

Ein Lehrer, der freiberuflich bei einem Nachhilfeinstitut beschäftigt ist und seine Stunden auf Honorarbasis abrechnet, wird als Mann mehrfach von Eltern muslimischen Glaubens als Nachhilfelehrer für ihre Töchter abgelehnt. Bereits fix vereinbarte Einzelstunden werden kurzfristig von den Eltern abgesagt, sodass er Einkommenseinbußen hinnehmen muss. Der Geschäftsführer des Instituts teilt ihm mit, dass männliche Nachhilfelehrer nur noch größere Gruppen von islamischen Mädchen unterrichten dürfen. Der Lehrer fühlt sich wegen seines Geschlechts und seiner Religionszugehörigkeit diskriminiert. Er bringt vor, dass es noch nie Beanstandungen wegen seiner fachlichen oder pädagogischen Fähigkeiten gegeben habe. Sein Vorschlag, die Tür zum Unterrichtszimmer offen zu lassen oder eine Mitarbeiterin des Instituts zu bitten, während der Nachhilfestunden mehrmals in den Raum zu kommen, um den Schülerinnen und Eltern entsprechende Sicherheit zu geben, werden vom Geschäftsführer nicht angenommen.

Frauen empfinden es als Ablehnung, wenn ihnen in ihrem Arbeitsumfeld von einem muslimischen Mann, beispielsweise einem Stellenbewerber bei einem Vorstellungsgespräch oder einem Kunden, der Handschlag verweigert wird.

Es geht bei diesen Sachverhalten immer um das in Artikel 9 EMRK verankerte Recht auf freie Religionsausübung und letztendlich um eine Abwägung zweier Rechte. Ein Eingriff in die Religionsfreiheit ist dann gerechtfertigt, wenn diese Einschränkungen »gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.«

Die Beispiele zeigen, dass beim Zusammentreffen unterschiedlicher religiöser oder kultureller Umgangsformen unter Umständen gesellschaftliche Erwartungen nicht erfüllt werden beziehungsweise Verletzungen und Kränkungen entstehen können, denen jedoch nicht nur auf der Ebene des Rechts begegnet werden kann. Vielmehr geht es auch um gegenseitiges Verständnis, den Abbau von Ängsten und Vorurteilen und das Finden guter Lösungen im Einzelfall.

Diskriminierung älterer Künstlerinnen

Im Berichtszeitraum haben sich mehrere Künstlerinnen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die sich aufgrund ihres Geschlechts und ihres Alters bei der Arbeitssuche diskriminiert fühlten. Es handelte es sich dabei um Sängerinnen, die ab einem bestimmten Alter nicht mehr für die Mitwirkung in einem Berufschor in Betracht gezogen wurden. Mehrere Sängerinnen berichteten von der gängigen Praxis einer Altersgrenze von 32 Jahren für die Aufnahme in den Chor. Wer dieses Alter überschritten hat, hat insbesondere als Sopranistin kaum noch eine Chance, zu einem Vorsingen eingeladen zu werden, bei dem die künstlerische Qualität erst unter Beweis gestellt werden könnte. Im anderen Fall ging es um Sängerinnen, die bereits in einem Chor mitwirkten, aber ab einem Alter von etwa 40 Jahren weniger oft oder gar nicht mehr zu Proben und Aufführungen eingeteilt wurden. Derzeit sind Verfahren zur Klärung der Frage, ob es sich dabei um eine Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts handelt, bei Senat I der Gleichbehandlungskommission und bei Gericht anhängig.

Mehrfachdiskriminierungen im Bereich Güter und Dienstleistungen

Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen treffen Mehrfachdiskriminierungen häufig junge Männer, die in Clubs und Lokale aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und damit verbundener Stereotype nicht eingelassen werden. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es gerade die spezifische intersektionelle Kombination aus Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit, die in diesem Zusammenhang zur Diskriminierung führt.

Im Berichtszeitraum wurden auch Benachteiligungen und Belästigungen im Zusammenhang mit dem muslimischen Kopftuch gemeldet, beispielsweise in Schulen, im öffentlichen Raum und im Zusammenhang mit Dienstleistungen.

Neben einer Diskriminierung aufgrund der Religion kann es sich dabei im Einzelfall zusätzlich auch um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder der ethnischen Zugehörigkeit handeln. Diskriminierungen aufgrund der Religion sind jedoch außerhalb der Arbeitswelt derzeit gar nicht vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, im Bereich Bildung auch nicht Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

2.3 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG)

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Frau X ist gelernte Umwelttechnikerin und auf Arbeitssuche. Sie bewirbt sich in einem Betrieb im ländlichen Raum, der eine Tätigkeit anbietet, die genau ihrem Studium entspricht. Das Vorstellungsgespräch mit dem Firmenchef verläuft zunächst sehr positiv. Frau X bringt alle Voraussetzungen mit. Kurz vor Ende des Gespräches erwähnt Frau X, dass sie eine zweijährige Tochter hat. Plötzlich ist sie mit Fragen konfrontiert, die davor keine Rolle gespielt haben. Der Firmenchef fragt, ob ihr wohl bewusst ist, dass die Tätigkeit ein Fulltimejob ist und sie auch Abendveranstaltungen zu besuchen hat. Er gibt zu bedenken, dass im ländlichen Raum die Kindergärten schon zu Mittag schließen. Frau X erwähnt, dass die Betreuung ihrer Tochter durch ein gutes familiäres Netzwerk gewährleistet ist. Nach dieser Antwort stellt der Firmeninhaber erneut eine Frage, die eigentlich schon geklärt war und erwähnt, dass zur Ausübung der Tätigkeit eine Zusatzqualifikation notwendig ist. Frau X hat genau diese Qualifikation, erhält aber nach dem Gespräch eine Absage. Frau X wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie informiert sich über das Gleichbehandlungsgesetz, möchte aber keine Intervention, weil sie sich im gleichen Unternehmen für eine andere Stelle beworben hat. Nach ein paar Tagen meldet sie sich und teilt mit, dass sie die Stelle bekommen hat.

Frau K ist Mutter eines zweijährigen Kindes und nach ihrer Karenz auf der Suche nach einer Vollzeitarbeitsstelle. Sie bewirbt sich meist telefonisch bei Unternehmen, an die sie vom Arbeitsmarktservice vermittelt wird. Bei diesen Telefonaten wird sie oft auch nach der Betreuungssituation für ihr Kleinkind gefragt. Frau K hat für ihr Kind einen Platz in einem Ganztagskindergarten und wird von ihrem Partner und ihren Verwandten bei der Betreuung unterstützt. Sie ist also in ihrer beruflichen Tätigkeit durch die Kinderbetreuung in keiner Weise eingeschränkt. Darüber informiert sie auch ihre potentiellen ArbeitgeberInnen. Mit fast gleichlautenden Begründungen erhält sie dennoch immer wieder Absagen. Man könne sich eine Vollzeitstelle für die Mutter eines kleinen Kindes nicht vorstellen, sie solle doch besser Teilzeit arbeiten oder daheim bleiben. Nach mehreren Absagen wendet sich Frau K an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Frau K möchte vor allem Informationen über die rechtliche Situation. Sie selbst möchte nichts gegen die Diskriminierungen unternehmen und nicht gegen die Firmen vorgehen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist nach den Schilderungen von Frau K eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu vermuten. Frau K möchte zwar keine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft, überlegt aber, bei weiteren Bewerbungen auf die Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft »Ihr Recht auf diskriminierungsfreie Personalauswahl – Information für Bewerberinnen und Bewerber« hinzuweisen.

Festsetzung des Entgelts

Frau F ist in einem Versicherungsunternehmen angestellt und als »Senior Asset Managerin« im Bereich Veranlagung tätig. Sie vertritt den Bereichsleiter in dessen Abwesenheit. Es wird ein neuer Kollege eingestellt, der eine weniger qualifizierte Ausbildung hat als Frau F und auch nicht vertretungsbefugt ist. Nach einiger Zeit entdeckt Frau F, dass dieser Kollege höher eingestuft ist und deutlich mehr verdient als sie. Sie wendet sich mit dem Anliegen einer Gehaltserhöhung an ihre Vorgesetzten, die das Thema immer wieder auf die lange Bank schieben. Schließlich wird ihr direkter Vorgesetzter, der Bereichsleiter, gekündigt. Dies führt zu einer Umorganisation der Abteilung. Im Zuge der Umorganisation kündigt Frau F.

Frau F wendet sich wegen der vermutlichen Entgeltdiskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleitet. Der ehemalige Arbeitgeber bestreitet eine Entgeltdiskriminierung und gibt an, dass der Kollege für eine spätere Tätigkeit als Bereichsleiter angestellt worden sei. Das höhere Gehalt erkläre sich »allein aufgrund des Umstandes seiner für die künftige Tätigkeit als Bereichsleiter erfolgten Einstellung, aufgrund der er lediglich für eine gewissen Zeit noch als Spezialist im Asset Management eingesetzt werden sollte (...).« Tatsächlich wurde der Kollege in den zwei Jahren, die er mit Frau F gemeinsam arbeitete, nicht Bereichsleiter und, wie der Arbeitgeber zugeben musste, auch bis zum Abschluss des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission drei Jahre später nicht. Genau eine solche Konstellation hat der Europäische Gerichtshof im Jahr 2001 als diskriminierend beurteilt. In der Person eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin liegende Umstände, die sich bei der Einstellung nicht objektiv bestimmen lassen, sondern sich erst während der konkreten Ausübung der Tätigkeit herausstellen, können ArbeitgeberInnen nicht als Rechtfertigung dafür anführen, dass von Anfang an ein anderes Entgelt als für einen Kollegen oder eine Kollegin des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichten, festgesetzt wird. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung von Frau F bei der Festsetzung des Entgelts fest. Frau F entscheidet sich, die Entgeltdifferenz bei Gericht einzuklagen. Dieses Verfahren ist noch anhängig.

Beruflicher Aufstieg und geschlechtsbezogene Belästigung

In einem Unternehmen steht die Nachbesetzung einer Teamleitung an. Frau G und Frau H aus dem Team interessieren sich für die Funktion. Die für die Stellenbesetzung zuständige Bereichsleiterin teilt den beiden Frauen mit, dass sie »diese Stelle nur von einem Mann besetzt« sieht. Obwohl Frau G und Frau H in Bezug auf diese Aussage Unverständnis äußern, beharrt die Bereichsleiterin mit folgenden Argumenten auf ihrem Standpunkt: Die Einrichtung werde hauptsächlich von Männern aufgesucht und die Leitungsfunktionen aller Einrichtungen, die sich an dieselbe Zielgruppe richten, seien auch ausschließlich männlich besetzt. Darüber hinaus sei eine männliche Person für die Vertretung nach außen unabdingbar. Frau G und Frau H treffen diese Äußerungen sehr, sie empfinden diese ganz allgemein und besonders im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung als äußerst kränkend. Die Bereichsleiterin fordert bei einem Teamgespräch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Teams auf, sich bei Interesse für die Leitungsposition zu bewerben und setzt eine Frist von zwei Tagen. Frau G und Frau H bewerben sich. Frau G zieht ihre Bewerbung allerdings wieder zurück, weil sie sie aufgrund der Vorgeschichte für aussichtslos hält. Mit Frau H wird ein Bewerbungsgespräch geführt. Einige Tage später wird ihr mitgeteilt, dass ihre Bewerbung abgelehnt ist, weil sie über keine Leitungserfahrung und Leitungsausbildung verfügt und noch nicht lange im Unternehmen beschäftigt ist. Zudem sei sie doch noch sehr jung. In der Folge erfährt Frau H, dass die Entscheidung auf einen männlichen Bewerber gefallen ist, der bereits länger in einem anderen Bereich des Unternehmens tätig ist, allerdings keine Berufserfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe der Einrichtung hat, in der Frau G und Frau H arbeiten.

Frau H wendet sich gemeinsam mit Frau G an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen zur Stellungnahme auffordert. Das Unternehmen bestreitet, aus diskriminierenden Motiven entschieden zu haben, ist aber in beiden Fällen zu einer vergleichswisen Lösung bereit. Es kann allerdings keine Einigung über die Höhe der Vergleichsbeträge erzielt werden. Daher wird in beiden Fällen wegen vermuteter Geschlechtsdiskriminierung und für Frau H auch wegen vermuteter Altersdiskriminierung ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind noch nicht abgeschlossen.

Sonstige Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Herr P arbeitet im Service eines Cateringunternehmens. Nach der Geburt seines ersten Kindes war er mehrere Monate in Väterkarenz. Dies war im Unternehmen nicht erwünscht, wie Herr P negativen Kommentaren von Vorgesetzten entnehmen musste. Nach seinem Wiedereinstieg erwähnt Herr P, dass er bei seinem zweiten Kind, mit dem seine Partnerin schwanger ist, wieder in Karenz gehen will. Kurz danach wird er gekündigt. Von seinem direkten Vorgesetzten erfährt Herr P, dass dieser von der Entscheidung selbst überrascht wurde. Herr P wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ihn bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission unterstützt. Darin macht Herr P eine diskriminierende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechts geltend. Der Arbeitgeber entgegnet, dass die Kündigung wegen KundInnenbeschwerden über Herrn P erfolgt sei. Gegen das Argument des Arbeitgebers spricht nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft allerdings die Nichteinbeziehung des direkten Vorgesetzten in die Kündigung. Männer, die die Betreuung ihres Kindes aktiv übernehmen wollen, verletzen aus ArbeitgeberInnenansicht häufig deren Erwartungen an männliche Mitarbeiter. Sie werden dann oft mit den gleichen Benachteiligungen als »nicht verlässliche« Arbeitskraft konfrontiert wie Frauen. Die Abwehrhaltung mancher ArbeitgeberInnen scheint sogar noch verstärkt, weil das Verhalten der Mitarbeiter, die Väterkarenz in Anspruch nehmen, nicht dem männlichen Rollenbild entspricht. Das Verfahren von Herrn P bei der Gleichbehandlungskommission ist noch offen.

Herr X ist bei einem Unternehmen als Projektleiter für Bauprojekte beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis verläuft konfliktfrei, bis er mitteilt, dass er einen mehrmonatigen Karenzurlaub zur Betreuung seines Kindes in Anspruch nehmen möchte. Ab diesem Zeitpunkt wird seine Arbeitsleistung kritisiert und es wird ihm aufgrund der angeblich sehr späten Meldung seines Karenzwunsches auch fehlende Loyalität gegenüber dem Unternehmen vorgeworfen. Nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub setzt sich die Kritik an seiner Arbeitsleistung fort und es wird sogar der Versuch unternommen, Herrn X zu kündigen. Aufgrund der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Kündigung wird das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht beendet. Herr X erlebt aber eine massive Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen, unter anderem dadurch, dass ihm keine eigenen Projekte mehr zugewiesen werden und er anderen Kollegen zuarbeiten muss. Es werden ihm niedriger qualifizierte Arbeiten zugewiesen und das Arbeitsklima verschlechtert sich insgesamt sehr für ihn. Nach ein paar Monaten erhält er erneut eine Kündigung und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In der Stellungnahme, mit der das Unternehmen das Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft beantwortet, wird die Kündigung mit großen Defiziten in der Arbeitsleistung von Herrn X gerechtfertigt. Es habe keine Diskriminierungsabsicht gegeben. Auch eine Intervention der Arbeiterkammer hinsichtlich einer außergerichtlichen Einigung ist erfolglos. Herr X, beschließt, keine weiteren rechtlichen Schritte zu unternehmen.

Belästigung

Frau A arbeitet seit mehr als 20 Jahren in einem Unternehmen in verschiedenen Leitungsfunktionen im Controlling. Sie ist für ihre professionelle Arbeitsleistung und gute MitarbeiterInnenführung bekannt. Nach einem Vorgesetztenwechsel erlebt sie jedoch zunehmende Kritik an ihrem Führungsverhalten. In einem Gespräch über Leadership wird ihr gegenüber betont, dass sie mit ihrem weiblichen Führungsverhalten »zu nett« sei, sie solle eher wie ein General führen und auch Späße und Witze seien im Betrieb eigentlich nicht passend. Nach diesem Gespräch ist Frau A, trotz ihrer langjährigen positiven Erfahrung hinsichtlich MitarbeiterInnenführung, sehr verunsichert und beantragt den Besuch einschlägiger Fortbildungsseminare, deren Besuch ihr jedoch nicht genehmigt wird. Während einer Telefonkonferenz, an der Frau A teilnimmt, äußert ihr Vorgesetzter, von einem anderen Kollegen auf seinen derben Umgangston angesprochen, dass

ohnedies »keine Frau da ist« und »Frau A ja eh‘ nicht sensibel ist«. Frau A ist aufgrund dieser Vorfälle sehr irritiert und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie erkundigt sich nach ihren Möglichkeiten, möchte aber keine rechtlichen Schritte unternehmen, weil sich die Situation nach dem Gespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bessert.

Frau S macht einen Aufnahmetest für die Ausbildung als Pflegehelferin bei einem Bildungsinstitut. Ein paar Jahre zuvor hat sie sich schon einmal bei demselben Bildungsinstitut nach dieser Ausbildung erkundigt und es wurde ihr versichert, dass die Ausbildung eine gute Ergänzung für ihre Ausbildung als Heimhelferin sei. Zu diesem Zeitpunkt verfügte Frau S jedoch nicht über die Mittel zur Finanzierung der Ausbildung. Nach Besserung ihrer finanziellen Situation und weil sie im mutterschaftsbedingten Karenzurlaub auch über die notwendigen Zeitrressourcen verfügt, möchte sie die Ausbildung nun machen. Sie wird unmittelbar nach dem schriftlichen Aufnahmetest zum mündlichen Gespräch gebeten. Dort wird sie vom Leiter dieser Ausbildung auf ihre Situation als junge Mutter angesprochen. Er bezweifelt, ob sie dies wohl alles schaffen werde. Er meint, sie hätte beim Test einen unaufmerksamen Eindruck gemacht und solle sich doch zunächst auf ihr kleines Kind konzentrieren. Nachdem ihm Frau S erklärt, dass sie über ausreichende Unterstützung im Familienverband verfügt, wird das Gespräch noch privater und sie wird danach befragt, ob sie überhaupt einen Kinderwunsch gehabt habe und ob sie sich schon in ihre Mutterrolle hineingefunden habe. Es wird ihr abschließend erklärt, dass sie derzeit nicht in die Ausbildung aufgenommen werde. Frau S ist sehr enttäuscht und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Als Antwort auf ihr Interventionschreiben erfährt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Befürchtung besteht, dass Frau S die Ausbildung nicht schaffen werde. Nachdem das Bildungsinstitut mit Einverständnis von Frau S über eine Hörbehinderung als möglichen Grund für den Eindruck der Unaufmerksamkeit informiert wird, erklärt sich dieses zu einem nochmaligen Gespräch mit Frau S bereit, die dieses Angebot aber nicht mehr annimmt.

Sexuelle Belästigung

Frau Y ist in einem österreichweit im Sozialbereich tätigen Verein beschäftigt. Sie fühlt sich durch ihren Vorgesetzten Herrn X sexuell belästigt. Bei Besprechungen hat sie regelmäßig das Gefühl, er ziehe sie mit Blicken aus. Darüber hinaus erzählt Herr X bei Besprechungen immer wieder sexistische Witze, was Frau Y als sehr unangenehm empfindet. Zu Weihnachten schenkt Herr X Frau Y sowie anderen Kollegen und Kolleginnen ein selbstgemachtes Fotobuch, das Phallussymbole, Fotos einer Vagina und Bilder enthält, die direkt oder indirekt auf Geschlechtsverkehr Bezug nehmen, beispielsweise Autokennzeichen, die das Wort » ficken « ergeben. Frau Y teilt Herrn X per E-Mail mit, dass sie dieses Buch nicht haben will. Auch die anderen KollegInnen finden das Fotobuch unangenehm und legen es ohne weitere Reaktion beiseite. Frau Y wendet sich an den Geschäftsführer des Vereins. Dieser überträgt die Angelegenheit seiner Mitarbeiterin, die der betroffenen Frau versichert, dass die Sache sehr ernst genommen werde. Die Mitarbeiterin der Geschäftsführung kontaktiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte um rechtliche Einschätzung und Unterstützung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Rechtsfolgen. Darüber hinaus empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dem vertraulichen Umgang mit den erhaltenen Informationen höchste Priorität einzuräumen, die Objektivität zu wahren, eine ordnungsgemäße Tatsachenermittlung durchzuführen, das Opfer nicht zum Täter werden zu lassen und, sobald ein Überblick über das Geschehene besteht, angemessene Abhilfemaßnahmen zu setzen, um Belästigungen in Zukunft zu vermeiden. Nach Aufforderung des Geschäftsführers entschuldigt sich Herr X im Beisein der Betriebsrätin bei Frau Y, allerdings nur für das Fotobuch. In weiterer Folge kommt es zu einer schriftlichen Verwarnung und zu einem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer, seiner Mitarbeiterin und dem Belästiger, in dem

die Verwarnung wiederholt und klar gemacht wird, dass ein solches Verhalten nicht toleriert wird und bei Fortsetzung zur Kündigung führen würde.

Frau U arbeitet als Lehrling in einem Handwerksbetrieb. In ihrem zweiten Lehrjahr arbeitet sie unter anderem mit einem Handwerker zusammen, der im Team gut etabliert und sehr beliebt ist. Als sie zum Kaffeemachen eingeteilt ist, folgt ihr dieser Kollege in die Küche, es kommt zu körperlichen Übergriffen, die von »lustigen« Sprüchen begleitet sind. Frau U fühlt sich ohnmächtig und weiß nicht, wie sie sich wehren soll. Sie versucht auszuweichen so gut es geht, dennoch kommt es zu weiteren Annäherungen und verbalen Belästigungen. Der Gesundheitszustand von Frau U verschlechtert sich, schließlich wird sie krankgeschrieben. Sie vertraut sich dem Arbeitgeber an, der den Handwerker mit den Vorwürfen konfrontiert. Dieser bestreitet alles, woraufhin der Arbeitgeber erklärt, nichts tun zu können. Frau U ist darüber so verzweifelt, dass sie schließlich selbst die Lehre beendet.

Sie wendet sich danach an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die den Handwerker anschreibt und mit den Schilderungen von Frau U konfrontiert. Der Handwerker führt in seiner Stellungnahme aus, dass sämtliche Vorwürfe der Wahrheit entsprechen und drückt sein Bedauern über das Vorgefallene aus. Er bietet die Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von € 1000 an, den Frau U akzeptiert.

Frau M arbeitet als Pharmareferentin. Ihre Haupttätigkeit besteht darin, Ärzte und Ärztinnen über medizinische Produkte zu informieren und zu beraten. Ein Kunde bittet sie bei einem ihrer Beratungsbesuche in ein Hinterzimmer. Dort möchte er sie zu einem gemeinsamen Essen einladen und teilt ihr auch seinen Wunsch mit, mit ihr auf Urlaub zu fahren. Im Anschluss nimmt er ihr Gesicht in beide Hände, küsst sie und steckt ihr die Zunge in den Mund. Frau M teilt ihm unmittelbar mit, dass sie das alles nicht will und beendet den Beratungsbesuch. Sie ist aufgrund dieses Vorfalles völlig schockiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie erzählt, dass sie bei ihrem Arbeitgeber nach Schilderung des Vorfalles auf großes Verständnis gestoßen ist und dieser ihr auch sofort freigestellt hat, diesen Kunden nicht mehr zu besuchen. Frau M hat aber trotzdem große Bedenken, weil der Kunde aus wirtschaftlicher Perspektive für das Unternehmen sehr wichtig ist. Sie befürchtet, ihren Arbeitsplatz und auch ihres Ruf in der Branche zu verlieren. Letztendlich entscheidet sich Frau M, keine rechtlichen Schritte bezüglich der sexuellen Belästigung zu unternehmen.

Frau A ist bei einem Betrieb als Hilfsarbeiterin beschäftigt. Sie wird in mehreren Bereichen eingesetzt, beispielsweise für Garten- und Landschaftspflege, im Reinigungsdienst und bei Entrümpelungen und Lagerarbeiten. Die Arbeit macht ihr Spaß und sie ist für ihre gute Arbeit bekannt. Probleme hat sie allerdings von Anfang an mit einem ihrer unmittelbaren Vorgesetzten. Gleich am Beginn ihres Arbeitsverhältnisses wird sie von ihm mit der Frage konfrontiert, warum sie Gartenarbeit machen wolle, weil das doch eine Männerarbeit sei. Im Laufe der Zeit macht der Vorgesetzte Frau A gegenüber immer wieder generalisierende Aussagen wie »Frauen sind für den Bereich Gartenarbeit und Landschaftspflege nicht geeignet«. Über einen Vertragspartner, der Frau A immer wieder als Arbeitskraft anfordert, meint er: »Geh der, der hat an Stand auf die Frau A, die hält ihm schön den Hintern rüber, deshalb will er sie immer.« Auch Kollegen machen immer wieder generell abwertende Äußerungen über Frauen, wie „Ihr g’schissenen Weiber könnt nichts außer Kinder andrehen und uns Männern auf der Tasche liegen, sonst seid Ihr für nichts auf der Welt.« Auch die sexuelle Orientierung von Frau A wird abgewertet, beispielsweise durch die Aussage »Die lesbische Kuh da drüben soll ihre Gosch'n halten und aus der Firma verschwinden, wenn ihr was nicht passt.« Frau A fühlt sich aufgrund dieser Behandlung so verletzt und abgewertet, dass sie das Arbeitsverhältnis beendet. Da sie ihre Erlebnisse auch einige Zeit später noch nicht vergessen kann, sucht sie Unterstützung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die

meisten Ansprüche können wegen Verjährung nicht mehr geltend gemacht werden. Hinsichtlich der sexuellen Belästigung durch ihren Vorgesetzten bringt Frau A jedoch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission ein, über den noch nicht entschieden wurde.

Ausbildungsförderung nur für Frauen

Herr N möchte sich beruflich weiterbilden, um am Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben. Er versucht, für einen Lehrgang im technischen Bereich, der sowohl Frauen als auch Männern nach positivem Abschluss des dafür vorgesehenen Auswahlverfahrens offen steht, eine finanzielle Unterstützung zu bekommen. Zu seiner Enttäuschung stellt er fest, dass die Förderung im Rahmen dieses speziellen Programms ausschließlich für Frauen vorgesehen ist. Männer müssen die Ausbildung entweder selbst finanzieren oder auf andere Förderungen zurückgreifen.

Herr N fühlt sich als Mann beim Zugang zur Berufsausbildung benachteiligt und wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach Recherchen und Prüfung des Förderprogramms kommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu dem Ergebnis, dass in diesem Fall ihrer Rechtsansicht nach kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, sondern eine positive Maßnahme, sodass die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten gelten unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Solche »positiven Maßnahmen« sind erforderlich, weil Frauen, aber auch diskriminierungsgefährdete Gruppen, für die positive Maßnahmen ebenfalls möglich sind, im Berufsleben trotz aller Gleichbehandlungsgebote faktisch immer noch mit strukturellen Nachteilen konfrontiert sind, die ohne unterstützende Maßnahmen des Gesetzgebers auf individueller Ebene kaum zu überwinden sind. Die Ursachen für diesen Zustand sind komplexe und häufig stereotype Einstellungen, Verhaltensmuster und gesellschaftliche Strukturen, die nur sehr langsam zu ändern sind. Der Europäische Gerichtshof anerkennt positive Maßnahmen als zulässiges Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit.

2.4 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG)

Ethnische Zugehörigkeit

»Araber« unerwünscht – Kündigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt

Herr A ist österreichischer Staatsbürger mit ägyptischem Migrationshintergrund. Er arbeitet bereits seit einigen Jahren als Lagerarbeiter in einem Unternehmen. Kurz nach einem Krankenstand wird Herr A gekündigt. Die Kündigung wird mit seinem Krankenstand begründet. Im Gegensatz dazu hört Herr A jedoch von Arbeitskollegen, dass ihr Schichtleiter von seinem Vorgesetzten dazu angewiesen wurde, die beschäftigten »Araber« zu kündigen und künftig keine neuen »Araber« mehr einzustellen.

Herr A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Vermutung, dass der wahre Grund für die Kündigung seine ägyptische Herkunft ist. Da die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu diesem Zeitpunkt fast abgelaufen ist, unterstützt ihn die Gleichbehandlungsanwaltschaft dabei, umgehend einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission einzubringen. Mit Unterstützung der Arbeiterkammer bringt Herr A eine Kündigungsanfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Kurze Zeit, nachdem Herr A die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgesucht hat, melden sich zahlreiche weitere Männer ägyptischer Herkunft, die beim selben Unternehmen gekündigt oder zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt wurden.

Vor Abschluss des Gerichtsverfahrens einigt sich Herr A mit dem Unternehmen auf eine finanzielle Entschädigung von 5.280 Euro. Schließlich zieht Herr A aufgrund der für ihn zufriedenstellenden Einigung sowohl die Klage vor Gericht als auch den Antrag auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zurück.

Belästigung eines Paketzustellers ungarischer Herkunft

Herr B hat ungarischen Migrationshintergrund und ist als Paketzusteller bei einem Transportunternehmen beschäftigt. Im Rahmen seiner Tätigkeit wird Herr B wiederholt von seinem direkten Vorgesetzten, Herrn T, mit Beschimpfungen und Abwertungen wie »Scheiß Ausländer« oder »Scheiß Ungar« konfrontiert.

Da seine Frau sehr schwer erkrankt, erkundigt sich Herr B, ob es möglich ist, Pflegeurlaubstage zu beanspruchen oder ob eine andere Möglichkeit besteht, wie er sich entsprechend um seine Frau kümmern kann. Herr T entgegnet auf das Ansuchen lautstark: »Ich habe kein Interesse wie es deiner Frau geht, ob sie stirbt oder nicht stirbt. Ihr seid blöde Ausländer, musst dir halt einen Rettungswagen holen.«

In der Weihnachtszeit 2013 erleidet Herr B einen Bandscheibenvorfall. Im August des Folgejahres kommt es während der Arbeitszeit zu einem weiteren Bandscheibenvorfall. Als Herr B sich an Herrn T wendet, um ihn über seinen Zustand und seinen Krankenstand zu informieren, erntet er als Antwort ein weiteres »Scheiß Ausländer« und wird darüber hinaus mit Kündigung bedroht. Entgegen ärztlicher Empfehlung und mit starken Schmerzen geht Herr B aus Angst, seinen Job zu verlieren, seiner Tätigkeit nach. Dessen ungeachtet setzt ihn Herr T mit einer weiteren Kündigungsdrohung unter Druck: »Was ist das für eine Scheiße, scheiß Ungar. Willst du arbeiten oder nicht?« Es folgt schließlich die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Herr B wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermutet aufgrund der Sachverhaltsdarstellung eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und richtet ein Schreiben an Herrn T und das Transportunternehmen. Alle Belästigungsvorwürfe werden kategorisch abgestritten. Für Herrn T sei Toleranz nicht nur ein Schlagwort. Sich in einem »multiethnischen, multikulturellen, und multireligiösen Umfeld einfühlend und harmonisch zu positionieren« sei für ihn eine Selbstverständlichkeit, nicht zuletzt deshalb, weil er »selbst aus Berlin stammt«. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Das Verfahren vor Gleichbehandlungskommission ist noch anhängig.

»Afrikanische PraktikantInnen nehmen wir nicht, leider«

Frau D hat senegalesischen Migrationshintergrund und im Senegal eine Ausbildung zur Friseurin absolviert und zwei Jahre Berufspraxis. Mittlerweile lebt sie seit sieben Jahren in Österreich und möchte nun die Meisterprüfung ablegen. Sie nimmt deshalb an einem Berufsorientierungskurs teil, der für den erfolgreichen Abschluss ein einwöchiges Praktikum voraussetzt.

Frau D begibt sich deshalb in einen Friseursalon und trifft dort auf zwei Mitarbeiterinnen. Nachdem sie sich kurz vorgestellt hat, fragt sie, ob es möglich wäre, eine Woche als Praktikantin im Betrieb zu arbeiten. »Es tut mir leid, aber wir nehmen keine afrikanischen PraktikantInnen, leider«, antwortet Frau E, eine der zwei Friseurinnen. Frau D bedankt sich trotzdem und hört beim Verlassen des Geschäfts noch einen Satz, in dem das Wort »verloren« vorkommt.

Frau D empfindet die Absage als sehr abwertend. Sie wendet sich mit der Bitte um rechtliche Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In der Stellungnahme auf das Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an das Unternehmen wird der Diskriminierungsvorwurf bestritten. Frau D habe sich nicht als ausgebildete Friseurin vorgestellt und ihr sei freundlich erklärt worden, dass ein Praktikum derzeit nicht möglich sei. Um ihre Aufgeschlossenheit zu betonen, verweist Frau F auf ihre neue Mitarbeiterin. Diese brauche bei der deutschen Sprache noch etwas Hilfe, aber das stelle für sie selbstverständlich kein Problem dar.

Frau D stellt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit an die Gleichbehandlungskommission. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist noch offen.

»Der Terrorist«, Belästigung und diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Herr M ist aus Syrien geflüchtet. Als anerkannter Flüchtling hat er freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Er arbeitet in einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Dort hat er einen Kollegen, Herrn A, der ihn von Anfang an auf Deutsch und Bosnisch beschimpft. Herr M versteht zwar nicht Bosnisch, aber Deutsch. Herr A bezeichnet ihn als »Terrorist«, beschimpft Herrn A's Familie und Heimat und schreit ihn an, dass er wieder dorthin zurückkehren solle, woher er gekommen sei. Es kommt immer wieder zu derartigen Vorfällen. Herr M wendet sich zwei Mal an seinen unmittelbaren Vorgesetzten, der aber nicht aktiv wird.

Eines Tages wird Herr A während der Frühschicht von hinten von Herrn A angegriffen und gewürgt. Nachdem die beiden von anderen Kollegen getrennt wurden, greift ihn Herr A erneut an und bedroht Herrn M mit dem Tod. Herr M hat leichte Verletzungen. Er ruft die Polizei und begibt sich auf deren Anraten ins Unfallkrankenhaus. Er wird krankgeschrieben, nimmt aber nach vier Tagen trotz Schmerzen seine Arbeit wieder auf.

Er wird vom Geschäftsführer ins Büro gebeten und gekündigt. Der Geschäftsführer fordert ihn auch auf, die Anzeige gegen Herrn A fallenzulassen, Herr A habe schließlich seine Anzeige gegen Herrn M auch zurückgezogen.

Herr M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese unterstützt ihn dabei, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gegen Herrn A wegen Belästigung und gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber wegen mangelnder Abhilfe und Verletzung des Benachteiligungsverbots zu stellen. Das Verfahren ist offen. Herr A wird mangels Beweisen im Strafverfahren freigesprochen.

Mitarbeiterinnen einer ausländischen Vertretung fühlen sich nicht vertreten

Frau N und Frau O, zwei langjährige Mitarbeiterinnen einer ausländischen Vertretung, die für die Reinigung des Botschaftsgebäudes zuständig sind, fühlen sich seit der Akkreditierung eines neuen Botschafters zunehmend unangenehmeren Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Sie haben keine Möglichkeit mehr, ungestört ihre Mittagspause zu verbringen und ihr mitgebrachtes Essen zu wärmen und zu verzehren. Der Ton ihnen gegenüber hat sich grundlos verschärft. Urlaubswünsche werden nicht oder so kurzfristig genehmigt, dass nur noch teure Flüge in die Heimatländer möglich sind. Auch Disziplinarverfahren seien aufgrund fälschlich erhobener Vorwürfe eingeleitet worden.

Die beiden Frauen führen das belastende Arbeitsklima darauf zurück, dass sie beide aus anderen Ländern stammen als der neue Botschafter und vermuten, dass sie an ihren Arbeitsplätzen durch Mitarbeiterinnen aus dessen Heimatland ersetzt werden sollen.

Sie haben sich bereits an die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft und an das Arbeitsinspektorat gewendet. Obwohl auf beide Frauen österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist, fühlt sich wegen des besonderen rechtlichen Status ihres Arbeitgebers keine dieser Stellen zuständig. Für das Arbeitsinspektorat etwa gilt, dass es die Arbeitsbedingungen in Botschaften nur dann kontrollieren darf, wenn es eine ausdrückliche, gegenseitige Vereinbarung zwischen dem österreichischen und dem Außenministerium des jeweiligen Staates gibt. Um in dieser sensiblen Situation mit der nötigen Behutsamkeit vorzugehen, wendet sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte an das Außenministerium, sich das Vorbringen der beiden Frauen anzuhören und nach Möglichkeit geeignete Wege zu finden, um ihr Anliegen mit der erforderlichen Diplomatie an die Botschaft heranzutragen.

Nach mehreren Wochen berichten die Frauen, dass sich ihre Arbeitsbedingungen deutlich verbessert haben, klare Urlaubsregelungen getroffen wurden und sie sich insgesamt mehr wertgeschätzt fühlen. Beide fühlen sich nun auch ermutigt, von ihnen empfundene Probleme in Zukunft direkt mit dem zuständigen Botschaftspersonal anzusprechen.

Religion

Religiöse Verpflichtungen im Arbeitsverhältnis

Frau C ist in einem Gartenbaubetrieb als Raumpflegerin beschäftigt. Der Inhaber der Firma, Herr D, ist Mitglied einer bestimmten religiösen Gemeinde. In den Räumlichkeiten des Betriebs findet einmal wöchentlich ein Zusammentreffen seiner Glaubensgemeinschaft statt. Bereits beim Vorstellungsgespräch wird Frau C nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt. Herr D bringt zu Ausdruck, dass er es begrüßen würde, sie bei den religiösen Aktivitäten im Betrieb und auch beim Gottesdienst zu sehen. Frau C bekommt die Stelle und nimmt etwa drei Mal an den religiösen Zusammentreffen im Betrieb teil. Mehrfach betet ihr Vorgesetzter in der Kaffeeküche laut in Anwesenheit seiner Angestellten und schließt sie in seine Gebete ein. Als Frau C einen Unfall hat und privat eine sehr schwierige Phase durchlebt, wird sie von Herrn D dazu gedrängt, den Gottesdienst zu besuchen und sich der religiösen Gemeinde anzuschließen.

Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand wird Frau C überraschend mitgeteilt, dass sie ab sofort ihren Resturlaub konsumieren müsse und bereits von der Gebietskrankenkasse abgemeldet worden sei. Eine Wiedereinstellung nach zwei Monaten sei davon abhängig, ob sie künftig regelmäßig an den Aktivitäten der Religionsgemeinschaft teilnehmen werde. Das soll sie schriftlich bestätigen. Frau C unterschreibt letztlich unter Druck die Wiedereinstellungszusage und akzeptiert die Bedingung. Als sie sich kurz vor dem geplanten Arbeitsbeginn bei Herrn D meldet, teilt er ihr mit, dass sie nicht mehr kommen solle. Sie habe das Versprechen gebrochen, weil er sie nicht beim Gottesdienst gesehen habe. Frau C erklärt sich trotzdem arbeitsbereit, erhält aber von Herrn D eine Bestätigung, dass sie nicht mehr angemeldet wird. Ihre Arbeit verrichtet nun eine Frau, die in der Glaubensgemeinschaft aktiv ist.

Frau C fühlt sich aufgrund der Religion diskriminiert und wendet sich mit ihrem Anliegen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für Frau C einen Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, stellt. Es kommt zum Abschluss eines Vergleichs mit Bezahlung eines Schadenersatzes für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von 1000 Euro und Zurückziehung des Antrags.

Freitagsgebet trotz Schichtdienst

Herr A, muslimischen Glaubens, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er ist über seine Arbeit in der Obst- und Gemüseabteilung einer österreichischen Supermarktkette sehr

glücklich, würde aber gerne zumindest alle zwei Wochen am Freitagsgebet in der von seinem Arbeitsplatz nicht weit entfernten Moschee teilnehmen. Die Ausgestaltung des Schichtplans würde grundsätzlich einen Dienstplan ermöglichen, nach dem er am Freitagnachmittag nicht arbeiten müsste. Nach einem informellen Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden des Unternehmens kontaktiert dieser den zuständigen Abteilungsleiter, der zusagt, dass er bei der Dienstplangestaltung die Bedürfnisse des Betroffenen berücksichtigen werde. Die Anwaltschaft begrüßt die einfache und unkomplizierte Lösung des Problems.

Bezeichnung des muslimischen Kopftuchs als »Fetzn«

Frau B wird im Zuge eines Bewerbungsgesprächs in demütigender Art und Weise auf ihr Kopftuch angesprochen. Dieses wird als »Fetzn« bezeichnet und Frau B wird für die Besetzung einer Stelle nicht weiter in Betracht gezogen. Nachdem Senat II im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt hat, wendet sich die Betroffene an die Arbeiterkammer mit der Bitte um Unterstützung. Sie erhält Rechtsschutz und klagt die Arbeitsvermittlerin sowie die Frau, die mit ihr das Bewerbungsgespräch geführt hat. Im Verfahren gegen ihre Gesprächspartnerin werden ihr 1000 Euro Schadenersatz zugesprochen. Gegenüber der ebenfalls beklagten Arbeitsvermittlerin stimmt die junge Frau einem Vergleich über 550 Euro zu.

Assistentin mit Gesichtsschleier im Notariat

Frau D, Österreicherin muslimischen Glaubens, ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Beratung. Sie ist bereits seit längerem als Notariatsassistentin beschäftigt. Nach einiger Zeit entscheidet sie sich, das Kopftuch als Ausdruck ihres Glaubens am Arbeitsplatz zu tragen.

Der Arbeitgeber weist sie auf die geforderte branchenübliche Kleidung hin und lehnt das Tragen des Kopftuchs vorerst ab. Er erlaubt ihr, zu den von ihr gewünschten Zeiten in einem separaten Raum zu beten. Nach einem Gespräch, in dem die Frau auf die Wichtigkeit des Tragens des Kopftuchs hinweist, akzeptiert der Arbeitgeber dies schließlich und Frau D beginnt, das islamische Kopftuch und eine Abaya, ein muslimisches Übergewand, zu tragen. In der Folge kommt es aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes der Frau zu Einschränkungen beim Kontakt mit Klienten und Klientinnen des Notariats und beim Einsatz von Frau D als Testamentszeugin.

Nach einem längeren Krankenstand teilt Frau D ihrem Arbeitgeber mit, dass sie nun auch einen Gesichtsschleier tragen werde, sie aber bereit sei, diesen bei Kontakt mit KlientInnen abzunehmen. Der Arbeitgeber lehnt dies strikt ab, weil ein Gesichtsschleier für ihn mit der Tätigkeit in einem Notariat unvereinbar sei und spricht die Kündigung aus.

Frau D stellt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission und bringt eine Klage bei Gericht ein. Das Erstgericht erblickt im Sachverhalt keine Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Berufungsgericht hebt das angefochtene Urteil auf und verweist die Sache zur neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht. Das Berufungsgericht geht vom Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aus, weil religiöse Kleidungsstücke keine neutralen Unterscheidungskriterien im Sinne der Definition der mittelbaren Diskriminierung seien. Daher sei die Ausnahmebestimmung des § 20 Abs 1 GlBG zu prüfen, also ob »die Tatsache, dass die Klägerin kein Kopftuch trage, eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeit sei. Diskriminierende Erwartungen (...) von Kunden können keine Rechtfertigung einer Diskriminierung darstellen.« Es sei also ein Interessenausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers und dem Interesse der Mitarbeiterin auf Freiheit von Diskriminierung vorzunehmen. Nicht zugemutet werden könnten dem Arbeitgeber nach Ansicht des Gerichts

wesentliche bis existenzbedrohende wirtschaftliche Einbußen. Der Arbeitgeber hätte für eine mögliche Rechtfertigung »konkrete Nachteile« durch den eingeschränkten Einsatz der Klägerin im KlientInnenkontakt und als Testamentszeugin durch das Tragen der religiösen Kleidung der Mitarbeiterin nachweisen müssen. Schließlich bejaht das Berufungsgericht auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, weil sich die allgemeine Kleidungs Vorschrift überwiegend auf muslimische Frauen auswirke. Die Kündigung wegen des beabsichtigten Tragens des Gesichtsschleiers sei aber in Berufung auf das EGMR-Urteil SAS gegen Frankreich gerechtfertigt, weil die soziale Interaktion einen wesentlichen Wert beim KlientInnenkontakt und im Kontakt mit KollegInnen und ArbeitgeberIn darstelle. Es liege daher keine Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Vor der Gleichbehandlungskommission ist es bisher zu keiner Verhandlung gekommen. Die beiden Parteien erheben Rekurs an den Obersten Gerichtshof, der im Mai 2016 bestätigt, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund des Tragens des Gesichtsschleiers gerechtfertigt war. Die Benachteiligung aufgrund des Kopftuchs und der religiösen Bekleidung während des aufrechten Dienstverhältnisses stelle hingegen eine Diskriminierung aufgrund der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar.

Weltanschauung

Ein Bewerbungsbogen mit sehr persönlichen Fragen

Frau C bewirbt sich um eine Stelle als Mitarbeiterin in einer Fahrschule. Im Zuge des Vorstellungsgesprächs wird sie aufgefordert, einen Bewerbungsbogen auszufüllen. Dieser enthält eine Menge persönliche Fragen beispielsweise nach Vorstrafen, Trinkgewohnheiten, sozialem Engagement und die Frage, ob der Bewerber oder die Bewerberin »Sympathisant oder Anhänger des Gedankengutes von Scientology« sei.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und erkundigt sich, ob solche Fragen rechtlich zulässig sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, dessen Schutzbereich sich in diesem Fall nur auf die Frage betreffend die Zugehörigkeit zu Scientology erstreckt. Frau C möchte zwar nicht in eigenem Namen auftreten, bittet die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber darum, die Fahrschule als Arbeitgeberin auf ihre gesetzlichen Pflichten, insbesondere das Diskriminierungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, aufmerksam zu machen. Die Fahrschule gibt in ihrer Stellungnahme an, dass es aufgrund eines Vorfalles massive Beschwerden wegen der missionarischen Tätigkeit eines ehemaligen Fahrlehrers gegeben habe, sie den Fragebogen aber nicht mehr verwenden werden.

Frau C ist mit dem Ergebnis zufrieden und will keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen. Sie sieht in der Entscheidung der Fahrschule, den Fragebogen nicht mehr zu verwenden, eine positive Bewusstseinsänderung, zu der sie beitragen konnte.

Demonstration mit Folgen

Frau Z arbeitet seit einigen Jahren als Kindergruppenbetreuerin beim Kulturinstitut eines außereuropäischen Landes. Sie nimmt in ihrer Freizeit an einer Demonstration teil, die gegen die Regierung dieses Landes gerichtet ist, weil sie die politischen Gruppen, die in ihrem Land gegen die Regierung auftreten, unterstützen möchte.

Einige Wochen danach informiert der Botschafter dieses Landes in Österreich, dessen Sohn die Kindergruppe des Kulturinstituts besucht, die Leiterin des Kulturinstituts über die Teilnahme von Frau Z und einer zweiten Mitarbeiterin an der Demonstration und ersucht sie um »weitere

Veranlassungen«. Die Chefin führt daraufhin mit Frau Z ein Gespräch, in dem sie ihr versichert, dass dies keine negativen Auswirkungen auf ihr Dienstverhältnis haben werde. In der Folge verschlechtert sich jedoch das Arbeitsklima zwischen Frau Z und ihrer Chefin. Diese macht Frau Z mehrfach Vorwürfe wegen ihrer Teilnahme an der Demonstration und meint, dass diese damit für das Kulturinstitut große Probleme verursacht habe.

Einige Zeit später findet ein mehrstündiges Gespräch zwischen der Leiterin des Kulturinstituts und dem Botschafter statt. Kurz darauf wird Frau Z gekündigt und ihr werden wieder Vorwürfe gemacht, dass sie an der Demonstration teilgenommen hat. Die Kündigung wird einen Tag später in eine Entlassung umgewandelt.

Frau Z wendet sich an die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Mit Unterstützung der Arbeiterkammer bringt sie eine Klage gegen die Entlassung ein, die sie letztlich vor dem Oberlandesgericht Wien gewinnt. Der Arbeitgeber muss Frau Z etliche Gehaltsbestandteile, vor allem die Kündigungsentschädigung, nachzahlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Frau Z bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Sie bringt darin vor, dass ihre Kündigung diskriminierend war, weil sie wegen ihrer Weltanschauung erfolgt ist, die sich in der Teilnahme an der Demonstration geäußert habe. Dieses Verfahren ist Ende 2015, mehr als eineinhalb Jahre nach Einbringung des Antrags, offen.

Vegetarische Lebensführung als Angestellte im Fleischgroßhandel

Frau S steigt nach einem Wirtschaftsstudium als Angestellte in die Exportabteilung eines Betriebs ein, der Fleisch verarbeitet und im Großhandel verkauft. Ihre Aufgabe ist die Kundenpflege und Akquise neuer KundInnen im Ausland. Den Bereich der Fleischproduktion bekommt sie kein einziges Mal zu Gesicht. Die Zusammenarbeit mit den KollegInnen ist korrekt und sachlich, über Persönliches tauscht man sich nicht aus.

In ihrem ersten Mitarbeiterinnengespräch kommt ihre Vorgesetzte plötzlich auf die vegetarische Ernährung von Frau S zu sprechen. Bis dahin ist weder von Frau S selbst noch von jemand anderem thematisiert worden, dass sie sich vegetarisch ernährt. Zwar isst sie manchmal in der Firmenkantine, nimmt dort aber nur Salate und Suppen zu sich. Die Vorgesetzte möchte wissen, wie sich für Frau S die Tätigkeit in einem Großbetrieb für Fleischhandel mit ihrer vegetarischen Lebenshaltung und ihrer Mitgliedschaft bei einem Tierschutzverein vereinbaren lässt. Frau S fühlt sich so überrumpelt, dass sie nicht nachfragt, woher die Vorgesetzte diese Informationen hat. Sie erwidert nur, dass sie bereits seit ihrer Studienzeit Mitglied im Tierschutzverein ist und keine Unvereinbarkeit mit ihrer Tätigkeit sieht, weil Ernährungsgewohnheiten eine private Entscheidung seien.

Frau S ist nach diesem Gespräch sehr verunsichert und befürchtet, dass man sie mit dem Hinweis, dass sie die Interessen des Unternehmens unterlaufe, kündigen könnte. Da sie aber bisher mit der Vorgesetzten immer gut zusammengearbeitet hat, beschließt sie nach einem Beratungsgespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Gespräch für sich zu protokollieren und zu beobachten, ob weitere Anspielungen oder Bemerkungen durch die Vorgesetzte erfolgen.

Alter

Jung ersetzt alt

Herr L ist ausgebildeter Hotelkaufmann und 58 Jahre alt. Seit sechs Jahren ist er für ein Unternehmen im Bereich der Gastronomie in leitender Position an verschiedenen Standorten tätig. Unerwartet tritt der Zentralbetriebsrat an ihn heran und teilt ihm mit, dass ihm die Kündigung

bevorstehe. Tatsächlich erhält Herr L einige Tage später per Post das Kündigungsschreiben. Gründe werden keine genannt. Herr L ist durch die Entscheidung zutiefst getroffen. Es fällt ihm schwer, das Vorgehen nachzuvollziehen, weil es in der Vergangenheit keine Kritik an seiner Arbeit gegeben hat.

Die konzerninternen Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere die Tatsache, dass seine Stelle mit seiner 25-jährigen Arbeitskollegin, Frau M, nachbesetzt wird, lassen für Herrn L nur einen Schluss zu: Der Austausch eines älteren und dadurch teureren Mitarbeiters erfolgte aus rein budgetären Gründen. Die Kosten für Frau M liegen für das Unternehmen mindestens ein Viertel niedriger als die für Herrn L.

Herr L bringt eine Klage wegen sozialwidriger Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Gleichzeitig wendet er sich mit seinem Anliegen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt ihn bei der Einbringung eines Antrags an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Altersdiskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Vergleichsverhandlungen mit seinem ehemaligen Arbeitgeber.

In den Vergleichsverhandlungen gelingt es, eine für Herrn L zufriedenstellende finanzielle Lösung zu finden. Herr L zieht sowohl die Klage als auch den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück und hat bereits einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

Kündigung vor höherer Abfertigung

Herr G ist Installateur und seit 19 Jahren bei einem Unternehmen beschäftigt, er ist zuletzt der einzige angestellte Mitarbeiter. Er wird gekündigt, sodass sein Dienstverhältnis eineinhalb Monate vor Erreichen der nächsten Stufe seines Abfertigungsanspruches endet. Die Kündigung begründet sein Chef damit, dass er den Betrieb aus gesundheitlichen Gründen schließen wolle.

Diese Erklärung erscheint Herrn G zunächst plausibel. Während der Kündigungsfrist beginnt er sich allerdings zu wundern, weil sein Chef weiterhin viel Arbeitsmaterial einkauft und nichts auf eine Schließung hindeutet. Nach Ende seines Dienstverhältnisses stellt Herr G fest, dass das Unternehmen doch fortgeführt wird und er durch einen jüngeren Mitarbeiter ersetzt wurde.

Herr G wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Unternehmensinhaber bestreitet in seiner Reaktion auf die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Kündigung mit dem Alter von Herrn G zu tun habe. Herr G bringt mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein, um eine Altersdiskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zu überprüfen. Das Verfahren ist derzeit noch offen.

Probleme mit dem Alters- und Erfahrungsunterschied

Frau C ist langjährig tätige Rechtsexpertin in einer beruflichen Interessenvertretung und seit einigen Jahren Leiterin der Rechtsabteilung. Nach einem Wechsel in der Person ihres Vorgesetzten bemerkt sie, dass sie in Informationsflüsse nicht mehr einbezogen wird und jüngere Kolleginnen in verschiedenen Belangen vorgezogen werden. Sie hat den Eindruck, dass ihr neuer Chef ihre breite und umfassende Erfahrung und Kompetenz nur schwer akzeptieren kann.

Frau C sieht einen Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung durch ihren Vorgesetzten und ihrem Dienstalder. Die Situation verschlimmert sich, schließlich fallen seitens ihres Chefs auch explizite Bemerkungen gegen ältere Frauen, als sie ihn sagen hört, dass er »die ganzen alten Weiber« in einem Gremium der Interessenvertretung »nicht brauche«.

Um dem Konflikt auszuweichen, bietet Frau C an, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, was ihr auch aus gesundheitlichen Gründen lieber wäre. Das wird akzeptiert, allerdings wird ihr danach sofort die Leitung der Rechtsabteilung entzogen und einer jüngeren Kollegin übertragen. Nachdem die Situation immer schlimmer wird und sich Frau C zunehmend auch durch die Kollegin herabgewürdigt fühlt, wendet sie sich an die Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

In der Reaktion auf die Interventionen beider Organisationen, die auf eine mögliche Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen und durch Belästigung hinweisen, stellt der Arbeitgeber alles in Abrede. Frau C erhält zwischenzeitlich eine schriftliche Verwarnung wegen der Weitergabe vertraulicher Informationen und wird mit dienstrechtlichen Konsequenzen bedroht. Nach einer längeren Phase von Schriftwechseln und Verhandlungen kann über die Gewerkschaft ein Vergleich zwischen Frau C und ihrem Arbeitgeber ausgehandelt werden.

Überqualifiziert, oder doch zu alt?

Herr N ist 54 Jahre alt und hat 20 Jahre Berufserfahrung im Luftfahrtwesen, insbesondere im Bereich Handling. Er bewirbt sich um eine ausgeschriebene Stelle als Handling Agent. Nach einiger Zeit erhält er eine Verständigung, dass die Stelle bereits vergeben sei.

Zwei Wochen später entdeckt Herr N eine neuerliche Ausschreibung derselben Stelle und wundert sich. Er macht einen etwa 20 Jahre jüngeren ehemaligen Arbeitskollegen mit inhaltlich vergleichbarer Berufserfahrung, Herrn S, auf die Stelle aufmerksam. Dieser bewirbt sich und erhält die Stelle. Herr S setzt sich an seinem neuen Arbeitsplatz für Herrn N ein, als eine weitere Handling Agent Position besetzt werden soll. Herr N bewirbt sich neuerlich, wird jedoch mit der Begründung, dass seine Qualifikation nicht vollständig mit dem Anforderungsprofil übereinstimme, abgelehnt. Herr N vermutet, dass sein Alter ausschlaggebend für die Absage war.

Herr N wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen um eine Stellungnahme ersucht. Darin wird die Neuausschreibung der Stelle damit begründet, dass diese tatsächlich besetzt, aber das Arbeitsverhältnis mit dem erfolgreichen Bewerber sehr bald wieder aufgelöst worden sei. Für die zweite Stelle sei Herr N überqualifiziert.

Herr N bringt eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein und macht eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses geltend. Er einigt sich in einem Vergleich mit dem Unternehmen letztlich auf eine Schadenersatzzahlung von 2.000 Euro.

Berufserfahrung als Kriterium für den beruflichen Aufstieg

Frau D ist seit 10 Jahren in einem öffentlichkeitsnahen Unternehmen in der Rechtsabteilung tätig. Ihre unmittelbare Vorgesetzte hat neben der Funktion als Abteilungsleiterin auch sehr viele administrative Aufgaben als Prokuristin zu erledigen, sodass Frau D mehr oder weniger für die Bearbeitung sämtlicher Rechtsfragen allein zuständig ist.

Als im Unternehmen aufgrund einer Erweiterung des Aufgabenbereichs eine betriebliche Neustruktur erfolgt, sind mehrere qualifizierte Positionen neu zu besetzen. Diese werden jedoch nicht ausgeschrieben, da die Geschäftsführung ausschließlich interne Besetzungen vornehmen möchte. Frau D hofft, eine der neu geschaffenen und deutlich besser bezahlten Stellen übertragen zu bekommen, weil sie aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit fachlich dafür qualifiziert ist. Weil es kein formelles Bewerbungsverfahren gibt, sucht sie im Vorfeld das Gespräch mit der Geschäftsführung und möchte ihr Interesse bekanntgeben. Sie erfährt dabei zu ihrer Überraschung, dass es für die neue Position jemanden mit mehr Berufserfahrung brauche, weil der Aufgabenbereich erst aufgebaut werden müsse und auch rechtliches Neuland betreten werde.

Die Stelle erhält ein Kollege, der seit acht Jahren im Unternehmen tätig ist und bisher nicht mit rechtlichen Agenden befasst war. Frau D ist enttäuscht und verunsichert und nimmt sich zunächst vor, der Geschäftsführung mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft genau darzulegen, warum ihre längere Erfahrung und ihr höheres Dienstalter auch einen Qualifikationsvorsprung gegenüber ihrem Kollegen bedeuten. In der Zwischenzeit werden Frau D allerdings durch die Umstrukturierung auch in ihrer eigenen Abteilung neue und herausfordernde Aufgaben zugeteilt, die ihr fachliche Bestätigung bringen. Sie entscheidet sich deshalb dafür, den Kampf um eine Position mit besserer Bezahlung nicht weiterzuführen, sondern sich innerhalb der Rechtsabteilung noch mehr als Expertin zu profilieren.

Rasche Reaktion einer Personalchefin auf die Beschwerde einer Bewerberin

Frau P stellt sich aufgrund einer Stellenausschreibung für eine Verkäuferin persönlich in der Filiale einer Handelskette vor. Dabei erfährt sie, dass es bisher erst eine einzige weitere Bewerberin gebe. Frau P betont im Gespräch, dass sie Verkaufserfahrung hat und spricht von sich aus die Frage an, ob ihr Alter von 54 Jahren ein Hindernis für die Bewerbung darstellen könnte. Dies wird von der Filialleiterin verneint. Frau P wird darauf hingewiesen, dass sich der Bezirksleiter bei ihr melden werde, um den Termin für ein Bewerbungsgespräch zu vereinbaren.

In den folgenden Wochen erkundigt sich Frau P mehrmals in der Filiale, ob es schon einen Termin mit dem Bezirksleiter gebe. Sie wird von der Filialleiterin jedes Mal mit der Begründung getröstet, der Bezirksleiter sei auf Urlaub beziehungsweise habe noch keine Zeit gefunden. Bei einer dieser Nachfragen wird Frau P von der Filialleiterin zu einem Vorgespräch gebeten. Dabei wird kurz über die zu erledigenden Aufgaben, über die mögliche Arbeitszeit und über die Vorgangsweise beim Dienstaustausch gesprochen. Die Filialleiterin kündigt neuerlich an, dass sich der Bezirksleiter bei Frau P melden werde.

Schließlich erhält Frau P einen Anruf aus der Filiale mit der Mitteilung, dass die Bewerbung zwar gut klinge, der Bezirksleiter aber der Meinung sei, Frau P stehe zu knapp vor der Pension. Dadurch müsse man bald wieder jemanden suchen, und außerdem wisse man nicht, was »sonst noch so daherkomme«. Frau P weist darauf hin, dass sie noch sechs Jahre bis zur Pension zu arbeiten habe und dies ihrer Ansicht nach kein kurzer Zeitraum sei. Die Filialleiterin meint neuerlich: »Ja, aber wer weiß, was sonst noch so daherkommt«, woraufhin sich Frau P für den Anruf bedankt und das Gespräch beendet.

Frau P fühlt sich von der Art und Begründung der Absage tief verletzt und vermutet aufgrund der Äußerungen der Filialleiterin, ausschließlich aufgrund ihres Alters im Auswahlverfahren nicht in Betracht gekommen zu sein.

Die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktierte Personalchefin des Unternehmens reagiert umgehend und teilt mit, dass sie sich bei der Bewerberin entschuldigen möchte. Sie bietet an, mit Frau P ein persönliches Bewerbungsgespräch in der Filiale zu führen, da jedenfalls Interesse an einer Beschäftigung von Frau P bestehe. Sie kündigt auch an, dass die FilialleiterInnen des Konzerns eine Schulung über die gesetzeskonforme Durchführung von Auswahlverfahren erhalten werden. Darüber hinaus bietet sie Frau P eine Entschädigung in Form von Gutscheinen an.

Da Frau P in der Zwischenzeit eine andere Stelle angetreten hat, kommt das persönliche Gespräch zwischen ihr und der Personalchefin nicht zustande. Frau P ist aber sehr erfreut, dass sich die Personalchefin bei ihr telefonisch entschuldigt und ihr Gutscheine in Höhe von 500 Euro übermittelt.

Sexuelle Orientierung

Demütigungen im Arbeitsalltag – Fortsetzung aus dem Bericht 2012/2013

Herr B arbeitet als Verpacker in einem Produktionsbetrieb. Als sein Vorgesetzter von seiner Homosexualität erfährt, kommt es durch diesen immer wieder zu Beleidigungen aufgrund der sexuellen Orientierung von Herrn B. Darüber hinaus verschlechtern sich auch die Arbeitsbedingungen. Herr B soll Arbeiten im Lager verrichten, die nicht seinem Arbeitsvertrag entsprechen und ihn körperlich überfordern. Als Herr B sich beim Seniorchef über die Vorfälle beschwert, schafft dieser keine angemessene Abhilfe. Die Situation verbessert sich nicht. Schließlich begibt sich Herr B aufgrund seiner starken psychischen Belastung in Krankenstand. Daraufhin wird Herr B gekündigt.

Im Tätigkeitsbericht 2012/13 wurde unter dem Titel »Demütigungen im Arbeitsalltag« über diese Situation bereits berichtet. Nun geht es um den weiteren Verlauf der Beratung und Unterstützung von Herrn B. Nachdem ein Vermittlungsversuch der Gleichbehandlungsanwaltschaft gescheitert ist und es zu keiner gütlichen Lösung mit dem Unternehmen kam, wurde Herr B bei der Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission unterstützt. Diese stellte eine Diskriminierung in allen vorgebrachten Punkten fest und empfahl dem Arbeitgeber und dem Belästiger die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes. Aber auch nach Feststellung der Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission konnte keine gütliche Lösung mit dem Unternehmen erreicht werden.

Mit Unterstützung der Arbeiterkammer brachte Herr B eine Klage bei Gericht ein. Diese kann letztlich zurückgezogen werden, weil sich Herr B mit dem Unternehmen doch noch auf eine finanzielle Entschädigung und eine schriftliche Entschuldigung einigt.

Ein homosexueller Mitarbeiter – schlecht für's Geschäft?

Herr A, der seit langer Zeit beruflich im Ausland tätig ist, äußert gegenüber seinem Arbeitgeber den Wunsch, seinen Wohnsitz nach Österreich zu verlegen. Mit der Personalabteilung gab es bereits ein Gespräch über eine konkrete Stelle in einem österreichischen Tochterunternehmen. Es wird ihm die Mitarbeit an einem Projekt in Russland angeboten, die Anstellung soll mit dem österreichischen Tochterunternehmen des Konzerns zustande kommen. Herr A löst daraufhin sein bestehendes Dienstverhältnis und übersiedelt nach Österreich. Als der russische Geschäftspartner des Konzerns im Zuge eines Backgroundchecks von der Homosexualität von Herrn A erfährt, spricht er sich gegen eine Zusammenarbeit aus. Daraufhin verweigert das österreichische Tochterunternehmen den Abschluss des Arbeitsvertrags mit Herrn A.

Herr A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Kontakt mit dem Unternehmen aufnimmt. Nachdem keine gütliche Einigung möglich ist, bringt Herr A mit Hilfe der Arbeiterkammer eine Klage bei Gericht ein. Das Arbeits- und Sozialgericht stellt fest, dass Herr A wegen seiner sexuellen Orientierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde.

Hinsichtlich einer möglichen Rechtfertigung wird festgehalten, dass der Arbeitgeber verpflichtet gewesen wäre, alle zumutbaren Schritte zu setzen, um eine Diskriminierung des Stellenwerbers durch den Kunden zu vermeiden oder zu beseitigen. Die vom Geschäftspartner ausgehende Diskriminierung ordnet das Gericht der Sphäre des potentiellen Arbeitgebers zu.

Da im vorliegenden Fall Herr A bei diskriminierungsfreiem Ablauf die Stelle erhalten hätte, spricht das Gericht Herrn A für den eingetretenen Vermögensschaden eine Entschädigung von mehr als 21.000 Euro zu. Da ein für sechs Monate befristeter Vertrag hätte abgeschlossen werden sollen, beträgt der Vermögensschaden in diesem Fall sechs Monatsentgelte, abzüglich dessen,

was Herr A in diesem Zeitraum durch die Aufnahme eines anderen Dienstverhältnisses verdient hat. Weiters spricht das Gericht eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von 3.000 Euro zu. Begründet wird dies damit, dass die benachteiligende Behandlung etwa einem Monat leichter physischer Schmerzen entspreche. In diesem Urteil wird in Österreich erstmals über die Legitimität der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung mit Wünschen von Kunden und Kundinnen beziehungsweise Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen abgesprochen.

»Scherze« im Großraumbüro

Herr D wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und bittet um Unterstützung in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, das er mit Hilfe der Arbeiterkammer eingeleitet hat. Das Verfahren richtet sich gegen zwei Kollegen und seinen Arbeitgeber.

Herr D fühlt sich seit längerer Zeit durch die zwei Kollegen belästigt, weil sie immer wieder Bemerkungen und Witze über ihn machen. Sie nehmen dabei Bezug auf seinen Namen, von dem sie offenbar annehmen, dass er jüdisch ist. Sie sind daher der Meinung, dass Herr D Jude ist und machen sich über die jüdische Religion lustig. Es gibt aber auch immer wieder Bemerkungen über die Homosexualität von Herrn D.

In seinem Antrag führt Herr D weiter aus, dass dies begonnen habe, nachdem einer der beiden Kollegen in das Großraumbüro dazugekommen ist. Herr D hat sich nach längerer Zeit bei seinem Arbeitgeber über die Belästigungen beschwert, aber es wurden keine adäquaten Abhilfemaßnahmen getroffen. Herr D wird versetzt und fühlt sich dadurch isoliert. Er erhält unklare und stressige Arbeitsanweisungen.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird bei der Prüfung der Abhilfe dem Arbeitgeber geglaubt und daher kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz festgestellt. Bei der Verhandlung über die Belästigungen schadet Herrn D, dass er bei der mündlichen Befragung von Belästigungsvorfällen berichtet, die er vorher nie vorgebracht hat.

Als diskriminierend stellt die Kommission letztlich nur die Belästigungen wegen der sexuellen Orientierung von Herrn D durch einen Kollegen fest.

Küssen verboten

Herr T wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Er berichtet, dass er seit 30 Jahren in einer Filiale einer großen internationalen Handelskette arbeitet. Im Unternehmen ist bekannt, dass Herr T homosexuell ist. Herr T vermutet, dass er aufgrund dieses Umstands Benachteiligungen an seinem Arbeitsplatz erfährt.

Bis vor kurzem sei es üblich gewesen, dass er beim Schichtwechsel seine weiblichen Kolleginnen mit »Bussi« rechts und links begrüßte oder verabschiedete. Seine männlichen Kollegen hat er mit Handschlag begrüßt, lediglich einen männlichen Kollegen begrüßte er auch mit einem Kuss auf die Wangen. Er berichtet, dass ihm nunmehr verboten wurde, die Kollegen und Kolleginnen mit Wangenküssen zu begrüßen. Zudem wurde ihm die Lehrlingsausbildung entzogen. Weiters erzählt Herr T, dass er nicht mehr wie bisher an der Kassa für StammkundInnen Dienst versehen dürfe, sondern nun an allen Kassen eingesetzt werde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an das Unternehmen und fordert es zu einer Stellungnahme auf. Das Unternehmen bestreitet die Vorfälle nicht, verwehrt sich aber dagegen, dass den Handlungen diskriminierendem Motive zugrunde liegen.

Begrüßungsrituale seien schon seit geraumer Zeit verboten, um zu gewährleisten, dass die MitarbeiterInnen auch bei der Übergabe der Kassa den KundInnen zu Verfügung stehen und nicht abgelenkt sind. Die Einschulung der Lehrlinge und die Betreuung der Kassa für StammkundInnen erfolge nun nach einem Rotationsprinzip. Diese Aufgaben würden daher von allen MitarbeiterInnen abwechselnd verrichtet.

Nach mehreren Gesprächen mit seinen Vorgesetzten, bei denen Herrn T auch vorgeworfen wird, dass er sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hat, wird er wieder stärker an der Kasse für StammkundInnen und auch wieder mehr für die Einschulung von Lehrlingen eingesetzt. Man einigt sich auch darauf, dass für die MitarbeiterInnen so gravierende Veränderungen in Zukunft transparenter kommuniziert werden.

Herr T wird in der Folge zum Betriebsrat gewählt und nimmt sich vor, sich für das Thema Gleichbehandlung im Unternehmen einzusetzen.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

»Girls mit dunkelhäutigem Look« gesucht

In einem Online-Inserat wird nach »aufgeschlossenen«, »durchaus frechen«, »pffiffigen« und »sympathischen Mädels« mit »Kleidergröße 34–36« für den Servicebereich gesucht. Die gewünschten Bewerberinnen werden im Stelleninserat mit den Worten »idealerweise dunkelhäutiger Look, eventuell mit afrikanischem Background« beschrieben. Über die Entlohnung soll noch verhandelt werden, ein konkreter Betrag ist im Inserat nicht genannt.

Bei dem ausschreibendem Unternehmen handelt es sich um eine Arbeitsvermittlerin. Arbeitsvermittler oder Arbeitsvermittlerinnen sind bereits beim ersten Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung im Gleichbehandlungsgesetz mit einer Geldstrafe zu bestrafen, weil an sie berufsbedingt höhere Anforderungen gestellt werden als an ArbeitgeberInnen. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in diesen Fällen eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vor.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen des aus mehreren Gründen dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechenden Stelleninserats ein. Im Antrag wird ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen und der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung und ein Verstoß gegen die verpflichtende Entgeltangabe vorgebracht.

Im darauffolgenden Jahr wird die Arbeitsvermittlerin von der Behörde zu dem betreffenden Stelleninserat befragt. Sie gibt in der Befragung an, dass das weibliche Geschlecht und der »dunkelhäutige« Look unverzichtbare Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle seien und der Kunde und Arbeitgeber die Anforderungen vorgegeben habe. Das Mindestgehalt sei nicht angegeben, weil es für die ausgeschriebene Tätigkeit kein kollektivvertragliches Mindestgehalt gebe.

Die Bezirksverwaltungsbehörde ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Stellungnahme zum Vorbringen der Arbeitsvermittlerin. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält ihren Antrag vollinhaltlich aufrecht, weil das weibliche Geschlecht ihrer Rechtsansicht nach keine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit sei und ein »dunkelhäutiger Look« als Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit der Bewerberinnen keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Ausübung einer Tätigkeit im Servicebereich darstelle.

Dieser Auffassung schließt sich schließlich die Behörde an und spricht eine Ermahnung wegen der fehlenden Entgeltangabe und eine Geldstrafe von insgesamt 400 Euro für die aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit diskriminierenden Formulierungen im Stelleninserat aus. Bei dieser Geldstrafe handelt es sich um eine der höchsten Strafen, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen ihrer Tätigkeit bei derartigen Verstößen bekannt geworden ist. Der behördliche Bescheid ist inzwischen rechtskräftig.

Verpflichtende Altersangabe auf einem Online-Bewerbungsformular

Auf der Homepage einer beruflichen Interessenvertretung ist das Stelleninserat eines Unternehmens geschaltet, das für eine bestimmte Position BewerberInnen im Alter von 18 bis 40 Jahren sucht. Als die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Ersuchen eines Stellenwerbers das Unternehmen über die diskriminierende Formulierung informiert, rechtfertigt sich der Geschäftsführer zunächst mit folgenden Argumenten für die von ihm gewünschte Höchstaltersgrenze: Er möchte mehr Dynamik und frische Ideen ins Team bringen, Personen mit besseren Englischkenntnissen gewinnen und Nachfolger für anstehende Pensionierungen aufbauen. Nachdem ihm die Gleichbehandlungsanwaltschaft darlegt, dass diese Voraussetzungen durch ein entsprechendes sachliches Anforderungsprofil erreicht werden können, teilt der Geschäftsführer mit, dass er sich eines Online-Formulars auf der Homepage der Kammer bedient habe, das ein Feld für Altersangaben vorsehe. Er selbst habe aber bei seiner Interessenvertretung bereits die Streichung dieses Datenfeldes veranlasst, sodass nun niemand mehr durch das Formular dazu verleitet werden könne, gesetzwidrige Kriterien anzuführen.

2.5 Beispiele aus der Beratung zur Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt (Teil III GIBG)

Ethnische Zugehörigkeit

Keine Wohnung wegen »schwarzafrikanischem« Lebensgefährten

Frau L ist Maklerin und hat gerade einen Mietvertrag mit Frau G abgeschlossen. Erfreut über den erfolgreichen Abschluss ist sie schockiert, als sie eine Nachricht des Wohnungseigentümers Herrn A erhält, in der er erklärt, dass die Mieter nicht seinen Vorgaben entsprechen würden und er den abgeschlossenen Mietvertrag umgehend stornieren möchte. Frau L versteht nicht, was Herrn A an der neuen Mieterin stören könnte. Auf Nachfrage erklärt ihr Herr A, dass er mit der Wahl von Frau G äußerst unzufrieden sei und er ihr die Wohnungsschlüssel in keinem Fall aushändigen werde. Der Hausbesorger Herr M habe ihm berichtet, dass der Freund von Frau G ein Schwarzafrikaner sei. Und da Herr A mit solchen Konstellationen schon schlechte Erfahrungen gemacht habe und es bereits vorgekommen sei, dass junge Mieterinnen, oft Studentinnen, Mietverträge abgeschlossen haben und dann nicht gemeldete Marokkaner und Afrikaner im Haus ein Bordell betrieben hätten, sei er enttäuscht von der Auswahl von Frau L. Er habe gerade deshalb eine Maklerin beauftragt, damit sie im Vorfeld solche ungeeigneten Mieter aussortiere.

Betroffen von den fremdenfeindlichen Aussagen des Herrn A und seiner Weigerung, die Mieterin zu akzeptieren, wendet sich Frau L an die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Bitte um Information und Beratung. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft handelt es sich um eine Diskriminierung in Form einer Assoziierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Lebensgefährten von Frau G. Um gegen die Diskriminierung vorgehen zu können

ist es aber notwendig, dass sich Frau G und ihr Lebensgefährte als direkt Betroffene melden. Diese wollen die Angelegenheit allerdings nicht weiter verfolgen.

Belästigung durch Fahrscheinkontrolleur

Frau B, eine Studentin afghanischer Herkunft ohne Staatsangehörigkeit, benützt eine Passage bei einem öffentlichen Verkehrsmittel, um auf die andere Straßenseite zu gelangen. Sie ist bereits beim Ausgang, als sie von einem Mann aufgehalten wird, der angibt, von der Polizei zu sein. Er fordert Frau B auf, mitzukommen. Als Frau B bemerkt, dass es sich um einen Kontrolleur der Verkehrsbetriebe und nicht um einen Polizisten handelt, kommt es zu einer Diskussion, weil sie sich weigert, ihm zu folgen. Sie weist ihr gültiges Semesterticket vor, wird aber ohne Angaben von Gründen mit einem Hausverbot belegt. Frau B versucht, den Mann zu fotografieren, weil sie sich über sein Verhalten beschweren will und er seinen Namen nicht bekannt gibt. Der Mann beschimpft sie, drückt ihre Hand mit dem Handy weg und droht, ihr das Handy wegzunehmen. Der Kontrolleur und sein hinzugekommener Kollege beschimpften Frau B mit Bemerkungen wie, »wir sind hier nicht in Afghanistan« und »solche wie du werden in Österreich aufgenommen«.

Frau B nimmt Kontakt zur Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, weil sie sich aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und Herkunft belästigt und beim Zugang zu einer Dienstleistung diskriminiert fühlt.

Wenn nur Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie aufgrund bestimmter äußerer Merkmale als nicht der jeweiligen Mehrheit zugehörig angesehen werden, in öffentlichen Verkehrsmitteln nach einer Fahrkarte gefragt werden, stellt dies eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung beim Zugang zu einer Dienstleistung dar. Ihnen wird offenbar größeres Misstrauen entgegen gebracht und eher unterstellt, keinen Fahrschein zu besitzen. Diese überproportional häufige Kontrolle von Personen und Personengruppen einzig aufgrund äußerer Merkmale wird auch als »Ethnic Profiling« bezeichnet.

Die geschilderte Situation stellt aber auch eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar, weil die negativen Bemerkungen über ihr Herkunftsland und ihren Status als Flüchtling für Frau B unangebracht und geeignet sind, sie zu demütigen, in ihrer Würde zu verletzen und ein feindseliges und beleidigendes Umfeld zu schaffen.

Frau B fühlt sich durch die Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrer Wahrnehmung bestätigt und verstanden. Als Studierendenvertreterin hat sie schon öfters erfahren, dass Studierende nichtösterreichischer Herkunft in Verkehrsmitteln häufiger kontrolliert werden. Sie stimmt einem Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an den Verkehrsbetrieb zu, will nach einer negativen Stellungnahme aber keine weiteren Schritte einleiten, weil sie nicht an einen positiven Ausgang des Verfahrens glaubt.

Probleme beim Bezug der Familienbeihilfe

Frau S bezieht für ihre beiden Söhne, die wie sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, Familienbeihilfe. Ihr Ehemann und Vater der beiden Kinder, Herr S, ist ungarischer Staatsbürger. Die Familie lebt seit Jahren durchgängig in Österreich. Mit einem Schreiben des Finanzamtes wird die Familie aufgefordert, für eine weitere Gewährung der Familienbeihilfe, die bis jetzt befristet war, zusätzlich zu den vorhandenen Datenblättern Staatsbürgerschaftsnachweise sowie Kindergartenbesuchsbestätigungen der beiden Söhne zu übermitteln. Auf telefonische Nachfrage beim zuständigen Finanzamt wird Frau S mitgeteilt, dass wohl der »Auslandsbezug« ihres Ehemannes zur Überprüfung des Familienbeihilfeanspruchs geführt habe.

Seit 2004 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungen beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitssysteme. Für den Bezug der Familienbeihilfe ist die österreichische Staatsbürgerschaft gemäß Familienlastenausgleichsgesetz keine zwingende Voraussetzung. Voraussetzung ist der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt im Bundesgebiet. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher nicht nachvollziehbar, aus welchen sachlichen Gründen die Familienbeihilfe im vorliegenden Fall nur befristet und unter Beibringung der geforderten Nachweise gewährt wird, während es bei anderen Familien gängige Praxis ist, die Familienbeihilfe bei Vorliegen der Voraussetzungen bis zur Volljährigkeit des Kindes zu gewähren.

Auch die Volksanwaltschaft hat in ähnlichen Fällen bereits festgestellt, dass eine kürzere Befristung der Familienbeihilfe ohne besonderen Grund bei Familien nichtösterreichischer Herkunft einen Missstand in der Verwaltung darstellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher für Frau S beim zuständigen Finanzamt interveniert. Schließlich konnte die Gewährung der Familienbeihilfe für beide Söhne bis zu deren Volljährigkeit erreicht werden.

Kautio für Internetanschluss bei Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft

Herr F unterzeichnet im Shop eines Internetanbieters einen Vertrag über einen Internet- und TV-Anschluss und vereinbart einen Installationstermin. Einige Tage nach dem Vertragsabschluss kontaktiert ihn ein Mitarbeiter des Unternehmens und informiert ihn, dass er eine Kautio in Höhe von 100 Euro erlegen müsse. Da dies weder beim Vertragsabschluss noch im Vertrag selbst erwähnt wurde, ersucht Herr F um Aufklärung dieses Widerspruchs. Dies wird vom Mitarbeiter des Internetanbieters am Telefon auch zugesagt.

In der Folge erhält Herr F jedoch weder einen Rückruf, noch erscheinen die TechnikerInnen zum vereinbarten Installationstermin. Auf telefonische Nachfrage erfährt Herr F schließlich, dass er die Kautio vermutlich deshalb bezahlen müsse, weil er keine österreichische Staatsbürgerschaft hat. Herr F vermutet daher, dass seine osteuropäische Herkunft als Entscheidungskriterium für das Einfordern einer Kautio eine Rolle gespielt haben könnte. Er wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und an die Sektion Konsumentenpolitik im Sozialministerium.

Das Unternehmen beruft sich in seiner Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf seine Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die vor Herstellung eines Internetanschlusses die Möglichkeit einer Bonitätsüberprüfung des Kunden oder der Kundin vorsehen. Über die Kriterien für die Vorschreibung einer Kautio gibt das Unternehmen keine Auskunft. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft lässt dies vermuten, dass keine sachlichen Gründe vorliegen, die das Einheben einer Kautio im Einzelfall rechtfertigen würden, sondern vielmehr alle NichtösterreicherInnen, oder StaatsbürgerInnen aus bestimmten europäischen Regionen generell als »Risikogruppe« eingestuft werden. Nachdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Fall der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung vorgelegt hat, zeigt sich das Unternehmen um eine Lösung bemüht. Es wird schließlich vereinbart, dass Herr F seinen Anschluss ohne Hinterlegung einer Kautio erhält, die ersten Monate kein Grundentgelt entrichten muss sowie zusätzlich eine Entschädigung von 300 Euro erhält.

Eine Patientin wird als »kaukasisch« eingestuft

Frau B lässt für eine anstehende Operation eine Lungenuntersuchung in einer spezialisierten Arztpraxis durchführen. Als ihr die Ergebnisse des Lungenfunktionstestes ausgehändigt werden, bemerkt sie, dass bei ihren Daten in der Rubrik »ethnisch« die Bezeichnung »kaukasisch« angeführt ist. Sie versteht nicht, warum diese Klassifizierung für die Untersuchung relevant ist.

Auf Nachfrage erklärt ihr der Arzt, dass er diese Bezeichnung habe wählen müssen, weil sie ja nicht »afroamerikanisch, hispanisch, indianisch oder asiatisch« sei.

Frau B fühlt sich durch diese Einteilung an rassentheoretische Ansätze erinnert und in ihrer Würde verletzt. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese bittet den Arzt um Stellungnahme und fordert ihn insbesondere auf, den Zweck der Unterscheidung in verschiedenen Ethnien offenzulegen. Der Arzt stellt klar, dass die Bezeichnung »kaukasisch« der Datenmaske seines Untersuchungsprogramms entspreche und er zwingend eine der fünf vorgegebenen Ethnien auszuwählen habe, um mit der Untersuchung fortfahren zu können.

Er verwende diese Software seit Jahren und nie sei es zu einer Beschwerde gekommen. Die Unterscheidung führe weder zu einer differenzierenden medizinischen Behandlung noch werde sie zu Studienzwecken verwendet. Er erklärt sich aber bereit, dem Wunsch der Patientin nachzukommen und ihren gesamten Datensatz aus seiner Kartei zu löschen.

Einlassverweigerung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Herr C und Herr D aus dem ländlichen Bereich möchten eine Diskothek in der Umgebung besuchen. Schon als sich die beiden türkischstämmigen Männer dem Eingang nähern, werden sie vom Türsteher zurückgewiesen. Eine Begründung bleibt er ihnen schuldig. Der herbeigerufene Geschäftsführer erklärt, dass es in jüngster Vergangenheit Probleme mit Ausländern gegeben habe, diese hätten Frauen belästigt. Herr C ist noch nie zuvor in diesem Lokal gewesen, Herr D hat sich nie etwas zuschulden kommen, beide fühlen sich daher diskriminierend behandelt und empfinden es zusätzlich als äußerst demütigend und entwürdigend, vor den Augen vieler wartender Menschen so behandelt und abgewiesen zu werden.

Herr C und Herr D wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Interventionschreiben an das Unternehmen richtet. Die Geschäftsleitung bleibt zunächst uneinsichtig und versucht, die Abweisung der beiden Betroffenen mit einem Foto zu untermauern, das einen der mutmaßlichen Ruhestörer der letzten Wochen zeigt, der Herrn C ähnlich sieht. Herr C war allerdings noch nie im gegenständlichen Lokal.

Da sich ein Einlenken zunächst nicht abzeichnet, stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Prüfung des Falles an die Gleichbehandlungskommission. Während der gemeinsamen Befragung von Herrn C und Herrn D, dem Türsteher und dem Geschäftsführer, räumt der Türsteher ein, dass es möglicherweise zu einer Verwechslung gekommen sei, die er bedauere. Auch der Geschäftsführer räumt ein, dass es möglicherweise zu Fehlern gekommen sei. Nachdem schließlich vor der Gleichbehandlungskommission alle Beteiligten Vergleichsbereitschaft zeigen, vermittelt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Einigung: Türsteher und Unternehmen entschuldigen sich schriftlich bei Herrn C und Herrn D, schenken ihnen jeweils eine VIP-Card des Lokals, mit der sie ein Jahr lang kostenlosen Eintritt genießen und laden sie beim nächsten Besuch auf ein Willkommensgetränk ein. Nach dieser Einigung im Sinne der Betroffenen zieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Prüfungsantrag zurück.

Geschlecht

Sexuelle Belästigung in der Fahrschule

Frau E, eine 17-jährige Schülerin, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie sich durch schlüpfrige Bemerkungen und Berührungen ihres Fahrlehrers sexuell belästigt gefühlt und daher den Führerscheinkurs abgebrochen hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konfrontiert den Fahrlehrer, der auch Inhaber der Fahrschule ist, mit dem geschilderten Sachverhalt. Dieser gibt sich überrascht über den Vorwurf und wundert sich, was sein »Versuch, eine lockere Atmosphäre herzustellen« bei der Fahrschülerin ausgelöst hat. Er zeigt sich einsichtig, als er über den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz genauer informiert und vor allem darauf hingewiesen wird, dass für eine Belästigung gemäß Gleichbehandlungsgesetz keine Belästigungsabsicht notwendig ist. Es genügt, dass sich eine Person von einer bestimmten Handlung oder Äußerung belästigt fühlt. Der Fahrlehrer willigt ein, Frau E einen Schadenersatz in Höhe von 2.000 Euro zu bezahlen und ihr die für die Führerscheinausbildung bereits bezahlten Kurskosten zurückzuerstatten. Darüber hinaus nimmt er das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft einer Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz an.

Unterschiedliche Altersgrenzen für ermäßigten Eintritt

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird darauf aufmerksam gemacht, dass auf der Website einer Freizeiteinrichtung eine SeniorInnenermäßigung angeboten wird, die unterschiedliche Altersgrenzen festlegt, für Männer 65 Jahre und für Frauen 60.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert den Geschäftsführer darüber, dass die vorgenommene Differenzierung zwischen Männern und Frauen eine verbotene Diskriminierung darstellt, weil Männer im Alter zwischen 60 und 64 Jahren für den Besuch der Einrichtung einen höheren Eintrittspreis bezahlen müssen als gleichaltrige Frauen. Dadurch werden sie in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt als Frauen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ersucht den Geschäftsführer, umgehend einen gesetzeskonformen Zustand herzustellen und die Eintrittspreise für Frauen und Männer gleich zu gestalten. Die Gleichbehandlungskommission hat in vergleichbaren Fällen bereits eine Diskriminierung festgestellt. Gegenüber Personen, die durch die Ungleichbehandlung diskriminiert werden, können Schadenersatzpflichten entstehen.

Das angeschriebene Unternehmen reagiert umgehend und nach einem Beschluss des Aufsichtsrates werden die Eintrittspreise gesetzeskonform gestaltet. Für beide Geschlechter wird eine Altersgrenze von 61 Jahren festgesetzt. Das Festsetzen der einheitlichen Altersgrenze von 61 Jahren wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft insofern als eine Art »best practice« angesehen, als bis dahin viele Unternehmen die Aufforderung zu einer einheitlichen Regelung dazu benutzten, das Zugangsalter für SeniorInnentickets auch für Frauen auf 65 Jahre anzuheben. In diesem Fall hat sich das Unternehmen weitgehend gegen eine Verschlechterung für Frauen und für eine Verbesserung für Männer entschieden.

Sakkopflicht für Männer

Herr M besucht eine Kabarettvorstellung. Er ist dem Anlass entsprechend modisch gekleidet und trägt eine Lederjacke, Hemd und Bundfaltenhose. Als ihm vor Betreten des Saales erklärt wird, dass er trotz gültiger Karte keinen Zutritt zur Veranstaltung bekommt und er auf den Vermerk »Herren bitte mit Sakko« auf der Eintrittskarte hingewiesen wird, reagiert er empört. Herr M muss sich vor Ort ein Sakko ausleihen und während der Vorstellung tragen.

Als er feststellt, dass es für Frauen keine solche Bekleidungs Vorschrift gibt, fühlt er sich als Mann benachteiligt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht das Unternehmen darauf aufmerksam, dass eine Bekleidungs Vorschrift, die nur für Männer gilt, eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts darstellt, weist aber auch auf die ungeklärte Rechtslage zum Thema hin.

In seiner Stellungnahme bestreitet das Unternehmen, dass die Bekleidungs Vorschrift lediglich für Männer gilt. Es bestünde zwar nur für Männer eine Sakkopflicht, aber auch Frauen müssten sich dem Ambiente entsprechend elegant kleiden. Das Tragen eines Sakkos stelle für Männer eben ein Mindestmaß an Eleganz dar, während Frauen bei der Wahl eleganter Kleidung einen wesentlich größeren Spielraum hätten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft teilt diese Ansicht nicht, da sie darin das Potential der Festschreibung von stereotypen Geschlechterrollen sieht und stellt einen Antrag auf Prüfung des Falles an die Gleichbehandlungskommission.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass Herr M durch die Sakkopflicht nicht benachteiligt wurde, weil das Unternehmen glaubhaft machen konnte, dass das Gebot der Eleganz auch für Frauen gilt und diese bei Nichteinhalten ebenfalls von der Veranstaltung ausgeschlossen würden. Es gäbe auch Leihblazer für Damen. Zusätzlich wird die Entscheidung damit argumentiert, dass die Bekleidungs Vorschrift nicht diskriminierend sei, weil es sich um gesellschaftlich anerkannte Bekleidungskonventionen handle.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist darauf hin, dass das im Prüfungsergebnis angeführte Argument, eine Ungleichbehandlung könne sachlich gerechtfertigt sein, weil sie sich auf gesellschaftliche Konventionen beziehe, als problematisch anzusehen ist, da der Verweis auf eine gesellschaftliche Konvention keinesfalls von der Notwendigkeit entbindet, den Inhalt der Konvention auf sein Diskriminierungspotential zu überprüfen. Diskriminierungen können sich auch daraus ergeben, dass viele Menschen unkritisch gegenüber bestimmten Stereotypen, traditionellen Bräuchen oder institutionellen Praktiken sind. Gerade die strukturelle Benachteiligung von Frauen oder von Menschen anderer ethnischer Zugehörigkeit wurde lange auf solche gesellschaftliche Konventionen gestützt.

Wohlfühl-Ressort nur für Frauen

Herr F möchte das Wochenende mit seiner Freundin in einem Wellness-Hotel verbringen. Bei der Buchungsanfrage wird er von der Kuranstalt allerdings darauf hingewiesen, dass das Angebot nur für Damen ist und Männer, mit Ausnahme der Bar und des Restaurants, keinen Zutritt zum Ressort hätten. Herr F fühlt sich durch diese Firmenpolitik aufgrund seines Geschlechts diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Herrn F darüber, dass es Ausnahmen vom grundsätzlichen Gleichbehandlungsgebot gibt, die eine unterschiedliche Behandlung erlauben.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung erfordert daher nicht in jedem Fall, dass Einrichtungen Männern und Frauen zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung gestellt werden müssen. Angebote für Angehörige eines Geschlechts können durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein, wenn die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. So kann eine Einrichtung nur für Frauen beispielsweise zum Schutz von Opfern sexueller Gewalt oder zum Schutz der Sittlichkeit oder der Privatsphäre erlaubt sein. Herr F wird darauf aufmerksam gemacht, dass er die Möglichkeit hat, den Sachverhalt von der Gleichbehandlungskommission überprüfen zu lassen.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt. Sie folgt in der Argumentation dem Unternehmen, dass das Angebot ausschließlich für Frauen aufgrund der Spezialisierung auf Gesundheitsbehandlungen für Frauen gerechtfertigt ist.

2.6 Beispiele für Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung, durch sexuelle Belästigung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Herr X hat marokkanischen Migrationshintergrund und ist seit etwa acht Jahren bei der Y-GmbH als LKW-Fahrer beschäftigt. Ungefähr zwei Jahre nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses beginnen regelmäßige Beschimpfungen durch den Geschäftsführer. Die Belästigungen erfolgen fast täglich verbal und darüber hinaus per SMS mit rassistischem, homophobem, sexualisiertem oder antisemitischem Inhalt.

Herr X erhält beispielsweise folgende SMS: »Fahr dir mit dem Finger in den A...«, »L.M.A.A. du Mistsau, afrikanische«, »Du bist eine richtige Judensau«, »Judenkind grausiges«, »Du bist ein richtiges Gay Miststück«, »Danke du Indianerficker« und »Du musst mitfahren, denn da will ich dich richtig durchficken. Steh es mir auf schwarze Arsch«.

Für Herrn X sind die zahlreichen Beschimpfungen überaus belastend. Er bekommt Panikattacken und Schlafstörungen. Wegen der Vorfälle verschlechtert sich sein Gesundheitszustand, sodass er schließlich krankgeschrieben wird.

Herr X wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es ergeht ein Interventionsschreiben an den Geschäftsführer der Y-GmbH, in dem die Vorwürfe von Herrn X geschildert werden. In der Stellungnahme wird bestritten, dass der Geschäftsführer Herrn X beschimpft oder die SMS gesendet hat. In weiterer Folge wird das Arbeitsverhältnis von Herr X gekündigt. Herr X möchte die Kündigung nicht anfechten.

Nachdem aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Beweissituation für die Tatbestände der sexuellen Belästigung und der Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der sexuellen Orientierung sehr gut ist, zumal zahlreiche belästigende SMS vorliegen, wird Herr X zur weiteren Intervention beziehungsweise Klagseinbringung die Kontaktaufnahme mit der Arbeiterkammer empfohlen. Die Arbeiterkammer bringt eine Klage ein. Mit Urteil erster Instanz wird Herrn X ein Schadenersatz in der Höhe von 1400 Euro zugesprochen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts

Frau B trägt wegen ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch. Dieser Umstand lässt sie immer wieder auf Ressentiments von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen stoßen.

Als sie sich bei einem Unternehmen für die Position einer Schneiderin bewirbt, erhält sie eine Absage mit der Begründung, dass sie für das Team »nicht passend« sei. Das davor geführte Bewerbungsgespräch mit der HR-Managerin des Unternehmens lässt jedoch darauf schließen, dass das Tragen des Kopftuchs für die Ablehnung ausschlaggebend war. Die für die Stelle notwendigen Qualifikationen besitzt Frau B.

Beim Bewerbungsgespräch selbst kommt die HR-Managerin bereits nach einer kurzen Information über die Ausbildung von Frau B auf das Kopftuch zu sprechen. Sie klärt Frau B auf, dass in steriler Umgebung gearbeitet werde und sie daher eine Haube tragen müsse. Obwohl die Bewerberin versichert, dass dies kein Problem für sie darstelle, hat die HR-Managerin Bedenken und bezweifelt die einwandfreie Integration von Frau B in das Team. Nicht sie selbst sei das Problem, sondern die mangelnde Toleranz der KollegInnen gegenüber Musliminnen.

Die HR-Managerin ist selbst türkischer Abstammung, trägt aber kein Kopftuch. Sie macht deutlich, dass die MitarbeiterInnen des Unternehmens das nicht verstehen und Frau B mit ihren Vorurteilen »nur quälen« würden.

Der Versuch von Frau B, die HR-Managerin umzustimmen und sie von ihrer Teamfähigkeit und besonderen zwischenmenschlichen Kompetenz zu überzeugen, scheitert. Frau B wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Schreiben an das Unternehmen richtet. Da es sich beim muslimischen Kopftuch nicht nur um ein religiöses, sondern auch um ein geschlechtsspezifisch konnotiertes Kleidungsstück handelt, bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Vermutung einer intersektionellen Mehrfachdiskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts vor. Durch Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es zu einem Vergleich mit einer Entschädigungszahlung in der Höhe von 2.000 Euro an Frau B.

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion, durch Belästigung und durch mangelnde Abhilfe

Herr J ist bosnischer Staatsbürger muslimischen Glaubens. Er arbeitet im Montageteam eines Unternehmens. Beginnend mit der ersten Arbeitswoche kommt es zu beleidigenden Äußerungen des Teamleiters mit Bezugnahme auf die Religion und die Herkunft von Herrn J. Der Teamleiter gebraucht sehr oft das Wort »Tschusch« und meint, dass »Tschuschen« kein Benehmen hätten und dass das an der Erziehung der »Tschuschen« liege. Seine Kinder würde er nie auf eine öffentliche Schule schicken, weil dort »zu viele Ausländer« seien. Während eines Gesprächs zwischen Herrn J und einem Arbeitskollegen, der auch muslimischen Glaubens ist, bringt sich der Teamleiter ein, indem er den Kollegen als zum »Moslempack« gehörig bezeichnet, die alle Terroristen seien.

Der Leiter eines anderen Montageteams desselben Unternehmens schimpft ebenfalls immer wieder auf »Tschuschen«. In Anwesenheit von Herrn J tätigt dieser Teamleiter die Aussage: »Wie viel Brennwert wohl so ein Tschusch hat, wenn man ihn anzündet?«. Er drohte Herrn J auch mit den Worten: »Von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast.«

Herr J weist die Geschäftsführung bei mehreren Gelegenheiten auf die Behandlung hin, die ihm von den beiden Teamleitern zuteil wird. Daraufhin verschlimmert sich die Arbeitssituation nochmals dramatisch. Sämtliche Kollegen wissen von seiner Beschwerde. Er wird von einer größeren Anzahl von Kollegen schikaniert und als »Schwächling« hingestellt. Die beiden Teamleiter setzten ihre Belästigungshandlungen fort. Herr J befindet sich aufgrund einer beginnenden Depression im Krankenstand, das Dienstverhältnis endet im Krankenstand durch einvernehmliche Auflösung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt im Einvernehmen mit Herrn J einen Antrag auf Überprüfung einer Belästigung durch die beiden Teamleiter sowie mangelnde Abhilfe durch die Geschäftsführung ein. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass Herr J durch die beiden Teamleiter aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion belästigt wurde und dass der Arbeitgeber keine angemessene Abhilfe geleistet hat. Nach Abschluss des Verfahrens nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft erneut Kontakt mit dem gemeinsamen Rechtsvertreter der Belästiger und des Arbeitgebers von Herrn J auf, um auf die Vergleichsbereitschaft von Herrn J hinzuweisen. Schließlich kommt es zum Abschluss eines Vergleichs in Höhe von 7.500 Euro und zum Verzicht auf die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion

Frau A bewirbt sich als Servierkraft für eine Teilzeitbeschäftigung, die sie während ihres Studiums ausüben möchte, um das Studium zu finanzieren. Auf ihrem Bewerbungsfoto ist sie

mit Kopftuch abgebildet. Eine Mitarbeiterin des Unternehmens kontaktiert sie, es wird ein Bewerbungsgespräch am Telefon geführt. Schließlich wird Frau A mitgeteilt, dass sie gerne anfangen könne, wenn sie das Kopftuch während der Arbeit ablegt. Frau A ist dazu nicht bereit, woraufhin sie eine Absage erhält. Frau A ist darüber zunächst einmal schockiert und ruft dann noch einmal an. Sie fragt nach, was wirklich der ausschlaggebende Grund für die Ablehnung sei. Die Mitarbeiterin des Unternehmens bekräftigt, dass es das Tragen des Kopftuches sei, weil die Chefin und die Kunden kein Kopftuch akzeptieren würden.

Frau A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen um eine Stellungnahme ersucht. In der Stellungnahme werden Hygienebedenken vorgebracht, Wünsche der älteren und konservativen Kundschaft und in einer weiteren Stellungnahme schließlich, dass ein Kopftuch nicht zum einheitlichen Erscheinungsbild der »klassischen Servier-Dame« passe und daher einen Bruch mit der Tradition des Unternehmens bedeute.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beantragt die Überprüfung der Angelegenheit bei der Gleichbehandlungskommission und macht eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion geltend, weil das Unternehmen explizit die »kopftuchtragende Frau« als unerwünscht und mit dem Frauenbild für seine weiblichen Angestellten als nicht vereinbar bezeichnet hat. Im Verfahren argumentiert der Arbeitgeber, dass er sehr wohl Frauen mit Kopftuch beschäftige. Es stellt sich heraus, dass diese nur in der Küche tätig sind, in Bereichen also, in denen sie von den Kunden und Kundinnen nicht gesehen werden.

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion fest. Sie beurteilt die Hygienebedenken nach Überprüfung der konkreten Tätigkeit als nicht nachvollziehbar und erteilt auch den KundInnenwünschen und der Corporate Identity als Rechtfertigungsgründen eine Absage.

Mit Unterstützung des Klagsverbands kann Frau A ihre Ansprüche vor Gericht einklagen. Der Arbeitgeber leistet der Mahnklage Folge, sodass es zu keiner inhaltlichen Behandlung des Falles vor Gericht kommt.

Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich in diesem Verfahren der spezielle Aspekt der besonderen Betroffenheit und Sichtbarkeit von Frauen gezeigt, die das Kopftuch als religiöses Symbol tragen. Der Arbeitgeber hat darauf auch ausdrücklich Bezug genommen, dass eine Frau mit Kopftuch nicht dem klassischen Bild der im Unternehmen beschäftigten Servier-Dame entspreche und seiner Erwartung nach auf Ablehnung seitens der Kundschaft stoßen würde.

Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts

Herr E arbeitet teilzeitbeschäftigt bei einem Verein in der psychosozialen Beratung. Er ist Psychotherapeut und hat neben seiner Tätigkeit beim Verein eine eigene Praxis. Er muss zwei Tage in der Beratungsstelle anwesend sein und kann sich sonst seine Arbeitszeiten flexibel einteilen, was ihm auch aufgrund eines weiten Arbeitsweges sehr entgegenkommt.

Im Verein wird angekündigt, dass die Zahl der verpflichtenden Anwesenheitstage für alle teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen erhöht werden soll. Herr E möchte keine Erhöhung seiner fixen Anwesenheitspflicht und teilt dies dem Geschäftsführer des Vereins mit. Dieser kündigt ihm daraufhin an, dass sein Dienstverhältnis beendet werden wird, wenn er nicht zustimmt. Herr E erfährt dann zufällig, dass gleichaltrige Kolleginnen von der Erhöhung der fixen Anwesenheitspflicht ausgenommen werden. Als er den Geschäftsführer darauf anspricht, entgegnet dieser, dass ihm Herr E für eine solche Ausnahme »noch zu weit weg vom Pensionsalter« sei. Herr E schließt daraus, dass das bei den Kolleginnen nicht so ist, weil diese fünf Jahre früher

in Pension gehen können. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die in einem Schreiben an den Arbeitgeber die Vermutung einer Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts von Herrn E äußert.

Danach verschlechtert sich die Situation am Arbeitsplatz für Herrn E rapide. Er muss einen Teil seiner Beratungstätigkeit abgeben, Projekte, die er leitet, werden abgesagt. Kurz bevor die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein zweites Schreiben mit Bezug auf das Benachteiligungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes übermittelt, erhält Herr E vom Betriebsrat die Information, dass er über die bevorstehende Kündigung von Herrn E informiert wurde.

Schließlich gelingt es Herrn E mit Unterstützung der Gewerkschaft, einen Vergleich mit seinem Arbeitgeber abzuschließen, in dem eine einvernehmliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mit einer zusätzlichen Zahlung von sechs Monatsgehältern vereinbart wird.

Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters, Verletzung des Benachteiligungsverbots durch Kündigung

Frau T, die ein Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft und einen einschlägigen Hochschullehrgang absolviert hat, arbeitet seit mehr als zehn Jahren in einem Unternehmen, das sich mit sozialwissenschaftlichen Studien und Forschungen befasst. Im Zuge der Verschmelzung dieses Unternehmens mit dem nunmehrigen Arbeitgeber wird sie unter Anrechnung ihrer Vordienstzeiten als »Senior Research Assistant« übernommen. Ihr Aufgabenbereich umfasst bei einer Arbeitszeit von 30 Wochenstunden Akquise, Kontaktaufbau und Kontaktpflege mit KundInnen, die Betreuung von Projekten samt entsprechender Kalkulation, das Entwerfen von Fragebögen sowie das Sichten, Aufbereiten und Präsentieren von Untersuchungsergebnissen.

Zunächst gibt es im Unternehmen eine weitere Abteilung, die im Wesentlichen denselben Aufgabenbereich hat und sich nur thematisch unterscheidet. Diese zweite Abteilung soll jedoch aus Kostengründen eingespart werden. Im Laufe eines Jahres scheiden daher der dortige Leiter und die einzige wissenschaftliche Mitarbeiterin aus. Die von diesen beiden Personen bearbeiteten Agenden werden zu einem Großteil von Frau T weitergeführt. Nach einigen Monaten beschließt die Geschäftsleitung jedoch, in der Abteilung von Frau T eine zusätzliche Stelle zu schaffen, die die Aufgaben der aufgelösten Abteilung bearbeiten und neue Kunden akquirieren soll.

Für die Besetzung der neuen Stelle gibt es weder eine interne, noch eine externe Stellenausschreibung. Der Geschäftsführer teilt per E-Mail mit, dass Herr E als Key Account Manager bei der Firma anfangen werde und die Entscheidung deshalb für ihn gefallen sei, weil er 30 Jahre alt und mit seinen Altersgenossen in einer bestimmten Partei gut vernetzt sei, weshalb er Projekte aus diesem politischen Umfeld bringen könne. Die einschlägige sozialwissenschaftliche Methodenkompetenz werde er sich schnell aneignen können.

Frau T, die seit Jahren einen Großkunden erfolgreich betreut und immer wieder neue Projekte akquiriert, ist zunächst darüber irritiert, dass sie sich nur Account Manager nennen darf, obwohl sie ihren neuen Kollegen einschulen und anfangs seine Entwürfe und Berichte durchlesen muss. Nach einiger Zeit hat sie Anlass zur Vermutung, dass Herr E trotz seines deutlich jüngeren Lebensalters ein wesentlich höheres Gehalt bezieht als sie selbst. Sie wendet sich an den Betriebsrat, der ihr zu verstehen gibt, dass sie sich zu Recht benachteiligt fühlt.

Kurze Zeit später wird Frau T mit der Begründung, die Abteilung müsse sparen, dazu gedrängt, ihre Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden zu reduzieren. Dem stimmt sie nicht zu, denn die damit verbundene Gehaltsreduktion würde sich auch im Hinblick auf die Berechnungsgrundlage für spätere Pensionsleistungen extrem nachteilig auswirken. Da Frau T bereits 50 Jahre alt

ist, hat sie großes Interesse, in relativer Pensionsnähe zumindest keine Verschlechterung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen hinnehmen zu müssen und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ersucht die Geschäftsführung um ein Gespräch, um die künftige berufliche Entwicklung von Frau T zu klären und akzeptable Lösungsmöglichkeiten für die dringend vermutete Entgelt Differenz zwischen Herrn E und Frau T anzusprechen. Das Unternehmen bestreitet jedoch eine Diskriminierung und ist zu keinem Gespräch bereit. Auch zur Entgeltfestsetzung im Unternehmen gibt es keine Auskunft.

Drei Wochen später wird Frau T in einem Mitarbeiterinnengespräch schlechter beurteilt als alle anderen KollegInnen in ihrer Abteilung. Ihr wird vorgeworfen, sie habe ihre Leistungsziele nicht erreicht. Die Geschäftsführung bietet ihr den Wechsel in eine 40-Stunden-Stelle in der Einkaufsabteilung an. Frau T erkundigt sich bei den dort Verantwortlichen nach dem Aufgabebereich und kommt zum Schluss, dass die angebotene Position im Vergleich zu ihrer bisherigen Stelle eine Dequalifizierung bedeuten würde. Sie lehnt daher den Abteilungswechsel ab. Kurz danach wird sie gekündigt, wobei Einsparungsgründe, aber auch ihre angeblich problematische Persönlichkeit gesprächsweise als Begründung genannt werden.

Frau T bringt eine Kündigungsanfechtung bei Gericht ein und parallel dazu einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft legt in diesem Verfahren Unterlagen des zuständigen Sozialversicherungsträgers vor, aus denen hervorgeht, dass das wochenstundenbereinigte Entgelt von Herrn E jenes von Frau T tatsächlich deutlich übersteigt. Da der Europäische Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung verlangt, dass Entgeltsysteme transparent, nachvollziehbar und den gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend zu gestalten sind, wäre es in der Folge am Unternehmen gelegen, nachzuweisen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters stattgefunden hat.

Noch vor der inhaltlichen Diskussion kommt es zum Abschluss eines Vergleichs und zur Beendigung beider Verfahren. Die mittlerweile im 52. Lebensjahr stehende Frau T hat auch ein Jahr nach ihrer Kündigung noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden.

Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts

Frau K ist 53 Jahre alt. Sie hat vor zwei Jahren eine neue Anstellung als Administrativkraft in einem Autohaus gefunden. In erster Linie bearbeitet sie Lieferscheine und verwaltet das Bestellwesen, sie wird jedoch auch an der Kassa eingesetzt und genießt bei diesen Gelegenheiten den KundInnenkontakt. Da sie diese Stelle unbedingt bis zu ihrem Pensionsantritt behalten möchte, arbeitet sie mit besonders großem Engagement.

Zu ihrer großen Enttäuschung wird sie von der Assistentin der Geschäftsleitung mit der Erklärung gekündigt, dass der Geschäftsführer eine jüngere, attraktivere Kraft wünsche. Frau K fühlt sich durch diese Begründung sehr verletzt, zumal sie auch auf ihr Äußeres viel Wert legt. Sie wird dienstfrei gestellt und erfährt, dass bereits eine neue, jüngere Arbeitnehmerin an ihrer Stelle zu arbeiten begonnen hat.

Frau K bringt eine Kündigungsanfechtung bei Gericht ein und stellt nach einer Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst einen Antrag auf Überprüfung des Sachverhalts bei der Gleichbehandlungskommission. In diesem Antrag macht sie eine Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts geltend, weil die Äußerung, dass eine jüngere, attraktivere Kraft gewünscht werde, nur Frauen gegenüber getätigt werde. Dies ist nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gut zu argumentieren, weil in der langen Beratungspraxis der

Gleichbehandlungsanwaltschaft stereotype und abwertende Äußerungen wie die genannte in dieser Form Männern gegenüber nie getätigt wurden. Noch bevor der Antrag behandelt werden kann, zieht Frau K ihn zurück, weil sie eine neue Anstellung in einem Handelshaus gefunden hat.

3 Informations- und Bewusstseinsarbeit

Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Seit 2014 wählt die Gleichbehandlungsanwaltschaft für jeweils etwa zwei Jahre ein Schwerpunktthema. Dieses Schwerpunktthema umfasst immer alle Aufgabengebiete der Anwaltschaft, alle Organisationseinheiten werden in die Umsetzung eingebunden. Im Berichtszeitraum lautete das Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft **Mehrfachdiskriminierung**.

Seit 2004, also seit mehr als zehn Jahren, ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mehr ausschließlich für die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern zuständig, sondern auch für Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der privaten Wirtschaft. Seitdem spielen Mehrfachdiskriminierungen in der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine zunehmend wichtigere Rolle.

Das Gleichbehandlungsrecht ist viel komplexer geworden. Rechtssuchende, aber auch MultiplikatorInnen und Institutionen, die zur Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung berufen sind, wurden durch die intensive Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Schwerpunktthema dafür sensibilisiert, dass oft nicht nur ein Diskriminierungsgrund kausal für eine Diskriminierung ist, sondern mehrere Gründe – oft einander verstärkend – eine Rolle spielen. Dieses Motivbündel freizulegen ist notwendig, um bestimmte, diskriminierende Situationen glaubhaft machen zu können.

Gleichzeitig dient das Schwerpunktthema der internen Kompetenzentwicklung, weil in der Beratung und rechtlichen Unterstützung verstärkt auf Aspekte der Mehrfachdiskriminierung Bezug genommen wird. Die Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum erstmals die Benachteiligung einer Kopftuchträgerin als Diskriminierung im Hinblick auf Religion und Geschlecht wahrgenommen und als Mehrfachdiskriminierung gewertet.

Seit Herbst 2015 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Schwerpunktthema **Gleichbehandlung: Unternehmen**. Immer mehr Unternehmen wenden sich mit Fragen zu innerbetrieblicher Gleichbehandlung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, oft nach diskriminierenden Vorfällen, aber auch, um Diskriminierungen präventiv zu vermeiden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bleibt zwar primär für Personen zuständig, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, möchte aber auch Unternehmen mit einem spezifischen Angebot dabei unterstützen, möglichen Diskriminierungen im Betrieb selbst präventiv zu begegnen, strukturelle Diskriminierungen abzubauen und Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen.

3.1 Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Folder »Nein zu Diskriminierung«



Leichter lesen Folder



Informationsbroschüre für MultiplikatorInnen



Information in Print

Gedruckte Informationsmaterialien kommen bei Veranstaltungen, Schulungen und Workshops zum Einsatz und werden über KooperationspartnerInnen und MultiplikatorInnen breit verteilt, um einen Eindruck vom Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu vermitteln. Folgende Informationsmaterialien können kostenlos angefordert werden:

Folder

Folder der Gleichbehandlungsanwaltschaft in deutscher und englischer Sprache. Sie geben einen kurzen Überblick über die Rechte im Diskriminierungsfall sowie über den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Neu im Berichtszeitraum:

Leichter lesen Folder

Dieser Folder ist in leicht verständlicher Sprache verfasst, er kommt daher auch dann zum Einsatz, wenn KlientInnen über keine perfekten Deutschkenntnisse verfügen. Er informiert darüber, was Diskriminierung bedeutet, was Betroffene dagegen tun können und wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft sie unterstützen kann.

Informationsbroschüre für MultiplikatorInnen

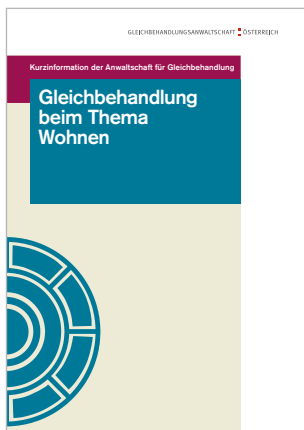
Um die Information für MitarbeiterInnen in Institutionen und NGOs zu verbessern, die mit Menschen zu tun haben, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine kompakte Broschüre mit zahlreichen Fallbeispielen und Informationen über Handlungsmöglichkeiten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

Kurzinformationen

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



Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung



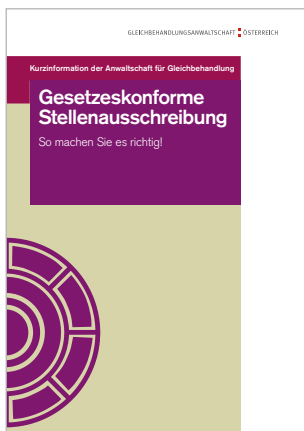
Gleichbehandlung beim Thema Wohnen



Gleichbehandlung für Transgenderpersonen und intersexuelle Menschen



Kopftuch am Arbeitsplatz



Gesetzeskonforme Stellenausschreibung – So machen Sie es richtig!



Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt

Kurzinformation Mehrfachdiskriminierung



Freecards



Informationsblatt: Sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen



Kurzbericht



Neu im Berichtszeitraum:

Kurzinformation Mehrfachdiskriminierung

Mehrfachdiskriminierung kann in verschiedenen Formen in Erscheinung treten. Mehrere Merkmale können gleich stark nebeneinander wirken, sich wechselseitig verstärken oder erst im Zusammenspiel zu einer Diskriminierung führen.

Freecards

Auf den Freecards der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist je eine typische Diskriminierungssituation in einem Bild dargestellt. Fünf Freecards beziehen sich auf einen im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Diskriminierungsgrund, die sechste Freecard löst die diskriminierenden Situationen auf und zeigt dieselben Personen nochmals in einem diskriminierungsfreien Zusammenhang.

Die Freecards gibt es in Print und einer elektronischen Version für Schulungen und Workshops.

Informationsblatt: Sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Vor allem junge Frauen, die häufig sexuellen Übergriffen ausgesetzt sind, werden über ihre Rechte informiert. Das Informationsblatt »Nicht mit mir« macht auf mögliche Belästigungssituationen und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam.

Neu im Berichtszeitraum:

Kurzbericht

Tätigkeit und Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Überblick 2012/13

Seit dem Bericht 2012/13 erstellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine kurze Zusammenfassung in deutscher und englischer Sprache. Die Kurzfassung des Berichts 2014/15 wird im Herbst 2016 erscheinen.

Information elektronisch

Neu im Berichtszeitraum:

Gleichbehandlungs:App

Die App enthält die wichtigsten Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ermöglicht rasch, einfach und geschützt das Beschreiben und Speichern von diskriminierenden Situationen in Text und Bild.

Die Situationsbeschreibungen können anonym und nur zu Dokumentationszwecken an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weitergeleitet werden. Es ist aber auch möglich, sich direkt über die App an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden und rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Außerdem kann der Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft über die App abonniert werden.

Lesezeichen und Aufkleber

Lesezeichen und Aufkleber sollen mithelfen, die Gleichbehandlungs:App bekannt zu machen.

Website

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Das wichtigste elektronische Informationsmedium der Gleichbehandlungsanwaltschaft enthält umfassende rechtlichen Informationen, Empfehlungen und Untersuchungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, jeweils aktuelle Informationsangebote zu Veranstaltungen und Publikationen, den Fall des Monats, den Inhalt der Newsletter sowie Informationen zum jeweiligen Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Gleichbehandlungs:App
Sie befinden sich in der mobilen Applikation der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wir informieren, beraten und unterstützen in Gleichbehandlungsfragen

Gleichbehandlungs:App
Informationen finden,
Diskriminierungen beschreiben,
Unterstützung bekommen.

Gratis Download für und oder unter www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Lesezeichen

Gleichbehandlungs:App

Aufkleber

Fall des Monats

In einer eigenen Rubrik auf der Website wird seit mehr als fünf Jahren monatlich ein besonders häufiger, typischer oder auch besonders krasser Diskriminierungsfall als »Fall des Monats« beschrieben.

Elektronischer Newsletter

Der elektronische Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft erscheint mehrmals jährlich und informiert über aktuelle Entwicklungen, wichtige Fälle und Veranstaltungen zu Gleichbehandlungsthemen.

Anmeldungen zum Newsletter per E-Mail an gaw@bka.gv.at oder telefonisch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf www.help.gv.at

»Help« ist der Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen. »Help« ermöglicht eine direkte Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch über www.help.gv.at.

3.2 Veranstaltungen, Schulungen, Workshops, Artikel, Medienarbeit

Spezielles Weiterbildungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft für AkteurInnen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts

Seit 2013 bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedes zweite Jahr ein Spezialseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte, Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, RichteramtswärterInnen, RichterInnen, RechtsberaterInnen im Gleichbehandlungsrecht, einschlägig spezialisierte RechtsanwältInnen und andere an Spezialfragen des Gleichbehandlungsrechts interessierte Personen an.

Das Seminar im Berichtszeitraum war dem Thema Mehrfachdiskriminierung gewidmet, dem Schwerpunktthema der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Unter dem Titel »Dimensionen von Diskriminierung« beschäftigte sich das Seminar mit der Frage, wie die Vielfalt von Merkmalen, die zu Diskriminierungen führen, in rechtlichen Beratungen und in Rechtsverfahren sichtbar gemacht werden kann.

Die Veranstaltung bot einen Überblick über Erfahrungen aus dem Bereich des Diversitätsmanagements und wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Forschung zu Mehrfachdiskriminierung. Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft präsentierten konkrete Beratungsfälle. Eine im Gleichbehandlungsrecht erfahrene Rechtsanwältin stellte den Stand der Rechtsanwendung vor den Gerichten dar.

Das Seminar wurde durch eine Vorabendveranstaltung mit dem Titel »10 Jahre erweitertes Gleichbehandlungsrecht – Rückblick und Ausblick« ergänzt. Die gleichbehandlungsrechtlichen Spezialistinnen der juristischen Fakultät der Universität, Michaela Windisch-Grätz und Elisabeth Holzleithner hielten Vorträge zu den theoretischen Grundlagen und rechtlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität,

die Gleichbehandlungsanwaltschaft hielt Rückschau auf zehn Jahre Arbeit mit dem Zusammenwirken von Diskriminierungsgründen.

Information für in Rechtsberufen Tätige

RichterInnen und RichteramtswärterInnen sind eine zentrale Zielgruppe der Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Für diese Zielgruppe werden daher aktiv Angebote entwickelt.

In der RichteramtswärterInnen-Ausbildungsverordnung wurde durch die Novelle BGBl. I Nr 35/2012 bei den Ausbildungsinhalten (§ 4 Abs 3) festgelegt, dass RichteramtswärterInnen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung besonders geschult werden sollen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstellt spezielle Fortbildungsangebote für diese Anforderung und bemüht sich, diese im Ausbildungskanon zu implementieren. Die Ausbildung der RichteramtswärterInnen wird nicht zentral, sondern in den vier OLG-Sprengeln Wien, Graz, Innsbruck und Linz durchgeführt. Das Angebot des Regionalbüros Steiermark der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde bereits in das Ausbildungsangebot für RichterInnenamtswärterInnen im Sprengel des OLG Graz übernommen. Auch in das Fortbildungsprogramm des OLG Sprengels Graz wurde das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgenommen.

Erstmals 2015 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft an einem speziellen Workshop für LaienrichterInnen am Arbeits- und Sozialgericht (ASG) Wien mitgewirkt. In einem von der Arbeiterkammer organisierten dreitägigen Seminar, das von einer Gleichbehandlungsanwältin gemeinsam mit einem Berufsrichter des ASG Wien und einer Vertreterin der Arbeiterkammer abgehalten wurde, wurden LaienrichterInnen für ihre Aufgabe bei Gericht mit dem Gleichbehandlungsrecht vertraut gemacht. Durch die Dauer des Seminars war es möglich, nicht nur österreichische und europäische Judikatur vorzustellen und das konkrete Verfahren vor Gericht und der Gleichbehandlungskommission zu besprechen, sondern auch auf spezielle Themen wie beispielsweise die Glaubhaftmachung im Gleichbehandlungsrecht einzugehen und in einem Rollenspiel die Besonderheiten eines Gerichtsverfahrens in Gleichbehandlungsfragen auch praktisch zu erfahren. Der dreitägige Workshop wurde als Best Practice von anderen Länderarbeiterkammern übernommen und wird 2016 in Oberösterreich stattfinden.

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

Lehrveranstaltungen und Information an Universitäten

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in den gleichbehandlungsrechtlichen Wahlfachkörpern der Juridischen Fakultät an der Universität Wien tätig, um bereits die Studierenden mit den praktischen Fragen des Gleichbehandlungsrechts vertraut zu machen.

Im Sommersemester findet im Rahmen der Legal Gender Studies der Kurs »Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Theorie und Praxis« statt. Im Fokus stehen dabei Fälle mit Bezug zum Diskriminierungsgrund Geschlecht. Den Schwerpunkt der Präsentationen der Studierenden und der Diskussion bilden Fragen der Glaubhaftmachung und der Zusammenhang von Benachteiligung und Geschlecht.

Die Lehrveranstaltung im Rahmen des Wahlfachkorbes »Diversity/Equality – Management von Vielfalt« hat den Titel »Gleich – gleicher – am gleichsten – Diskriminierungsschutz und Rechtsdurchsetzung im Gleichbehandlungsrecht für die private Wirtschaft«. Dabei werden anhand der Fallpraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft Fragen des Gleichbehandlungs-

rechts zu allen Diskriminierungsgründen dargestellt und diskutiert. Den Abschluss der Lehrveranstaltung bildet ein Rollenspiel, in dem die Studierenden eine Sitzung der Gleichbehandlungskommission abhalten.

In das Praktikum »Österreichischer Grundrechtsschutz in der Praxis« im Wahlfachkorb Grund- und Menschenrechte ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft einbezogen und erläutert den Studierenden die speziellen Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Im Studiengang Soziale Arbeit der FH St. Pölten wird ein Kurstag zum Thema UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) und Gleichbehandlungsrecht angeboten. Eine Fern-Fachhochschule hat ein umfangreiches Interview über die praktische Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem Gleichbehandlungsgesetz aufgezeichnet und den Studierenden als Video-Lernmaterial zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen von Erstsemestrigen-Tutorium an der juristischen Fakultät informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits StudienanfängerInnen über ihre Arbeit.

Information und Schulung für die ArbeitnehmerInnenvertretungen

Im Rahmen der Gewerkschaftsschulen werden in ganz Österreich für BetriebsrätInnen Abendkurse angeboten, in denen über das österreichische Gleichbehandlungsrecht und die Möglichkeiten, innerbetrieblich in Diskriminierungsfällen aktiv zu unterstützen, informiert wird.

Drüber hinaus werden ein- und mehrtägige Workshops und Schulungen in Zusammenarbeit mit Fachgewerkschaften, der BetriebsrätInnenakademie des Gewerkschaftsbundes und dem VÖGB für BetriebsrätInnen, FunktionärInnen und RechtsschutzsekräterInnen angeboten.

Schulungsangebote speziell zu Equal Pay und dem Umgang mit Einkommensberichten bilden einen Schwerpunkt der Bildungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Information für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen

Für die Kontaktfrauen des Arbeitsmarktservice wurde ein Workshop zum Thema Belästigung und sexuelle Belästigung abgehalten, die Gleichbehandlungsbeauftragten der Kursträger des Arbeitsmarktservice und des Arbeitsmarktservice selbst luden zu einer Diskussion über die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit gleichstellungsorientierten Maßnahmen in Unternehmen, vor allem im Kontext mit Diversität. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Sozialversicherungsträger baten die Gleichbehandlungsanwaltschaft um einen Input bei ihrer Jahrestagung zum Thema »Gleichbehandlung umsetzen – Prävention – Intervention«. Dieser Vortrag stand bereits im Zusammenhang mit dem Schwerpunktthema »Gleichbehandlung: Unternehmen«.

Spezifische Informationsangebote waren eine Schulung zum Thema sexuelle Belästigung für die Gleichbehandlungsbeauftragten der Sozialversicherung der Bauern sowie Sensibilisierungsworkshops zum Thema sexuelle Belästigung für MitarbeiterInnen und Führungskräfte der Wirtschaftsuniversität Wien auf Wunsch des Arbeitskreises für Gleichbehandlung. Im Berichtszeitraum wurden dort zwei Workshops abgehalten, zwei weitere sind im Jahr 2016 geplant.

Information für PersonalistInnen und ArbeitgeberInnen, Kooperation mit Unternehmen

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

(beispielsweise Versetzungen) notwendig sind, begleitende Schulungen oft die Bedingung dafür sind, dass eine Täter-Opfer-Umkehr vermieden werden kann. Auch Führungskräfte Schulungen wurden nach konkreten Vorfällen mehrfach abgehalten.

Im Jahr 2014 ist der Vorsitzende eines Konzernbetriebsrats mit der Idee einer Kooperation an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetreten. Der Betriebsrat plante, gemeinsam mit der Konzernleitung in einem Teil des Konzerns spezielle Anlaufstellen für von sexueller Belästigung Betroffene zu schaffen. Dazu sollten Betriebsratsmitglieder geschult werden, ebenso wie MitarbeiterInnen der Personalabteilung. Eine Broschüre zum Thema sollte in allen Filialen des Konzernbereichs aufgelegt werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestaltete ein eineinhalbtägiges Seminar für BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen der Personalabteilung und unterstützte bei der Texterstellung für die Broschüre. Dabei ging es neben der rechtlichen Information vor allem um die Rolle der BetriebsrätInnen sowie der Personalabteilung. Für den Fall von Beschwerden wegen sexueller Belästigung wurde ein praktischer Ablaufplan entwickelt.

Durch die aktive Zusammenarbeit wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits präventiv als Ansprechpartnerin in konkreten rechtlichen Fragen betrachtet und gleichzeitig fühlen sich die BetriebsrätInnen und die Personalabteilung in ihrer Kompetenz gestärkt.

Eine weitere interessante Zusammenarbeit mit einem Unternehmen aus der Reinigungsbranche ergab sich anlässlich eines Beratungsfalles. Das Unternehmen wurde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert und auf Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Abhilfemaßnahmen hingewiesen, dabei wurde auch die Möglichkeit einer Fortbildung für MitarbeiterInnen mit Leitungsfunktionen angesprochen. Das Unternehmen zeigte sich interessiert und bei drei Fortbildungsterminen wurden insgesamt rund 50 Personen mit Leitungsfunktionen zum Thema Gleichbehandlung informiert.

Für eine Fortbildungseinrichtung im Burgenland wurde gemeinsam mit der NGO ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit eine eintägige Schulung abgehalten. Um das Thema Diskriminierung verständlicher zu gestalten wendet die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen solcher Fortbildungen sogenannte Prozessspiele an, bei denen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission im Rollenspiel nachgeahmt werden. Die Rückmeldungen dazu sind äußerst positiv.

Information für ArbeitsvermittlerInnen und für TrainerInnen für Arbeitssuchende

ReferentInnen des Service für Unternehmen wie auch des Service für Arbeitssuchende im Arbeitsmarktservice sind oft mit gleichbehandlungsrechtlichen Fragen konfrontiert, bei denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen kann. Zu häufigen Themen wie beispielsweise gesetzeskonforme Stellenausschreibung oder Recruiting und diskriminierungsfreie Personalauswahl bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Workshops an.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Salzburg, Niederösterreich und Kärnten insgesamt neun Workshops für MitarbeiterInnen des Service für Unternehmen des Arbeitsmarktservice abgehalten. Dabei wurden Fragestellungen eines diskriminierungsfreien Bewerbungsprozesses ausführlich dargestellt und diskutiert.

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

Information in Schulen

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

Im Berichtszeitraum wurden an der Schule für Sozialbetreuungsberufe der Caritas Wien zwei Vorträge zum Gleichbehandlungsrecht durchgeführt. Im Rahmen eines »Junior Diversity Day« lud eine Schule die Gleichbehandlungsanwaltschaft und andere Institutionen ein, im Rahmen von Workshops mit SchülerInnen das Gleichbehandlungsgesetz zu diskutieren. Dabei wurden Fälle als kurze Sketches von den TeilnehmerInnen nachgespielt und es wurde gemeinsam nach möglichen Lösungswegen für diskriminierende Situationen gesucht.

Information für spezielle Zielgruppen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht, im Rahmen der personellen Ressourcen möglichst vielen Anfragen nach Vorträgen, Schulungen und Workshops zu Gleichbehandlungsthemen auch für spezielle, sehr kleine Zielgruppen nachzukommen. Hier ist nur ein kurzer Überblick über diesen Teil der Informationsarbeit möglich, wobei die Themen hervorgehoben werden, zu denen die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft am häufigsten zu Vorträgen oder Workshops gebeten werden.

Der Verein Afrikanischer Studenten in Österreich organisiert jährlich Kulturtage. Bei der 2015 stattfindenden Veranstaltung unter dem Motto »Diversität als Motor für einen positiven Wandel in Österreich« hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei einem Podiumsgespräch über ihre Arbeit informiert.

Beim Unterstützungskomitee für die Integration von MigrantInnen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Jugendliche mit Migrationshintergrund in zwei Vorträgen über das Gleichbehandlungsrecht informiert.

Im Rahmen ihrer Lehrveranstaltung an der juristischen Fakultät zu allen Diskriminierungsgründen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Experten als Vertreter des Vereins Romano Centro für eine Präsentation zum Thema Diskriminierung von Roma und Sinti beigezogen.

Im Rahmen des EU- Projekts »Integration on the ground (Integro)« von Radio Afrika TV hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft an einer Podiumsdiskussion teilgenommen und an der Erstellung eines Kurzfilms über Diskriminierungssituationen mitgewirkt.

Information für die Medien

Journalistinnen und Journalisten richten häufig Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die gerne Rechtsauskünfte zu gleichbehandlungsrelevanten Themen gibt oder in anonymisierter Form über Fälle und Erfahrungen aus der Beratungspraxis berichtet.

Aufgrund der strikten Vertraulichkeit, der Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterliegen, ist eine nicht anonymisierte Information über konkrete Diskriminierungsfälle, wie sie von Medien häufig gewünscht und von NGOs oder AnwältInnen manchmal auch strategisch eingesetzt wird, für die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich. Die in der Rubrik »Fall des Monats« auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonymisiert dargestellten

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

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

Im Berichtszeitraum gab es beispielsweise im Zusammenhang mit einem Vorfall in einem Wiener Kaffeehaus verstärkt Anfragen zum fehlenden Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes bei Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Dienstleistungen.

Nach einer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft wegen eines besonders günstigen Angebots von »Frauenschiwochen« gab es zahlreiche Medienanfragen wegen Vergünstigungen nur für Frauen bei Eintrittspreisen. Der Tenor der Berichterstattung war dabei der »diskriminierte Mann«, auch wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf aufmerksam machte, dass es sich bei vielen der Eintrittsvergünstigungen und Gratisalkoholika für Frauen wohl eher um sexistische Lockangebote handelt, um mehr männliche Kunden anzuziehen.

Artikel der Gleichbehandlungsanwaltschaft in juristischen Fachzeitschriften

Die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügen aufgrund der besonderen Konzentration neuer Rechtsprobleme in ihrer Institution und der Notwendigkeit, Rechtsmeinungen zu einem Zeitpunkt zu formulieren, zu dem Fragen in der klassischen Rechtsdiskussion oft noch gar nicht thematisiert werden, über einen einzigartigen Erfahrungsschatz. Diese Erfahrungen sollen der juristischen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Soweit es neben der intensiven Beratungsarbeit möglich ist, werden daher Artikel und Beiträge für Fachzeitschriften verfasst.

In *Das Recht der Arbeit* wurde ein Beitrag zum Thema »getrennte Befragung im Arbeitsrecht« publiziert, der sich aus der Problemlage in einem Beratungsfall ergeben hat. In diesem Fall war es notwendig, eine Zeugin, die Opfer sexueller Belästigungen durch mehrere Kollegen geworden war, aus persönlichen Gründen vor Gericht getrennt von den belästigenden Personen zu befragen. Dabei stellte sich heraus, dass der dafür vorgesehene Antrag nach § 289a Abs 2 ZPO nicht sehr bekannt ist. Im Artikel wird der Antrag ausführlich dargestellt und jenem auf getrennte Befragung im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gegenübergestellt.

In *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Linz erschien ein Beitrag über Fallkonstellationen aus dem Bereich der Geschlechterdiskriminierung, bei denen mehrere Tatbestände verwirklicht sind. Der Beitrag arbeitet typische Merkmale solcher Fallkonstellationen heraus.

Seit 2015 verfassen Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zweimal jährlich für die Tiroler Zeitschrift »Rainbow United« Beiträge zum Thema Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

3.3 Vernetzung und Initiativen

Die Vernetzung mit Einrichtungen, die sich für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung einsetzen oder im Menschenrechtsbereich tätig sind, ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft besonders wichtig. Die Kooperation mit MultiplikatorInnen wie Interessenvertretungen, NGOs, Beratungseinrichtungen und Menschenrechtseinrichtungen erleichtert es, das Gleichbehandlungsgebot bekannt zu machen. Gleichzeitig werden über die Kooperationspartner mehr diskriminierungsgefährdete Menschen über ihre Rechte informiert, als dies mit den Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich wäre.

ExpertInnenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen der Bundesländer, Bundesländerdialog

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

Dabei geht es immer wieder um Fragen zur Abgrenzung der Zuständigkeit der auf Basis von Landesgesetzen eingerichteten Antidiskriminierungsstellen und der aufgrund der Gesetzgebungskompetenz des Bundes bezüglich »Zivilrechtswesen« zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgeschlagene Konsultationsmechanismus bei Zuständigkeitskonflikten hat Eingang in den Evaluierungsbericht der Bundesregierung über die Gleichbehandlungseinrichtungen gefunden.

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

Jus Jour Fixe

Der regelmäßige rechtliche Austausch mit Zara-Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit, ExpertInnen des Klagsverbands, der Behindertenanwaltschaft und der Wiener Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen findet seit 2012 vierteljährlich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft statt. Ergänzt wird der rechtliche Austausch durch die Einladung von externen ExpertInnen zu gleichbehandlungsrelevanten Themen.

Institutionen zur Beratung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird auf Basis eines Erlasses des Sozialministeriums dann in die Verfahren wegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung einbezogen, wenn es um eine Mehrfachdiskriminierung geht, also z. B. auch um eine sexuelle Belästigung oder eine Entgeltdiskriminierung.

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

NGO Dialog

Beim jährlich vom Frauenministerium veranstalteten NGO-Dialog im Antidiskriminierungsbereich nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig teil.

2014 wurde das Thema sexistische Werbung behandelt. 2015 stand die Novelle zum Sexualstrafrecht im Fokus. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft referierte über ihre Beratungserfahrung zu den Möglichkeiten gleichbehandlungsrechtlicher und strafrechtlicher Verfolgung von sexueller Belästigung.

Roma-Initiativen

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

Im April 2014 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Volkshochschule Oberwart einen Sprechtag zum Thema »Rechtsschutz gegen Diskriminierung« abgehalten.

Arbeitsmarktservice

Eine langjährige, ausgezeichnete Kooperation der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht mit dem Arbeitsmarktservice. In der Tätigkeit des Arbeitsmarktservice, im Rahmen des Service für Unternehmen, in der Beratung von Jugendlichen und im Service für ArbeitnehmerInnen ergeben sich viele Berührungspunkte mit Herausforderungen des Gleichbehandlungsrechts.

Offene Fragen stehen vor allem im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot der §§ 4 und 18 GIBG, die Ungleichbehandlungen bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses verbieten. Hier gibt es regelmäßigen Austausch und Fortbildungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft, beispielsweise zu diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren, zu sexueller Belästigung und Abhilfepflichtungen, oder im Zusammenhang mit dem Absehen von einer Sperre des Arbeitslosengeldes bei Kündigung durch ArbeitnehmerInnen nach einer Diskriminierung.

Schulungen zu diesen spezifischen Themen wurden für Landes- und Regionalgeschäftsstellen, Kontaktfrauen, Gleichbehandlungsbeauftragte der KursträgerInnen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Service für Unternehmen abgehalten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist derzeit Mitglied des Advisory Board des Forschungsprojekts »Get together without barriers« (kurz: G@together) von »Inset Research and Advisory« und »Zara«. Als Ergebnis des Projekts wird das Konzept für eine »diskriminierungsfreie Jobplattform« entwickelt und vorgestellt werden.

Arbeitsinspektorat

Bei einem Austausch mit dem Arbeitsinspektorat war die Evaluierung von Arbeitsplätzen hinsichtlich psychischer und physischer Belastungen im Betrieb Thema. (§ 4 AIG + 6. Abschnitt ASchG). Dabei gibt es Überschneidungen der Tätigkeitsbereiche beim Thema (sexuelle) Belästigung und beim Schutz von Schwangeren.

Bei Häufungen von Fällen von sexueller Belästigung könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft das zuständige Arbeitsinspektorat informieren. Aufgrund von Verschwiegenheitspflichten des Arbeitsinspektorates ist allerdings nicht geklärt, ob dieses umgekehrt der Gleichbehandlungsanwaltschaft Informationen geben darf. Ein regelmäßiger Austausch mit den MitarbeiterInnen des Arbeitsinspektorats, die Betriebsbesuche machen, ist geplant.

Die Arbeitsinspektorate haben betriebliche Informationsrechte auch zu altersgerechtem Arbeiten, zum Thema Behinderung und hinsichtlich Menschen mit Migrationshintergrund.

Spezialisierte BeraterInnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen

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

Bei Verfahren zu Elternteilzeit wird häufig, entgegen den gesetzlichen Bestimmungen, über Inhalte des Arbeitsverhältnisses verhandelt und es werden prätorische Vergleiche geschlossen. Dabei handelt es sich oft um verschlechternde Versetzungen, wie zum Beispiel die Enthebung von einer Führungsposition auf Grund einer Teilzeitvereinbarung. Eine solche Vorgangsweise kann eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen.

Frauenberatungsstellen

Von (sexueller) Belästigung Betroffene würden neben juristischer Begleitung meist auch psychosoziale Begleitung benötigen. Dies ist aber weder im zivilgerichtlichen Verfahren, noch im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vorgesehen. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst kann nur rechtliche Beratung und Unterstützung anbieten.

Im Berichtszeitraum gab es daher einen verstärkten Austausch mit möglichen KooperationspartnerInnen zur Zusammenarbeit für eine bessere Unterstützung hinsichtlich der psychischen Belastungen von Betroffenen von (sexueller) Belästigung.

Ein Vernetzungstreffen fand mit der Beratungsstelle des Krankenanstaltsverbundes (KAV) statt, die zu allen Problemen am Arbeitsplatz (Überlastung, Burn Out, Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung, Alkohol) Beratung anbietet. Es gibt Einzelberatungen, Coachings und Führungskräftebildungen. Zuständigkeit besteht für alle MitarbeiterInnen des KAV, meist Bedienstete der Gemeinde Wien, und für LeiharbeiterInnen. Hinsichtlich PatientInnen besteht ebenfalls eine Überschneidung mit dem Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Ein weiteres Vernetzungstreffen fand mit dem 24 Stunden-Frauennotruf der Stadt Wien statt. Dieser bietet telefonische, persönliche und Online-Beratung für Frauen und Mädchen ab 14 Jahren an, die von physischer, psychischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Beratungen finden vor allem in den Bereichen Gewalt in der Beziehung, sexualisierte Gewalt und Stalking statt. Im Notfall wird Krisenintervention für Gewaltopfer angeboten. Die Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs können Betroffene von sexueller Belästigung bei einem Strafverfahren oder beim Einbringen einer Anzeige, je nach Ressourcenlage aber auch bei einem Zivilverfahren begleiten. Eine weitere Zusammenarbeit ist bei betrieblichen Schulungsmaßnahmen möglich.

Tabera – Beratungsstelle für transidente und intersexuelle Menschen

Im November 2015 hat die Beratungsstelle TABERA in St. Pölten ihre Tätigkeit aufgenommen. TABERA bietet transidenten und intersexuellen Menschen und deren Angehörigen psychotherapeutische und rechtliche Beratung an und leistet aktive Hilfe bei der Arbeitssuche im Raum Niederösterreich und Wien Umgebung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei der Eröffnungsveranstaltung ihre Arbeit mit einem Infotisch vorgestellt. Die Veranstaltung bot Gelegenheit zur Vernetzung mit dem Büro für Diversität der Stadt St. Pölten, den Vereinen »Gay Cops Austria«, »Transmann Austria« und »Trans-Austria«, der Mobbing Selbsthilfegruppe »Mose«, der »Soho Arbeitsgemeinschaft für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen in der Sozialdemokratie Österreichs« und der Initiative »Ausgesprochen! LGBTI Lehrerinnen und Lehrer«.

Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz

Das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres hat im Bürgerservice eine Hotline eingerichtet, bei der von Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder Religion betroffene Bürgerinnen und Bürger Auskunft über die zuständige Beschwerdestelle bekommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine der Partnerorganisationen und hat beim Aufbau und der Einschulung der MitarbeiterInnen der Hotline unterstützt.

Frauen im Handel

Von der Frauenabteilung im Magistrat Wien wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum regelmäßigen ExpertInnenaustausch über die Situation von Frauen im Handel eingeladen. Themen wie belastende Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, Gesundheitsbelastungen, unsichere Vertragsmodelle und die Probleme älterer Mitarbeiterinnen im Verkauf werden mit WissenschaftlerInnen, BetriebsrätInnen und SozialpartnerInnen erörtert und die Erkenntnisse und Forderungen der für Frauenagenden zuständigen Stadträtin übermittelt.

Frauenbeauftragte in Moscheevereinen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in die Schulungen für die Frauenbeauftragten von Moscheevereinen einbezogen, die von der »Task Force Dialog der Kulturen« im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres ins Leben gerufen wurden. In einem Kurs werden die muslimischen Frauenbeauftragten über staatsbürgerliche und politische Themen und über Anlaufstellen für Rechtsberatung informiert, Informationen, die sie als Multiplikatorinnen an ihre jeweiligen Gruppen weitergeben.

Projekt Gewaltfrei leben

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich an der Kampagne »Gewaltfrei Leben« beteiligt, die vom Bundesministerium für Bildung und Frauen und vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser in Kooperation mit der Bundesjugendvertretung und der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie im Berichtszeitraum mit dem Ziel durchgeführt wurde, Präventionsarbeit gegen Gewalt in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu leisten und die Frauenhelpline des Frauenministeriums bekannter zu machen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen der Kampagne verstärkt Workshops und Infotische zum Thema »(sexuelle) Belästigung« angeboten, beispielsweise einen Tagesworkshop im Rahmen einer Frauenenquete und, gemeinsam mit der Frauenabteilung der Arbeiterkammer, ein dreitägiges Seminar für BetriebsrätInnen mit einem Prozessspiel.

Bei der Tagung der Gewerkschaft VIDA mit dem Thema »Gewalt am Arbeitsplatz« und am Frauentag 2015 beim »offenen Rathaus« in Wien war die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Infotischen präsent.

Beim Treffen des steirischen Netzwerkes »Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt« im Juni 2015 informierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei einem Vortrag zu (sexueller) Belästigung über den Schutz vor sexueller Belästigung nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

In Tirol hat die feministische FrauenLesbenVernetzungTirol, der das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft Tirol, Salzburg und Vorarlberg angehört, eine Reihe von Lesungen veranstaltet. Bei einer Aktion der Frauenvernetzungsgruppe für Begegnung und Austausch im öffentlichen Raum am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen in Innsbruck war das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg mit einem Informationsstand vertreten.

Feministische Tischgesellschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war bei der von der Plattform20000frauen veranstalteten »feministischen Tischgesellschaft«, bei der auf einer belebten Wiener Einkaufsstraße feministische Themen im öffentlichen Raum platziert und diskutiert wurden, mit einem Informationstisch vertreten. Anhand eines Meinungsbarometers wurde dabei mit PassantInnen über das im Zuge der Sexualstrafrechtsreform heftig debattierte Thema sexuelle Belästigung diskutiert.

Jurymitgliedschaft Lila Limette und Amazone

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Jurymitglied bei der Verleihung des Negativpreises »Lila Limette« der ORF Frauen-Taskforce, die ORF-Medieninhalte im Hinblick auf die Repräsentation von Frauen und stereotype Geschlechterrollen überprüft. Die Aufnahme eines Diskriminierungsverbots für Medieninhalte ist ein Anliegen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Mit dem Amazone-Award werden jährlich von der Beratungseinrichtung Sprungbrett besonders engagierte Betriebe in Wien und Umgebung für die Förderung von Mädchen und jungen Frauen in technischen und handwerklichen Lehrberufen ausgezeichnet.

Wiener Patient_innenanwaltschaft

Der Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst auch Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher mit der Wiener Patient_innenanwaltschaft Kontakt aufgenommen, um darüber zu informieren, dass Patient_innen bei Beschimpfungen, Belästigungen oder Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch Gesundheitspersonal die Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig ist bei manchen Beschwerden, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet werden, ein Einsatz der Patient_innenanwaltschaft zielführender.

Internationale Vernetzung: EQUINET – Das Europäische Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen

Das EU-Netzwerk der nationalen Gleichstellungsstellen hat 45 Mitgliederorganisationen aus 33 Ländern. Gleichstellungsstellen in Ländern, die keine Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind, haben Beobachterstatus. Eine der jüngsten Mitgliedsorganisationen ist seit November 2015 die österreichische Behindertenanwaltschaft.

Equinet ist ein internationaler Verein und wird von der Europäischen Kommission über das Programm Rights, Equality and Citizenship gefördert.

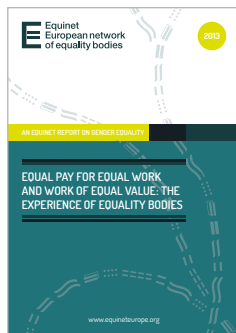
Equinet unterstützt die nationalen Gleichstellungsstellen in der rechtlichen Argumentation bei neuen Rechtsfragen im Gleichbehandlungsrecht durch die Organisation von Trainings, Seminaren und Konferenzen, die sich speziell am Bedarf der nationalen Gleichstellungsstellen orientieren und bemüht sich um die Verbesserung der EU-rechtlichen Bestimmungen durch Vorschläge und Publikationen auf Basis der Expertise der nationalen Gleichstellungsstellen.

Fünf permanente Arbeitsgruppen bereiten gemeinsam mit dem Sekretariat Seminare und Trainings vor und erarbeiten Publikationen zu Themen des Antidiskriminierungsrechts. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sieht die Mitwirkung in Equinet als große Bereicherung für ihre Kompetenzentwicklung und beteiligt sich so intensiv wie möglich an den Netzwerkaktivitäten, nicht zuletzt, um auf nationaler Ebene die Ratsuchenden mit den jeweils aktuellsten gleichbehandlungsrechtlichen Argumenten unterstützen zu können und auch selbst zu einer optimalen Rechtsdurchsetzung in allen EU-Staaten beizutragen. Die Mitwirkung beinhaltet die Teilnahme an den Veranstaltungen, die Mitarbeit in den diversen Arbeitsgruppen sowie die Beantwortung von Fragebögen, deren Daten als Basis für die Bearbeitung von Schwerpunktthemen und Publikationen dienen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist auch im Board von Equinet vertreten.

Die Publikationen von Equinet können in der Printversion kostenlos in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt werden und stehen in elektronischer Form auf der Website www.equineteurope.org zur Verfügung.

Working Group Gender Equality

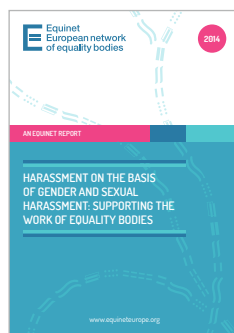
Die Arbeitsgruppe »Gender Equality«, die seit 2015 von einer Mitarbeiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft moderiert wird, hat sich im Berichtszeitraum den Themen Lohndiskriminierung, sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gewidmet. Einen Schwerpunkt bildete dabei die Erarbeitung eines Handbuchs zur Beratung und erfolgreichen Geltendmachung von Equal Pay Ansprüchen.



Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value. The experience of equality bodies (2014)



Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive (2014)



Harassment on the basis of Gender and Sexual Harassment (2014)



The Persistence of Discrimination, Harassment and Inequality for Women (2015)

Working Group Communication Strategies and Practices

Die Working Group Communication Strategies and Practices ist eine Plattform für Diskussion, Reflexion und das Sammeln von Strategien und erfolgreichen Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit der nationalen Gleichstellungsstellen und dient dem Kompetenzaufbau und der Weiterentwicklung in diesem Arbeitsbereich.

Die Herausforderungen für Gleichstellungsstellen, als kompetente und vertrauenswürdige AkteurInnen von der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden, wurden im Bericht »Public Profile of Equality Bodies« zusammengefasst.

Die »Media Library«, bietet auf der Website von Equinet Informationen zu Kampagnen, Aktivitäten und Projekten der Gleichstellungsstellen und wird laufend erweitert. Eine Kurzversion ist für alle Interessierten einsehbar. Im Mitgliederbereich stehen ergänzende Informationen zu den einzelnen Aktivitäten zur Verfügung.

Die Infoscreen-Kampagne der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Freecards zu Diskriminierungssituationen wurde in die Library aufgenommen und wird damit auch international bekannt.

Austria: Anti-Discrimination Campaign

This awareness raising campaign, carried out on advertising posts in public transport across Austria, aimed to provide information on rights in the scope of the Equal Treatment Act and to increase the name recognition of the Ombud for Equal Treatment.



The info campaign highlighted the fact that discrimination is forbidden and that it's a human right to be treated equally. Following the campaign, the central office in Vienna registered more requests compared to the same period last year, particularly requests concerning alleged discrimination on the grounds of ethnicity and religion.

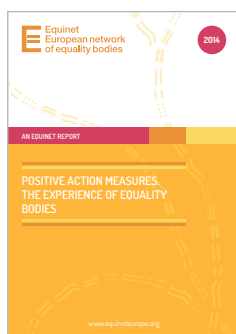
Auf Basis des bereits im Jahr 2012 erstellten Berichts »Valuing Equality. How Equality Bodies can use Values to create a more equal & accepting Europe« beschäftigt sich die Arbeitsgruppe damit, wie Gleichstellungsstellen diese Erkenntnisse effektiv für ihre Kommunikation nutzen können. Nähere Informationen auf www.equineteurope.org.

In Vorbereitung ist im Berichtszeitraum ein Social Media Training, das voraussichtlich im Herbst 2016 stattfinden wird

Working Group Equality Law in Practice

Equinet beschäftigt sich seit längerem mit der im Jahr 2014 beschlossenen Richtlinie über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen. Die Möglichkeit, als EU-BürgerInnen ohne Benachteiligung und gleichgestellt in allen Mitgliedsstaaten arbeiten zu können, stellt eine große Errungenschaft der Europäischen Union dar. Jene, die diese Freizügigkeit in Anspruch nehmen, sehen sich jedoch häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Daher sieht die neue Richtlinie eine Klarstellung und die Einrichtung von unterstützenden Stellen vor. Die Umsetzung der Richtlinie als Aufgabe der bestehenden nationalen Gleichstellungsstellen würde eine starke Ausweitung des bisherigen Aufgabenfeldes bedeuten. Damit hat sich die Arbeitsgruppe im Jahr 2015 ausführlich auseinandergesetzt und ein Diskussionspapier publiziert sowie eine Konferenz veranstaltet.

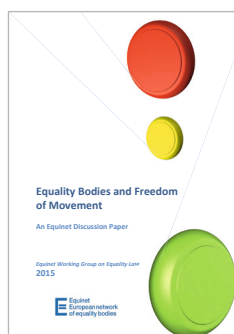
Im Jahr 2014 war Schwerpunkt der Working Group das Thema positive Maßnahmen. Ergebnis der gemeinsamen Arbeit war eine Veröffentlichung, die sich mit den europarechtlichen Grundsätzen und Voraussetzungen für positive Maßnahmen, der einschlägigen Judikatur und praktischen Beispielen für die Durchführung solcher Initiativen auseinandergesetzt hat.



Positive Action Measures.
The Experience of Equality
Bodies (2014)



Equality bodies and the
new freedom of movement
directive – challenge or
opportunity?
Paris, 8 december 2015,
Conference summary



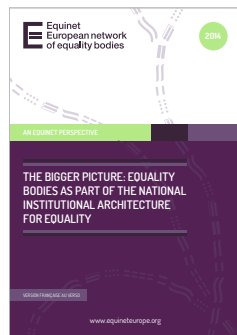
Equality Bodies and Free-
dom of Movement (2015)

Working Group Policy Formation

Diese Arbeitsgruppe hat das Ziel, die Erfahrung der nationalen Gleichstellungsstellen in die europäische Diskussion über Gleichbehandlungsrecht und Gleichstellungsthemen einzubringen.

Im Berichtszeitraum hat die Arbeitsgruppe Erfahrungsberichte und Diskussionsbeiträge zu den Themen Diskriminierung aus Gründen von Religion und Weltanschauung, Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichstellungsstellen bei geeigneten Maßnahmen, um Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beheben und Möglichkeiten der nationalen Gleichstellungsstellen, die »Work-Life-Balance« zu fördern, erarbeitet.

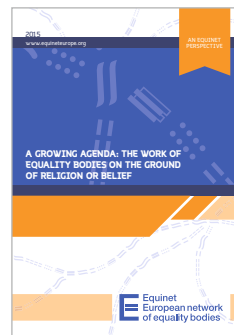
Ein weiterer Diskussionsbeitrag befasste sich mit den Gleichstellungsstellen als Teil der nationalen Gleichstellungsstruktur der Mitgliedsländer der EU.



Equality Bodies as part of the National Institutional Architecture for Equality (2014)



Realising Rights: Equality Bodies and People with Disabilities (2014)



A Growing Agenda: The Work of Equality Bodies on the Ground of Religion or Belief (2015)



Contributing to the protection, respect and fulfillment of Economic and Social Rights (2015)

Working Group Strategy Development

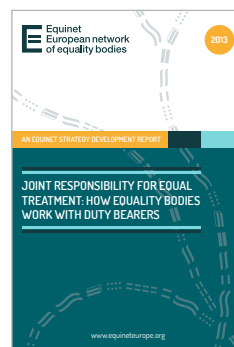
Diese Arbeitsgruppe hat Leitlinien zur Implementierung von Strategieplänen für Gleichbehandlungsstellen entwickelt.

Die meisten Gleichstellungsstellen haben wenige Ressourcen für ihre Aufgaben. Ein Strategieplan kann helfen, Themen zu fokussieren und mit den gleichen Ressourcen mehr Wirkung zu erzielen. Die Leitlinien enthalten best practice-Beispiele zu Nutzen, Struktur und Inhalt von Strategieplänen und Möglichkeiten eines Monitoring- und Evaluierungssystems.

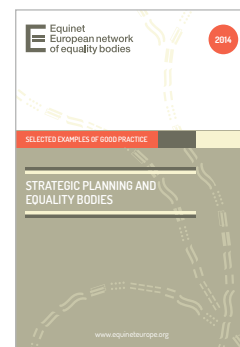
In ihrem Bericht: »Joint Responsibility for Equal Treatment: How Equality Bodies work with Duty Bearers« (2014) finden sich ein Leitfaden und Beispiele, wie auch Pflichtenträger des Gleichbehandlungsrechts für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen gewonnen werden können.

Seit 2015 wird die Arbeitsgruppe als jährlicher »Cluster« zu einem Strategiethema weitergeführt. Im Jahr 2015 wurde der erste Cluster mit dem Thema »Developing Standards for Equality Bodies« installiert. Die Umsetzung der EU-Richtlinien im Gleichbehandlungsbereich ist hinsichtlich der Errichtung von Gleichbehandlungsstellen in den Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich erfolgt. Die EU-Richtlinien erfordern lediglich die Kompetenz zur unabhängigen Unterstützung von Diskriminierungsopfern. Manche Equality Bodies können in Gerichtsverfahren vertreten, manche können Fälle vor spezielle Institutionen bringen und manche können lediglich über das Gleichbehandlungsrecht informieren.

Es gibt keinen Berichts- und Monitoringmechanismus, wenn die Unabhängigkeit von Gleichstellungsstellen gefährdet ist.



Joint responsibility for equal treatment: how equality bodies work with duty bearers (2014)



Strategic Planning and Equality Bodies: Selected examples of Good Practice (2014)

Cluster Strategic Litigation

Im Winter 2015 fand das erste Treffen des Clusters »Strategic Litigation« statt. Die zeitlich begrenzte Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, Nutzen und Herausforderungen einer strategischen Klagsführung von Gleichstellungsstellen zu diskutieren. Strategische Klagsführung ist eine Möglichkeit, mittels ausgewählter Rechtsfälle die gesetzliche Weiterentwicklung eines bestimmten Rechtsbereichs zu fördern und wird auch zur Erreichung positiver gesellschaftlicher Wirkungen über den Einzelfall hinaus eingesetzt. Die Erfahrungen von Gleichstellungsstellen mit dieser Arbeitsform bilden die Basis für die Entwicklung eines Handbuchs, das sowohl von Equality Bodies, als auch von anderen InteressentInnen genutzt werden kann.

Transnationale und internationale Projekte

Grundrechteagentur der Europäischen Union (FRA)

Die Grundrechteagentur der Europäischen Union (FRA) mit Sitz in Wien greift gerne auf die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurück, wenn es darum geht, in größeren, international angelegten Projekten im Bereich von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung eine Steuerungsgruppe einzurichten, die besonders intensiv zusammenarbeitet. In dem seit Anfang 2013 laufenden und auf mehrere Jahre angelegten Projekt »Clarity« (Complaints, Legal Assistance and Rights Information Tool for You), das den Zugang zu den jeweils kompetenten Beratungsstellen für alle Personen und in allen Ländern der Europäischen Union erleichtern will, wirkt die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine Expertin mit und hat darüber hinaus mehrfach die technische Umsetzung in Probedurchläufen getestet. Das Online-Tool »Clarity« wird in das Europäische e-Justice-Portal integriert, die Arbeiten dazu dauern über den Berichtszeitraum hinaus an.

Im Sommer 2014 hat die Grundrechteagentur gemeinsam mit Equinet und Ombudseinrichtungen für den öffentlich-rechtlichen Bereich eine neue Plattform zum Themenbereich Asyl und Migration installiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt im Rahmen dieses Projekts an Treffen zu den Themen Diskriminierung von MigrantInnen in der Arbeitswelt der Aufnahmegesellschaft und »Hate crime« teil.

Gender Pay Gap – New Solutions for an old Problem

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Bereich Equal Pay ein transnationales Projekt unterstützt, das sich unter Beteiligung von Gewerkschaften, Gleichstellungsinstitutionen und NGOs mehrere europäischer Staaten dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der Gesundheits- und der Finanzdienstleistungsbranche sowie der Erarbeitung innovativer Strategien dagegen gewidmet hat. Aus dem Projekt sind das transnationale Netzwerk »Gender Wage Watchers« sowie eine informative Website zum Thema mit detaillierten Statistiken und praktischen Tools und Aktionsmöglichkeiten (z. B. Jobevaluierungsmethoden, Gehaltsrechner etc.) hervorgegangen: (<http://genderpaygap.eu/>).

2014 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft von einer deutschen Initiative eingeladen, über die gesetzlichen Rahmenbedingungen der österreichischen Einkommensberichte zu informieren. Im Rahmen der Equal Pay Kampagne der Business Professional Women in Düsseldorf fanden ein Vortrag und ein Austausch mit der parlamentarischen Staatssekretärin statt. Im Koalitionsabkommen der deutschen Bundesregierung sind Regelungen zur Verbesserung der Transparenz bei Equal Pay vorgesehen, für die die österreichischen Erfahrungen genutzt werden sollen.

Auf Einladung der Grünen Fraktion des Europäischen Parlaments fand 2015 eine Podiumsdiskussion zum Thema der Gleichstellung von Frauen aus europäischer Perspektive statt. Eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat über die Rolle und Aufgaben der nationalen Gleichbehandlungsstellen und über Equinet informiert. Die DiskutantInnen forderten die Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Entgelttransparenz, die Aufnahme des Bereichs Medien und Werbung in die Gleichbehandlungsrichtlinien, um Sexismus und Rollenstereotype wirksamer bekämpfen zu können, das Levelling Up auf europäischer Ebene sowie eine Stärkung der nationalen Gleichbehandlungsstellen, vor allem hinsichtlich deren Unabhängigkeit, Ausstattung und Kompetenzen.

»Normally different«: Twinning-Projekt gegen Homophobie und Transphobie Kosovo

Grundwerte einer Gesellschaft, wie Gleichberechtigung oder der Schutz der Menschenwürde und menschenrechtliche Standards werden durch Diskriminierung geschwächt. Für eine inklusive Gesellschaft ist es wesentlich, eine starke Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung zu haben und für deren Umsetzung zu sorgen und gleichzeitig das Bewusstsein für Benachteiligungen bei relevanten InteressenvertreterInnen zu schärfen sowie den sozialen Zusammenhalt ins Zentrum zu stellen.

Eine Expertin der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat gemeinsam mit einem ehemaligen Mitglied der Gleichbehandlungskommission Nordirlands für Mitglieder von NGOs und Behörden im Kosovo einen Workshop über internationales und nationales Antidiskriminierungsrecht durchgeführt. Ein weiterer Workshop für die MitarbeiterInnen des Kosowarischen Ombudsmanns befasste sich mit der Rolle der Ombudseinrichtung als amicus curiae in Antidiskriminierungsfällen.

Developing a Culture of Rights through Capacity Building, NCPE Malta

Die National Commission for the Promotion of Equality (NCPE) in Malta lud die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Equality Commission for Northern Ireland als Partner für ihr im Rahmen des ESF gefördertes Projekt »Developing a Culture of Rights through Capacity Building« ein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligte sich an der Vergleichsstudie der drei Gleichstellungsstellen und führte ein zweitägiges Train-the-Trainer Seminar zur Erweiterung der Methodenvielfalt bei der Vermittlung von antidiskriminatorischen Inhalten für die Beschäftigten von NCPE durch.

3.4 Berichte und Empfehlungen

Internationale Berichte

Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

In ihrer Stellungnahme hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft berichtet, dass Rechte nach der Richtlinie, die Vorfälle geschlechtsspezifischer Preisgestaltung betreffen, vorwiegend von Männern in Anspruch genommen werden. Auffallend ist andererseits, dass sich Frauen über die verbreiteten geschlechtsspezifischen Friseurpreise, die für Frauen und Mädchen ohne sachliche Rechtfertigung bis zu doppelt so hoch sind, sehr viel weniger beschweren. DienstleistungsanbieterInnen versuchen häufig, geschlechtsspezifische Preise im Bereich von Freizeitdienstleistungen mit der von der Richtlinie eingeräumten Möglichkeit zu rechtfertigen, bei Vorliegen eines legiti-

men Ziels einen geschlechtsspezifischen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu gewähren. Die Kommission hält in ihrem Bericht über die Anwendung der Richtlinie einmal mehr fest, dass diese Rechtfertigungsmöglichkeit als Ausnahme zum Gleichbehandlungsgrundsatz sehr eng auszulegen ist und zudem dann nicht herangezogen werden kann, wenn eine Dienstleistung zwar beiden Geschlechtern, aber zu unterschiedlichen Bedingungen angeboten wird.

Wegen der unklaren Formulierung der Tatbestände Belästigung und sexuelle Belästigung im Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes in Umsetzung der Richtlinie bestehen im Einzelfall Auslegungsprobleme. So gibt es noch keine Judikatur zur Frage, ob es auch zu einer horizontalen Haftung eines Belästigers oder einer Belästigerin kommen kann, wenn beispielsweise eine Person in der U-Bahn durch einen anderen Fahrgast belästigt wird. Eine Auslegungsfrage stellt sich auch hinsichtlich des Erfordernisses an DienstleistungsanbieterInnen, im Fall einer Belästigung durch Dritte für Abhilfe zu sorgen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat derzeit keine Möglichkeit, eine gerichtliche Klärung herbei zu führen.

Im Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie wird dies insofern aufgegriffen als unter Punkt 6 festgehalten wird: »Zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Gewährleistung der Gleichbehandlung haben die Mitgliedsstaaten und Interessenträger anerkannt, dass die Gleichbehandlungsstellen einen unerlässlichen Beitrag dazu leisten, dass aus dem »Recht auf dem Papier« ein »Recht in der Praxis« wird und die gesetzlich verankerten Rechte tatsächlich vor Ort angewandt werden.« Die Kommission bekennt sich dazu, weiter daran zu arbeiten, dass die Gleichbehandlungsstellen diese Rolle tatsächlich in vollem Umfang wahrnehmen können.

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung (CERD), Vorbereitung des 21. und 22. Österreichischen Staatenberichts

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in ihrer Stellungnahme zum österreichischen Staatenbericht folgende Wahrnehmungen hervorgehoben: Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis Zl. 2012/11/0114 vom 20.2.2013 ausgesprochen, dass der Geltungsbereich der RL 2000/43/EG und der RL 2000/78/EG die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit nicht betreffe, weshalb schon auf Unionsrechtsebene nicht davon ausgegangen werden könne, dass das Abstellen auf die (Dritt-)Staatsbürgerschaft eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Sinne der RL darstellen könne. Dennoch wurde als unmittelbare Folge dieses Erkenntnisses die den Ausgangspunkt des Verfahrens bildende Bestimmung in § 27 Abs 1 Glücksspielgesetz, die für MitarbeiterInnen von KonzessionärInnen die EWR-Staatsbürgerschaft gefordert hatte, mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2013 ersatzlos gestrichen.

Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl I 2013/107 wurde der zunächst nur auf den Zugang zur Berufsberatung und Berufsausbildung beschränkte Diskriminierungsschutz auf die gesamte Dauer der Durchführung einer Beratung oder Ausbildung erweitert. Ebenso wurde der zunächst auf den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit beschränkte Diskriminierungsschutz auf die Bedingungen für die Erweiterung und Ausübung jeglicher Art von selbständiger Tätigkeit ausgeweitet. Für Bereiche, in denen keine lohngestaltenden Regelungen wie Kollektivverträge zur Anwendung kommen, wurde die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten eingeführt. Ein für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zugesprochener Schadenersatz muss seit der oben angeführten Novelle so bemessen werden, dass er die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgleicht und Diskriminierungen verhindert.

In den Erläuternden Bemerkungen zur Novelle (307 der Beilagen XXII.GP) ist festgehalten, dass das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Durch diese Klarstellung ist es in Österreich leichter als in anderen Staaten möglich, Benachteiligungen beispielsweise wegen des muslimischen Kopftuchs als

Diskriminierung aufgrund der Religion zu benennen. Das erste österreichische Urteil, das eine Belästigung wegen des Tragens des muslimischen Kopftuches durch eine Personalvermittlerin feststellte, erging am 9.7.2014 am LG Steyr (30 Cga 42/14t) und sprach der Betroffenen einen immateriellen Schadenersatz in der Höhe von 1000 Euro zu. Senat I der Gleichbehandlungskommission hat erstmals die Nichteinstellung einer kopftuchtragenden Bewerberin nicht nur als Diskriminierung aufgrund der Religion, sondern auch als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts somit als Mehrfachdiskriminierung festgestellt. Die Betroffene wandte sich danach an das Gericht. Nach Klageeinbringung leistete das Unternehmen eine Entschädigung in Höhe von 2500 Euro.

Im Zusammenhang mit verwaltungsstrafrechtlichen Entscheidungen hat erstmals ein Landesverwaltungsgericht die Formulierung »bevorzugt an Inländer« in einem Wohnungsinserat als Diskriminierung sowohl aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit als auch aufgrund des Geschlechts beurteilt (LVwG Vorarlberg vom 14.7.2014, LVwG-1-388/R4-2014). In zwei Verwaltungsstrafverfahren, die Stelleninserate betrafen, wurden überzogene Anforderungen an Deutschkenntnisse – gemessen an der jeweils ausgeschriebenen beruflichen Position – als Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gewertet. LVwG Tirol vom 14.1.2014, LVwG-2013/23/3455-2: Die deutsche Muttersprache ist für GrafikerInnen keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung und UVS Steiermark vom 26.8.2013, UVS 30.11-11/2012-4: Die Forderung nach ausgezeichneten Deutschkenntnissen für TankstellenmitarbeiterInnen ist mittelbar diskriminierend.

Europäische Kommission gegen Intoleranz und Rassismus (ECRI), 5. Länderbericht

2015 hat die Europäische Kommission gegen Intoleranz und Rassismus ihren 5. Länderbericht zur Situation in Österreich veröffentlicht. Der alle fünf Jahre erstellte Bericht beruht auf schriftlichen Unterlagen verschiedener staatlicher und nichtstaatlicher Akteure und Akteurinnen, einem Arbeitsbesuch in dem betreffenden Land und einem anschließenden vertraulichen Gespräch mit den staatlichen Behörden.

Für den Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung wurde als positive Entwicklung seit der Verabschiedung des vierten Berichts hervorgehoben, dass gemäß dem Regierungsprogramm 2013 die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung evaluiert wird und neue Gesetzesvorlagen mit dem Ziel, den Schutz vor Diskriminierung auszuweiten, eingebracht wurden. Die Evaluation fand von Herbst 2015 bis zum Frühjahr 2016 statt. Die Gesetzesvorlage wurde im Nationalrat diskutiert, aber nicht beschlossen.

Anlass zur Besorgnis gibt die Zersplitterung und große Zahl an gesetzlichen Regelungen und Beratungseinrichtungen im Gleichbehandlungsbereich, weil durch die Unübersichtlichkeit deren Wirksamkeit unterminiert wird. ECRI kritisiert, dass das Gleichbehandlungsgesetz außerhalb des Bereichs der Beschäftigung weiterhin lediglich die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit verbietet und dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft organisatorisch nicht vollständig unabhängig ist. Bemängelt wird auch, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Befugnis hat, für Betroffene Rechtsbeistand zu leisten und sie in Gerichtsverfahren zu vertreten. Im ECRI-Bericht wird daher die Empfehlung ausgesprochen, die vollständige Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu gewährleisten und ihr die Kompetenz zur Vertretung Betroffener in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuräumen.

ECRI empfiehlt, in das Gleichbehandlungsgesetz ein allgemeines Diskriminierungsverbot für den öffentlichen und privaten Sektor und alle Diskriminierungsgründe einschließlich Staatsangehörigkeit aufzunehmen und sicherzustellen, dass die Opfer ihre Rechte auf einfache Weise durchsetzen können und eine angemessene Entschädigung erhalten. Auch die Vorschriften über

die Beweislast sollen verstärkt werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Antidiskriminierungsgesetze und -institutionen des Bundes und der Länder zusammenzulegen, um den Schutz der Opfer von Rassismus und Diskriminierung zu verbessern. Hinsichtlich dieser letztgenannten Empfehlung fordert ECRI die österreichischen Behörden zu einer vorrangigen Umsetzung auf und wird spätestens zwei Jahre nach Veröffentlichung des 5. Länderberichts ein Verfahren zur Zwischenprüfung durchführen.

Internationale Empfehlungen

Empfehlung der EU Kommission zu mehr Transparenz zur Stärkung des gleichen Entgelts von Männern und Frauen

Im März 2014 veröffentlichte die EU-Kommission eine Empfehlung (C(2014)1405), deren Ziel die Bekämpfung der immer noch bestehenden Lohnschere zwischen Männern und Frauen ist. Im Zentrum der Empfehlung steht die Schaffung von Möglichkeiten eines besseren Zugangs für ArbeitnehmerInnen zu Entgeltdaten, eine Berichterstattungspflicht von ArbeitgeberInnen und die Einführung von Entgelt-Audits. Unterstrichen wird die Notwendigkeit der Einführung von geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungssystemen sowie einer gesetzlichen Definition von »gleichwertiger Arbeit« in jedem Mitgliedsstaat.

Die Empfehlung der EU richtet sich sowohl an die Mitgliedsstaaten als auch an die Sozialpartner.

Österreich musste bis 31.12.2015 einen Bericht an die Kommission legen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in ihrer Stellungnahme zum Bericht die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des derzeitigen Einkommensberichts zu einem echten Instrument der Entgeltanalyse unterstrichen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte eine Definition von gleichwertiger Arbeit in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden.

Die Empfehlung der EU-Kommission richtet sich auch an die Sozialpartner, die aufgefordert werden, Aspekte gleichwertiger Arbeit in die Kollektivvertragsverhandlungen aufzunehmen. Dabei soll besonders der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung Augenmerk geschenkt werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bedeutet diese Empfehlung für Österreich vor allem die Notwendigkeit einer Umwandlung des nun bestehenden Einkommensberichts hin zu einer echten Analyse, die Aufnahme der Definition von gleichwertiger Arbeit in das Gleichbehandlungsgesetz und ein Tätigwerden der Sozialpartner hinsichtlich der Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern beim Entgelt in Kollektivverträgen.

Richtlinienvorschlag 2013/0124 des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen

In ihrer Stellungnahme zum Richtlinienvorschlag hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf die Notwendigkeit einer Klarstellung aufmerksam gemacht hinsichtlich der Frage, wie sich das Verbot der Diskriminierung aufgrund der EWR-Staatsbürgerschaft zu dem in den Antidiskriminierungsrichtlinien verankerten Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verhält. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft war zu befürchten, dass durch den im RL-Entwurf vorgesehenen, speziellen Schutz von EWR-StaatsbürgerInnen der Schutz für Drittstaatsangehörige innerstaatlich geschwächt oder sogar ausgehöhlt werden könnte. Dementsprechend sollte klargestellt werden, dass bei der Umsetzung des RL-Entwurfs gewährleistet bleibt, dass nicht sachlich gerechtfertigte Benachteiligungen von Nicht-EWR-StaatsbürgerInnen nach dem Gleichbehandlungsgesetz weiterhin verboten sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich dafür ausgesprochen, bei der Definition des Familienbegriffs darauf zu achten, dass diskriminierungsfrei jede Form von Lebensgemeinschaft und eingetragener Partnerschaft umfasst ist.

In Umsetzung der Richtlinie sind nationale Stellen zu nennen, die EWR-StaatsbürgerInnen hinsichtlich ihrer Rechte beraten und unterstützen. Für den Bereich des Diskriminierungsschutzes gemäß Gleichbehandlungsgesetz wird voraussichtlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft diesen Aufgabenbereich übernehmen. Zusätzliche personelle Ressourcen wurden dafür allerdings nicht vorgesehen.

Zur Erfüllung des Aufgabenbereichs der Informationsbereitstellung zu allen Themen im Bereich der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sprach sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Einrichtung eines National Contact Points aus. Dieser sollte die generelle Ansprechstelle für EWR-StaatsbürgerInnen bilden, die sich für eine Zuwanderung nach Österreich interessieren und Informationsbedarf im Zusammenhang mit ihrem Aufenthalt haben, der von Steuerfragen bis zu Kinderbetreuungsplätzen und Wohnungsfragen reichen kann. Diese Stelle sollte auch die innerstaatliche Koordinationsfunktion übernehmen.

3.5 Themenschwerpunkte der Regionalbüros

Regionalbüro Kärnten

Vernetzung und Initiativen

Die intensive Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit des Regionalbüros wurde vor allem im ländlichen Raum fortgeführt. Gerade dort besteht ein erhöhter Bedarf an Informationsveranstaltungen. Neben der Beratungstätigkeit hat die Informationsarbeit große Bedeutung, um das rechtliche Wissen von MultiplikatorInnen zu erweitern und die Bevölkerung für die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu sensibilisieren. Aus diesem Grund wurde die Arbeit des Regionalbüros in den Bezirksstädten, frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und mit den zuständigen Kontaktpersonen in den Außenstellen der Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sowie des Arbeitsmarktservice fortgesetzt. Insbesondere die gute Kooperation mit den Frauenberatungsstellen in den Bezirksstädten macht es möglich, vor Ort Informationsmaterial aufzulegen und die Zusammenarbeit zu verstärken, um das Gleichbehandlungsgesetz auch im ländlichen Raum bekannter zu machen.

Im Hinblick auf die Wahrnehmung und Vermeidung möglicher Diskriminierungen werden bei den regelmäßigen Treffen der »Klagenfurter Frauenplattform« Erfahrungen zu gesellschaftspolitischen Anliegen betreffend das Thema Gleichbehandlung ausgetauscht. Der Fokus ist darauf gerichtet, Frauen im praktischen Arbeitsleben zu stärken und Initiativen für eine geschlechtersensiblere Gesellschaft zu gestalten.

Veranstaltungen

Die Arbeiterkammer Kärnten hat im Frühjahr 2015 die zweite Fachmesse für Frauenfragen abgehalten. Auf dieser Messe war das Regionalbüro mit einem Informationsstand vertreten. Ziel der Veranstaltung war es, Frauen aller Altersgruppen die Möglichkeit zu geben, sich über ihre Rechte betreffend Ausbildung, Beruf und Familie kompetent, zentral, unbürokratisch und ohne lange Wartezeiten zu informieren. Es kann festgestellt werden, dass immer wieder Diskriminierungserfahrungen geschildert werden, rechtliche Unterstützung jedoch selten in Anspruch

genommen wird, da zu wenig oder gar keine Kenntnisse über das Gleichbehandlungsgesetz bestehen. Durch den Besuch dieser Veranstaltungen ergaben sich neue Kontakte und Kooperationen auch mit Organisationen aus anderen Bezirken Kärntens. Der Bekanntheitsgrad des Regionalbüros konnte weiter erhöht werden.

Schulungen

Durch den Besuch von frauenspezifischen Beratungseinrichtungen in den Bezirksstädten ergab sich die Möglichkeit, über das Gleichbehandlungsgesetz im ländlichen Raum durch Vorträge für die Mitarbeiterinnen von Beratungseinrichtungen ebenso wie für Klientinnen zu informieren. Dabei wurde festgestellt, dass immer noch für viele Teilnehmenden die Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungsanwaltschaft gänzlich neu sind. Das Bedürfnis, über rechtliche Möglichkeiten informiert zu werden, ist im ländlichen Raum oft sogar größer als in den Städten.

Neben der Vortrags- und Informationstätigkeit haben Schulungen große Bedeutung. Als Zielgruppe dieser Arbeit werden in Kooperation mit dem ÖGB GewerkschaftsschülerInnen angesprochen und zum Gleichbehandlungsgesetz geschult. Nach einer ersten Einführung in das Gleichbehandlungsgesetz erfolgte im Berichtszeitraum eine Vertiefung der Rechtsmaterie. Auf Wunsch der Teilnehmenden wurden einzelne Tatbestände im Gleichbehandlungsgesetz vertieft und mit Fällen aus der Praxis besprochen. Diese Art der Informationsarbeit wird sehr gut angenommen und konnte in den letzten Jahren auf weitere Kärntner Bezirksstädte ausgedehnt werden.

Im Auftrag des Berufsförderungsinstituts in Villach werden arbeitssuchende Jugendliche in Form von Vorträgen und Workshops über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und im Hinblick auf ihre Rechte geschult und sensibilisiert. Auch in diesen Kursen ist das Gleichbehandlungsrecht nahezu unbekannt. Auf Wunsch wurden im Berichtszeitraum speziell für Frauen Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung sowie zu unerlaubten Fragen im Bewerbungsgespräch angeboten. Im geschützten Rahmen sind Frauen eher bereit, über ihre Erlebnisse und Erfahrungen zu berichten.

Im Rahmen der Schulungen für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund berichten vor allem Frauen, die als Angehörige der muslimischen Glaubensgemeinschaft dies durch Tragen eines Kopftuchs sichtbar machen, vermehrt über einen abwertenden Umgang im Zusammenhang mit Bewerbungssituationen. Viele Frauen vermuten auch nach erfolglosen Bewerbungsgesprächen, dass die Ablehnung aufgrund ihres Kopftuchs erfolgt ist.

Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Das Regionalbüro als Clearingstelle, niedragschwellige Erstberatung

Das Regionalbüro ist sehr häufig erste Anlaufstelle für Personen, die Benachteiligungen in den verschiedensten Lebenssituationen erleben. Bedingt durch das zersplitterte Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht, das für Betroffene den Zugang zum Recht erschwert, sind Zuständigkeitsabklärungen herausfordernd. Auf eine niederschwellige und ausführliche Erstberatung wurde daher besonders Bedacht genommen, um sicherzustellen, dass die Informationen über die relevanten Gleichbehandlungsgesetze beziehungsweise die jeweils zuständigen Einrichtungen Betroffene erreichen und diese im Bedarfsfall an die richtige Stelle weitergeleitet werden können.

Regionale Besonderheiten

Der Sitz des Regionalbüros ist in Innsbruck. Beratungen für von Diskriminierung Betroffene aus Salzburg und Vorarlberg, für die eine Anreise zu einem persönlichen Beratungsgespräch oft nur schwer möglich ist, finden vorwiegend telefonisch oder per E-Mail statt. Im Bedarfsfall werden auch persönliche Beratungsgespräche in Salzburg und Vorarlberg angeboten. Die gute Kooperation mit den Arbeiterkammern in Salzburg und Vorarlberg und mit dem Frauennotruf in Salzburg ist hierfür sehr hilfreich, weil Beratungen in den Räumlichkeiten dieser Organisationen stattfinden können.

Hervorzuheben ist, dass trotz intensiver, bereits langjähriger Bewusstseinsarbeit des Regionalbüros zu verschiedenen gleichbehandlungsrechtlichen Themenschwerpunkten stereotype geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Rollenbilder immer noch stark verankert sind.

Zudem fällt auf, dass im Berichtszeitraum in den westlichen Bundesländern die Zahl der im Regionalbüro gemeldeten Mehrfachdiskriminierungen sehr stark gestiegen ist. Diese Beratungen wurden gemeinsam mit Kolleginnen aus der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt, weil den Regionalbüros derzeit noch die rechtliche Kompetenz über den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hinaus fehlt.

Im Rahmen der Beratungsarbeit gab es auch im Berichtszeitraum wieder Ratsuchende, die trotz umfassender Information über ihre möglichen Ansprüche keine weiteren Interventionen wünschten. Als Grund dafür ist die aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage bestehende Sorge um den Arbeitsplatz, insbesondere in ländlichen Gebieten, zu nennen.

Stelleninserate

Das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg setzt bei der Kontrolle der Einhaltung der Gesetzeskonformität von Stelleninseraten vor allem auf Information, Dialog und Bewusstseinsbildung.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen von Schwerpunktaktionen in einem jeweils beschränkten Zeitraum Stelleninserate, die in verschiedenen Tageszeitungen in Tirol, Salzburg und Vorarlberg veröffentlicht wurden, im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen überprüft. Nachdem allein in den drei größten Tageszeitungen der drei Bundesländer mehr als 600 Stelleninserate pro Wochenende erscheinen, ist eine durchgängige Kontrolle der gesetzeskonformen Stellenausschreibung für ein kleines Regionalbüro mit Zuständigkeit für drei Bundesländer von vornherein ausgeschlossen.

Im Rahmen der Schwerpunktaktionen wurden jene ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen, die in ihren Inseraten nicht geschlechtsneutral formuliert und/oder keine Angabe zum Mindestentgelt gemacht haben, angeschrieben und über ihre gesetzlichen Verpflichtungen informiert. Mit diesen Informationsschreiben soll erreicht werden, dass Unternehmen die Hintergründe und den Sinn der Vorschriften verstehen. Die angeschriebenen Unternehmen haben auf die Informationen mehrheitlich positiv reagiert und vermehrt Anfragen an das Regionalbüro gerichtet, wie bestimmte Stelleninserate gesetzeskonform formuliert werden können.

In Einzelfällen stellte das Regionalbüro auch einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens, dies vor allem dann, wenn die Bestimmungen wiederholt und trotz Information nicht eingehalten werden sowie dann, wenn entsprechend dem Schwerpunktthema »Mehrfachdiskriminierung« in einem Inserat Gesetzesverletzungen vorkommen, die mehrere Diskriminierungsgründe betreffen.

Informations- und Bewusstseinsarbeit

Neben der Beratungstätigkeit hat die Informationsarbeit des Regionalbüros einen großen Stellenwert, um das Wissen von MultiplikatorInnen über gleichbehandlungsrelevante Themen zu erhöhen und Menschen in Hinblick auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu sensibilisieren und so potentiell von Diskriminierung Betroffenen den Zugang zum Recht zu ermöglichen.

Es wird darauf geachtet, Vorträge, Schulungen und Workshops möglichst an die unterschiedlichsten Zielgruppen, wie Betriebsratsmitglieder, Arbeitssuchende, Studierende, Führungskräfte, MultiplikatorInnen, potentiell Betroffene und Interessierte zu richten, um die Informationsarbeit möglichst breit zu streuen.

Es wurde eine Workshopreihe speziell für Frauen konzipiert, die in Handwerk und Technik Fuß fassen möchten. Die Workshops werden in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Tirol und einem Bildungsträger angeboten. Für weibliche Arbeitssuchende des Projekts »FrauenBerufs-Zentrum Innsbruck« wurden ebenfalls Workshops durchgeführt.

Im Rahmen des Schwerpunktthemas »Gleichbehandlung: Unternehmen« hat das Regionalbüro im Oktober 2015 in Innsbruck eine Veranstaltung zum Thema »Belästigungen am Arbeitsplatz: Rechte und Pflichten, Prävention und Intervention« durchgeführt. In Kooperation mit der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden in einem Workshop Fallbeispiele aus der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit speziellen Schwerpunkten für die Praxis von Führungskräften, PersonalistInnen und UnternehmerInnen bearbeitet und in einem zweiten Workshop speziell für MultiplikatorInnen und an gleichbehandlungsrechtlichen Fragen Interessierte. Die Veranstaltung war gut besucht und zeigte das große Interesse an gleichbehandlungsrechtlichen Themen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Sprechtage in Vorarlberg abgehalten, nicht zuletzt auch deshalb, um festzustellen, ob diese Form der Beratung von Betroffenen angenommen wird. Trotz intensiver Bewerbung der Sprechtage zeigte sich, dass es schwierig ist, von Diskriminierung betroffene Menschen an einem vorher festgelegten Zeitpunkt »abzuholen«.

Für die Zielgruppe Studierende fanden am Management Center Innsbruck Vorträge im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit statt. Seit dem Wintersemester 2014/15 wird an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck gemeinsam mit der Leiterin des Fachbereichs Frauen und Gleichstellung des Landes Tirol eine Lehrveranstaltung mit dem Titel »Recht Macht Geschlecht« angeboten. Dabei wird das Gleichbehandlungsrecht in Theorie und Praxis mit Fokus Geschlechtergleichbehandlung dargestellt.

Anlässlich der Strafrechtsnovelle 2015 war das Thema sexuelle Belästigung auch in West-österreich stark medial präsent. Zu diesem Thema fand ein Interview in einer Sendung des ORF Radio Vorarlberg statt. Weiters gab es anlässlich des Equal Pay Day 2015 in Tirol gemeinsam mit den ÖGB Frauen Tirol ein Pressegespräch, um auf die nach wie vor bestehende Problematik der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit hinzuweisen.

Vernetzung

Um die Zielgruppen des Regionalbüros bestmöglich zu erreichen, ist intensive Vernetzungsarbeit notwendig. Bedingt durch die Zuständigkeit des Regionalbüros für drei Bundesländer ist der Aufwand besonders groß, zumal es in den einzelnen Bundesländern jeweils verschiedene KooperationspartnerInnen und Ansprechpersonen gibt. Wie in den Vorjahren gab es Austausch und Kontakte mit den unterschiedlichsten Akteuren und Akteurinnen im Gleichbehandlungsbereich,

mit MultiplikatorInnen und Institutionen, Interessenvertretungen, frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, Antidiskriminierungsstellen, Gleichbehandlungsbeauftragten und NGOs.

Regionalbüro Steiermark

Zielgruppenspezifische Veranstaltungen zum Gleichbehandlungsrecht

Die Informations- und Bewusstseinsarbeit in Form von Veranstaltungen hat in der Arbeit des Regionalbüros einen hohen Stellenwert und richtet sich an unterschiedliche Zielgruppen. Der persönliche Kontakt ermöglicht Diskussionen mit der Vortragenden, lässt dadurch Vorurteile und Stereotype unmittelbar hinterfragen und erlaubt die Erweiterung des Wissens im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht durch direkten Diskurs. Eigene Erfahrungen können mit dem Gleichbehandlungsrecht unmittelbar in Beziehung gesetzt sowie rechtliche Handlungsoptionen angesprochen werden. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum mit Veranstaltungen etwa 1500 Personen erreicht.

Die Workshops, Seminare und Vorträge des Regionalbüros Steiermark, die auf Einladung von Organisationen durchgeführt werden, die ihrerseits für bestimmte Zielgruppen Aus- oder Weiterbildungsangebote anbieten, sind das Ergebnis vorangegangener Netzwerkarbeit. Die Organisationen sind beispielsweise Bildungseinrichtungen und arbeitsmarktpolitische DienstleisterInnen, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Steiermark Schulungen für Arbeitsuchende durchführen.

Angebote für Studierende gibt es an der Universität Graz in Lehrveranstaltungen im Bereich Gender Studies und Menschenrechtsbildung und an der Fachhochschule JOANNEUM im Bereich Soziale Arbeit.

Die Chemie-Ingenieurschule, das Ausbildungszentrum für Sozialberufe, die Fachschule für wirtschaftliche Berufe sowie eine Frauenberatungsstelle sind weitere Zielgruppen, sowohl als potentiell von Diskriminierung Betroffene, als auch als MultiplikatorInnen.

Langjährige Praxis ist die Zusammenarbeit mit dem Bildungsreferat des ÖGB Steiermark in der Aus- und Weiterbildung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte. In den Lehrgängen der Gewerkschaftsschulen werden jeweils zwei Abendeinheiten angeboten. Eine Einheit beinhaltet thematisch allgemeines Gleichbehandlungsrecht, die andere Diskriminierung beim Entgelt. Spezifische Workshops werden auch für Fachgewerkschaften durchgeführt.

Das Regionalbüro ist laufend bemüht, den AdressatInnenkreis zu erweitern. Erstmals im Jahr 2015 wurde das Regionalbüro von der Landesgruppe des Berufsverbandes für PsychologInnen Steiermark zu einem Vortrag eingeladen. Grundkenntnisse im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich erscheinen auch für diese Zielgruppe wertvoll, weil immer wieder Personen auf Grund von »Problemen im Job« psychologische Unterstützung in Anspruch nehmen, die auch rechtliche Unterstützung in Erwägung ziehen könnten.

Bereits mehrmals wurde in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Trainingszentrum für Menschenrechte eine Weiterbildungsveranstaltung für RichterInnen und RichteramtswärterInnen angeboten. Erstmals wurde das Seminar »Das Antidiskriminierungsrecht im Fokus. Subjektive Wahrnehmung und rechtliche Beurteilung« inhaltlich ausschließlich vom Regionalbüro bestritten.

Vereinzelt fragen auch Unternehmen, teilweise über Vermittlung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Workshops zur Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts in ihrem Betrieb nach.

Auch innerbetriebliche Weiterbildungen zu Gender und Diversity ermöglichen eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz.

Im Rahmen der Bildungsmesse »find your way« im Jahr 2014 war das Regionalbüro mit einem Informationsstand an zwei Tagen vertreten, wobei auch in diesem Rahmen nicht nur das Informationsangebot genutzt wurde, sondern auch einige vertiefende Gespräche in Hinblick auf vermutete Diskriminierungserfahrungen geführt werden können.

In Kooperation mit der Arbeiterkammer Steiermark und dem Europäischen Trainingszentrum wurde im Februar 2015 die Veranstaltung »Mehrfache Diskriminierungen erkennen und handeln« durchgeführt. In Kurzreferaten wurde das Thema aus der wissenschaftlichen Perspektive beleuchtet, anhand von konkreten Vorfällen aus der Beratungspraxis erläutert und im interaktiven Austausch an Hand von Fallbeispielen analysiert und diskutiert.

Aus Anlass des 15jährigen Bestehens des Regionalbüros Steiermark wurde eine Fachtagung für MultiplikatorInnen mit dem Titel »Gender-Performance & 15 Jahre Regionalbüro« durchgeführt. Dieser Rahmen ermöglichte die Vorstellung des aktuellen Gutachtens »Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance«, das die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Univ. Prof. Dr. ⁱⁿ Elisabeth Holzleithner in Auftrag gegeben hat. Im Science Talk präsentierten und diskutierten Forscherinnen ihre Forschungsschwerpunkte der Geschlechter-, Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung im Hinblick auf die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

Stellenausschreibungen

Das Regionalbüro Steiermark analysiert immer wieder Stellenausschreibungen in Printmedien, teilweise auch im Internet. Bei Missachtung des Gleichbehandlungsgebots werden Informationsschreiben an die Unternehmen gerichtet. Diese Informationsschreiben werden als Mahnung, aber auch als Serviceleistung wahrgenommen. Sie ermöglichen, vor allem wenn Betriebe Rücksprache halten, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Chance und Erweiterung des Horizonts bei der Personalauswahl wahrzunehmen.

Regionale Vernetzung

Das Regionalbüro ist in mehreren fachspezifischen Arbeitskreisen vertreten und organisiert selbst regelmäßige Informations- und Austauschtreffen mit Akteurinnen und Akteuren, die im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich tätig sind.

Die Einladung in ein Netzwerk, dessen Schwerpunkt auf Integration und ethnische Zugehörigkeit liegt, ermöglicht es, sowohl das Regionalbüro zu präsentieren, als auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in diesem Netzwerk zu thematisieren.

Medienpräsenz

Interviews hatten im Berichtszeitraum die Beratungsschwerpunkte des Regionalbüros Steiermark, die Häufigkeiten diskriminierender Erfahrungen von Frauen und Männern, Stellenausschreibungen, sexuelle Belästigung sowie geschlechtergerechte Sprache zum Thema.

Der Artikel »Schritt für Schritt zur Gleichbehandlung« beschreibt zusammenfassend die Beratungserfahrungen des Regionalbüros Steiermark in dem vom Amt der Steiermärkischen Landesregierung im Jahr 2015 herausgegebenem Buch mit dem Titel »Angewandte Vielfalt – Diversität in der Praxis«.

Regionalbüro Oberösterreich

Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

Im Zentrum der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit des Regionalbüros im Berichtszeitraum stehen Workshops, Seminare und Vorträge. Diese Veranstaltungen werden vom Regionalbüro nicht nur als allgemeine Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz angeboten, sondern auch zu spezifischen Themen wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Equal Pay, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen und diskriminierungsfreie Sprache. MultiplikatorInnen wie TrainerInnen, BeraterInnen und Studierende können dadurch für die Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung sensibilisiert werden.

Im Berichtszeitraum kann eine Zunahme der Anfragen für Workshops und Vorträge zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von ArbeitgeberInnenseite festgestellt werden. Dies vor allem mit dem Hintergrund, dass aus Anlass eines Vorfalls im eigenen Betrieb Unterstützung beim Umgang mit der Situation gewünscht wird, eine gesetzeskonforme Konfliktlösung erarbeitet werden soll und die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen erreicht werden soll.

Am 5.10.2014 hat die Regionalanwältin am Dialogforum des Austrian Standards Institute zum Thema »geschlechtersensibler Umgang mit Sprache« teilgenommen und die Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft in die Diskussion um einen Passus im Entwurf zur Neuausgabe der ÖNORM 1080 A:2014 »Richtlinien für die Textgestaltung« eingebracht.

Im Zusammenhang mit dem Schwerpunktthema Gleichbehandlung:Unternehmen hat das Regionalbüro in Kooperation mit dem Institut für Legal Gender Studies Johannes Kepler Universität Linz eine Tagung vorbereitet, die im März 2016 stattfand. Themen der Tagung waren präventive Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Vermeidung von Diskriminierung. Die Veranstaltung richtete sich in erster Linie an Führungskräfte, Personalverantwortliche und ArbeitgeberInnen, darüber hinaus aber auch an alle MultiplikatorInnen. Im Herbst 2016 wird es eine Publikation in der Schriftenreihe »Linzer Schriften zu Gender und Recht« geben.

Vernetzung

Das Regionalbüro ist Mitglied mehrerer Netzwerke, wie beispielsweise das Frauennetzwerk Wirtschaft, Netzwerk der oberösterreichischen Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauen in Aufsichtsräten und Frauenforum Oberösterreich. Die Diskussion gleichbehandlungsrelevanter Themen und die Kooperation bei Veranstaltungen und Schulungen werden durch regelmäßige Treffen vertieft und gepflegt.

Die bewährte Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer Oberösterreich, dem Frauenbüro der Stadt Linz, den ÖGB Frauen Oberösterreich, dem Frauenreferat des Landes Oberösterreich, der Johannes Kepler Universität Linz, dem Migrations- und Integrationsbeirat Linz und vielen weiteren Einrichtungen wird weitergeführt und gefestigt.

Schulungen

Das Regionalbüro Oberösterreich führt regelmäßig Vorträge und Workshops an Schulen durch, um junge Menschen, die kurz vor Abschluss der schulischen Ausbildung und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt stehen, zu informieren und zu sensibilisieren.

Auch im Bereich der Erwachsenenbildung wird das Regionalbüro Oberösterreich regelmäßig von Bildungseinrichtungen und verschiedenen Anbietern, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Schulungen für Arbeitsuchende gestalten, zur Durchführung von Veranstaltungen eingeladen.

In Kooperation mit dem ÖGB Oberösterreich ist das Regionalbüro Oberösterreich auch in der Aus- und Weiterbildung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten engagiert.

Stellenausschreibungen

Im Berichtszeitraum hat das Regionalbüro mehrmals während begrenzter Zeiträume Stellenausschreibungen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Formulierungen und das Fehlen der Angabe des Mindestentgelts überprüft.

Bei Nichteinhalten des Gleichbehandlungsgebotes werden Informationsschreiben und Informationsmaterial an die für die Inserate Verantwortlichen übermittelt. Dabei kam es immer wieder zu Rückfragen, wie Inserate in Zukunft gestaltet sein müssten, um dem Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen. Einige Unternehmen in Oberösterreich schicken den Text einer beabsichtigten Stellenausschreibung regelmäßig an das Regionalbüro, um vor Veröffentlichung prüfen zu lassen, ob der Text den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

In Einzelfällen werden bei mehrmaligen Verstößen gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes Anzeigen bei der Bezirksverwaltungsbehörde eingebracht.

4 Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und vor den Gerichten

4.1 Wahrnehmungen zu Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission

Gewährleistung eines effektiven Schutzes vor sexueller Belästigung in einer frauentypischen Arbeitssituation (GBK I/460/12)

In einer wichtigen Grundsatzentscheidung hat sich im Berichtszeitraum Senat I der Gleichbehandlungskommission mit der Frage der Verantwortlichkeit für Abhilfemaßnahmen nach einer sexuellen Belästigung befasst: Eine Reinigungskraft wurde an ihrem täglichen Einsatzort, einem Reinigungsobjekt ihres Arbeitgebers, von einem dort beschäftigten Mitarbeiter sexuell belästigt. Die Betroffene hat sich nach einigen Vorfällen an die vor Ort anwesende Filialleitung und nicht an ihren Arbeitgeber gewendet. Die Filialleitung für das Reinigungsobjekt hat keine Abhilfe gegen die Belästigungen geschaffen, behauptete vielmehr gegenüber dem Arbeitgeber der betroffenen Frau, ihre Arbeitsleistung würde nicht entsprechen. Die Frau wurde daraufhin gekündigt.

Senat I hat festgestellt, dass auch das Fremdunternehmen zur angemessenen Abhilfe verpflichtet ist. Nicht nur der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, sondern auch das Unternehmen, in dem die Reinigung durchgeführt wird, ist Adressat des Gleichbehandlungsgesetzes. Obwohl die Betroffene nicht Arbeitnehmerin des Unternehmens war, das die Reinigungsdienstleistungen in Anspruch genommen hat und auch keine Arbeitskräfteüberlassung vorlag, bestehen nach der Feststellung von Senat I der Gleichbehandlungskommission Fürsorgepflichten.

Auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sieht vor, dass ArbeitgeberInnen für betriebsfremde ArbeitnehmerInnen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung vorzunehmen haben. Eine Fürsorgepflicht für »betriebsfremde Mitbedienstete« wurde auch in einer Entscheidung des OLG Wien bejaht (OLG Wien, 8 Ra 40/97d). Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist damit eine wichtige Klarstellung der Fürsorgepflichten nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt. Das Gleichbehandlungsgesetz soll dafür sorgen, eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt sicherzustellen. Daher müssen Diskriminierungen und Belästigungen dort verhindert werden, wo sie stattfinden.

Klärung des Begriffs Weltanschauung (GBK II/193/13)

Senat II der Gleichbehandlungskommission hat in einem Verfahren, in dem es um die Neubestellung eines Geschäftsführers eines Medienunternehmens ging, festgehalten, dass die Nähe zu einer politischen Partei unter den Begriff der Weltanschauung fällt. Im Verfahren wurde festgestellt, dass ein Bewerber um die weitere Betrauung mit der Geschäftsführung für ein Medienunternehmen, in dem er bereits 15 Jahre als Geschäftsführer tätig gewesen war, über eine hervorragende fachliche Eignung verfüge, die Ablehnung seiner Bewerbung vor allem auf

seine Zugehörigkeit zu einer politischen Partei zurückzuführen sei und er daher aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert wurde.

Bis zu dieser Entscheidung war es fraglich, ob unter den Begriff der Weltanschauung im Gleichbehandlungsgesetz auch eine Ungleichbehandlung wegen der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei fällt. Der Verwaltungsgerichtshof hat für den öffentlichen Dienst mit Erkenntnis vom 15.5.2015, GZ 2012/12/0013, bereits zum Ausdruck gebracht, »dass politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken, Weltanschauungen im innerstaatlichen Verständnis darstellen und somit aufgrund dieser Gesetzesbestimmung (hier § 13 B-GlBG) Diskriminierungen wegen der Zugehörigkeit zur sozialdemokratischen Gesinnungsgemeinschaft beziehungsweise dem Fehlen einer solchen« verboten sind.

Zu näheren Klärung und Ausgestaltung des Begriffes Weltanschauung bleibt der Ausgang eines weiteren Verfahrens in Senat II abzuwarten. Dabei handelt es sich um einen Antrag einer Frau, die gegen die Politik ihres Heimatlandes in Österreich in ihrer Freizeit demonstriert hat. Sie ist in einem Verein tätig, der eine Kindergruppe betreibt, in der vorwiegend Kinder von Expats aus ihrem Herkunftsland betreut werden. Der Botschafter des Herkunftslandes, dessen Kind in der Kindergruppe betreut wird, beschwerte sich beim Verein über die Frau. Die Frau wurde daraufhin entlassen. Sie erachtet sich aufgrund ihrer Weltanschauung als diskriminiert.

Entscheidungen über die Zuständigkeit oder Unzuständigkeit der Gleichbehandlungskommission

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist niedrighschwellig konzipiert. AntragstellerInnen können einen formlosen Antrag stellen und das Verfahren ist kostenlos. Geschwächt wird diese Niedrighschwelligkeit allerdings durch Unzuständigkeitserklärungen der Gleichbehandlungskommission, deren Zahl in Senat II und III im Berichtszeitraum gestiegen ist. Diese Unzuständigkeitserklärungen müssen gegenüber den AntragstellerInnen nicht begründet werden und sind daher für diese nicht nachvollziehbar. Das führt häufig auch dazu, dass Betroffene für eine Rechtsdurchsetzung vor den Gerichten entmutigt werden.

Gerade in einem niedrighschwelligen Verfahren ist es aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besonders wichtig, die Ablehnung der Behandlung eines Falles gegenüber den AntragstellerInnen verständlich zu begründen.

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 Niedrighschwelligkeit 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.

Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft dürfte es zu keiner formalen Unzuständigkeitserklärung gemäß § 11 Abs 3 der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission (GBK-GO) kommen, wenn es um Fragen der Glaubhaftmachung oder um die Auslegung des sachlichen Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes geht. Dann handelt es sich nämlich gerade nicht um formale Zuständigkeitsfragen, sondern um Beweis- oder Rechtsfragen, die erst im Zuge eines Verfahrens im Senat diskutiert und durch ein Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz beurteilt werden müssten.

In Senat II werden Zuständigkeitsfragen derzeit eher vom Vorsitzenden selbst beurteilt und es kommt nicht zu einer Diskussion im Senat. In Senat III werden Zuständigkeitsentscheidungen

meist nicht vom Vorsitzenden getroffen, sondern es erfolgt ein Beschluss des Senats. In Senat III stellt sich häufig die Frage, ob ein Sachverhalt vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst ist. Immer wieder liegen Senat III Prüfungsanträge vor, bei denen nicht eindeutig klar ist, ob es sich um eine Dienstleistung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes handelt, beispielsweise bei Beratungsangeboten von Beratungsstellen oder bei Informationen auf der Webseite einer Beratungseinrichtung. Dabei geht es um die Abgrenzung des Dienstleistungsbegriffs zum Inhalt von Medien, weil Inhalte von Medien bezüglich Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausdrücklich vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen, bei ethnischer Diskriminierung aber vom Geltungsbereich umfasst sind.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten Unzuständigkeitserklärungen ebenso wie Prüfungsergebnisse schriftlich begründet werden müssen. Nur so ist der Zugang zum Recht für die Betroffenen effektiv gewährleistet, weil es dadurch möglich wird, die Entscheidung zu überprüfen. Die Abgrenzung zwischen formalen und inhaltlichen Zuständigkeitsfragen ist entscheidend, weil die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur dann gemäß § 5 Abs 6 GBK/GAW-Gesetz eine Feststellungsklage erheben kann, wenn die Entscheidung des Senats nicht mit ihrer Rechtsauffassung übereinstimmt. Eine Feststellungsklage ist daher nur bei einem Prüfungsergebnis möglich.

Prüfung der unmittelbaren Betroffenheit von AntragstellerInnen in Senat III der Gleichbehandlungskommission

AntragstellerInnen, die sich an Senat III der Gleichbehandlungskommission wenden, wollen weit häufiger als bei Anträgen, die die Arbeitswelt betreffen, vorrangig auf Diskriminierungen aufmerksam machen, ohne dass sie selbst unmittelbar von der Diskriminierung betroffen sind. Senat III prüft aber das Erfordernis einer unmittelbaren Betroffenheit gemäß § 12 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz sehr streng. Kann der Antragsteller oder die Antragstellerin die persönliche Betroffenheit nicht glaubhaft machen, wird die Beschwerde wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft müsste der Senat aber die Diskriminierung dennoch verfolgen, weil er sich gemäß § 8 GBK/GAW-Gesetz in seinem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen hat.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Antragstellung an Senat III der Gleichbehandlungskommission

Auffallend ist der hohe Anteil männlicher Antragsteller in Senat III der Gleichbehandlungskommission. Von 41 AntragstellerInnen im Berichtszeitraum waren 36 männlich und nur fünf weiblich.

Zwei Frauen beantragten die Prüfung einer sexuellen Belästigung durch ihren Masseur, eine Frau wurde bei der Wohnungssuche aufgrund ihrer Schwangerschaft diskriminiert und in zwei Fällen wurden Frauen durch Assoziierung diskriminiert, weil ihr Begleiter aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit in eine Diskothek nicht eingelassen wurde.

Die Anträge, die Männer aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit einbrachten, betrafen mehrheitlich Einlassverweigerungen in Lokale. Es gab auch Anträge wegen Benachteiligungen bei der Wohnungssuche, Benachteiligungen durch Telefonanbieter, bei Bankgeschäften und wegen der Weigerung von Fremdenverkehrsbetrieben, Buchungen entgegen zu nehmen. Aktuell prüft Senat III zudem jeweils einen Fall von rassistischer Belästigung im Krankenhaus und in der Schule.

Die Anträge von Männern wegen Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts betrafen vorwiegend vergünstigte Eintrittspreise für Frauen im Freizeitbereich, wobei Senat III fast immer eine Diskriminierung festgestellt hat. Mittlerweile sind einige Unternehmen dazu übergegangen,

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 Frauensaanatage, 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 Beispielsfall 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

Auskunftersuchen 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 »sicherheitsshalber« 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 Entgelt Differenz 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 zur 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 scene 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 Wunschkütter (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 Wunschkütern 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 Wunschkütter

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 selbständiger 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 fuhren, 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 folgte den Anweisungen und öffnete 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 Abhilfeverpflichtung 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 Abhilfepflichtung 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 Abhilfepflichtung gehen in die Richtung, dass diese in erster Linie ArbeitnehmerInnen treffen könnte, beispielsweise FilialleiterInnen. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine Abhilfepflichtung 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-GlBG 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 GlBG 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 Beweislasteasenerleichterung 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 die 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 Entgeltdaten 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 Entgeltdaten nicht nach den einzelnen Entgeltbestandteilen aufgeschlüsselt und nach Auszahlungsperioden gegliedert sind. Die Sozialversicherungsträger können Ihren Angaben nach keine nach Monaten ausgeschlüsselten Entgeltdaten 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 Entgeltdaten 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 Entgeltdaten 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 Entgeltdaten 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, berechnigte 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 Verfahreneinstellungen 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

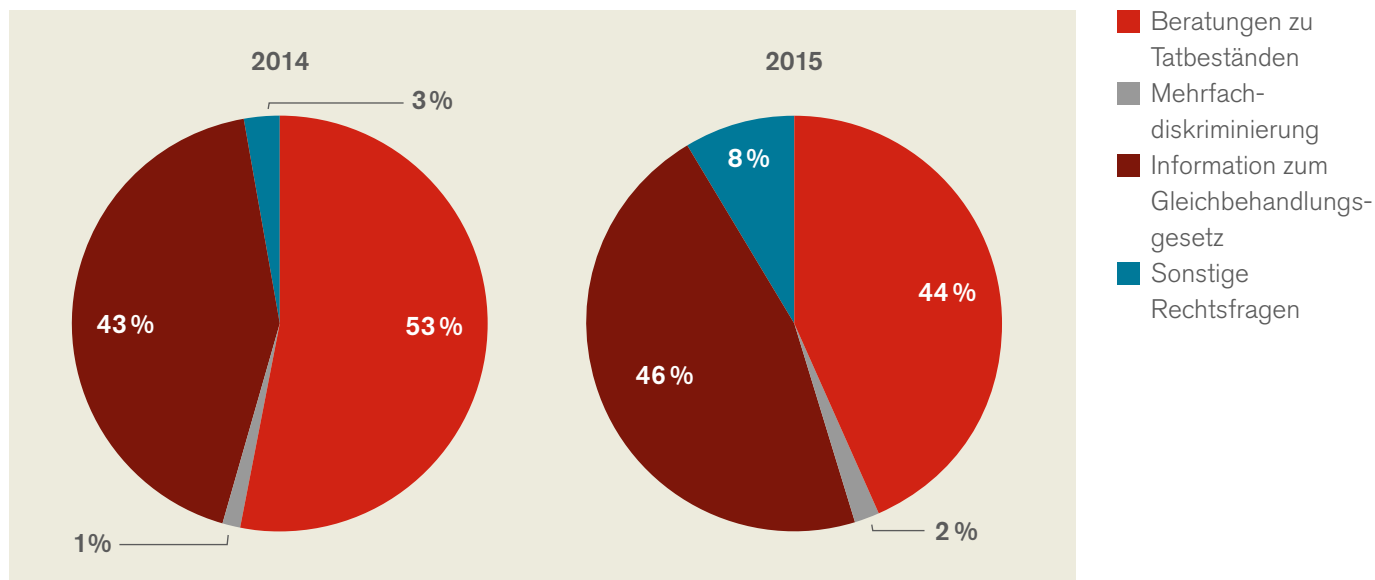


Tabelle 2: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes Teil I GIBG

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

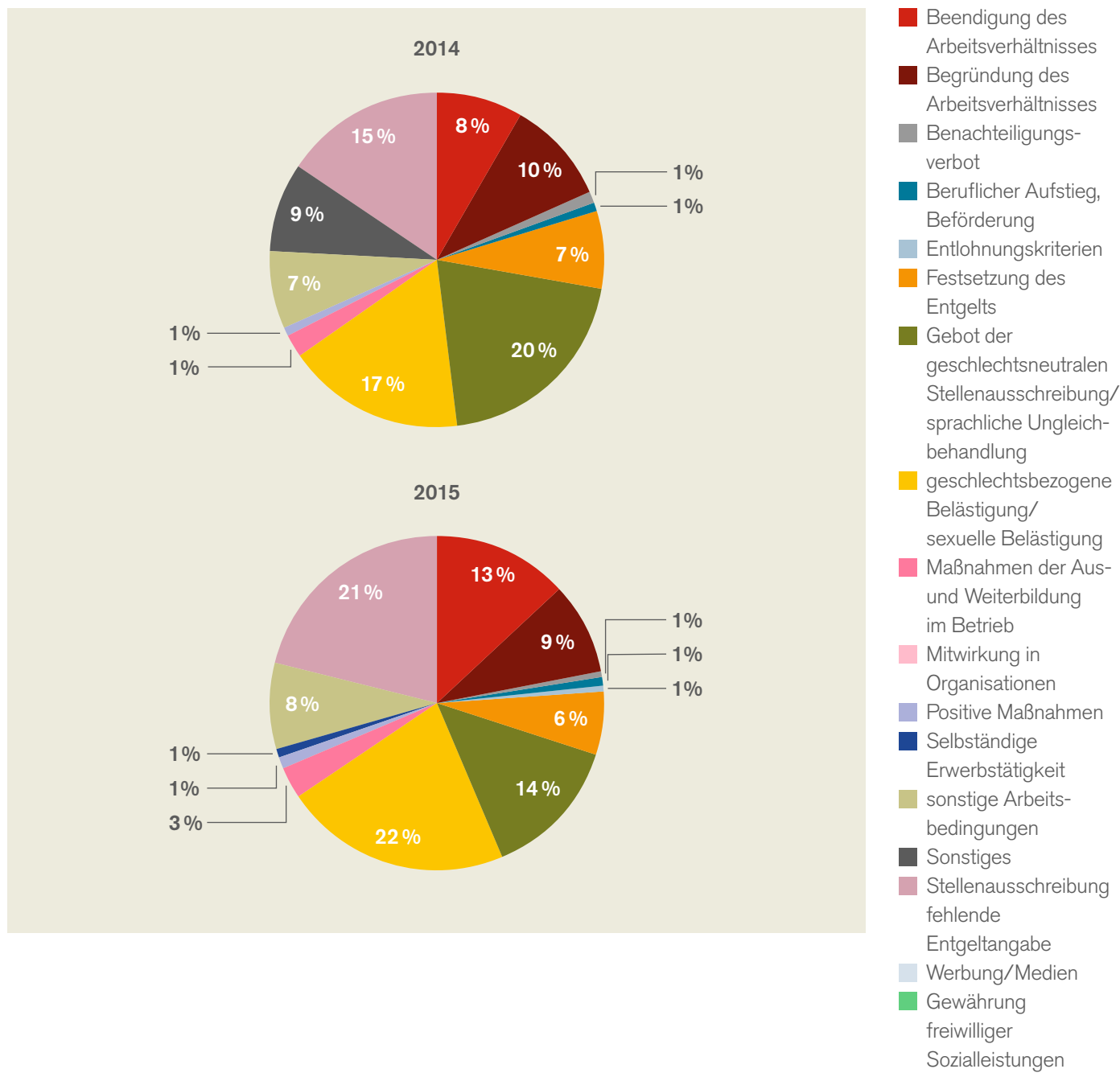


Tabelle 3: Anfragen und Beratungen Teil II GIBG

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

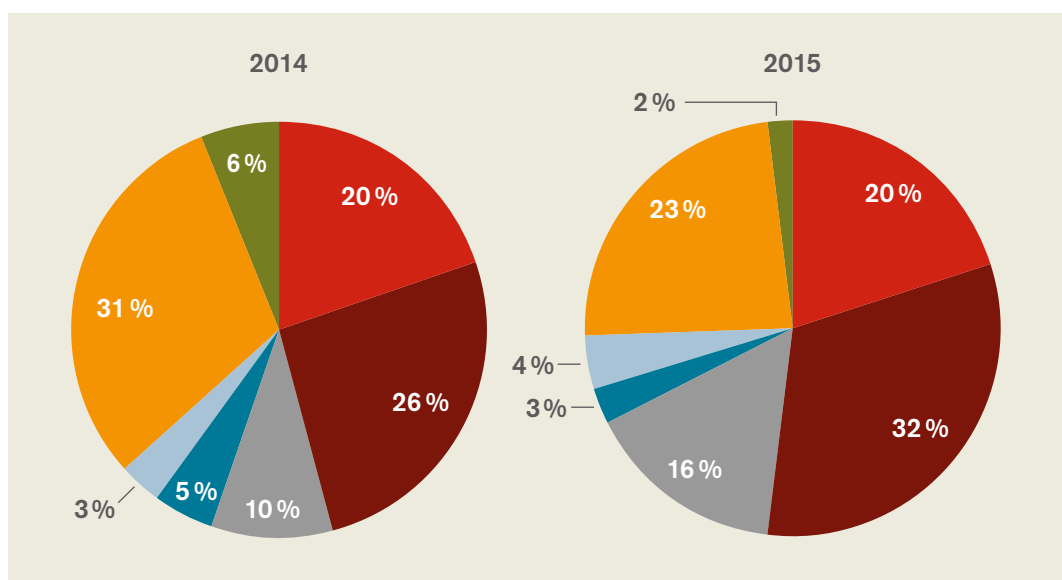


Tabelle 4: Beratungen zu Tatbeständen Teil II GIBG

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

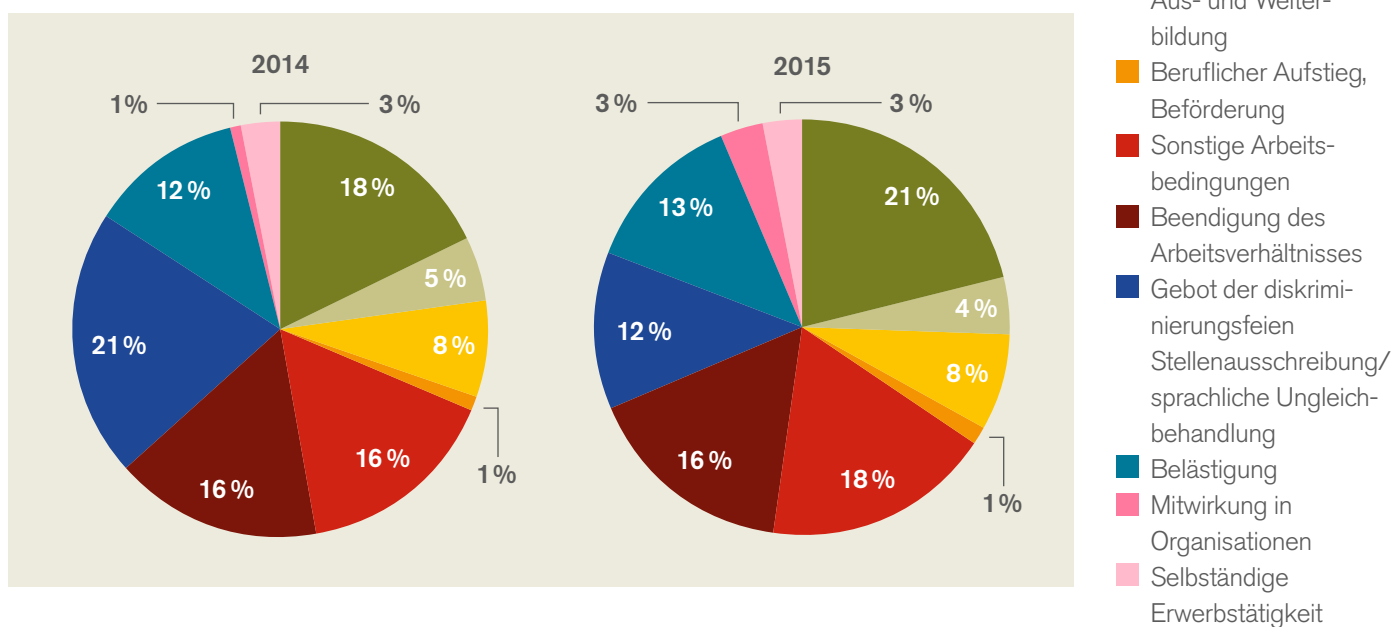


Tabelle 5: Anfrage und Beratungen Teil III GIBG

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

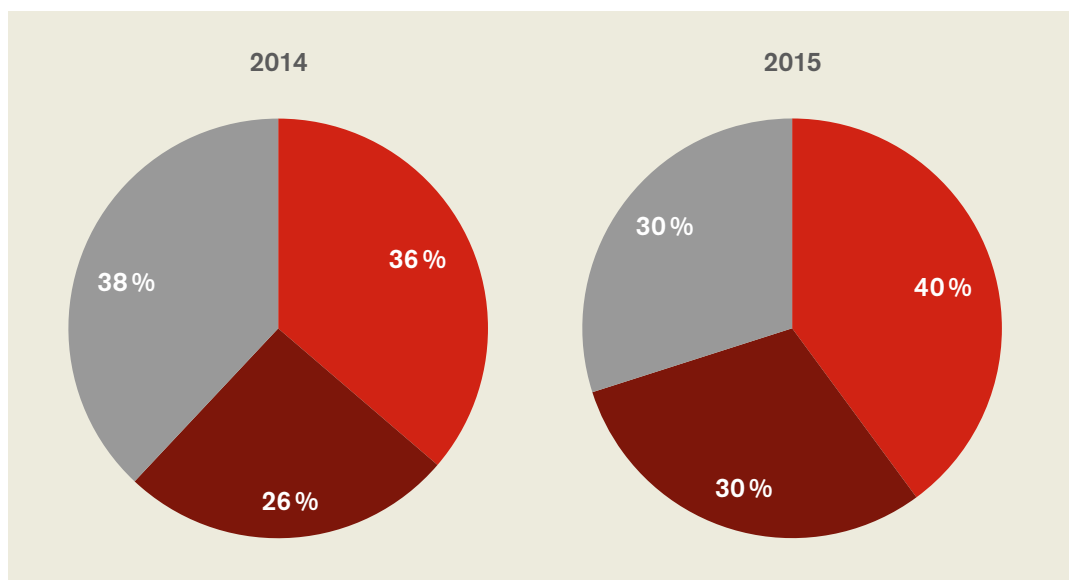


Tabelle 6: Beratungen zu Bereichen Teil III GIBG

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

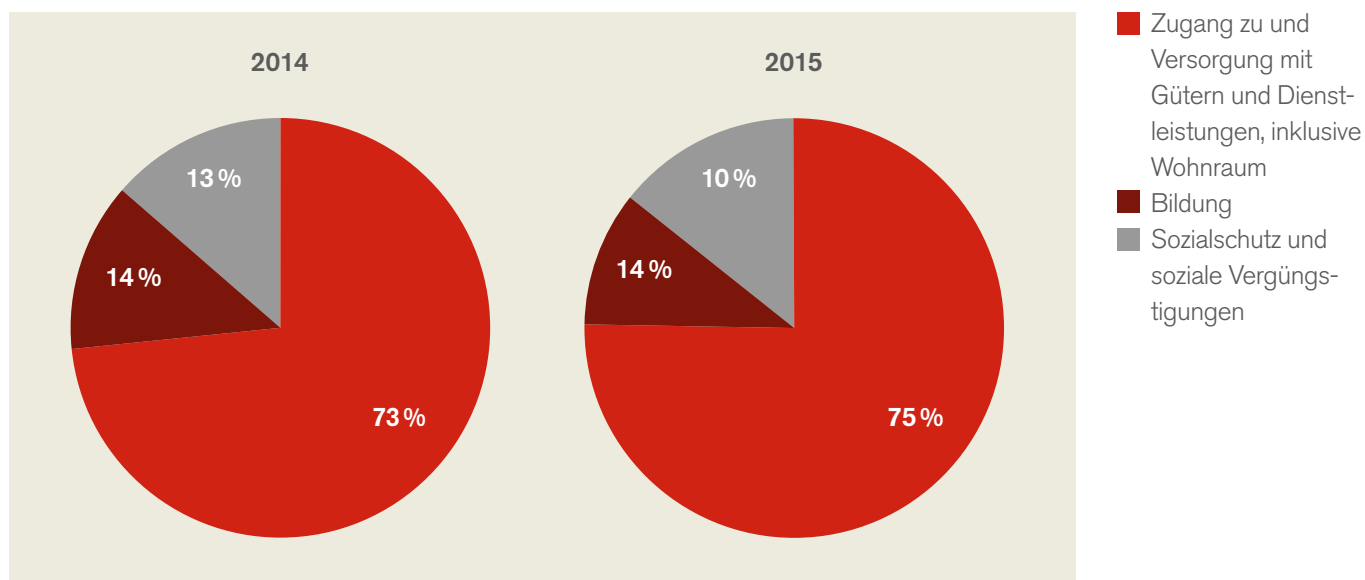


Tabelle 7: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern, Teil I GIBG

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

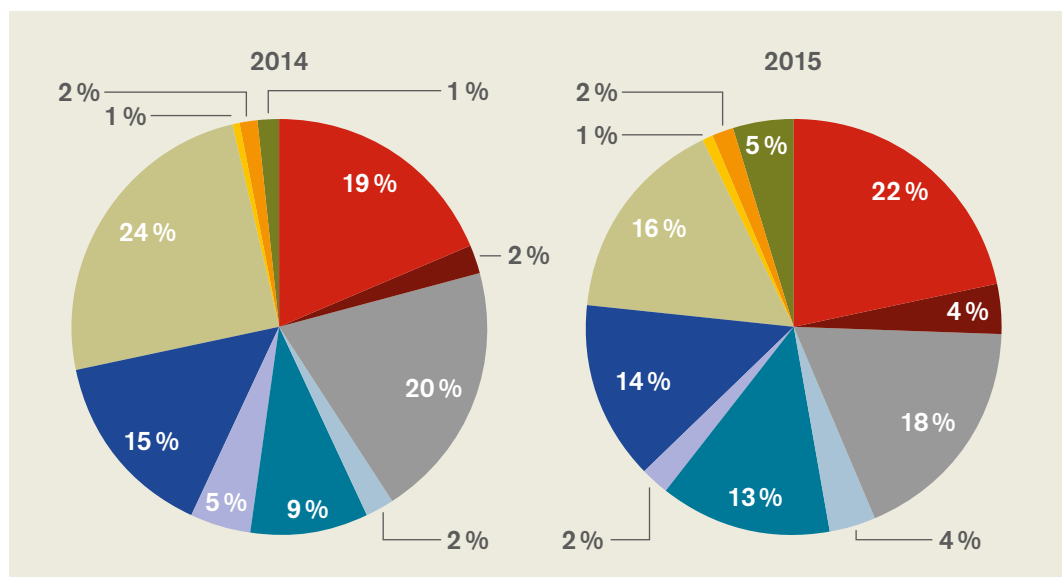


Tabelle 8: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern, Teil I GIBG

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

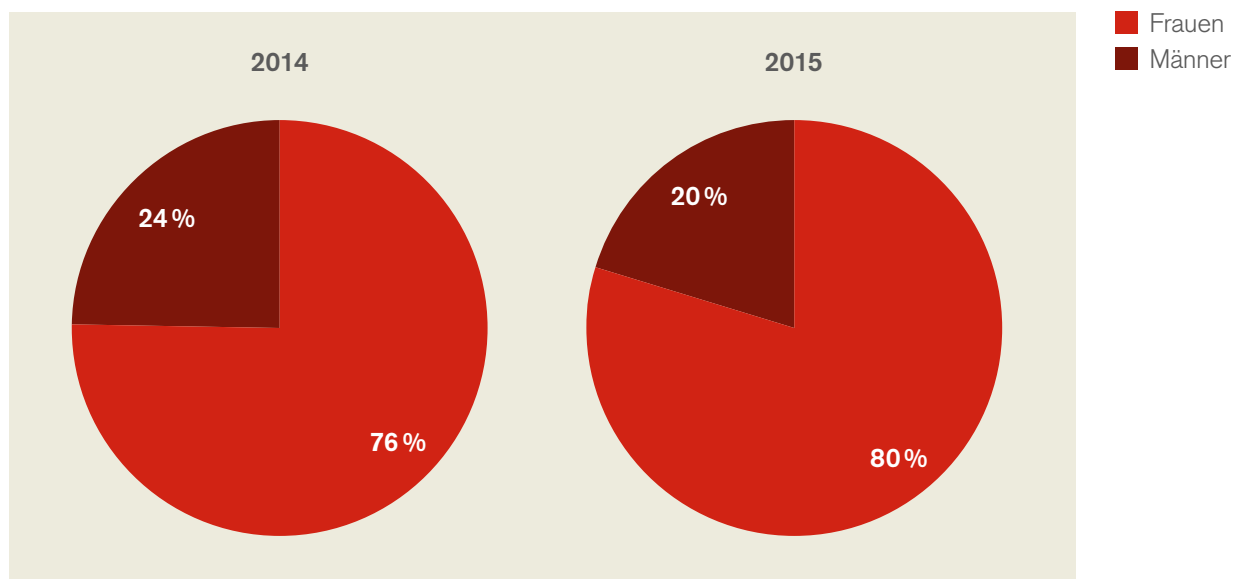


Tabelle 9: Anfrage und Beratungen nach Bundesländern Teil II GIBG

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

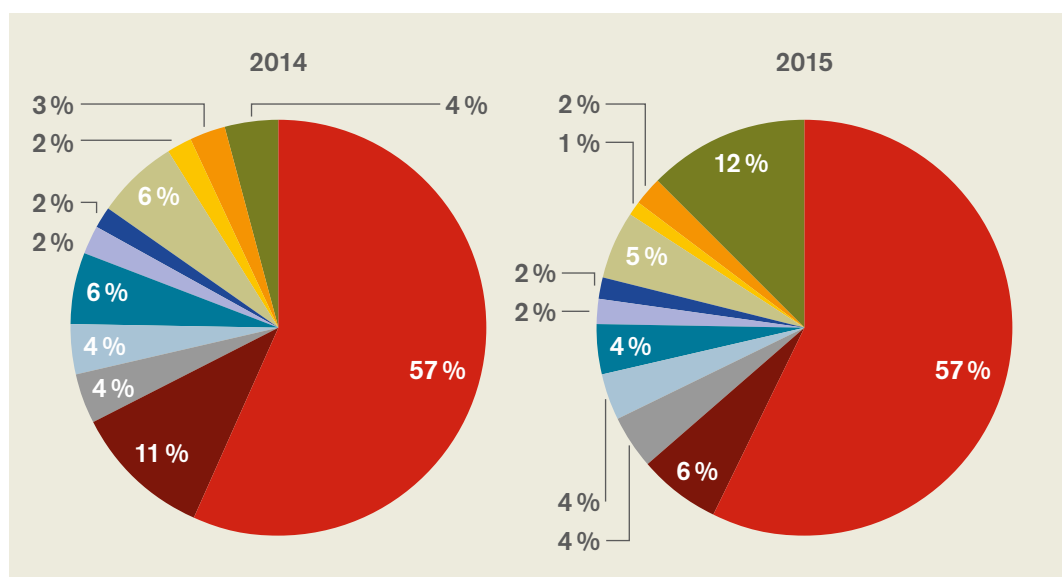


Tabelle 10: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil II GIBG

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

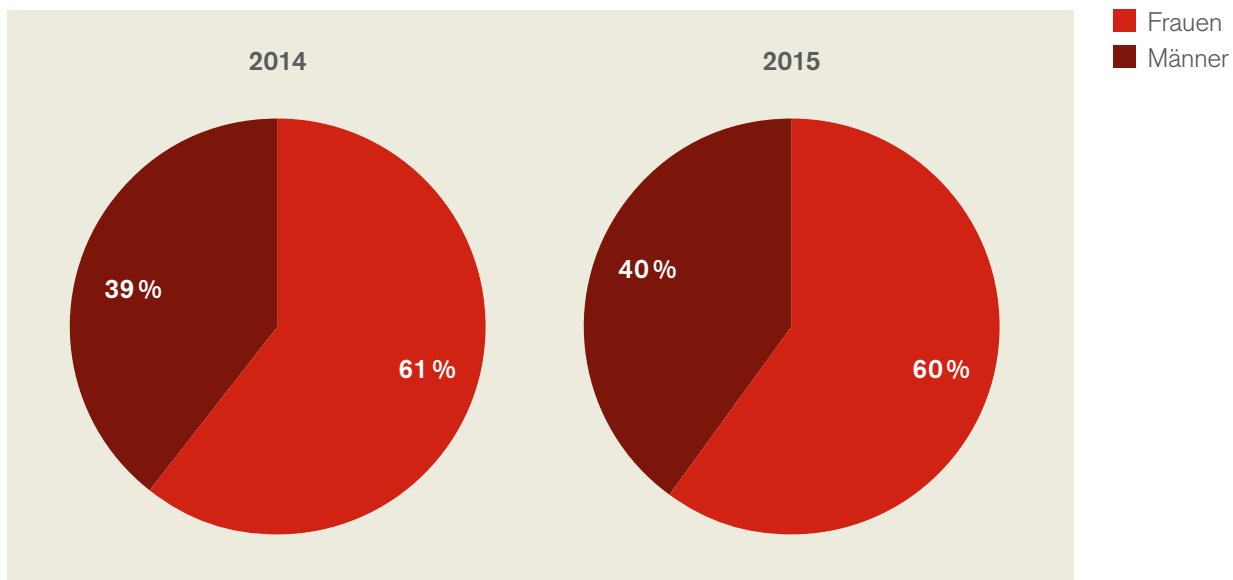


Tabelle 11: Anfragen und Beratungen nach Bundesländern Teil III GIBG

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

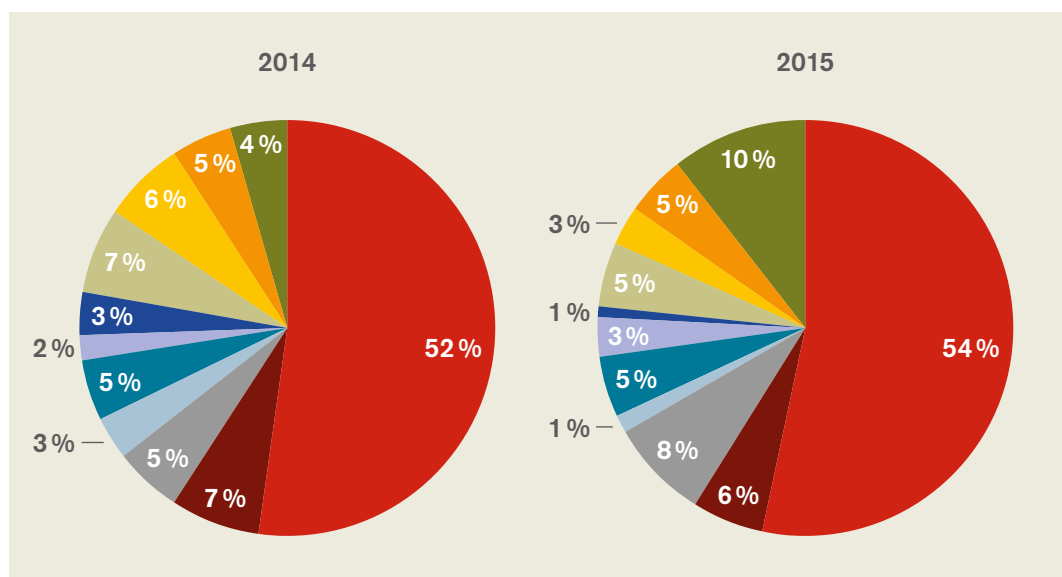
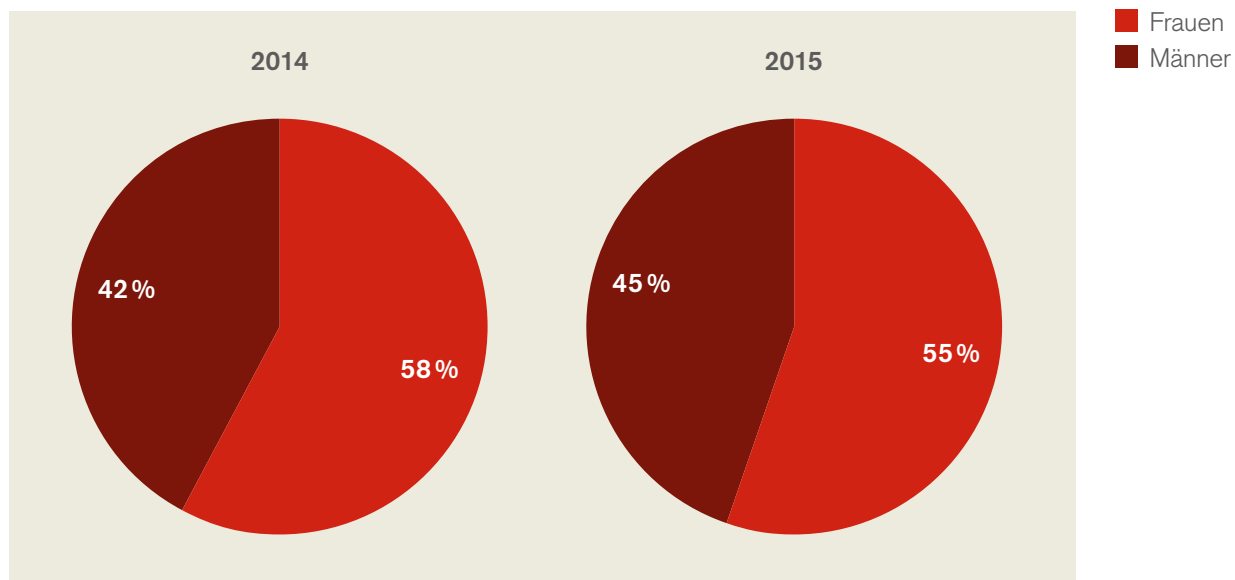


Tabelle 12: Anfragen und Beratungen von Frauen und Männern Teil III GIBG

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

