

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2018 und 2019

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wien, 2020

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber: Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien
Text und Gesamtumsetzung: Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundeskanzleramt
Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik
Herstellung: Digitalprintcenter des BMI
Wien, 2020

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.
Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an empfaenger@bka.gv.at.

Inhalt

1 Einleitung und Zusammenfassung.....	5
1.1 Einleitung.....	6
1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse.....	7
2 Aktivitäten.....	11
2.1 Beratung und Unterstützung.....	12
2.1.1 Geschlecht.....	20
2.1.2 Ethnische Zugehörigkeit.....	34
2.1.3 Religion.....	46
2.1.4 Weltanschauung.....	56
2.1.5 Alter.....	58
2.1.6 Sexuelle Orientierung.....	66
2.1.7 Besondere Diskriminierungsphänomene.....	70
2.2 Informations- und Bildungsarbeit.....	74
2.2.1 Gleichbehandlung: Unternehmen.....	75
2.2.2 Besondere Stakeholder_innen.....	79
2.2.3 Festakte und Veranstaltungen.....	85
2.3 Öffentlichkeitsarbeit.....	92
2.4 Regionalbüros: Ein Blick in die Bundesländer.....	99
2.4.1 Highlights aus Beratung und Unterstützung.....	102
2.4.2 Highlights in der Informations- und Bildungsarbeit.....	108
2.4.3 Öffentlichkeitsarbeit: Headlines aus regionalen Medien.....	112
3 Entwicklungen und Wirkungserfolge.....	113
3.1 Mandat und Wirkung.....	114
3.2 Wirkungsorientierung: Interne Organisationsentwicklung für mehr Wirksamkeit und Transparenz.....	116

4 Fünf zentrale Forderungen	119
4.1 Gleiches Schutzniveau für Diskriminierung in allen Bereichen des GIBG (Levelling-up).....	121
4.2 Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts.....	124
4.3 Klagsrecht und Klagsbudget für eine Mitwirkung an Gerichtsverfahren.....	126
4.4 Wirksames Monitoring aktueller Diskriminierungsphänomene durch Budgeterhöhung für die Informationsarbeit.....	128
4.5 Ausbau der Wirksamkeit der GAW.....	131
5 Anhang	135
Basisstatistik Gleichbehandlungsanwaltschaft 2018/19.....	136
Abkürzungen / Symbolerklärung.....	148

1

Einleitung und Zusammenfassung

1.1 Einleitung

→ siehe dazu Festakte „15 Years Equality Body – 27 Years Austrian Ombud for Equal Treatment Symposium am 19.4.2018 im Dachgeschoss des Juridicums anlässlich des Pensionsantritts von Ingrid Nikolay-Leitner“ Kapitel 2.2 (S. 74)

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 99)

→ siehe dazu Kapitel 3 (S. 113)

Der vorliegende Bericht beschreibt einen Zeitraum, der mit großen organisatorischen und personellen Veränderungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) einhergegangen ist. Nach 27 Jahren Leitung der GAW durch Ingrid Nikolay-Leitner hat sich diese in ihren wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Ihre unschätzbarren Leistungen für die Gleichbehandlung in Österreich wurden unter anderem mit einem Symposium gewürdigt.

Sandra Konstatzky hat am 1.5.2018 die Leitung der GAW übernommen. Sie ist seit 2003 in der GAW tätig. Als Gleichbehandlungsanwältin spezialisierte sie sich zunächst auf Geschlechterfragen, Mehrfachdiskriminierung und Equal Pay. Sie übernahm 2011 die Bereichsleitung für den Bereich Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt. Seit 2006 war sie Stellvertreterin von Ingrid Nikolay-Leitner. Sandra Konstatzky ist seit 2015 Vorstandsmitglied von Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen.

13 Jahre nach Implementierung der sogenannten 2000er EU-Richtlinien, die den Diskriminierungsschutz um die Gründe ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung erweitert haben, wurden mit Juli 2017 endlich auch die Regionalbüros mit allen Aufgaben des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) betraut. Als Anlaufstellen vor Ort und nun auch one-stop-shops stellen sie niederschwellige und gut vernetzte Einrichtungen dar, die Menschen bei diversen Diskriminierungsproblemen beraten und unterstützen und präventive Gleichstellungsarbeit bei den Unternehmen und Organisationen fördern. Vor allem hier zeigt sich eine offene Forderung: Bis dato wurden die Regionalbüros trotz Kompetenzerweiterung nicht personell aufgestockt.

Diese sogenannte „Regionalisierung“, also die Kompetenzerweiterung der Regionalbüros, hat die GAW nun zu einer einheitlich ausgerichteten Organisation gemacht. So konnte ein **datenbasierter Monitoring- und Evaluierungszyklus**, der an einer GAW-eigenen **Wirkungslogik** orientiert ist, entwickelt werden. Die GAW hat bereits im Berichtszeitraum ihre Aktivitäten nach Wirkungszielen ausgerichtet, die sich am Beginn der Darstellung der drei Handlungsfelder: Beratung und Unterstützung (2.1), Informations- und Bildungsarbeit (2.2) und Öffentlichkeitsarbeit (2.3) finden. Ab 2020/21, wird die GAW ihre Tätigkeiten an Strategie- und Arbeitsplänen ausrichten, die sich im zweijährigen Rhythmus an den Berichtszeitraum anpassen.

Der vorliegende Bericht spiegelt diese Entwicklung wider und ist erstmalig stärker kontextualisiert: die Beschreibung der Aktivitäten anhand unserer Datenerfassung fokussiert darauf, welche Wirkungen wir erzielen wollen, welche besonderen Wahrnehmungen wir haben und welche Forderungen sich daraus ergeben. Daher werden auch bestimmte Themen stärker in den Blick genommen. Die Aktivitäten bilden im Kapitel 2 das Herzstück des Berichts. Im Anhang findet sich die Basis-Statistik, die einen Gesamtüberblick über alle Aktivitäten bietet. Im Kapitel 4 finden sich die fünf wichtigsten Forderungen der GAW.

1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse

In unseren drei Handlungsfeldern (Beratung und Unterstützung, Informations- und Bildungsarbeit sowie Öffentlichkeitsarbeit) sind folgende Ergebnisse und Erkenntnisse hervorzuheben:

4.017 mal hat die GAW Menschen zu Diskriminierungsfragen beraten, (rechtlich) unterstützt und allgemein über Gleichbehandlung informiert.

Die GAW bietet als Anlauf- und Clearingstelle in fünf Büros unter anderem niederschwellige Erstberatung in allen Fragen zu Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung. Die häufigsten Anfragen finden sich nach wie vor im Bereich Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt. Außerhalb der Arbeitswelt beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wird das Thema „Gender-Pricing“ immer sichtbarer. Allen voran stehen nach wie vor Frisierdienstleistungen am Prüfstand. Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts bei der Bildung sind derzeit nicht vom GIBG geschützt, hier gab es Fälle, bei denen die GAW nicht unterstützen konnte.

An zweiter Stelle stehen Anfragen zu Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit. Das GIBG bietet in Fällen von Rassismus den umfassendsten Schutz, sowohl vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt als auch beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung.

In den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt stellen wir fest, dass es zur nachhaltigen Einhaltung des GIBG wesentlich wäre, die GAW mit einem Verbandsklagerecht auszustatten. Klagsrechte für die GAW stellen eine der fünf wesentlichen Forderungen dar.

Die GAW weist bei allen anderen Diskriminierungsgründen auf Schutzlücken beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung, die in der Beratung sichtbar wurden hin. Ein „Levelling-up“ also die Angleichung der Gründe Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ist eine der wichtigsten fünf Forderungen der GAW. Dabei werden die Schutzlücken bei jedem einzelnen Diskriminierungsgrund besonders beleuchtet, um die unterschiedlichen Dimensionen sichtbar zu machen. Auch in den Clearinggesprächen der GAW zeigt sich viel Unverständnis darüber, wenn etwa Menschen auf Grund ihrer sexuellen Orientierung Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum erleben, diese aber nicht mit Hilfe des GIBG bekämpfen können. Nicht nur die meisten Mitgliedsstaaten, sondern auch alle Antidiskriminierungsgesetze auf Ebene der Bundesländer haben das „levelling-up“ bereits umgesetzt. Die – durch die Kompetenzverteilung des B-VG begründete – Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich bringt daher paradoxe Fallkonstellationen mit sich und somit viel Unklarheit

beim Zugang zum Recht. Die GAW bietet daher, vor allem auch in den Regionalbüros vor Ort, eine umfassende Erstberatung, um diese Unsicherheiten auszugleichen. Auch der Abbau der Zersplitterung des Rechts stellt eine wesentliche Forderung der GAW dar.

Beim Diskriminierungsgrund Religion gibt es am häufigsten Anfragen wegen Benachteiligungen auf Grund von muslimischer Religionszugehörigkeit. Die Beschwerden wegen Belästigungen rücken den antimuslimische Rassismus, der sich vor allem gegen muslimische Frauen, die Kopftuch tragen, richtet, ebenfalls in den Vordergrund. Der EuGH hat viele Fragen zu Neutralität und dem sichtbaren Tragen von religionsbezogenen Zeichen offengelassen. Auch hier wären Klagsrechte der GAW hilfreich, um Rechtssicherheit durch eindeutige Judikatur zu schaffen.

Anfragen zu Weltanschauung, die eher im geringen Ausmaß an uns herangetragen werden, spielen sich häufig im politiknahen Bereich und in ausgegliederten Rechtsträgern ab. Da hier Fallbeschreibungen nicht ausreichend anonymisiert werden können, beschreibt die GAW im Bericht nur besondere Situationen.

Bei Anfragen zu Alter bemerkt die GAW einen hohen Überhang an älteren Personen im Bereich der Arbeitswelt, die sich an die GAW wenden. Es ist gerade hier auffällig, dass wir bei jüngeren Menschen wenig bekannt sind, vermutlich auch weil wir nach wie vor nicht auf Social Media präsent sind. Dafür benötigt die GAW allerdings dringend eine Erhöhung des Budgets und einschlägiges zusätzliches Fachpersonal für Öffentlichkeitsarbeit.

Vor allem bei den Anfragen zu sexueller Orientierung zeigt sich das Problem des sog. Underreportings. Studien zeigen ein sehr hohes Diskriminierungserleben bei den betroffenen Gruppen, an die GAW werden allerdings nicht so viele Fälle herangetragen. Gerade hier wissen Personen auch, dass sie bei vielen Problemen, die außerhalb der Arbeitswelt stattfinden, keine Hilfe durch das GlBG bekommen. Die GAW versucht dennoch Dokumentationen zu diesen Fällen zu sammeln, um die Schutzlücken im GlBG sichtbar zu machen. Die GAW hat außerdem Stakeholder_innenbefragungen in der Community durchgeführt, um als Beratungsstelle besser unterstützen zu können.

Ein besonderes Phänomen, das im Berichtszeitraum immer sichtbarer wurde, ist das Diskriminierungspotenzial im Umgang mit Künstlicher Intelligenz und Algorithmen. Hier fordert die GAW eine Erhöhung des Budgets, um umfassende Untersuchungen dazu machen zu können.

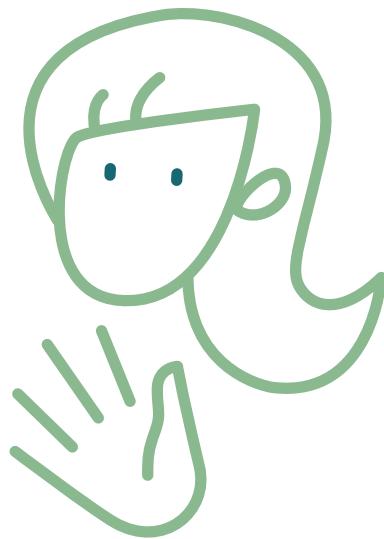
584 mal hat die GAW mit **Bildungs- und Informationsarbeit**
Gleichbehandlung und Gleichstellung gefördert und Empfehlungen
zur Prävention abgegeben.

Die GAW bietet Workshops, Schulungen, Seminare und Trainings für Multiplikator_innen an. Ein wichtiger Fokus lag dabei auf präventiver Gleichstellungsarbeit in Unternehmen und auf Leitfäden zum Umgang mit (sexueller) Belästigung und adäquaten Abhilfemaßnahmen. Das Informationsbudget der GAW beträgt derzeit € 70.000. Damit können

vorwiegend Veranstaltungen und Informationsmaterial bezahlt werden. Untersuchungen und Studien können damit nicht in Auftrag gegeben werden. Die GAW konnte sich im Berichtszeitraum allerdings kostenneutral an einem internationalen EU-Projekt von einem außeruniversitären Sozialforschungsinstitut beteiligen, das sich in den nächsten zwei Jahren mit Vereinbarkeitsfragen auseinandersetzt (parents@work). Für die Ermöglichung eines wissenschaftlich begleiteten Monitorings aktueller Diskriminierungsphänomene, die z. B. mit der Verwendung von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen einhergehen, benötigt die GAW eine Erhöhung des Budgets. Auch das stellt eine der wesentlichen Forderungen der GAW dar.

Auch die Durchführung pro-aktiver Informationskampagnen sind mit den vorhanden Budgetmitteln nicht möglich, die GAW hat allerdings im Berichtszeitraum Jubiläen genutzt, um große Veranstaltungen durchzuführen und so das Thema Gleichbehandlung in die Öffentlichkeit zu rücken.

Zudem nahm die GAW spezielle Stakeholder_innen zum Thema sexuelle Orientierung und antimuslimischer Rassismus in den Fokus, um den Zugang zum Recht für die Betroffenen zu verbessern.



99 mal hat die GAW im Berichtszeitraum mit österreichischen **Medien** kooperiert.

Die GAW wird von der Medienwelt – und dort am ehesten von den Qualitätsmedien – als Expertin vor allem bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit Geschlecht in der Arbeitswelt wahrgenommen. Auf Grund von fehlenden fachlich einschlägigen Personalressourcen für die Pressearbeit, muss die GAW derzeit noch reaktiv in diesem Handlungsfeld bleiben und benötigt daher große Kampagnen von außen, wie z. B. #metoo, um präsent zu sein. Die Erhöhung der Wirksamkeit und damit auch der Unabhängigkeit der GAW geht mit einer diesbezüglichen Personalaufstockung einher. Um junge Menschen zu erreichen, ist das wichtigste Ziel der GAW in Social Media präsent zu sein. Die fachliche Personalaufstockung stellt daher ebenfalls eine der fünf wichtigsten Forderungen der GAW dar.

Dass die Themen der GAW wichtig und von hohem Interesse sind, zeigen die Zugriffe auf unsere Website, sowie die stetig wachsende Anzahl an Newsletterabonnent_innen: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at.

2

Aktivitäten

In diesem Kapitel werden die Aktivitäten der GAW im Berichtszeitraum dargestellt. Dabei werden die drei wesentlichen Handlungsfelder: **Beratung und Unterstützung, Informations- und Bildungsarbeit sowie Öffentlichkeitsarbeit** fokussiert. Die GAW setzt dort ihren Auftrag Diskriminierung bekämpfen und Gleichstellung fördern um. Der Zugang zum Recht und das niederschwellige Angebot ist dabei besonders wichtig. Dieses wird vor allem auch durch die vier **Regionalbüros** sichergestellt, was deren Highlights aus den Handlungsfeldern zeigen.



2.1 Beratung und Unterstützung

Die Grundlage und damit Quelle aller unserer weiteren Aufgaben im Rahmen unserer Informations- und Bildungsarbeit ebenso wie in der Öffentlichkeitsarbeit ist die Beratung und Unterstützung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. In diesem Kapitel werden exemplarisch Anfragen (Fälle von Diskriminierung, Auskünfte über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Dokumentationen von Diskriminierungen) aus dem Berichtszeitraum dargestellt. Sie sollen zeigen, wie sich Diskriminierungssituationen in unterschiedlichen Lebensbereichen ereignet haben, welche Handlungen von den Mitarbeiterinnen der GAW gesetzt wurden, um die Situation von Betroffenen zu verbessern und welche sonstigen Auskünfte von der GAW benötigt werden.

sexuelle Belästigung

Empfehlung für Immobilienmakler_innen

Beratung **Vergleichsverhandlung** **Equal Pay**

Gender Pricing **Abhilfe durch Unternehmen**

Stelleninserate

rechtliche Expertise

Anti-Rassismus-Arbeit

Erstberatung **Präventionarbeit**
gleichwertige Arbeit

Das GIBG bietet einen umfassenden Diskriminierungsschutz in der **Arbeitswelt für sechs Diskriminierungsgründe** (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung), **beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** einen Schutz vor Diskriminierung auf Grund des

Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit und beim **Sozialschutz** (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei **sozialen Vergünstigungen** und bei der **Bildung** Schutz vor Diskriminierung auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**.

Das GIBG orientiert sich beim Diskriminierungsschutz an den bereits vorhandenen **EU-Gleichbehandlungsrichtlinien** und ist bis dato im Schutz nicht darüber hinausgegangen. Die Angleichung des Schutzes an alle Diskriminierungsgründe ist eine zentrale Forderung der GAW.

1

→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 119)

4.017 mal hat die GAW Menschen zu Diskriminierungsfragen **beraten**, (rechtlich) **unterstützt** und allgemein über Gleichbehandlung **informiert**.

Menschen können sich telefonisch, per E-Mail, über das Kontaktformular auf der Website oder über die Gleichbehandlungs:App an uns wenden. Darüber hinaus werden wir auf der Website eine Möglichkeit schaffen, Fälle anonym über die Website zu melden.

Menschen suchen Hilfe bei der GAW, weil sie sich ungerecht behandelt fühlen – ganz gleich aus welchem Grund oder in welchem Bereich. Das GIBG schützt wie oben dargestellt nur hinsichtlich bestimmter Merkmale und Bereiche. Es erreichen uns dennoch viele Menschen, denen wir mit den Mitteln des GIBG helfen können:

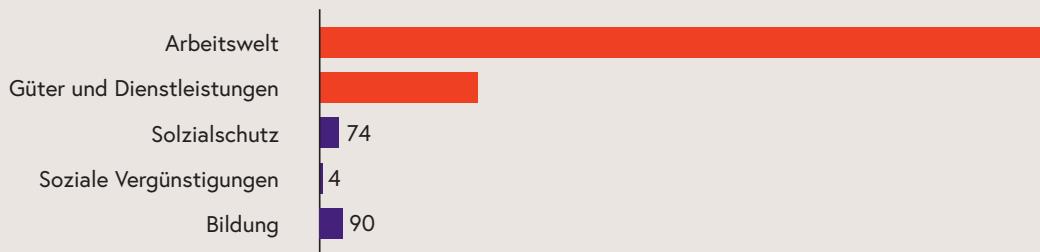
Zwei Drittel aller Anfragen, die bei der GAW einlangen, fallen tatsächlich unter den **Schutz des GIBG**.

1

Menschen richteten sich mit Anfragen im Berichtszeitraum häufiger aus dem Lebensbereich der Arbeitswelt an uns. Das liegt einerseits daran, dass das GIBG lange Zeit nur für die Arbeitswelt gegolten hat, aber auch daran, dass der Schutz vor Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen weit umfangreicher ist als in anderen Lebensbereichen. Zur Arbeitswelt zählen neben dem Arbeitsverhältnis an sich, unter anderem der Zugang zu selbständiger Beschäftigung und Berufsberatung, berufliche Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses.



78 % der Rechtsauskünfte, Diskriminierungsfälle und Dokumentationen betreffen den Bereich der Arbeitswelt

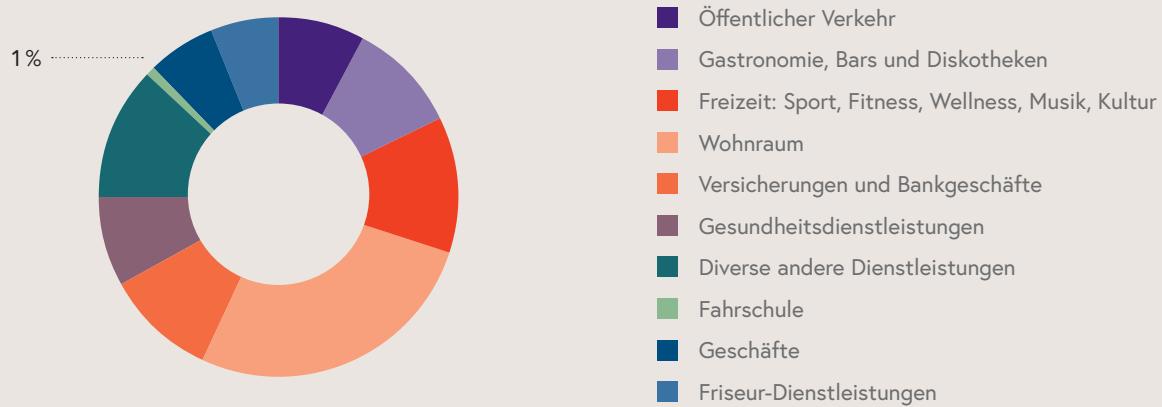


- Diskriminierungsschutz durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) gegeben
- Nicht durch das GIBG geschützt

Die Lebenswelt Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist sehr vielfältig. Am häufigsten wird die GAW wegen Diskriminierung beim Zugang zum Wohnraum angefragt.

Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen kann überall passieren:

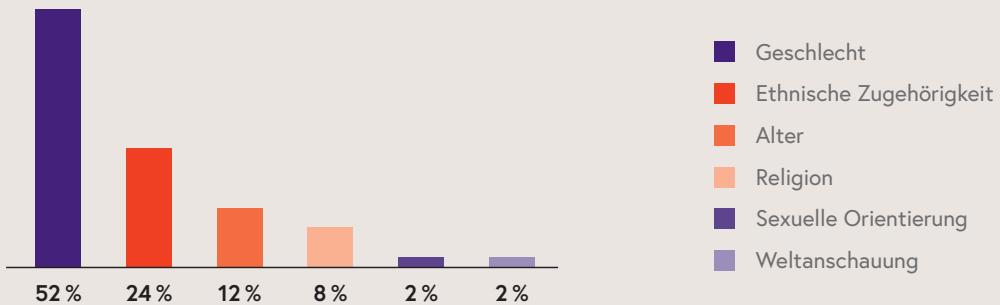
Über ein Viertel der Auskünfte und Fallmeldungen an die GAW betrifft den Wohnraum



Am häufigsten wenden sich die Menschen wegen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts an die GAW.

Insgesamt wenden sich mehr Frauen als Männer an uns, im Berichtszeitraum traf dies auf 2/3 der Anfragen zu. In 2 % aller Anfragen nahmen Menschen eine dritte Geschlechtsoption für sich in Anspruch.

Am häufigsten wenden sich Menschen wegen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts an die GAW



Die GAW verfolgt bei der Beratungs- und Unterstützungsarbeit hauptsächlich folgende Wirkungsziele:

- Ausgleich für Diskriminierung: Verbesserte Situation für Individuen mit Diskriminierungserfahrung
- Mehr Wissen über das Recht auf Gleichbehandlung und Zugang zum Recht

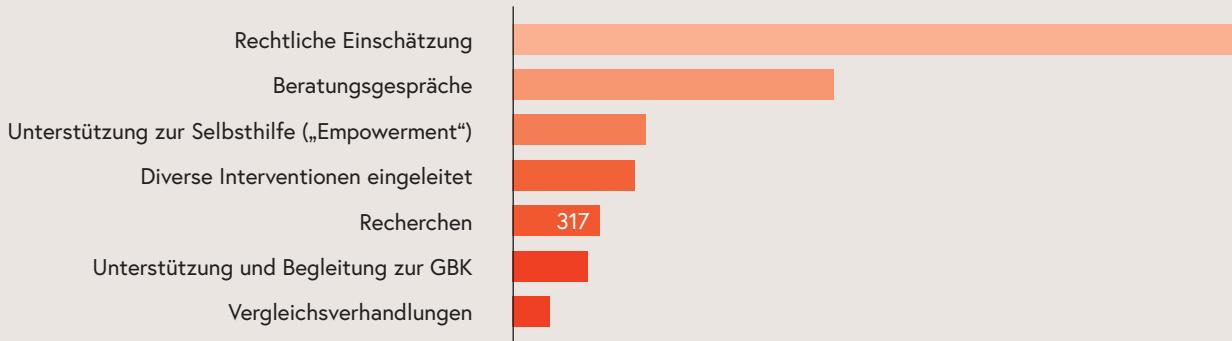
Ein wesentlicher Teil unserer Arbeit ist es, gemeinsam mit den Betroffenen einen Ausgleich für die erfahrene Benachteiligung zu erreichen und ihre konkrete Situation zu verbessern. Wir stärken Menschen, indem wir über die rechtlichen Vorgaben aufklären, Partei ergreifen und Machtungleichgewichte in Verhandlungen ausgleichen.

Betroffene wenden sich mit unterschiedlichen Vorstellungen und Zielen an die GAW. Dementsprechend breit gefächert sind die Unterstützungsleistungen durch die Gleichbehandlungsanwältinnen.

4.580¹ Beratungsgespräche, Interventionen, Unterstützungen und Begleitungsmaßnahmen sowie Vergleichsverhandlungen haben die Gleichbehandlungsanwältinnen geleistet.

1 Pro Fall werden die Leistungen wie z. B. Beratungsgespräche statistisch immer nur einmalig dokumentiert. Die Anzahl der Leistungen ist demnach höher einzuschätzen.

Anzahl und Art der Aktionen, die die Gleichbehandlungsanwältinnen für Klient_innen nach Erstberatung und individueller Abklärung unternommen haben



Die GAW stärkt betroffene Personen durch umfassende Beratungsgespräche. Wir erläutern die rechtlichen Grundlagen des GIBG und erarbeiten gemeinsam Handlungsmöglichkeiten. Dabei klären wir auch über mögliche Hürden bei der Rechtsdurchsetzung auf – z. B. über ungeklärte Rechtsfragen.



Nach wie vor sind **Haftungsfragen und Verpflichtungen zur Abhilfe** bei (sexueller) Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen rechtlich nicht geklärt: Kann ich von einem Fahrgäst, der mich sexuell in der U-Bahn belästigt, auch Schadenersatz verlangen? Muss die Filialleiterin eines Supermarktes mich aktiv schützen, wenn ich im Geschäft von einer Kundin rassistisch beschimpft werde? Das Gesetz ist hier sehr offen formuliert und es gibt in diesem Bereich auch keine Judikatur. Eine gesetzliche Klarstellung wäre daher wünschenswert.

Oft ist es betroffenen Personen wichtig, dass die GAW im Hintergrund berät, und dass das Unternehmen nichts davon erfährt, weil sie Benachteiligungen, wie Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen oder vielleicht sogar Kündigungen befürchten. Das GIBG kennt für genau diese Situationen das **Benachteiligungsverbot**.



Es darf niemand wegen einer Beschwerde wegen Diskriminierung entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Auch Zeug_innen sind geschützt.

Manche Klient_innen wollen in der Beratung lediglich darin bestätigt werden, dass die von ihnen erlebten Diskriminierungserfahrungen gesetzliches Unrecht darstellen, um mit der Sache abschließen zu können.

Das GIBG regelt individuelle Ansprüche diskriminierter Menschen, wie zum Beispiel den Ausgleich für einen erlittenen Schaden. Die GAW kann bei der Rechtsdurchsetzung durch Interventionen unterstützen, indem sie die Gegenseite mit den Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert. Die GAW fordert dabei eine Stellungnahme und allfällige notwendige Auskünfte zur Klärung der Sachlage. Hier kommt es oft zu Vergleichsverhandlungen.

82 mal haben Vergleichsverhandlungen durch Gleichbehandlungsanwältinnen zu einem GIBG konformem Ergebnis einer Entschuldigung und/oder einer Ersatzleistung geführt

Vergleiche: In unseren Workshops werden wir oft gefragt, was Betroffene als Ausgleich erwarten: Viele wollen, dass das Gegenüber das Unrecht einsieht. Die GAW kann hier immer wieder auch Entschuldigungen erreichen. Der finanzielle Aspekt als Ersatzleistung tritt vor allem bei Belästigungen in den Hintergrund, spielt aber in anderen Bereichen wie z.B. bei einer Entgeltdiskriminierung eine große Rolle oder auch, wenn wegen der Diskriminierung der Verlust des Arbeitsplatzes droht. Bei Vereinbarkeitsthemen geht es meistens um die Wiederherstellung von diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen, was ein gleichbehandlungskonformes Ergebnis nach sich zieht.



Wenn kein Vergleich zustande kommt, kann die GAW Fälle vor die GBK bringen, die dann feststellt, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat, oder nicht. Auch im Zuge dieses Verfahrens kann es noch zu vergleichsweisen Lösungen kommen. Eine gerichtliche Rechtsdurchsetzung kann die GAW derzeit noch nicht bieten. Die GAW rät den Betroffenen, diese mit Unterstützung der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder einer privaten Rechtsschutzversicherung zu bestreiten, da das Kosten- und Prozessrisiko nach wie vor sehr hoch ist. Die GAW steht allerdings, wenn gewünscht, auch bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung im Hintergrund beratend zur Verfügung.

Die GAW fordert ein Klagsrecht: Oft wäre es wichtig, gerade bei offenen Rechtsfragen eine – wenn auch risikoreiche – Klage zu führen, um die Rechtslage abschließend, sowohl für die Betroffenen als auch für die Verantwortungsträger_innen, zu klären. In vielen Bereichen des GIBG würde zudem nur eine Verbandsklage eine effektive Rechtsdurchsetzung gewährleisten, etwa wenn in einer Branche immer wieder diskriminierende geschlechtsspezifische Preisgestaltung vorgenommen wird.



→ siehe dazu „Klagsrecht“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 126)

“

„Die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung kann oft sehr lange dauern, und dann – quasi im Endspurt – wenn vor Gericht unsere Expertise am meisten gebraucht wird, können wir als Institution nicht mehr offiziell auftreten. Das kann die Rechtsposition von Betroffenen schwächen.“
(Gleichbehandlungsanwältin)

560 mal wurden allgemeine Auskünfte zur Gleichbehandlung erteilt.

Die Bandbreite ist dabei sehr groß und betrifft Angelegenheiten der Auslegung gesetzlicher Begriffe ebenso wie Aufklärung interessierter Personen über Zuständigkeitsfragen und das Vorgehen der Gleichbehandlungsanwältinnen. Das **Wissen über** und der **Zugang zum Recht** stehen hier im Vordergrund.

Bei vielen Anfragen klären wir über die rechtlichen Vorgaben auf. Es wenden sich z.B. die Verantwortungsträger_innen, wie Arbeitgeber_innen und Dienstleistungsanbieter_innen an uns, um Auskünfte über mögliches Diskriminierungspotenzial, präventive Maßnahmen und aktive Gleichstellungsmöglichkeiten zu erhalten. Gerade diese Zielgruppe nutzt dann in weiterer Folge auch unser Informations- und Bildungsangebot.

→ siehe dazu Kapitel
Informations- und Bildungs-
arbeit (S. 108)



Empfehlungen: Wenn Anfragen ein allgemeines oder branchenspezifisches Thema betreffen, geben wir hierzu auch Empfehlungen ab, die wir auf unserer Website veröffentlichen. Im Berichtszeitraum haben wir Empfehlungen zu geschlechtsneutraler Auspreisung von Frisierdienstleistungen, zu diskriminierungsfreier Vermittlung von Wohnraum und für eine diskriminierungsfreie Eröffnung eines Kontos von Einzelunternehmer_innen, die als Sexdienstleiter_innen tätig sind, erstellt.

Die GAW versteht sich darüber hinaus als eine **Anlauf- und Clearingstelle**, um den Menschen den Zugang zum Recht bereitzustellen, aber auch ein offenes Ohr für ihre Anliegen zu haben.



Ein Drittel der Erstberatung und Clearinggespräche befasst sich mit Auskünften zu Diskriminierungsgründen, die nicht im GIBG geschützt sind.

Für jene Menschen, denen das GIBG keinen Schutz bietet, versuchen die Erstberaterinnen der GAW geeignete Ansprechstellen zu finden. Viele der Anrufer_innen sind zu diesem Zeitpunkt schon länger auf der Suche nach Unterstützung und dementsprechend groß

ist die Enttäuschung, wenn das erste Clearinggespräch ergibt, dass die von den Betroffenen erlebte Ungleichbehandlung nicht mit den Mitteln des GIBG bekämpfbar ist. Unser Ziel ist es dabei, weitere Wege abzukürzen und die richtige Ansprechstelle zu finden. Zu diesem Zweck hält die GAW gute Verbindungen mit relevanten Stakeholder_innen, Interessenvertretungen und NGOs, die dann in der konkreten Situation unterstützen können und von uns empfohlen werden.

“

„Letzte Woche rief ein Mann an, der durch wiederholte Diskriminierungserfahrungen massiv traumatisiert schien. Bei seinem Problem konnten wir mit dem GIBG nicht weiterhelfen. Aber ich habe mir Zeit genommen, dem Menschen zuzuhören. Dann war ich froh, ihm eine Stelle nennen zu können, die ihm weiterhelfen wird.“ (Erstberaterin der GAW)

196

mal wandten sich Menschen an die GAW, weil sie sich auf Grund des **Geschlechts**, der **sexuellen Orientierung**, des **Alters**, der **Religion** oder **Weltanschauung** diskriminiert fühlten, ohne jedoch gesetzlichen Diskriminierungsschutz nach dem GIBG in Anspruch nehmen zu können.

Das GIBG bietet in wichtigen Lebensbereichen wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung nicht für alle Gründe einen Diskriminierungsschutz wie etwa in der Arbeitswelt. Das ruft bei den Betroffenen oft Unverständnis hervor.

→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 121)

“

„Ich musste der Mutter eines Schülers, der von seinem Lehrer sexuell belästigt worden war, erklären, dass das GIBG in dieser Situation nicht anwendbar ist und wir deshalb für ihren Sohn nichts tun können. Sie war fassungslos, solche Lücken im Gesetz stoßen bei den Betroffenen natürlich auf Unverständnis.“ (Erstberaterin der GAW)

In der Folge stellen wir exemplarisch Fälle und Anfragen dar, die uns im Berichtszeitraum 2018/2019 beschäftigt haben. Wir verfügen über langjährige Beratungserfahrung und einen regen Austausch auf internationaler Ebene z.B. über das Netzwerk Equinet. So können wir auf Besonderheiten, Beobachtungen und wichtige Forderungen zur Verbesserung der Situation der Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, hinweisen.

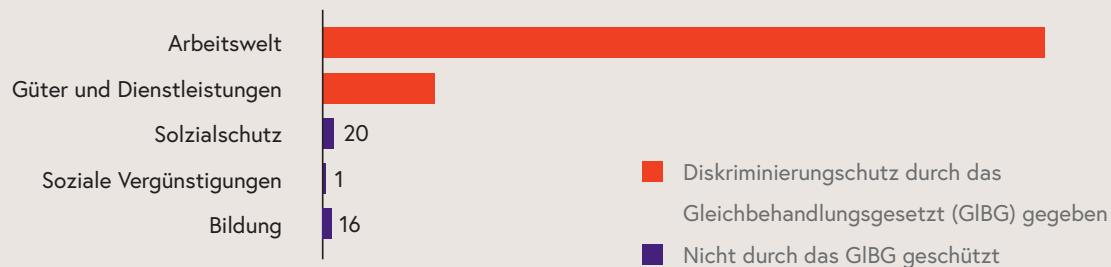
2.1.1 Geschlecht

Anfragen auf Grund des Diskriminierungsmerkmals Geschlecht stellen nach wie vor den mit Abstand größten Teil der Anfragen dar, die an die GAW herangetragen werden. Das lässt sich einerseits damit erklären, dass die GAW von 1991 bis 2004 ausschließlich mit diesem Grund beschäftigt war – die Regionalbüros sogar bis 2017 – und daher am stärksten von außen als Beratungsstelle im Zusammenhang mit Geschlechterdiskriminierung wahrgenommen wird. Es zeigt aber auch, dass wir in Österreich noch viele Schritte vor uns haben, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

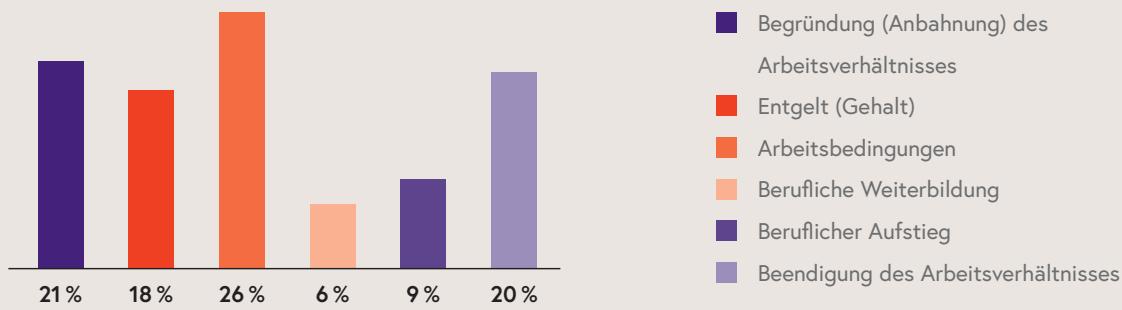
Bei knapp 79 % geht es um Anfragen das weibliche Geschlecht betreffend. Ca. 1 % der Anfragen betreffen Fragen von oder über transidente Personen.

1.783 mal hat die GAW im Berichtszeitraum dokumentiert, dass sie Personen zur Diskriminierung auf Grund des Geschlechts informiert und beraten, sowie nach Vorfällen von Geschlechterdiskriminierung individuell begleitet hat.

85 % der Beratungen und Unterstützungsleistungen der GAW bei Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts betreffen die Arbeitswelt



Geschlechterdiskriminierungen durchziehen alle Stadien des Arbeitsverhältnisses



468

mal wurde sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt gemeldet

Geschlechtsbezogene Benachteiligungen in der Arbeitswelt betreffen vor allem Frauen und ziehen sich durch den gesamten Verlauf eines Arbeitsverhältnisses. Gerade auch bei der Bezahlung spielen unbewusste Muster eine große Rolle und führen nach wie vor zu Entgeltdiskriminierung.

Gleichwertige Arbeit: Vor allem wird Arbeit, die Frauen zugeordnet wird, nach wie schlechter bewertet. Die Belastungen, Anforderungen und Ausbildungen werden oft nicht gleich beurteilt wie bei Arbeiten, die von Männern ausgeübt werden. Um festzustellen, wann gleichwertige Arbeit vorliegt und wie dies diskriminierungsfrei beurteilt werden kann, hat die GAW im Berichtszeitraum ein Gutachten² in Auftrag gegeben, das auf der Website zu finden ist. In diesem wird anhand zweier Beispiele aus Kollektivverträgen dargestellt, wie ungleiche Bewertung von typischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen erfolgt.



Das Thema Vereinbarkeit trifft beide Geschlechter und es kommt nach wie vor häufig zu Diskriminierungen bei den Arbeitsbedingungen, z. B. durch verschlechternde Versetzungen. Wenn Männer Karenz und Elternteilzeit in Anspruch nehmen, laufen sie Gefahr, die gleichen Nachteile zu erfahren wie Frauen.

Projekt parents@work: Die GAW sieht hier Handlungsbedarf und möchte den Unternehmen Tools für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereitstellen. Zu diesem Zweck sind wir Projektpartnerinnen bei parents@work.



→ siehe dazu „Projekt Vereinbarkeit“, Kapitel Informations- und Bildungsarbeit (S. 77)

Der Großteil der Anfragen betrifft sexuelle Belästigung. Hier haben die Betroffenen vor allem bei prekären Arbeitsverhältnissen große Hemmungen, gegen Arbeitgeber_innen vorzugehen. Arbeitgeber_innen müssen nach dem GIBG gemäß ihrer Fürsorgepflicht Abhilfe gegen sexuelle Belästigung leisten. Leider wird den Betroffenen nach wie vor immer wieder zu verstehen gegeben, dass sie es wären, die „den Arbeitsfrieden stören“. In 7 von 10 Fällen von sexueller Belästigung wird nach ausführlicher Beratung durch

2 Mag. Dr. Klaus Mayr, LL.M, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Rechtsgutachten für die Gleichbehandlungsanwaltschaft, September 2019.

die GAW von den Klient_innen aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust keine weitere (rechtliche) Intervention gewünscht, obwohl es einen Kündigungsschutz und ein Benachteiligungsverbot gibt.

Arbeitgeber_innen sind oft unsicher darüber, wie sie mit der Situation umgehen sollen. Deshalb stellen wir ein Angebot für Schulungen bereit. Bereits vor #metoo wurde die GAW kontaktiert, um rechtliche Expertise in akuten Fällen einzuholen. Seitdem das Thema medial stärker behandelt wird, nehmen auch die Anfragen durch Unternehmen zu. Unternehmer_innen wollen einerseits präventiv handeln, weil sie Arbeitnehmer_innen die Sicherheit geben wollen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht passieren darf, andererseits geht es in konkreten Situationen darum, als Arbeitgeber_innen Wege zu finden, um Betroffene zu schützen und Konsequenzen zu setzen.

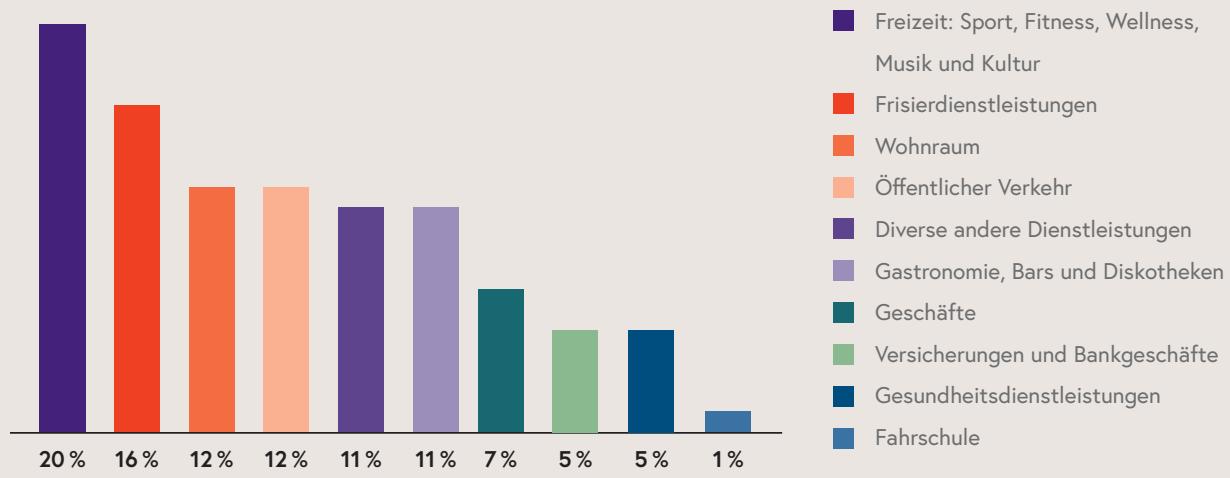


→ Näheres dazu finden Sie im Kapitel Informations- und Bildungsarbeit (S. 108)

Leitfaden für Arbeitgeber_innen: Um ihre Erfahrungen mit Prävention von sexueller Belästigung und gelungener Abhilfe zu teilen und so Arbeitgeber_innen zu unterstützen haben wir die Broschüre „Abhilfe gegen sexuelle Belästigung. Ein Leitfaden für Arbeitgeber_innen“ erstellt.

87 mal hat die GAW Unternehmen und Arbeitgeber_innen zu Abhilfe-(Maßnahmen) bei sexueller Belästigung beraten.

Am häufigsten werden der GAW Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aus dem Bereich der Freizeit gemeldet, gefolgt von Frisierdienstleistungen



33

mal wurde sexuelle Belästigung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gemeldet.

Beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bietet das GIBG auch einen Schutz vor Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts. Ca. 20% der Anfragen an die GAW betrafen Sport- und Freizeitangebote. Frauen berichten hier vermehrt auch von sexuellen Belästigungen z.B. durch Masseure. Männern beschweren sich wegen günstigeren Angeboten, die sich nur an Frauen richten. Vor allem die günstigeren Eintrittspreise für Frauen zu Clubs und Diskotheken halten sich hartnäckig und lassen bei Männern oft den Eindruck zurück, „dass es Frauen überall günstiger bekommen“. Tatsächlich greifen nach wie vor viele Unternehmen auf „Lockvogelangebote“ für Frauen zurück, um diese als zusätzliche Zielgruppe verstärkt anzusprechen. Diese sind jedenfalls gleichbehandlungswidrig und meist sexistisch.³ Angebote an Frauen wie günstigere Liftkarten an bestimmten Wochentagen, „Freundinnen-Packages“ oder Preisreduktionen anlässlich des Frauentages, werden nach Aufklärung durch die GAW über das Gleichbehandlungsgebot vermehrt beiden Geschlechtern gleichermaßen angeboten. Ein großer Teil der Anfragen betreffen nach wie vor geschlechtsspezifische Angebote von Frisierdienstleistungen zu Lasten von Frauen.

Dennoch kann gesagt werden: Frauen verdienen weniger und zahlen mehr!

Zwei Gender-Pricing Studien in Deutschland (2017)⁴ und Österreich (2019)⁵

bestätigen, dass Güter und Dienstleistungen für Frauen ohne sachliche Rechtfertigung durchschnittlich teurer sind, wobei die größten und verbreitetsten Preisunterschiede im Bereich der Frisierdienstleistungen festgestellt wurden.

Das IHS untersuchte im Jahr 2019 in Österreich Preise in Friseursalons und Textilreinigungen sowie Preise für Körperpflege- und Monatshygieneprodukte.

In 450 Friseursalons wurden die Preise für den Service „Waschen, Schneiden, Föhnen für Damen mit Kurzhaar“ und der gleiche Service für Männer erhoben.

In 87% der befragten Salons werden Frauen ungleich behandelt, Frauen müssen durchschnittlich € 11 mehr als Männer für eine vergleichbare Frisierdienstleistung bezahlen. Geschlechtsspezifisches Produktmarketing verfestigt Rollenstereotype in der Gesellschaft und trägt zu Ungleichheit bei. Zudem ist das Einkommen von Frauen zwar durchschnittlich niedriger als das von Männern, dennoch lässt man Frauen für Kosmetikprodukte und Frisierdienstleistungen mehr zahlen als Männer.



3 Eine Definition von Sexismus bietet ein Gutachten über sexistische Werbematerialien des Senat I der Gleichbehandlungskommission: GBK I/157/01.

4 Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Institut für sozioökonomische Forschung der 2HM & Associates GmbH), 2017.

5 Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der GÖD FCG Frauen zum Thema „Gender Pricing. Ein Baustein in der Betrachtung geschlechtsspezifischer Ungleichheit“, 2019.

Fälle aus der Arbeitswelt

Belästigung im Dreieck

Frau C ist Leiharbeiterin in der Produktion. Sie wird über Monate hinweg von ihrem Vorarbeiter per WhatsApp und durch Berührungen am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Sie versucht zuerst, es mit Humor zu nehmen und so abzuwehren. Als das nicht gelingt, sagt sie deutlich Stopp. Ab diesem Zeitpunkt beginnt der Belästiger, sie am Arbeitsplatz lächerlich zu machen und ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern sich rapide.



Sehr oft ist bei sexueller Belästigung zu beobachten, dass sich die Situation verschlechtert, wenn die belästigte Person versucht, die Übergriffe abzuwehren. Meistens erfolgen die Übergriffe als Form einer Machtdemonstration auf sexueller Ebene und die Abweisung verursacht noch stärkere Übergriffe bis hin zu Mobbinghandlungen. Die belästigenden Personen haben sehr häufig hierarchisch mehr Macht oder haben faktisch mehr Einfluss als die von der Belästigung betroffene Person.

Nach einigen Monaten der Schenkelgriffe, des Haare Ziehens oder ähnlichen Vorfällen erträgt sie die Situation psychisch nicht mehr. Frau C teilt die Übergriffe dem nächsthöheren Vorgesetzten des Beschäftigerbetriebes mit. Außer einem lapidaren Hinweis an den Belästiger, dass dieses Verhalten „nicht so gut“ sei, wird keine Abhilfe geleistet.



Viktimisierung: Häufig beobachtet die GAW, dass eine Solidarisierung mit der belästigenden Person erfolgt oder die Belästigungshandlungen verharmlost bzw. nicht ernst genommen werden.

Frau C wendet sich an ihren Arbeitgeber, ein Leiharbeitsunternehmen. Sie teilt mit, dass sie an ihrem Arbeitsplatz belästigt wird und bittet um Unterstützung. Daraufhin wird sie noch am selben Tag gekündigt.



Die besondere arbeitsrechtliche Problematik von Leiharbeit greift das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz insofern auf, als bestimmt wird, dass sowohl Arbeitgeber_innen als auch Beschäftigungsbetriebe eine Fürsorgepflicht für Leiharbeitnehmer_innen trifft. Der Beschäftigungsbetrieb ist den Bestimmungen des GIBG verpflichtet und es entstehen aus Versäumnissen bzw. Diskriminierungshandlungen Schadenersatzansprüche der betroffenen Personen.

Nach Intervention der GAW erhält die Frau sowohl vom Belästiger, dem Beschäftigungsbetrieb als auch vom Leiharbeitsunternehmen insgesamt eine Schadenersatzsumme von € 4.200. Letztere haften auf Grund einer mangelnden Wahrnehmung der Fürsorgepflicht. Beide Betriebe nehmen das Angebot der GAW, mehrere Workshops für die Belegschaft und die Führungskräfte abzuhalten, in Anspruch.

Selbst an der Spitze ist noch Luft nach oben

Frau L ist Top-Managerin in einem international agierenden Konzern. Bei ihrer Einstellung wurde sie vom Konzern wegen ihrer ausgezeichneten Qualifikation angeworben und steigt nach einiger Zeit in die oberste Führungsriege auf. Im Rahmen ihrer Tätigkeit erhält sie Einblicke in die Gehälter der anderen ausschließlich männlichen Führungskräfte und stellt fest, dass sie im Vergleich zu ihnen ein eklatant niedrigeres Gehalt erhält. Sie spricht den CEO, mit dem sie bis dahin ein gutes Verhältnis hatte, darauf an. Er reagiert unwirsch und beschimpft Frau L laut als „gierig“. In Folge kühlert das Verhältnis zwischen Frau L und ihrem Vorgesetzten ab und die Arbeitsatmosphäre verschlechtert sich rasch. Bei der nächsten Gelegenheit folgt die Kündigung. Frau L bekämpft diese vor Gericht und legt zum Beweis dafür, dass sie wegen der Geltendmachung vermuteter Diskriminierung gekündigt wurde, Gehaltsdaten der Führungskräfte vor. Das Unternehmen spricht daraufhin die Entlassung aus. Frau L bekämpft auch diese vor Gericht und wendet sich ab diesem Zeitpunkt zur Beratung und Unterstützung an die GAW.

Von Diskriminierung betroffene Personen ersuchen die GAW teilweise auch dann um rechtliche Informationen, Expertise und fallspezifische Argumente, wenn bereits ein Gerichtsverfahren anhängig ist und / oder der die Klient_in anwaltlich vertreten ist. Die GAW kann in solchen Fällen entweder beratend im Hintergrund bleiben, oder aber noch notwendige Schritte für die Rechtsdurchsetzung setzen, wie z. B. durch ihr Auskunftsrecht Informationen vom / von der Arbeitgeber_in einholen. Diese Auskunftspflicht gegenüber der GAW ist besonders im Entgeltbereich, wenn es um konkrete Unterschiede in der Bezahlung geht, entscheidend. Aus datenschutzrechtlichen Gründen muss die Weitergabe der angeforderten Daten an die betroffene Person anonymisiert erfolgen. Der betroffenen Person können daher immer noch wichtige Informationen fehlen. Eine Änderung im GBK/GAW-Gesetz bezüglich datenschutzrechtlicher Fragen wäre dringend geboten.

1

Die GAW fordert Entgeltdaten bestimmter Vergleichspersonen sowie eine Darstellung und Informationen über die Kriterien des internen Entgeltsystems an.



Die GAW fordert verstärkte innerbetriebliche Entgelttransparenz⁶: Der rechtliche Anspruch nach dem GIBG stellt auf die Zahlung der Differenz zwischen dem Entgelt der Vergleichspersonen ab. Ohne das Wissen um die konkrete Einkommenssituation der Vergleichspersonen im Unternehmen ist es nicht möglich, den rechtlichen Anspruch geltend zu machen. Deshalb fordert die GAW seit langem Verbesserungen bei der Entgelttransparenz. Es sollte die innerbetriebliche Transparenz verstärkt werden und im Einkommensbericht nach § 11a GIBG eine Aufschlüsselung in einzelne Entgeltbestandteile erfolgen. In Deutschland wurde dieser Bedarf bereits erkannt.⁷

Das Unternehmen argumentiert, dass sich das Grundentgelt der Führungskräfte aus Gehaltsverhandlungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ergeben würden. Die variablen Bestandteile richten sich unter anderem nach dem Kriterium der „Verantwortung“, bestehend aus Umsatz, operativem Ergebnis und Anzahl der untergeordneten Mitarbeitenden.

Das Unternehmen übermittelt der GAW Durchschnittszahlen, aus denen deutlich hervorgeht, dass Frauen in den ersten drei Führungsebenen des Konzerns weit weniger Entgelt bekommen als Männer und insgesamt wenige Frauen in Führungspositionen sind. Konkrete Gehaltsdaten werden nicht übermittelt.

Die GAW bringt in weiterer Folge zur Unterstützung auch einen Antrag bei der GBK auf Überprüfung einer Entgelddiskriminierung ein, um ihre Expertise vor allem auch zu strukturellen Diskriminierungsmustern stärker ins Verfahren einbringen zu können. Wir halten fest, dass die als gehaltswesentlich betrachtete „Verantwortung“ ausschließlich jene Managementbereiche begünstigt, die direkt am Umsatz anknüpfen, nicht aber an eher frauenspezifische Bereiche wie Kommunikation und Human Resources. Aus der Sicht der GAW beinhaltet die ungleiche Bewertung einen Geschlechterbias.



Die GAW fordert die Aufnahme der Definition von gleichwertiger Arbeit im GIBG. Das Entgeltgleichheitsgebot umfasst nicht nur gleiche, sondern auch gleichwertige Arbeit, um Unterbewertung von frauenspezifischen Tätigkeiten entgegen zu wirken. Es gibt dazu allerdings kaum innerstaatliche Judikatur und das Thema ist trotz 40 Jahren Lohngleichheit immer noch unbekannt. Eine aktive Aufnahme einer Legaldefinition könnte daher zur Bewusstseinsarbeit beitragen. Im oben erwähnten Gutachten „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wurde bereits ein Vorschlag für eine gesetzliche Definition erarbeitet.

⁶ Auch die EU Kommission strebt in der neuen Gender Equality Strategy den Erlass einer Richtlinie zur Entgelttransparenz an: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE>

⁷ <https://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz>

Der Rechtsstreit endet mit einem Vergleich, bei dem Frau L eine angemessene Summe erhält. Frau L empfindet das Einlenken des Unternehmens als Bestätigung dafür, dass es sich lohnt, für Lohngleichheit zu kämpfen.

Gerichtsverfahren im Entgeltbereich sind riskant und kostspielig, besonders, wenn die Entgeltdifferenzen hoch sind. Kläger_innen brauchen daher von vornherein ausreichend finanzielle Ressourcen und / oder eine Rechtschutzversicherung bzw. Rechtsschutz durch eine Interessenvertretung, um überhaupt „in den Ring steigen zu können“. Es geht hier oft um Musterverfahren. Es wäre wichtig, dass auch die GAW ein Klagsrecht hat oder einzelne Klagen unterstützen kann.

1

→ siehe dazu „Klagsrecht“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 126)

Kind kommt, Job weg

Frau G hat ein befristetes Arbeitsverhältnis zu einem römisch-katholischen Tendenzbetrieb. Sie erfährt, dass eine Befristung zu Beginn im Unternehmen üblich ist und die Arbeitsverhältnisse in der Regel in unbefristete übergehen. Sie wird kurz nach Ablauf der Probezeit schwanger und teilt dies ihrem Vorgesetzten mit. Es werden gemeinsam Überlegungen angestellt, wie die Zeit der mutterschaftsbedingten Abwesenheit organisatorisch gut überbrückt werden kann. Kurze Zeit später erfährt sie, dass sie doch nicht behalten werden wird und der Vorgesetzte äußert: „Wenn das nicht passiert wäre, hätte ich dich eh behalten“.

Q

Innerbetriebliche Reaktion auf Schwangerschaftsmeldung: Nach wie vor erleben Frauen ab dem Moment, in dem sie ihre Schwangerschaft bekannt geben, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern. Es besteht sehr häufig wenig Verständnis für die notwendige Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vorurteile, dass Frauen, sobald sie Betreuungspflichten übernehmen, ihre beruflichen Aufgaben nicht mehr im selben Ausmaß wie davor wahrnehmen könnten, führt zu benachteiligenden Handlungen auf Grund des Familienstandes.

Frau G arbeitet bis zum Beginn des Mutterschutzes an einem provisorischen Arbeitsplatz unter schlechten Arbeitsbedingungen wie z. B. fehlendem Tageslicht. Ihr Arbeitsverhältnis läuft mit der Befristung aus. Sie sucht Beratung bei der GAW.

1

Das GIBG sieht einen Rechtsschutz vor, wenn befristete Arbeitsverhältnisse, die darauf angelegt sind, mit Zeitablauf in unbefristete Arbeitsverhältnisse überzugehen, auf Grund des Geschlechts nicht verlängert werden. Es besteht eine Wahlmöglichkeit der betroffenen Person auf Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen innerhalb von 6 Monaten oder der Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses binnen 2 Wochen.

Letztlich möchte Frau G keine rechtlichen Schritte setzen, sondern in einem persönlichen Gespräch mit ihrem Arbeitgeber versuchen, einen neuen Arbeitsplatz in dem Betrieb zu erhalten.

1

Die GAW führt mit den betroffenen Personen ein Gespräch, in dem gemeinsam definiert wird, welche weiteren Schritte auf Grund der Bedürfnislage am nutzbringendsten sind. Sehr häufig erfolgt eine Stärkung durch Information über die rechtlichen Möglichkeiten, nach der die betroffene Person eigenständig und ohne Einschaltung der GAW versucht, ihre Situation zu regeln.

Fälle außerhalb der Arbeitswelt

Vom Diskriminierungsfall zum Best Practice-Unternehmen

Frau S lässt sich im Frisiersalon einer großen österreichweit vertretenen Frisörkette die Haare schneiden. Sie trägt ihr Haar sehr kurz. Die Seiten und der Hinterkopf werden mit der Maschine ausrasiert, das Deckhaar mit der Schere fassonierte, ohne die Anwendung von Pflege- und Styling Produkten und ohne Formstyling (Föhnen mit Bürsten). Für diese Dienstleistung wird ihr der Preis für einen „Modehaarschnitt Cut & Go“ in der Höhe von € 38 verrechnet. Auf ihre Nachfrage, wieviel ein Mann für diesen Haarschnitt bezahlen müsste, antwortet die Stylistin, dass dieser Haarschnitt für einen Herrn € 25 kosten würde. Das ist der Preis für einen „Cut & Go Kurzhaarschnitt“.

Gender Pricing: Nach wie vor werden die Preislisten der überwiegenden Mehrheit von Frisiersalons von einer unsachlichen Geschlechtertrennung durchzogen. Grund dafür sind, überholte tradierte Rollenbilder und die Angst vor Umsatzverlusten. Dennoch beschweren sich wenige Frauen bei der GAW. Wissenschaftler_innen nennen das die „Preisbereitschaft“ von Frauen. Die GAW versucht daher aktiv bei den Dienstleistungsanbieter_innen anzusetzen und hat eine Empfehlung für Frisierdienstleister_innen auf der Website publiziert. Eine Verbandsklage könnte hier effektiven Rechtsschutz bieten und die Situation nachhaltig verbessern. Ein entsprechendes Urteil würde dazu führen, dass Unternehmen die diskriminierende Praxis zu unterlassen haben. Durch die zusätzliche Schaffung eines vorgeschalteten Abmahnverfahrens könnten zudem Gerichtsverfahren verhindert werden.



→ siehe dazu „Klagsrecht“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 126)

Die Kundin fühlt sich durch die differenzierende Preisgestaltung auf Grund des Geschlechts diskriminiert und wendet sich an GAW. Die Überprüfung der Preisliste ergibt, dass die Preisauszeichnung zwar vordergründig geschlechtsneutral gestaltet erscheint, die Zuordnung zu den einzelnen Leistungen allerdings offenbar je nach Geschlecht erfolgt. Nach Intervention der GAW übermittelt das Unternehmen an die Klientin eine schriftliche Entschuldigung, erstattet den Vermögensschaden (Differenzbetrag von € 13) und überreicht eine € 200-Geschenkkarte als Ausgleich für die Diskriminierung. Bei zwei weiteren Besuchen muss Frau S erneut mehr bezahlen. Sie wird ihrer Meinung nach unfreundlich bedient und der Haarschnitt ist nicht mehr professionell durchgeführt. Sie wendet sich nochmals an die GAW, weil sie davon ausgeht, dass auch andere Frauen durch die inkorrekte Verrechnung benachteiligt werden. Nach weiterer Intervention und einem persönlichen Gespräch mit dem Unternehmen werden eine Reihe von Maßnahmen gesetzt. So werden die Kasseneingabemöglichkeit adaptiert, der Preiskatalog überarbeitet und die Mitarbeiter_innen österreichweit geschult.

Sexarbeiterin ohne Bankkonto

Frau C arbeitet als Sexdienstleisterin und möchte ein Bankkonto eröffnen. Dafür wird ein Einkommensnachweis verlangt. Da Sexdienstleister_innen ein solcher jedoch nicht zur Verfügung steht, besorgt sie sich einen Nachweis über ihre einbezahlten Steuern. Als die Mitarbeiterin der Filiale erfährt, dass Frau C Sexarbeiterin ist, wird ihr das Eröffnen des Bankkontos verwehrt. Als Begründung wird genannt, dass sich die Bank von solchen Menschen distanziere und eine Kontoeröffnung ohne Begründung abgelehnt werden könne. Der Fall wird von einer Beratungsstelle für Sexarbeiter_innen an die GAW herangetragen. Es wird mitgeteilt, dass dies kein Einzelfall ist. Die Gefahr der Geldwäsche wird oft pauschal als Hauptargument genannt und es werden interne Regelungen, die der Risikobewertung von Kund_innen dienen und die eine Konkretisierung der im Finanzmarktgeldwäschegegesetz angeführten Sorgfaltspflichten darstellen, ins Treffen geführt. Sexarbeit wird zu einem großen Teil von Frauen ausgeübt. Es erscheint der GAW nicht gerechtfertigt, auf Grund von sehr pauschalierenden Argumenten Frauen vom Zugang einer Dienstleistung (Bankkonto) auszuschließen. Eine (mittelbare) Diskriminierung auf Grund des Geschlechts steht daher im Raum. Die Betroffenen selbst wollen allerdings nicht in Erscheinung treten. Auch Frau C möchte keine Intervention durch die GAW und akzeptiert die Diskriminierung.



Empfehlung für Bankinstitute für diskriminierungsfreie Eröffnung eines Bankkontos: In diesem Fall hat die GAW eine allgemeine Empfehlung für Bankinstitute im Zusammenhang mit der diskriminierungsfreien Eröffnung eines Bankkontos für Sexarbeiter_innen bereitgestellt. Diese ist auf der Website der GAW veröffentlicht. Die wesentlichen Anregungen betreffen die Schaffung transparenter Kriterien für diskriminierungsfreie Kontoeröffnungen und das Überdenken der Einstufung in Risikokategorien bei bestimmten Berufsgruppen sowie die Betrachtung des / der konkreten Kund_in, um Pauschalierungen zu vermeiden. Ebenso sind Schulungen der Mitarbeiter_innen und die Aufklärung über die Vorgaben des GIBG notwendig.⁸ Auch in diesen Fällen wäre ein effektiver Rechtsschutz eher durch eine Verbandsklage möglich.

Sexuelle Belästigung durch Lokalbesitzer

Frau N organisiert mit einer Freundin gemeinsam eine Geburtstagsfeier in einem Mietlokal. Im Laufe des Abends nähert sich ihr der Lokalbesitzer immer wieder und flüstert ihr Dinge ins Ohr – zum Beispiel wie lange er mit seiner Frau verheiratet ist. Immer wieder

⁸ Die Empfehlung der GAW dient auch als eine der Grundlagen für das Gutachten „Sexarbeit und Härtefallfonds“ (Elisabeth Greif) der JKU Linz https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/141/News_Stellungnahmen_u_Online-Beitrag/Betroffenheit_Corona-Krise.pdf.

singt er an ihrem Ohr. Frau N ist über dieses Verhalten sehr irritiert. Als sie zu späterer Stunde alleine tanzt, kommt der Lokalbesitzer, möchte mit ihr tanzen und greift ihr ans Gesäß. Frau N wendet sich ab und sagt, dass sie das nicht möchte. Wenig später kommt er ihr beim Tanzen wieder näher und greift ihr an ihre Brust. Daraufhin verlässt Frau N empört die Tanzfläche und geht wenig später nach Hause.

Frau N wendet sich an die GAW. Nach erfolglosem Versuch einer gütlichen Einigung wird ein Verfahren bei der GBK eingeleitet. Der Lokalbesitzer weist alle Vorwürfe zurück und behauptet, seinerseits von Frau N belästigt worden zu sein. Sie soll sich ihm immer wieder genähert und sich nach hinten auf eine Couch fallen lassen, „ihre Beine breit gemacht“ und den Lokalbesitzer auf sich gezogen haben. Die GBK glaubt der Version von Frau N und stellt eine sexuelle Belästigung fest. Frau N muss den Schadenersatz vor Gericht einklagen, da der Lokalbesitzer trotz Feststellung einer sexuellen Belästigung durch die GBK nicht vergleichsbereit ist.

Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum: Die Beratungserfahrung der GAW zeigt, dass sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum, etwa in Lokalen anders wahrgenommen wird als in der Arbeitswelt. Frauen wird bei Vorfällen häufiger abgesprochen, dass ihr sexuelles Selbstbestimmungsrecht verletzt wird. Es wird sogar immer noch der Vorwurf gemacht, dass sie die sexuelle Belästigung selbst provoziert hätten.



Die Wiener Linien, die als Dienstleistungsanbieter auch Verantwortungsträger des GIBG sind, haben im November 2019 eine Kampagne auf Social Media gegen das sogenannte „Manspreading“ gestartet, um darauf aufmerksam zu machen, dass Frauen oft keinen gleichberechtigten Platz im öffentlichen Raum haben. Es geht bei „Manspreading“ um eine unbotmäßige Platzeinnahme von Männern mit gespreizten Beinen, die auch dazu führen kann, dass unerwünschte Berührungen unvermeidbar sind. Mit einfachen Bilddarstellungen wurden bei dieser Kampagne Männer darauf aufmerksam gemacht werden, dass dieses Verhalten in öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erwünscht ist. Einige Männer sahen diese Kampagne als sexistisch und diskriminierend an und wandten sich an die GAW. In einem von der GAW beauftragten Gutachten kommen Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elisabeth Holzleithner und Univ.-Prof. Dr. Niklaus Benke, LL.M, beide FachexpertInnen des Sexismusbeirates des Österreichischen Werberates, zu dem Schluss, dass „Manspreading“ selbst eine Form der Belästigung darstellen kann. Die konkrete Kampagne ist ihrer Einschätzung nach nicht überschließend bzw. sexistisch gegenüber Männern, sondern als präventive Maßnahme gegen sexuelle Belästigung anzusehen. Das Gutachten findet sich auf der Webseite der GAW.



Geschlechtsanpassung verteuert Flugreise

Herr U bucht eine Flugreise. Im Zeitraum zwischen der Buchung und des Antritts des Fluges fand eine Personenstandsänderung statt, da Herr U eine Geschlechtsanpassung vornehmen ließ. Die nunmehrige Frau U möchte eine entsprechende Änderung des Tickets, damit sie die Reise tatsächlich antreten kann und kontaktiert die Fluglinie. Diese teilt mit, dass der Name nur unter Verrechnung von Stornokosten in Höhe von € 50 angepasst werden kann. Außerdem würden die amtlichen Dokumente nicht ausreichen, Frau U müsse ein ärztliches Attest über die geschlechtsanpassende Operation beibringen. Die Anrufe bei der Fluglinie sind kostenpflichtig, Frau U erwachsen durch die mehrmals notwendigen Kontaktaufnahmen zusätzliche Kosten. Sie fühlt sich durch die Unkenntnis, gepaart mit dem Unglauben, dass es Geschlechtsanpassungen gibt, belästigt und wendet sich an die GAW.



Der Gesetzestext des GIBG erwähnt wörtlich nur Frauen und Männern, der Diskriminierungsgrund Geschlecht umfasst aber auch alternative Geschlechtsidentitäten. Das bedeutet, dass auch inter- und transgeschlechtliche Menschen vom GIBG geschützt sind. Eine entsprechende legitistische Anpassung wäre wichtig, um den weiten Schutzbereich des GIBG sichtbar zu machen.

Nach ausführlicher rechtlicher Beratung fühlt sich Frau U bestätigt. Sie möchte das Vorgefallene allerdings lediglich dokumentiert wissen, ein Verfahren erscheint ihr zu aufwendig.



Der Diskriminierungsgrund Geschlecht umfasst auch die Geschlechtsidentität und ist im Bereich Arbeitswelt sowie dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geschützt. Im Bereich des Sozialschutzes sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts allerdings nicht vom GIBG umfasst. Wesentliche Diskriminierungssituationen etwa von Trans-Personen wie z.B. die Weigerung von manchen gesetzlichen Krankenkassen, die Kosten für geschlechtsanpassende Maßnahmen (Brustaufbau) zu übernehmen, können daher nicht mit Hilfe des GIBG gelöst werden. Eine umfassende Angleichung des Schutzniveaus aller Diskriminierungsgründe außerhalb der Arbeitswelt (Levelling-Up) wäre dafür notwendig.

→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 121)

Sexuelle Belästigung im Bildungsbereich

Ein Schüler bekommt von seinem Lehrer Nachrichten, in denen er explizit nach seinem Sexualverhalten gefragt wird. Erst ein Jahr nach der Matura wendet er sich an eine Vertrauensperson, die den Fall der GAW schildert. Da es sich nur um verbale Übergriffe handelte, kann strafrechtlich nicht vorgegangen werden. Die Person fragt, ob es sich um sexuelle Belästigung nach dem GIBG handelt. Dies wäre zwar grundsätzlich der Fall, im Bildungsbereich ist der Diskriminierungsgrund Geschlecht allerdings nicht geschützt. Somit kann in diesem Fall die sexuelle Belästigung nicht mit Hilfe des GIBG bekämpft werden. Die GAW kann daher in diesen Fällen nicht offiziell intervenieren. Daher mussten wir den Betroffenen an die Kinder- und Jugendanwaltschaft verweisen, die in derartigen Fällen nach unserer Erfahrung eine große Unterstützung für die Betroffenen bietet. Es kann hier nur über das Disziplinarverfahren vorgegangen werden, das allerdings für die betroffenen keinerlei Schadenersatzansprüche für die erlittene Würdeverletzung vorsieht.

Die GAW fordert eine Angleichung aller Diskriminierungsgründe im GIBG:

Auch wenn durch die Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft sowie durch klärende Gespräche mit Direktor_innen, Lehrer_innen und / oder Mitschüler_innen einiges erreicht werden kann, zeigt sich, dass ein Levelling-up, also die Angleichung des Schutzniveaus im Bildungsbereich dringend erforderlich ist.

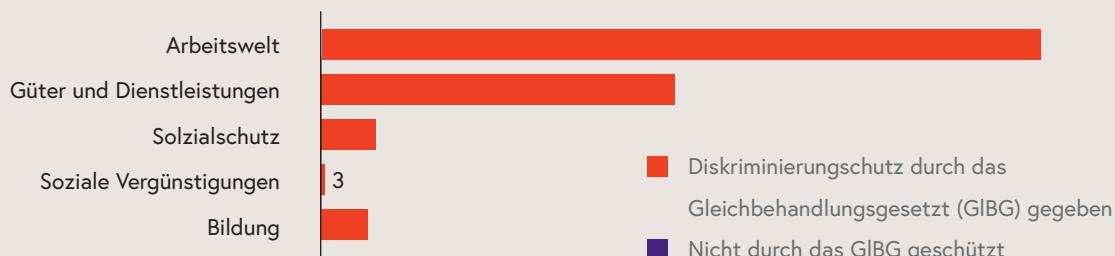


2.1.2 Ethnische Zugehörigkeit

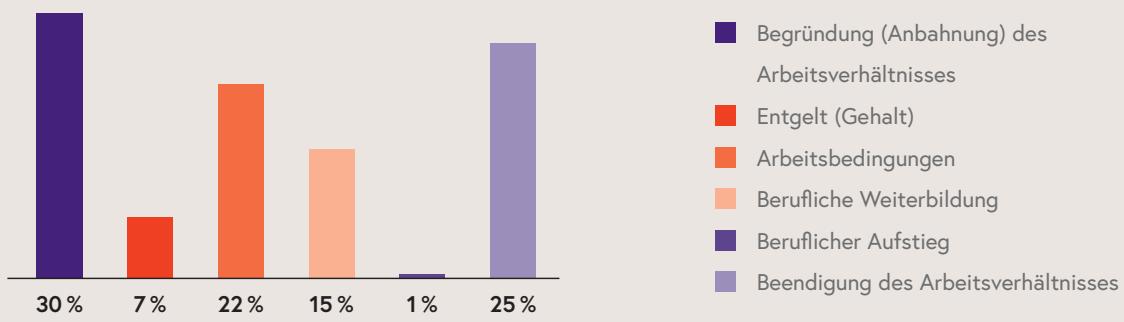
Im Jahr 2019 wurde vom Meinungsforschungsinstitut SORA in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer eine umfangreiche Studie zum Thema „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ veröffentlicht. **Personen mit Migrationshintergrund erleben doppelt so häufig eine Schlechterbehandlung in ihrem Alltag** als Personen ohne Migrationshintergrund. Besonders gefährdet sind Menschen mit nicht-weißer Hautfarbe oder Akzent.⁹ Diese alarmierenden Aussagen im Hinblick auf die Rassismuserfahrungen in Österreich spiegeln sich auch in den Anfragen an die GAW wider.

843 mal hat die GAW im Berichtszeitraum dokumentiert, dass sie Personen zur Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit informiert und beraten, sowie nach rassistischen Vorfällen individuell begleitet hat.

Über 60 % der Beratungen und Unterstützungsleistungen der GAW bei Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit betreffen die Arbeitswelt und 30 % den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen



Rassismus durchzieht alle Stadien des Arbeitsverhältnisses



⁹ https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie_2019_Langfassung.pdf

137

mal wurde rassistische Belästigung in der Arbeitswelt gemeldet

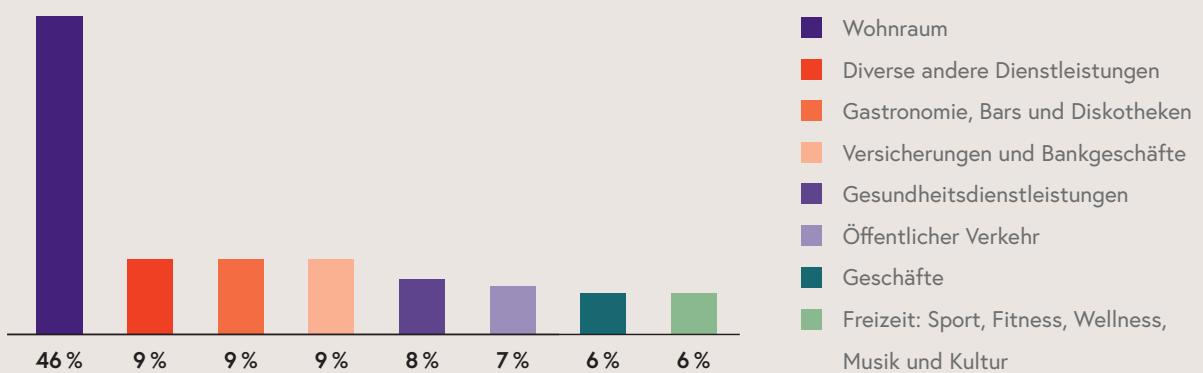
Menschen wird, weil sie als fremd wahrgenommen werden, der Zugang zu einem Arbeitsverhältnis verwehrt. Viele Menschen berichten von rassistischen Belästigungen, die oft auch mit diskriminierenden Beendigungen des Arbeitsverhältnisses einhergehen.

Unterschiedliche Verjährungsfrist im GIBG: Die Menschen sind in diesem Zusammenhang auch oft von Mehrfachdiskriminierung betroffen, also von einer rassistischen gepaart mit einer sexuellen Belästigung. In der 11. Novelle des GIBG wurde die Verjährungsfrist im Falle von sexueller Belästigung von einem auf drei Jahre angehoben, um auch der schwerwiegenden Belastung, die derartige Vorfälle auf Betroffene haben gerecht zu werden. Eine entsprechende Anpassung der Verjährungsfrist von einem auf drei Jahre für Belästigungen auf Grund der anderen Merkmale steht noch aus. Bei Mehrfachdiskriminierungen ist diese Ungleichbehandlung im GIBG besonders sichtbar. Eine Angleichung der Frist auf drei Jahre für alle Gründe wäre daher wünschenswert.



Die Anti-Rassismusrichtlinie (2000/43/EG) bietet auf europäischer Ebene bis dato den weitesten Geltungsbereich. Österreich ist beim GIBG der Logik der Richtlinien gefolgt, und bietet für **ethnische Zugehörigkeit** daher beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung den **umfassendsten Diskriminierungsschutz**.

Knapp die Hälfte aller Anfragen zu Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit betreffen den Wohnraum



51 mal wurde rassistische Belästigung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gemeldet

Rassismus schränkt wesentliche Lebensbereiche von Betroffenen massiv ein. Für die beiden häufigsten Diskriminierungssituationen haben wir neue Infofolder gestaltet, um verstärkt auf das Gleichbehandlungsgebot hinzuweisen:



Fast die Hälfte der Anfragen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen betrifft den Zugang zu **Wohnraum**. Die GAW erreichen viele Beschwerden von Betroffenen, die von Nachbar_innen rassistisch beschimpft werden. An zweiter Stelle steht die Gastronomie, insbesondere junge Menschen sind von rassistischer Einlasspolitik in Clubs, Bars und Diskotheken betroffen. Während die Mehrheitsbevölkerung hier ihre Freizeitbeschäftigung gestalten kann, sind viele Menschen mit dem Satz: „Du darfst nicht rein!“ konfrontiert.

Fälle aus der Arbeitswelt

Nach Beleidigungen zum Ehrenmitglied

Herr P stammt aus Ghana. Er ist seit über 10 Jahren als Pflegehelfer in einem Pflegeheim tätig. Mit einer neu aufgenommenen Patientin, Frau O, kommt er zunächst gut zurecht. Nach etwa einer Woche verwehrt ihm jedoch die Tochter der Patientin, Frau M, den Eintritt in das Zimmer und erklärt vor den herbeieilenden diensthabenden Pflegekräften: „Herr P geht auf keinen Fall zu meiner Mutter hinein, auch wenn es ein Notfall ist.“

Im Zuge der Eumidis-II Befragung gaben 45% der befragten Personen, die selbst oder deren Eltern aus SubSaharaAfrika stammen, an, auf Grund ihrer Hautfarbe in den letzten Jahren Diskriminierung erfahren zu haben.¹⁰

1

Herr P wendet sich nach diesem Vorfall an die stellvertretende Pflegedienstleiterin Frau A und erfährt von ihr, dass Frau M bereits bei der Aufnahme von Frau O im Pflegeheim die Betreuung ihrer Mutter durch „dunkelhäutige“ Pflegekräfte abgelehnt habe. Sie sei darauf hingewiesen worden, dass das Team multikulturell sei und die Ausgrenzung einzelner Mitarbeiter_innen nicht in Frage komme. Frau A versichert Herrn P, dass das Verhalten von Frau M im Heim nicht toleriert werde, und signalisiert ihm, dass sie die Situation weiter beobachten werde.

Seit dem Vorfall mit der Tochter ist die Patientin, Frau O, sehr aufgewühlt und lehnt jegliche Behandlung durch Herrn P ab. Es häufen sich Aussagen von Frau O, dass Herr P kein Recht habe, in Österreich zu wohnen und zu arbeiten. Auf mehreren Zetteln, die im Zimmer verbreitet sind, ist das „N-Wort“ zu lesen. Im Nachdienst verweigert Frau O die Hilfeleistung von Herrn P mit den Worten, dass ihr seine Hautfarbe nicht passen würde.

Die Pflegedienstleitung nimmt Kontakt mit dem Sohn von Frau O auf und ersucht ihn, auf seine Schwester einzuwirken. Der Sohn sucht daraufhin Herrn P persönlich auf und entschuldigt sich für das Verhalten seiner Schwester. Er bekräftigt, dass die diskriminierende Haltung allein von seiner Schwester ausgehe, die die Patientin offenbar instrumentalisiere.

Nach einer weiteren Beleidigung durch Frau M mit den Worten „Was macht dieser Schwarze schon wieder hier?“, die Herr P seinen Vorgesetzten meldet, gewinnt er den Eindruck, dass sein Arbeitgeber ihn nicht ausreichend schützt, sondern dazu übergeht, ihn als das Problem wahrzunehmen.

10 Quelle: Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Selected Findings on Victimization & Policing – SSAFR, FRA (2017), 1 <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupMeetingDoc&docid=13291>



Es ist eine häufige Erfahrung der GAW, dass bei wiederholten oder länger andauernden Belästigungssituationen die Bereitschaft der Verantwortlichen abnimmt, sich um eine dauerhafte und wirksame Lösung zu bemühen. In den meisten Fällen wird die betroffene Person als Ursache der Schwierigkeiten gesehen, die man vom Arbeitsplatz zu entfernen versucht, damit sich „die Situation wieder beruhigen kann“.

Tatsächlich schlägt man Herrn P einen Stationswechsel in einen anderen Stock vor, was jedoch für ihn mit Verschlechterungen verbunden ist. Außerdem war es bisher üblich, dass Patient_innen, die Probleme mit den sie betreuenden Pflegekräften hatten, verlegt, und nicht Pflegekräfte versetzt wurden.

Herr P wendet sich schließlich an die GAW, die vom Arbeitgeber Abhilfemaßnahmen gegen die rassistischen Belästigungen einfordert. Der Geschäftsführer lässt sich sofort über die Vorfälle informieren und veranlasst eine Besprechung, an der Herr P, seine Vorgesetzten sowie der Betriebsrat teilnehmen. Eine Verlegung von Frau O wird als nicht zielführend erachtet, da auch in anderen Stockwerken dunkelhäutiges Pflegepersonal tätig ist. Frau M wird zu einem Gespräch mit der Heimleitung zitiert und mit der Androhung von Konsequenzen, wie der Einschränkung der Besuchszeiten und Telefonate bis zum Hausverbot bei weiteren Vorfällen konfrontiert. Herrn P wird zugesichert, dass er sich jederzeit bei Führungskräften oder Betriebsrat Unterstützung holen kann. In einer kleinen Feier wird Herrn P danach eine Ehrenurkunde überreicht, in der ihm die Pflegedienstleitung für seine herausragenden Leistungen und seine einfühlsame und aufmerksame Art dankt. Es kommt in der Folge zu keinen weiteren rassistischen Vorfällen mehr. Auch bei Frau O kann er die Pflegetätigkeiten wieder problemlos durchführen.

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit Inseraten

Immer wieder finden sich in Stelleninseraten Anforderungen wie „akzentfreies“, „perfektes“, „ausgezeichnetes“ oder „hervorragendes Deutsch“. Zum Beispiel wurden von einem Autohaus bei Bewerber_innen für eine Stelle als Automobilkaufmann/-frau hervorragende Deutschkenntnisse, in einem Thermenhotel für eine Rezeptionist_innentätigkeit akzentfreie Deutschkenntnisse oder für einen Arbeitsplatz als Anlagentechniker_in perfekte Deutschkenntnisse verlangt.



Perfekte Deutschkenntnisse: Die GAW vertritt die Rechtsansicht, dass diese Anforderungen an „perfekte“ Deutschkenntnisse für die meisten Arbeitsplätze überzogen sind und Menschen mit einer anderen ethnischen Zugehörigkeit bzw. Herkunft als der „deutschen“ bzw. „deutschsprechenden“ von der Bewerbung dadurch abgehalten werden.

Schon mehrmals haben sowohl die Unabhängigen Verwaltungssenate als auch die Landesverwaltungsgerichte derartige Stellenausschreibungen als diskriminierend gewertet. Da die beste erreichbare Schulnote im österreichischen Schulsystem „Sehr gut“ ist, bergen darüberhinausgehende Anforderungen wie „akzentfreies“, „perfektes“, „ausgezeichnetes“ oder „hervorragendes Deutsch“ die Gefahr einer diskriminierenden Wirkung in sich und bedürfen einer besonderen Rechtfertigung, um dem Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung zu entsprechen.



„Das hätt' ich dem Huber Seppl auch so gesagt!“

Frau L arbeitet als Rechtsberaterin im Antidiskriminierungsbereich. Bei ihrer Tätigkeit entdeckt sie ein Stelleninserat, das für die Bewerbung als Verkäufer_in eine „akzentfreie deutsche Aussprache“ fordert. Sie vermutet eine Diskriminierung von Bewerber_innen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch – gemessen an der Tätigkeit – überzogene Anforderungen an Sprachkenntnisse und kontaktiert das ausschreibende Unternehmen. Sowohl der Vor- als auch der Nachname von Frau L lassen einen arabischen oder muslimischen Hintergrund vermuten. Im Antwortschreiben erklärt der Unternehmer Herr Z, dass sie „an ihren eigenen Deutschkenntnissen“ arbeiten soll und stellt ihre Qualifikation als Rechtsberaterin in Frage. Die Reaktion empfindet Frau L als rassistische Anspielung auf ihren Migrationshintergrund und fühlt sich durch Herrn Z belästigt. Das Schreiben von Frau L an Herrn Z's Unternehmen war zudem in einem tadellosen, grammatisch korrekten Deutsch verfasst. Frau L wendet sich zur Beratung an die GAW. Die GAW unterstützt Frau L bei einem Antrag an die GBK. Außerdem zeigt die GAW das Stelleninserat an.



Anzeige durch die GAW: In solchen Fällen stellt die GAW häufig auch einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verstoßes gegen Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Dies gilt dann als Indiz für einen etwaigen Diskriminierungsvorwurf beim Zugang zur Beschäftigung.

Vor der GBK behauptet Herr Z, dass er das an Frau L gerichtete Schreiben genauso auch an einen beispielhaft angeführten „Huber Seppl“ geschickt hätte. Die GBK stellt fest, dass die Bemerkungen von Herrn Z zu Frau L's angeblich mangelhaften Kenntnissen der deutschen Sprache mit ihrem als „ausländisch“ wahrgenommenen Namen zusammenhängen und stellt eine Belästigung fest. Es gibt einen eindeutigen Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit und die Aussagen verletzen Frau L's Würde, sind unangebracht und schaffen ein demütigendes Umfeld. Die GBK empfiehlt die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an Frau L. Herr Z weigert sich, die Zahlung zu leisten.

1

Bei Belästigung hat die betroffene Person gegenüber dem_der Belästiger_in Anspruch auf Schadenersatz, der Fokus liegt oft auf einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Diese soll mindestens € 1.000 betragen. Die Durchsetzung des Anspruchs kann nur durch die Gerichte erfolgen, die GBK gibt lediglich eine Empfehlung ab. Für den_die Kläger_in besteht dann ein Prozess- und damit auch ein Kostenrisiko. Eine Vertretung oder auch Kostenübernahme für die Betroffenen durch die GAW vor Gericht ist derzeit nicht möglich.

Schlussendlich stellt auch die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass die Formulierung „akzentfreie deutsche Aussprache“ diskriminierend und dazu geeignet ist, Personen nicht-deutscher Muttersprache von einer Bewerbung abzuschrecken. Für die Tätigkeit eine_r Verkäufer_in stellt „akzentfreie deutsche Aussprache“ keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar.

Fälle außerhalb der Arbeitswelt

Kein Zimmer ohne ausgezeichnete Deutschkenntnisse

Herr Y ist auf der Suche nach einem Zimmer. Er stößt auf ein Inserat, mit welchem ein_e Mitbewohner_in für eine 6er WG gesucht werden. Allerdings werden als Kriterium für die Vermietung des Zimmers „ausgezeichnete Deutschkenntnisse“ gefordert. Herr Y wendet sich an die GAW, die der Ansicht ist, dass die Formulierung nicht gesetzeskonform ist. Sie ist geeignet, eine abschreckende Wirkung auf Menschen mit einer anderen ethnischen Zugehörigkeit bzw. Herkunft als der „deutschen“ bzw. „deutschsprechenden“ zu entfalten. Auch wenn es bei einem räumlichen Zusammenleben in einer Wohngemeinschaft notwendig sein wird, sich zumindest über Grundsätzliches verständigen zu können, ist die Notwendigkeit ausgezeichneter Deutschkenntnisse nicht nachvollziehbar.

Das GIBG verbietet eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit beim Inserieren von Wohnraum. Ausnahmen kann es dann geben, wenn im Wohnverhältnis besondere Nahe- und Vertrauensverhältnisse vorliegen, wie z.B. im familiären Kontext. Dabei muss ein strenger Maßstab angelegt werden.

1.

Die GAW lässt das Inserat bei der Bezirksverwaltungsbehörde prüfen. Die Vermieter bringen vor, dass für ein freundschaftliches und familiäres Miteinander in der WG ausgezeichnete Deutschkenntnisse unbedingt notwendig sind, um die Kommunikation miteinander aufrecht halten zu können. Die Bezirksverwaltungsbehörde sieht keine Diskriminierung und stellt das Verfahren ein. Die GAW lässt dies beim Landesverwaltungsgericht prüfen. Dieses gibt der GAW recht, und spricht eine Ermahnung aus. Der Begriff „ausgezeichnete Deutschkenntnisse“ entspricht einem muttersprachlichen Niveau entspricht (Kompetenzniveau C2). Es ist nach Ansicht des Gerichts davon auszugehen, dass auch gute Deutschkenntnisse für ein freundschaftliches und familiäres Zusammenleben sowie zur Aufrechterhaltung der Kommunikation ausreichend sein werden und damit ein gutes Einfügen in die Wohngemeinschaft möglich ist. Menschen, die nicht Deutsch als Muttersprache haben, werden durch diese Anforderung benachteiligt. Es liegt daher eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vor.

Keine Wohnung wegen rassistischer Vorbehalte

Ein junges Paar auf Wohnungssuche kontaktiert auf Grund eines Inserates telefonisch den Vermieter. Dieser fragt sie ohne Umschweife nach ihrer Herkunft. Die junge Frau ist österreichische Staatsbürgerin mit türkischer Abstammung, ihr Lebensgefährte türkischer Staatsbürger. Der Vermieter meint daraufhin, er vermiete prinzipiell nicht an Türken und legt auf. Die beiden sind darüber sehr erbost, rufen nochmals bei diesem Vermieter an. Auf die Frage nach dem Grund für seine Vorbehalte, meint dieser, er habe schlechte Erfahrung mit Türken gemacht. Die junge Frau ersucht die GAW um Unterstützung. Wir konfrontieren den Vermieter mit dem Diskriminierungsvorwurf. Der Anwalt des Vermieters ist um Schadensbegrenzung bemüht, sein Mandant hätte bislang nichts von diesem Diskriminierungsverbot gewusst. Er zeigt sich vergleichsbereit und zahlt eine freiwillige Schadenersatzleistung in Höhe von € 1.000.

1

Die GAW hat eine Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Vermittlung von Wohnraum entworfen, die auf der Webseite der GAW abrufbar ist. Sie ist an alle Vermieter_innen, Makler_innen und sonstige Immobilientreuhänder_innen gerichtet, die Einfluss auf die Vergabe von Wohnraum haben. Ziel ist es, mögliche rassistische Vorbehalte und stereotype Vorurteile zu reflektieren und auf eine diskriminierungsfreie Bereitstellung von Wohnraum hinzuwirken.

Haushaltsversicherung nicht für Zugezogene

Eine Wohnberatungsstelle wendet sich im Fall eines anerkannten Flüchtlings an die GAW. Der Betroffene will vor Einzug in eine neue Wohnung eine Haushaltsversicherung abschließen. Mit Hilfe eines Beraters wählt er auf einer Online-Plattform die günstigste Versicherung aus. Er füllt alle Unterlagen aus und erhält wenig später die Antwort, dass die Versicherung nur Anträge von Personen annimmt, die seit mindestens drei Jahren einen aufrechten Hauptwohnsitz in Österreich nachweisen können. Für Vermieter_innen ist eine vorliegende Haushaltsversicherung in der Regel eine Bedingung für den Abschluss eines Mietvertrages.

Die GAW sieht in dieser Regelung eine mittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit. Es sind vor allem Personen nicht-österreichischer Herkunft, die in den letzten drei Jahren keinen aufrechten Wohnsitz in Österreich hatten – diese werden von der Regelung besonders getroffen.

Die GAW erhält von der Versicherung die Auskunft, dass mit dieser Regelung das Ausfallsrisiko möglichst geringgehalten werden soll. Das Unternehmen geht davon aus, dass Personen, die gerade zugezogen sind, öfter wieder „zurückgehen“, dass es schwieriger wäre, bei ausbleibenden Prämien diese einfordern zu können und dass es schwer sei, die Bonität zu überprüfen. Die GAW stellt daher einen Antrag an die GBK, um das Vorliegen einer Diskriminierung zu prüfen.

Das GIBG stellt ausschließlich darauf ab, ob die beanstandeten Regelungen eine diskriminierende Wirkung haben. Es ist keine Diskriminierungsabsicht erforderlich. Es kann also eine Diskriminierung festgestellt werden, auch wenn die Verantwortlichen nicht diskriminieren wollten.

1

Die GBK kommt zu dem Schluss, dass von dieser Vorgehensweise der Versicherung Menschen anderer Herkunft viel häufiger betroffen sind. Der Versicherung führt pauschalisierte Risiken an, und behauptet, dass eine Verbindung zwischen Zahlungsmoral, Schadensrisiko und Wohnsitz bestehen würde. Die GBK sieht es daher als nicht gerechtfertigt an, einen dreijährigen aufrechten Wohnsitz in Österreich zur Bedingung eines Versicherungsvertrages zu machen, da dies zu massiven Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Herkunft kommen kann. Sie stellt eine Diskriminierung fest. Die Versicherung lenkt daraufhin ein und ändert ihre Vertragsbedingungen.

Vorurteile gegen Roma

Herr M nimmt im Supermarkt keinen Einkaufswagen, sondern klemmt sich ein Produkt unter den Arm. Während er ein anderes Produkt ansieht, wird er vom Kaufhausdetektiv angesprochen und des Diebstahls bezichtigt. Herr M erklärt, dass er nach wie vor mit seinem Einkauf beschäftigt ist und noch nicht einmal bei der Kassa gewesen ist. Trotzdem wird die Polizei gerufen. Herr M vermutet, dass er dem Kaufhausdetektiv als Rom aufgefallen ist und ihm wegen eines rassistischen Vorurteils ein Diebstahl unterstellt wurde. Er wendet sich an die GAW, die den Fall vor die GBK bringt. Im Zuge der Verhandlungen erreichen wir eine Schadenersatzzahlung in Höhe von € 1.000 für Herrn M wegen der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.

„Wir sind jetzt wieder asylantenfrei“

Durch diese Ankündigung macht ein Lokal im Berichtszeitraum deutlich, dass Menschen, die als fremd wahrgenommen werden, der Zutritt verweigert wird. Oft gibt es hier keine persönlich Betroffenen, da diese es ja gar nicht erst versuchen würden, das Lokal zu betreten. Zudem führt diese Ankündigung auch öffentlich zu Würdeverletzungen. Diese Ausschlüsse verursachen ein rassistisches Umfeld.

Der EuGH hat bereits in zwei Fällen eine Diskriminierung durch öffentliche Äußerungen von Arbeitgeber_innen ohne konkretes Opfer festgestellt. In Feryn (C-54/07) kam es zu rassistischen Aussagen eines Firmeninhabers von Sicherheitstüren gegenüber ausländischen Arbeitnehmer_innen. In Lenford (C-507/18) ging es um eine homophobe Äußerung eines Rechtsanwalts zu seiner Einstellpolitik. Für die wirksame Bekämpfung derartiger Vorfälle ist allerdings z. B. eine Verbandsklage wichtig.

1

→ siehe dazu „Klagsrecht“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 126)

Dieser Fall wird Gegenstand eines Verfahrens. Der Verwaltungsgerichtshof stellt in seiner Entscheidung vom 24.4.2018 fest¹¹: „Asylanten“ ist eine als abwertend empfundene Bezeichnung für Personen, die Asyl suchen. Eine Diskriminierung von Asylwerbern ist eine Diskriminierung auf Grund der nationalen Herkunft nach Art III EGVG. Dazu ist es nicht notwendig, dass tatsächlich eine Person abgehalten bzw. abgewiesen wurde.



Die GAW fordert Parteistellung im EGVG-Verwaltungsstrafverfahren: Neben dem GIBG bestimmen auch die Einführungsgesetze zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG, Art III Abs 1 Z 3), dass Menschen nicht rassistisch benachteiligt werden dürfen. Sie dürfen nicht aus rassistischen Motiven vom Betreten bestimmter Orte ausgeschlossen werden. Die GAW empfiehlt Betroffenen, denen auf Grund ihrer Herkunft der Eintritt in Lokale verweigert wird, eine entsprechende Anzeige nach dem EGVG zu erstatten. Um einen effektiven Rechtsschutz gewährleisten zu können, fordert die GAW selbst Parteistellung in EGVG-Verwaltungsstrafverfahren, wie sie es auch bei diskriminierenden Stellenausschreibungen und Wohnungsinseraten hat.

Zugang zur Bildung bei türkischer Herkunft erschwert

S ist 9 Jahre alt und wächst zweisprachig deutsch/türkisch auf. Er besucht eine zweisprachig deutsch/französische Volksschule. Die Eltern entscheiden sich nach Rücksprache mit der Volksschullehrerin für eine bilinguale Neue Mittelschule (deutsch/englisch). Eine Woche vor der Aufnahmeprüfung erhält der Vater von S, Herr Z, einen Anruf von der Volksschullehrerin. Diese legt ihm nahe, seinen Sohn auch bei einer anderen Schule anzumelden. Sie erklärt ihm, dass sie einen Anruf einer Lehrerin der NMS erhalten hat, die ihr gegenüber gemeint hat, dass türkischstämmige Kinder große Probleme mit Englisch hätten und deshalb die Schule nicht besuchen sollten. Die Volksschullehrerin betont dabei, dass sie ihm nur die Information weitergibt, dies aber weder ihrem Erfahrungsschatz noch ihrer Einstellung entspricht. S macht dennoch einen Aufnahmetest. Der Entscheidungsfindungsprozess zieht sich länger hin und erscheint Herrn Z intransparent. Durch die Information der Volksschullehrerin entsteht der Eindruck bei Herrn Z, dass sein Sohn auf Grund seiner türkischen Herkunft unerwünscht ist. Der Vater meldet S daher bei einem Gymnasium an, da er Sorge hat, dass es eine Voreingenommenheit gegenüber seinem Sohn in der NMS gibt. Dennoch lässt ihm der Vorfall keine Ruhe und er interveniert bei der zuständigen Inspektorin, woraufhin er sofort eine Zusage der NMS erhält. Er möchte seinen Sohn dort allerdings nun nicht mehr unterbringen. Herr Z ersucht die GAW um Intervention, weil er wissen möchte, wie der Direktor zu diesen Aussagen steht. Durch die Intervention stellt sich heraus, dass der Direktor von dem Gespräch seiner

11 Ro 2017/03/0016 vom 24. April 2018

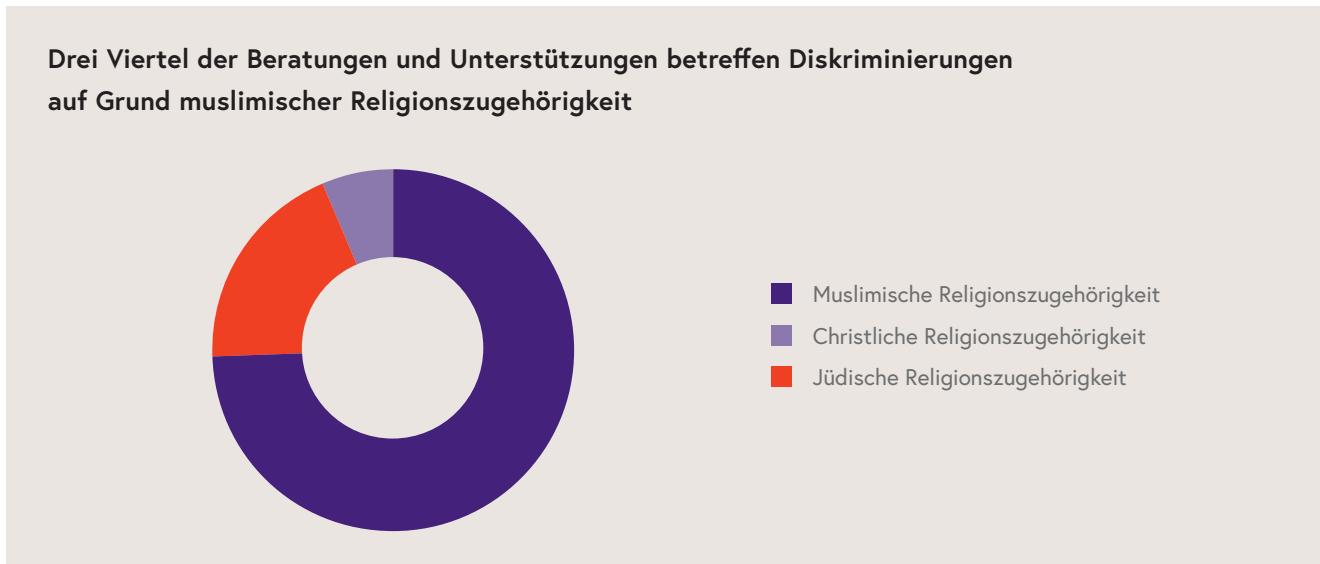
Lehrerin mit der Volksschullehrerin von der Volkschule informiert wurde und daraufhin bereits ein ermahndes Gespräch mit seiner Lehrerin über ihre verallgemeinernden Aussagen über türkischsprachige Kinder und die Tragweite ihrer Aussage geführt hat. Er hat die Problematik auch bei einer Lehrer_innenkonferenz thematisiert. Die GAW informiert Herrn Z darüber, er ist mit den Maßnahmen des Direktors zufrieden. Herr Z hofft, dass er mit der Intervention zum Nach- und vor allem Umdenken angeregt hat.

2.1.3 Religion

Das Thema Religion spielte in den vergangenen Jahren eine immer größer werdende auch politische Rolle. Gesellschaftliche Auseinandersetzungen, bei denen es um grundlegende Fragen des Zusammenlebens und der Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft geht, finden nun ihren Niederschlag in der Rechtsprechung. So haben der EuGH und der OGH in den vergangenen Jahren mehrfach zur Thematik Religion, Religionsausübung, religiöser und weltanschaulicher Neutralität und zu Feiertagsregelungen Stellung bezogen.

In der Beratung zeigt sich, dass die religiöse Einstellung von Menschen zutiefst identitätsstiftend ist und nicht einfach „abgelegt“, „geändert“ oder „draußen“ gelassen werden kann. Das Merkmal Religion schützt im Sinne des Grundrechts auf Religionsfreiheit sowohl das Recht, sich zu einer Religion zu bekennen und die jeweiligen Riten und Gebräuche zu befolgen, als auch das Recht, sich zu keiner Religion zu bekennen und Religion abzulehnen.

267 mal hat die GAW im Berichtszeitraum dokumentiert, dass sie Personen zur Diskriminierung auf Grund der Religion informiert und beraten, sowie nach religionsfeindlichen Vorfällen individuell begleitet hat.

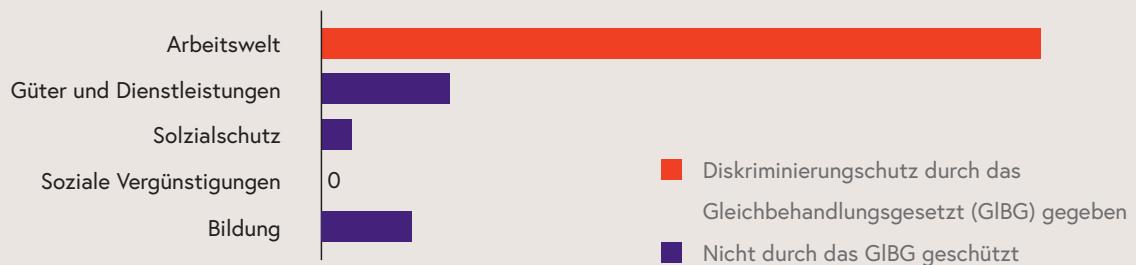


In der Beratung und Unterstützung wurde die GAW insbesondere mit Anfragen zu antimuslimischem Rassismus befasst. Hier kommt eine enge Verzahnung mit Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts hinzu, was sich insbesondere in der Benachteiligung von Frauen, die ein muslimisches Kopftuch tragen, und damit als Musliminnen sichtbar sind, zeigt.

Antimuslimischer Rassismus zeigt sich darin, dass Personen, etwa auf Grund des Kopftuches, aber auch schlicht auf Grund ihrer Hautfarbe oder ihres muslimischen Namens als kulturell rückständig, in alten Rollenvorstellungen gefangen oder auch als aggressiv wahrgenommen und deshalb diskriminiert werden. Dabei steht oft nicht die tatsächliche Religionszugehörigkeit im Vordergrund, sondern die Zuschreibung auf Grund äußerer Merkmale zu einem fremden Kulturkreis.

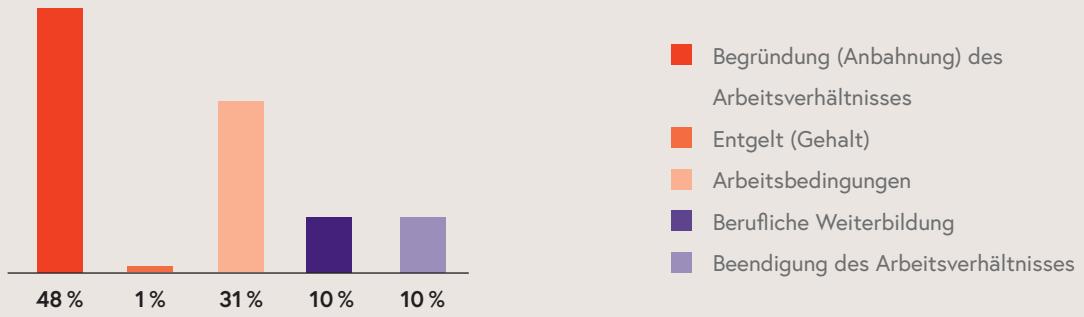
1

73 % der Beratungen und Unterstützungsleistungen der GAW bei Diskriminierungen auf Grund der Religion betreffen die Arbeitswelt



Der Großteil der Anfragen kommt von Menschen, die sich beim Zugang zur Beschäftigung auf Grund ihrer Religion diskriminiert erachten. Vor allem jüngere, gut ausgebildete Frauen beklagen sich darüber, dass ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert und sogar teilweise verwehrt wird.

Knapp die Hälfte der Diskriminierungen aufgrund der Religion passieren noch im Zuge des Bewerbungsprozesses (Begründung des Arbeitsverhältnisses)





Zählt was auf oder im Kopf ist?: Im Zuge von Bewerbungsprozessen wurde in 60% der Fälle erklärt, dass die religiöse Bekleidung zur unsachlichen Ungleichbehandlung geführt hat. In 8 von 10 Fällen wird dabei diskriminierend auf das Kopftuch Bezug genommen.

34 mal wurde religionsbezogene Belästigung in der Arbeitswelt gemeldet

Gerade im Zuge des Bewerbungsprozesses kommt es häufig zu abfälligen Bemerkungen über sichtbare religiöse Zeichen und damit zu Belästigungen.

„Trend“ in der Religionsfreiheits-Judikatur des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH)

Der EuGH setzte sich in den letzten Jahren mehrfach mit Fragen der Ausübung der Religionsfreiheit am Arbeitsplatz auseinander. Es ist dabei ein Trend zu beobachten: Der Raum, der der Religion in der Gemeinschaft eingeräumt wird, wird vermehrt einschränkend definiert. Die Freiheit einzelner, Religion sichtbar zu leben, muss im Verhältnis zu einer unternehmerischen Neutralitätspolitik zurücktreten. Die Autonomie der Kirchen und anderer auf religiösen Grundsätzen beruhender Organisationen hat der EuGH hinsichtlich ihrer Beschäftigungspolitik ebenfalls einschränkend interpretiert. Auch die EuGH-Entscheidung zur österreichischen Karfreitagsregelung untermauert diesen „Trend“: Eine Regelung, die den Karfreitag nur für Mitglieder bestimmter Religionen zum Feiertag erklärt, weshalb auch nur diesen Mitgliedern ein Anspruch auf Feiertagsentgelt entstehen kann, ist demnach nicht unionsrechtskonform.¹² Er bewertet die Besserstellung dieser Konfessionen als Diskriminierung. Es manifestiert sich die Tendenz, gewisse Freiheiten einzuschränken und Sonderstellungen nicht zu stärken. Diese Judikatur stellt vor allem jene Gläubige vor Herausforderungen, deren Glauben im Alltag sichtbar zu Tage tritt: etwa Träger_innen von Dastar, Kippa oder – das wohl prominteste Beispiel – Kopftuch.

Außerhalb der Arbeitswelt, etwa beim Zugang zu Wohnraum, oder auch bei der Bildung besteht kein Schutz vor Benachteiligung auf Grund der Religion. Über ein Drittel der Anfragen bei der GAW betreffen religionsbezogene Belästigungen. Gerade auch im Bereich der Bildung sind Kinder Beschimpfungen und Belästigungen auf Grund ihrer Religion ausgesetzt. Das GIBG bietet hier keinen Schutz. Zahlreiche Beispiele dazu sammelt die „Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen“¹³ und zeigt auf, wo Handlungsbedarf besteht.

12 EuGH 22.1.2019, C-193/17, Cresco Investigation.

13 <https://diskriminierungsfrei.at/>

Mehrfachdiskriminierung: Religion und ethnische Zugehörigkeit, aber auch Geschlecht wirken in diesen Fällen oft zusammen. Problematisch ist, dass nur das Merkmal ethnische Zugehörigkeit vom gesamten Diskriminierungsschutz des GIBG umfasst ist. In wieweit ein Schutz auch für die anderen Gründe bei einer Mehrfachdiskriminierung besteht, wenn ethnische Zugehörigkeit mitwirkt, ist rechtlich nicht geklärt. Die GAW versucht hier einschlägige Judikatur zu erreichen, um Rechtsklarheit zu schaffen.



Fälle aus der Arbeitswelt

Kein Kopftuch erwünscht

Frau D bewirbt sich um eine Stelle als zahnärztliche Assistentin bei Dr. B. Beim Bewerbungsgespräch wird sie gefragt, ob sie bereit sei, das muslimische Kopftuch während der Arbeit abzunehmen. Sie verneint. Daraufhin wird ihr mitgeteilt, dass die Privatpatient_innen von Dr. B wohl keine Zahnarztassistentin mit Kopftuch akzeptieren würden. Außerdem meint Dr. B, dass er sich auch anpassen müsse, wenn er in die Türkei fahre. In Antalya „könne er auch nicht einfach so am Strand nackt baden“. Frau D ist sehr irritiert von diesen Aussagen. Sie erhält eine Absage.



Bei einer Bewerbungsdiskriminierung sieht das GIBG einen Schadenersatzanspruch vor, der abhängig von der Situation unterschiedlich hoch sein kann. Wenn der_die Stellenwerber_in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, beträgt der Schadenersatz mindestens zwei Monatsentgelte und ist entsprechend dem tatsächlichen Vermögensschaden nach oben offen. Der_die Bewerber_in muss dazu darlegen, dass er_sie unter allen Bewerber_innen die beste Qualifikation hatte. Wenn dies nicht gelingt, sieht das GIBG einen Schadenersatz von höchstens € 500 vor.

Frau D wendet sich an die GAW, die nach erfolgloser Intervention einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses auf Grund der Religion und des Geschlechts sowie einer Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der GBK stellt. Die GBK unterbricht das Verfahren, weil Frau D eine gerichtliche Klage auf Schadenersatz gegen Dr. B einbringt. Vor Gericht bringt Dr. B vor, dass in seiner Ordination ein Neutralitätsgebot gelte.



Dürfen Unternehmen ein „neutrales Auftreten“ ihrer Mitarbeiter_innen verlangen? Die EuGH-Entscheidungen [Achbita \(C-175/15\)](#) und [Bougnaoui \(C-188/15\)](#) besagen, dass keine Diskriminierung wegen der Religion vorliegt, wenn das Gebot für alle Mitarbeiter_innen in gleichem Maß gilt, tatsächlich angewendet wird und ein unternehmerisches Ziel damit verbunden ist. Jedoch stellt es eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund der Religion dar, wenn ein_e Arbeitgeber_in auf Grund von Kund_innenwünschen einer Arbeitnehmerin das Tragen des Kopftuches verbietet. Der EuGH überlässt nationalen Gerichten die Überprüfung konkreter Neutralitätsgebote und liefert nur die oben genannten Auslegungshinweise. In Österreich gibt es hierzu noch keine Judikatur und es ist aktuell unklar, wie ein Neutralitätsgebot ausgestaltet werden müsste.

Das Gericht verneint das Vorliegen eines Neutralitätsgebots in der Ordination von Dr. B und geht in Übereinstimmung mit Rs Achbita und Rs Bougnaoui von einer unmittelbaren Diskriminierung auf Grund der Religion aus. Zudem stellt es eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit „bzw.“ der Religion fest. Frau D erhält € 1.500 Schadenersatz.

Intersektionalität: Wenn mehrere Diskriminierungsmerkmale aufeinander treffen, liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor. In Fällen von Diskriminierungen auf Grund des Kopftuchs führt aus Sicht der GAW häufig gerade erst die spezifische Verknüpfung und gegenseitige Verstärkung von Geschlecht, Religion sowie unter Umständen der ethnischen Zugehörigkeit zur konkreten Benachteiligung als muslimische Frau. Man spricht auch von Intersektionalität.¹⁴ Bei der Bemessung des Schadenersatzes ist eine Mehrfachdiskriminierung¹⁵ zu berücksichtigen. Leider hat das Gericht im vorliegenden Fall den Aspekt der Mehrfachdiskriminierung nicht erkannt. Dies hätte auch bei der Schadenersatzsumme berücksichtigt werden müssen.



Rettungssanitäter mit Turban: Turban als Ausdruck der Religion versus Neutralität und Einheitlichkeit

Herr S ist gläubiger Sikh und trägt einen Dastar (gebundener Turban). Er bewirbt sich als Rettungssanitäter, wird allerdings wegen des Dastars nicht aufgenommen. In einem ersten Gespräch wird ihm mitgeteilt, dass ein Turban unhygienisch sei und nicht zur Uniform passe. Herr S empfindet insbesondere den Umstand, dass das Tragen des Dastars *per se* als unhygienisch bezeichnet wird, als demütigend.

Er wendet sich daraufhin an die Organisationsleitung und erläutert, dass der Dastar farblich auf die Uniform abgestimmt werden könne. Er lege jeden Tag einen frisch gewaschenen Dastar an, womit dieser auch hohen Hygieneanforderungen entspreche. Auf dieses Schreiben erhält er die Antwort, dass der Dastar der Uniformvorschrift entgegenstehe und Abweichungen davon nicht vorgesehen seien. Gegenüber der GAW stellt die Organisation dar, dass sie dem Prinzip der Neutralität verpflichtet und die Uniformvorschrift ein einheitliches Auftreten und damit Erkennbarkeit bezwecke.

14 Das Konzept der Intersektionalität geht auf die US-amerikanische schwarze feministische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw zurück; vgl. Crenshaw, *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, *Stanford Law Review* Vol. 43, No. 6 (Jul. 1991), pp. 1241–1299.

15 Mehr zum Thema mehrdimensionale Diskriminierungen vgl. Baer, Bittner und Götsche im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse, 2010.

Es gehe um die „Corporate Identity“ der Organisation. Aus Sicherheitsgründen sei es notwendig, gegebenenfalls einen Schutzhelm tragen zu können. Die GAW konfrontiert die Organisation mit ihrer Satzung, die an keiner Stelle ein Neutralitätsgebot anführt. Auch ein Verbot, religiösen Schmuck zu tragen, gibt es nicht. Sie erlaubt jedoch das Tragen bestimmter Abzeichen, von welchen einige Kreuze enthalten.



In Achbita stellte der EUGH fest, dass ein Neutralitätsgebot, welches das sichtbare Tragen „jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz“ verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt.¹⁶ Der EuGH räumt einer unternehmerischen Neutralitätspolitik damit durchaus großen Stellenwert ein. Ein Verbot, religiöse Zeichen zu tragen, kann laut dem EuGH allerdings dann eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn es nur bestimmte Religionsangehörige besonders trifft. Auch dann kann es noch Rechtfertigungsmöglichkeiten geben, die geprüft werden müssen.¹⁷

Anders als in der oben genannten RS Achbita kennt die Organisation, bei der sich Herr S bewirbt, kein Verbot des offenen Tragens religiöser Symbole. Sie verwendet christliche Symbolik selbst in ihrem Logo. Eine Neutralitätspolitik erscheint daher kein Grundprinzip, sondern Argumentationsvehikel für den Anlassfall, weshalb von einer unmittelbaren Diskriminierung ausgegangen werden kann. Wenn die Organisation tatsächlich eine Neutralitätspolitik verfolgen würde, müsste diese „kohärent und systematisch“ nachvollziehbar sein.



Turban und CI?: In Deutschland gibt es bereits Rettungssanitäter_innen, die ihren Dastar zur Uniform tragen.¹⁸ Dass ein Turban per se der Einheitlichkeit und Aufrechterhaltung der „Corporate Identity“ nicht entgegensteht, stellt besonders jene Einrichtung unter Beweis, die in dieser Hinsicht in Österreich wohl den höchsten Standards genügen muss: das Bundesheer. Dieses lässt bereits seit 2018 das Tragen von Turbamen zu.¹⁹

Der Fall von Herrn S ist derzeit noch bei der GBK anhängig.

16 EuGH 14.2.2017, C-157/15, *Achbita*.

17 Zur Neutralität siehe auch EuGH 14.3.2017, C-188/15, *Bougnaoui*.

18 Falck-Unternehmensgruppe Deutschland, Der Falcke 03/2015, 15.

19 Siehe Erlass vom 31.8.2018, GZ S93109/4-MFW/2018.

Pflegeassistenz für Klosterschwestern gesucht:**„Mittragen konfessioneller Werte“ als erlaubtes Anstellungskriterium?**

Frau P ist konfessionslos und bewirbt sich bei einem römisch-katholischen Tendenzbetrieb als Pflegeassistentin für die Pflege älterer Klosterschwestern. Auf ihre Bewerbung wird ihr eine Absage mit der Begründung erteilt, dass es für eine Anstellung an der Übereinstimmung mit den konfessionellen Werten der Organisation fehle.

1

Im Fall Egenberger legt der EuGH fest, wann eine Kirche oder andere auf religiösen Grundsätzen beruhende Organisation entsprechende Vorgaben an Bewerber_innen machen darf.²⁰ Frau Egenberger, die konfessionslos ist, bewarb sich in einem konfessionell ausgerichteten Unternehmen als Juristin. In der Stellenausschreibung wurde die evangelische Konfessionszugehörigkeit als Voraussetzung genannt, weshalb Frau Egenberger die Stelle nicht erhielt. Der EuGH hielt fest, dass die Vorgaben über die Konfessionszugehörigkeit mit den Anforderungen an die konkrete Tätigkeit im Zusammenhang stehen müssen. In weiterer Folge stellte das Bundesarbeitsgericht eine Diskriminierung auf Grund der Religion fest. In einem weiteren Fall entschied der EuGH über die Kündigung eines Chefarztes in einem katholischen Krankenhaus.²¹ Er war gekündigt worden, weil er nach der Scheidung wieder geheiratet hat. Wäre er nicht katholisch gewesen, wäre die Kündigung nicht erfolgt. Der EuGH urteilte diese konfessionsbedingt schlechtere Behandlung als nicht unionsrechtskonform; das Teilen des katholischen Eheverständnisses sei keine wesentliche Anforderung an die berufliche Tätigkeit des Chefarztes.

Für die Beschäftigung als Pflegeassistentin in einem Tendenzbetrieb erscheint es auf den ersten Blick auf Grund der Art der Tätigkeit objektiv nicht geboten, eine bestimmte Religionszugehörigkeit zu haben. Die Notwendigkeit des Mittragens konfessioneller Werte ist nicht offenkundig. Die GAW bietet Frau P Beratung und Unterstützung an. Sie möchte allerdings keine weiteren Schritte setzen.

20 EuGH 17.4.2018, C-414/16, Egenberger.

21 EuGH 11.9.2018, C-68/17, IR.

Fälle außerhalb der Arbeitswelt

Ohne Händeschütteln keine Untersuchung

Das Ehepaar A, Muslim_innen türkischer Herkunft, konsultiert einen Kassenarzt. Herr A erwidert die zur Begrüßung ausgestreckte Hand des Arztes mit einem Handschlag. Frau A legt zur Begrüßung ihre rechte Hand aufs Herz und neigt den Kopf leicht nach vorne. Daraufhin fragt der Arzt, warum sie sich nicht integrieren würden. Nachdem er keine Antwort erhält, meint er, sie müssten sich an die österreichische Kultur anpassen und erklärt, die Behandlung sei erledigt und das Ehepaar A könne gehen.

Herr A möchte zunächst auf Grund seiner Betroffenheit über die Verweigerung der Behandlung die Polizei zu rufen. Schließlich verlässt das Ehepaar A die Ordination ohne Einschaltung der Polizei und wendet sich an eine NGO, die den Kontakt zur GAW herstellt.

Die GAW ersucht den Kassenvertragsarzt um Stellungnahme zu den Vorfällen. Dieser erklärt, es handle sich seiner Meinung nach nicht um Diskriminierung. Das Reichen der Hände stelle für ihn nicht nur eine Grußformalität, sondern auch einen großen Teil der Vertrauensbildung dar. Ein Vertrauen zwischen Arzt / Ärztin und Patient / Patientin werde mit dem Händereichen eingeleitet. Ohne intakte Beziehung zwischen Ärzt_innen und Patient_innen könne ein Behandlungserfolg möglicherweise in Frage gestellt werden. Auch die GBK prüft den Sachverhalt.



Antimuslimischer Rassismus: Dabei geht es auch um die wichtige Rechtsfrage, ob es sich hier um eine religionsbezogene Diskriminierung oder eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit handelt. Die GAW ist der Meinung, dass es sich hier um einen Fall von antimuslimischem Rassismus handelt. Der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ unterliegt mangels Legaldefinition der Auslegung. Aus dem Sachverhalt ergibt sich klar, dass der Arzt das Ehepaar A als „fremd wahrgenommen“ hat.

Die GBK stellt die Glaubwürdigkeit der Betroffenen in Frage und stellt daher keine Diskriminierung fest. Das Prüfungsergebnis der GBK deckt sich nicht mit der Meinung der GAW. In der Begründung argumentiert die GBK hinsichtlich der Glaubwürdigkeit, dass die Religion von Herrn und Frau A als Grund für die weniger günstige Behandlung zu erachten, und diese nicht im GIBG geschützt sei. Diese Begründung hätte jedoch zu einer Unzuständigkeitsentscheidung und nicht zu einem negativen Prüfungsergebnis auf Grund der Glaubwürdigkeit führen müssen.

Muslim_innen bei der Wohnungssuche nur bei Landesk Kompetenz geschützt

Der vorliegende Fall ist durch die Medien gegangen und konnte so auch von der GAW dokumentiert werden: Familie U ist 2010 aus Palästina nach Österreich geflohen und hat seit Juli 2014 den Status als Asylberechtigte. Die Familie findet ein geeignetes Haus in einer Gemeinde in Niederösterreich und schließt mit der Eigentümerin einen Kaufvertrag ab. Da die Familie seit weniger als 10 Jahren in Österreich lebt, muss die Grundverkehrsbehörde der NÖ Landesregierung den Kauf genehmigen. Im Rahmen dieses Verfahrens erklärt die Gemeinde, dass sie gegen den Erwerb des Hauses durch die Familie U ist. Die „Kulturkreise der islamischen und der westlichen Welt“ würden „in ihren Wertvorstellungen, Sitten und Gebräuchen weit auseinanderliegen“.

Wenn ein Bürgermeister im Zuge des landesgesetzlich vorgesehenen Genehmigungsverfahrens für einen Hauskauf durch ausländische Staatsbürger potentielle Käufer_innen allein auf Grund ihrer Religionszugehörigkeit ablehnt, unterliegt dieser Sachverhalt dem Diskriminierungsschutz der jeweiligen Landes-Antidiskriminierungsgesetze. Somit ist das Niederösterreichische Antidiskriminierungsgesetz anwendbar. Es schützt auch beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, wie in diesem Fall, Wohnraum bei allen Diskriminierungsgründen, so auch bei Diskriminierungen auf Grund der Religion. Somit ist Familie U in diesem Fall vor Diskriminierung geschützt. Sie kann sich zur Beratung und Unterstützung an die Niederösterreichische Antidiskriminierungsstelle wenden.

Die Kompetenzverteilung bestimmt den Diskriminierungsschutz: Wenn derselbe Fall sich so abspielt, dass ein privater Vermieter in ein Immobilieninserat schreibt, dass er „nicht an Muslime“ vermietet, und somit der Fall in die Bundeskompetenz und damit unter das GIBG fällt, ist kein Diskriminierungsschutz vorgesehen, weil hier nur ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht geschützt sind. Die GAW fordert daher dringend ein Levelling-up für alle Diskriminierungsgründe.



→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 121)

Die Grundverkehrsbehörde entscheidet trotzdem im Sinne der Familie U, da diese ein dringendes Wohnbedürfnis hat. Die Gemeinde bekämpft diese Entscheidung, aber auch das NÖ Landesverwaltungsgericht entscheidet im Sinne der Familie U und der Kauf des Hauses kann Ende 2019 abgeschlossen werden. Derartige Vorfälle haben auch trotz Diskriminierungsschutz massive lebenseinschränkende Konsequenzen. Die Familie hat auf Grund der negativen Stimmung im Dorf Angst um die Sicherheit ihrer Kinder und ist bis jetzt nicht in das Haus eingezogen.

2.1.4 Weltanschauung

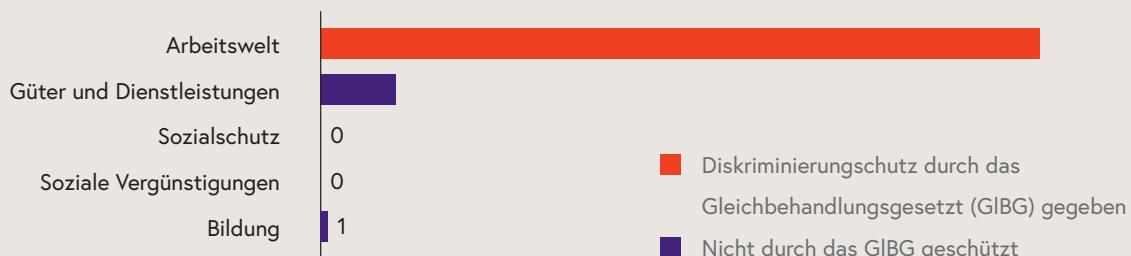
Der Begriff Weltanschauung wird im GlBG im Zusammenhang mit der Religion angeführt („.... auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters ...“). Von Beginn an führte dies zu Diskussionen über das Verhältnis dieser zwei Begriffe zueinander und über den Umfang dieses Diskriminierungsgrundes.

In diesem Zusammenhang stellen sich immer wieder Fragen zu den **Grenzen der Meinungsfreiheit**.

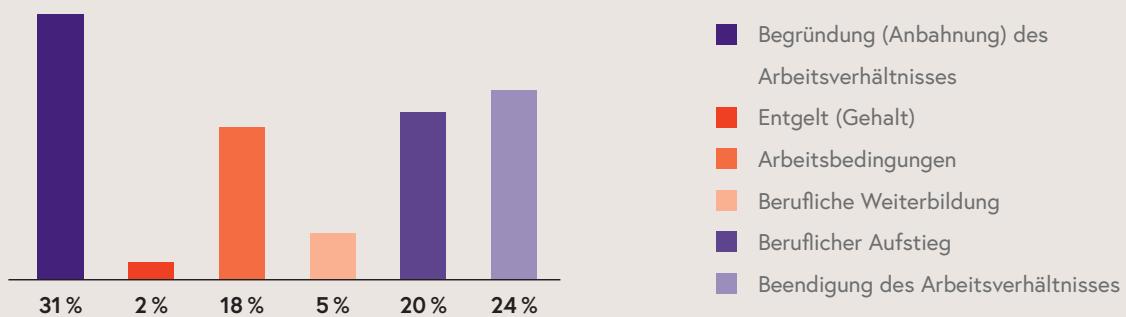
Die Frage, wann eine politische Weltanschauung ein solches Ausmaß erreicht, dass das Diskriminierungsmerkmal berührt ist, ist Gegenstand der Glaubhaftmachung vor Gericht und der GBK. Die GBK für den öffentlichen Dienst hat **parteipolitisch motivierte Besetzungen** oftmals unter dem Gesichtspunkt der Weltanschauung geprüft und auch Diskriminierungen festgestellt.

65 mal hat die GAW im Berichtszeitraum dokumentiert, dass sie Personen zur Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung informiert und beraten, sowie nach Vorfällen von Diskriminierung individuell begleitet hat.

91 % der Beratungen und Unterstützungsleistungen der GAW bei Diskriminierungen auf Grund der Weltanschauung betreffen die Arbeitswelt



Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung durchziehen alle Stadien eines Arbeitsverhältnisses



Die Frage der Weltanschauung stellt sich vor allem im Hinblick auf die Phase der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses und auf dessen Beendigung. Belästigungen wurden kaum an uns herangetragen.

Das Thema Weltanschauung wird in der Beratung vor allem in Verbindung mit der parteipolitischen Einstellung und Einflussnahme auf bestimmte (Personal-)Entscheidungen vorgebracht, ein Spezifikum staatsnaher Unternehmen. Ebenso wenden sich Mitglieder von Betriebsräten mit Fragestellungen an die GAW. Betriebsratstätigkeit alleine stellt allerdings noch keine Weltanschauung dar, daher muss besonders im Einzelfall geprüft werden, inwieweit das GIBG anwendbar ist.

In Workshops und Vorträgen stellen Arbeitgeber_innen häufig die Frage, ob Bewerber_innen mit sichtbar rechtsextremem Hintergrund eingestellt werden müssen. Das GIBG bietet grundsätzlich kein Recht auf Einstellung. Bewerber_innen können Schadenersatz geltend machen, wenn sie glaubhaft machen können, dass sie auf Grund ihrer Weltanschauung im Bewerbungsverfahren ausgeschlossen wurden und ihre Weltanschauung für die Tätigkeit keine wesentliche Rolle spielt.



Im Hinblick auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie den Zugang zu Bildung kommt es sehr vereinzelt zu Anfragen an die GAW. In diesen Bereichen besteht nach dem GIBG kein Diskriminierungsschutz.

Fälle: Da es in diesem Kontext besonders schwierig ist, Fälle anonymisiert darzustellen, beschränken wir uns auf typische Fragen, die an uns herangetragen werden:

- Welche Rolle und Aussagekraft haben Mitgliedschaften in diversen Organisationen, sei es der Cartellverband, die Identitären oder politische Parteien – besonders, wenn sie für die konkrete Tätigkeit keine Rolle spielen?
- Kann ich als Arbeitgeber_in, wenn ich erfahre, dass ein_e Mitarbeiter_in eine Weltanschauung vertritt, die meiner entgegensteht, das Arbeitsverhältnis beenden?
- Darf im Bewerbungsgespräch nach der Gewerkschaftszugehörigkeit gefragt werden und kann ich dazu unwahre Angaben machen?

2.1.5 Alter

Beim Diskriminierungsgrund „Alter“ zeigt sich, dass dieser relativ zu betrachten ist – also vor allem mit einem Blick auf das Gegenüber, welches eine_n wahlweise als „zu alt“ oder als „zu jung“ betrachtet und dem entsprechend reagiert.

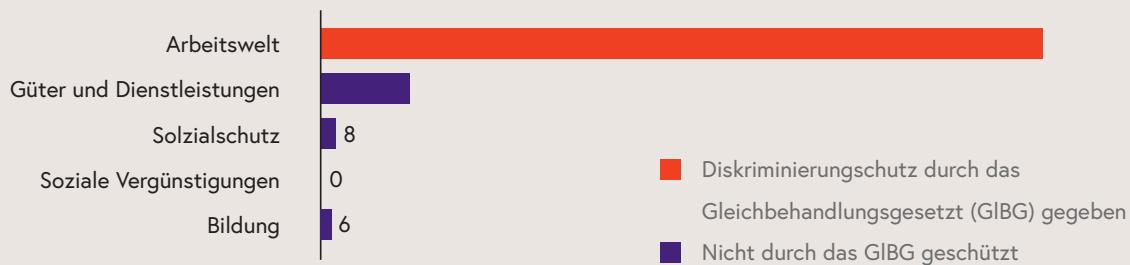


Wer wendet sich an uns?: Jeder 7te Fall, der an die GAW herangetragen wird, betrifft Altersdiskriminierung von Personen über 50 Jahren.

Auffallend ist, dass sich jüngere Personen wenig an die GAW wenden. Gerade sehr junge Arbeitnehmer_innen, unter anderem Lehrlinge, erfahren große Nachteile, vor allem, weil ihnen ihre rechtlichen Möglichkeiten selten bewusst sind und sie sich in einer schwachen Position befinden. Diesem Umstand will die GAW durch gezielte Maßnahmen entgegentreten und z. B. vermehrt Workshops für Lehrlinge anbieten, sowie ihre Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit entsprechend überarbeiten.

427 mal hat die GAW im Berichtszeitraum dokumentiert, dass sie Personen zur Diskriminierung auf Grund des Alters informiert und beraten, sowie nach Vorfällen von Altersdiskriminierung individuell begleitet hat.

86 % der Beratungen und Unterstützungsleistungen der GAW bei Diskriminierungen auf Grund des Alters betreffen die Arbeitswelt



In unseren Beratungen sehen wir besonders in der Arbeitswelt, dass Betroffene sich nicht selbst als „alt“ wahrnehmen, sondern vom Gegenüber als solches dargestellt bzw. empfunden werden. Es hat den Anschein, als wären Frauen im Vergleich zu Männern häufiger bereits in einem jüngeren realen Lebensalter „zu alt“ für den Arbeitsmarkt.

Altersdiskriminierungen durchziehen alle Stadien eines Arbeitsverhältnisses



Besonders zu schaffen macht es Betroffenen, wenn sie auf ihre Bewerbungen keine Absagen bekommen und somit nur spekulieren können, warum sie für eine bestimmte Position nicht in Frage kommen. Sie führen die Nichtbeachtung großteils auf ihr Alter zurück.

“

„Ich frage mich, was es noch für einen Sinn macht, Motivationsschreiben zu verfassen. Das wird doch ohnehin nur gelöscht ohne es zu lesen.“
(Betroffene Person)

1

Das Potential, das ältere Arbeitnehmer_innen auf Grund ihrer Erfahrung, Loyalität, und ihres Wissens darstellen, wird viel zu häufig unterschätzt. Dafür herrschen generalisierende und stereotype Annahmen und Vorstellungen vor. Angenommen wird, dass jüngere Menschen im Vergleich zu älteren innovativer und flexibler sind. Wer wenige Jahre vor dem Pensionsantritt noch eine neue Stelle suchen muss, bleibt fast chancenlos. Bei der Ablehnung solcher Bewerbungen dürfte Altersdiskriminierung ein vorherrschender Faktor sein. Die Rechtsdurchsetzung ist schwierig, weil Unternehmen mit der besseren Qualifikation von Mitbewerber_innen argumentieren, Stellensuchende aber keinen Anspruch auf die Offenlegung der Unterlagen ihrer Konkurrent_Innen haben und so die Glaubhaftmachung nicht gelingt. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung wie z. B. in Schweden wäre daher wünschenswert.

Hier braucht es ein klares Umdenken in Unternehmen und in gesellschaftspolitischer Sicht Bewusstseinsarbeit, um stereotype Vorstellungen von „alten“ und „jungen“ Menschen aufzubrechen.

22 mal wurde altersbezogene Belästigung in der Arbeitswelt gemeldet

Außerhalb der Arbeitswelt, etwa beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen oder auch bei der Bildung besteht **kein Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Alters**. Gerade hier wird sehr häufig bei älteren Personen ein Autonomieverlust hinsichtlich Versicherungen und Bankgeschäften wahrgenommen. Als in diesem Zusammenhang problematisch wird von der GAW auch die Anwendung von Algorithmen in diesen Bereichen angesehen.

Es gibt immer wieder Anfragen zu Studienermäßigungen, die mit einem sehr frühen Alter begrenzt sind oder unterschiedlichen geschlechtsbezogenen Preisermäßigung für Senior_innen. Vereinzelt kommen auch Anfragen an die GAW zum Sozialschutz, insbesondere zu Fragen der Pensionsberechnung. Aufnahmekriterien für Bildungseinrichtungen, die auf Jüngere zugeschnitten sind, werden immer wieder beanstandet.

→ siehe dazu „Neue Diskriminierungsphänomene“, Kapitel Beratung und Unterstützung (S. 70)

Fälle in der Arbeitswelt

„Warum tust du dir das noch an?“

Frau K ist ausgebildete Pflegehelferin, Behindertenbetreuerin und sozialpädagogische Trainerin und hat viele Jahre Berufserfahrung in der Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Nach einer schwierigen Operation muss sie für 2 Jahre eine berufliche Auszeit nehmen. Sie erhält einen Bescheid als begünstigte Behinderte. Obwohl sie immer noch bewegungsbeeinträchtigt ist und Schmerzen hat, nimmt Frau K mit 54 Jahren ihren Wiedereinstieg in Angriff und bewirbt sich in verschiedenen Einrichtungen. Eine Organisation, für die Frau K schon früher tätig war, bietet ihr nach mehreren erfolgreich verlaufenen Vorstellungsgesprächen mit den künftigen Vorgesetzten eine Stelle in einem Projekt an, das in ländlicher Gegend in einem anderen Bundesland liegt. Der Vertrag soll zunächst für sechs Monate befristet sein, ihr wird aber eine Verlängerung zugesichert, wenn sie sich bewährt.

1

Viele Unternehmen bieten Neueinsteiger_innen zunächst einen befristeten Vertrag mit der Zusicherung an, dass dieser ohnehin verlängert werde, wenn „alles passe“. Wird ein derart befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis, aus einem diskriminierenden Motiv oder wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GlBG durch Zeitablauf beendet, kann binnen 14 Tagen auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

Da in der Stellenausschreibung die Bewerbung von Menschen mit Behinderung besonders erwünscht war und Frau K die Organisation in ihrer bisherigen Zusammenarbeit als guten und verlässlichen Arbeitgeber erlebt hat, ist sie zuversichtlich, dass sich in diesem neuen Projekt alles gut entwickeln wird. Sie gibt ihren bisherigen Wohnsitz auf und zieht in das andere Bundesland um. Da es in dem kleinen Ort schwierig ist, rasch eine eigene Unterkunft zu finden, wohnt sie zunächst in Untermiete am Hof des Geschäftsführers.



Abhängigkeiten durch Vermischung von beruflichen und privaten Belangen:

Bei einer Vermischung der beruflichen Arbeits- mit der privaten Wohnstätte beobachtet die GAW immer wieder Grenzüberschreitungen, vor allem bezüglich der Erwartungen an eine ständige dienstliche Verfügbarkeit. Es kommt hier häufiger zu unerwünschten Bemerkungen oder Verhaltensweisen, die von den Betroffenen als übergriffig empfunden werden und leicht den Charakter einer Belästigung erreichen können. Durch die besondere Abhängigkeit ist es manchmal sehr schwierig, sich dagegen zur Wehr zu setzen, da neben Sanktionen am Arbeitsplatz der gleichzeitige Verlust der Wohnmöglichkeit droht.

Bereits in den ersten Tagen wird sie von zwei Vorgesetzten darauf angesprochen, warum sie sich in ihrem Alter diese Arbeit noch antue und dafür sogar ihren Wohnsitz aufgegeben habe. Mehrmals wird ihr nahegelegt, dass sie in ihrem Alter doch schon in Pension gehen könne. Frau K verweist darauf, dass ihr die Arbeit Spaß und Freude mache, merkt jedoch mit der Zeit, dass es ihr nicht gelingt, sich wie gewünscht ins Team integrieren zu können. Sie hat den Eindruck, dass sie „in ihrem Zustand“ nicht für ausreichend leistungsfähig gehalten wird. Auch die Mutter des Geschäftsführers, die ebenfalls am Hof wohnt, fragt sie immer wieder, warum sie sich mit ihrer Behinderung in ihrem Alter eine solche Arbeit noch antue. Frau K empfindet dies als unsachliche Einmischung einer außenstehenden Person und verbittet sich solche Bemerkungen. Sie meldet schließlich auch ihren Vorgesetzten und ihrem Geschäftsführer, dass sie sich von zwei Klienten, die sie zu betreuen hat, sexuell belästigt fühlt. Einer der Männer schaut häufig Pornos am Handy, während sie ihn wäscht, ein anderer grapscht ihr immer wieder auf die Brust. Es wird ihr nicht geholfen, vielmehr wird ihr zu verstehen gegeben, dass das eben Teil des Berufsbildes sei.

1

Frauen, die in psychosozialen Einrichtungen tätig sind, berichten häufig, dass sie bei ihrer Arbeit von Klienten sexuell belästigt werden. Auch in solchen Konstellationen trifft Arbeitgeber_innen eine Verpflichtung zur Abhilfe. Diese kann darin bestehen, dass ein männlicher Arbeitnehmer die Körperpflege bei den entsprechenden Klienten übernimmt. Auch Schulungen durch Sexualtherapeut_innen können eine geeignete Maßnahme sein.

Eine Kollegin, der sie davon erzählt, quittiert ihren Bericht über die Pornofilme mit den Worten: „Na geh, weißt du überhaupt noch, wie das geht?“ Frau K verlangt daraufhin, in ein anderes Wohnhaus des Projekts versetzt zu werden. Diesem Wunsch wird entsprochen. Als sie nach einigen Tagen feststellt, dass sie als einzige Betreuerin zu einem Ausflug mit der gesamten Wohngruppe eingeteilt ist, weist sie ihre Vorgesetzte, die den Dienstplan erstellt, darauf hin, dass ganz grundsätzlich für derartige Exkursionen immer zwei Personen eingeteilt werden müssen. Sie könne auf Grund ihrer eigenen Behinderung keinesfalls mit der Gruppe allein unterwegs sein.

Wenige Tage später wird Frau K ins Büro ihrer Vorgesetzten Frau F gebeten, die ihr mitteilt, dass das befristete Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werde. Frau K sei zwar ein lieber Mensch, sie passe aber nicht ins Team. Frau K ist fassungslos und wendet sich sofort an den Regionalleiter, mit dem sie auch eines der Einstellungsgespräche geführt hat. Sie gewinnt jedoch den Eindruck, dass der Regionalleiter vom Geschäftsführer und den Vorgesetzten bereits informiert und entsprechend beeinflusst ist. Er ist nicht bereit, Frau K's Sicht der Dinge anzuhören und teilt ihr mit, es bleibe beim Auslaufen des Dienstvertrags.

Frau K wendet sich an die Behindertenanwaltschaft, die ihr rät, ein Schlichtungsverfahren zu führen. Da sich Frau K nicht nur auf Grund ihrer Behinderung, sondern auch auf Grund ihres Alters diskriminiert fühlt, schaltet sie nach Einbringung des Schlichtungsantrags auch die GAW ein. Im Schlichtungsverfahren nimmt auf Seiten des früheren Arbeitgebers der Regionalleiter teil. Das Ziel von Frau K ist es, von der Organisation, die über sehr viele Einrichtungen zur Behindertenbetreuung verfügt, die Einstellung in einem anderen Projekt zu erreichen.

Mehrfachdiskriminierung mit Behinderung: In Fällen einer Diskriminierung wegen Behinderung – auch bei Mehrfachdiskriminierungen, wenn Behinderung mit betroffen ist – ist verpflichtend ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice zu führen, bevor außergerichtliche Schadenersatzansprüche gestellt oder eine Klage eingebracht werden können. Dabei ist der / die behördliche Verfahrensleiter_in als Mediator_in tätig. Es werden beide Seiten angeleitet, ihre Interessen, Wünsche und Bedürfnisse vorzubringen. Im Verfahren vor der GBK übernimmt die die GAW demgegenüber eine parteilichere Rolle für die betroffene Person ein, bringt deren Argumente vor, führt Vergleichsgespräche und versucht aktiv eine zufriedenstellende Lösung mit der Gegenseite herbeizuführen. In Fällen von Mehrfachdiskriminierung kann die GAW Klient_innen zum Schlichtungsverfahren begleiten und unterstützen.



Es zeigt sich sehr rasch, dass der Regionalleiter zu einem solchen Angebot nicht bereit ist. Als Frau K die sexuellen und altersbezogenen Belästigungen anspricht, meint er nur, derartige Aussagen würden nicht dem Leitbild der Organisation entsprechen, und es sei enttäuschend, dass Frau K die Arbeit zu viel geworden sei. Er bietet ihr lediglich die Ausstellung eines Dienstzeugnisses an und meint, dass sich Frau K nach einer Abkühlungsphase von 3 Monaten wieder bei der gleichen Arbeitgeberin bewerben könne. Das Schlichtungsverfahren endet ergebnislos. Frau K braucht lange, um ihre Enttäuschung zu überwinden. Da sie keinen eigenen Wohnsitz mehr hat, ist sie vorerst damit beschäftigt, für sich wieder eine Wohnung zu suchen. Danach teilt sie der GAW mit, dass sie keine Kraft mehr hat, gegen ihre frühere Arbeitgeberin rechtliche Schritte zu unternehmen.

Noch lange nicht ein „altes Eisen“

Frau B ist seit 33 Jahren in der Personalabteilung eines Unternehmens tätig. Sie hat einen beachtlichen Werdegang hingelegt und berichtet nunmehr direkt an den Vorstand. Zudem ist sie seit einigen Jahren stellvertretende Bereichsleiterin für sämtliche technische Agenden. Sie erreicht im Juli 2018 ihr Pensionsantrittsalter von 60 Jahren, möchte jedoch noch länger arbeiten. Ihr Arbeitgeber weiß zwar von diesem Wunsch, betont aber mehrmals, dass ein Weiterarbeiten nicht möglich sei. Er schreibt bereits einige Monate vor dem 60. Geburtstag von Frau B ihre Stelle öffentlich aus und nimmt auch eine neue Mitarbeiterin auf, die Frau B für ihre Nachfolge einschulen und vorbereiten soll.

Für Frau B bedeutet ein Pensionsantritt mit 60 eine große finanzielle Einbuße. Ihr Pensionsfaktor würde sich auf 4,33% erhöhen, wenn sie noch drei Jahre länger arbeiten könnte. Obwohl Frau B immer in Vollzeit gearbeitet hat, sind die Jahre ihrer Karez zur Kinderbetreuung bei der Pensionshöhe schmerhaft spürbar. Durch einen Pensionsantritt während des Jahres würde sie auch ihre Jahresprämie in der Höhe von 100% des Dezember-Monatsgehaltes verlieren.

Nach mehreren Verhandlungen zwischen Frau B und ihrem Arbeitgeber über eine weitere Tätigkeit über den 60. Geburtstag hinaus bietet der Arbeitgeber lediglich an, dass Frau B bis zum Jahresende 2018 bleiben könne, um ihre Projekte abzuschließen. Das Unternehmen argumentiert, man könne keinen Präzedenzfall setzen, weil dann plötzlich alle über das Regelpensionsalter hinaus arbeiten wollen würden. Frau B erkundigt sich bei der GAW, ob sie tatsächlich in Pension gehen muss oder ein Recht darauf hat, länger zu arbeiten.

1

Seit dem EuGH-Urteil Kleist (C-356/09) vom 18.11.2010 ist klargestellt, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn Frauen im Gegensatz zu Männern bereits mit 60 Jahren auf Grund des unterschiedlichen Pensionsanspruchs aus dem Unternehmen gedrängt werden.

Frau B ist über das Verhalten ihres Arbeitgebers, der sich trotz Vorhaltung der Rechtslage nicht umstimmen lässt, sehr enttäuscht. Sie möchte jedoch keine Klage einbringen, um ihren Arbeitsplatz zu halten. Stattdessen bewirbt sie sich aktiv bei einem großen internationalen Unternehmen, das sie zu einem viel besseren Gehalt als bisher ab März 2019 einstellen möchte. Mit Unterstützung der GAW gelingt es ihr, eine einvernehmliche Beendigung mit Ende Februar 2019 unter Wahrung sämtlicher Prämienzahlungen zu verhandeln. Frau B ist stolz und glücklich, dass sie noch einen Karriereschritt geschafft hat, obwohl ihr früherer Arbeitgeber sie bereits zum alten Eisen gezählt hat.

Fall außerhalb der Arbeitswelt

Psychotherapeutin im „Un“ruhestand

Frau H ist selbständige Psychotherapeutin und arbeitet mit 73 Jahren noch immer in Vollzeit, sie möchte das weitere 2–3 Jahre beibehalten. Sie hat bereits seit 30 Jahren eine Betriebsausfallsversicherung, welche sie erst drei Mal für ganz kurze Zeit in Anspruch nehmen musste. Ab ihrem 65. Lebensjahr wurde der Versicherungsvertrag jedoch jeweils nur mehr für ein Jahr verlängert. Jetzt wird sie informiert, dass sie auf Grund ihres Alters gar keine Betriebsausfallsversicherung mehr abschließen kann. Sie fühlt sich auf Grund ihres Alters diskriminiert und wendet sich an die GAW. Die GAW muss mitteilen, dass sie nicht unter den Schutz den GIBG fällt.



Autonomieverlust: Diskriminierungen auf Grund des Alters sind derzeit nur im Zusammenhang mit der Arbeitswelt durch das GIBG verboten. Im Gegensatz zur Arbeitswelt sind die Betroffenen, die sich an die GAW wenden, weil ihnen bisher gewohnheitsmäßig in Anspruch genommene Dienstleistungen verweigert werden, bereits über 65 Jahre alt. Sie erleben diese Ablehnung daher als nicht mehr wieder umkehrbaren Autonomieverlust.



Die GAW fordert einen Diskriminierungsschutz auf Grund des Alters beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Internationale Erfahrungen zeigen, dass es dafür eine ausdifferenzierte Regelung braucht, die bezüglich der Überprüfbarkeit von Versicherungsprodukten oder Kreditkonditionen eine Offenlegungspflicht hinsichtlich transparenter Kalkulationen zur Altersdifferenzierung beinhaltet. Selbstverständlich muss es Ausnahmenregelung geben, um sachliche Rechtfertigungen berücksichtigen zu können.

→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 121)

2.1.6 Sexuelle Orientierung

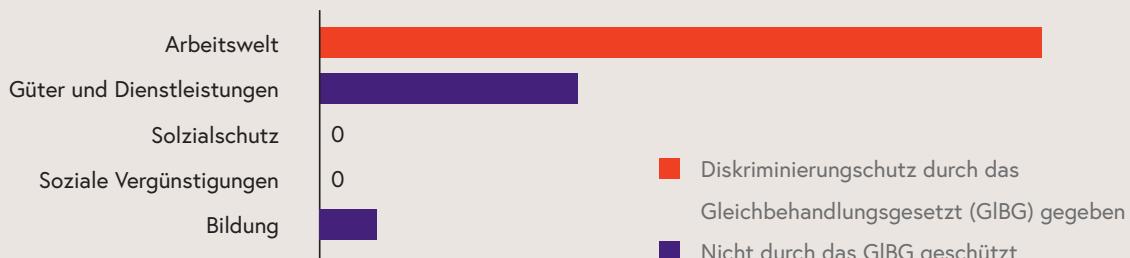
Aus der bereits erwähnten Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ des Meinungsforschungsinstituts SORA in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer aus 2019 ergibt sich, dass **73%** der schwul, lesbisch oder bisexuell lebenden Befragten **Dis- kriminierungserfahrungen in den Bereichen Arbeit, Bildung und Wohnen** gemacht haben. Dennoch verzeichnet die GAW vergleichsweise wenige Anfragen. Wir führen das auf verschiedene Überlegungen zurück: die Community versucht oft mit Musterklagen, rechtliche Verbesserungen zu erreichen, die GAW verfügt aber nach wie vor über kein Klagsrecht. Außerdem sind Betroffene sehr gut informiert und wissen, dass das GIBG im Bereich Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, wie z. B. Wohnen und Bildung keinen Schutz für sie bildet.

Die GAW bietet aber dennoch die Möglichkeit, Fälle zu dokumentieren. Die GAW versucht nun aktiv mit Stakeholderbefragungen und Vernetzungen dem „Underreporting“, vor allem auch im geschützten Bereich der Arbeitswelt, entgegenzutreten.

→ siehe dazu „Besondere Stakeholder_innen“, Kapitel Informations- und Bildungsarbeit (S. 79)

72 mal hat die GAW im Berichtszeitraum dokumentiert, dass sie Personen zur Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung informiert und beraten, sowie nach diskriminierenden Vorfällen individuell begleitet hat.

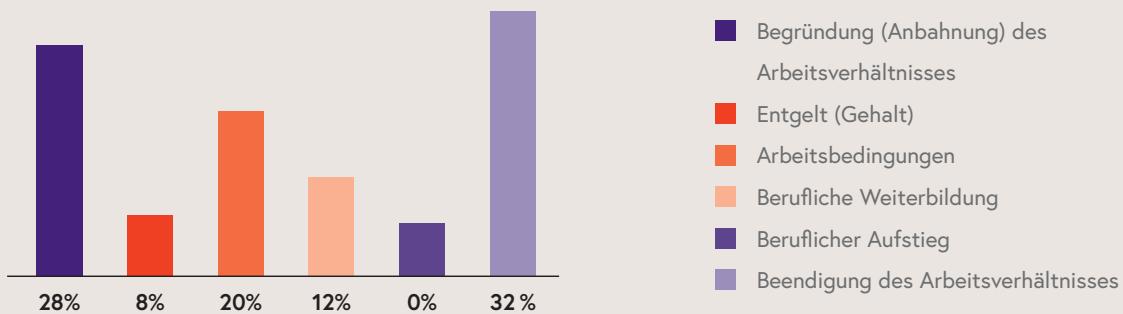
Knapp 70 % der Beratungen und Unterstützungsleistungen der GAW bei Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung betreffen die Arbeitswelt



Sexuelle Orientierung von Menschen ist nach wie vor ein gesellschaftliches Tabuthema, dies wirkt auch in die Arbeitswelt hinein. Betroffene fürchten sich vor Benachteiligungen, wenn sie sich outen. Für viele Betroffene sind folgende Situationen in der Arbeitswelt eine besondere Herausforderung: die Unternehmensfeier bei der Partner_innen willkommen sind, die Vorstellung als Mitarbeiter_in im Intranet, die Frage nach Fotos „von der Familie“ am Schreibtisch und Erzählungen vom Urlaub und vom Wochenende, die als üblicher

Smalltalk in der Kaffeeküche gelten. Die Frage dabei ist: wie offen gehe ich mit meinem persönlichen Lebensweg um, wenn ich nicht der Heteronormativität entspreche?

Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung durchziehen alle Stadien des Arbeitsverhältnisses



18 mal wurde homophobe Belästigung in der Arbeitswelt gemeldet

Belästigung ist damit der am häufigsten gemeldete Tatbestand. Die Befürchtung, würdevorletzende Benachteiligung zu erleiden, ist damit nicht unbegründet.

Außerhalb der Arbeitswelt besteht nach wie vor **kein Rechtschutz** bei Diskriminierungen oder Belästigungen auf Grund der sexuellen Orientierung.

Die GAW fordert einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung: 33 % der Anfragen im Bereich Güter und Dienstleistungen betreffen homophobe Belästigungen. Es ist dringend notwendig, diese Ungleichbehandlung der verschiedenen Diskriminierungsgründe innerhalb des GIBG zu beenden und den Menschen einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung zu bieten.



→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 121)

Um die Dringlichkeit dieser Forderung zu untermauern, versucht die GAW mehr Dokumentationen von Diskriminierungsfällen, die nicht nach dem GIBG geschützt sind, zu erhalten.

Fall aus der Arbeitswelt

Mitarbeiter wird von einem Kunden diskriminierend beschimpft

Herr W, asiatischer Herkunft, ist Verkäufer bei einem Mobilfunkanbieter. An einem Nachmittag betritt der Kunde A das Geschäft und wird von Herrn W bedient. Bereits zu Beginn des Beratungsgespräches äußert sich der Kunde negativ über den Mobilfunkbetreiber. Nach ausführlicher Erklärung des Geräts beginnt Herr A Herrn W und andere Mitarbeiter zu beleidigen, indem er sie als „Affen“ bezeichnet und ihnen Unfähigkeit vorwirft.

Herr W bittet Herrn A, damit aufzuhören. Dies führt dazu, dass Herr A nun Herrn W persönlich lautstark und vor zwei weiteren Kundinnen beschimpft. Unter anderem fragt er, woher Herr W überhaupt komme und fordert ihn auf, „sich dorthin zurück zu schleichen“. Weiter schreit er, dass „in dem Geschäft lauter Schwuchteln arbeiten“ und unterstreicht dies mit abwertenden homophoben Gesten. Die Situation eskaliert, als Herr A Herrn W fragt, „ob er sich gerne in den Arsch ficken lasse“.

Auch ein weiterer Kollege, der eingreift, wird von Herrn A beschimpft. Herr W erhält dabei den Eindruck, Herr A sei zu Handgreiflichkeiten bereit.

Er fordert Herrn A auf, das Geschäft zu verlassen und kündigt an, den Notfallknopf zu drücken. Außerdem spricht er ein „Shop Verbot“ aus.

1

Das GIBG verbietet rassistische und homophobe Belästigungen in der Arbeitswelt auch durch Dritte, also zum Beispiel Kund_innen. Belästigendes Verhalten kann in verschiedenen Formen auftreten, angefangen bei verbalen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, E-Mails, SMS, Zeichnungen, Bildern oder sonstigem Material.

Herr W wendet sich an die GAW, weil ihn die erlebte Situation sehr betroffen macht und er sich nicht erklären kann, wie ihm so etwas passieren konnte.

1

Auch Dritte, etwa Kund_innen, sind Adressat_innen des GIBG und müssen die Diskriminierungsverbote einhalten, andernfalls Schadenersatzansprüche gegen sie geltend gemacht werden können. In der Beratungspraxis der GAW zeigen sich bei der Durchsetzung dieser Rechtsbestimmung allerdings immer wieder Schwierigkeiten. So sind Dritte mangels Bekanntheit ihrer Kontaktdaten oft gar nicht erreichbar oder reagieren nicht bei Aufforderung zur Stellungnahme.

Herr W schätzt es sehr, dass sein Arbeitgeber klar gegen Diskriminierung Stellung bezogen hat. Konkret wurde nach Meldung des Vorfalls an den Arbeitgeber nicht nur das Zutrittsverbot in das Geschäft bestätigt, sondern auch eine außerordentliche Kündigung

des mit dem Kunden bestehenden Vertrags in die Wege geleitet, da das Unternehmen ein derartiges Verhalten gegenüber den Mitarbeiter_innen nicht akzeptiert.

Die GAW richtet mehrere Schreiben an den Kunden, diese bleiben jedoch unbeantwortet. Von der Einleitung weiterer rechtlicher Schritte gegen den Kunden sieht Herr W schließlich ab.

Zur Beurteilung, ob eine rechtlich verbotene homophobe Belästigung vorliegt, ist es irrelevant, ob die betroffene Person tatsächlich homosexuell ist. Der Kunde sprach Belästigungen gegenüber Herrn A auf Grund seines Äußen aus, die homophobe und rassistische Vorurteile beinhalten, so kam es sogar zu einer Mehrfachdiskriminierung. Das bedeutet, die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung greifen ineinander.

1

Fall außerhalb der Arbeitswelt

Eingetragene Partner_innen sind anders als Verheiratete

Frau Z und ihre Frau, mit der sie in eingetragener Partner_innenschaft lebt, brauchen ein neues Auto, da sie am Land wohnen und beide pendeln. Der neue Kleinwagen ist schnell gefunden und bei einer Bank sieht Frau Z ein günstiges Angebot für einen Kredit. Beim Beratungsgespräch legt sie alle benötigten Unterlagen vor und füllt gemeinsam mit dem Bankbetreuer das Formular zur Kreditbeantragung aus.

Beim Feld „Familienstand“ kommt das Ganze jedoch ins Stocken. Denn Frau Z lebt in eingetragener Partnerschaft und diese Möglichkeit fehlt in der Liste. Der Betreuer trägt daher „ledig“ ein, da sie rechtlich nicht „verheiratet“ ist.

Diese Eintragung hat jedoch gravierende Folgen. Denn mit drei gemeinsamen Kindern bekommt sie als „ledige Frau“ nur einen geringeren Kredit, als wenn sie verheiratet wäre. Der Unterschied beträgt über € 10.000.

Die GAW muss Frau Z mitteilen, dass eine Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen im GIBG nicht geschützt ist. Frau Z kann daher keine rechtlichen Schritte setzen.

„Spätestens nach dem Rausschmiss eines lesbischen Paars aus dem Café hat sich in der Community schnell herumgesprochen, dass diese Fälle nicht vom GIBG geschützt sind und die GAW keine Grundlage hat, für uns tätig zu werden“ (Betroffene Person)

“

2.1.7 Besondere Diskriminierungsphänomene

Personalisiertes Arbeitsmarkt-Assistenzsystem (PAMAS)

Seit dem Bekanntwerden über den vom Arbeitsmarktservice (AMS) ab 2021 geplanten Einsatz des Personalisierten Arbeitsmarkt-Assistenzsystems (PAMAS) wurde die GAW wiederholt mit Anfragen zum Diskriminierungspotenzial des Systems kontaktiert. Die GAW äußerte Bedenken hinsichtlich der Diskriminierungsanfälligkeit des Systems bezüglich des GIBG und hat diese dem AMS in einem umfassenden Schreiben dargelegt.²² Die GAW befürchtet, dass für Personen, die schon bisher auf Grund des Aufweisens bestimmter persönlicher Merkmale – wie Geschlecht, Betreuungspflichten oder Alter – vermehrt Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben, durch den Einsatz des PAMAS Diskriminierungspotenzial bestehen könnte. Nach dem GIBG besteht ein Verbot einer Diskriminierung auf Grund dieser Merkmale bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnis. Das AMS ist hier direkte Adressatin des GIBG.

Das AMS teilt mit, dass durch das PAMAS eine Unterteilung Arbeitssuchender in drei Kategorien erfolge, die hohe, niedrige und mittlere Chancen bei der **Arbeitsvermittlung** aufweisen. Dabei gelte der Grundsatz, „je geringer die Chancen, desto höher die Unterstützungsangebote“, wobei allen Arbeitssuchenden weiterhin Stellenangebote vorgeschlagen werden. Lediglich im Bereich der **Arbeitsmarktförderung** bestünde das Risiko, dass geringere Chancen einzelne von Förderungsangeboten ausschließen. So könnte es zwar in diesem Bereich beim Aufweisen bestimmter persönlicher Merkmale zu Diskriminierungen kommen, diese sollten jedoch durch besondere Förderprogramme und budgetäre Zweckbindungen möglichst ausgeschlossen werden. Durch diese Maßnahmen sieht das AMS die gemäß Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) zu beachtenden Prinzipien der Chancengleichheit und des Effektivitätsgebotes gewahrt und die Diskriminierungsgefahr auf ein Minimum reduziert. Die GAW steht arbeitssuchenden AMS-Kund_innen jedenfalls im Einzelfall zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Nachdem die geplante Einführung von „PAMAS“ zu zahlreichen Diskussionen führte, richtete das AMS ein sogenanntes „Sounding Board“ ein, um das Diskriminierungspotenzial des PAMAS detaillierter zu erörtern. An diesem beteiligt sich auch die GAW.

22 Den gesamten Schriftwechsel der GAW mit dem AMS finden sie unter:
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/aktuelle-informationen/geplanter-einsatz-des-personalisierten-arbeitsmarkt-assistenzsystems-pamas-diskriminierungspotenzial-.html

Anlässlich der 70 Jahre Feier von ECRI, der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates lud die Menschenrechts-kommissarin, Dunja Mijatovic zu einem Austausch über die Herausforderungen von AI im Gleichbehandlungsrecht, Erfahrungen von Gleichbehandlungsstellen und die aktuelle Untersuchung von Equinet.²³ Die GAW schilderte die aktuellen oben dargestellten Diskussionen über arbeitsmarktbezogene Nutzung von AI. Die Menschenrechtskommissarin hielt fest, dass Gleichbehandlungsstellen bei allen Phasen der Entwicklung von AI einbezogen werden müssten, vor allem auch in der Programmierung, um Bias-bezogene Grundlagen von Algorithmen bereits dort zu verhindern. Es wurde auch betont, dass Gleichbehandlungsstellen für den neuen Kontext von Diskriminierungsphänomen gerüstet werden müssen.

1

→ siehe dazu Kapitel 4.4 Forderungen (S. 128)

Die Nutzung von Artificial Intelligence (AI) im Bewerbungsprozess

Diskriminierungen im Zusammenhang mit Algorithmen können auch bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses auftreten. Konkret wurde die GAW von einer Klientin kontaktiert, der es über eine Online-Bewerbungsmaske bei Angabe ihres tatsächlichen und über 50 Lebensjahren liegenden Alters nicht möglich war, ihre Bewerbung abzusenden. Gab sie ihr Alter jedoch niedriger an, wurde die Bewerbung erfolgreich versendet. Da ein bestimmtes Alter keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die betreffende Position darstellte, kontaktierte die GAW das Unternehmen und informierte es über das Diskriminierungspotenzial der Bewerbungsmaske. Am nächsten Tag änderte das Unternehmen die Anforderungen für eine Bewerbung über das Online-Tool, sodass Bewerbungen älterer Interessent_innen möglich wurden.

Bankkredite und Algorithmen

Im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern- und Dienstleistungen insbesondere im Zusammenhang mit Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, sowie bei der Vergabe von Bankkrediten, kann Diskriminierungspotenzial durch den Einsatz von Algorithmen besonders gegenüber älteren Menschen bestehen. Es gab bereits Anfragen an die GAW dazu.

Eine erste Untersuchung des Diskriminierungspotentials von Algorithmen wurde von Equinet durchgeführt. Der Bericht ist auf der Website von Equinet, equineteurope.org, unter dem Titel „Regulation for an Equal AI: A New Role for Equality Bodies“ abrufbar.

1

23 Es wurde eine Untersuchung von Equinet in Auftrag gegeben. Der Bericht „Regulating for an Equal AI: A New Role for Equality Bodies“ liegt seit Mai 2020 vor.



→ siehe dazu Kapitel 4.4
Forderungen (S. 128)



Das Thema Künstliche Intelligenz und der Einsatz von Algorithmen bilden einen thematischen Schwerpunkt im aktuellen Arbeits- und Strategieplan 2020/21 der GAW. Derartige Fälle werden wir daher zukünftig verstärkt beobachten und untersuchen. Die GAW steht dazu in Kontakt mit verschiedenen Universitäten und Institutionen, die sich mit Diskriminierungen durch Algorithmen befassen. Für Untersuchungen benötigt die GAW zukünftig mehr Budget.

Diskriminierung durch Hate speech

Dieses Phänomen ist der GAW vor allem auf Grund von Fällen, die durch die Medien gegangen sind, aufgefallen. Der prominenteste betraf Sigi Maurer, nunmehrige Klubobfrau des Grünen Parlamentsklubs, die, nachdem sie bei einem Lokal vorbeigegangen war, privat über soziale Medien sexuell gefärbt beschimpft wurde und daraufhin den mangelnden Rechtsschutz in diesem Bereich aufzeigte. Auch bekannte Bloggerinnen wie Stefanie Sprengnagel werden häufig Opfer von Hate speech.

Hate Speech mit sexistischem oder rassistischem Inhalt kann (sexuelle) Belästigung nach dem GIBG darstellen. Das GIBG wirkt aber nur in bestimmten Lebensbereichen, umfassend in der Arbeitswelt und für Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Nur wenn Belästigungen im direkten Zusammenhang mit diesen Lebensbereichen stehen, also etwa sexistische Beschimpfungen in einer WhatsApp Gruppe von Arbeitskolleg_innen, greifen die Möglichkeiten des GIBG.



Die GAW hat in einer Stellungnahme zu einem Gesetzesentwurf gegen Hate speech auf aktuelle Rechtsschutzlücken im GIBG diesen Bereich betreffend hingewiesen: die fehlenden Diskriminierungsgründe (sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Alter) beim Zugang zu der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen – also z. B. kein Schutz vor homophoben Belästigungen; die fehlende rechtliche Klarheit darüber, ob neben der belästigenden Person auch der- oder diejenige haftet, die die Dienstleistung bereit stellt und Abhilfe schaffen muss. Zudem sind im GIBG für den Diskriminierungsgrund Geschlecht Leistungen, die den Inhalt von Medien und Werbung betreffen, ausdrücklich ausgeschlossen. Das GIBG weist somit gerade im Bereich der sozialen Medien eine eklatante Schutzlücke auf und bietet auch keine Haftungsmöglichkeit der Dienstleistungsanbieter_innen.

Im Fall von Sigi Maurer gab es keinen Zusammenhang mit diesen Lebensbereichen. Das Strafrecht bietet nur Schutz bei körperlichen Übergriffen. Verbale und nonverbale Belästigungen mit Bezug zur sexuellen Sphäre sind hier nicht geschützt. Im Fall von Blogger_innen könnte ein Zusammenhang zur Arbeitswelt bestehen, da der Zugang zur selbstständigen Beschäftigung vom Geltungsbereich des GIBG umfasst ist. Konkrete Fälle wurden im Berichtszeitraum allerdings nicht an die GAW herangetragen.

„**Not on our watch! Equality Bodies fighting Hate Speech**“ Equinet hat für Gleichbehandlungsstellen 2018 ein Seminar veranstaltet, um die aktuellen Herausforderungen und best practise untereinander auszutauschen.



Die GAW ist hier im Austausch mit ZARA, Verein für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. Der Verein betreibt die Beratungsstelle gegen Hass im Netz und stellt für die GAW in diesem Bereich auch den wichtigsten Stakeholder dar.



2.2 Informations- und Bildungsarbeit

Die Informations- und Bildungsarbeit der GAW dient dazu, eine Bewusstseinsveränderung bezüglich stereotyper Vorstellungen und Vorurteile herbeizuführen. Wir verfolgten im Berichtszeitraum folgende **Wirkungsziele**:

- **Mehr Wissen über bzw. Bewusstsein für die Notwendigkeit der Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Unternehmen und Organisationen**
- **Verbesserte Zusammenarbeit mit und Stärkung der Zivilgesellschaft im Bereich Anti-Diskriminierung**

Die Informations- und Bildungsarbeit richtet sich allen voran an Akteur_innen, denen eine besondere Verantwortung im Hinblick auf die Verhinderung von Diskriminierung zukommt. Zudem braucht es die Multiplikator_innen aus den Communities, um auch den Betroffenen Angebote zu bieten. Vor allem müssen diese über ihre Rechte Bescheid wissen. Zu diesem Zweck kooperiert und vernetzt sich die GAW österreichweit mit unterschiedlichen Stakeholder_innen wie mit der Zivilgesellschaft, Interessenvertretungen, Bildungseinrichtungen oder Unternehmen.

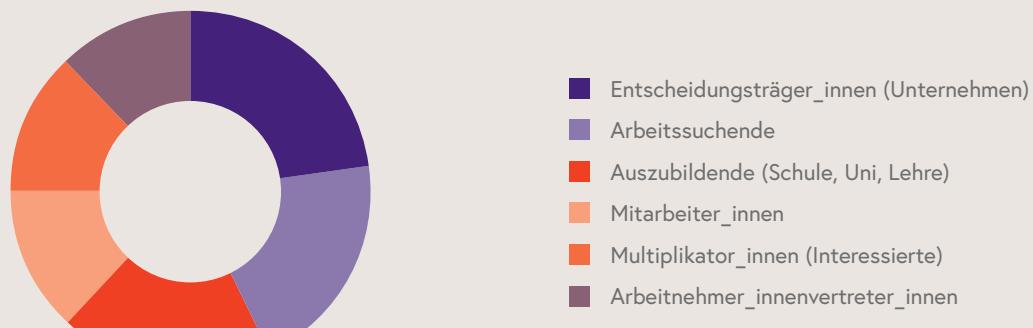
584 Bildungs- und Informationsaktivitäten der GAW

Vorträge und Schulungen sind die am häufigsten angefragten Informations- und Bildungsformate



Als Vortragende und Trainer_innen arbeiten wir mit Betriebsrät_innen, Studierenden, Unternehmen und diversen anderen Zielgruppen an einem Verständnis für konkrete Diskriminierungsphänomene und an Möglichkeiten, diesen mithilfe des Rechts und anderer organisatorischer Maßnahmen wirksam zu begegnen. Wir lassen dabei unsere Erfahrungen aus der alltäglichen Fallarbeit als Grundlage einfließen.

Welche Zielgruppen hat die GAW durch Schulungen und Workshops/Seminare erreicht?



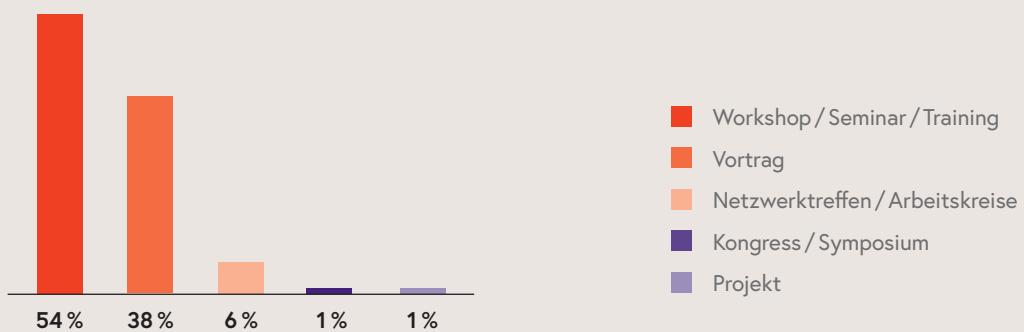
Eine wesentliche Zielgruppe der GAW im Berichtszeitraum stellten Unternehmen und Organisationen dar.

2.2.1 Gleichbehandlung:Unternehmen

Das ist das Schlagwort der GAW, um Unternehmen und Organisationen bei präventiven Maßnahmen, bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die auf Vielfalt und Inklusion aufgebaut ist und bei Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen.

→ siehe dazu Kapitel Regionalbüros (S. 99)

Unternehmen werden vorwiegend durch Vorträge und Schulungen informiert



#metoo hat 2018/2019 bei einer besonders großen Anzahl von Unternehmen Interesse an Schulungen zum Umgang mit (sexueller) Belästigung ausgelöst. Die Zielgruppe der Unternehmen steht auch im Fokus des neuen Projektes parents@work, das im Herbst 2019 gestartet hat und bis 2021 laufen wird. Die GAW untersucht gemeinsam mit ihren Projektpartner_innen anhand von Fällen Diskriminierungen, die Frauen und Männer auf Grund ihrer Elternschaft erfahren haben und wird anhand dieser Erkenntnisse Workshops und Leitfäden für den Umgang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen entwickeln.

#metoo: How to do für Unternehmen und Organisationen

Seit der #metoo-Bewegung sind nicht nur die Fallzahlen zu sexueller Belästigung deutlich gestiegen, sondern auch die Nachfrage von Organisationen und Unternehmen nach Schulungen zum Umgang damit. Im Berichtszeitraum war besonders auffallend, dass Unternehmen aus dem Gastronomie- und Kulturbereich verstärkt Bedarf zeigten. Diese Branchen hatten bis dahin noch nicht viel Interesse an diesen Themen gezeigt. Die Vortragenden der GAW thematisieren bei diesen Workshops auch andere Diskriminierungen, wie etwa rassistische oder homophobe Belästigung und wirken auf einen respektvollen Umgang mit Diversität in Unternehmen generell hin. Besonderes Augenmerk gilt der Prävention und den Anforderungen an Abhilfemaßnahmen durch Verantwortliche im Unternehmen.



Auch Equinet hat 2019 eine große Veranstaltung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz organisiert. Die GAW hat mit einem eigenen Input daran teilgenommen.

94 Informationsveranstaltungen zum Thema sexuelle Belästigung weist die GAW-Statistik im Berichtszeitraum aus



Abhilfemaßnahmen: Arbeitgeber_innen müssen bei einer Meldung von (sexueller) Belästigung Abhilfe leisten. Die zentrale Frage für die Organisationen ist daher: Wie muss die Abhilfemaßnahme konkret aussehen und wie kann sie effektiv und gleichzeitig sensibel in Bezug auf alle Beteiligten, insbesondere auf die betroffenen Personen, umgesetzt werden. Dies erarbeitet die GAW mit den Unternehmen gemeinsam, und zwar jeweils bezogen auf Branche, Größe, Struktur und konkrete Arbeitsorganisation.

Zur Verpflichtung, Abhilfe zu schaffen, hat die GAW 2019 einen eigenen Leitfaden erstellt:

Die Schulungen richten sich primär an Führungskräfte, die bei Vorfällen Maßnahmen ergreifen und daher über entsprechendes Wissen verfügen müssen. Sie wirken so als Multiplikator_innen, die die Unternehmenskultur durch ihr gleichstellungsorientiertes Handeln mitgestalten.

„Die Rückmeldungen der Führungskräfte zur Schulung der GAW waren in Summe sehr positiv. In einzelnen Gesprächen im Anschluss traten doch noch immer wieder einige Unsicherheiten auf, die ich jedoch gut klären konnte. Ich denke, wir können dies dann vor allem im Führungskräfte-Team selbst nachbearbeiten.“ (Herr E, Bereichsleitung – in der Lehrlingsausbildung, zu einer GAW-Schulung)



parents@ work – Vereinbarkeit möglich machen

parents@work ist ein EU-Projekt, an dem die GAW in Kooperation mit Institut L&R Sozialforschung, die kroatische Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung sowie der Forschungseinrichtung CESI teilnimmt. Dabei geht es um Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz.



In der ersten Phase untersuchen die Forscher_innen, welche Benachteiligungen (werdende) Eltern am Arbeitsplatz erleben. Dazu führen sie Interviews mit 18 ehemaligen Klient_innen der GAW durch. So werden Informationen zur Sicht Betroffener auf die Situation und die Rolle von Führungskräften und der GAW gesammelt. Diese fließen im Frühjahr 2020 in eine Auswertung ein.

„Von unsachlichen Fragen in Bewerbungsgesprächen, Benachteiligungen nach Schwangerschaftsmeldung, Wiedereinstieg oder Elternteilzeitmeldung bis zu Kündigungen wegen der Inanspruchnahme von Elternpflichten (...) reicht die Bandbreite von Diskriminierungen von Eltern, die sich an die GAW richten“ (Sabine Wagner-Steinrigl, GAW, Projektkoordinatorin von parents@work)

Die GAW verzeichnet für den Berichtszeitraum 150 Diskriminierungsfälle zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 134 mal waren es Frauen und 16 mal waren es Männer die sich zu diesem Thema an die GAW gewandt haben.



Das L&R Institut befragt in weiterer Folge auch Unternehmen, um deren Sicht auf den Umgang mit Vereinbarkeitsthemen ihrer Mitarbeiter_innen zu erfassen. Auch die aktuelle Situation in der Corona-Pandemie wird nun miteinbezogen. Das Partnerland Kroatien führt im Rahmen des Projekts ähnliche Maßnahmen durch.

1

Am 12.7.2019 wurde die „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ beschlossen, die bis 22.8.2022 umzusetzen ist. Equinet hat dazu eine Kurzinformation publiziert: „In Focus Brief: Work Life Balance“.

IN FOCUS BRIEF
WORK LIFE BALANCE

In Focus Brief
Work Life Balance

A Gender Issue

Work life balance is about the division of one's time and focus between work and family or leisure activities. There are a number of public policies and legislation affecting work life balance for workers across Europe. These especially relate to birth, parental and carer's leave, flexible working hours and accommodation of working hours and duties, child care and tax benefit systems.

Work life balance affects gender equality in many ways, and in particular when it comes to the role of parents. For example, if there is no accessible child care or working hours are rigid, one of the parents might find it necessary to work part-time or not work at all to take care of home and children.

Work life balance measures also affect religious employees or employees with disabilities and parents of children with disabilities, because they may be in particular need of flexibility and accommodation in their work situation. Furthermore, employees with responsibilities for elderly family members or others in need of care can also benefit from good work life balance policies.

Due to traditional gender norms, caring responsibilities are very often taken up by women. This impacts on their access to the labour market and paid employment, career progression, economic independence, equal pay and equal participation in decision-making and society at large.

Equinet European Network of Equality Bodies

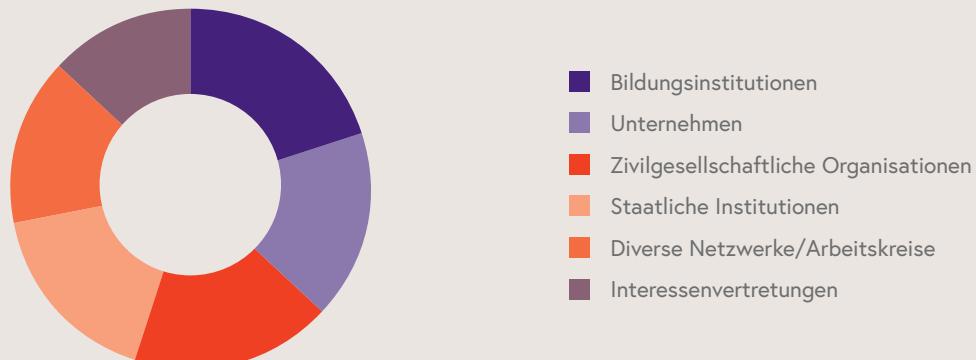
Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship programme of the European Union

Österreich hat Anpassungsbedarf: So sieht die Richtlinie eine Existenzsicherung im Papamontat und einen nicht übertragbaren Elternkarenzteil für jeden Elternteil vor. Beides existiert in Österreich nicht.

Der Output des Projektes parents@work werden diverse Materialien und Tools, wie etwa Kurzfilme, sein, um in Unternehmen Handlungsanleitungen und mehr Bewusstsein für die Thematik zu schaffen. Die innerbetriebliche Prävention steht dabei im Fokus. Die GAW plant ähnlich wie schon bei Fragen zur sexuellen Belästigung und Abhilfemaßnahmen, spezielle Leitfäden und ein Workshop-Konzept für Unternehmen und Organisationen, um den Umgang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskriminierungsfrei zu gestalten. Projektinformationen auf www.parentsatwork.eu.

2.2.2 Besondere Stakeholder_innen

Die GAW kooperiert im Rahmen ihrer Informations- und Bildungsarbeit relativ ausgewogen mit ihren verschiedenen Kooperationspartner_innen



Grundsätzlich arbeiten wir ausgewogen mit Stakeholder_innen aus allen Bereichen des GIBG zusammen. Um Prioritäten für die Bildungs- und Informationsarbeit herauszufinden, haben wir im Rahmen eines extern begleiteten Prozesses im Berichtszeitraum ein umfassendes Stakeholder_innenmapping durchgeführt. Wir führten auch online Befragungen mit Stakeholder_innen, die in den Bereichen Homo-, Inter- und Transphobie sowie antimuslimischem Rassismus tätig sind, durch. Im Sinne der Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft wollten wir von den Stakeholder_innen wissen, was sie von uns brauchen, damit sie Betroffene stärker auf das Beratungsangebot der GAW aufmerksam machen können.

Homo-, Inter- und Transphobie

In einer umfassenden von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien im Jahr 2019 veröffentlichten Befragung zu Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit und Wohnen gaben 73% der schwulen, lesbischen oder bisexuellen Befragten an, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein. Sie weisen damit gegenüber heterosexuellen Befragten eine mehr als drei Mal so hohe Wahrscheinlichkeit auf, eine Schlechterbehandlung zu erleben. 37% der homosexuellen Befragten führen ihre Benachteiligung auch tatsächlich auf ihre sexuelle Orientierung zurück. Laut einer weiteren Studie über die Arbeitssituation von LSBTI* Personen (Lesbisch, Schwul, bisexuell, Trans- und Intergeschlechtlich) gaben 21% der Befragten an, dass Trans*- und intergeschlechtliche Personen in ihrem Betrieb schlechter behandelt werden.

1

→ siehe dazu „Sexuelle Orientierung“ Kapitel Beratung und Unterstützung (S. 66)

→ siehe dazu „Levelling-up“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 121)

Beide Studien zeigen, dass es viele betroffene Personen gibt. Dennoch sind die Beratungsanfragen in der GAW von LSBTI* Personen relativ gering

Die GAW wird daher im Rahmen der Informations- und Bildungsarbeit diese Stakeholder_innen priorisieren.

Wir haben im Rahmen unserer Onlinebefragung aus der Community 39 Rückmeldungen erhalten: Die Befragten wünschen sich verstärkt gemeinsame Infokampagnen und die Präsenz der GAW auf Social Media. Dabei geht es darum, breite Bevölkerungskreise für die Problematik der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung zu erreichen. Aus den Rückmeldungen zeigt sich auch, dass die GAW weiter die persönlichen Kontakte in die Zivilgesellschaft ausbauen und gemeinsam mit der Community auftreten soll. Die Bereiche Arbeitswelt und Bildung wurden als wesentliche Lebensbereiche, in denen besondere Sensibilisierung notwendig ist, hervorgehoben. Leider besteht im Bildungsbereich nach wie vor kein Schutz vor Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung im GlBG. Diese rechtliche Lücke zu beheben, stellt eine der Hauptforderung der GAW seit bereits mehreren Jahren dar.

Im Zusammenhang mit dieser Umfrage erstellte die GAW zwei Fact Sheets

- Ganz normal! LSBTI*s am Arbeitsplatz
- Stellenausschreibungen und die „Dritte Option“

Ganz normal! LSBTI* am Arbeitsplatz

Eine Studie aus 2017** die Arbeitssituationen von LGBTQI*-Personen untersucht, zeigt auf, dass 60 % der befragten Personen schon von Gerüchten, obszönen Witzen oder Ausgrenzung am Arbeitsplatz betroffen waren. Ganze 30 % berichten von innerbetrieblichen Schlechterstellungen. Kommt Ihnen das bekannt vor?

Was Sie tun können:

- Machen Sie Notizen: Was ist passiert, wer hat was wann gesagt?
- Speichern Sie SMS und E-Mails.
- Lassen Sie sich von uns über Ihre rechtlichen Möglichkeiten beraten.
- Auch wenn Sie nichts unternehmen wollen, können Sie den Vorfall bei uns melden.
- Sie können einen Antrag auf Überprüfung bei der Gleichbehandlungskommission stellen.
- Im Falle einer Diskriminierung steht Ihnen Schadenersatz zu. Sie können diesen bei Gericht einklägen.

• LGBTQI steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex Quer! ** Daniel Scholter, Marisa Zedonkulla, Arbeitsstudie von LSBTI*-Personen in Österreich, 2017.

Gesucht: Koch / Köchin / ? Stellenausschreibungen und die „Dritte Option“

Seit Ende des Jahres 2018 wird neben den Geschlechtskategorien „weiblich“ und „männlich“ zusätzlich die Bezeichnung „divers“ als sogenannte „Dritte Option“ im Zentralen Personensstandregister erkannt. Diese Geschlechtskategorie können aktuell nur intergeschlechtliche Personen einforden.

Bei intergeschlechtlichen Menschen entwickeln sich nicht alle geschlechtsbestimmenden Merkmale (z. B. Chromosomen, Gonaden, Hormone und/oder die inneren und äußeren Geschlechtsorgane) als medizinisch eindeutig weiblich oder männlich.

Möglichkeiten zur inklusiven Formulierung von Stellenausschreibungen:

- Bei deutschen und eingedeutschten Berufsbezeichnungen empfiehlt sich die Verwendung des Gender Gaps (Unterschied) in folgender, suchmaschinengeeigneter Form:
 - Koch, Köchin
 - Key Account Manager, Managerin
 - Ausschließlich bei englischsprachigen und ohnehin schon geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen empfiehlt sich die Verwendung des Zusatzes „m/w“ oder „m/w/d“, wobei „x“ bzw. „d“ als Bezeichnung für eine „Dritte Option“ steht:
 - Reinigungskraft (m/w/x)
 - Junior Assistant (m/w/d)
 - Im FileText empfiehlt sich die durchgehende Verwendung des Gender Gaps in folgender Form:
 - Verkäufer_in
 - Servicemitarbeiter_in
- Bei Verwendung dieser Formulierung auch bei deutschen Berufsbezeichnungen, etwa „Koch (m/w/d)\", würde es aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer erzwungenen Festschreibung der männlichen Form als „Norm“ kommen, was gegenüber allen anderen Geschlechtern als ausreichend zu werten wäre.

Hintergrund: Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) stellte 2018 fest, dass aufgrund von Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention des Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität geschützt ist. Wenn Geschlecht rechtlich erfasst wird – z. B. im Personalausweis – muss durch die Ertragung diese individuelle Geschlechtsidentität adäquat abgedeckt werden. Das Diskriminierungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes gilt für alle Geschlechter (§ 3 GlBG). Diskriminierungen auf Basis geschlechterneutral müssen geschlechterneutral formuliert sein (§ 9 GlBG).

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Seit Ende des Jahres 2018 wird neben den Geschlechtskategorien „weiblich“ und „männlich“ zusätzlich die Bezeichnung „divers“ als sogenannte „Dritte Option“ im Zentralen Personenstandsregister anerkannt. Einer neuen Entscheidung aus Anfang des Jahres 2020²⁴ zufolge ist ebenso die Eintragung des Geschlechts lautend auf „inter“ möglich. Diese Geschlechtskategorien können aktuell nur intergeschlechtliche Personen einfordern. Bei dieser Personengruppe entwickeln sich nicht alle geschlechtsbestimmenden Merkmale als medizinisch eindeutig weiblich oder männlich. Das Diskriminierungsverbot des GIBG gilt für alle Geschlechter und umfasst damit auch intergeschlechtliche Personen.



Um das gesellschaftliche Bewusstsein für die Lebenssituationen von Trans*- und Inter*Personen zu erhöhen und diese Personengruppen besser vor Diskriminierungen zu schützen, setzt die GAW ebenso auf umfassende Netzwerktätigkeit. Dies umfasste beispielhaft die Mitwirkung an der Unterarbeitsgruppe der IMAG (interministerielle Arbeitsgruppe) für Gleichbehandlung zum Thema „Drittes Geschlecht in der Sprache“, die Nominierung zur Mitgliedschaft im Advisory Board eines eingereichten EU-Projektes mit PrideBiz zum Thema „Advancing LGBTI Equality in Austria: Targeting Employment, Education and Health“ sowie zahlreiche Schulungen von Multiplikator_innen.

GAW-Mitarbeiter_innen verteilen die Fact Sheets auf Veranstaltungen in ganz Österreich, so etwa auf dem Stand der GAW beim Straßenfest „Andersrum ist nicht verkehrt“ in Wien – Mariahilf oder bei der „Europride“, die 2019 in Wien stattgefunden hat.

Infomaterial: Die GAW reagiert nicht nur auf Anfragen, sondern verteilt proaktiv Informationen. 52 mal hat die GAW proaktiv mit Hilfe von Informationsmaterial von sich aus Informationsarbeit geleistet.



24 LVwG 18.02.2020, 750727/5/MZ.

Antimuslimischer Rassismus



In einer von der Europäischen Grundrechte Agentur (FRA) 2017 veröffentlichten Umfrage (EU-MIDIS II) wurden europaweit Muslim_innen zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt. Die in Österreich befragten Muslim_innen – alle mit türkischem Migrationshintergrund berichteten häufig von Diskriminierungserfahrung. 28 % berichteten während des letzten Jahres auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. 40 % der von der FRA befragten Muslim_innen gaben an, in den letzten 5 Jahren auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. Nur 16 % der Betroffenen haben die Diskriminierung zur Anzeige gebracht oder eine Beschwerde eingereicht. Ein Grund dafür dürfte darin liegen, dass nur 21 % der Betroffenen Gleichbehandlungs- oder NGO-Beratungsstellen kennen. 9 % haben bereits einmal von der GAW gehört.

Die Mitarbeiter_innen der GAW beraten regelmäßig Fälle von antimuslimischem Rassismus.

Dabei ist besonders hervorzuheben, dass sich in hohem Ausmaß Frauen an uns wenden, die sich diskriminiert fühlen, weil sie ein Kopftuch tragen. Die GAW verzeichnet im Berichtszeitraum etwa 100 Anfragen zu diesem Thema.

→ siehe dazu „Religion“, Kapitel Beratung und Unterstützung (S. 46)



Die GAW sah auf Grund der Studie Handlungsbedarf, die Informations- und Bildungsarbeit in der muslimischen Community zu verstärken. Am 12.12.2018 veranstaltete die GAW gemeinsam mit mehreren Kooperationspartner_innen und mit großer Unterstützung der Fachgewerkschaft VIDA die Tagung „**Diskriminierung von Muslim*innen – Gemeinsam handeln gegen Rassismus**“. Die Veranstaltung, an der rund 100 Personen teilnahmen, richtete sich an Stakeholder_innen, die Muslim_innen in ihren jeweiligen Einrichtungen oder Organisationen unterstützen, beraten, informieren oder mit ihnen zusammen-

arbeiten. Die Veranstaltung bot die Möglichkeit, sich über die relevanten gesetzlichen Bestimmungen näher zu informieren und verschiedene Beratungseinrichtungen und deren Informationsangebote kennenzulernen.

In mehreren Workshops konnten Interessierte ihr Wissen über den Umgang mit Diskriminierungen in unterschiedlichen Lebensbereichen, wie etwa am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Netz vertiefen. Auf Grund der Bewerbung über Social Media und über zahlreiche Verteiler durch unsere Projektpartner_innen konnten sehr diverse Teilnehmer_innengruppen angesprochen werden.

Im Rahmen der Workshops thematisierten die Teilnehmer_innen den Mangel an Wissen über die eigenen Rechte sowie die großen Lücken des Diskriminierungsschutzes im Bildungsbereich, insbesondere im Pflichtschulalter.

“

„Solche Veranstaltungen werden in Zukunft immer mehr nachgefragt sein. Vor allem im schulischen Kontext wäre das sehr notwendig. Meine Schüler_innen kennen ihre Rechte nicht, sie haben den Eindruck, dass sie allein gelassen werden, dass niemand ihnen hilft. Dabei gibt es ja Beratungsstellen und Möglichkeiten, sich zu wehren.“ (Frau R, Lehrerin)



Die GAW nutzte diese Veranstaltung, um die Onlinebefragung in dieser Community durchzuführen. Sie hat 30 Rückmeldungen erhalten. Die Befragung zeigte, dass niederschwellige Veranstaltungen für Stakeholder_innen auch in Zukunft gewünscht sind. Angeregt wurden Kooperationen mit Vereinen, Schulen / Universitäten, mit der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der mobilen Sozialarbeit oder Moscheenverbänden.

Es gab Anregungen, das vorhandene Informationsmaterial der GAW – z.B. den Film „Wege zum Recht“ – in Deutschkursen einzusetzen.



Wege zum Recht wurde als Informationsfilm in Zusammenarbeit mit tricky women von der Künstlerin Andrea Schneider entwickelt und 2018 bei der Veranstaltung „15 Years Equality Bodies – 27 Years Austrian Ombud for Equal Treatment“ (siehe weiter unten) uraufgeführt. Es handelt sich um einen Trickfilm, der Information über die Beratung und Unterstützung der GAW beinhaltet.

Auch bei dieser Befragung wurde von den Stakeholder_innen auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass die GAW in den sozialen Medien präsent werden muss. Die GAW sollte außerdem verstärkt in den Medien Diskriminierungsfälle in anonymisierter Form thematisieren.



Spezielles Rassismusproblem: Wohnraum – Stakeholder_innen sind gefragt

Seit Jahren zeigen zahlreiche Umfragen und Studien, dass ein Teil der österreichischen Bevölkerung Personen nicht österreichischer Herkunft bzw. Angehörige religiöser und ethnischer Minderheiten als Nachbar_innen ablehnt. Eine Umfrage Ende 2018 zeigte gar, dass Personen aus Afghanistan, Syrien, Türkei, Schwarzafrika sowie Roma und Sinti und Muslime bei jeweils zwischen 30 und 40 % der österreichischen Bevölkerung als Nachbar_innen unerwünscht sind.²⁵ Die GAW hat daher im Berichtszeitraum begonnen, sich verstärkt mit den Stakeholder_innen der AK-Wohnraumberatung sowie des Fachverbandes der Immobilientreuhänder_innen der WKO zu vernetzen, um gemeinsam Strategien gegen Diskriminierung zu entwickeln. Für 2020 / 2021 ist eine österreichweite Vernetzung mit Vertreter_innen der Immobilienbranche wie auch der Wohnberatungsstellen geplant.

25 Materialsammlung Antisemitismus in Österreich Historische Vergleichsdaten 1968–2018, 2019, https://www.antisemitismus2018.at/wp-content/uploads/Antisemitismus-in-%C3%96sterreich-2018_Historische-Vergleichsdaten.pdf (5.8.2020)

2.2.3 Festakte und Veranstaltungen

In den vergangenen beiden Jahren gab es außerdem mehrere Festakte und andere Veranstaltungen, die wir vor allem dazu genutzt haben, bestehende Netzwerke, mit denen wir eine langjährige erfolgreiche Zusammenarbeit aufgebaut haben, zu festigen und die gemeinsamen Erfolge im Bereich der Gleichbehandlung zu feiern.

15 Years Equality Body – 27 Years Austrian Ombud for Equal Treatment
Symposium am 19.4.2018 im Dachgeschoß des Juridicums anlässlich des
Pensionsantritts von Ingrid Nikolay-Leitner
„Time to say good bye“: 2018 verabschiedete sich Ingrid Nikolay-Leitner nach 27 Jahren erfolgreicher Leitung der GAW in den wohlverdienten Ruhestand.

Ingrid Nikolay-Leitner erhielt für ihre Verdienste das silberne Ehrenzeichen der Republik.

1

1991 wurde die GAW gegründet, um Frauen die Schwellenangst vor der anonym gestalteten Gleichbehandlungskommission zu nehmen. Damals noch alleinstehende Gleichbehandlungsanwältin und wohlbekannte, streitbare Figur in der medialen Öffentlichkeit setzte sich Ingrid Nikolay-Leitner für den Ausbau der Organisation zur Gleichbehandlungsanwaltschaft ein.

Der ORF würdigte Ingrid Nikolay-Leitner mit einem informativen Portrait, das von Susanne Riegler gestaltet wurde: „Ingrid Nikolay Leitner – Ein Leben für die Gleichberechtigung“, Erstausstrahlung am 29.4.2018 im Rahmen der Reihe „Erlebnis Österreich“.

1

“

„Du, liebe Ingrid, solltest also die Gleichbehandlung in Österreich personifizieren und rückblickend kann gesagt werden, eine Bessere hätte man dafür nicht finden können!“ (Anna Sporrer, Vizepräsidentin des Verwaltungsgerichtshofes und langjährige Wegbegleiterin hielt eine Laudatio im Rahmen des Festaktes)

Durch europarechtliche Vorgaben, zunächst in der Anti-Rassismusrichtlinie, kam es 2000 erstmalig zur Forderung, in den Mitgliedsstaaten sogenannten Equality Bodies – also Gleichbehandlungsstellen – einzurichten. In Österreich gab es bereits die GAW, die sich zu diesem Zeitpunkt nur mit Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Arbeitsverhältnis beschäftigte. 2004 wurde daher das Mandat der GAW auf die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter und

sexuelle Orientierung sowie auf die Bereiche Arbeitswelt und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausgedehnt, um den Anforderungen der neuen Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien zu entsprechen.

Ingrid Nikolay-Leitner war damals als überzeugte Europäerin und erfahrende Akteurin auf dem internationalen Parkett auch Mitbegründerin und dann langjähriges Vorstandsmitglied von EQUINET – dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen.

“

„With the implementation of the directive, Ingrid Nikolay-Leitner guided the Austrian Ombud towards becoming the Equality Body it is today, handling six protected grounds for discrimination. As a founding member of Equinet – a network of Equality Bodies within the European Union, which celebrated its 10th anniversary last year – Ingrid Nikolay-Leitner took the Austrian Ombud onto the international stage, as you can see by the international profile of this symposium.“ (Sandra Konstatzky, damalige stellvertretende Leitung der GAW und Nachfolgerin von Ingrid Nikolay-Leitner)

1

Die GAW ist (Gründungs-) Mitglied von Equinet. Gleichbehandlungsstellen tragen mit ihrem Handeln dazu bei, das Grundrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung europaweit auf nationaler Ebene mit Leben zu füllen. Equinet unterstützt die Gleichbehandlungsstellen seit 2007 durch Bereitstellung von internen Trainings, gegenseitiger Unterstützung, Untersuchungen und Forschung zu Gleichbehandlungsthemen sowie durch eine gewichtige Stimme in der europäischen politischen Landschaft.

Vor diesem Hintergrund wurden internationale Festredner_innen eingeladen, um die Stärken und Herausforderungen des europäischen rechtlichen Rahmenwerks und die Notwendigkeit einheitlicher Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen hervorzuheben.

“

„While law seems to be the best instrument to guarantee non-discrimination, equality also calls for policies that complement and accompany legislation.“ (Daniela Bankier, Head in the Directorate General Justice and Consumers, EC)

„Equality bodies have an essential role to ensure effective implementation of EU equality laws and access to rights for individuals, and are working as valuable agents of social change.“ (Anne Gaspard, Executive Director, Equinet)

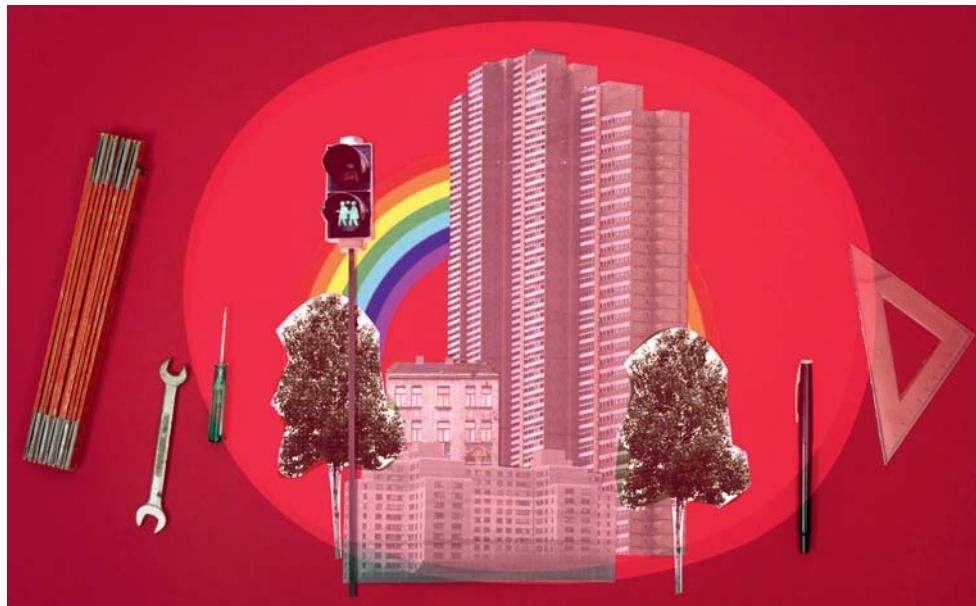
„Populism and political authoritarianism have diminished adherence to the minimum standards set for human rights ... This is a crisis of values. It is a crisis of imagination, a failure to reinvent how we pursue equality and human rights.“ (Niall Crowley, Equality and Diversity Expert)

Unter den Gästen befanden sich nicht nur hochrangige Vertreter_innen der Wissenschaft, Verwaltung, Justiz und NGO's sondern auch politische Akteur_innen wie Nationalrät_innen, ehemalige Ministerinnen und Staatssekretärinnen aller Couleurs sowie, das „who is who“ der zweiten Frauenbewegung. Die aktive Teilnahme dieser Personen unterstreicht die gesellschaftliche Gewichtung und Anerkennung über alle Parteigrenzen hinweg, die die GAW durch Ingrid Nikolay-Leitner in den Jahren erhalten hat.

Ingrid Nikolay-Leitner erhielt 2018 den österreichischen Frauenringpreis für ihre Verdienste.

1

Im Rahmen des Symposiums gab es auch eine Filmpremiere: Gezeigt wurde erstmals der **Informationsfilm „Wege zum Recht“** über die Möglichkeiten der Beratung und Unterstützung durch die GAW bietet.



Den Film finden Sie auf unserer Website: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/beratung-und-unterstuetzung.html



Aus Anlass der Pensionierung von Ingrid Nikolay-Leitner wurde von ihrer Nachfolgerin, Sandra Konstanzky, und der langjährigen „Chronistin“ der GAW, Susanne Feigl, eine **Festschrift** mit dem Titel „**Auf dem Weg zur Gleichbehandlung**“ im ÖGB Verlag herausgegeben. Die Festschrift beinhaltet einen Überblick über die geschichtliche Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts, der GAW in Österreich sowie Artikel zu aktuellen Rechtsproblemen und bietet einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen.

„**Welcome**“: Das Symposium diente auch als Übergabe. Sandra Konstanzky übernahm mit 1.5.2018 die Leitung in der GAW.

20 Jahre Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg, Kinovorführung in drei Bundesländern im Herbst 2018

„**Happy Birthday**“: 1998 wurde in Innsbruck das erste von nunmehr vier Regionalbüros für den Zuständigkeitsbereich Tirol, Salzburg und Vorarlberg geschaffen. Betroffene sollten damit einen leichteren Zugang zum Recht in Westösterreich erhalten.

Dafür wurde unsere Kooperation mit „tricky women“ genutzt und gemeinsam mit dem Informationsfilm „Wege zum Recht“ der GAW Kinovorstellungen in Innsbruck, Bregenz und Salzburg mit weiteren internationalen und österreichischen Kurzfilmen zum Thema Antidiskriminierung und Gleichstellung gezeigt. Die dabei präsentierten Filme befassen sich eindrücklich mit der Ausgrenzung marginalisierter Gruppen. Das Thema Diskriminierung wurde anhand der ausgewählten Filme einem breiten Publikum nähergebracht und die GAW mit ihrem Beratungs- und Unterstützungsangebot auch vor Ort in den Regionen bekannt gemacht.

“

„Diskriminierungen entstehen nicht „durch höhere Gewalt“. Vielmehr trägt jede Person und jede Einrichtung dazu bei, dass diese gesellschaftlichen Ungleichheiten entweder bestehen bleiben oder sich verringern. Alle, die eine diskriminierungsfreie Gesellschaft anstreben, sind daher eingeladen, diesen Weg mitzugehen. Je mehr sich daran beteiligen, desto eher kann tatsächliche Gleichstellung gelingen.“ (Katharina Raffl, Leiterin des Regionalbüros Salzburg, Tirol und Vorarlberg, im Rahmen der Festrede)

Kinovorstellung im Rahmen des „This Human World“ Kinofestivals in Wien, in der Steiermark und Linz im Jahr 2019

Das Kurzfilmprogramm wurde ebenfalls in Wien im Zuge des „International Human Rights Film Festivals“ und in Graz und Linz gezeigt und stieß auf großen Andrang. In den Bundesländern der Regionalbüros dienten diese Veranstaltungen vor allem dazu, ihre seit 2017 neuen Kompetenzen bekannt zu machen.

→ siehe dazu Kapitel
Regionalbüros (S. 99)

70 Jahre Menschenrechte – „Leave No One Behind“ – 2030 Agenda für nachhaltige Entwicklung und die Rolle von Gleichbehandlungsstellen

Anlässlich des 70. Jahrestages der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte lud die GAW zu einem Side Event im Zuge eines Board Meetings von Equinet in Wien am 12.12.2018 ins Haus der Europäischen Union ein, um die Rolle der Gleichbehandlungsstellen bei der Erreichung und dem Monitoring der SDGs (nachhaltige Entwicklungsziele der UN) mit dem Behindertenanwalt, Hansjörg Hofer, und der Anti-Diskriminierungsbeauftragten des Landes, Isolde Kafka, zu diskutieren.

Ende September 2015 verabschiedeten die UNO-Mitgliedstaaten 17 nachhaltige Entwicklungsziele (SDGs), die unseren Planeten bis 2030 lebenswerter machen sollen. Unter dem Grundsatz „leave no one behind“ im Ziel Nr. 10 (Ungleichheiten beseitigen) sind die Staaten aufgefordert, im hohen Ausmaß Augenmerk auf besonders vulnerable Gruppen zu richten. Diese sind besonders gefährdet etwa auf Grund von Diskriminierung und weil sie wegen anderer Faktoren weiter zurückzufallen. Die GAW leistet im Hinblick auf dieses Ziel, aber auch auf die Ziele Nr. 5: (Erreichung von Geschlechtergleichheit) und Nr. 16 (Inklusive Institutionen und Zugang zur Justiz) einen wesentlichen Beitrag, damit Österreich diese Ziele erreichen kann.



Auch die Menschenrechtskarte der GAW, die jährlich zum Jahresabschluss versandt wird, war 2018 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte 1948 gewidmet.

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“

Artikel 1 – Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

10. Dezember • 70 Jahre Menschenrechtskonvention

Happy Birthday ... Gleichbehandlung geht uns alle an!

2019 feierte auch das **GIBG seinen 40. Geburtstag**. Mit dem Aufruf „Wir gehen auf die Straße!“ richtete die GAW am 19.6.2019 in der Taubstummengasse ein Straßenfest mit Themenständen, künstlerischen Performances und interaktiven Interventionen aus. Eingebunden wurden die Betriebe und Einrichtungen der Taubstummengasse, wie die Apotheke oder auch die Polizei. Wir wollten mit den Menschen aus der Umgebung ins Gespräch zu kommen. Mit Performances von Anita Zieher und Stephan Bruckmeier, z. B. zur Wohnungssuche, Equal Pay, Diskoeinlass und mit interaktiven Informationsformaten, durch viele unterschiedliche „Marktstände“, bei denen sich auch NGOs und einschlägige Institutionen beteiligten, wurden entsprechende Impulse gesetzt. Die GAW kam mit den Leuten vor allem über Frage- und Antwortspiele in Kontakt.

Kann das Diskriminierung sein?

Person	Anteil
Sandra Bauer	18,8 %
Meryem Öztürk (mit Kopftuch)	13,5 %
Meryem Öztürk (ohne Kopftuch)	4,2 %

Im Rahmen einer in Deutschland durchgeführten Studie* wurden 1.500 erfundene Bewerbungen verschickt. Der Lebenslauf und die Qualifikation waren jeweils dieselbe. Sandra Bauer wurde in 18,8 %, Meryem Öztürk mit Kopftuch in 13,5 %, Meryem Öztürk mit Kopftuch in 4,2 % der Fälle zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

* Wechselfrauer 2016: Discrimination against female migrants: Weaving Headscarves.

Kann das Diskriminierung sein?

Nette Wohnung mit Terrasse

Wohnfläche: 54 m²
Mietpreis: € 750,-

Nette Wohnung mit Terrasse, bestehend aus Vorraum, Bad und Toilette, kleine Küche, Wohnzimmer, Schlafzimmer, Abstellraum. Unser Angebot richtet sich nur an EU-Bürger mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen. Nichtraucher, keine Kinder, keine Haustiere.

Finde die Fehler!

Gesucht wird ...

- Österreichische Reinigungsdame, Alter zwischen 30 und 50, geringfügig, Gehalt nach Absprache
- Küchenhilfe mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen
- Assistent (n/w), perfekte Deutschkenntnisse, EU-Staatsbürgerschaft, Mindestalter 20 Jahre
- Grafiker/in mit ausschließlich deutscher Muttersprache
- Mitarbeiter/in für junges, dynamisches Team, erste Berufserfahrung in der Medienbranche
- Reinigungskraft; erwartet wird eine Verbundenheit mit den sozialdemokratischen Grundwerten
- Raumpfleger/in, Bezahlung geringfügig
- Polier, Stundenlohn laut KV. Überbezahlung ist realistisch

Preisliste

Dienstleistung	Preis
Modehaarschnitt	€ 32,-
Waschen	kurz € 4,- mittel € 5,- lang € 6,-
Trocknen/Föhnen	kurz € 10,- mittel € 15,- lang € 20,-
Maschinenhaarschnitt	€ 19,-
einfacher Trockenschnitt/Spitzenschniden	€ 24,-
Kinderservice bis 12 Jahre	€ 18,-

Durch eine von Nina Maron kreierte Streetart („Pionier_innen, Rebell_innen und Zeitgenoss_innen …“) konnte mit einem Leitsystem zu den einzelnen Themenständen wie jenen über sexuelle Orientierung, Friseurpreise oder auch sexuelle Belästigung gefunden werden.

“

„Menschen stoßen im alltäglichen Leben in verschiedensten Bereichen auf die Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Gleichstellung, Diversität und Inklusion, sowohl als Betroffene als auch als Verantwortungsträger_innen.“
(Sandra Konstatzky, Leiterin der GAW)



**40 JAHRE
GLEICH
BEHANDLUNGS
GESETZ**

Am Abend wurde gleich um die Ecke, im Radiokulturhaus zu einem Festakt geladen. Sandra Konstatzky, Leiterin der GAW, führte mit Sektionschefin i.R., Elisabeth Szymanski, eine Laudatio im Gespräch zu 40 Jahre Gleichbehandlung. Elisabeth Szymanski war als zuständige Legistikerin maßgeblich an der Entstehung des GIBG beteiligt und danach als Vorsitzende der GBK mit ersten Fällen zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit betraut. Sie berichtete über die historischen Umstände, die ersten Entwicklungen und Erfolge. Der Festakt endete mit einem Ausblick in die Zukunft. Gemeinsam mit verschiedenen Stakeholder_innen stellten wir uns die Frage: Wo soll die Gleichbehandlung in 40 Jahren stehen?

“

„In 40 Jahren werden wir uns noch wundern, wie viele kleine und größere Schritte wir als Gesellschaft gebraucht haben, um zu einer Gleichbehandlung zu kommen, die uns dann alltäglich vorkommt. So als wäre es immer so gewesen!“ (Dieter Schindlauer, Geschäftsführer von ZARA, Menschenrechtsexperte)

„In 40 Jahren blicke ich – hoffentlich aus der Pension – auf eine gut ausgestattete Gleichbehandlungskommission, deren Expertise den von Diskriminierung betroffenen Personen im Einzelfall dient und deren Gutachten einen wesentlichen Beitrag zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft leisten.“ (Eva Matt, Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission / Senat I)



2.3 Öffentlichkeitsarbeit

Mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit klärt die GAW auf, mit welchen Anliegen sich die Menschen an uns wenden können und sichert so vor allem auch den Zugang zum Recht. Gerade aus den Anfragen an die GAW zeigen sich die aktuellen Themen, denen wir begegnen sollen, aber auch das sogenannte Underreporting.



Underreporting: Gerade in den Bereichen, in denen die GAW wenige Anfragen hat, wie z. B. betreffend Diskriminierungen im Zusammenhang mit LGBTIQ*, versuchen wir verstärkt mit Öffentlichkeitsarbeit entgegen zu wirken. Externe Studien und Umfragen zeigen ja das Diskriminierungspotenzial. Die GAW versucht daher dort, wo im Verhältnis dazu zu wenige Anfragen kommen, aktiv mit Öffentlichkeitsarbeit entgegen zu wirken. Dies kann sie derzeit noch nicht mit Medienarbeit (siehe weiter unten), verwendet aber andere Tools, die den derzeitigen Ressourcen entsprechen.

Wir leisten vor allem Medienarbeit und wenden zwei Werkzeuge an: Newsletter und Website. Mit unserer Öffentlichkeitsarbeit verfolgten wir im Berichtszeitraum hauptsächlich folgendes **Wirkungsziel**:

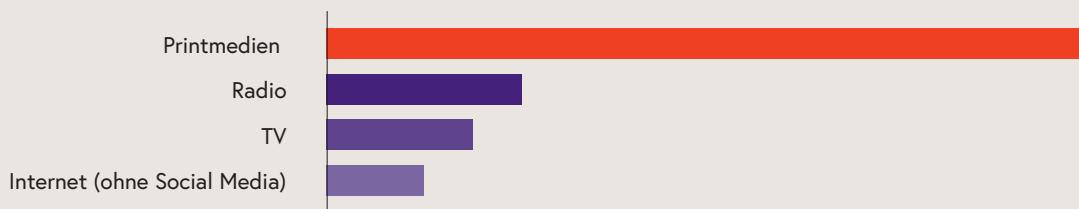
- **Mehr Öffentlichkeit/en, die über Gleichbehandlung und Gleichstellung informieren**

Dabei ist gerade in diesem Handlungsfeld die Ressourcenfrage grundlegend. Die GAW verfügt über keine einschlägigen Mitarbeiter_innen für Öffentlichkeitsarbeit, daher muss sie im Bereich der Medienarbeit derzeit noch reaktiv bleiben und kann keine aktive Pressearbeit betreiben. Aktiv betreiben wir allerdings eine Website, alle drei Monate bringen wir einen Newsletter heraus.

99 mal hat die GAW im Berichtszeitraum mit österreichischen Medien kooperiert.

Radio Helsinki Radio Tirol Radio N-Joy Radio Arabella Österreich
 Profil Wiener Zeitung Puls 4 Der Standard
 Salzburger Nachrichten Tiroler Tageszeitung
 Wienerin Tennengauer Nachrichten Die Presse
 ORF Radio N-Joy Falter Rainbow United Radio Orange Heute

Die GAW tritt am stärksten über Printmedien mit der Öffentlichkeit in Kontakt



Die GAW wird vorwiegend von Qualitätszeitungen angefragt und als Fachexpertin für Rechtsfragen im Gleichbehandlungsrecht angesehen. Besonderes Interesse liegt dabei auf der Fallarbeit der GAW. Es zeigt sich, dass der Fokus der Anfragen nach wie vor im Bereich Geschlecht und Arbeitswelt liegen. Auch nach #metoo ist klar, dass wir als die Expert_innen im Umgang mit sexueller Belästigung wahrgenommen werden.

Die GAW gibt auch häufig Interviews in Radio und TV. Anlässlich des Frauentags 2019 wurde die Leiterin der GAW ins ZIB 2 Studio geladen und zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt befragt.



Wenn Medienanfragen wie z.B. im Zusammenhang mit Kampagnen wie #metoo in übermäßig hohem Ausmaß auf uns zukommen, stoßen wir an unsere Grenzen. Das Fachpersonal der GAW besteht hauptsächlich aus Jurist_innen, die dann Medienanfragen neben Fallbetreuung und Schulungstätigkeiten „mitbetreuen“.

Ein immer wieder aufpoppendes Thema in der Medienarbeit ist das sog. „Gender Pricing“, also die geschlechtsspezifische Preisgestaltung von Friseur_innen oder anderen Dienstleistungsanbieter_innen.

Es wäre dringend notwendig, auch in den anderen Bereichen des GIBG (Rassismus, Homophobie, Ageismus, usw.) bekannter zu werden. Dies ist vor allem auch in den Regionalbüros ein wesentliches Thema, weil ihr Mandat für die anderen Gründe neben Geschlecht erst 2017 ausgeweitet wurde und bekannter gemacht werden müsste. Auf Grund der oben beschriebenen ressourcenbedingten Möglichkeiten, versuchen wir daher derzeit vor allem über Vernetzungstreffen mit Stakeholder_innen aus den diversen Communities bekannter werden.

→ siehe dazu Kapitel Regionalbüros (S. 99)

→ siehe dazu „Besondere Stakeholder_innen“, Kapitel Informations- und Bildungsarbeit (S. 79)

Die GAW fordert Personalressourcen für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Eine aktive Medienarbeit, das Reagieren auf aktuelle Themen, die die Gleichbehandlung betreffen sowie eine verstärkte Zusammenarbeit mit Journalist_innen ist nur mit zusätzlichem fachlich einschlägigem Personal zu bewerkstelligen.



Die GAW hat im Berichtszeitraum Onlinebefragungen mit Stakeholder_innen aus unterschiedlichen Communities durchgeführt. Aus diesen Befragungen ging hervor, dass großer Bedarf und großes Interesse besteht, dass die GAW durch Social Media Auftritte Diskriminierungsthemen breitenwirksam öffentlich machen kann. Zusätzlich schaffen Social Media Auftritte die Möglichkeit, neue Zielgruppen – vor allem junge Menschen – zu erreichen.



Social Media: Es gab im Berichtszeitraum einen Social Media Auftritt der GAW anlässlich der 20 Jahresfeier von ZARA, der NGO für Anti-Rassismusarbeit in Österreich. Dieses Facebookvideo, das über den ZARA-Account gestreut wurde, hatte eine Reichweite von mehr als 2.100 Menschen, die die veröffentlichten Inhalte gesehen haben. Es gab 276 Reaktionen auf diesen Post. (Quelle: ZARA-Facebook Social Media Metrics-Reach / Engagement)

Von 50 europäischen Gleichbehandlungsstellen sind nur 8 Einrichtungen nicht auf in den sozialen Netzwerken vertreten: Darunter die GAW.²⁶ Für einen Social Media Auftritt der GAW ist allerdings ebenfalls zusätzliches Personal und die Aufstockung des Budgets für Informations- und Bewusstseinsarbeit notwendig.

Über Website und Newsletter informieren wir über aktuelle Entwicklungen und diese beiden Werkzeuge bilden nach wie vor die wichtigste (elektronische) Kommunikation der GAW an die Öffentlichkeit.

1.374.089 Seitenzugriffe gab es im Berichtszeitraum für die **Website** der GAW

1.104 Personen beziehen 4 mal jährlich den **Newsletter** der GAW

Der Newsletter informiert z. B. über Veranstaltungen, Empfehlungen der GAW und aktuelle Judikatur. Alle Beiträge des Newsletters finden sich auch auf der Website wieder. Ein beliebter und wesentlicher Bestandteil ist dabei auch der Fall des Monats (FdM).

26 <https://docs.google.com/document/d/17DIEyowyJHKv34gEPxbFvq7dHmivqjocNoSjtBcRihk/edit?fbclid=IwAR1C-WQpsj6UvVWyAnKV-Spl5KIDvkxiSvpCDs2sREFdjtcskrOATdhHCgs>

Fall des Monats: Der FdM veranschaulicht die Arbeit der GAW anhand von Diskriminierungsfällen, mit denen die GAW beschäftigt ist. Wir informieren über die unterschiedlichen Formen von Diskriminierungssituationen und wie die GAW bei Lösungen unterstützen kann. Es werden echte Geschichten im Sinne der „positive narratives“ erzählt, die selbstverständlich anonymisiert sind. Gezeigt werden soll vor allem, dass die Menschen mit Hilfe der GAW ihr Recht nutzen und sich dadurch vielfältige Verbesserungen ergeben.



Im Berichtszeitraum haben wir beim FdM zwei Neuerungen eingeführt. Einerseits gibt es jetzt **Visualisierungen**, sodass schnell erfasst werden kann, welche Diskriminierungssituation beschrieben ist. Außerdem gibt es nun auch **Schwerpunkte**. 2019 wurde der Schwerpunkt im Lichte des 40 Jahres Jubiläums des GIBG auf Equal Pay Fälle gelegt.



Da wir unterschiedliche Zielgruppen ansprechen wollen, gibt es für den FdM eine Kurzfassung, die an ein möglichst breites Publikum gerichtet ist und als „shareable“ auch für einen allfälligen Social Media Auftritt genutzt werden könnte. Darüber hinaus gibt es eine Langfassung des FdM, die eine rechtlich fundierte Analyse, Arbeits- und Anschauungsmaterial bietet, auf eventuell vorhandene Studien, Statistiken etc. verweist und auch Raum für Interdisziplinarität sowie für die Darstellung von strukturellen Dimensionen von Diskriminierung lässt. Diese richtet sich vor allem an Multiplikator_innen wie Berater_innen, Gleichstellungsbeauftragte, Lehrende, Trainer_innen, Rechtsberater_innen, Rechtsanwält_innen, Uni-Mitarbeiter_nnen, Personalist_innen.

So kann der FdM sowohl für Veranstaltungen und auch für Trainings und Workshops der GAW genutzt werden.



Neuer GleichbehandlungsBlog: Seit Frühjahr 2020 verfügt die GAW nun auch über einen GleichbehandlungsBlog, um über Wahrnehmungen und tagesaktuelle Themen, Erfahrungsberichte und allfällige Forderungen / Empfehlungen der GAW zu berichten. Dabei geht es um einen proaktiven Ansatz: wir wollen aufzeigen, welche Gruppen uns gerade besonders gefährdet erscheinen und welche Gleichbehandlungsthemen aktuell aufpoppen. Durch die Corona-Krise war der Handlungsbedarf besonders geboten. Gerade jetzt muss die GAW blinde Flecken von Ungleichbehandlung, Diskriminierung und Ausschluss aufzeigen. Der Blog könnte zukünftig auch für aktive Medienarbeit genutzt werden.



Auch Equinet sammelt Fälle und Daten von allen Mitgliedsorganisationen zu aktuellen Gleichbehandlungsthemen in Bezug auf die Corona Krise unter Equinet's response to COVID-19 (<https://equineteurope.org/covid-19-response/>).

Für keine der beschriebenen Tätigkeiten verfügt die GAW über eigenes Fachpersonal. Es gibt Gleichbehandlungsanwältinnen und Erstberaterinnen, die die aktive Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam mit der Leiterin der GAW betreuen.

Vieles an Knowhow können wir von **Equinet** beziehen. Mitarbeiterinnen der GAW sind Mitglied in der „Working Group „Communication Strategies and Practices“. Diese bietet eine Plattform für wechselseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie zur gegenseitigen Unterstützung. Zusätzlich profitieren die Mitglieder der Arbeitsgruppe von jährlichen Trainings. Zuletzt wurde die im Rahmen eines Trainings vermittelte Technik des „positive narratives“ eine Form des Legal Storytellings für unsere Fällerzählungen übernommen.



Legal Storytelling: „Den Betroffenen eine Stimme geben“ – bezeichnet die Methode des Geschichtenerzählens, um Ideen, Werte und Meinungen für die Adressat_innen greifbar und nachvollziehbar zu machen. Auf die Öffentlichkeitsarbeit der GAW bezogen verstehen wir darunter einen erzählerischen Ansatz, auf den wir immer wieder zurückgreifen, um oftmals komplexe juristische Themen vermitteln zu können.

Diese Technik durchzieht die gesamte Informationsarbeit der GAW. Auch der Informationsfilm der GAW „Wege zum Recht“ vermittelt Mini-Geschichten, die dem Publikum die Ungerechtigkeit von Diskriminierung vor Augen führen und es gleichzeitig über Handlungsoptionen der GAW informieren soll.

Wir greifen auch bei Veranstaltungen wie dem Straßenfest 2019 auf Schauspieler_innen zurück, um wichtige Urteile oder Diskriminierungssituationen mit Hilfe einer Erzähler_innenperspektive darzustellen. Anita Zieher hat bei dieser Veranstaltung in beeindruckender Form die Szene von Rosa Parks im Bus dargestellt.

→ siehe dazu „Happy Birthday ... Gleichbehandlung geht uns alle an“, Kapitel Informations- und Bildungsarbeit (S. 90)

“

„Manchmal ist sitzen bleiben der beste Weg um aufzustehen – gegen Diskriminierung“ (Anita Zieher spielt Rosa Parks beim Straßenfest der GAW 2019 anlässlich 40 Jahre GIBG)

Die GAW hat auch die Menschenrechtskarte 2019 Rosa Parks gewidmet. Die Aktualität zeigt sich gerade jetzt erst wieder durch die Kampagne #BlackLivesMatter.

1

„Sie dürfen niemals Angst vor dem haben, was Sie tun, wenn es richtig ist.“

Rosa Parks (1913–2005) blieb sitzen und die Welt stand auf.

10. Dezember • Internationaler Tag der Menschenrechte

Seit 2019 wird die GAW von der Grafikabteilung des Bundeskanzleramtes dabei unterstützt, Illustrationen zu entwickeln, die visuell Geschichten erzählen. Durch die Verwendung der gleichen Figuren in unterschiedlichen Formaten (Fall des Monats, Informationsmaterial, Power-Point-Präsentationen auf Schulungen, usw.) schaffen diese einen Wiedererkennungswert und werden zu Protagonist_innen in der großen Geschichte von Gleichbehandlung.



2.4 Regionalbüros: Ein Blick in die Bundesländer



1998 wurde das erste Regionalbüro in Innsbruck für die Bundesländer Tirol, Vorarlberg und Salzburg eröffnet. Es folgten Büros in Graz, Klagenfurt und Linz. Die GAW hat somit eine lange Erfahrung vor Ort niederschwelligen Angebote für Anti-Diskriminierung anzubieten.

Regionalbüros als best practise: Eine gute lokale Erreichbarkeit durch Einrichtung von regionalen Büros wird als Standard für Gleichbehandlungsstellen von der Europäischen Kommission empfohlen (Empfehlung (EU) 2018/951 vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen). Österreich stellt damit ein best practise innerhalb der Mitgliedsstaaten dar.



Es besteht langjähriges Vertrauen in die Einrichtungen vor Ort, die nicht nur den Rechtszugang für betroffene Personen verbessern, sondern auch gleichstellungsorientierte Lösungen mit den regionalen Einrichtungen herbeiführen.

Die Büros der GAW als One-stop-shops für Beratung und Unterstützung

Durch Implementierung der sogenannten 2000er Richtlinien entwickelte sich die GAW in fast 20 Jahren zu einer umfassenden Anti-Diskriminierungsstelle. Zu den Kompetenzen im Geschlechterbereich kam 2004 auch ein Mandat bei der Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und des Alters in der Arbeitswelt, sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Lange Zeit konnte allerdings ausschließlich in der Zentrale in Wien die Beratung zu allen Diskriminierungsgründen und -bereichen erfolgen. Mitte 2017 trat eine Verordnung in Kraft, die nun auch die Kompetenzen der Regionalbüros vollständig angleicht.

2018 und 2019 sind somit die ersten Jahre, in denen die Regionalbüros die Beratungs- und Unterstützungsleistungen für den gesamten Geltungsbereich des GIBG anbieten.

Diese Erweiterung geht mit einer besseren Erreichbarkeit für die Betroffenen einher, darüber hinaus können wir auch Mehrfachdiskriminierungen in den einzelnen Bundesländern umfassend beraten und rechtlich geltend machen. Wesentlich war im Berichtszeitraum das umfassende Beratungsangebot durch Informations-, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit vor Ort bekannt zu machen.



Die Personalressourcen sind vorerst trotz Erweiterung des Mandats gleichgeblieben. Eine Erweiterung wurde nach einem Beobachtungszeitraum in Aussicht gestellt.

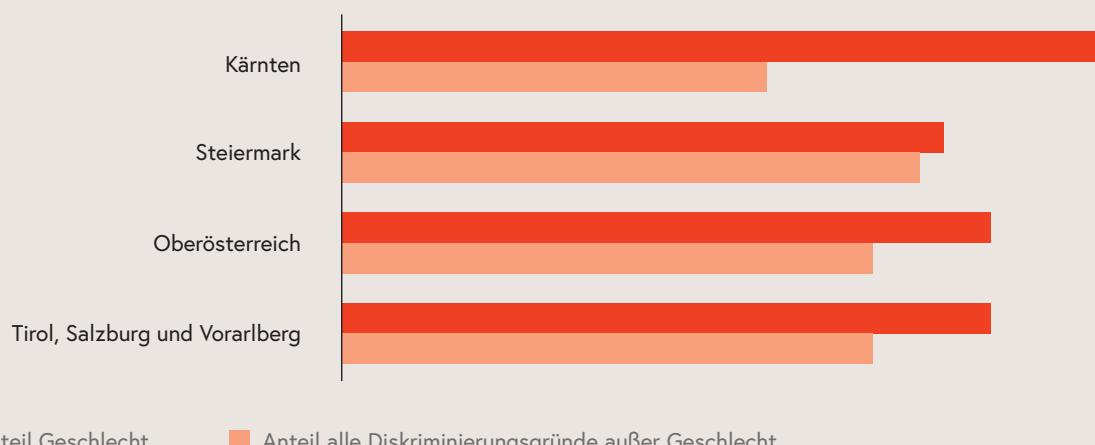
Die rechtliche Kompetenzerweiterung der Regionalbüros wirkt sich im Berichtszeitraum 2018–19 positiv aus.

Vom Berichtszeitraum 2016/17 zum Berichtszeitraum 2018/19 vergrößerte sich der Anteil, welche Anfragen zu ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung an der Gesamtzahl aller Anfragen zu im GIBG genannten Diskriminierungsgründen ausmachen, in jeder Region mit Regionalbüro



Der Diskriminierungsgrund Geschlecht war im Berichtszeitraum auch nach der Regionalisierung weiterhin der Grund für Diskriminierungen zu dem die Regionalbüros der GAW am häufigsten informiert und beraten, sowie nach diskriminierenden Vorfällen individuell begleitet haben.

Verteilung des Diskriminierungsgrundes Geschlecht gegenüber den anderen Diskriminierungsgründen pro Regionalbüro



Beschwerden auf Grund ethnischer Zugehörigkeit werden bei den „neuen“ Diskriminierungsgründen am häufigsten geäußert.

Sehr geringe Beschwerden erhalten die Regionalbüros wegen Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung. Die Regionalbüros werden im Sinne einer Gesamtstrategie der GAW nach Durchführung von Stakeholder_innenbefragungen, verstärkt an die Multiplikator_innen herantreten.

Mehrfahe bzw. intersektionelle Diskriminierung – wie zum Beispiel Alter und Geschlecht – kann nun auch auf regionaler Ebene umfassend beraten und die Menschen werden entsprechend unterstützt.

Höherer Bekanntheitsgrad der Regionalbüros im Zusammenhang mit Arbeitswelt als beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Im Bereich der Arbeitswelt werden häufiger diskriminierende Vorfälle gemeldet als im Bereich Güter und Dienstleistungen. Die Regionalbüros waren ja bereits viele Jahre für den Bereich Arbeitswelt zuständig und in Gesprächen mit Multiplikator_innen zeigt sich, dass vielen nicht klar ist, was das Diskriminierungsverbot bei Güter und Dienstleistungen konkret heißt. Hier muss aktive Informationsarbeit gemacht werden, um den Zugang zum Recht zu gewährleisten.

Die GAW fordert dringend weitere Personalressourcen für die Regionalbüros:

In den RBs arbeiten im Schnitt 2 Jurist_innen und eine Assistentin als Erstberaterin und Assistenz. Die Regionalbüros müssen immer wieder spezielle Informations-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit leisten, um ihr umfassendes Mandat bekannt zu machen. Das führt auch zu einem Ansteigen der Anzahl der Fälle bei den anderen Diskriminierungsgründen. Um alle Aufgaben erfüllen zu können fordert die GAW daher die Erhöhung des Personals um mindestens eine Person in den einzelnen Regionalbüros.



2.4.1 Highlights aus Beratung und Unterstützung

Fälle aus Arbeitswelt

Belästigung oder Meinungsfreiheit?

Zwei Mitarbeiterinnen eines Unternehmens fühlen sich unangenehm berührt, weil eine Kollegin ihnen davon erzählt, dass sie ein Fest der Tschetniks (wikipedia: Sammelbegriff für die Angehörigen von völkischen und antikommunistischen serbischen bzw. montenegrinischen Milizen) besucht hat und sie dieses so „geil“ fände. Sie erzählen den Vorfall ihrer Vorgesetzten, weil sie sich durch diese Aussagen unwohl und auch bedroht fühlen. Alle drei Mitarbeiterinnen sind bosnische Staatsbürgerinnen, jedoch mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion. Das Unternehmen fragt bei der GAW nach den Möglichkeiten des Unternehmens im Rahmen des GIBG nach. Es steht auch die Frage im Raum, ob die Aussagen im Rahmen des Rechts auf freie Meinungsäußerung zulässig sind.

1

Der Oberste Gerichtshof hat in einem Fall einer Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung bereits klargestellt, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung nach Art 10 EMRK, Art 12 StGG in bestimmten Fällen in einem Spannungsverhältnis zu den im GIBG verankerten Rechten stehen kann. Im Anlassfall hat er entschieden, dass die Ansicht des Berufungsgerichts, das Recht des Belästigers auf freie Meinungsäußerung dort endet, wo in das Recht auf Diskriminierungsfreiheit eingegriffen wird und der Zweck des GIBG, Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu vermeiden, nicht gewahrt ist.²⁷

Das Unternehmen wird von der GAW auf dessen Fürsorgepflicht und die Notwendigkeit, bei Belästigungen angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, hingewiesen und es wird dazu geraten, die Kollegin zu ermahnen und für den Fall einer Wiederholung der Aussagen eine Kündigung in den Raum zu stellen.

Das ist zu viel: Älter und geschlechteruntypische Berufswahl für einen Mann

Herr X, über 50 Jahre alt, bewirbt sich als Kindergartenhelfer. Er kann die entsprechende Ausbildung sowie Praxiserfahrungen vorweisen. Die Stelle wird mit einer deutlich jüngeren Frau besetzt. Die GAW hat nach persönlichen Beratungsgesprächen und dem Versuch einer Lösungsfindung außerhalb eines Verfahrens einen Antrag an die GBK gestellt. Das Verfahren wird in Wien stattfinden, da es keine regionalen Einrichtungen für Verfahren vor der GBK gibt.

27 OGH v. 26.11.2013, 9 ObA 110/13m

Die GAW fordert einen besseren Zugang zum Recht für von Diskriminierung betroffene Personen: Für den Rechtszugang wäre es notwendig auch regionale Einrichtungen der GBK zu schaffen.



Homosexuelle Migranten haben keine großen Chancen im Job

Herr N bewirbt sich um eine Stelle im Verkauf. Beim Bewerbungsgespräch wird er aufgefordert von sich zu erzählen. Er teilt unter anderem mit, dass er einen Freund hat und von Deutschland nach Österreich übersiedelt ist. Die Personalistin erklärt ihm daraufhin, dass die meisten Kund_innen türkischer Herkunft sind und er es aus diesem Grund schwer haben werde als Homosexueller, da ihm dies schon von weitem angesehen werde. Er habe in dieser Filiale keine großen Chancen als homosexueller Deutscher zu arbeiten, zumal auch Österreicher_innen sehr voreingenommen sind, was Deutsche betrifft. Die GAW richtet nach einem Beratungsgespräch ein Schreiben an das Unternehmen und macht auf das Diskriminierungsverbot auf Grund der sexuellen Orientierung und der ethnischen Zugehörigkeit aufmerksam. Auf eine weitere Rechtsverfolgung wird von der betroffenen Person verzichtet.

Fälle außerhalb der Arbeitswelt

Gespräche über den Gartenzaun sind in Deutsch erwünscht

Frau Z möchte auf den Namen ihrer Mutter einen Heimgarten pachten. Die Verkäuferin des Heimgartens teilt der Frau mit, dass der Obmann des Heimgartenvereins der Pacht nicht zustimmt, da die Mutter kein Deutsch spricht. Die Frau fühlt sich diskriminiert. Nach einer rechtlichen Beratung durch die GAW kann die Frau die Angelegenheit eigenständig klären und der Pachtvertrag wird abgewickelt.

Ein Schüler mit schwarzer Hautfarbe wird aus dem Bus geworfen

Der 14-jähriger Schüler S fährt mit dem Bus in die Schule. Trotz gültiger Fahrkarte verweigert ihm der Busfahrer die Mitnahme. Er ist an diesem Tag der einzige, der nicht einsteigen darf und auch der einzige Schwarze unter allen Schüler_innen. Nach einem Beratungsgespräch bei der GAW kommt es zu einem langen Gespräch aller Beteiligten und auch der GAW. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob der Schüler wegen seiner Hautfarbe diskriminiert wurde oder nicht mitgenommen wurde, weil er den Busfahrer beschimpft hatte. Sichtweisen und Meinungen werden ausgetauscht. Am Ende kommt es zu einer Entschuldigung und die Versicherung, dass sich dieser Vorfall nicht wiederholen wird.



Ausgleich durch die GAW: Oft braucht es die GAW vor Ort, um einen Konflikt sachlich auseinander zu dröseln und auf die Situation deeskalierend einzugehen. Wir vermitteln klar, dass Diskriminierung nicht erlaubt ist. Machtungleichgewichte können so mit unserer Hilfe ausgeglichen werden und soziale Konflikte einer guten Lösung für das zukünftige Zusammenleben geführt werden.

Angst vor Repressalien

Frau B, türkischer Herkunft, berichtet in einem Workshop der GAW, dass ihre Töchter bei dem Nachhilfeinstitut, das sie regelmäßig besuchen, von einem dort Unterrichtenden immer wieder herabwürdigenden Bemerkungen ausgesetzt sind, weil sie als junge Frauen das islamische Kopftuch tragen. Die GAW informiert, dass in diesem Fall wohl die Diskriminierungsgründe Religion, ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht zusammenspielen. Benachteiligungen auf Grund der Religion sind im Bereich Dienstleistungen nicht vom Schutz des GIBG erfasst. Frau B fällt es schwer, diese Differenzierungen zu verstehen. Sie hat Angst vor Repressalien und möchte keine rechtlichen Schritte setzen.



Hilfe vor Ort: Gerade komplexe Rechtsfragen müssen vor Ort in einem persönlichen Beratungsgespräch erläutert werden, wenn notwendig auch mit Hilfe von Dolmetschleistungen. Auch in den Regionalbüros muss oftmals vermittelt werden, dass es für ein diskriminierendes Verhalten beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen noch keinen umfassenden Schutz gibt.

Fälle von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts



Im Verhältnis zu den anderen Gründen sind diskriminierende Vorfälle auf Grund des Geschlechts noch immer an erster Stelle, die Fälle betreffen nach wie vor eher Frauen als Männer. Die häufigsten Anfragen betreffen nach wie vor das Thema sexuelle Belästigung. Auch in den Regionalbüros war die #metoo Kampagne sehr spürbar und wirkt noch nach. Auch vor Ort haben viele Unternehmen das Angebot zu einschlägigen Workshops und Sensibilisierungsmaßnahmen durch die GAW für ihre Mitarbeiter_innen und Führungskräfte genutzt.

Sexuelle Belästigung als Anlass für Sensibilisierungstrainings in Unternehmen

Frau M arbeitet als Zeitarbeiterin in der Produktion. Sie wird über Monate von ihrem Vorarbeiter sowohl per WhatsApp als auch körperlich am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Er meint u. a. immer wieder zu ihr: „Ich will und muss Dich haben“, „Ich will mit Dir tanzen, wenn ich dieses Lied höre, mein Engel, mein Herzblatt“. Er greift ihr auch immer wieder vor Kolleg_innen auf den Oberschenkel, den Nacken und nimmt ihre Haare beim Haarschopf. Nach einigen Monaten erträgt sie die Situation psychisch nicht mehr. Sie informiert ihren Vorgesetzten im Beschäftigerbetrieb. Dieser weist den Belästiger eher lapidar daraufhin, dass dieses Verhalten nicht so gut sei. Frau M fühlt sich dadurch nicht geschützt. Sie teilt ihrem Arbeitgeber mit, dass sie an ihrem Arbeitsplatz belästigt wird und bittet dort um Unterstützung. Daraufhin wird sie noch am selben Tag gekündigt. Nach Intervention der GAW erhält die Frau sowohl vom Belästiger, Beschäftigerbetrieb als auch Arbeitgeber insgesamt eine Schadenersatzsumme von insgesamt € 4.200. Beide Betriebe nehmen in der Folge das Angebot der GAW an und es werden insgesamt fünf Sensibilisierungsworkshops abgehalten.

Dreiecksverhältnis: Auch im Regionalbüro gibt es oft komplizierte Fälle von sexueller Belästigung im Dreieck zwischen Beschäftiger- und Überlasserbetriebe. Die regionalen Angebote der GAW vor Ort führen dazu, dass die Unternehmen präventive Maßnahmen setzen und so für die Zukunft Diskriminierung verhindern und die Führungskräfte über angemessene Abhilfemaßnahmen informiert sind.



Berufserfahrung von Frauen ist kein Garant für einen Karrieresprung

Eine Frau arbeitet seit ungefähr 20 Jahren in einem Unternehmen, sie ist Physiotherapeutin. Sie ist stellvertretende Abteilungsleiterin und strebt eine Abteilungsleitung an. Dafür nimmt sie über Jahre unternehmensintern in Übereinstimmung mit ihren Vorgesetzten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Als die Abteilungsleitung vakant wird, bewirbt sie sich für die Funktion. Es wird ihr ein viel jüngerer Mitarbeiter ihrer Abteilung, der erst ein paar Jahre im Unternehmen ist und noch keine Führungskräfteschulungen gemacht hat, vorgezogen. Dies mit dem Argument, dass dieser innovativer wirkt und diese Eigenschaft gesucht wird. Die GAW bringt einen Antrag bei der GBK ein, dieses Verfahren endet mit Feststellung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters. In Folge der Gewährung des Rechtschutzes durch die Arbeiterkammer wird ein Vergleich mit einem Schadenersatzbetrag von € 5.000 geschlossen.

Eintritt für Frauen in Männerfrisiersalons verboten

Ein Friseurgeschäft bietet Frisierdienstleistungen nur für Männer an. Einer Frau, die für ihren Mann einen Gutschein kaufen möchte, wird der Eintritt in das Geschäft verwehrt, da der Zugang nur Männern gestattet ist. Sie wird angewiesen, auf die Ausfolgung des Gutscheins vor dem Geschäft zu warten. Die Frau will den Fall bei der GAW dokumentieren. Sie will selbst keine Schritte setzen.



Viele Menschen wollen uns über ihre Erfahrungen lediglich informieren. Es handelt sich oft um Fälle, bei denen sich ein Gerichtsverfahren nach Einschätzung der Betroffenen nicht auszahlt. Für die GAW und vor allem auch für die Regionalbüros sind diese Dokumentationen besonders wichtig, um die Diskriminierungsvorfälle in den Regionen zu sammeln. So kann sie auch anonyme Empfehlungen abgeben oder Informationsschreiben an potenziell diskriminierende Unternehmen richten. Zudem zeigt sich gerade in diesen Fällen die Notwendigkeit einer Verbandsklage.

→ siehe dazu „Klagsrecht“, Kapitel Forderungen der GAW (S. 126)

Damentage in der Sauna ohne Männer?

Eine Stadtgemeinde betreibt ein öffentliches Hallenbad mit Saunabetrieb. An einem Tag der Woche wird der Zugang zum Saunabetrieb ausschließlich für Frauen gewährt. An einem anderen Wochentag wird ein Saunabesuch halbtägig ausschließlich für Männer angeboten. Die restlichen Wochentage ist der Zugang für beide Geschlechter möglich. Die Stadtgemeinde ist mit einer Anfrage eines Mannes konfrontiert, der ebenfalls einen ganzen Saunatag ausschließlich für Männer fordert und fragt bei der GAW nach, wie dies rechtlich zu beurteilen ist. Die GAW teilt der Stadtgemeinde mit, dass entsprechend eines Gutachtens der GBK der Damentag zulässig ist, der hierbei zugrundeliegende Gedanke des Schutzes der Privat- bzw. Intimsphäre jedoch gleichermaßen auch für Männer gelte. Die GAW empfiehlt, bei ausreichender Nachfrage von Männern ein gleiches Angebot auch für Männer anzubieten.

Für Menschen mit einem Anliegen innerhalb des Geltungsbereiches des GIBG ist das Regionalbüro im jeweiligen Wirkungsbereich zu einem One-stop-shop geworden. Der Beratungsablauf ist im Einzelfall vereinfacht, da innerorganisatorische Abstimmungen mit der Zentrale in Wien wegfallen. In der Informations-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit liegt der Fokus auf der Vermittlung des GIBGs.

Die nach wie vor hohe Anzahl der Beschwerden auf Grund des Geschlechts, vor allem im Bereich der sexuellen Belästigung zeigt, dass in diesem Bereich die Regionalbüros als kompetente Beratungsstelle wahrgenommen und beansprucht werden. Einerseits von den Betroffenen selbst, die zur vertraulichen Beratung kommen und andererseits vermehrt auch von Arbeitgeber_innen, die präventiv Information einholen oder konkret Unterstützung suchen, um angemessen Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung

schaffen zu können. Näheres dazu findet sich in diesem Kapitel unter „Highlights in der Informationsarbeit“: Gleichbehandlung:Unternehmen.

Der Bekanntheitsgrad über die erweiterten rechtlichen Kompetenzen der Regionalbüros muss weiter ausgebaut werden, weshalb zukünftig verstärkt Vernetzungsarbeit mit Multiplikator_innen geleistet werden wird.

Der Diskriminierungsgrund „ethnische Zugehörigkeit“ scheint nach dem „Geschlecht“ bei Beschwerden am zweit häufigsten auf. Hier besteht auch der umfassendste Schutz im GlBG, sowohl in der Arbeitswelt als auch beim Zugang und der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen sowie in den Bereichen Bildung, soziale Vergünstigung und Sozialschutz.

Landesgesetze bieten bereits einen umfassenden Schutz: Die Regionalbüros haben regelmäßigen Austausch mit anderen Beratungsstellen im Bereich des Antidiskriminierungsrechts. Mittlerweile ist in nahezu allen einschlägigen Landesgesetzen ein umfassender Schutz für alle Gründe beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verankert. Nur dann, wenn der Sachverhalt in die Regelungskompetenz des Landes fällt, liegt ein Schutz bei Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung vor. Zusätzlich zu diesem unterschiedlichen Schutzniveau ist eine Vielzahl von Beratungsstellen eingerichtet. Diese beiden Komponenten erschweren den Rechtszugang für Betroffene massiv.



Die GAW fordert gleichen Schutz bei Diskriminierungen auf Grund aller Diskriminierungsgründe in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (Levelling-up) und den Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich



2.4.2 Highlights in der Informations- und Bildungsarbeit

371

Bildungs- und Informationsaktivitäten der
Regionalbüros der GAW

Die Regionalbüros der GAW sind in ganz Österreich aktiv. Ihre Informationsarbeit umfasst ein weites Spektrum beginnend bei Netzwerktreffen, Projektkooperationen, Vertretung bei (Sozial-)Messen, Vorträgen, Workshops, Trainings, Seminaren bis zu Lehrveranstaltungen, Symposien und Konferenzen. Genauso vielfältig wie die individuell vereinbarten Informationsangebote der GAW sind auch die Zielgruppen. Im Fokus stehen Beratungsstellen, NGOs, Antidiskriminierungsstellen, Arbeitnehmer_inneninteressenvertretungen, Unternehmen, Studierende und nicht zuletzt potentiell von Diskriminierung betroffene Menschen.

Gleichbehandlung:Unternehmen

Vielfalt ist in und für Unternehmen ein Thema. Präventive Maßnahmen können helfen, Diskriminierung in Unternehmen zu vermeiden und Vielfalt als Chance zu nutzen. Eine wesentliche Aufgabe und ein Fokus unserer Arbeit ist es, Unternehmen präventiv dabei zu unterstützen, Diskriminierungen zu vermeiden und im dennoch nicht vermeidbaren Anlassfall gesetzeskonform zu agieren. Dieses Angebot stößt auch in den Regionen auf großes Interesse.

Vor allem mittlere Unternehmen und Großunternehmen, die auch mit mehreren Standorten in Österreich vertreten sind, nehmen Workshops zu Belästigungen und sexueller Belästigung in Anspruch. Führungskräfte, Personalverantwortliche, Mitarbeiter_innen und Betriebsräte_innen haben an insgesamt 84 Seminaren und Vorträgen teilgenommen.

Begünstigt wurde das Interesse im Berichtszeitraum einerseits durch die #metoo Kampagne, andererseits beobachtet die GAW in den letzten Jahren, dass der Schulungsbedarf von dem Bedürfnis von Unternehmen getragen ist, diskriminierende Vorfälle professionell(er) handzuhaben.

“

„Die angebotenen Workshops mit dem Schwerpunkt sexuelle Belästigung sind sowohl bei unseren Führungskräften als auch bei den KollegInnen des Betriebsrates sehr, sehr gut angekommen. Unser Ziel lag einerseits darin unsere Führungskräfte zu sensibilisieren, und zum anderen mögliche direkte Ansprechpersonen für einen möglichen Erstkontakt auszubilden. Beide Ziele wurden unseres Erachtens nach erreicht. Wir werden auch in Zukunft diese Workshops als Präventivmaßnahme und zur Sensibilisierung weiterhin durchführen.“ (HR Manager für Österreich, international tätiges Hightech Großunternehmen)

“

„Einer der wichtigsten Effekte war, dass wir in unserer Einrichtung über das Thema sexuelle Belästigung diskutiert haben. Diese offenen Gespräche gemeinsam mit dem Input der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben zu einer größeren Sensibilisierung bei den Führungskräften beigetragen.“
(Personalverantwortliche, Organisation im Bereich Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung)

„[...] Bereits bei diesem Termin [mit dem Führungsteam] stellte sich die „feine Grenze“ zwischen einer normalen Handlung und einer Belästigung heraus. Da unsere Mitarbeiter_innen als Gesundheitsdienstleister_innen auf einer sehr persönlichen und körperlichen Ebene mit den Patient_innen arbeiten, war das Bewusstmachen von einer allfälligen Belästigung sehr wertvoll. [...] Es kam wirklich sehr vieles zum Vorschein, wo so manche Handlung als eine Belästigung empfunden wurde. Und das Schöne war, dass es sehr einfache Handlungsratschläge gab, diese Belästigungen zu stoppen. Und sich somit ein noch besseres Miteinander ergab!

[...] Schön wäre, wenn wir das wieder einmal wiederholen könnten. [...]“
(Geschäftsführer, mittelgroßes Gesundheitsdienstleistungsunternehmen)

Einige Blitzlichter der Informationsarbeit sind auf der nächsten Seite an Hand einer Österreichkarte hervorgehoben.

→ weiterlesen im Kapitel
Informations- und
Bildungsarbeit (S. 108)

RB Tirol, Salzburg, Vorarlberg

- „Jubiläum 20 Jahre Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg“; Kinoveranstaltungen für Multiplikator_innen
- „Vernetzung West“ (gemeinsam mit Landes-Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle Tirol, Salzburg und Vorarlberg); Netzwerktreffen
- „Rechtehatsie“ (gemeinsam mit Servicestelle für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Klagsverband, Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft); Symposium in Tirol für Multiplikator_innen
- „Vorarlberger Frauen-Info-Fest“ (gemeinsam mit regionalen Mädchen- und Frauenorganisationen), Tagung für Interessierte

RB Oberösterreich

- „GIBG für Laienrichter_innen in Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren“ (gemeinsam mit Frauenbüro AKOÖ) Schulungen für Arbeitnehmer_innenvertreter_innen
- „40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz“ Kinoveranstaltung für Multiplikator_innen
- „Rassismus mog i ned“ (gemeinsam mit Land der Menschen) Aktionswochen für Schüler_innen

RB Kärnten

- „Informations- und Beratungsstand“, Frauenfachmesse für Interessierte
- „GIBG für Betriebsräte_innen“ (gemeinsam mit ÖGB Frauenreferat) Schulungen für Arbeitnehmer_innenvertreter_innen
- „Kärntner Frauenforum und Klagenfurter Frauenplattform“, Netzwerktreffen für Multiplikator_innen

Highlights in der Informations- und Bildungsarbeit

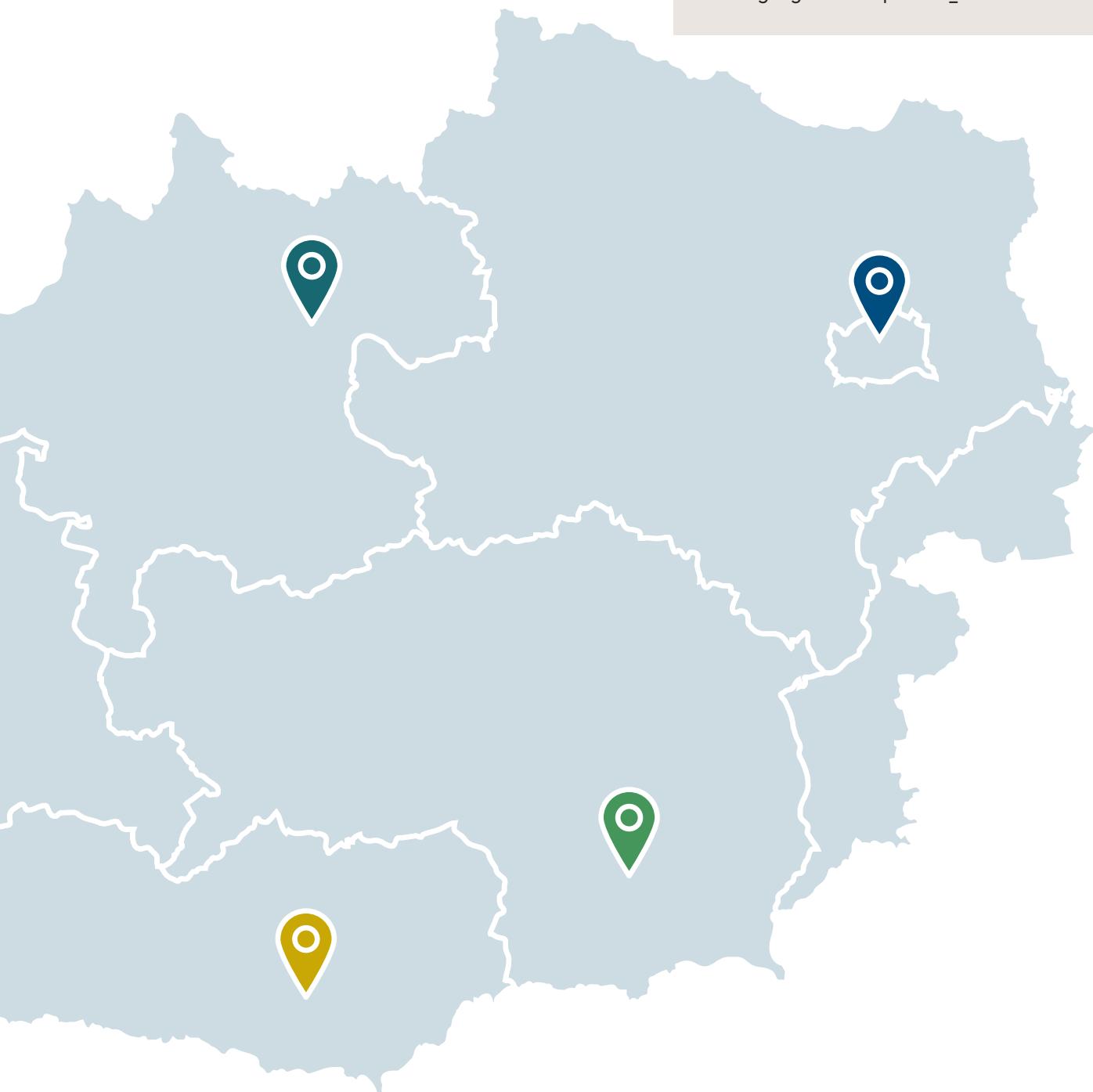


RB Steiermark

- „GIBG für Richter_innen“, Seminar für Richter_innen
- „Intersektionale Frauenpolitik & die Kopftuchdebatte“, Netzwerktreffen für Multiplikator_innen
- „40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz“ Kinoveranstaltung für Multiplikator_innen

GAW für die Regionen Wien, Niederösterreich, Burgenland

- „Diskriminierung von Muslim_innen: gemeinsam handeln gegen Diskriminierung“, Tagung in Wien für Interessierte
- Burgenland: „GIBG und AMS“, Schulungen für Mitarbeiter_innen
- „Wie weiblich ist die Arbeitswelt in Niederösterreich?“ (gemeinsam mit AK NÖ), Tagung für Multiplikator_innen



2.4.3 Öffentlichkeitsarbeit: Headlines aus regionalen Medien

Gleichbehandlung geht uns alle an, Diskriminierung ist für viele Menschen Teil des Alltags. Wird darüber auch in regionalen Medien berichtet? Die GAW bietet eine Zusammenschau interessanter Headlines aus regionalen Medien, wobei Radio- und TV-Berichte hier nicht einbezogen sind.

→ weiterlesen im Kapitel
Öffentlichkeitsarbeit
(S. 92)



3

Entwicklungen und Wirkungserfolge

3.1 Mandat und Wirkung

Die GAW ist eine unabhängige staatliche Einrichtung, um Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichbehandlung zu fördern. Sie ist als Dienststelle im Bundeskanzleramt eingerichtet.

Ihr Mandat umfasst dabei wesentliche Bereiche der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien: den Bereich der privaten Arbeitswelt für sechs Diskriminierungsgründe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung), den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen für den Diskriminierungsgrund Geschlecht und der ethnischen Zugehörigkeit und des Sozialschutzes (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), der soziale Vergünstigungen und der Bildung für den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit. In den Richtlinien ist vorgegeben, dass unabhängige Beratung und Unterstützung für Diskriminierungsoptiker gewährleistet und unabhängige Untersuchungen, Berichte und Empfehlungen durchgeführt werden sollen.

Die GAW ist dabei mit den **wesentlichen Funktionen** einer Gleichbehandlungsstelle ausgestattet: sie berät und unterstützt Opfer von Diskriminierung und leistet Informations-, Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Gleichstellung und der Prävention vor Diskriminierung. Die Funktion der Entscheidungsfindung ist in Österreich davon getrennt und wird von der GBK ausgeübt.



Arbeitnehmer_innen Freizügigkeit: Im Juni 2016 wurde die GAW vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auch als Kontaktstelle im Sinne des Art 4 der Richtlinie 2014/54/EG (Freizügigkeitsrichtlinie) ernannt. Diese Stellen haben die Aufgabe, die Gleichbehandlung auf Grund der Staatsbürgerschaft zu fördern und Arbeitnehmer_innen der Union und deren Familienangehörige diesbezüglich zu unterstützen. Wenn diese Personen aus einem nach dem GIBG verpönten Motiv diskriminiert werden, soll diese Aufgabe von der GAW wahrgenommen werden. Das GIBG enthält aber keinen Diskriminierungsgrund „Staatsbürgerschaft“, einschlägige Sachverhalte können nur über den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit behandelt werden. Dies führt zu Rechtsschutzlücken. Eine Klarstellung bzw. Erweiterung des Mandates ist notwendig.

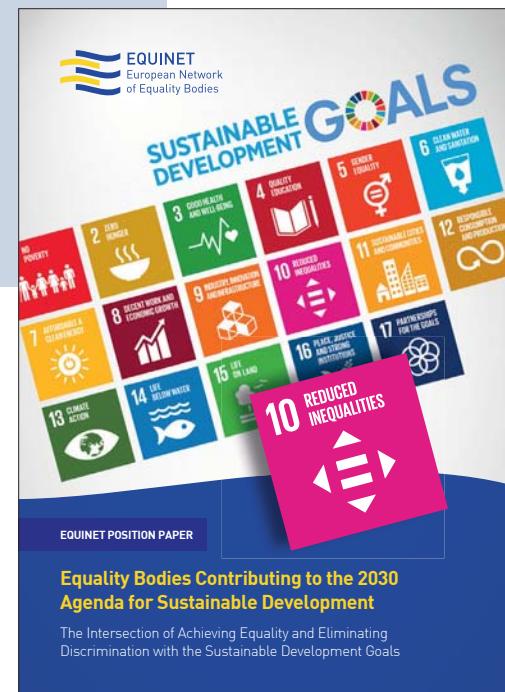


Die GAW nimmt am Equinet Cluster „Freedom of Movement“ teil. In diesem Rahmen diskutieren Gleichbehandlungsstellen, die ebenso als Kontaktstelle für ihre jeweiligen Staaten ernannt wurden, die neuen Aufgaben im Bereich der Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit, tauschen Informationen und Erfahrungen aus und es werden Trainings angeboten.

Die GAW trägt zudem dazu bei, dass das Bundeskanzleramt für Österreich die Agenda 2030 der Vereinten Nationen – allen voran das nachhaltige Entwicklungsziel (SDG) 10: „Ungleichheit bekämpfen“ – konsequent ansteuert.

Im Sommer 2019 überprüfte das UN-Nachhaltigkeitsforum in New York die Entwicklung hinsichtlich des Ziels Nr. 10. Equinet betonte die Wichtigkeit von Gleichbehandlungsstellen für die Staaten zur Erreichung dieses Ziels und konnte an der Konferenz bei einem Training Event mit dem Titel: „Empowering people and ensuring inclusiveness and equality through human rights“ teilnehmen. Equinet gab 2019 auch eine Broschüre zu diesem Thema heraus: „Equality Bodies Contributing to the 2030 Agenda for Sustainable Development Goals“

1



Die GAW leistet mit ihrem Beratungsservice und dem Unterstützen von einvernehmlichen Lösungen in Diskriminierungsfällen auch ihren Beitrag zur Erreichung der Wirkungsziele des Bundeskanzleramtes.

Um das gesamte Potenzial einer Gleichbehandlungsstelle ausschöpfen zu können, wurden in den letzten Jahren **Empfehlungen zu Standards für Gleichbehandlungsstellen** erlassen, die Empfehlungen des Europarates (ECRI General Policy Recommendation Nr 2 vom 7.12.2017) und der Europäischen Kommission (Empfehlung (EU) 2018/951 vom 22.6.2018). Wesentliche Bausteine der Empfehlung für die Umsetzung sind ein entsprechendes Mandat, die Garantie der Unabhängigkeit, eine Wirksamkeit, die sich vor allem im ressourcenmäßigen Ausbau widerspiegelt, und eine leichte Zugänglichkeit der Gleichbehandlungsstellen.²⁸

Projekt Standards: Die GAW ist bei einem Projekt von Equinet beteiligt, bei dem nun für die einzelnen Bausteine Indikatoren entwickelt werden. Im Jahr 2019 wurden Indikatoren für ein den Empfehlungen zu Standards entsprechendes Mandat entwickelt.



²⁸ Ein erstes Monitoring erfolgte vom European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination: Equality Bodies making a difference, Niall Crowley, 2018.

3.2 Wirkungsorientierung: Interne Organisationsentwicklung für mehr Wirksamkeit und Transparenz

Nach einer internen Revision im Jahr 2017/2018, bei der der GAW ein erstklassiges Zeugnis ausgestellt wurde, wurde die bereits im letzten Bericht eingeforderte Notwendigkeit erkannt, dass die GAW sozialwissenschaftliche Expertise benötigt. Dadurch kann das umfassende Datenerfassungssystem, die GAW Statistik, die 2016 eingeführt wurde, optimal genutzt werden. 2019 konnte die GAW daher einen Personalzuwachs mit sozialwissenschaftlicher Expertise erreichen.



GAW Statistik: Die Aktivitäten der GAW nach ihrer Wirkung hin zu evaluieren, benötigt eine wesentliche Grundlage, nämlich die der umfassenden Daten-erhebung. Die GAW erfasst ihre Anfragen mit einem elektronischen System bereits seit dem Jahr 2000. Das Datenerfassungssystem konnte mit Unterstützung des Bundeskanzleramtes grundlegend überarbeitet und verbessert werden. Die neue sog. „GAW-Statistik“ bietet nun seit Anfang 2016 ein auch nach internationalen Standards überarbeitetes Datenmaterial über Anfragen (Rechtsauskünfte, Dokumentationen, Diskriminierungsfälle), Informations- und Bildungs- sowie Öffentlichkeitsarbeit, mit dem ein wirkungsorientiertes Monitoring und eine Evaluierung erst möglich ist.

Die GAW konnte nun durch die Ressourcenerweiterung und mit Hilfe einer externen Begleitung Ende 2018 Prozesse in Gang setzen, um anhand der vorhandenen Ressourcen unser Potenzial bestmöglich auszuschöpfen. Im Rahmen von partizipativen Workshops in unterschiedlicher Zusammensetzung haben wir zunächst eine eigene **Wirkungslogik** erarbeitet – ein Model, das auf einen Blick die Wirkungsweise unserer Organisation für die Gleichbehandlung der in Österreich lebenden Menschen sichtbar macht. Dadurch entstand eine Orientierungshilfe für die vielen Aufgaben, denen wir verpflichtet sind.



„Es geht hierbei nicht nur um Wirkungsmessung, sondern auch um Klarheit, um Orientierung schaffen. Die Wirkungslogik ist wie eine Landkarte und hilft sehr Prioritäten zu setzen, also wofür bündeln wir mit den gegebenen Ressourcen unseren Einsatz.“ (Mitarbeiterinnen der GAW über den Prozess)

Dies war die wesentliche Vorarbeit zur Entwicklung eines **Monitoringplans**, anhand dessen wir mit Hilfe von **Indikatoren** unser Wirken systematisch messbar machen können. Unsere Wirkung kann nun mit auf uns abgestimmten Werkzeugen nachvollziehbar und datenbasiert bewertbar gemacht werden.

Mit dieser internen Weiterentwicklung leistet die GAW ihren Beitrag, die empfohlenen Standards nach Wirksamkeit auszubauen und zu erfüllen.

Erster Strategie- und Arbeitsplan 2020/21

Sich mit der eigenen Wirksamkeit systematisch und daten-basiert auseinanderzusetzen, stellt ein Qualitätskriterium von Gleichbehandlungsstellen dar. Mithilfe der gesammelten Monitoringdaten gibt es nun ein internes Steuerungsinstrument. Die Transparenz über die gesetzten Aktivitäten der GAW wird erhöht und nach außen wird Rechenschaft über das Wirken der GAW abgelegt. Ein datenbasiertes Monitoring und eine Evaluierung unserer Aktivitäten hin zu Wirkungen, stellt somit auch die Unabhängigkeit sicher. Auch während des Entwicklungsprozesses 2019 haben wir bereits unsere Aktivitäten nach Wirkungen ausgerichtet, diese bei den einzelnen Kapiteln, die die Aktivitäten der GAW betreffen, dargestellt. Schlussendlich führte der Prozess auch zur Entwicklung des ersten Strategie- und Arbeitsplans (StrAP) für die Jahre 2020/21.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Einführung von Strategie- und Arbeitsplänen war auch die Angleichung des gesamten Mandats nach dem GIBG an die gesamte Organisation der GAW. Seit Juli 2017 sind auch alle Regionalbüros einbezogen und so ist nicht nur die Einheitlichkeit der Organisation, sondern auch die Zugänglichkeit der GAW in den Regionen gewahrt (Verweis Kapitel 2.4. Regionalbüros)

1

Der StrAP ist dabei ganz bewusst im 2-Jahresmodus angelegt, um ihn mit der Berichtslegung an den Nationalrat zu verknüpfen: Die gesetzten Erfolgsindikatoren und der Bericht zeigen, in welchem Ausmaß anhand der vorhandenen Ressourcen (Personal, Budget) und Kompetenzen (z. B. Mandat, Unterstützungsmöglichkeiten) die Wirkungen erzielt werden können. Darüber hinaus wird sichtbar, ob das Potenzial der GAW, individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Wandel in Richtung Gleichbehandlung und Gleichstellung herbeizuführen, ausgeschöpft werden kann. Daraus werden sich nachvollziehbare Forderungen an die Gesetzgebung und Verwaltung ergeben, die die Wirksamkeit erhöhen können und so die internationalen Standards bestmöglich erfüllen.

4

Fünf zentrale Forderungen

Um einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen in Österreich zu erzielen, braucht es immer wieder Anpassungen im Recht. Viele Lücken im Rechtsschutz werden durch die Anliegen der Menschen, die sich an uns wenden, sichtbar gemacht. Außerdem orientieren sich unsere Forderungen nach Novellen im Gleichbehandlungsrecht an internationalen Standards für Gleichbehandlungsstellen und Empfehlungen von internationalen (Menschenrechts-) Organisationen wie den Vereinten Nationen (z. B. CEDAW, CERD; etc.) oder des Europarates (ECRI).

Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich wird allen voran durch Unionsrecht geprägt und die Umsetzung wird von der Europäischen Kommission überprüft. Auch hier ergeben sich Empfehlungen zur Verbesserung des Rechtsschutzes. Die letzten nennenswerten Änderungen im GIBG und im GBK/GAW-Gesetz gab es mit der Novelle 2013.



Novelle 2013: Mit der letzten Novelle wurden unter anderem der Schutz von Selbstständigen erweitert und die Verjährungsfrist bei sexueller Belästigung von einem Jahr auf drei Jahre ausgedehnt.

Es gab 2016 einen Evaluierungsbericht²⁹, der ebenfalls viele Anregungen für Verbesserungen im Rechtsschutz enthielt. Die Anregungen der GAW zur Novellierung des Gleichbehandlungsrechts haben sich daher seit dem letzten Bericht 2016/2017 nicht verändert und sind auf unserer Website abrufbar. Zudem finden sich einzelne Forderungen auch in diesem Bericht direkt bei den jeweiligen Problemfeldern in den Infoboxen Forderungen dargestellt. Hier beschreiben wir **fünf zentrale Forderungen**, die uns derzeit als die wichtigsten erscheinen.



Die GAW fordert: Gleicher Schutzniveau für Diskriminierungen in allen Bereichen des GIBG (Levelling-up); Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts; Klagsrecht für die GAW für eine Mitwirkung an Gerichtsverfahren; Ermöglichung des effektiven Monitorings aktueller Diskriminierungsphänomene und Evaluierung der gesetzlichen Maßnahmen gegen Diskriminierung; Stärkung der GAW durch Erweiterung der Personalressourcen

²⁹ Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts, Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente – Expert/inn/erbericht 2016, abrufbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/evaluierung-der-instrumente-des-gleichbehandlungsrechts.html>

4.1 Gleiches Schutzniveau für Diskriminierung in allen Bereichen des GIBG (Levelling-up)

Die GAW fordert dies bereits seit ihrem Bericht 2006/2007. Konkret geht es um die Merkmale **sexuelle Orientierung, Alter, Religion und Weltanschauung**. Es gibt keinen gesetzlichen Schutz, wenn diese Merkmale beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zu Benachteiligungen führen oder, wenn Menschen deswegen belästigt und so in ihrer Würde verletzt werden.

Österreich hat im GIBG bis dato nur die Vorgaben der Europäischen Union umgesetzt. Das führt auch dazu, dass es keinen Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung gibt. Das GIBG bietet derzeit nur für den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit einen umfassenden Diskriminierungsschutz.

Die EU-Richtlinien bieten aktuell nicht für alle Diskriminierungsgründe den gleichen Schutz. Das Merkmal ethnische Zugehörigkeit ist durch die Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) am umfassendsten geschützt und zwar in der Arbeitswelt, beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und Gesundheitsdienste, bei den sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung. Der Diskriminierungsgrund Geschlecht ist nach den Richtlinien in der Arbeitswelt sowie außerhalb der Arbeitswelt, allerdings nur beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geschützt (RL 2006/54/EG und RL 2004/113/EG). Bislang sind Diskriminierungen aus Gründen der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung lediglich in der Arbeitswelt verboten. Um diese Lücke zu schließen gibt es bereits seit 2008 seitens der Europäischen Kommission einen Vorschlag für die sog. „horizontale Anti-Diskriminierungsrichtlinie“. Die neue EU-Kommission wird sich damit wieder beschäftigen.

1

In der Beratungspraxis nehmen wir wahr, dass es für die Betroffenen nicht nachvollziehbar ist, in so wichtigen Lebensbereichen keinen Schutz durch das GIBG und somit auch durch die GAW zu erhalten. Bei der GAW wurden folgende Fälle dokumentiert: Ein schwules Paar wurde vom Kellner in einem Lokal als „schwule Sau“ beschimpft. Eine Mieterin schildert, dass ihr Vermieter den vorgeschlagenen Nachmieter explizit ablehnt, weil er einen „Moslem“ nicht in der Wohnung haben will. Ältere Menschen beklagen, dass ihnen teurere Medikamente vorenthalten werden.

→ siehe dazu Fallbeispiel
„Eingetragene Partner_innen sind anders als Verheiratete“
Kapitel Beratung und
Unterstützung (S. 69)



Die Angleichung des Schutzniveaus für Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ist gerade auch bei der Bildung gefragt.

Bei folgenden Anfragen konnte die GAW die Personen nicht unterstützen:

Frau C macht sich Sorgen um ihre Tochter, deren Lehrer ihr (und ihren Mitschülerinnen) nur zu gerne zu verstehen gibt, dass Mädchen für Naturwissenschaften nicht geeignet sind. Ein Schüler bekommt von seinem Lehrer Nachrichten, in denen er explizit nach seinem Sexualverhalten gefragt wird. Ein Schüler wird auf Grund seines muslimischen Glaubens beleidigt und ausgegrenzt.

→ siehe dazu Fallbeispiel „Muslim_innen bei der Wohnungssuche nur bei Landesk kompetenz geschützt“ Kapitel Beratung und Unterstützung (S. 55)

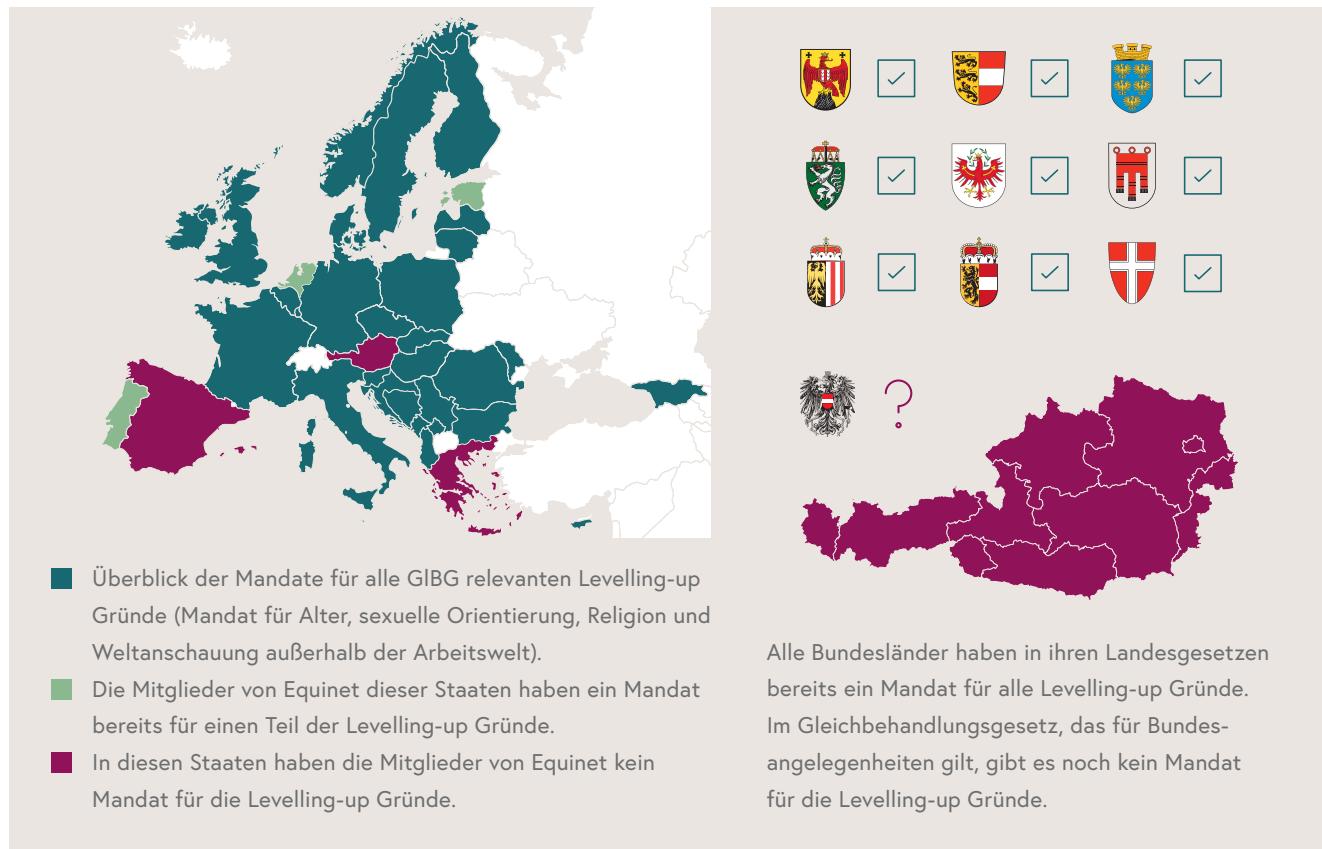


Beim Diskriminierungsgrund Behinderung gab es ein Levelling-up:

Im Bereich des Diskriminierungsschutzes von Menschen mit Behinderung ist Österreich über das unionsrechtlich geforderte Mindestmaß hinausgegangen und bietet rechtlich sowohl einen Diskriminierungsschutz für die Arbeitswelt als auch für den Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Österreich ist aktuell einer jener Staaten, der im europäischen Vergleich am wenigsten Schutz außerhalb der Arbeitswelt bietet. Die überwiegende Mehrheit der Mitglieder von Equinet haben bereits ein Mandat für alle Merkmale außerhalb der Arbeitswelt.³⁰ Dieser europäische Standard ist wie oben erläutert auf der Ebene aller Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze der Bundesländer bereits gewährleistet.

³⁰ Equinet Brochure 2020, https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/03/Equinet_brochure_2020.pdf (5.6.2020).



Die UNO fordert eine Ausweitung des Diskriminierungsschutzes: Das CEDAW-Komitee empfiehlt Österreich in seinem 9. periodischen Bericht 2019 den Schutz gegen Diskriminierung in Bezug auf alle verbotenen Gründe sowie eine Vereinheitlichung des Diskriminierungsschutzes sicherzustellen.³¹



Die GAW betont in diesem Zusammenhang, dass ein umfassender Anti-Diskriminierungsschutz nicht bedeutet, dass es keine sachlichen Differenzierungen geben soll. Im gesamten Gleichbehandlungsrecht findet der Schutz vor Diskriminierung dort seine Grenzen, wo eine unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig ist. Eine Rechtfertigung des altersbedingten Alkoholverbots durch den Jugendschutz wäre so ein Beispiel. In der Arbeitswelt gibt es etwa Ausnahmen bezüglich Religion und Weltanschauung, wenn es um den Tendenzschutz eines Unternehmens geht.

Gerade die Unterschiedlichkeit der Gründe sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung legt nahe, dass diese einzeln hinsichtlich Ausnahmeregelungen konkretisiert werden sollten. Wesentlich ist, dass Menschen in unterschiedlichen Lebensbereichen keinen Diskriminierungen und Belästigungen ausgesetzt werden dürfen und Österreich einen einheitlichen Rechtsschutz bietet.

³¹ Komitee für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Abschließende Bemerkungen zum 9. Bericht Österreichs (2019), 8.

4.2 Abbau der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts

Kompetenzaufteilung

Die bestehende Kompetenzaufteilung in der Bundesverfassung führt dazu, dass es sehr viele unterschiedliche Rechtsgrundlagen für das Gleichbehandlungsrecht in Österreich gibt. So unterscheidet sich zunächst der Diskriminierungsschutz für die Privatwirtschaft, der im GIBG und im Behinderteneinstellungs- sowie -geichstellungsrecht von jenem des öffentlichen Dienstes, der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Außerdem kommt es auf Grund der föderalen Struktur zu weiteren zahlreichen Landes-Gleichbehandlungs- und Landes- Antidiskriminierungsgesetzen für die Landesbediensteten und für Güter und Dienstleistungen, die in der Landeskompetenz fallen. So kommt man in Österreich auf 21 Gesetze und damit auf deutlich mehr als in jedem anderen europäischen Land. In Deutschland etwa sind es lediglich zwei.³²



Zuständigkeitsdschungel: Das größte Problem der Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts ist der sog. „Zuständigkeitsdschungel“. Es ist für die Menschen kaum ersichtlich, welche Stellen für sie rechtliche Schritte bei Diskriminierung setzen können. Die GAW verfügt über den größten Bekanntheitsgrad und hat das weitreichendste Mandat hinsichtlich Diskriminierungsgründen und -bereichen. Daher hat unsere Erstberatung seit Jahren auch einen Fokus auf sog. Clearinggespräche. Wir versuchen so, den Zugang zum Recht für die Betroffenen sicher zu stellen.

Unterschiedlicher Schutz und Rechtszugang für Betroffene

Diese vielen Gesetze bieten unterschiedlichen Schutz vor Diskriminierung und unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen. Alle Bundesländer sehen in ihren Landes-Antidiskriminierungsgesetzen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistung, die in die Landeskompetenz fallen, den vollen Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsgründe vor, während das GIBG nur vor Diskriminierung auf Grund von ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht schützt. Allerdings sehen nicht alle Landes-Antidiskriminierungsgesetze die niederschwellige Möglichkeit vor, ein Prüfverfahren durch eine GBK vorzunehmen, oder beschränken dieses Prüfverfahren meist nur auf die Arbeitswelt. Das GBK/GAW-Gesetz hingegen bietet den Betroffenen bei Diskriminierungsvorfällen in allen Lebensbereichen, sowohl in der Arbeitswelt als auch beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ein

32 Europäische Kommission, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe (2019), 132 ff.

kostenfreies und nichtöffentlichtes Verfahren vor der GBK, das auch zu Schllichtungen führen kann. Schließlich sehen die Gesetze auch unterschiedliche Rechtsfolgen bei den Schadenersatzregelungen vor.



Umsetzungslücken der Gleichbehandlungsrichtlinien: Die Zersplitterung bringt auch Umsetzungslücken mit sich. Das Steiermärkische L-GBG sieht einen Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt nur bei diskriminierenden Handlungen durch Organe des Landes vor. Dies bedeutet, dass in den Fällen, in denen Diskriminierungen in Bereichen erfolgen, die auf Grund der Sachmaterie in Landeskompétenz fallen und durch Private verwirklicht werden, derzeit auch für die Gründe Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit (noch) kein Rechtsschutz besteht. Das GIBG wirkt hier auf Grund der Kompetenzverteilung auch nicht. Hier muss das L-GBG dringend novelliert werden.

Beim bereits erwähnten Evaluierungsbericht über die gleichbehandlungsrechtlichen Instrumente (FN 31) wurde die Einrichtung eines fixen Konsultationsmechanismus zwischen Beratungsstellen nach den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen und der GAW angeregt. Bereits bestehende Kommunikationsforen, insbesondere die jährliche Expert_innenkonferenz der Antidiskriminierungsstellen und der Bundesländerdialog, werden bereits jetzt zur Klärung kompetenzrechtlicher Problemstellungen genutzt.

Ein einheitlicher Kompetenztatbestand im Bundes-Verfassungsgesetz könnte aus Sicht der GAW einen nachhaltigen Ansatz zum Abbau der bestehenden Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts darstellen und damit zu einem leichteren Zugang zum Recht für von Diskriminierung Betroffene beitragen.



Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats fordert eine zugängliche und wirksame Antidiskriminierungsgesetzgebung. ECRI empfiehlt die unterschiedlichen Antidiskriminierungsgesetze zu vereinheitlichen und in das GIBG ein generelles Diskriminierungsverbot im öffentlichen und staatlichen Sektor aufzunehmen. Das österreichische Gleichbehandlungsrecht könnte so zugänglicher und wirksamer gemacht werden.³³

33 Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, ECRI-Bericht über Österreich (sechste Prüfungsrounde (2020)).

4.3 Klagsrecht und Klagsbudget für eine Mitwirkung an Gerichtsverfahren

Für einen effektiven Diskriminierungsschutz fordert die GAW ein Verbandsklagerecht sowie ein ausreichendes Klagsbudget, um ausgewählte gerichtlichen Verfahren zu ermöglichen.

Die GAW kann aktuell von Diskriminierung Betroffene nur im Verfahren vor der GBK begleiten. Vor Gericht ist dies nicht möglich. Die langjährige Expertise aus der Beratung und jene über strukturelle Diskriminierungsmuster der GAW können daher derzeit nicht direkt in Gerichtsverfahren verwendet werden.

Bei Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zeigt sich die Praxis, dass zum Teil ganze Branchen gleichbehandlungsgezwidrige Preise vorsehen. Betroffene können beispielsweise bei geschlechtsspezifisch diskriminierenden Eintrittspreisen, Frisierdienstleistungen und dergleichen Schadenersatz einklagen, die Unternehmen ändern aber ihre Preispolitik nicht.

Da es für diesen Bereich kaum Rechtsschutzeinrichtungen wie die Arbeiterkammer gibt, stellen wir zwei Hindernisse fest, weshalb Betroffene davon abgehalten werden, ihre Rechte durchzusetzen: 1. Der Klagsaufwand ist hoch, der zu erwartende Schadenersatz ist gering (z. B. ein Eintrittspreis mit allenfalls einer geringen Abgeltung des immateriellen Schadensatzes). 2. Es gibt viele offene Rechtsfragen und kaum Judikatur. Daher ist auch das Prozessrisiko sehr hoch.

Zudem machen wir in der Beratung und Unterstützung die Erfahrung, dass auf Grund von Interventionen die Diskriminierung im Einzelfall zwar behoben wird, sich am diskriminierenden Verhalten des Unternehmens aber nichts ändert.



Empfehlungen: Die GAW setzt daher in diesen Bereichen sehr häufig bei Branchenvertreter_innen an und spricht allgemeine Empfehlungen aus, siehe dazu Empfehlung zu Friseurdienstleistungen

Eine auf Unterlassung gerichtete **Verbandsklage** der GAW könnte nachhaltig und effizient zur Verbesserungen der Situation für die Einzelnen mit Diskriminierungserfahrung wie zu einer Einhaltung des GIBG führen. In einem vorgelagerten Abmahnungsverfahren könnten Unternehmen, wie im Konsument_innenschutz üblich, die Möglichkeit haben, eine Klage zu verhindern, indem sie unverzüglich einen gesetzeskonformen Zustand herstellen. Das Verbandsklagerecht sollte aber auch für Fälle in der Arbeitswelt gelten. Selbstverständlich muss dafür auch ein ausreichendes Budget vorgesehen werden.

Der Europäische Gerichtshof hat im April 2020 erneut entschieden, dass eine Diskriminierung auch ohne konkret betroffene Person verboten ist.³⁴ In dieser Entscheidung ging es um eine homophobe Äußerung eines Rechtsanwalts, die dieser in Zusammenhang mit seiner Einstellpolitik in einer Radiosendung tätigte. Nachdem die GAW aktuell kein Verbandsklagerecht hat, können vergleichbare Diskriminierungen in solchen Konstellationen nicht effektiv bekämpft werden.

1

Ein Verbandsklagerecht würde daher folgende erwünschte Effekte haben: Durch vorgelagerte Abmahnverfahren könnten eindeutige Diskriminierungen schnell behoben werden. Durch die Möglichkeit der Klagseinbringung könnte die GAW Entscheidungen durch die Gerichte erwirken, was gerade im Bereich außerhalb der Arbeitswelt des GIBG mangels vorliegender Judikatur über wesentliche Auslegungsfragen sehr wichtig wäre.

So ist z.B. noch immer nicht geklärt, wer aller bei (sexuellen) Belästigungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen konkret haftet, bzw. ob es auch in diesem Bereich Abhilfeverpflichtungen der Anbieter_innen von z.B. Dienstleistungen gibt.

1

Diskriminierungen ohne konkret betroffene Person blieben nicht folgenlos und so könnte auch wirksam gegen Hassreden vorgegangen werden. Mit einer Klage könnte ein Diskriminierungsfall, der viele Menschen betrifft, behoben werden.

Das Behindertengleichstellungsrecht bietet dem Behindertenanwalt und dem Klagsverband bereits ein Verbandsklagerecht für die nachhaltige Verbesserung der Diskriminierungssituation von Menschen mit Behinderung.

1

Die GAW benötigt zudem auch die Zurverfügungstellung eines Budgets für Klagen in Einzelfällen. Es soll damit der Zugang zum Recht verbessert werden und die Erstellung eines aktuellen Handbuchs entsprechend jenem von Equinet zu Strategic Litigation³⁵ durch strategische Klagen über mehr Rechtssicherheit und -klarheit ermöglicht werden.

34 EuGH 23.4.2020, C-507/18, Lenford.

35 Equinet, Strategic Litigation Handbook, (2017) https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/05/equinet-handbook_strategic-litigation_def_web-1.pdf (25.05.2020).



Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats fordert ein Klagsrecht für die GAW: Im aktuellen Staatenbericht für Österreich aus 2020 empfiehlt ECRI, dass die GAW die Möglichkeit erhalten soll, diskriminierte Personen bei Institutionen und Gerichten zu vertreten, im eigenen Namen vorzutragen, in Rechtsverfahren als Amicus Curiae, Drittpartei oder Sachverständige zu agieren.³⁶ Ein Verbandsklagerecht und ein Klags-budget für die GAW würde dieser Empfehlung entsprechen.

4.4 Wirksames Monitoring aktueller Diskriminierungsphänomene durch Budgeterhöhung für die Informationsarbeit

Eine wesentliche Aufgabe der GAW ist es, sich mit aktuellen Diskriminierungsphänomen zu beschäftigen, insbesondere durch die Erhebung von Daten und die Durchführung von Studien und Untersuchungen. Zu diesem Zweck benötigt die GAW nicht nur dafür notwendige personelle und technische Ausstattung, sondern vor allem eine Erhöhung des zur Verfügung stehenden Budgets. Das derzeitige Budget beträgt € 70.000 pro Jahr. Damit muss die gesamte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit abgedeckt werden. Das Budget kann derzeit nur für Veranstaltungen, Rechtsgutachten und Informationsmaterial verwendet werden. Unabhängige Untersuchungen und Berichte zu aktuellen Diskriminierungsphänomenen können daher nicht beauftragt werden. Eine Erhöhung wäre dringend notwendig, um den Anforderungen in den nächsten Jahren gerechter zu werden.



Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats fordert eine Erhöhung des Budgets: ECRI hält in Zusammenhang mit der personellen und finanziellen Ausstattung der GAW fest, dass ihr diese besonders in Bezug auf die Funktion der Aufklärung und der unabhängigen Forschung fehlen.

Aus Sicht der GAW sind vor allem folgende aktuelle Diskriminierungsphänomene zukünftig besonders zu untersuchen: Diskriminierungen auf Grund des sozioökonomischen Status, Diskriminierungsphänomene im Zusammenhang mit Algorithmen und Künstlicher Intelligenz und im Zusammenhang mit der Corona-Krise.

³⁶ Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, ECRI-Bericht über Österreich (sechste Prüfungsrounde (2020), 9.

Diskriminierungsphänomen sozio-ökonomische Herkunft: Diskriminierung aus den im GlBG verankerten Gründen kann auch in Kombination mit sozialer Herkunft auftreten. Diese kann einerseits die Folge von Diskriminierung aus anderen Gründen sein, andererseits kann ein geringes Einkommen auch Ursache für Diskriminierung sein. Armut kann zu Benachteiligung in vielen Lebensbereichen führen, wie z.B. Gesundheit, Bildung und Wohnen. Eine Studie von Equinet zeigt auf, dass Armut auch eine Ursache für das sogenannte „Under-reporting“ darstellt. Menschen mit geringem Einkommen und schwachem sozialen Status, wenden sich demnach auch seltener an Beratungsstellen, wenn sie von Diskriminierung aus anderen Gründen betroffen sind.³⁷



Die GAW nimmt in diesem Zusammenhang an einer Plattform, die aus der Europäischen Grundrechteagentur (FRA), dem Europäischen Netzwerk von nationalen Menschenrechtsinstitutionen und EQUINET besteht, der CoE-FRA-ENNHR-EQUINET (Collaborative Platform on Social and Economic Rights) teil. Hier geht es um Erfahrungsaustausch in Bezug auf eine mögliche Erweiterung des GlBG um den Diskriminierungsgrund sozioökonomischer Status. Unter dieses Merkmal fallen auch Vermögen/Vermögensstand, soziale Herkunft, Bildungsstand. Besonders häufig wurden Ungleichbehandlungen auf dem Wohnungsmarkt genannt. Das Thema Wohnen wurde auch beim Treffen 2018 besonders in den Fokus genommen. Überschneidungen mit den im GlBG verankerten Gründen in Form von Mehrfachdiskriminierung kommen in der Beratung der GAW immer wieder bei Diskriminierungssituationen am Wohnungsmarkt vor z.B. die prekäre Wohnungssituation von Alleinerzieherinnen oder von Menschen mit Migrationshintergrund. Sozioökonomischer Status wird bei der Plattform oft auch als Folge von Diskriminierung aus anderen Gründen thematisiert. Auch hier finden sich Anknüpfungspunkte wie z.B. die Gefahr der Altersarmut von Frauen infolge von Entgeltdiskriminierung oder Vereinbarkeitsprobleme und daraus folgende unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung.

Artikel 21 der EU-Grundrechtecharta, erwähnt 14 Diskriminierungsmerkmale und geht über die in den EU-Richtlinien erwähnten Gründe hinaus. Er ist damit als Grundlage für neue Diskriminierungsphänomene heranzuziehen. Artikel 21 Absatz 1 EU-Grundrechtecharta erwähnt den Diskriminierungsschutz mit sozio-ökonomischem Bezug. Die Merkmale soziale Herkunft, Vermögen sowie Geburt sollen ausdrücklich vor Diskriminierung geschützt werden.



³⁷ Equinet, Addressing poverty and discrimination: Two sides of the one coin (2010) https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/poverty_opinion_2010_english.pdf (26.05.2020).

Grundlegende Voraussetzung für ein faktenbasiertes, zielgerichtetes Vorgehen gegen Diskriminierung ist es, zu verstehen, wo, in welchem Ausmaß und mit welchen Folgen sich Diskriminierungsphänomene manifestieren. Untersuchungen können so die Grundlage für Gesetzeserweiterungen bieten. So gab z.B. die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes dazu eine entsprechende Rechtsexpertise in Auftrag³⁸.



Die GAW fordert die Aufnahme des Diskriminierungsgrundes sozio-ökonomischer Status in GIBG: Ein von der EU-Kommission in Auftrag gegebener Vergleich von 35 EU-, EWR- und Beitrittskandidatenländern zeigt, dass davon bereits 15 einen gesetzlichen Schutz gegen Diskriminierung wegen des sozioökonomischen Status bieten.³⁹

→ siehe dazu „Besondere Diskriminierungsphänomene“ Kapitel Beratung und Unterstützung (S. 70)

Die GAW ist im Berichtszeitraum mehrfach auf Diskriminierungsphänomene im Zusammenhang mit Entscheidungsalgorithmen und Künstlicher Intelligenz (KI) gestoßen: Diese haben immer weitreichende Auswirkungen in wesentlichen Lebensbereichen von Personen wie Beschäftigung, Wohnen und Kreditwürdigkeit.⁴⁰ Konkret hat sich die GAW intensiv mit dem PAMAS des AMS beschäftigt.

Auch in diesem Bereich wären daher umfassende Untersuchungen notwendig. Equinet hat bereits konkrete Empfehlungen für ein wirksames Monitoring von Gleichbehandlungsstellen zur Untersuchung der diskriminierenden Auswirkungen von KI ausgearbeitet.⁴¹ Dafür brauchen Gleichbehandlungsstellen nicht nur personelle Ressourcen mit einschlägigen Fachkenntnissen, sondern ebenso finanzielle Möglichkeiten.

Weitere neue Diskriminierungsphänomene stehen im Zusammenhang mit der Corona-Krise: Die Krise trifft manche Gruppen härter als andere – etwa auf Grund ihres Alters, der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts. Equinet sammelt hierüber bereits Daten.⁴² Die GAW beschreibt aktuelle Phänomene in ihren Gleichbehandlungs-Blogs, die regelmäßig auf unserer Website aktualisiert und dort veröffentlicht werden: Die traditionelle Rollenverteilung bei der Kinderbetreuung verstärkt sich etwa zu Lasten

38 Ernst & Young Law GmbH im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale (2019).

39 European Commission, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019 (2019), 10-15.

40 Prof. Frederik Zuiderveen Borgesius im Auftrag des Europarats, Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making (2018), 38.

41 Robin Allen QC and Dee Masters im Auftrag von Equinet, REGULATING AI: THE NEW ROLE FOR EQUALITY BODIES. Meeting the new challenges to equality and non-discrimination from increased digitisation and the use of Artificial Intelligence (2020), 21ff.

42 Equinet, Equinet discussing the equality impacts of Covid-19 with European Commissioners (2020) <https://equineteurope.org/2020/equinet-discussing-the-equality-impacts-of-covid-19-with-european-commissioners/> (26.05.2020).

der Frauen. In diesem Zusammenhang spielt auch der bereits angesprochene sozioökonomische Status eine Rolle: Arme Menschen sind stärker betroffen. Die Krise verstärkt weiters Rassismus gegen bestimmte Gruppen, wie beispielsweise Personen, die als asiatisch wahrgenommen werden.⁴³

Es ist Aufgabe der GAW, die Wirksamkeit des bereits bestehenden Gleichbehandlungsrechts hinsichtlich neuer Phänomene einer Evaluierung zu unterziehen und so sinnvolle Optimierungsvorschläge zu bieten. Mit der dafür notwendigen vor allem finanziellen Ausstattung könnte die GAW Lösungsansätze aufzeigen, um adäquat mit neuen und „alten“ Mechanismen der Diskriminierung umzugehen. Dies ist auch ein zentraler Baustein zur Umsetzung der im Regierungsprogramm anvisierten Stärkung⁴⁴ der GAW.

4.5 Ausbau der Wirksamkeit der GAW

Um effektiv wirken zu können und damit den internationalen Standards für Gleichbehandlungsstellen zu entsprechen, müssen auch die Personalressourcen der GAW gestärkt werden.

In beiden Empfehlungen, der des Europarates (ECRI General Policy Recommendation Nr 2 vom 7.12.2017) und jener der Europäischen Kommission (Empfehlung (EU) 2018/951 vom 22.6.2018) gibt es Vorschläge, um die Unabhängigkeit und Effektivität von Gleichbehandlungsstellen zu stärken. Diese Empfehlungen unterliegen einem Monitoring. Der 6. Monitoringzyklus von ECRI (Europarat) für Österreich fand 2019 statt. Es gibt diesbezüglich bereits Empfehlungen (siehe unten). Die Europäische Kommission wird die Situation und Bedingungen von Gleichbehandlungsstellen im Jahr 2020 anhand der Überprüfung der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG (Anti-Rassismusrichtlinie) und 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) prüfen.



Seit dem letzten Personalzuwachs im Jahr 2008 wurde 2019 eine zusätzliche sozialwissenschaftliche Stelle bei der GAW eingerichtet. Dies ist ein erster Schritt, die GAW neben der juristischen Kompetenz auch mit weiteren Qualifikationen auszustatten, die benötigt werden, um effektiv alle Aufgaben einer Gleichbehandlungsstelle erfüllen zu können.

43 Equinet, Covid-19: National equality bodies report impacts on equality and share their responses to the coronavirus pandemic (2020) <https://equineteurope.org/2020/covid-19-national-equality-bodies-report-impacts-on-equality-and-share-their-responses-to-the-coronavirus-pandemic/> (26.05.2020).

44 Regierungsprogramm 2020–2024, 275.



Im Jahr 2019 konnte die GAW durch die personelle Aufstockung mit einer sozialwissenschaftlichen Mitarbeiterin intern einen Monitoring- und Evaluierungsplan entwickeln, um so die erfassten Daten der „GAW-Statistik“ – also der Anfragen an die GAW – auszuwerten und auf dessen Grundlage Arbeits- und Strategiepläne zu entwickeln.

Notwendigkeit vielfältiger Fachkompetenzen – Öffentlichkeitsarbeit

Es zeigt sich, dass die GAW gerade im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit weiteres einschlägiges Fachpersonal benötigt, um ihren Aufgaben nachkommen zu können. Die GAW ist bis dato vorwiegend mit juristischem Personal ausgestattet. Sie soll aber neben der Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsoptfern auch Informations- und Bildungsarbeit sowie Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um Diskriminierung auch aktiv zu beseitigen und Gleichstellung zu fördern. Zudem dient die Öffentlichkeitsarbeit auch dem Zugang zum Recht. Es ist eine aktive Vernetzung zu Journalist_innen und den Medien dringend geboten, damit die GAW über aktuelle Themen, die in ihre Zuständigkeit fallen, informieren und sich bekannt machen kann. Auch für die Erstellung von Informationsmaterial, das Verfassen von Presseaussendungen und für die Vorbereitung von Pressegesprächen ist eine professionelle Unterstützung wichtig und zeitgemäß. Zudem steht es an, auch in den sozialen Netzwerken präsent zu sein, um vor allem ein jüngeres Publikum ansprechen zu können.



ECRI General Policy Recommendation Nr 2 VIII, 99: Empfehlung zur Unabhängigkeit und Effektivität: Die Belegschaft einer Gleichbehandlungsstelle muss vielfältige Fachkompetenzen haben, um alle Funktionen ausüben zu können.

Regionen stärken

2017 kam es zur sogenannten Regionalisierung, also zur Übertragung aller Aufgaben aus dem GIBG auch auf die Regionalbüros bei vorerst gleichbleibendem Personalstand. Auf Grund des erhöhten Bedarfs an Beratung und Unterstützung sowie der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ist es notwendig, die Regionalbüros mit zusätzlichem Personal vor Ort zu unterstützen. Im Zuge der Verordnung wurde festgehalten, dass die personelle Aufstockung so rasch wie möglich nachgeholt werden würde. Durch die Regionalisierung bestehen auch in der Zentrale verstärkte Herausforderungen an die österreichweite Koordinierung und es besteht auch hier der Bedarf an personeller Aufstockung.

Diese Forderung korreliert auch mit dem aktuellen Regierungsprogramm: Aus Verantwortung für Österreich Regierungsprogramm 2020 – 2024, Seite 275. Dort heißt es „Gleichbehandlungsanwaltschaft stärken, niederschwellige Angebote für Anti- Diskriminierung schaffen“. Die Regionalbüros schaffen diese Angebote vor Ort und müssen ausgebaut werden.



→ siehe dazu Kapitel Regionalbüros (S. 99)

In einem Entschließungsantrag des Parlaments vom 25.9.2019 sprachen sich alle Parteien bis auf die FPÖ (Enthaltung) für eine personelle Aufstockung der GAW aus:

<https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR 2019/PK0941/#XXVI A 00471>

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stärken ...

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats fordert, dass die Behörden sicherstellen, dass u. a. die GAW auf institutioneller und operativer Ebene vollständig unabhängig ist und ausreichend Personal und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.⁴⁵



⁴⁵ ECRI-Bericht über Österreich (sechste Prüfungsrounde), verabschiedet am 7. April 2020, veröffentlicht am 02. Juni 2020, Seite 10

5

Anhang

Basisstatistik Gleichbehandlungsanwaltschaft 2018/19

Allgemein

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht

weiblich	2.406	69 %
männlich	1.023	29 %
transident	20	1 %
nicht bekannt	8	1 %
Summe	3.457	100 %

Anfragen und Aktivitäten in den Tätigkeitsbereichen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen (Bereiche: Arbeitswelt, Güter und Dienstleistungen, Sozialschutz, Soziale Vergünstigungen und Bildung)	3.457	75 %
Informations- und Bildungsarbeit	584	13 %
diskriminierende Stellenausschreibungen / Wohnungsinserate	447	10 %
Medienarbeit	99	2 %
Summe	4.587	100 %
Rechtsauskunft	2.229	64 %
Diskriminierungsfall	1.159	34 %
Dokumentation	69	2 %
Summe	3.457	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt (davon Arbeitsverhältnis / davon selbständige Erwerbstätigkeit / davon Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung-Umschulung außerhalb der Arbeitswelt)	2.696 (2.230/38 /71)	78 %
Güter und Dienstleistungen (davon Wohnraum)	593 (144)	17 %
Sozialschutz	74	2 %
Soziale Vergünstigungen	4	0 %
Bildung	90	3 %
Summe	3.457	100 %

Schwerpunkte der Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Diskriminierungsgründen:

Geschlecht	1.783	52 %
Ethische Zugehörigkeit	843	24 %
Alter	427	12 %

Religion	267	8 %
Sexuelle Orientierung	72	2 %
Weltanschauung	65	2 %
Summe	3.457	100%

Bundesland Vorfall

Ausland	30	1 %
Burgenland	81	2 %
Kärnten	202	6 %
Niederösterreich	234	7 %
Oberösterreich	257	7 %
Salzburg	165	5 %
Steiermark	457	13 %
Tirol	274	8 %
Vorarlberg	63	2 %
Wien	1.668	48 %
unbekannt	26	1 %
Summe	3.457	100%

Diskriminierungsgrund Geschlecht

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht der Personen

weiblich	1.407	79 %
männlich	356	20 %
transident	20	1 %
Summe	1.783	100%

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	1.511	85 %
Güter und Dienstleistungen	235	13 %
Sozialschutz	20	1 %
Soziale Vergünstigungen	1	
Bildung	16	1 %
Summe	1.783	100%

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Sexuelle Belästigung	468	32 %
Arbeitsbedingungen	199	13 %

Begründung des Arbeitsverhältnisses	164	11 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	155	10 %
Entgeltdiskriminierung	136	9 %
Belästigung	122	8 %
beruflicher Aufstieg	71	5 %
Mangelnde Abhilfe	51	3 %
Benachteiligungsverbot	32	2 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	26	2 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	20	1 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	19	1 %
Positive Maßnahmen	18	1 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	10	1 %
Berufsberatung	8	1 %
ehrenamtliche Tätigkeit	4	
Sozialleistungen	2	
Betriebliche Gleichstellung	2	
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	2	
Gender Mainstreaming	1	
Mitgliedschaft / Mitwirkung AN oder AG-Organisation	1	
Summe	1.511	100 %

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	135	57 %
Preisgestaltung	45	19 %
Sexuelle Belästigung	33	14 %
Belästigung	20	9 %
Ausnahmebestimmung	2	1 %
Summe	235	100 %

Bundesland Vorfall

Ausland	12	1 %
Burgenland	33	2 %
Kärnten	129	7 %
Niederösterreich	123	7 %
Oberösterreich	136	8 %
Salzburg	91	5 %
Steiermark	234	13 %
Tirol	153	8 %

Vorarlberg	34	2 %
Wien	826	46 %
unbekannt	12	1 %
Summe	1.783	100 %

Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht

weiblich	484	57 %
männlich	351	42 %
nicht bekannt	8	1 %
Summe	843	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	513	61 %
Güter und Dienstleistungen	253	30 %
Sozialschutz	40	5 %
Soziale Vergünstigungen	3	
Bildung	34	4 %
Summe	843	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Belästigung	137	27 %
Begründung	95	18 %
Beendigung	80	16 %
Arbeitsbedingungen	70	14 %
Mangelnde Abhilfe	27	5 %
Entgelt	23	4 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	21	4 %
Benachteiligungsverbot	16	3 %
Berufsberatung	16	3 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	10	2 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	8	2 %
Positive Maßnahmen	3	1 %
Freiwillige Sozialleistungen	3	1 %
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	2	
beruflicher Aufstieg	2	
Summe	513	100 %

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	202	80 %
Belästigung	51	20 %
Summe	253	100 %

Bundesland Vorfall

Ausland	12	1 %
Burgenland	31	4 %
Kärnten	35	4 %
Niederösterreich	43	5 %
Oberösterreich	66	8 %
Salzburg	49	6 %
Steiermark	119	14 %
Tirol	63	8 %
Vorarlberg	20	2 %
Wien	399	47 %
unbekannt	6	1 %
Summe	843	100 %

Diskriminierungsgrund Religion**Anfragen und Beratungen nach Geschlecht**

weiblich	184	69 %
männlich	83	31 %
Summe	267	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	196	73 %
Güter und Dienstleistungen	36	14 %
Sozialschutz	6	2 %
Soziale Vergünstigungen	0	
Bildung	29	11 %
Summe	267	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Begründung	69	35 %
Arbeitsbedingungen	45	23 %
Belästigung	34	17 %

Beendigung	15	8 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	9	5 %
Benachteiligungsverbot	7	4 %
mangelnde Abhilfe	6	3 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	4	2 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	3	2 %
Berufsberatung	2	1 %
Entgelt	1	
Selbständige Erwerbstätigkeit	1	
Summe	196	100%

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Güter und Dienstleistungen	23	64 %
Belästigung	13	36 %
Summe	36	100%

Bundesland Vorfall

Ausland	1	
Burgenland	2	1 %
Kärnten	7	3 %
Niederösterreich	26	10 %
Oberösterreich	26	10 %
Salzburg	5	2 %
Steiermark	47	17 %
Tirol	13	5 %
Vorarlberg	8	3 %
Wien	128	48 %
unbekannt	4	1 %
Summe	267	100%

Diskriminierungsgrund Weltanschauung

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht

weiblich	25	38 %
männlich	40	62 %
Summe	65	100%

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	59	91 %
Güter und Dienstleistungen	5	8 %
Sozialschutz	0	
Soziale Vergünstigungen	0	
Bildung	1	1 %
Summe	65	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Begründung	17	28 %
Beendigung	13	22 %
beruflicher Aufstieg	11	18 %
Arbeitsbedingungen	10	17 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	3	5 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	2	3 %
ehrenamtliche Tätigkeit	2	3 %
Entgelt	1	2 %
Belästigung	1	2 %
Summe	59	100 %

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Güter und Dienstleistungen	4	80 %
Belästigung	1	20 %
Summe	5	100 %

Bundesland Vorfall

Ausland	1	2 %
Burgenland	3	5 %
Kärnten	1	2 %
Niederösterreich	2	3 %
Oberösterreich	2	3 %
Salzburg	2	3 %
Steiermark	4	6 %
Tirol	6	9 %
Vorarlberg	0	
Wien	44	67 %
Summe	65	100 %

Diskriminierungsgrund Alter

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht

weiblich	278	65 %
männlich	149	35 %
Summe	427	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	367	86 %
Güter und Dienstleistungen	46	11 %
Sozialschutz	8	2 %
Soziale Vögünstigungen	0	
Bildung	6	1 %
Summe	427	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Beendigung	92	25 %
Begründung	83	23 %
Arbeitsbedingungen	56	15 %
Entgelt	30	8 %
Belästigung	22	7 %
beruflicher Aufstieg	17	5 %
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	12	3 %
Aus-Weiterbildung, Umschulung	11	3 %
Benachteiligungsverbot	11	3 %
Positive Maßnahmen	8	2 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	8	2 %
Arbeitsrecht	5	1 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	4	1 %
mangelnde Abhilfe	2	1 %
Freiwillige Sozialleistungen	2	1 %
Berufsberatung	1	
betriebliche Gleichstellung	1	
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	1	
Mitgliedschaft / Mitwirkung AN oder AG-Organisation	1	
Summe	367	100 %

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Zugang Güter und Dienstleistungen	44	96 %
Belästigung	2	4 %
Summe	46	100 %

Bundesland Vorfall

Ausland	2	1 %
Burgenland	12	3 %
Kärnten	27	6 %
Niederösterreich	35	8 %
Oberösterreich	22	5 %
Salzburg	15	4 %
Steiermark	43	10 %
Tirol	35	8 %
Vorarlberg	1	
Wien	234	55 %
unbekannt	1	
Summe	427	100 %

Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung**Anfragen und Beratungen nach Geschlecht**

weiblich	28	39 %
männlich	44	61 %
Summe	72	100 %

Diskriminierungsfälle / Rechtsauskünfte / Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	50	69 %
Güter und Dienstleistungen	18	25 %
Sozialschutz	0	
Soziale Vergünstigungen	0	
Bildung	4	6 %
Summe	72	100 %

Bereich Arbeitswelt / Arbeitsverhältnis Tatbestände

Belästigung	18	36 %
Beendigung	8	16 %
Begründung	7	14 %
Arbeitsbedingungen	5	10 %

Mangelnde Abhilfe	5	10%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung / Umschulung	3	6 %
Entgelt	2	4 %
ehrenamtliche Tätigkeit	1	2 %
Freiwillige Sozialleistungen	1	2 %
Summe	50	100%

Bereich Güter und Dienstleistungen Tatbestände

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	12	67 %
Belästigung	6	33 %
Summe	18	100%

Bundesland Vorfall

Ausland	2	3 %
Burgenland	0	
Kärnten	3	4 %
Niederösterreich	5	7 %
Oberösterreich	5	7 %
Salzburg	3	4 %
Steiermark	10	14 %
Tirol	4	6 %
Vorarlberg	0	
Wien	37	51 %
unbekannt	3	4 %
Summe	72	100%

Inserate

Stellen und Wohnungsinserrate nach Merkmalen

Entgelt	346	69 %
Geschlecht	102	21 %
Ethische Zugehörigkeit	27	5 %
Alter	24	5 %
Summe	499	100 %
Initiative GAW	359	80 %
extern gemeldet	88	20 %
Summe	447	100%

**Medienarbeit nach Diskriminierungsgründen
(99 Medienauftritte zu 134 Diskriminierungsgründen)**

Geschlecht	80	60 %
GlBG allgemein	25	19 %
Ethische Zugehörigkeit	16	12 %
Religion und Weltanschauung	8	6 %
Alter	3	2 %
sexuelle Orientierung	2	1 %
Summe	134	100 %

Informationsarbeit nach Zielgruppen

MultiplikatorInnen	135	23 %
Fachpublikum	111	19 %
Interessierte / Betroffene	64	11 %
MitarbeiterInnen	57	10 %
Führungskräfte	39	7 %
Arbeitssuchende	42	7 %
Studierende	41	7 %
BetriebsrätlInnen	39	7 %
SchülerInnen	31	5 %
AN-Organisation	9	2 %
AG-Organisation	4	1 %
Personalverantwortliche	7	1 %
Lehrlinge	3	
Journalist_innen	2	
Summe	584	100 %

Informationsarbeit nach Formaten

Netzwerktreffen, Arbeitskreise	176	30 %
Schulungen, Workshops, Seminare, Trainings	154	26 %
Vorträge, Lehrveranstaltungen	129	22 %
Tagungen, Konferenzen, Symposien, Podiumsdiskussionen, Messen	55	10 %
Projektkooperationen	18	3 %
Sonstige (Social Media, Pressekonferenzen, Sprechtag, Infoarbeit)	52	9 %
Summe	584	100 %

Clearingarbeit (GAW Statistikerfassung: GIBG nein und Weiterleitung an andere Institution) in den einzelnen Büros der GAW

Zentrale Wien	309	42 %
Regionalbüro Kärnten	52	7 %
Regionalbüro Oberösterreich	44	6 %
Regionalbüro Steiermark	226	31 %
Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg	102	14 %
Summe	733	100%

Abkürzungen / Symbolerklärung

-  Infoboxen mit diesem Symbol beleuchten die Inhalte und Tätigkeiten der GAW
-  Infoboxen mit diesem Symbol geben nähere Informationen zu einem Thema
-  Infoboxen mit diesem Symbol geben Forderungen zur Verbesserung des Antidiskriminierungsschutzes wieder
-  Diese Symbolik beschreibt einen Originalton

Abs	Absatz
AI	Artificial Intelligence (Künstliche Intelligenz)
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG)
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
CERD	Committee on the Elimination of Racial Discrimination (UN-Ausschuß für die Beseitigung der Rassendiskriminierung)
CESI	Center for Education, Counseling and Research, Kroatien
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz)
EGVG	Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
Equinet	European Network of Equality Bodies (Europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen)
Equality Bodies	Gleichbehandlungsstellen
Equal Pay	Gleicher Gehalt für gleiche Arbeit
etc.	et cetera – und die übrigen [Dinge]
Europride	paneuropäische Pride-Veranstaltung
EU-Grundrechtecharta	
	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EU-MIDIS	European Union minorities and discrimination survey (Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung)
EU-Richtlinien	Sekundärrechtliche Rechtsakte der Europäischen Union
FDM	Fall des Monats
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

GAW	Gleichbehandlungsanwaltschaft
GBK	Gleichbehandlungskommission
GBK/GAW-G	Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz
GIBG	Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)
HR	Human Ressources (Personalwesen)
IDB	Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting (IMAG GMB)
Intranet	nicht öffentlich zugängliches Rechnernetz
KI	Künstliche Intelligenz
L&R Institut	Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG
LGBTI	Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender
LSBTI	Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender
LVwG	Landesverwaltungsgericht
NGO	Non-governmental organization
OGH	Obersten Gerichtshof der Republik Österreich
ORF	Österreichischer Rundfunk
PAMAS	Personalisiertes Arbeitsmark-Assistenzsystem
RB, RBs	Regionalbüro, Regionalbüros
Rs	Rechtssache
SDGs	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung – UNO)
SMS	Short Message Service (Kurznachrichten, Telekommunikationsdienst zur Übertragung von Textnachrichten)
sog.	so genannte, sogenannte
SORA	SORA Institute for Social Research and Consulting
TV	Television
UN, UNO	United Nations, United Nations Organization (Vereinte Nationen, Organisation der Vereinten Nationen)
usw.	und so weiter
VIDA	Österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft
VfGH	Verfassungsgerichtshof Österreich
vgl.	vergleiche
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
ZARA	Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
z. B.	zum Beispiel

