

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2024 und 2025

Teil I

Gleichbehandlungskommission und
Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2024 und 2025

Teil I

Gleichbehandlungskommission und
Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

bmfwf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung: BMFWF, Abteilung III/3; Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Abteilung II/B/8

Layout: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign

Druck: Digitalprintcenter des Bundesministeriums für Inneres
Wien, 2026

Copyright und Haftung: Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers vorbehalten.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung und der:des Autorin:Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der:des Autorin:Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Inhalt

Einleitung	4
Teil I	4
Teil II	5
I Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	6
1 Senat I der Gleichbehandlungskommission	7
1.1 Vorwort von Dr. ⁱⁿ Eva Matt, Vorsitzende von Senat I der GBK	7
1.2 Allgemeines	8
1.3 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	13
2 Senat II der Gleichbehandlungskommission	34
2.1 Vorwort von Mag. ^a Birgit Lanner, Vorsitzende von Senat II der GBK	34
2.2 Allgemeines	35
2.3 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	39
3 Senat III der Gleichbehandlungskommission	59
3.1 Allgemeines	59
3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	62
II Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	81
1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz	82
2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte	82
2.1 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	83
2.2 Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt	86
2.3 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen	89
3 Gleichbehandlung im EU-Recht	91
3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH)	91
3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts	96
Anhang	97

Einleitung

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) sieht laut § 24 vor, dass dem Nationalrat alle zwei Jahre ein Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen ist. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung (GAW), die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (GBK) und die sonstige Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu enthalten. Der Gleichbehandlungsbericht wird von der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz vorgelegt.

Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

Teil I

Der erste Teil beinhaltet die Tätigkeitsberichte der drei Senate der Gleichbehandlungskommission und den Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) betreffend die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) und des GBK/GAW-Gesetzes, Informationen über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte sowie Ausführungen zur Gleichbehandlung im EU-Recht.

Gemäß § 12 Abs 7 GBK/GAW-Gesetz sind die Einzelfallprüfungsergebnisse der Senate der Gleichbehandlungskommission in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) zu veröffentlichen. In diesem Bericht sind ausgewählte Fälle auszugsweise dargestellt. Die übrigen im Berichtszeitraum von den Senaten mit Prüfungsergebnis abgeschlossenen Verfahren sind in Tabellen dargestellt (GBK-Zahl und Themenbereich) und auf der Website des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung in anonymisierter Form im Volltext auffindbar und abrufbar.



[www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/
gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html](http://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html)

Die anonymisierten Prüfungsergebnisse können im Volltext beim jeweiligen Senat unter der Rubrik „Veröffentlichungen“ unter der im Bericht genannten GBK-Zahl unter den aufgeführten Diskriminierungsgründen oder über das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter der Rubrik „Judikatur“ abgerufen werden.

Teil II

Der zweite Teil beinhaltet den Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der GAW.

Dieser Berichtsteil umfasst eine Darstellung des Resümees und der wichtigsten Forderungen der GAW sowie Informationen zu ihren Tätigkeiten in den Bereichen Zugang zum Recht, Beratung und Unterstützung, Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation, Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung.



Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungs- kommission

1 Senat I der Gleichbehandlungskommission

1.1 Vorwort von Dr.ⁱⁿ Eva Matt, Vorsitzende von Senat I der GBK

Auf Grund der guten personellen Ausstattung der Vorjahre ist es uns wieder gelungen, die für den Berichtszeitraum relevanten Jahre 2024/2025 erfolgreich abzuschließen. Wie schon im Bericht über die Jahre 2022/2023 konnten wir auch im aktuellen Berichtszeitraum die Verfahrensdauer weiter straffen. Leider zeichnet sich im Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts im Juni 2026 für das laufende Jahr bereits ein anderer Trend deutlich ab.

Konnten wir für den Abschluss des Berichtszeitraums noch den positiven Schwung der Vorjahre nutzen, wirken sich nun die beiden sehr antragsstarken Jahre 2024 und 2025 mit einer Antragssteigerung von fast 30 Prozent, sowie die angespannte personelle Situation im Senat aus. Derzeit haben wir bedauerlicherweise einen Höchststand an offenen Fällen von 130 und Wartezeiten auf einen Befragungstermin von bis zu zwei Jahren!

Die Gleichbehandlungskommission ist den Gerichten als spezialisierte Einrichtung zur Seite gestellt und hat den besonderen Vorteil, Fälle von Diskriminierung einem Expert:innen-gremium zu einer (ersten) rechtlichen Einschätzung vorlegen zu können. Das Prüfungsergebnis, in dem der Senat feststellt, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht, kann in einem weiteren Gerichtsverfahren als Beweismittel vorgelegt werden. Mit Wartezeiten von bis zu zwei Jahren ist zu befürchten, dass der Senat I der GBK diesem Ziel, antragstellenden Personen eine schnelle rechtliche Einschätzung ihres Falles geben zu können, nicht mehr entsprechend nachkommen können wird.

Wie die letzten erfolgreichen Jahre gezeigt haben ist eine gute Ausstattung mit personellen Ressourcen wesentlich, um den steigenden Antragszahlen entgegenzutreten zu können und von Diskriminierung betroffenen Personen zur Durchsetzung ihres Rechts auf Überprüfung einer Diskriminierung innerhalb einer vertretbaren Zeit zu verhelfen. In diesem Sinne hoffen wir, dass dieser Bericht auch in Zeiten angespannter Budgets die Wichtigkeit und Dringlichkeit einer effizienten und für die Zielgruppen nachhaltig sinnvollen niederschweligen Prüfung durch die GBK zeigt. Die steigenden Antragszahlen bestätigen jedenfalls den diesbezüglichen gesellschaftlichen Bedarf.

Die für diesen Bericht ausgewählten Entscheidungen geben einen Überblick über die Vielfalt der unterschiedlichen Diskriminierungsgründe und Fallkonstellationen, wie sie vom Senat I zwischen Jänner 2024 und Dezember 2025 behandelt wurden. Die Gesamtheit der veröffentlichten Entscheidungen kann im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) abgerufen werden.

Für die immer gute Zusammenarbeit möchte ich dem Team des Senates I der GBK, den Mitgliedern des Senates I der GBK und den Kolleg:innen der GAW ganz herzlich danken.

1.2 Allgemeines

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

Für die Funktionsperiode 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2028 wurden Frau Dr.ⁱⁿ Eva Matt mit dem Vorsitz des Senates I und Frau Mag.^a Stefanie Mandl, MA mit der Stellvertretung betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 wurden insgesamt 47 Prüfungsergebnisse erstellt. 84 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, davon die meisten in Folge eines Vergleichs.

In 11 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt bzw. den Antrag mangels ausreichender Konkretisierung, in 2 Fällen mangels Passivlegitimation und in einem Fall auf Grund der Immunität des Antragsgegners nicht behandelt.

Insgesamt 197 Anträge wurden für den Senat I im Berichtszeitraum eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 44 Sitzungen, davon 28 Ausschusssitzungen, des Senates I statt.

Mit Stand 31. Dezember 2025 sind 111 Fälle offen.

Tabelle 1: Beantragte Diskriminierungstatbestände der im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträge (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Geschlecht	Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer:innen- oder Arbeitgeber:innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen	1
	Selbständige Tätigkeit	3
	Betreuungspflichten und Pflege naher Angehöriger	20
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	24
	Entgelt	19
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	6
	Beruflicher Aufstieg	24
	Sonstige Arbeitsbedingungen	59
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	93
	Sexuelle Belästigung	60
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	29
	Belästigung	38
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	15
	Benachteiligungsverbot	52
Ethnische Zugehörigkeit	Begründung des Arbeitsverhältnisses	7
	Entgelt	3
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	3
	Sonstige Arbeitsbedingungen	9
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
	Belästigung	14
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	9
	Benachteiligungsverbot	8
Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	4
	Entgelt	4
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	4
	Sonstige Arbeitsbedingungen	8
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
	Belästigung	2
	Benachteiligungsverbot	4

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Religion	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Entgelt	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
	Belästigung	3
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2
	Benachteiligungsverbot	3
Weltanschauung	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Beruflicher Aufstieg	2
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1
	Benachteiligungsverbot	1
Sexuelle Orientierung	Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
	Entgelt	1
	Beruflicher Aufstieg	2
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
	Belästigung	4
	Benachteiligungsverbot	1

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

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	163
Männer	36
Transgender	1
Nicht binär	2
Gesamt	202*

* Da pro Fall mehrere Personen Antragsteller:innen sein können, ergeben sich Unterschiede zur Gesamtzahl der eingebrachten Fälle.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen und den in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogenen Anträgen – betrug im Berichtszeitraum rund 10 Monate.

Tabelle 3: Anonymisierte, nicht exzerpierte Prüfungsergebnisse 2024 bis 2025 – GBK-Senat I

GBK-Zahl	Grund	Tatbestand	Veröffentlichung auf Website (ja/Kurzfassung ¹)
1099/22	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot	Kurzfassung
1107/22	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Benachteiligungsverbot	ja
1111/22	Geschlecht	Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung	ja
1121/22-M	Geschlecht, Alter	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1128/22	Geschlecht	Sexuelle Belästigung	ja
1139/23	Geschlecht	Belästigung	ja
1143/23	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Benachteiligungsverbot	ja
1144/23	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Verletzung des Benachteiligungsverbotes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	ja
1147/23-M	Geschlecht, Alter	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1150/23-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit	Sonstige Arbeitsbedingungen durch Verletzung des Benachteiligungsverbotes, sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe	ja
1152/23-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit	Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung	ja
1155/23-M	Geschlecht, Alter	Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1157/23	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Belästigung	ja
1159/23	Geschlecht	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1166/23-M	Geschlecht, Alter	Beruflicher Aufstieg	ja
1172/23-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit	Sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Benachteiligungsverbot	ja
1175/23	Geschlecht	Entgelt, Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Benachteiligungsverbot	Kurzfassung

1 Es wird nur der Ausgang des Verfahrens in anonymisierter Form auf der Website veröffentlicht.

GBK-Zahl	Grund	Tatbestand	Veröffentlichung auf Website (ja/Kurzfassung ¹)
1176/23	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Belästigung	ja
1180/23	Geschlecht	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1183/23-M	Geschlecht, Alter	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1189/23	Geschlecht	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
1193/23	Geschlecht	Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot	ja
1196/23-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
1197/23-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit	Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe	ja
1198/23	Geschlecht	Entgelt	Kurzfassung
1202/23	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe, Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1205/23	Geschlecht	Sonstige Arbeitsbedingungen	Kurzfassung
1211/24-M	Geschlecht, Alter, Weltanschauung	Begründung des Arbeitsverhältnisses, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Kurzfassung
1213/24	Geschlecht	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
1221/24	Geschlecht	Sexuelle Belästigung	ja
1230/24	Geschlecht	Entgelt, Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes	ja
1236/24	Geschlecht	Selbständige Tätigkeit	Kurzfassung
1244/24-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung	Begründung des Arbeitsverhältnisses	nein (keine Ausfertigung, da Antrag nach der Abstimmung zurückgezogen wurde)
1246/24-M	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
1264/24	Geschlecht	Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe	ja
1316/25	Geschlecht	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
1333/25	Geschlecht	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja

1.3 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK I/1096/22

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Sozialeinrichtung

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin sei als Fachmitarbeiterin im Beratungszentrum tätig. Im Jahr 2020 habe sie sich an den Arbeitnehmer:innenschutz gewandt, weil sie sich im Zeitraum Ende 2019 bis August 2020 unangemessenen und unerwünschten Fragen, Kommentaren und Witzen, die in die sexuelle Sphäre fallen, ausgesetzt gefühlt habe. Die Antragstellerin habe sich auf verschiedene Stellen innerhalb und außerhalb ihres Bereiches beworben und trotz einschlägiger Qualifikationen und Berufserfahrung keine Einladungen zu Bewerbungsgesprächen erhalten. Für sie seien die Entscheidungen über die Besetzungen nicht nachvollziehbar gewesen. Eine Stelle habe sie nicht erhalten, weil sie zwar fachlich immer völlig korrekt arbeite, jedoch „immer Unruhe in [ihrem] Team schaffe“. Diesen Vorwurf könne die Antragstellerin auf Grund des positiven Zwischenzeugnisses nicht nachvollziehen. Als die Stelle auf Grund von Umstrukturierungen erneut frei geworden sei, sei sie wiederum nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Alle anderen Kolleg:innen hätten sich im Unternehmen weiterentwickeln können. Obwohl sie in vielen Mitarbeiter:innengesprächen ihren starken Entwicklungswunsch wiederholt thematisiert, konsultierende Gespräche mit dem Betriebsrat und verschiedenen Parteien geführt, proaktiv Feedback zu ihren Bewerbungen eingeholt, die Recruiting-Abteilung sie in Evidenz gehalten habe, sie täglich das Stellenportal ihrer Firma überflogen und sich firmenintern um informelle Referenzen bemüht habe, sei es ihr nicht gelungen, aufzusteigen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: § 13 zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzisierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können z.B. den beruflichen Aufstieg (Absehen von einer bereits in Aussicht gestellten Beförderung), den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Verweigerung der zuvor angekündigten Einbeziehung) oder die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen (Ausklammerung von der Ausstattung der Beschäftigten mit neuen Büroeinrichtungsgegenständen) betreffen. Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von der betroffenen Person subjektiv als

benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent. Die Antragstellerin brachte in diesem Zusammenhang glaubhaft vor, dass sie infolge der Beschwerde benachteiligt wurde: Ihr Vorbringen, wonach sie sich intern über ein sexualisiertes Arbeitsumfeld beschwerte und dieser Vorwurf Gegenstand einer internen Prüfung wurde, blieb im Wesentlichen unbestritten und ist als Beschwerde iSd § 13 GIBG zu qualifizieren. Die Antragstellerin legte weiters dar, dass sie ihren Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung, auch ihre Bereitschaft zur Umschulung in den IT-Bereich, deutlich kommunizierte. Ihre insgesamt 18 internen Bewerbungen blieben allesamt erfolglos, in drei Fällen wurde die Antragstellerin zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Auch ihr Engagement in einem bereichsübergreifenden Projektteam führte nicht zu dem gewünschten Karrieresprung. Dies wirkte sich negativ auf die Lebenssituation der Antragstellerin aus und steht in einem Konnex zu ihrer Beschwerde. Wenngleich der Antragsgegner für den Senat glaubhaft darlegen konnte, dass es in der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin mitunter auch zwischenmenschliche Schwierigkeiten gab, vermochte dieser Umstand keine ausreichende Erklärung dafür zu bieten, dass der Antragstellerin ihr berufliches Fortkommen derart lange verunmöglicht wurde. Dies deshalb, da die Ausführungen zur angeblich mangelnden Sozialkompetenz vage blieben und die gute fachliche Eignung der Antragstellerin nie in Abrede gestellt wurde. Vielmehr wurde die Sozialkompetenz der Antragstellerin an anderer Stelle, nämlich im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2021, positiv hervorgehoben (*„Wegen ihrer sehr verbindlichen Art ist sie ihrem Vorgesetzten eine wertvolle Unterstützung und bei den Kolleg:innen sehr geschätzt. Ihr Verhalten gegenüber Kundinnen ist stets vorbildlich und von Respekt und Empathie geprägt“*). In ihrer Befragung konnte etwa die Auskunftsperson V, die Leiterin einer Abteilung „...“, keine für den Senat überzeugende Erklärung dafür erbringen, warum die Antragstellerin, trotz einschlägiger Qualifikationen im ...-bereich, nicht zu einem Bewerbungsgespräch für die ausgeschriebene Stelle als Mitarbeiterin im Fachbereich ... im März 2022 eingeladen wurde. Der Antragsgegner konnte zusammengefasst nicht entkräften, dass sich auch die Beschwerde der Antragstellerin über das sexualisierte Arbeitsumfeld nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Antragstellerin auswirkte. Dem Schutzgedanken des Benachteiligungsverbotes entsprechend, greift die Bestimmung immer dann, wenn eine Maßnahme der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers eine „Reaktion“ auf eine Beschwerde der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist. Nicht notwendig ist es, dass die Beschwerde die einzige Ursache der Benachteiligung war. Der Senat verneinte die gleichzeitige Unterstellung des gegenständlichen Sachverhaltes unter § 3 Z 5 GIBG, zumal die Benachteiligung beim beruflichen Fortkommen auf das viktimisierende Motiv, nicht jedoch auf das Geschlecht der Antragstellerin zurückgeführt werden konnte.

Ergebnis: Benachteiligung als Reaktion auf die Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes, Bereitstellung einer adäquaten Stelle nach Ablauf der befristeten Stelle als Projektleiterin

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

2. GBK I/1131/22

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Bauunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin sei, ebenso wie ihr Kollege B, als Gruppenleiterin in der Konzernreisestelle beschäftigt gewesen. Sie sei für die operative und er für die kaufmännische Gruppenleitung zuständig gewesen. Die beiden arbeiteten gleichberechtigt und im 4-Augen-Prinzip. Ihr direkter Vorgesetzter habe wiederholt mitgeteilt, dass die Hauptverantwortung bei der Antragstellerin liege. Die formelle Gleichstellung der Antragstellerin und ihres Kollegen sowie die Tatsache, dass sie mehr Verantwortung getragen habe, habe sich nicht in ihrem Gehalt niedergeschlagen. Im Gegensatz zu ihrem Kollegen habe sie auch kein Dienstauto zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt bekommen. Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichsperson vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit. Die jedenfalls gleichwertige Tätigkeit der Antragstellerin und von B wurde von der Antragsgegnerin nicht bestritten. Die Auskunftsperson C bestätigte in der mündlichen Befragung, dass es die gleiche Hierarchie gewesen sei – Fachgruppenleiter, aber mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten. Hinsichtlich des Vorwurfes der diskriminierenden Ungleichbehandlung argumentierte die Antragsgegnerin in ihrem schriftlichen Vorbringen zusammenfassend, dass die Antragstellerin entsprechend ihrer Berufserfahrung und nach Maßgabe der Dienstzeiten immer besser entlohnt worden sei als die von ihr genannte männliche Vergleichsperson. Die männliche Vergleichsperson sei auf Grund einer zehn Jahre längeren Berufserfahrung in dieser Beschäftigungsgruppe sowie einer sechs Jahre längeren Konzernzugehörigkeit und der Tatsache, dass sie auf Grund mehrerer Betriebsübergänge mit allen Rechten und Pflichten übernommen worden sei, nicht unmittelbar mit der Antragstellerin vergleichbar. Die Antragsgegnerin habe in keiner Weise die Antragstellerin auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert, sondern für eine ordnungsgemäße, der Berufserfahrung entsprechende Entlohnung, sowohl der weiblichen Antragstellerin als auch der männlichen Vergleichsperson gesorgt und es liege keinerlei Diskriminierung vor. Aus der bloßen Tatsache, dass die männliche Vergleichsperson auf Grund einer früheren anderweitigen Tätigkeit noch Anspruch auf ein Dienstauto habe, welches ausschließlich auf die Tatsache der Übernahme der Vergleichsperson im Wege des Betriebsüberganges aus einer operativen

Tätigkeit in die nunmehrige Tätigkeit resultiere, könne keine Diskriminierung der Antragstellerin abgeleitet werden. Die Argumentation der Antragsgegnerin lässt außer Acht, dass der Grundsatz gleichen Entgelts wegen der erforderlichen Transparenz für jeden einzelnen Bestandteil des Entgelts gilt und nicht nur im Wege einer Gesamtbewertung aller gewährten Vergütungen gilt. Die unentgeltliche oder verbilligte Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges stellt einen Sachbezug dar und fällt somit unter den Entgeltbegriff.

Ergebnis: Diskriminierung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

3. GBK I/1153/23-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Personal- und Berufsberatungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin sei von der Antragsgegnerin angeworben worden. Seit Arbeitsbeginn habe sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch und einen langen Mantel getragen. Dies sei der Antragsgegnerin und allen Führungskräften bekannt gewesen. Sie habe die Tätigkeit als Bürokauffrau ausgeübt und sei im Kundenkontakt tätig gewesen. Sechs Monate später sei eine Führungskraft aus der Zentrale, B, zur Antragstellerin gekommen und habe sich über ihr Kopftuch und ihren langen Mantel beschwert. Sie habe die Antragstellerin an diesem Tag nach Hause geschickt. Am nächsten Tag sei die Antragstellerin wieder mit Kopftuch und langem Mantel zur Arbeit erschienen, da es für sie keine Bekleidungsalternative gegeben habe. Die Abteilungsleiterin, C, habe sie ebenfalls aufgefordert, andere Kleidung zu tragen. Konkret habe sie von der Antragstellerin verlangt, eine Hose zu tragen. Die Antragstellerin habe ihre Tätigkeit am Empfang zur Zufriedenheit verrichtet. Dennoch sei ihr Dienstverhältnis auf Grund der Befristung beendet worden. Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Auffassung des Senates war der vorliegende Fall unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind. Gegenständlich geht es um eine Diskriminierung auf Grund von Religion und Geschlecht. Das islamische

Kopftuch – und hier die Kleidung der Antragstellerin in ihrer Gesamtheit – tangiert Frauen in ihrer religiösen und in ihrer weiblichen Identität, die aus einer intersektionalen Antidiskriminierungsperspektive eine Einheit bilden. Erst die Kombination von Weiblichkeit und (sichtbarer) Religiosität erzeugt jene Subjektposition, die unerwünscht ist. Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Sie brachte in der mündlichen Befragung vor, dass B am 00. März 2023 auf unhöfliche Weise zu ihr gesagt habe, dass ihre Kleidung nicht für die Arbeit im Büro geeignet sei und sie daher sofort nach Hause gehen und morgen in passender Bürokleidung zur Arbeit kommen solle, ohne der Antragstellerin zu erklären, was passende Kleidung für das Büro sei und ohne ihr zu erläutern, was an ihrer Kleidung falsch sei und warum sie nicht geeignet sei. Die Antragstellerin legte zudem dar, dass ihr Tisch am Empfang so hoch gewesen sei, dass man nur den Oberkörper habe sehen können. Sie brachte in der Befragung weiters vor, dass sie am 00. März 2023 erneut von C auf ihre Kleidung angesprochen worden sei, wobei der Verlauf des Gespräches bei der Antragstellerin den Eindruck vermittelte, dass es um die Art ihrer Kleidung ging. Die Antragstellerin widersprach dem Vorwurf der schmutzigen Kleidung und führte aus, dass für sie als Muslimin saubere und ordentliche Kleidung ein wesentlicher Bestandteil ihres Glaubens, ihrer Werte und ihrer Persönlichkeit seien. Die Schilderungen der Antragstellerin waren in sich schlüssig und stimmten in den relevanten Punkten mit dem schriftlichen Vorbringen der Antragsgegnerin überein, weshalb der Senat keinen Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Antragstellerin hatte. Die Vertreterin der Antragsgegnerin konnte in der mündlichen Befragung mangels persönlicher Wahrnehmung ausschließlich die Informationen aus den Stellungnahmen ihrer Mitarbeiterinnen wiedergeben. Generell verwies sie mehrmals auf die multikulturelle Belegschaft auch im Bereich der Schlüsselarbeitskräfte und führte aus, dass die Mitarbeiterinnen entsprechende Ausbildungen haben. Die Ausführungen der befragten Auskunftsperson B – zum sachverhaltsrelevanten Zeitpunkt Projektleiterin und in dieser Funktion regelmäßig am Standort Stadt 1, an dem die Antragstellerin tätig war, anwesend – waren für den Senat nicht konsistent und hinterließen daher einen unglaublichen Eindruck. Diese Einschätzung des Senates fußt darauf, dass die Auskunftsperson eingangs erwähnte, dass die Kleidung der Antragstellerin mit der Zeit dunkler geworden sei, weshalb sie auch mit der Abteilungsleiterin C gesprochen habe, ob es irgendein Problem gebe, ob die Antragstellerin Sorgen habe, denn es falle auf, wenn man zuerst bunt und fröhlich angezogen sei. Auf die Nachfrage des Senates, ob die Antragstellerin davor helle, bunte Kleidung getragen habe, wollte sich die Auskunftsperson hingegen nicht festlegen und wandte ein, dass es nicht um hell oder dunkel gehe, sondern verwies darauf, dass das ganze Wesen fröhlicher gewesen sei. Im weiteren Verlauf der Befragung antwortete sie wiederum auf die Frage, ob die schmutzige Kleidung und ihre Sorge wegen der dunkleren Kleidung zusammengefallen sei: *„Es war jetzt nicht, dass ich vorher von Frau C etwas gehört hätte – wir hatten bis zu diesem Tag kein Thema. Nur da ist es mir aufgefallen und da habe ich es kundgetan.“* Die Aussage der Abteilungsleiterin C war weitestgehend wenig aussagekräftig. Sie konnte sich an kein vorangegangenes Gespräch mit B über den Gemütszustand der

Antragstellerin erinnern. Einzig bestätigen konnte sie den Umstand, dass es am 00. März 2023 zu einem Gespräch zu dritt gekommen ist, bei dem B gesprächsführend war und in dem es um die Kleidung der Antragstellerin ging, sowie, dass sie die Antragstellerin am 00. März 2023 nochmals auf ihre Kleidung angesprochen hat, nachdem sie von B dazu angehalten worden war. Die genauen Inhalte der Gespräche waren ihr hingegen nicht Erinnerlich, auch nicht, ob die Kleidung der Antragstellerin am 00. März 2023 schmutzig oder nur dieselbe war. Die Ausführungen der Auskunftsperson B vermittelten dem Senat letztlich den Eindruck, dass sie sich an der Kleidung der Antragstellerin gestört hat. Mögen generell Hinweise auf die Farbwahl bei der Kleidung oder auf Bekleidungsalternativen in einem Tätigkeitfeld wie jenem der Antragsgegnerin zwar gut gemeint sein, um die Jobchancen von Arbeitssuchenden zu erhöhen, so erscheint dem Senat im konkreten Fall die Gesprächsführung der Vorgesetzten geeignet, die Würde ihrer Mitarbeiterin mit islamischem Glauben zu verletzen. Gerade in einem interkulturellen Kontext ist das Wissen über Gebote – wie beispielsweise hier die Wichtigkeit des Aspekts der Sauberkeit im Islam – unerlässlich, um das Gegenüber nicht in seiner persönlichen Integrität zu beeinträchtigen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs 12 und 26 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass die von der Projektleiterin und der Abteilungsleiterin gegenüber der Antragstellerin in Bezug auf deren (islamische) Kleidung getätigten Äußerungen die vom GIBG geforderte Wertschätzung am Arbeitsplatz erfüllt haben. Auf Grund der übereinstimmenden Aussagen in der mündlichen Befragung zum zeitlichen Ablauf gelang es der Antragsgegnerin, den Senat zu überzeugen, dass bereits Mitte Februar 2023 die einvernehmliche Auflösung des Transitarbeitsverhältnisses stattgefunden hatte, somit einige Wochen vor den Gesprächen der Antragstellerin mit der Projektleiterin und der Abteilungsleiterin über ihre Kleidung, und folglich kein Zusammenhang zwischen diesen Ereignissen bestanden hat. Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs 12 und 26 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die vorzeitige Auflösung des Transitarbeitsverhältnisses der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

Ergebnis: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

4. GBK I/1181/23

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Geschäftspartner

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin sei bei dem Securityunternehmen ihres Ehemannes angestellt. Sie sei als Berufsdetektiv:in-Assistentin mehrmals pro Woche bei dem Juweliergeschäft, in dem der Antragsgegner als Shopmanager tätig gewesen sei, eingesetzt worden. Die Antragstellerin betreibe die Kampfsportart Thaiboxen, trage einen braunen Gürtel im Judo, sei eine ausgebildete Waffenträgerin und besitze eine Detektiv:innenlegitimation. Zu den vertraglich vereinbarten Dienstleistungen habe die Überwachung des Geschäftes während der Öffnungs- und Schließzeiten sowie ein Überfallschutz während der Geschäftszeiten gehört. Während der Dienstverrichtung sei es vermehrt zu Situationen mit dem Antragsgegner gekommen, die die Antragstellerin als äußerst unangenehm und belästigend empfunden habe. Sie habe die Anweisung gehabt, dass sie sich, während sich Kundschaft im Geschäft befinde, draußen aufhalten solle. Der Antragsgegner habe sie unfreundlich getadelt, warum sie nicht mit der Kundschaft im Geschäft gewesen sei, sei laut geworden und habe der Antragstellerin vorgeworfen, dass sie im Ernstfall das Geschäft nicht verteidigen könne, da sie als Frau keine Chance gegen einen 120 kg schweren Mann oder drei Männer hätte. Auch gegenüber einem Arbeitskollegen habe der Antragsgegner kundgetan, dass er froh sei, dass dieser da sei und nicht die Antragstellerin, da sie vor dem Geschäft „nichts hermake“. Der Antragsgegner habe zudem ihrem Ehemann mitgeteilt, dass eine Frau aus physischen Gründen nicht geeignet sei, im Bewachungssegment zu arbeiten. Bei einer weiteren Gelegenheit habe der Antragsgegner die Antragstellerin zu einem Vergleichskampf aufgefordert und gemeint, dass er mehr Erfahrung als sie in der Sicherheitsbranche habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegner ist Dritter iSd § 7 Abs 1 Z 3 GIBG, da er in jenem Geschäft tätig war, für das die Antragstellerin Sicherheitsdienstleistungen ausübte, wenngleich bei einer anderen Arbeitgeberin. Die verfahrensgegenständlichen Aussagen fanden während des Dienstes der Antragstellerin statt. Es handelt sich folglich um mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Umstände. Im vorliegenden Fall schilderte die Antragstellerin glaubhaft, dass der Antragsgegner ihr gegenüber äußerte, dass sie gegen einen 120 kg schweren Mann oder drei Männer keine Chance hätte. Dadurch setzte er ein geschlechtsbezogenes Verhalten. Objektiv betrachtet war das Verhalten des Antragsgegners geeignet, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, da

er ihr mit seinen Aussagen vermittelte, dass sie ihren Aufgaben nicht gewachsen ist. Die geforderte Intensität ist durch die wiederkehrenden Äußerungen – auch gegenüber anderen, männlichen Securitymitarbeitern – und der Aufforderung zu einem „Vergleichskampf“ gegeben. Im vorliegenden Fall wandte sich die Antragstellerin am 4. Juni 2023 an ihren Arbeitgeber und schilderte diesem den Vorfall vom 2. Juni 2023, welcher daraufhin Kontakt mit dem Antragsgegner aufnahm. Das subjektive Kriterium ist somit erfüllt, da das geschlechtsbezogene Verhalten des Antragsgegners offensichtlich gegen den Willen der Antragstellerin erfolgte. Durch die gegenständlichen Aussagen wurde die Arbeitsumwelt der Antragstellerin beeinträchtigt. Sie schilderte in der mündlichen Befragung glaubhaft, dass sie sich gegenüber dem Antragsgegner mehrfach hinsichtlich ihrer Fähigkeiten rechtfertigte und er sie durch das in Frage stellen ihrer Qualifikation als Securitymitarbeiterin beleidigte. Es liegt auf der Hand, dass das Zusammentreffen mit einer Person, die regelmäßig die nachweislich vorhandene Qualifikation einer Arbeitnehmerin anzweifelt, eine feindselige und demütigende Arbeitsumwelt für diese Arbeitnehmerin schafft. Die Vorwürfe wurden von dem Antragsgegner insofern bestritten, als er stets argumentierte, dass es ihm nicht um die Eignung der Antragstellerin als Frau ging, sondern um deren Positionierung vor dem Geschäft. Zum einen geht diese Argumentationslinie des Antragsgegners vor dem Hintergrund der Anweisung vom 22. Mai 2023, dass die Securitymitarbeiterinnen und -mitarbeiter ab sofort vor dem Geschäft stehen sollen, ins Leere. Zum anderen ist es, wie bereits dargelegt, für die Beurteilung irrelevant, was der Antragsgegner mit seinen Aussagen bezweckte, wenn das Verhalten nach objektiven Maßstäben einen anderen Eindruck vermittelt und als würdverletzend zu bewerten ist. Zu beachten ist auch, dass der Antragsgegner in seiner mündlichen Befragung zugab, dass das Gespräch am 2. Juni 2023 „emotional“ war. Die Darstellung des Antragsgegners, es sei nicht darum gegangen, dass die Antragstellerin als Frau nicht geeignet sei, konnte zudem nicht überzeugen, da mehrere Auskunftspersonen bestätigten, dass der Antragsgegner der Antragstellerin die Fähigkeit für die Ausübung der Tätigkeit als Securitymitarbeiterin gerade mit Hinweis auf ihre körperliche Erscheinung absprach. D gab in der mündlichen Befragung an, der Antragsgegner habe zu ihm gesagt, *„wenn da ein 1,90 Meter kräftiger Mann hereinkommt und das Geschäft überfällt, dann hat deine Mama kein Leiber!“*. F schilderte: *„Herr Z hat mich begrüßt und gesagt „super, schön, dass du da bist“. Ich habe gefragt warum, ist irgendetwas Besonderes? Da hat er gesagt: „Endlich einer, auf den ich mich verlassen kann bzw. der das Geschäft auch räumlich schützt, weil Frau A die kann's ja nicht.“ Ich habe ihn gefragt: „Warum kann das Frau A nicht?“ „Aufgrund ihrer Erscheinung und weil sie ein bisschen kleiner, pummeliger ist, kann sie, wenn beispielsweise ein 120 kg Mann hereinkommt und ausrastet, das Geschäft nicht gescheit beschützen.“ G führte aus: „Herr Z hat mir gegenüber diese Äußerung getätigt, dass Frau A für diesen Job im Geschäft nicht geeignet wäre. Sie könnte sich gegenüber einem 120 kg Mann nicht entgegenstellen.“* Die Auskunftsperson zog diese Annahme in der mündlichen Befragung in Zweifel und gab zu den Fähigkeiten der Antragstellerin an: *„Frau A ist auch Kampfsportlerin, schon als kleines Kind in den verschiedenen Kampfsportarten und ich glaube auch, dass sich da Frau A ganz gut zur*

Wehr setzen kann.“ Die vom Antragsgegner namhaft gemachten Auskunftspersonen konnten hingegen nur eingeschränkt zur Aufklärung des Sachverhaltes beitragen. Außer I, die laut ihren Angaben in der mündlichen Befragung über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr jedes Mal mit der Antragstellerin zu tun hatte, wenn diese da war, waren V und H nur für Jour fixe mit dem Team des Juweliergeschäftes und C auf Grund seiner Teilzeitbeschäftigung nur an bestimmten Wochentagen vor Ort im Geschäft. Generell ging aus der Aussage von V jedoch hervor, dass er auf die Fähigkeit der Antragstellerin vertraute, eine konkrete Situation in Bezug auf ihr Bedrohungspotenzial zu bewerten und entsprechend zu handeln. Demgegenüber vermittelte der Antragsgegner dem Senat in der mündlichen Befragung den Eindruck, dass er diese Fähigkeit bei der Antragstellerin in Zweifel zog. Von beiden Seiten wurde bestätigt, dass die Antragstellerin mehrfach ihre Qualifikation thematisierte. Für den Senat ist naheliegend, dass die Antragstellerin dies nicht ohne Veranlassung tat.

Ergebnis: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag wurde umgesetzt

5. GBK I/1182/23

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Sozialeinrichtung, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch geschlechtsbezogene Belästigung durch die:den Arbeitgeber:in, durch schuldhaftes Unterlassen angemessene Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte zu leisten und auf Grund der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Der Antragsteller habe einen Antrag auf Änderung der Arbeitszeit (Sonderform der Elternteilzeit) gestellt und diesen nachweislich an den Dienstgeber übermittelt. Die Arbeitszeit hätte so verteilt werden sollen, dass der Antragsteller nur noch für Frühdienste eingeteilt worden wäre. Dieser Antrag sei missachtet worden; der Antragsteller sei weiterhin zu Spät- und Reservediensten eingeteilt worden. Er habe den Teamleiter mehrfach darauf hingewiesen, zudem habe die schriftliche Bestätigung des Dienstgebers über den

Erhalt seiner Mitteilung gefehlt. Scheinbar sei sein Ansuchen von der Personalabteilung zwar weitergeleitet worden, dort sei es aber untergegangen. Er habe sich auch an den Personalleiter gewandt, um auf sein Ansuchen hinzuweisen. Eine Rückmeldung oder schriftliche Bestätigung seitens des Dienstgebers habe er trotzdem nicht erhalten. Laut Dienstplanaufzeichnungen sei er weiterhin für Spät- und Reservedienste eingeteilt worden. Monat für Monat habe er seinen Teamleiter aufs Neue auf die Dienstplaneinteilung ansprechen müssen. Die dabei von seinem Teamleiter regelmäßig gezeigten verärgerten und aufbrausenden Reaktionen und sein fehlendes Verständnis haben den Antragsteller sehr belastet. Der Teamleiter habe den Antragsteller als unkollegial und nicht teamfähig bezeichnet und ihn auch einmal gefragt: „Ist dir das Wert, dass du zu mir kommst, weil dir deine Frau Stress macht?“. Der Antragsteller habe sich vor dem Team rechtfertigen und erklären müssen, dass er einen rechtlichen Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit habe. Nach Rücksprache mit der Arbeiterkammer habe der Antragsteller mitgeteilt, dass er Spätdienste am Wochenende nur unter Protest antreten würde. Der Teamleiter habe ihn wütend angebrüllt und sich minutenlang darüber aufgeregt, warum der Antragsteller die Arbeiterkammer eingeschaltet habe und was er sich einbilde, die Sache vor Gericht bringen zu wollen. Er habe versucht, den Antragsteller mit verschiedenen Argumenten einzuschüchtern. Dieser habe das Gefühl gehabt, er würde gleich entlassen werden, da er die ganze Situation wie ein Kündigungsgespräch wahrgenommen habe. Er sei im Nachhinein auch von Kolleg:innen darauf angesprochen worden. Diese Vorgehensweise habe bei ihm zu einer psychischen Erkrankung geführt, die sich auch auf sein Privatleben als Vater von drei kleinen Kindern ausgewirkt habe. Dadurch habe er zudem einen finanziellen Schaden erlitten. Auf Nachfrage des Betriebsratsvorsitzenden und des Vorsitzenden der Behindertenvertrauenspersonen sei über ein Jahr später der Antrag auf Änderung der Lage der Arbeitszeit erstmals schriftlich bestätigt worden. Auch während der Wiedereingliederungsteilzeit sei er immer wieder zu Spät- und Reservediensten eingeteilt worden.

Die Antragsgegner bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Vorhalt, die Personalabteilung habe es verabsäumt, den Antrag auf Änderung der Lage der Arbeitszeit zu bearbeiten, wurde von der informierten Arbeitgebervertreterin, T, in ihrer mündlichen Befragung nicht bestritten. Betont wurde jedoch, dass der Antrag praktisch insofern bereits umgesetzt worden sei, als dass Y – losgelöst von der Genehmigung des Antrags durch die Personalabteilung – den Wünschen des Antragstellers nach geänderten Arbeitszeiten entsprochen habe. In dem Gespräch mit dem Antragsteller Anfang Jänner 2023 habe er den Antragsteller keinesfalls „angeschrien“, denn dies sei nicht seine Art als Führungskraft. Es habe lediglich ein „direktives Gespräch“ gegeben, in dem er den Antragsteller aufforderte, seine Bedürfnisse zu kommunizieren. Der Senat hielt die Ausführungen Ys in mehrerlei Hinsicht für nicht überzeugend: A ersuchte in seinem Antrag vom 15. Mai 2022 ausdrücklich um Änderung der Lage der Arbeitszeit auf Frühdienste „zum frühestmöglichen Zeitpunkt“. Aus den E-Mails des Antragstellers und den Dienstplänen geht hervor, dass der Antrag-

steller in den Folgemonaten weiterhin zu Spät- und Reservediensten eingeteilt wurde, wobei nicht davon auszugehen ist, dass er Y mündlich mitgeteilt habe, dass dies für ihn in Ordnung sei. So schreibt er in seinem E-Mail an Y *„Ich wollte nur noch sagen, dass mein Antrag sehr genau formuliert war, und ich noch immer den Eindruck habe, dass es nicht wirklich klappt.“* (E-Mail vom 27. Oktober 2022) und *„Ich bin mittlerweile sehr enttäuscht, dass mein Dienstplan schon wieder einige Spät- und Reservedienste enthält“* (E-Mail vom 2. Jänner 2023). Nach der Beschreibung der ehemaligen Teamkollegin S habe sich der Antragsteller die antragsgemäße Einteilung zu Frühdiensten regelrecht „erkämpfen“ müssen. Nach der übereinstimmenden Darstellung von A und S kam es vermehrt dazu, dass sich der Antragsteller vor Kolleginnen und Kollegen für die Inanspruchnahme der Frühdienste rechtfertigen musste und die Stimmung im Team ihm gegenüber zunehmend feindselig wurde, wobei ihm auch mangelnde Solidarität vorgeworfen wurde. Nach Ansicht des Senates wäre die Aufklärung des Teams darüber, dass die Einteilung des Antragstellers zu Frühdiensten auf Grund eines *gesetzlichen Anspruchs* erfolge, tunlich gewesen, um eine derartige Situation hintanzuhalten. Die Befragung der Betriebsratsvorsitzenden W und der ehemaligen Teamkollegin S entkräfteten die Äußerung Ys, wonach er im Rahmen des Gespräches Anfang Jänner 2023 nicht geschrien habe und dem Antragsteller „immer wertschätzend gegenübergetreten“ sei. Gestützt auf die Darstellung Ys durch W und S (*„Er ist ein sehr wortgewandter Mensch, er kann sich ruhig präsentieren und dann kann er auch in die Luft gehen. Ich habe schon viele Seiten von ihm erlebt und wenn er wütend wird, dann kriegt man schon ein bisschen Angst, also er erhebt die Stimme dann auch und er will auch ein bisschen Angst machen.“*) folgte der Senat dem Vorbringen des Antragstellers über den Ablauf des Gespräches Anfang Jänner 2023 und geht davon aus, dass Y einen lauten und für den Antragsteller höchst unangenehmen Gesprächston wählte. Die Befragung des Antragstellers und des 1. stv. Betriebsratsvorsitzenden, U, verdeutlichten schließlich die aus der Situation folgende psychische Belastung für den Antragsteller, die nicht zuletzt auch durch die psychiatrischen bzw. psychotherapeutischen Befunde und den Langzeitkrankenstand dargelegt ist. Kritisch zu sehen war nach Ansicht des Senates auch die Untätigkeit des Antragsgegners nach dem Krankenstand des Antragstellers. Nach Ansicht des Senates war der Antrag auf Änderung der Lage der Arbeitszeit und das Unterbleiben seiner formalen Bearbeitung der Ausgangspunkt des gegenständlichen Verfahrens; weitere Benachteiligungshandlungen knüpfen unmittelbar an diesen an und betreffen die Umsetzung des Antrags im Arbeitsalltag und den Umgang mit A nach seiner Antragstellung. Eine Subsumption einzelner Sachverhaltselemente unter den Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß § 7 GIBG lag daher nicht nahe, vielmehr war der Sachverhalt gesamthaft unter § 3 Z 6 GIBG (geschlechtsbezogene Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen) zu prüfen. Sachverhaltsrelevant war dabei nicht nur die über ein Jahr hinweg unterbliebene (formale) Bearbeitung des Antrags auf Änderung der Lage der Arbeitszeit durch das Personalbüro, sondern insbesondere auch das Verhalten Ys als unmittelbarer Vorgesetzter, welches der Z GmbH zugerechnet wird.

Ergebnis: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; Mitbehandlung des Antrages betreffend die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine geschlechtsbezogene Belästigung und schuldhaftes Unterlassen angemessene Abhilfe zu schaffen unter dem Tatbestand der sonstigen Arbeitsbedingungen; Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit wurde zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag wurde umgesetzt

6. GBK I/1204/23

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Dienstleister für Bauvorhaben

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und auf Grund von Betreuungspflichten oder der Pflege naher Angehöriger bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Der Antragsteller sei als Raupenfahrer beschäftigt gewesen. Er sei auf Grund einer Blinddarmentzündung operiert worden und daraufhin fünf Wochen im Krankenstand gewesen. Außerdem habe er sich zwei Tage Pflegefreistellung für sein eineinhalb Jahre altes Kind genommen. Zwei Tage später sei er gekündigt worden. Sein Vorgesetzter habe ihm den Grund für die Kündigung nicht nennen können. Von der Geschäftsführung habe er keine Auskunft erhalten. Nachdem ihm sein Vorgesetzter mitgeteilt habe, dass er mit seiner Kündigung nicht zufrieden sei, da er sich immer gut auf den Antragsteller verlassen habe können, habe der Antragsteller die Personalabteilung kontaktiert. Diese habe ihm mitgeteilt, dass er wegen seines Krankenstandes und der Pflegefreistellung zu häufig gefehlt habe.

Die rechtsfreundliche Vertretung der Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wird das Arbeitsverhältnis

eines Arbeitnehmers in zeitlichem Zusammenhang mit dessen Vorhaben Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen aufgelöst und liegen keine anderen – sachlichen – Gründe für diese Auflösung vor, ist dies unter den Tatbestand der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG zu subsumieren. Die Antragsgegnerin brachte bereits in der Stellungnahme sachliche Gründe für die Kündigung vor und konnte diese in der Befragung schlüssig und überzeugend argumentieren. Die Antragsgegnerin begründete die Entscheidung den Antragsteller zu kündigen damit, dass dieser einseitig, ohne Absprache Arbeitszeiten verschoben hat, dass er einen Unfall mit beträchtlichem finanziellem Schaden verursacht und verschuldet hat und dass gegen ihn innerhalb eines Jahres fünf Gehaltsexekutionen gelaufen sind, die einen erheblichen Mehraufwand für die Personaladministration darstellten. Auf Grund der Häufung von Vorkommnissen wurde entschieden, sich vom Antragsteller zu trennen. Außerdem sei die wirtschaftliche Lage nicht gut gewesen und ein Baugerät habe verkauft werden müssen. Somit musste dann auch ein Mitarbeiter entlassen werden. Die Wahl sei auf den Antragsteller gefallen, der bei Saisonsende als einziger ohne Wiedereinstellungszusage gekündigt worden sei. Mit § 5a GIBG wird die europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umgesetzt. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, sowie pflegenden Angehörigen. § 5a Z 3 GIBG konkretisiert, dass das Verbot von Diskriminierungen nach dem GIBG auch dann gilt, wenn eine Person im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung iSd § 16 Abs 1 bis 4 des Urlaubsgesetzes diskriminiert wird, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt. Eine Diskriminierung iSd § 3 Z 7 iVm § 5a GIBG ist dann verwirklicht, wenn eine Person in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung iSd § 16 Abs 1 bis 4 UrlG bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aus unsachlichen Gründen benachteiligt wird. Zur Beweismwürdigung wird auf obige Ausführungen verwiesen. Ergänzend wird ausgeführt, dass die Antragsgegnerin vorbrachte, es haben mehrere männliche Mitarbeiter und auch einige weibliche Mitarbeiterinnen des Unternehmens Pflegefreistellungen in Anspruch genommen und dies hat bei keiner der betreffenden Personen zu einer Kündigung geführt. Die Antragsgegnerin legte eine entsprechende Liste aller Personen vor, die im Jahr 2023 Pflegeurlaub genommen haben und die auch die Anzahl der jeweiligen Tage ausweist. Es haben 11 Personen Pflegeurlaub genommen, insgesamt wurden 51 Tage Pflegeurlaub konsumiert. Laut der Aufstellung gab es einen anderen männlichen Mitarbeiter, der fast gleich viel Pflegeurlaub in Anspruch genommen hat (zehn Tage) wie der Antragsteller (elf Tage), aber nicht gekündigt wurde. Daraus folgert der Senat, dass nicht die Beanspruchung von Pflegefreistellung ursächlich für die Kündigung gewesen ist, sondern dass andere, sachliche Gründe dafür vorlagen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

7. GBK I/1227/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Mitarbeiter

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwidern von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin führe ein Team, welchem auch der Antragsgegner als Mitarbeiter angehört habe. Sie habe ein Penisbild vom Antragsgegner erhalten.

Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragsgegners bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme, da der Antragsgegner auf Grund einer zum Zeitpunkt der Verfahrenseinleitung vorliegenden Demenzerkrankung keine Auskünfte erteilen habe können.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der vorliegende Fall kann auf Grund der Aktenlage beurteilt werden, da die vorgebrachte sexuelle Belästigung in Form der Zusendung eines Genitalbilds stattgefunden hat und ein Screenshot davon dem Senat vorgelegt wurde. Eine Befragung ist in diesem Fall nicht notwendig und würde wahrscheinlich keine weiteren Erkenntnisse liefern. Der Antragsgegner ist als Dritter iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG zu qualifizieren, da er im gleichen Team mit der Antragstellerin arbeitete, dessen Leitung sie innehatte. Der Antragsgegner hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, indem er seiner Vorgesetzten ein Penisbild per SMS gesendet hat. Die unerwünschte Zusendung eines Genitalbilds stellt eine Konfrontation mit einem pornografischen Inhalt dar, und ist überdies eine Zurschaustellung der Genitalien auf digitalem Wege. Dieses Verhalten ist somit als sexuelle Belästigung zu werten. Das unerwünschte Zusenden eines Genitalbilds ist eine schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person. Seit September 2025 ist es nach dem Strafgesetzbuch strafbar. Daher sieht der Senat den einmaligen Vorfall als ausreichend an, um den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Objektiv betrachtet ist das Verhalten des Antragsgegners geeignet, die Würde der Antragstellerin zu verletzen. Da die Antragstellerin die Vorgesetzte des Antragsgegners war und der gegenseitige Kontakt per SMS bis dahin ausschließlich Krankmeldungen und Urlaubsanfragen betraf, ist offenkundig, dass sie mit ihrem Mitarbeiter in einem sachlichen Arbeitsverhältnis stand. Das unerwünschte, unaufgeforderte Zusenden eines Penisbilds bezweckt die Reduktion einer weiblichen Führungspersönlichkeit auf ihr Geschlecht bzw. ihre Sexualität und ist somit geeignet, ihre Rolle als Führungskraft in Frage zu stellen, sowie ihre Position als Leiterin des Teams zu untergraben. Durch die Zusendung des Penisbilds wird die professionelle, berufliche Zusammenarbeit in einen sexualisierten Kontext gestellt. Dieses Verhalten ist daher geeignet, die Professionalität, Autorität und Führungskompetenz der Antragstellerin zu beeinträchtigen, und infolgedessen ein demütigendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Implizit

wird damit zum Ausdruck gebracht, dass der Antragsgegner die Antragstellerin nicht als Vorgesetzte anerkennt, mit der er in einem professionellen Verhältnis steht, sondern dass aus seiner Sicht ihr Geschlecht und ihre Sexualität im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Durch das Zusenden des Genitalbilds wurden die Persönlichkeitsgrenzen der Antragstellerin verletzt. Die Zusendung des Penisbilds erfolgte ohne Zustimmung der Antragstellerin und gegen ihren Willen. Außerdem zeigt sich die Unerwünschtheit darin, dass sie noch am selben Tag ihre Vorgesetzte darüber informierte, sowie am darauffolgenden Tag die HR-Abteilung und die Werksleitung. Der Antragsgegner konnte nicht davon ausgehen, dass es in Ordnung ist, seiner Vorgesetzten ein Penisbild zu senden. Objektiv betrachtet ist das Versenden von Genitalbildern an eine Vorgesetzte als unangemessen, unangebracht und anstößig einzustufen. Aufgrund dessen, dass der Antragsgegner der Antragstellerin am 15.02.2024 eine SMS-Nachricht geschickt hat, in der er sich entschuldigte, geht der Senat davon aus, dass ihm bewusst gewesen ist, dass die Zusendung eines Genitalbilds an seine Vorgesetzte nicht rechtens war.

Ergebnis: Diskriminierung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

8. GBK I/1231/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Verein

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin und ihre beiden Kolleginnen seien niedriger als die männlichen Kollegen eingestuft gewesen, obwohl die Ausschreibung des Arbeitgebers für die Betreuung männlicher Auszubildender ident gewesen sei und der Kollege D sogar von ihr und ihren Kolleginnen eingeschult worden sei. In Beantwortung des ersten Interventionsschreibens der GAW habe der Antragsgegner von einem Irrtum gesprochen und eine Berichtigung der kollektivvertraglichen Einstufung der männlichen Kollegen in Aussicht gestellt. Bei der Überprüfung habe sich ergeben, dass nach wie vor ein deutlicher Unterschied im Einkommen zwischen den weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen bestehe. Der Antragsgegner habe dies mit der Anrechnung von Vordienstzeiten sowie mit Unterschieden in den jeweiligen Projekten, wodurch eine unterschiedliche Entlohnung gerechtfertigt sei, begründet. Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Unterschied zu D erhielt die Antragstellerin ein geringeres Gehalt für eine zumindest gleichwertige Tätigkeit. Der Unterschied in der Entlohnung ergibt sich aus der Nichtgewährung einer Zulage, welche sich weder als Leistungsprämie noch als Abgeltung für den mit der Tätigkeit verbundenen Mehraufwand rechtfertigen lässt. Diese Zulage wurde D ab dem Zeitpunkt ausbezahlt, als seine kollektivvertragliche Umstufung in SWÖ Stufe 7 erfolgte. Die Vermutung, dass es sich hierbei um einen Ausgleich dieser Herabstufung in Form einer Zulage handelt, konnte im Laufe des Verfahrens nicht entkräftet werden. Dass es sich dabei um eine Leistungsprämie oder eine Abgeltung für den mit der Tätigkeit verbundenen Mehraufwand handelte, konnte nicht festgestellt werden. Die Feststellungen, soweit strittig bzw. nicht übereinstimmend, ergeben sich zunächst aus den vorgelegten Unterlagen, insbesondere aus den Dienstverträgen der Antragstellerin, des D und des E, der Stellenausschreibung betreffend den Arbeitsplatz im Burschenprojekt sowie aus den vorgelegten Lohn-/Gehaltsnachweisen. Hinsichtlich der zentralen Fragen der jeweiligen mit der Tätigkeit verbundenen Aufgaben und des Arbeitsaufwands sowie nach dem Zweck der von D bezogenen Zulage gründen die Feststellungen auf den glaubwürdigen und in sich kongruenten Aussagen der Antragstellerin sowie der Auskunftspersonen B und C in der mündlichen Befragung durch den Senat. Dabei konnten sie dem Senat gesamthaft glaubhaft darlegen, trotz einer geringeren Anzahl an von ihnen betreuten Lehrlingen auf Grund ihrer Arbeitsweise mit aufsuchenden Angeboten einen zumindest gleich hohen Arbeitsaufwand gehabt zu haben, wie die Vergleichsperson D, der Beratung und Unterstützung lediglich auf Anfrage leistete und im Übrigen zumindest anfangs noch stärker mit Fragen des organisatorischen Setups als mit praktischen Beratungstätigkeiten befasst war. Ebenso glaubwürdig sind die übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin sowie von B und C, wonach sie zu dritt die Einschulung Ds übernahmen, ohne dafür eine Zulage zu erhalten. Die ebenso glaubwürdigen Aussagen von B und C, wonach sie später auch E einschulten, unterstrichen dies. Demgegenüber waren die Aussagen des informierten Vertreters des Antragsgegners betreffend den Zweck der Zulage in den schriftlichen Stellungnahmen sowie im Rahmen der mündlichen Befragung divergierend und teils widersprüchlich. Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragstellers sagte aus, dass D die Zulage wohl nicht gewährt worden wäre, wäre er nach SWÖ Stufe 8 eingestuft gewesen. Die Aussage des Antragsgegners, es handle sich bei der Zulage um eine Leitungszulage, erscheint insofern nicht glaubwürdig, als E laut Dienstvertrag eine äquivalente Zulage erhielt und etwa der Antragstellerin, wie aus ihrem Dienstvertrag ersichtlich, keine entsprechende Zulage gewährt wurde. Ferner wird der Charakter einer Leitungszulage dadurch relativiert, dass D die Zulage von Beginn seines Dienstverhältnisses an bezog, seine Einschulung sowie später die Einschulung seines Kollegen E, wie oben erörtert, von den im Mädchenprojekt tätigen Kolleginnen übernommen wurde. Die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Tätigkeiten, wie oben dargelegt, lässt aus Sicht des Senates wiederum eine Deutung der Zulage als Abgeltung für den Mehraufwand des D zweifelhaft erscheinen. Für eine Gleichwertigkeit der Tätigkeiten spricht darüber hinaus auch die Aussage des informierten Vertreters des Antragsgegners, er habe sich

generell, also sowohl für die Mitarbeiter im Burschenprojekt, wie auch für die Kolleginnen im Mädchenprojekt um eine Aufwertung in SWÖ Stufe 8 eingesetzt. Vielmehr indiziert dies aus Sicht des erkennenden Senates ein grundlegendes Bewusstsein für das Bestehen einer Ungleichbehandlung der im Mädchenprojekt beschäftigten Frauen. Im Ermittlungsverfahren ergaben sich Anhaltspunkte dafür, dass es bei der Entgeltfestsetzung ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der weiblichen Arbeitnehmerinnen gab, das nicht ausschließlich auf rein sachliche Gründe zurückzuführen war.

Ergebnis: Diskriminierung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen immateriellen Schadenersatzes, Leistung der Entgeltdifferenz an die Antragstellerin

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vorschlag wurde umgesetzt

9. GBK I/1254/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Psychotherapeutische Einrichtung

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin habe sich als Trainerin beworben. Eineinhalb Monate später sei die Einladung zum Bewerbungsgespräch gekommen. Auf Nachfrage zum Stand der Bewerbung habe sie die Antwort erhalten, dass sich die Antragsgegnerin für einen anderen Bewerber entschieden habe, da sie dringend mehr Männer im Team benötigen würden. Die Antragsgegnerin bestreitet die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die mündliche Befragung des Geschäftsführers Y ergab, dass die Antragsgegnerin eine psychotherapeutische Einrichtung ist, die ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Belegschaft anstrebt. Die Beschäftigten sind jedoch zum überwiegenden Großteil Frauen, lediglich ein männlicher Therapeut war zu jener Zeit beschäftigt. Obwohl die Antragsgegnerin bestrebt sei, beim Personal eine 50/50 Verteilung von Männern und Frauen zu erreichen und eine ausgewogene Geschlechterverteilung wünsche, bestehe ein eklatanter Mangel an männlichen Therapeuten. Es herrsche im psychotherapeutischen Bereich allgemein Männermangel. Auf Grund des unausgewogenen Geschlechterverhältnisses ist bei gleicher Qualifikation der Mann bevorzugt worden. Des Weiteren argumentierte der Geschäftsführer, dass von manchen Klienten explizit männliche Therapeuten angefragt werden. Auf Grund des Mangels an

männlichen Therapeuten entstehen sodann Wartezeiten bzw. können nicht alle Klienten betreut werden und müssen abgewiesen werden. Aus psychotherapeutischer Sicht ist das Geschlecht des Therapeuten relevant, da das Gelingen des Aufbaus des Vertrauens zwischen Therapeut und Klient wesentlich für den Therapieerfolg ist und es Fälle gibt, in denen das Geschlecht des Therapeuten eine wichtige Rolle spielt (z. B. bei sexuellem Missbrauch, Trauma, bei jungen Burschen ohne männliche Bezugsperson). Klienten der Antragsgegnerin, die explizit einen männlichen Therapeuten verlangen, seien insbesondere junge Burschen im Alter von 6-18 Jahren, denen eine männliche Bezugsperson fehlte (Söhne von alleinerziehenden Müttern). Auch in schweren Fällen, wie etwa sexuellem Missbrauch, kann das Geschlecht des Therapeuten besonders wichtig sein. In solchen Fällen sei es unbedingt notwendig – wenn vom Klienten ausdrücklich erwünscht – auch einen männlichen Therapeuten zur Verfügung stellen zu können. Da jedoch im Team viel zu wenige Männer arbeiten, könne dies nicht immer gewährleistet werden, was dann zu Wartezeiten führe oder dazu, dass der Klient abgewiesen werden muss. Der Geschäftsführer lieferte damit eine überzeugende sachliche Begründung, warum in diesem Fall doch dem männlichen Kandidaten der Vorzug gegeben wurde. Es gelang der Antragsgegnerin dadurch, den Senat zu überzeugen, dass in diesem speziellen Fall die Entscheidung für einen männlichen Kandidaten sachlich gerechtfertigt ist. Psychotherapie und psychotherapeutische Beratung ist jedenfalls als dem intimen Bereich zugehörig zu sehen und daher ist in diesem speziellen Fall eine Ausnahme gerechtfertigt. Ein sachlicher Rechtfertigungsgrund liegt nach Ansicht des Senats vor, da die Psychotherapie und psychotherapeutische Beratung die Intimsphäre der behandelten Klienten berührt – im Speziellen Psyche, Sexualität und Trauma. Für eine therapeutische Behandlung dieser sensiblen Bereiche kann es für gewisse Klienten erforderlich sein, einen Therapeuten männlichen Geschlechts zu haben. Besonders in schwerwiegenden Fällen, wie etwa durch sexuellen Missbrauch traumatisierte Minderjährige, kann es angezeigt sein, den Wunsch nach einem bestimmten Geschlecht der behandelnden Person nachzukommen. Dies erschien dem Senat als ein „legitimes Ziel“ und die vorgebrachten psychotherapeutischen Argumente schienen dem Senat überzeugend und für eine objektive vernünftige Rechtfertigung geeignet. Der Senat entschied daher, dass in diesem speziellen Fall die Einstellung des männlichen Mitbewerbers keine Diskriminierung darstellt und sachlich gerechtfertigt ist. Die Unverzichtbarkeit des Geschlechts erlaubt in gewissen – im Einzelfall zu prüfenden – Fällen eine Ausnahme, wenn „das Geschlecht auf Grund der Art oder der Bedingungen der Ausübung einer Tätigkeit eine unabdingbare Voraussetzung für eine berufliche Tätigkeit“ ist. Demzufolge stellt „eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“ Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Einzelnen festgestellt, dass das Geschlecht für „die Tätigkeit einer Hebamme wegen der persönlichen Empfindsamkeiten in den Beziehungen zwischen der Hebamme und ihrer Patientin eine bedeutende Rolle spielen kann.“ Aber auch Frauenberatungsstellen,

Notrufe für Vergewaltigungsopfer und ähnliche Einrichtungen dürfen sich bei der Aufnahme auf weibliche Personen beschränken. Umgekehrt gibt es jedoch auch Fälle, in denen Buben oder Männer von sexuellem Missbrauch betroffen sind und daher ist es im Umkehrschluss auch gerechtfertigt, für deren Betreuung männliche Psychotherapeuten zu beschäftigen. Unverzichtbar ist daher das Geschlecht dann, wenn „die Tätigkeit tatsächlich sachgerecht nur von einem bestimmten und nicht vom anderen Geschlecht ausgeübt werden kann, weil die geschlechtsspezifische Besetzung der Position zur Wahrung der Authentizität erforderlich ist“. Auch „soziale Erfordernisse wie der Schutz der Intimsphäre von Patient/inn/en bzw von Häftlingen können die Unverzichtbarkeit begründen.“ Der Schutz der Intimsphäre von Patient:innen bzw. Klient:innen in einer psychotherapeutischen Einrichtung stellt nach Erkenntnis des Senats in diesem Fall eine Tätigkeit dar, bei der das Geschlecht des Therapeuten bzw. der Therapeutin unverzichtbar und somit sachlich gerechtfertigt ist. Die Beurteilung „der Unverzichtbarkeit des männlichen oder aber des weiblichen Geschlechts kann nicht generell, sondern nur im Einzelfall vorgenommen werden.“ Letztlich geht es allerdings immer um eine wertende Entscheidung, weil biologisch oder physikalisch – außer für den Beruf der Amme – das Geschlecht praktisch nie unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Diese Wertung hat sich an Sinn und Zweck des Gleichbehandlungsgebots zu orientieren und darf als Ausnahme von der Regel nicht über das unbedingt Erforderliche hinausgehen. Der Senat sah nach eingehender Prüfung und Abwägung aller Kriterien die psychotherapeutische Behandlung als einen Sonderfall an, in dem die Unverzichtbarkeit des Geschlechts vorliegt. Die bereits angeführten Gründe und Argumente, dass diese die Psyche, Intimsphäre, Sexualität, Ängste und Trauma berührt und daher der Wunsch der Klienten nach einem Therapeuten männlichen Geschlechts gerechtfertigt ist, wurden als sachlicher Rechtfertigungsgrund anerkannt, da diese einem rechtmäßigen Zweck dienen. Im Einzelfall ist „dabei die Verhältnismäßigkeit zu prüfen, weil bei den genannten Tätigkeiten lediglich die Zielsetzung grundsätzlich anerkennenswert ist, doch die Entscheidung über die Erforderlichkeit von den konkreten Umständen des Einzelfalls abhängig ist“. Der Senat sah die Bereitstellung männlicher Therapeuten für gewisse Klienten, für die das Geschlecht im Zuge der Therapie relevant ist, als einen Rechtfertigungsgrund an. Insbesondere vor dem Hintergrund des eklatanten Mangels an männlichen Therapeuten und dem Bestreben ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erlangen, scheint dies gerechtfertigt und verhältnismäßig. Eine positive Diskriminierung, d. h. Frauenförderung, ist gleichfalls rechtfertigbar bis zum Erreichen einer Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse. Im Umkehrschluss dürfen in Bereichen in denen Männermangel herrscht auch Männer bevorzugt werden (bei gleicher Qualifikation bis zur Erlangung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses). Verhältnismäßig erscheint das Vorgehen im vorliegenden Fall dadurch, dass Frauen nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden, sondern lediglich versucht wird, einen Mangel an männlichen Therapeuten auszugleichen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

10. GBK I/1279/24-M**Eingebracht:** Antragsteller**Antragsgegner:in:** Zertifizierungsstelle**Wegen:** Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**Verfahrensdauer:** 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Der Antragsteller habe sich als wissenschaftliche Fachkraft beworben und sei telefonisch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Er habe eine telefonische Absage erhalten, in der ihm mitgeteilt worden sei, dass sich die Antragsgegnerin für eine andere Bewerberin entschieden habe. Sein Motivationsschreiben sei wirklich gut gewesen, aber die andere Bewerberin wäre noch besser für die Stelle geeignet. Zudem habe die Antragsgegnerin jemanden gesucht, die:der sofort anfangen könne, was die andere Bewerberin erfülle. Der Antragsteller sehe sich jedoch in den ausgeschriebenen Bereichen gleichermaßen qualifiziert. Er sei kompetent und sein Alter sollte keine Rolle spielen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller brachte glaubhaft vor, sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert zu erachten, da er für die ausgeschriebene Stelle qualifiziert war und beim Telefonat, bei dem die Antragsgegnerin ihm abgesagt habe, positives Feedback zu seinem Motivationsschreiben bekommen hat. Laut Webseite der Antragsgegnerin sind dort nur Frauen beschäftigt. Die Antragsgegnerin hat trotz mehrfacher Aufforderung weder schriftlich noch mündlich Stellung genommen und somit keine sachliche Begründung vorgebracht, welche die Entscheidung rechtfertigt. Nach Ansicht des Senates ist der Gegenbeweis seitens der Antragsgegnerin somit nicht erbracht worden. Die Antragsgegnerin hat sich am Verfahren nicht beteiligt, weshalb sich die Entscheidung des Senates auf die glaubwürdigen Aussagen des Antragstellers stützt. Der einzige Hinweis auf ein sachliches Motiv aus dem Telefonat mit der Antragsgegnerin, dass die erfolgreiche Bewerberin besser qualifiziert sei und über mehr Erfahrung im Bereich der Tiertransporte verfüge, konnte durch die Aussagen des Antragstellers und die mit dem Antrag vorgelegten Unterlagen entkräftet werden. Demnach haben der Antragsteller und die erfolgreiche Bewerberin beide das gleiche einschlägige Vertiefungsmodul besucht und verfügen damit über die gleiche Qualifikation in diesem Bereich. Die Antragsgegnerin beschäftigt ausschließlich Frauen, wie auf der Website ersichtlich ist. Auch ist der Bereich der Veterinärmedizin grundsätzlich stark von Frauen dominiert (ca. 80 Prozent). Der Antragsteller verfügt außerdem über praktische Erfahrung im Bereich der Tiertransporte – nachgewiesen durch ein Praktikum am Schlachthof und ein Praktikum bei ... im betreffenden Bereich. Da es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um eine Einsteiger:innenposition handelt, geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller dafür jedenfalls ausreichend gut qualifiziert gewesen wäre. Die Diskriminierung

auf Grund des Alters wurde vom Antragsteller im Antrag vorgebracht, konnte jedoch in der mündlichen Befragung nicht weiter konkretisiert werden. Daher ist es nach Ansicht des Senates I der GBK dem Antragsteller nicht gelungen, dies glaubhaft zu machen.

Ergebnis: Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, keine Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Aus Sicht der Antragsgegnerin liege keine Diskriminierung vor. Daher sehe sie keine Grundlage für die Zahlung eines Schadenersatzes.

2 Senat II der Gleichbehandlungskommission

2.1 Vorwort von Mag.^a Birgit Lanner, Vorsitzende von Senat II der GBK

Der Berichtszeitraum 2024/2025 war für den Senat II der Gleichbehandlungskommission von einem starken Anstieg der Antragszahlen geprägt. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum stieg die Zahl der eingebrachten Anträge um rund 60 Prozent. Diese Entwicklung verdeutlicht den anhaltenden Bedarf an einem wirksamen und niederschweligen Schutz vor Diskriminierung.

Trotz der gestiegenen Zahl an Anträgen ist es durch eine effiziente Verfahrensführung und die Durchführung vorbereitender Tagsatzungen gelungen, die durchschnittliche Verfahrensdauer mit rund zehn Monaten weitgehend stabil zu halten. Gleichzeitig hat sich die Zahl der offenen Verfahren erhöht. Vor dem Hintergrund der weiterhin hohen Antragszahlen ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung auf die Verfahrensdauer im kommenden Berichtszeitraum auswirken wird.

Die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ermöglichen eine rasche rechtliche Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts. Um dieser Aufgabe auch künftig gerecht werden zu können, wäre es zu begrüßen, wenn den steigenden Anforderungen auch in personeller Hinsicht Rechnung getragen würde.

Die in diesem Bericht dargestellten Fälle geben einen Einblick in die Vielfalt der Sachverhalte und Fragestellungen, mit denen sich der Senat II in den Jahren 2024 und 2025 befasst hat.

Mein herzlicher Dank gilt den Mitgliedern des Senats II, den Kolleg:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie den Mitarbeiter:innen der Abteilung III/3 des BMFWF für ihr Engagement, ihre hohe fachliche Kompetenz und die ausgezeichnete Zusammenarbeit. Besonderer Dank gebührt der langjährigen Geschäftsführerin des Senats II, Mag.^a Karina Brugger-Kometer, für ihren außergewöhnlichen Einsatz und ihre wertvolle Unterstützung.

2.2 Allgemeines

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

Für die Funktionsperiode 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2028 hat Frau Mag.^a Birgit Lanner den Vorsitz des Senates II. Frau Mag.^a Claudia Lukowitsch ist deren Stellvertretung.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 wurden insgesamt 28 Prüfungsergebnisse erstellt.

38 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, die meisten in Folge eines Vergleichs.

In 11 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt bzw. den Antrag mangels ausreichender Konkretisierung oder in Folge mangelnden Rechtsschutzinteresses durch Nichtbefolgung mehrerer Verbesserungsaufträge nicht behandelt.

Insgesamt 103 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 20 Sitzungen des Senates II statt.

Mit Stand 31. Dezember 2025 sind 50 Fälle offen.

In den verfahrenseinleitenden Schriftsätzen des Senates II werden alle „Verfahrensparteien“ zu Beginn des GBK-Verfahrens auf die Möglichkeit eines Vergleiches, der das GBK-Verfahren ebenfalls beenden kann, hingewiesen. Zusätzlich wurden in den meisten der im Berichtszeitraum anhängigen Fälle Vorbereitende Tagsatzungen mit dem Ziel, auf einen Vergleich hinzuwirken, abgehalten.

In Fällen von behaupteten Begründungsdiskriminierungen ohne persönliche Kontakte zwischen den Beteiligten wurde das Verfahren zeitnah als Aktenverfahren ohne Befragung von Auskunftspersonen durchgeführt, was die Behandlung dieser Fälle beschleunigt hat.

Tabelle 4: Beantragte Diskriminierungstatbestände der im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträge (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Zugehörigkeit	Belästigung	23
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	20
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	16
	Sonstige Arbeitsbedingungen	13
	Benachteiligungsverbot	9
	Entgelt	3
	§ 18	2
	Naheverhältnis	0
	Beruflicher Aufstieg	1
	Weiterbildung	2
	Mangelnde Abhilfe	14
	Sozialleistungen	2
Religion	Belästigung	6
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
	Mangelnde Abhilfe	5
	Sonstige Arbeitsbedingungen	7
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
	Benachteiligungsverbot	4
	Entgelt	1
Sexuelle Orientierung	Begründung des Arbeitsverhältnisses	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
	§ 18	0
	Sonstige Arbeitsbedingungen	2
	Mangelnde Abhilfe	1
	Belästigung	2
	Weiterbildung	1
	Benachteiligungsverbot	1
Weltanschauung	§ 18	3

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Alter	Belästigung	3
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	14
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
	Entgelt	1
	Beruflicher Aufstieg	2
	Mangelnde Abhilfe	2
	Sonstige Arbeitsbedingungen	7
	Zugang gem. § 18	2
	Aus- und Weiterbildung	1
	Benachteiligungsverbot	1

Tabelle 5: Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	37
Männer	65
Betriebsrat	1
Gesamt	103

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den im Berichtszeitraum mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen und den in verschiedenen Verfahrensstadien in diesem Zeitraum zurückgezogenen Anträgen – betrug rund 10 Monate.

Tabelle 6: Anonymisierte, nicht exzerpierte Prüfungsergebnisse 2024 bis 2025 –
GBK-Senat II

GBK-Zahl	Grund	Tatbestand	Veröffentlichung auf Website (ja/nein)
487	Ethnische Zugehörigkeit	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
500	Weltanschauung, Alter	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen	nein
503	Ethnische Zugehörigkeit	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
505	Ethnische Zugehörigkeit	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
514	Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	nein
519	Religion/ Ethnische Zugehörigkeit	Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen	ja
520	Alter	Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen	ja
523	Ethnische Zugehörigkeit/ Alter	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
525	Religion/ Ethnische Zugehörigkeit	Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
534	Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
537	Religion	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
540	Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
541	Ethnische Zugehörigkeit/ Religion	Belästigung, mangelnde Abhilfe, sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot, Beendigung des Arbeitsverhältnisses	nein
544 + 567	Ethnische Zugehörigkeit, Religion, Sexuelle Orientierung	Belästigung, mangelnde Abhilfe, sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot	ja
548	Sexuelle Orientierung	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	ja
550	Ethnische Zugehörigkeit, Religion, Sexuelle Orientierung	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja
582	Ethnische Zugehörigkeit	Begründung des Arbeitsverhältnisses	ja

2.3 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK II/498/23

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Hilfsorganisation

Wegen: Beendigung, Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Der Antragsteller sei bei der Erstantragsgegnerin in der mobilen Betreuung für Geflüchtete am Standort X beschäftigt gewesen. Der Drittantragsgegner habe ihm an seinem ersten Arbeitstag gesagt, dass er eine mächtige Person im Team sei und er jede:n jederzeit aus dem Team schmeißen könne. Am 11.04.2022 hätten der Dritt- und die Zweitantragsgegnerin ihm im Dienstfahrzeug während der Dienstfahrten am Weg und Rückweg von Y nach Z und Umgebung eine Reihe von Fragen gestellt: Ob er Muslim sei, ob er Sunnit oder Schiit sei, ob er faste und aus welcher Stadt in Syrien er genau komme. Die Frage, ob er faste, sei auch in den nächsten Tagen von der Zweitantragsgegnerin wiederholt worden. Auf die Frage, ob er Schiit oder Sunnit sei, habe er geantwortet: „Neutral.“ Daraufhin habe der Drittantragsgegner gemeint: „Al-Hussein ist ein Araber, aber trotzdem weinen wir.“ Er sei am 19.04.2022 vom Teamleiter Herr E in sein Büro gerufen worden, wo sich auch der Einrichtungsleiter Herr F befunden habe. Die beiden hätten ihn vollkommen überraschend und unter Druck eine einvernehmliche Auflösung unterschreiben lassen wollen. Nach seiner Bitte um Feedback habe Herr E diese Entscheidung damit begründet, dass es für sie klarer geworden sei, dass sie für die Stelle nur Mitarbeiter:innen mit Russisch/Ukrainisch-Kenntnissen brauchen würden.

Seitens der Erstantragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller in der mobilen Flüchtlingsbetreuung am Standort X als Betreuer begonnen habe und in weiterer Folge das Dienstverhältnis am 19.04.2022 im Probemonat beendet worden sei. Den vom Antragsteller erhobenen Vorwurf, man habe sein Dienstverhältnis auf Grund von Vorbehalten und Vorurteilen wegen seiner syrischen Herkunft und seiner Zugehörigkeit zur muslimischen Glaubensgemeinschaft beendet, weise die Erstantragsgegnerin zurück. ... Die betreffenden Mitarbeiter:innen stammen aus unterschiedlichen Ländern und gehören verschiedenen Religionsgemeinschaften an. Mehrere der am Standort X tätigen Mitarbeiter:innen fasten während des Ramadans. Gerade auf Grund der Diversität des Teams interessiere man sich untereinander dafür, woher die:der andere komme und wie sie:er es mit bestimmten Dingen (z. B. Fasten) halte. Keinesfalls hätten die dem Antragsteller gestellten Fragen auf eine Diskriminierung abgezielt – sie seien schlicht und einfach aus Interesse an seiner Person gestellt worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auf Grund der Aussagen aller angehörten Auskunftspersonen hat der Senat insgesamt den Eindruck gewonnen, dass die **persönlichen Kommunikationsstile** der beteiligten Personen in Verbindung mit der mit jeder Kommunikation einhergehenden **Interpretation** des – *subjektiv glaublich empfangenen* – jeweiligen Gesprächsinhalts die tatsächliche Ursache der vom Antragsteller thematisierten und von ihm diskriminierend empfundenen Situation gewesen ist. Hauptvorwurf betreffend die behaupteten Belästigungen durch die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner sind die *aus Sicht des Antragstellers unangebrachten Fragen* nach dessen Herkunft, Religion und ob er faste, die bei ihm subjektiv zur Annahme geführt haben, dass er einem „*ethnic/religious profiling*“ unterzogen werde, welches in Folge dann maßgeblich für die **Auflösung** seines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen sei. Hierzu ist anzumerken, dass – je nach persönlicher Sensibilität – Fragen nach *persönlichen Umständen*, wie eben der Herkunft, dem Familienstand, der Anzahl der Kinder oder der Religion, gänzlich unterschiedlich wahrgenommen werden können. Was von einer Person ein echtes Interesse des/der Fragenden an ihm/ihr interpretiert wird, kann für eine andere Person als eine die Privatsphäre verletzende Indiskretion empfunden werden. Aus Sicht des Senates haben auf Grund der Gesamtwürdigung der dazu gehörten Aussagen die damaligen Gesprächssituationen jedoch nicht ein die aus der Lebenserfahrung abzuleitende **Ortsüblichkeit des geschilderten Kommunikationsverlaufs** verlassen, wobei hierbei auf den jeweiligen Kulturkreis, in dem sich ein Gespräch ereignet, jeweils Bedacht zu nehmen ist. Im vorliegenden Fall stand für den Senat zwar die *subjektive Unerwünschtheit* der im Antrag relevierten Fragen etc. durch die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner außer Frage, die *objektive „Unangebrachtheit“* in Kombination mit der vom Gesetz geforderten Komponente des „einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfeldes“ *konnte jedoch nicht erkannt* werden. Die Zweitantragsgegnerin und der Drittantragsgegner konnten dem Senat überdies glaubhaft darlegen, dass sie keinerlei Diskriminierungsabsicht gegenüber dem Antragsteller gehegt hätten und diesen als neuen Kollegen nur kennenlernen hätten wollen, um eine Integration ins Team zu ermöglichen. Diese Intention – wenn auch nicht zur Verwirklichung einer möglichen Belästigung tatbestandsmäßig erforderlich – ist für den Senat, gemessen an den konkreten Umständen des vorliegenden Sachverhalts, bei einer grundsätzlich „*wohlwollenden Interpretation der vom Gegenüber ausgesendeten Kommunikations-Botschaft*“ bereits aus der allgemeinen Lebenserfahrung nachvollziehbar. Dem Senat ist aus langjähriger Erfahrung nicht fremd, dass manche Menschen dazu neigen, nicht das zu hören, was eine Person konkret sagt oder fragt, sondern in den Worten eine *hintergründig versteckte negative Botschaft* des/r Sprechers/in zu *vermuten* und auf diese – rein aus der persönlichen Interpretation abgeleitete vermutete – Botschaft dann zu reagieren, was in der zwischenmenschlichen Kommunikation zu erheblichen Missverständnissen und Irritationen führen kann. Genau dies scheint nach Meinung des Senates im vorliegenden Fall passiert zu sein.

In Summe ist der Senat daher zur Auffassung gelangt, dass bei einer **Gesamtwürdigung** des Sachverhalts und der glaubhaften Darstellungen der Zweitantragsgegnerin, des Drittantragsgegners und der übrigen angehörten Auskunftspersonen davon auszugehen ist, dass das für das Vorliegen einer Belästigung erforderliche **negative Umfeld nicht geschaffen** wurde, sondern dass die vom Antragsteller subjektiv empfundene Diskriminierung durch ihm „unpassend“ erscheinende Fragen ausschließlich auf dessen subjektive Interpretation einer von der Zweitantragsgegnerin und dem Drittantragsgegner ausgehenden, ihn mutmaßlich ablehnenden Haltung zurückzuführen war, für deren Vorliegen sich in der Befragung durch den Senat jedoch keine tatsächlichen Anhaltspunkte ergeben haben.

Ergebnis: keine Diskriminierung

2. GBK II/521/23

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Lebensmittelkette

Wegen: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung, Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin sei bei der Erstantragsgegnerin als Controllerin beschäftigt gewesen, ihre direkte Kollegin, die Zweitantragsgegnerin, habe eine Managerposition bekommen, die beide angestrebt hätten. Diese habe danach einen starken Druck auf sie ausgeübt.

Die Erstantragsgegnerin brachte vor, dass das von der Antragstellerin behauptete diskriminierende Verhalten bei der Erstantragsgegnerin keinen Raum habe und abgelehnt werde. Unrichtig sei weiters die Behauptung, dass sich die Kollegin der Antragstellerin, gemeint sei wohl die Zweitantragsgegnerin, um dieselbe Position beworben hätte. Diese sei vielmehr schon zuvor bei der Erstantragsgegnerin angestellt worden und sei von vornherein als Nachfolgerin der Dienstvorgesetzten Frau D vorgesehen gewesen. Wie sich daraus ergebe sei die Antragstellerin jedenfalls nicht im Zuge eines Bewerbungsprozesses diskriminiert worden, sondern habe von Beginn an ein und dieselbe Position eingenommen und sei für die Leitung nie vorgesehen gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auf Grund der Aussagen aller angehörten Auskunftspersonen hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die Antragstellerin sich am Beginn des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich der von ihr einzunehmenden Position in der Hierarchie im Unternehmen offenbar geirrt bzw diese falsch eingeschätzt haben dürfte

und dieser **Irrtum** in Folge ursächlich für ihre weitere Interpretation, vom Unternehmen bzw der Zweitantragsgegnerin nachteilig auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit behandelt worden zu sein, gewesen sein dürfte. Die Erstantragsgegnerin konnte dem Senat nachvollziehbar darlegen, dass sie die Zweitantragsgegnerin als *Senior Controllerin* und die Antragstellerin als *Controllerin* eingestellt und dies auch klar kommuniziert habe und es daher aus Sicht der Erstantragsgegnerin hier weder ein Versäumnis betreffend die konkreten Arbeitsumstände der Antragstellerin noch eine Benachteiligung hinsichtlich der mit deren Position damals gerade **nicht** verbundenen Aufstiegsmöglichkeit gegeben habe. Insofern war für den Senat daher kein Indiz für eine Schlechterstellung der Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit zu erkennen, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin beim **beruflichen Aufstieg** durch die Erstantragsgegnerin zu verneinen war. Anfängliche, von der Antragstellerin ins Treffen geführte Umstände wie keine von Anfang an vorhandene Firmen-Mail-Adresse, die auf die anfangs fehlenden, die Arbeitsgenehmigung betreffenden Papiere der Antragstellerin zurückzuführen waren, sind aus Sicht des Senates der Erstantragsgegnerin nicht negativ im Hinblick auf die von ihr zu verantwortenden Arbeitsbedingungen der Antragstellerin zuzurechnen. Auch hinsichtlich einer behaupteten Schlechterstellung hinsichtlich eines Firmenautos konnte mangels entsprechender Regelung im Arbeitsvertrag der Antragstellerin keine solche festgestellt werden. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die Erstantragsgegnerin – trotz anfänglicher Schwierigkeiten – bemüht gewesen war, der Antragstellerin eine Beschäftigung zu ermöglichen, weshalb trotz des Erkennens der Defizite der Antragstellerin das Arbeitsverhältnis in Folge auch nicht schon in der Probezeit gelöst worden ist, sondern der Antragstellerin eine Chance zur Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen gegeben worden ist. Die persönlich schwierige Situation der Antragstellerin nach dem Ausbruch des Ukraine-Krieges ist seitens der Erstantragsgegnerin nach Eindruck des Senates durchaus in Betracht gezogen worden, allerdings hat die glaubhafte Darstellung der Zweitantragsgegnerin betreffend die *zunächst nicht ausreichende Leistung* bzw den folgenden, durch den langen Krankenstand bedingten *Komplettausfall* der Antragstellerin den Senat zur Auffassung gelangen lassen, dass in Folge ausschließlich Performance-Gründe in Verbindung mit der krankheitsbedingten langen Abwesenheit, nicht jedoch die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin für deren Kündigung durch die Erstantragsgegnerin ausschlaggebend gewesen sind. Aus Sicht des Senates hat die Antragstellerin – *ihre persönlichen Defizite in einer offenkundigen Fehleinschätzung als nicht (mit)ursächlich für die von ihr persönlich negativ wahrgenommene Arbeitssituation einstufend* – den Fokus ihres Scheiterns auf die vermeintliche Ablehnung durch die Zweitantragsgegnerin zu legen versucht, ohne jedoch dem Umstand der eigenen, aus Sicht der Arbeitgeberin bestehenden Defizite ausreichend Rechnung zu tragen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

3. GBK II/513/23

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Hotel

Wegen: Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin sei vom 3.2.2022 bis zum 31.1.2023 bei der Erstantragsgegnerin als Rezeptionsmitarbeiterin beschäftigt gewesen, der Zweitantragsgegner sei Hotelmanager und Vorgesetzter der Antragstellerin gewesen. Am 25.12.2022 sei der Zweitantragsgegner (bereits lachend) aus seinem Büro zu ihr gekommen und habe „scherzhaft“ gemeint, die Antragstellerin müsse bei der nächsten Teambesprechung allein bei der Rezeption sitzen bleiben, da der Besprechungsraum „nur für Weiße“ sei. Die Antragstellerin sei eine schwarze Person. Sie habe den Zweitantragsgegner informiert, dass sie dies nicht lustig fände. Er habe dies abgetan und sei gegangen.

In der Stellungnahme der **Erstantragsgegnerin** und des **Zweitantragsgegners** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die erhobenen Vorwürfe diskriminierenden Verhaltens sich infolge des Ergebnisses der von der Erstantragsgegnerin hierüber veranlassten betriebsinternen Untersuchung als nichtzutreffend herausgestellt hätten. Die Antragstellerin habe das bestehende Arbeitsverhältnis ohne irgendwelche Nennung von Gründen gekündigt. Mit gesondertem Mail habe die Antragstellerin im Nachhinein erstmals ihre vorgeblichen Beweggründe für deren Kündigung mitgeteilt. Danach habe sich deren direkter Vorgesetzter, der Zweitantragsgegner, nach einer Teambesprechung ihr gegenüber dahingehend geäußert, dass das nächste Mal, wenn man eine Teambesprechung habe, die Antragstellerin alleine draußen sitzen müsste, weil der Besprechungsraum nur für Weiße sei. Nachdem die Antragstellerin hieraufhin bemerkt habe, dass dies nicht lustig sei, solle dieser ihr entgegnet haben, dass „sie vor Jahren keine Rechte gehabt hätten, aber jetzt trauen würden, ihnen was zu sagen“. Im Folgenden habe sich sodann eine kurze Kontroverse hierüber entsponnen, im Anschluss hieran solle der Zweitantragsgegner die Antragstellerin in sein Büro gerufen und gesagt haben: *„Tut mir leid, wenn die Witze zu viel für dich sind, sag es uns einfach.“*

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Als Grund für ihre Kündigung hat die Antragstellerin die antragsgegenständliche Bemerkung – *„der Besprechungsraum sei nur für Weiße“* – bezogen auf ihre dunkle Hautfarbe ins Treffen geführt und festgehalten, dass es ein Problem sei, wenn der Zweitantragsgegner nicht erkennen könne, dass dies kein akzeptabler Witz sei – und sie diese Meldung daher nicht nur für sich selbst, sondern auch für künftige dunkelhäutige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Erstantragsgegnerin deponieren wolle. Vom Senat war unter Zugrundelegung der **Beweismaßregeln** des

GIBG zu prüfen, ob er der Darstellung der Antragstellerin Glauben schenkt oder ob die Aussagen der anderen dazu gehörten Personen ihn zur Auffassung gelangen lassen, dass diese Aussage nicht gefallen ist. In diesem Zusammenhang ist wesentlich, dass das **befristete Dienstverhältnis** der Antragstellerin am 31.1.2023 ausgelaufen wäre, somit einer „Kündigung“ aus Sicht des Senates also gar nicht erforderlich gewesen wäre. Dass die Antragstellerin dennoch an die HR-Abteilung mit Mail vom 17.1.2023 herangetreten ist, legt für den Senat den Schluss nahe, dass im Vorfeld Ereignisse stattgefunden haben, die die Antragstellerin zu diesem Schritt – *der in doch deutlichem Gegensatz zu dem von einigen Personen geschilderten guten Arbeitsverhältnis zueinander steht* – veranlasst haben. Im Hinblick auf das von den befragten Personen als gut beschriebene Arbeitsklima bzw die erwähnte gute Zusammenarbeit mit der Antragstellerin erscheint dem Senat daher der Schluss gerade nicht naheliegend, dass die Antragstellerin *ohne jeglichen Anlass aus rein finanziellen Motiven* nicht der Realität entsprechende Vorwürfe gegen den Zweitantragsgegner erfunden haben soll. Eher der Lebensrealität entsprechend war für den Senat der Schluss, dass es **Ereignisse in Zusammenhang mit der Hautfarbe** der Antragstellerin vor deren Kündigung gegeben haben muss, die die Antragstellerin zu diesem Schritt bewogen haben, weil nur damit auch der Hinweis der Antragstellerin auf „*künftige dunkelhäutige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*“ für den Senat erklärbar wird. Die ins Treffen geführte Vermutung, dass ein allfälliges Rachemotiv der Antragstellerin für die Verweigerung eines „Alibis“ seitens der Kollegenschaft für das außereheliche Rendezvous der Antragstellerin zu Silvester die tatsächliche Ursache für deren – unrichtige – Behauptung sein könnte, hat sich für den Senat auf Grund des von allen angehörten Personen gewonnenen Eindrucks nicht erhärtet. ... Daher war zur Würdigung des vorliegenden Sachverhalts letztlich die Frage der **Motivlage** entscheidend.

Entgegen den Vermutungen, dass die Antragstellerin aus rein finanziellen Gründen die von ihr erhobenen Vorwürfe gegen den Zweitantragsgegner erfunden habe – noch dazu ohne erkennbaren persönlich Grund, da man ja gut miteinander ausgekommen sei – geht der Senat daher in Würdigung des Umstands, dass die Antragstellerin die **einzigste Person mit dunkler Hautfarbe** im Betrieb gewesen war und selbst wiederholt Bemerkungen über „Weiße“ getätigt haben dürfte, davon aus, dass die dem Zweitantragsgegner von ihr zugeschriebene Aussage, „*dass sie draußen bleiben müsse, weil der Besprechungsraum nur für Weiße sei*“, tatsächlich so gefallen ist. Es ist daher davon auszugehen, dass die Antragstellerin wahrheitsgemäß die ihr gegenüber vom Zweitantragsgegner getätigte Aussage geschildert hat. Im Hinblick auf die führende Rolle des Zweitantragsgegners als **Betriebsleiter** wird auch das Vorliegen einer Belästigung gemäß **§ 21 Abs 1 Z 1 GIBG** durch die Erstantragsgegnerin bejaht.

Ergebnis: Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit
Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

4. GBK II/576/24

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Werkstatt

Wegen: Alter/Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin als Universalschweißer mit allgemeinen Schlosserkenntnissen beworben habe und auf Grund seines Alters schriftlich abgelehnt worden sei: „*Sehr geehrter Herr A, unser Kunde hat ein Durchschnittsalter von unter 40 Jahren in der Werkstatt. Das wird leider nicht klappen.*“ In der **Stellungnahme** brachte die Antragsgegnerin vor, dass sich der Antragsteller auf die gegenständliche Stelle beworben habe. Nach Durchsicht seiner Unterlagen hätten sie feststellen müssen, dass die berufliche Erfahrung nicht den spezifischen Anforderungen der ausgeschriebenen Position entspräche. Die Position des Universalschweißers erfordere umfassende praktische Erfahrung in allen gängigen Schweißverfahren (WIG, MIG, MAG, E) sowie die Fähigkeit, mit verschiedenen Materialien (Stahl, Edelstahl, Aluminium) in anspruchsvollen Schweißpositionen (z. B. Überkopf, stehen, knieend) zu arbeiten. Nach ihrem Verständnis würden die bisherigen Tätigkeiten von Herrn A, die in der IT und im Ingenieurwesen lägen, nicht die für diese Stelle erforderlichen praktischen Schweißkenntnisse mitbringen. Selbstverständlich würden sie die Erfahrung und Qualifikation von Herrn A in seinen bisherigen Positionen schätzen. Diese Kompetenzen entsprächen jedoch nicht den spezifischen Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle. Es tue ihnen leid, dass die Absage nicht die notwendige Sorgfalt und Neutralität habe walten lassen. Sie betonten, dass Bewerbungen stets unabhängig von Alter, Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen geprüft würden und man sich ausschließlich auf die Eignung und Qualifikation für die jeweilige Stelle konzentriere.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller war zum Bewerbungszeitpunkt 62 Jahre alt, seine Muttersprache ist Deutsch. Er kann eine Ausbildung als Schweißfachingenieur an der SLV München, eine Ausbildung zum Maschinenbauingenieur und eine Ausbildung zum Stahlbauschlosser mit Gesellenprüfung vorweisen. Er kann Arbeitserfahrung in den Bereichen IT, in diversen Betrieben bzw. Bereichen der Automobilbranche (Herstellung und Vertrieb von Plastikteilen für Kraftfahrzeuge, Montage, Qualitätssicherung, Entwicklung von Kühlern etc.) vorweisen. ... Auf Grund der **kausalen Verknüpfung** zwischen dem Lebensalter des Antragstellers, dem Durchschnittsalters in der Werkstatt des Kunden und der Absage seiner Bewerbung durch den Geschäftsführer der Antragsgegnerin war somit das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin zu **bejahen**. Der Antragsgegnerin ist es – im Hinblick auf die eindeutige Formu-

lierung der Absage – nicht gelungen für den Senat nachvollziehbar darzulegen, dass die Bewerbung des Antragstellers auf Grund seiner fehlenden spezifischen Anforderungen nicht berücksichtigt wurde. ... Der Behauptung der Antragsgegnerin, dass dem Antragsteller die erforderlichen praktischen Schweißkenntnisse fehlen würden und er demnach dem Anforderungsprofil nicht entspreche, stehen einschlägige jahrzehntelange Erfahrung und drei einschlägige Ausbildungen entgegen. ... In Zusammenschau mit den vorangegangenen Erwägungen bleibt damit festzuhalten, dass es dem Antragsteller gemäß den Beweismaßregeln des GIBG gelungen ist, den Senat davon zu überzeugen, dass sein Alter (mit)ausschlaggebend für die Nichteinstellung durch die Antragsgegnerin gewesen ist. Der vom Gesetz geforderte Gegenbeweis konnte von der Antragsgegnerin nicht erbracht werden.

Ergebnis: Bejahung der Diskriminierung

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

5. GBK II/551/24

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Arbeitskollege

Wegen: Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller ... mit dem Antragsgegner in der C im Zuge des Schichtbetriebs als Staplerfahrer zusammengearbeitet habe. Der Antragsgegner habe zu ihm gesagt, dass er allein dort sei und niemanden habe, keine Familie und keine Freunde, sie, gemeint seien die übrigen Mitarbeiter:innen, seien hingegen viele. Er habe sich mit dieser Aussage darauf bezogen, dass der Antragsteller der einzige schwarze Mitarbeiter gewesen sei. Er habe dadurch das bereits bestehende Gefühl des Antragstellers bestärkt, dass er nicht mit den anderen Mitarbeiter:innen gleichgestellt sei. Er sei von dem Antragsgegner mehrmals auf Grund seiner Hautfarbe belästigt worden, indem er den Antragsteller mit dem N-Wort beschimpft habe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Vom Senat war unter Zugrundelegung der Beweismaßregeln des GIBG zu prüfen, ob er der Darstellung des Antragstellers Glauben schenkt, dass diese Aussage bzw. Beschimpfungen mit dem N-Wort gefallen sind. Bei der Prüfung einer behaupteten Belästigung ist der Senat oft miteinander widersprechenden Darstellungen bzw. dem Umstand, dass niemand eine konkrete Aussage bestätigen konnte oder wollte, konfrontiert. Diesfalls ist eine Einschätzung des persönlichen Eindrucks aller

angehörten Personen im Rahmen einer Gesamtwürdigung zur Beurteilung der erfolgten erforderlichen Glaubhaftmachung durch eine antragstellende Person bzw. den erbrachten Gegenbeweis vorzunehmen. Im konkreten Fall hat der Senat vom Antragsteller einen glaubwürdigen Eindruck gewonnen, die Betroffenheit des Antragstellers war für den Senat bei der mündlichen Befragung deutlich spürbar. Die Behauptung des Antragsgegners, dass er den Antragsteller nur öfter ermahnt, aber ihn nicht mit dem N-Wort bedacht habe, da er seine Arbeit nicht ausreichend gut oder verspätet ausführte, sodass er diese in seiner Schicht übernehmen musste, war für den Senat in dieser Form nicht glaubhaft. Der Antragsgegner beschrieb sein Verhalten selbst in der mündlichen Befragung als dominant, stark und laut, gab aber dennoch an, dass er keine Kraftausdrücke in seiner Sprache verwende, dies obwohl bereits in einem Vorjahresbericht von „speak up“ die Vorwürfe bzw. die Verwendung von Kraftausdrücken seinerseits konkretisiert wurden.

Ergebnis: Bejahung der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

6. GBK II/558/24

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Handelsfirma

Wegen: Begründung des Arbeitsverhältnisses/Religion/ethnische Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich der Antragsteller für die Stelle „Sales Support International“ bei der Antragsgegnerin beworben habe und eine E-Mail erhalten habe, in der großes Interesse an seinem Profil bekundet worden sei. In diesem E-Mail sei auch die Stellenbezeichnung in „Sales Support and Administration“ geändert worden. Man habe ihm mehrere Fragen einschließlich seiner Gehaltsvorstellungen gestellt. Am ... habe er sein erstes Vorstellungsgespräch absolviert, das sehr positiv verlaufen sei. Er sei zu einem zweiten Vorstellungsgespräch am ... eingeladen worden. Auch dieses Gespräch sei gut verlaufen. Nach einem Monat ohne Rückmeldung habe er das Unternehmen kontaktiert, um nach Feedback zu fragen und habe daraufhin eine Absage erhalten. Vor kurzem habe er über Linked-In erfahren, dass eine Person namens „XX“ die Stelle „Sales Support and Administration“ übernommen habe. Nach Überprüfung seiner Qualifikationen habe er festgestellt, dass Herr XX in allen Aspekten weniger qualifiziert als er selbst sei. Seine Qualifikationen seien weder relevant noch fortgeschritten. In der **Stellungnahme** der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragsgegnerin ein international tätiges Unternehmen mit rund 4.000 Mitarbeiter:innen und einer breiten

und vielfältigen Belegschaft sei. Die Belegschaft setze sich aus Menschen unterschiedlichster Herkunft und Nationalität zusammen, insgesamt aus 64 verschiedenen Ländern. Diversität und Inklusion seien Kernbestandteile der Unternehmenskultur. Besonders stolz sei man auf die Bemühungen im Bereich der Inklusion. In dem besagten Fall basiere die Entscheidung, den Antragsteller nicht einzustellen, auf keinerlei diskriminierenden Motiven. Vielmehr sei die Ablehnung des Kandidaten ausschließlich auf objektive Kriterien gestützt. Der ausgewählte Kandidat weise deutlich mehr Qualifikationen auf, die den Anforderungen der ausgeschriebenen Position entsprächen, als der Antragsteller. Das Recruitingverfahren der Antragsgegnerin sei stark standardisiert und basiere auf objektiven Maßstäben, um höchste Transparenz und Fairness zu gewährleisten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auf Grund des von den angehörten Auskunftspersonen gewonnenen Gesamteindrucks ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die Schilderung des Bewerbungsgesprächs durch die HR-verantwortlichen Personen der Antragsgegnerin als glaubhaft, lebensnah und den Realitäten eines professionell geführten Bewerbungsgesprächs entsprechend anzusehen war, weshalb der Senat nachvollziehen konnte, dass weder die ethnische Zugehörigkeit des aus Brasilien stammenden Antragstellers selbst noch dessen Religion für den Auswahlprozess relevant gewesen waren. Diese Darstellung, dass einem anderen Bewerber der Vorzug gegenüber dem Antragsteller gegeben wurde, weil dieser geringere Gehaltswünsche als der Antragsteller, die Bereitschaft zur Vollzeitarbeit, die Sprachkenntnisse „Niederländisch“ sowie eine höhere Eloquenz aufzuweisen gehabt habe, in Summe zur ablehnenden Entscheidung der Bewerbung des Antragstellers geführt hat, hat den Senat davon überzeugt, dass *ausschließlich* die Kombination dieser Faktoren für die konkrete Personalauswahl relevant gewesen sind und die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers sowie dessen Religion **keine Rolle** gespielt haben. Die – subjektive – Bewertung der konkreten Bessereignung der zum Zug gekommenen Person gegenüber dem Antragsteller für den zu besetzenden Arbeitsplatz obliegt grundsätzlich der auswählenden Arbeitgeberin und setzt sich aus einer Summe von Komponenten – wie oben dargelegt – zusammen. Die dem Senat bei der Befragung präsentierte Conclusio im Hinblick auf die aus Sicht der Antragsgegnerin vorliegende Bessereignung hat jedenfalls keine Indizien für eine Benachteiligung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion erkennen lassen. Die Darstellung des Antragstellers in Bezug auf das Bewerbungsgespräch hat hingegen für den Senat keinen Hinweis dahingehend ergeben, dass die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers oder dessen Religion für die konkrete Entscheidung der Antragsgegnerin (mit)-ausschlaggebend gewesen war. Gemäß den Beweismaßregeln des GIBG konnte der Antragsteller daher dem Senat nicht die von ihm behaupteten Diskriminierung auf Grund der ihm vermeintlich zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion glaubhaft machen.

Ergebnis: keine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

7. GBK II/590/25

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Gemeinnützige Organisation

Wegen: Entgelt/Alter

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin beim Antragsgegner als Mitarbeiterin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt sei und dass bei der Berechnung des Besoldungsdienstalters im Zusammenhang mit einer Vertragsumstellung für alle Mitarbeitenden des Antragsgegners Arbeitserfahrungen, die vor **mehr als 10 Jahren vor Dienstantritt** beendet wurden, als „nicht anrechenbar“ bewertet worden seien. Eine Begründung für diese Vorgangsweise durch den Antragsgegner liege nicht vor. In der **Stellungnahme** brachte der Antragsgegner im Wesentlichen vor, dass im Rahmen der Feststellung des Besoldungsdienstalters nach § 26 VBG folgende Vordienstzeiten als nützlich gemäß Abs 3 leg cit für die Tätigkeit der Antragstellerin als Mitarbeiterin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit angerechnet worden seien: ... Das Besoldungsdienstalter habe damit zum Zeitpunkt des Dienstantritts 5 Jahre, 4 Monate und 21 Tage betragen. ... Bezüglich der Anrechnung von Zeiten, die vor mehr als zehn Jahren vor Dienstantritt erworben worden seien, orientiere sich die Vorgehensweise am Rundschreiben des Bundeskanzleramts KA921.000/0027-III/5/2016. Dem folgend können nützliche Zeiten gemäß § 26 Abs 3 VBG, die länger als zehn Jahre vor Dienstantritt liegen, regelmäßig nicht angerechnet werden, da zumindest von einem „linearen Erfahrungsverlust durch sinkende Aktualität des Wissens, mangelnde Übung und Vergessen auszugehen ist“.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auch wenn es einem Arbeitgeber grundsätzlich freisteht, sein Entgeltschema inhaltlich an jenes des Bundesdienstes anzulehnen, ist er hinsichtlich der Hintanhaltung von mittelbaren Diskriminierungen iSd GIBG für die konkrete sachliche Rechtfertigung der Anrechnung bzw Nichtanrechnung von Vordienstzeiten verantwortlich und kann daher einen allfälligen Verstoß gegen das Verbot der Entgeltdiskriminierung auf Grund des Alters nicht durch den Verweis auf eine bei diesem Themenbereich bestehende Praxis des Bundesdienstgebers rechtfertigen. Die Regelung von § 26 Abs 3 VBG – bezogen auf die dort geregelte maximal mögliche Anrechnung von 10 Jahren – ist nach Ansicht des Senates zunächst *per se* als unbedenklich zu qualifizieren im Hinblick auf die im vorliegenden Fall relevante Frage, ob durch die konkret erfolgte Anrechnung der Arbeitserfahrung der Antragstellerin durch den Antragsgegner eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin einer neu einzustellenden Person bei der Festsetzung des konkreten Entgelts – im Hinblick auf

die in Österreich weit verbreiteten Praxis der mit der steigenden Arbeitserfahrung steigenden Entlohnung – die *gesamte* Lebensarbeitszeit in Form einer entsprechend hohen Einstufung im jeweiligen Entgeltmodell zur Gänze abzugelten hätte. Im vorliegenden Fall argumentiert der Antragsgegner allerdings unter Hinweis auf ein Rundschreiben des BKA zur Anrechnung von Vordienstzeiten, dass die maximal anzurechnenden Vordienstzeiten von maximal 10 Jahren *nur innerhalb der letzten 10 Jahre vor dem Beginn* des konkreten Arbeitsverhältnisses, für welches die Berechnung zu erstellen ist, liegen könnten. Diese – für den Senat auf Grund des Gesetzeswortlauts von § 26 Abs 3 VBG nicht nachvollziehbare – Interpretation hat jedoch zur Folge, dass eine Person, die z. B. die letzten 10 Jahre vor Beginn des konkreten Arbeitsverhältnisses aus diversen Gründen wie etwa Karenzzeiten oder Betreuung anderer Angehöriger gar nicht berufstätig sein konnte, ihre – möglicherweise jahrzehntelange – berufliche Vorerfahrung und damit einhergehend auch die dadurch gewonnenen individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten *überhaupt nicht* angerechnet bekommen würde. Eine derart enge Interpretation von § 26 Abs 3 VBG hat eine Schlechterstellung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – *durch die Möglichkeit einer Unterbrechung der Berufstätigkeit auf Grund von in der Individualbiographie liegenden erwerbsfreien Zeiten*, die bei älteren Personen allein durch die bereits verbrachte Lebenszeit höher ist als bei jungen Menschen – gegenüber jüngeren Personen zur Folge und würde somit gegen das Verbot der mittelbaren Altersdiskriminierung verstoßen, da sich allfällige Erwerbspausen bei älteren Personen gegenüber jenen bei jüngeren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen finanziell nachteiliger auswirken. Die Argumentation des Antragsgegners, dass länger als 10 Jahre zurückliegende Erfahrungen *per se* – ohne konkrete Prüfung der jeweiligen Qualifikation im Einzelfall – als irrelevant anzusehen seien, hält der Senat im Hinblick auf das Verbot einer mittelbaren Altersdiskriminierung daher für verfehlt. Im konkreten Fall der Antragstellerin wäre nach Meinung des Senates die bei deren Tätigkeit ... erworbene Erfahrung als besoldungsrelevante Vorerfahrung und somit als Vordienstzeit anzurechnen gewesen.

Ergebnis: Bejahung der mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

8. GBK II/561/24

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Organisation

Wegen: Alter/Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin auf die ausgeschriebene Stelle eines „Jurist_in (w/m/d) als Referent_in für die Rechtsabteilung“ beworben habe. Das Arbeitsmarktservice habe eine Vorauswahl durchgeführt. Seine Bewerbung, die er im Rahmen eines vom Arbeitsmarktservice im Auftrag der Antragsgegnerin durchzuführenden Vorauswahlverfahrens abgesendet habe, sei zusätzlich durch ein an deren Personalabteilung gerichtetes Empfehlungsschreiben der „...“ unterstützt worden. Trotz seiner das Anforderungsprofil bei weitem erfüllenden juristischen Kompetenzen habe er ein – letztlich weder nachvollziehbar noch sachlich, vielmehr nur lapidar „begründetes“ und somit scheinbegründetes – Absageschreiben erhalten. Obwohl er in hohem Maße juristisch qualifiziert sei, sei er von der Antragsgegnerin von Anfang an vom diesbezüglichen Bewerbungsverfahren gänzlich ausgeschlossen worden, weshalb er nicht einmal zu einem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. In der **Stellungnahme** brachte die Antragsgegnerin im Wesentlichen vor, ... dass nach dem ersten Durchlesen der Bewerbung auf Grund der ungewöhnlichen und eigenwilligen formalen und inhaltlichen Gestaltung, die der Antragsteller allein zu verantworten habe, zunächst einmal Zweifel an der Ernsthaftigkeit aufgekommen seien. Es habe sich die Frage gestellt, ob der Antragsteller tatsächlich für die Antragsgegnerin arbeiten habe wollen oder ob hier allenfalls lediglich Verpflichtungen gegenüber dem AMS ausschlaggebend gewesen wären. Anders als der Antragsteller habe man aber ohne ausreichende Beweise keine Maßnahmen setzen wollen und habe diesbezüglich auf eine Kommunikation mit dem AMS verzichtet. Die Antragsgegnerin sei zum Ergebnis gelangt, dass eine Verwendung auf der konkret ausgeschriebenen Stelle mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht in Frage komme. ... Anhand der Bewerbung des Antragstellers sei zu prüfen gewesen, ob man eine ausreichende Eignung für die konkrete Stelle annehmen habe können. Soweit diese Eignung als nicht gegeben erachtet werde, sei die Vereinbarung eines Vorstellungsgesprächs auch ein Ausdruck mangelnden Respekts vor dem:der Bewerber:in. ... Für eine bessere Bewertung seiner Bewerbung hätte es zusätzlicher Informationen bedurft. Er habe sein Studium im Jahr 1992 beendet und danach weiterführende Ausbildungen absolviert. Ab Anfang 2010 habe die Antragsgegnerin keine Hinweise auf eine von ihm ausgeübte Berufstätigkeit gefunden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ohne Einladung zum nächsten Schritt im Auswahlverfahren konnte für den Senat den

vom Antragsteller geäußerten Verdacht, dass der tatsächlich maßgebliche Grund für die Absage sein Lebensalter gewesen sei, jedoch nicht erhärten, da seitens der Antragsgegnerin als Selektionskriterium unter anderem die **mehrjährigen Lücken im Lebenslauf** des Antragstellers als auch die **Gestaltung der Bewerbung** als solche ins Treffen geführt wurden. Auch im Hinblick auf die individuelle Motivationslage des Antragstellers verwies die Antragsgegnerin auf das aus ihrer Sicht wenig aussagekräftige Motivationsschreiben des Antragstellers zu den Kernthemen der Antragsgegnerin. Eine Personalauswahl im Zuge eines Anstellungsverfahrens stellt nach Ansicht der GBK immer eine Entscheidung für oder gegen eine sich bewerbende Person dar, in die mehrere Aspekte – sowohl fachlicher als auch persönlicher Natur – miteinfließen und die **in Summe** die Grundlage einer objektiven und transparenten Personalauswahl begründen. Auch der durch die Gestaltung des Bewerbungsschreibens **vorab entstehende persönliche Eindruck** einer Person beim Adressaten dieser Bewerbung ist hier ins Treffen zu führen, ohne dass *per se* dadurch bereits ein Konnex zu den vom GIBG geschützten Gründen entstehen würde. Im Hinblick auf die **konkrete Bewerbung** des Antragstellers in Verbindung mit dem *dadurch bei der Antragsgegnerin entstandenen Eindruck von ihm*, die von der Antragsgegnerin relevanten Lücken im Lebenslauf des Antragstellers und dem Umstand, dass andere interessierte Personen eine größere Nähe zum Fachbereich der Antragsgegnerin aufgewiesen haben, hat der Senat bei der Würdigung der **Gesamtumstände** dieses Bewerbungsprozesses den Eindruck gewonnen, dass das Lebensalter des Antragstellers **kein mitausschlaggebender Faktor** für die Ablehnung seiner Bewerbung gewesen ist.

Ergebnis: Verneinung der Diskriminierung

9. GBK II/589/25

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Verkehrsbetrieb

Wegen: Begründung des Arbeitsverhältnisses/Alter

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwidern von Antragsgegner:in: Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich der Antragsteller, geboren 1967, für die Ausbildung als ... fahrzeugführer beworben habe. Als Voraussetzungen seien eine abgeschlossene Ausbildung, ein Alter von mindestens 19 Jahren bei Kursbeginn, die Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes bei männlichen Bewerbern, sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, um mit den Fahrgästen und Kolleg:innen eine erfolgreiche und sichere Kommunikation sicherzustellen, körperliche Fitness, sehr gute Seh- und Hörleistung und die Bereitschaft zu wechselnden Arbeitszeiten genannt gewesen. ... Der

Antragsteller habe eine Absage erhalten, obwohl er sämtliche Bedingungen erfüllt habe. Er habe den Präsenzdienst abgeleistet, die Matura und eine Ausbildung als Präsenz- und Digitaltrainer absolviert, was ihn neben seinen sehr guten Deutschkenntnissen zu den erwarteten Kommunikationskompetenzen besonders befähige. Zudem sei er 31 Jahre lang am Flughafen ... beschäftigt gewesen, davon zehn als Ramp Agent, und bringe daher ein ausgezeichnetes und vielfältiges technisches Wissen mit, das er mit seinem derzeitigen Studium am Maritime College in ... in der Fachrichtung Seefahrt noch intensiviere. ... Dass seine Bewerbung nach wenigen Tagen abgelehnt worden sei, ohne dass er auch nur die Einladung zum nächsten Schritt im Auswahlverfahren, dem E-Learning, erhalten habe, sei für ihn eine äußerst negative Überraschung gewesen. Er habe daher schriftlich Frau C kontaktiert, um sich nach den Gründen für die nicht weiter berücksichtigte Bewerbung zu erkundigen. Diese habe ihm erklärt, dass die Antragsgegnerin Personen bevorzuge, die aktuell arbeitstätig seien und der Antragsteller nur 5 Monate Berufstätigkeit in den letzten 4 Jahren vorweisen könne. In der **Stellungnahme** brachte die Antragsgegnerin – unter Bezugnahme auf die im Vorfeld bereits an die GAW verfasste Stellungnahme – im Wesentlichen vor, dass die Vorprüfung von Bewerbungen für die Position ...fahrzeugsführer:in ausschließlich auf den Kriterien Lebenslauf, Motivationsschreiben und Wohnort basiere. Der Grund für die Rückreihung bzw. die Absage an den Antragsteller stehe nicht in Zusammenhang mit seiner Person. Vielmehr sei die Entscheidung auf die hohe Anzahl von insgesamt 292 Bewerbungen zurückzuführen. Unter diesen hätten sich zahlreiche Bewerber:innen befunden, die auf Grund verschiedener Kriterien – wie spezifischer Ausbildung, einschlägiger Vorerfahrung oder einer besseren Erreichbarkeit des potenziellen Dienstortes in ... – vorrangig berücksichtigt worden seien. ... Die Behauptung, dass die gegenständliche Bewerbung auf Grund der raschen Rückmeldung nicht eingehend geprüft und erst im Zuge des Telefonats genauer betrachtet worden sei, könne vor diesem Hintergrund nicht nachvollzogen werden. ... Die Antragsgegnerin setze sich intensiv dafür ein, auch Bewerber:innen über 50 Jahren in den Bewerbungsprozess einzubinden und einzustellen. Das Vorliegen einer Diskriminierung werde ausdrücklich bestritten. Die Antragsgegnerin habe sich für andere Bewerber:innen entschieden, die auf Grund verschiedener Kriterien – wie spezifischer Ausbildung, einschlägiger Vorerfahrung oder einer besseren Erreichbarkeit des potenziellen Dienstortes in ... – vorrangig berücksichtigt worden seien. Die Absage sei jedenfalls in keinerlei Zusammenhang mit dem Alter des Antragstellers gestanden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller hat auf seine Bewerbung eine Absage der Antragsgegnerin erhalten und seine Vermutung einer Diskriminierung auf sein Lebensalter von damals 57 Jahren gestützt. Ferner konnte er durch die Vorlage seines Bewerbungsschreibens glaubhaft darlegen, der Antragsgegnerin seine hohe persönliche Motivation für den ausgeschriebenen Job –...– kommuniziert zu haben. Aus der der GBK langjährig bekannten Praxis von Recruitingprozessen durch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ist eine Selektion bei einer Vielzahl von Bewerbungen des zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Personenkreises für eine betriebswirtschaftlich

sinnvolle und effiziente Personalauswahl erforderlich und daher per se zunächst nicht diskriminierend, da von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen aus Gründen der erwähnten betriebswirtschaftlich sinnvollen Gestaltung des Recruitingprozesses grundsätzlich nicht erwartet werden kann, mit sämtlichen Bewerbern bzw. Bewerberinnen Gespräche zu führen. Bei einer Vielzahl von Bewerbungen ist daher dem im Einzelfall jeweils relevanten Selektionskriterium besonderes Augenmerk zu schenken: Die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ohne Einladung zum nächsten Schritt im Auswahlverfahren, dem E-Learning, in Verbindung mit der glaubhaft dargelegten Aussage von Frau C, *dass die Antragsgegnerin Personen bevorzuge, die aktuell arbeitstätig seien und der Antragsteller nur 5 Monate Berufstätigkeit in den letzten 4 Jahren vorweisen könne*, verdichtet für den Senat den vom Antragsteller geäußerten Verdacht, dass der tatsächlich maßgebliche Grund für die Absage sein Lebensalter von 57 Jahren gewesen ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Gefahr längerer beschäftigungsloser Lebensphasen – *hier von der Antragsgegnerin als entscheidungsrelevantes Selektionskriterium angewendet* – mit dem Alter einer Person grundsätzlich steigt, eine allgemein bekannte Tatsache ist und bei der Beurteilung, ob im Einzelfall eine (mittelbare) Diskriminierung vorliegt, jedenfalls als gewichtiges Indiz zu werten ist. Der Umstand, dass der Antragsteller 32 Jahre lang durchgehend im technischen Umfeld angestellt war, sich seitdem intensiv um eine neue dauerhafte Anstellung bemüht und seit zwei Jahren eine Ausbildung im Bereich Seefahrt, also wiederum im technischen Sektor, absolviert hat, wurde von Frau C offenbar nicht als genügend relevant gewichtet, um den Antragsteller in die nächste Stufe des Bewerbungsprozesses aufzunehmen, da es nach ihrer Begründung genügend Bewerber gebe, die aktiv im Berufsleben stünden. Gerade diese – *speziell im Hinblick auf Motivationslage des Antragstellers in Verbindung mit dem hohen Personalbedarf der Antragsgegnerin für den Senat nicht nachvollziehbare* – Vorgangsweise indiziert, dass gerade keine objektive und sachlich nachvollziehbare Prüfung der konkreten Bewerbung erfolgt ist, sondern dass *vordergründig* einseitig auf das – an sich neutrale – Kriterium der Beschäftigungslosigkeit abgestellt wurde, um die Bewerbung des 57-jährigen Antragstellers bereits im ersten Schritt aussondern zu können. Führt man in weiterer Folge ins Treffen, dass aus der Stellenausschreibung hervorgehe, dass sich die Antragsgegnerin Personen wünsche, die eine langfristige Karriere als ...fahrzeufführer:innen anstreben und den Terminus „Nachwuchskräften“ statt „Universaltriebfahrzeufführer:innen in Ausbildung“ verwendet, verdichtet sich der Eindruck, dass die Antragsgegnerin lediglich an jüngeren Bewerber:innen interessiert sei. Gerade im Hinblick auf das vielstufige Auswahlverfahren, in dem die konkrete Eignung überprüft hätte werden können, indiziert die sofortige Ablehnung des 57-jährigen Antragstellers, der alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt, dass das Lebensalter der tatsächlich maßgebliche Faktor für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers gewesen ist und das Argument, Personen, die sich in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis befänden, zu bevorzugen, daher als **reine Schutzbehauptung** zu werten ist. Auch unter Würdigung der im Verfahren vor der GBK von der Antragsgegnerin relevierten Gleichstellungspolicy und dem Hinweis, dass Alter kein Nachteil sein dürfe, da Leistungsfähigkeit nicht vom

Alter, sondern von der Organisation der Tätigkeit abhängig sei und die Zusammenarbeit mehrerer Generationen Wissens- und Kompetenztransfer schaffe, führt der Denkansatz, eine Person trotz nachweislich langer Berufserfahrung und gleichzeitig starker persönlicher Motivation durch besonderes Interesse für ... sofort abzulehnen und nur Personen in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis – unabhängig von deren individueller Motivation – in die nächste Runde aufzunehmen, zu einem nach Meinung des Senates **intransparenten und unsachlichen Auswahlverfahren**. Eine Personalauswahl im Zuge eines Anstellungsverfahrens stellt nach Ansicht der GBK immer eine Entscheidung für oder gegen eine sich bewerbende Person dar, in die mehrere Aspekte – *sowohl fachlicher als auch persönlicher Natur* – miteinfließen und die in Summe die Grundlage einer objektiven und transparenten Personalauswahl begründen. Im Hinblick auf die berufliche Vorerfahrung des Antragstellers – gemessen an den von der Antragsgegnerin relevanten Vorerfahrungen anderer Personen im konkreten Auswahlverfahren – hat der Senat bei der Würdigung der Gesamtumstände des Bewerbungsprozesses jedenfalls den Eindruck gewonnen, dass dessen Lebensalter von 57 Jahren jedenfalls ein **in hohem Ausmaß mitausschlaggebender Faktor** für die sofortige Ablehnung seiner Bewerbung gewesen ist.

Ergebnis: Bejahung der Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

10. GBK II/527/23

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Handelsunternehmen

Wegen: Alter/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrendauer: 14 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin – Jahrgang 1971 – seit 2010 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Sie sei zunächst viele Jahre im Vertrieb tätig gewesen und habe dann im Jahr 2020 das Angebot erhalten, als Decoration Manager in die Abteilung ... zu wechseln. Dort habe sie auch die Teamleitung übernommen. Ihre Mitarbeiterinnen seien Frau C und Frau D gewesen. Die Abteilung Deko habe – ebenso wie die Abteilung Marketing – dem Bereich Marketing unterstanden, den seit November 2022 Frau E geleitet habe. ... Im März 2023 sei Frau F (35 Jahre) neu aufgenommen worden. Diese habe sich eigentlich für die Abteilung Retail-Management beworben, sei jedoch für die Abteilung Deko eingestellt worden. Der Antragstellerin sei seitens des Vorstands G mitgeteilt worden, dass Frau F statt einer kürzlich ausgeschiedenen Mitarbeiterin aus

der Bauabteilung nun das Team Deko als zusätzliche Kraft verstärken werde. Frau F sei von der Antragstellerin entsprechend freudig willkommen geheißen und eingeschult worden. Im Nachhinein habe die Antragstellerin erfahren, dass man Frau F schon beim Einstellungsgespräch gefragt habe, ob sie sich vorstellen könne ein Team zu leiten. Kurz danach, am... , sei die Antragstellerin von der Personalleiterin H in Anwesenheit ihrer Vorgesetzten E zum ... gekündigt worden. Der BR habe im betrieblichen Vorverfahren Einspruch gegen ihre Kündigung erhoben. Als Kündigungsgrund sei „Restrukturierung“ genannt und die Antragstellerin noch am selben Tag dienstfrei gestellt worden. In der schriftlichen Stellungnahme der **Antragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin unmittelbar nach der Kündigung Anfang Mai 2023 bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses mit Ende September 2023 vollständig vom Dienst freigestellt worden sei, um ihr das Auffinden einer neuen Beschäftigung zu ermöglichen. ... Weiters nenne die Antragstellerin namentlich fünf weitere Dienstnehmer, die „von Ende 2022 bis Anfang Mai 2023“ gekündigt worden seien. Durch die selektive Zitierung von fünf weiteren Dienstnehmer:innen versuche die Antragstellerin den Eindruck zu vermitteln, dass die Beendigungen von Dienstverhältnissen bei der Antragsgegnerin ausschließlich ältere Dienstnehmer:innen betroffen hätten. ... Die Antragstellerin habe daher aus allen Beendigungen ganz gezielt nur jene „herausgesucht“, die Dienstnehmer:innen über 50 Jahren betroffen hätten, aber alle anderen Beendigungen weggelassen. Betrachte man nunmehr die in der Zentrale im oben genannten Zeitraum ausgesprochenen Kündigungen, so ergebe sich daraus, dass von den insgesamt 11 Dienstgeber-Kündigungen vier über 50-jährige Dienstnehmer und eine 48-jährige Dienstnehmerin ... betroffen hätten. Sämtliche anderen Kündigungen hätten jüngere Dienstnehmer:innen betroffen. ... Weiters seien zehn Dienstnehmer:innen eingestellt worden, die das 40. Lebensjahr – dies zum Teil auch deutlich – überschritten hätten. Es sei nicht nachvollziehbar, wo die Antragstellerin angesichts dieser objektiven Daten den behaupteten „Generationenwechsel“ erblicken wolle. ... Die Kündigung der Antragstellerin habe mit ihrem Alter überhaupt nichts zu tun.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin hat bei ihrer Befragung dem Senat im Sinne der Beweismaßregeln des GIBG glaubhaft schildern können, dass sie bis zu ihrer Kündigung von einer in sehr hohem Ausmaß bestehenden Zufriedenheit mit ihrer Arbeitsleistung seitens maßgeblicher Vertreter der Antragsgegnerin – insbesondere des Vorstands G – ausgehen haben können und daher *aus ihrer Sicht* auch keine Indizien für eine allfällig notwendige Verbesserung ihrer Performance bzw. ihres Engagements bestanden haben. Diese subjektive Wahrnehmung der Antragstellerin wurde vor allem durch die Aussage der langjährigen Personalleiterin Frau O bestätigt. Ebenso nachvollziehbar waren für den Senat die Schilderungen der Antragstellerin und der dazu angehörten Auskunftspersonen C und O betreffend den *arbeitsklimatischen* Wandel nach dem Eintritt der neuen Führungspersonen E und L bzw. die damalige **Umbruchssituation** bei der Antragsgegnerin, die sich spürbar in einer *subtil* abwertenden Haltung von Führungskräften gegenüber älteren – und somit meist teureren – Arbeitskräften deutlich manifestiert haben dürfte. So hat auch die Antragstellerin ausgeführt,

bereits vor ihrer eigenen Kündigung die Kündigungen bzw. arbeitgeberseitig initiierten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen anderer älterer Kolleg:innen beobachtet zu haben und daraus – auch im Hinblick auf den von ihr zitierten „Flurfunk“ – auf eine eigene mögliche künftige Betroffenheit rückgeschlossen zu haben. Der Versuch des **gezielten Abbaus von älterem und in der Regel teurerem Personal** in für Unternehmen wirtschaftlich herausfordernden Situationen ist dem Senat aus langjähriger Praxis bekannt und gibt Anlass zu dem Hinweis, dass in Österreich zwar grundsätzlich Kündigungsfreiheit herrscht, in diesem Zusammenhang aber die vom GIBG aufgestellten Grenzen der diesbezüglichen Gestaltungsfreiheit durch das Diskriminierungsverbot auf Grund des Alters eine maßgebliche *faktische* Einschränkung für eine/n Arbeitgeber/in bilden. Eine *reine Kostenersparnis* durch die Kündigung Älterer und der Übertragung von Aufgaben an jüngere und billigere Arbeitskräfte kann daher kein legitimes Ziel iSd GIBG sein und ist somit unzulässig. Restrukturierungsmaßnahmen können in einer solchen Konstellation zwar grundsätzlich Kündigungen älterer Personen rechtfertigen – allerdings hat im vorliegenden Fall betreffend die von der Antragstellerin konkret ausgeführte Tätigkeit **gerade keine Restrukturierung**, sondern nur ein **Austausch** einer älteren Arbeitskraft durch eine Jüngere stattgefunden –... . Bei der Befragung der Vertreterin der Antragsgegnerin ist für den Senat generell der Eindruck entstanden, dass betriebsintern das Bewusstsein für die vom GIBG gesetzten Grenzen **nicht in ausreichendem Ausmaß** vorhanden zu sein scheint, was durch die Aussage von Frau H, dass sich eine neue Führungskraft ihr Team – *offenkundig ohne dabei ein Augenmerk auf damit möglicherweise verbundene verpönte Diskriminierungen zu legen bzw. seitens der Personalabteilung der Antragsgegnerin dahingehend überhaupt ausreichend sensibilisiert zu werden* – „aussuchen“ könne und es hierbei ganz maßgeblich auf den „**Personal Fit**“ zu einer neuen Führungskraft ankomme, unverblümt zu Tage getreten ist. Ein derartiger Restrukturierungsmodus eines Teams ist jedoch in hohem Ausmaß mit dem Risiko einer altersdiskriminierenden Vorgangsweise behaftet, da dem Senat – ebenfalls auf Grund langjähriger Erfahrungen – bekannt ist, dass sich in dieser Situation häufig evidente **Vorurteile gegenüber der Arbeitsleistung älterer Arbeitnehmer/innen** mit betriebswirtschaftlichen Erwägungen zu deren höheren Kosten für ein Unternehmen vermengen (können) und daher bei der Prüfung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen älterer Personen in einer solchen Situation vom Senat ein besonderes Augenmerk auf mögliche Indizien für eine altersdiskriminierende Vorgangsweise zu legen ist. ... Die Darstellung der Antragsgegnerin, die der Antragstellerin „mangelndes Engagement“ bei Erfüllung ihrer Aufgaben unterstellt hat, hat der Senat daher als *reine Schutzbehauptung* zur Verschleierung des tatsächlichen Motivs für die Kündigung der Antragsgegnerin gewertet. Das zeitliche Naheverhältnis zur Freisetzung anderer älterer Personen („50+“) zur Kündigung der Antragstellerin hat für den Senat den Eindruck bestärkt, dass die neue Führungsriege gezielt den Abbau von *älteren und somit teureren* Mitarbeiter/innen forciert hat, um damit Raum für **jüngere billigere und leicht formbare Arbeitskräfte** zu schaffen, die „*laufen und laufen*“. Der Senat ist daher zum Schluss gekommen, dass für die Kündigung der Antragstellerin **in sehr hohem Ausmaß deren Lebensalter von**

52 Jahren (zumindest) mitausschlaggebend war. Die von der Antragsgegnerin ins Treffen geführten Kritikpunkte an der Arbeit der Antragstellerin erschienen dem Senat daher – gemessen an deren langer erfolgreicher Beschäftigung – übergewichtig zum Versuch der Verschleierung einer altersdiskriminierenden Kündigung dargestellt. ... Gerade dieser „Austausch“ einer *älteren teureren durch eine jüngere billigere* Arbeitskraft ist jedoch der „klassische“ Fall einer altersdiskriminierenden Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. ... Gemäß den Beweismaßregeln des GIBG ist es der Antragstellerin somit gelungen dem Senat glaubhaft zu machen, dass ihr Lebensalter in sehr hohem Ausmaß ausschlaggebend im Sinne der **Motivbündeltheorie** für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewesen ist.

Ergebnis: Bejahung der Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf grund des Alters

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

3 Senat III der Gleichbehandlungskommission

3.1 Allgemeines

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

Mit 1. Juli 2024 wurde Frau Dr.ⁱⁿ Maria Wais mit dem Vorsitz des Senates III und Mag. Robert Brunner mit deren Stellvertretung betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 wurden insgesamt 25 Verfahren mit einem Prüfungsergebnis beendet.

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

In 16 Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig bzw. wies den Antrag zurück.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 68 Verfahren beim Senat III eingeleitet (davon wurden 25 Anträge von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht).

Im Berichtszeitraum fanden 18 Sitzungen des Senates III statt.

Mit Stand 31. Dezember 2025 waren 27 Fälle offen.

Tabelle 7: Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Zugehörigkeit	Bildung	2
	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	34
	Anweisung zur Diskriminierung	1
	Belästigung	4
	Assoziierung	2
	Wohnraum	0
	Sozialschutz	1
	Soziale Vergünstigungen	1
Geschlecht	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen	37
	Anweisung zur Diskriminierung	1
	Sexuelle Belästigung	8
	Geschlechtsbezogene Belästigung	16
	Wohnraum	0

Tabelle 8: Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	28
Männer	32
Divers	9
Anonym	1
Gesamt	70*

* Da pro Fall mehrere Personen Antragsteller:innen sein können, ergeben sich Unterschiede zur Gesamtzahl der eingebrachten Fälle.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen und den im Antragszeitraum in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogenen Anträgen – betrug im Berichtszeitraum rund 8 Monate.

Tabelle 9: Anonymisierte, nicht exzerpierte Prüfungsergebnisse 2024 bis 2025 –
GBK-Senat III

GBK-Zahl	Grund	Tatbestand	Veröffentlichung auf Website (ja/nein)
329/23	Ethnische Zugehörigkeit	unmittelbare Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung	ja
332/23	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung	ja
337/23	Ethnische Zugehörigkeit	unmittelbare Diskriminierung	ja
338/23	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung	ja
342/24	Ethnische Zugehörigkeit	unmittelbare Diskriminierung, Belästigung, Assoziierung	ja
344/24	Ethnische Zugehörigkeit	unmittelbare Diskriminierung, Belästigung, Assoziierung	ja
349/24	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung, Belästigung	ja
351/24	Ethnische Zugehörigkeit	unmittelbare Diskriminierung	ja
355/24	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung, Belästigung	noch keine Genehmigung des Prüfungsergebnisses (Stand Redaktionsschluss am 30.7.2026)
360/24	Geschlecht	Belästigung	ja
361/24	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung	ja
362/24	Ethnische Zugehörigkeit	unmittelbare Diskriminierung	nein
365/25	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung, Belästigung	ja
366/25	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung	ja
390/25	Geschlecht	unmittelbare Diskriminierung, Belästigung	ja

3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK III/317/23

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner:in: Inkassobüro

Wegen: geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 31 Abs 1 iVm § 35 Abs 1 GIBG

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwidern von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin habe auf ihren Grundstücken Bäume schlägern lassen, wofür sie die Y GmbH beauftragt habe. Als die Antragstellerin die Dienstleistung der Y GmbH zum Zahlungszeitpunkt nicht beglichen habe, habe diese in weiterer Folge die Antragsgegnerin (XX) mit der Forderungseinbringung beauftragt. Im weiteren Verlauf dessen habe die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin angerufen. Im Gesprächsverlauf sei nicht nur über sachliche Fakten bezüglich der Forderungseintreibung gesprochen worden: Von der Mitarbeiterin sei abwertend auf die Geschlechtsidentität der Antragstellerin Bezug genommen worden, indem gefragt wurde, ob sie Frau A sei. Nach Bestätigung habe die Mitarbeiterin abfällig mit „ach ja genau“ und sinngemäß so etwas wie „pflanzen Sie jemand anderen“ mit einer extremen und abfälligen Betonung auf „Frau“ A, geantwortet. Im weiteren Gespräch sei es wiederholt zur Anrede mit „Herr A“ gekommen. Zu diesem Zeitpunkt hätten der Antragsgegnerin aber schon Unterlagen vorgelegen, welche die Identität der Antragstellerin belegt hätten.

Die Antragsgegnerin entgegnete, dass selbst wenn (unrichtigerweise) davon ausgegangen würde, dass die Antragstellerin bei einem Telefonat wiederholt als „Herr A“ angesprochen worden sei, dies nicht auf eine geschlechtsbezogene Diskriminierung schließen lasse. Selbst eine (tatsächlich jedoch nicht stattgefundene) Anrede als „Herr A“ könne nicht in abwertender Weise erfolgt sein und insbesondere auch nicht die Geschlechtsidentität der Antragstellerin in Frage gestellt haben. Im Hinblick auf die Verfolgung der unternehmerischen Tätigkeit der Antragsgegnerin (Einzahlung von Forderungen) sei das Geschlecht von Auftraggebern oder Schuldnerinnen völlig irrelevant. Eine Benachteiligung eines Schuldners allein dadurch, dass er bei einem Telefonat statt mit „Frau“ mit „Herr“ angesprochen würde, sei schon per se ausgeschlossen. Dies umso mehr, wenn es – wie hier – um die Kontaktaufnahme mit einem Schuldner im Zusammenhang mit der Betreibung und Geltendmachung von Forderungen gegen diesen Schuldner gehe und damit der Schuldner oder die Schuldnerin weder unmittelbar noch mittelbar beim Zugang zu oder bei der Versorgung mit Gütern oder Dienstleistungen diskriminiert würde.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin betreibt ein Inkassounternehmen, dessen Dienstleistungen ein unbestimmter Personenkreis in Anspruch nehmen kann. Die Dienstleistungen stehen der Öffentlichkeit zur Verfügung. Der Sachverhalt ist daher vom Geltungsbereich des GIBG umfasst. Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten in Zusammenhang mit dem Geschlecht, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird. Dazu wird auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person abgestellt, nämlich darauf, ob sie oder er persönlich ein nach objektiven Kriterien die Würde verletzendes im Zusammenhang mit dem Geschlecht stehendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet. Die Antragstellerin konnte dem erkennenden Senat in ihrer Befragung glaubhaft darlegen, dass die Mitarbeiterin der Antragsgegnerin die geschlechtliche Identität der Antragstellerin mehrmals in Frage stellte, sich darüber lustig machte und sie damit demütigte und herabwürdigte, indem sie die festgestellten Äußerungen in verletzender Art und Weise von sich gab. Für den Senat trat zusammenfassend kein objektivierbares Indiz hervor, dass sich die Vorfälle nicht so zugetragen haben könnten, wie sie die Antragstellerin schilderte.

Ergebnis: geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 31 Abs 1 iVm § 35 Abs 1 GIBG auf Grund der wiederholten Verwendung einer falschen Geschlechtsanrede
Vorschlag: eingehendes Studium der einschlägigen Rechtslage, Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

2. GBK III/323/23

Eingebracht: Amtswegig

Antragsgegner:in: Pizzeria

Wegen: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Über Mitteilung der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 23. März 2023 erlangte der Senat III Kenntnis von diskriminierenden Äußerungen des Verfahrensgegners: Der Verfahrensgegner habe in sozialen Medien (Instagram Story) die Absicht geäußert „*Veganern, Hippies, Ökos und Arabern*“ in Zukunft keinen Einlass mehr in das von ihm geführte Lokal zu gewähren. Später habe er weiter gepostet: „*Hinzugefügt werden noch Syrer, Afghanen, Libanesen*“. Diese Äußerung habe eine Berichterstattung in den Printmedien und TV-Sen-

dern nach sich gezogen. Des Weiteren habe der Verfahrensgegner – zumindest am 16. August 2023 – vor seinem Lokal eine Tafel mit dem Hinweis „Heute nur für Österreicher geöffnet“ aufgestellt. Zudem habe der Verfahrensgegner in einem Instagram Posting ein „Arisches Gourmet Festival“ beworben, das er monatlich in seinem Lokal abhalten wolle. Zu den Vorwürfen langte vom Verfahrensgegner keine Stellungnahme beim Senat III ein, dieser bestätigte aber im Rahmen der mündlichen Befragung durch den Senat III, alle sachverhaltsgegenständlichen Äußerungen getätigt zu haben. Der Verfahrensgegner habe aber weder jemanden beschimpft noch geschlagen und auch nicht hinausgeschmissen. Es sei nie etwas passiert und dem habe er vorgreifen wollen. Dies sei der Grund für seine Aussagen gewesen. Auch dass jeder wissen solle, wer bei ihm willkommen sei. Es habe aber auch Vorfälle gegeben, aus denen diese Aussagen resultieren würden. Es sei dem Verfahrensgegner zunächst nicht klar gewesen, dass es das Gleichbehandlungsgesetz verbiete, jemanden auf Grund der ethnischen Herkunft von Dienstleistungen auszuschließen. Er habe es jedenfalls gemacht und habe die Auswahl der Gäste nach deren ethnischer Zugehörigkeit getroffen. Aber auch nachdem es ihm bewusst gewesen sei, dass er solche Gruppen nicht ausschließen dürfe, habe er dies trotzdem weiterhin getan.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die die Vorwürfe bestätigenden Aussagen des Verfahrensgegners, die vorgenannten ethnisch bestimmten Personengruppen von seiner Dienstleistung durch diese Publikationen bzw. Ankündigungen ausschließen zu wollen, ist der Sachverhalt erwiesen und in rechtlicher Hinsicht eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Verfahrensgegner zu bejahen (s. EuGH 23.4.2020, Rs C-507/18, wonach eine Diskriminierung über Medien auch dann vorliegt, wenn sich keine konkret geschädigte Person feststellen lässt und sinngemäß die Meinungsfreiheit dort endet, wo eine Diskriminierung auf Grund des Unionsrecht für gegeben zu erachten ist).

Ergebnis: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

Vorschlag: eingehendes Studium der einschlägigen Rechtslage, Hinweis auf Website sowie Social-Media-Auftritten des Antragsgegners auf Existenz des GIBG sowie Bekenntnis zu Nichtdiskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Hinweis auf allfällige Beratungsmöglichkeiten der GAW

3. GBK III/326/23

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Einzelhandelskette

Wegen: unmittelbare Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 und 3 sowie § 35 GIBG

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Am 5. November 2020 gegen 17.30 Uhr habe der Antragsteller in einer Filiale der Antragsgegnerin eine Bierdose kaufen wollen. Außer ihm sei niemand gebeten worden, mitgebrachte Taschen zu öffnen. Nachdem der Antragsteller die Bierdose bezahlt habe, habe der Kassier gefragt, ob er einen Blick in seinen Rucksack werfen dürfe. Nachdem auch der Kunde hinter ihm nicht zur Kontrolle aufgefordert worden sei, sei der Antragsteller davon überzeugt gewesen, dass er als schwarzer Mann Opfer von diskriminierenden Vorurteilen geworden sei habe er die Taschenkontrolle verweigert und habe den Supermarkt verlassen wollen. Entgegen der verweigerten Zustimmung des Antragstellers habe eine weitere Mitarbeiterin dann den Rucksack genommen und durchsucht, jedoch habe er nichts gefunden, was den Verdacht des Diebstahls hätte erhärten können. Der Mitarbeiter sei dann kommentarlos und ohne Entschuldigung in den hinteren Teil der Filiale gegangen. Laut Antragsgegnerin sei der Antragsteller, wie andere Kunden auch, bei seinem Kauf höflich gefragt worden sei, ob man einen kurzen Einblick in seinen Rucksack nehmen könne. Dies aus dem Grund, da der Antragsteller ein sehr auffälliges Einkaufsverhalten gezeigt habe. Im weiteren Verlauf habe sich herausgestellt, dass der Antragsteller eine weitere Dose Bier sowie eine Dose Thunfisch im Rucksack gehabt habe. Anders als vom Antragsteller geschildert, habe dieser dann aber samt diesen zwei Produkten fluchtartig die Filiale verlassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird. Dazu wird auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person abgestellt, nämlich darauf, ob sie oder er persönlich ein nach objektiven Kriterien die Würde verletzendes im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit stehendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Senat ist überzeugt, dass die Mitarbeiterin den Rucksack des Antragstellers ohne seine Zustimmung von dessen Schulter genommen und ihn durchsucht hat. Auf Grund seiner vorherigen Weigerung ist es nicht nachvollziehbar, dass der Antragsteller plötzlich „im Zuge des Gesprächs“ freiwillig seinen Rucksack geöffnet hätte. Die Antragsgegnerin konnte auch nicht nachvollziehbar darlegen, warum der Antragsteller überhaupt kontrolliert wurde. Die alleinige Begründung, der Antragsteller sei „asymmetrisch“ durch die Filiale gegangen, reicht für den Senat nicht aus. Hinzu kommt, dass die Antragsgegnerin weder Stellungnahmen zum Vorfall von den handelnden Mitarbeitern vorlegen konnte noch erklären konnte, welche Waren eigentlich vom Antragsteller bezahlt wurden. Der Senat kam zum Schluss, dass der Antragsteller nur auf Grund seiner Hautfarbe kontrolliert und des Diebstahls verdächtigt wurde und damit auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurde und durch diese Vorgehensweise des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin auch belästigt wurde. Auch liegt eine Anweisung zur Diskriminierung vor, da nach Auskunft des Vertreters der Antragsgegnerin Personen, welche sich „asymmetrisch“ und länger anhaltend durch die Filiale bewegen würden, sich alleine dadurch schon verdächtig machen würden und dies eine Kontrolle rechtfertigen würde. Nach Ansicht des Senates ist diese Vorgabe überschießend, benachteiligt Fremde mit mangelhaften Sprachkenntnissen in besonderer Weise und darf keinesfalls den alleinigen Grund einer Taschenkontrolle darstellen.

Ergebnis: unmittelbare Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie Anweisung zur Diskriminierung des Antragstellers gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 und 3 sowie § 35 Abs 1 GIBG

Vorschlag: eingehendes Studium der einschlägigen Rechtslage und Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes insbesondere hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit, Schaffung tauglicher innerbetrieblicher Strukturen einschließlich Mitarbeiter:innenschulungen hinsichtlich aller relevanter Gesetzmaterien und insbesondere des Gleichbehandlungsgesetzes, Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

4. GBK III/328/23

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Freizeitzentrum

Wegen: unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß
§ 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwidern von Antragsgegner:in: Die Antragsgegnerin betreibe eine Saunalandschaft, welche innerhalb der Betriebszeiten an sechs Tagen in der Woche für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbar sei. Lediglich an Montagen sei der Saunabereich auf Grund eines „Damentages“ nur für Frauen zugänglich. Regelmäßig die Sauna besuchende Männer würden somit auf Grund des Geschlechts diskriminiert, da sie an einem Tag der Woche vom Saunabetrieb gänzlich ausgeschlossen und damit zeitlich eingeschränkt seien, während Frauen die Sauna an jedem Tag der Woche in Anspruch nehmen könnten. Weiters würde von der Antragsgegnerin eine Halbjahreskarte (für Winter bzw. Sommer) angeboten, welche für Frauen und Männer den gleichen Preis koste, obwohl Frauen durch den wöchentlichen „Damentag“ ca. 52 Tage öfters die Sauna benützen könnten. Das Benützungsentgelt für beide Geschlechter sei damit verschieden hoch und es entstehe dem männlichen Geschlecht dadurch ein finanzieller Nachteil.

Die Antragsgegnerin bestritt das Vorliegen einer Diskriminierung und erwiderte, der „Damentag“ sei bereits vor Jahrzehnten geschaffen worden, da es viele Frauen gebe, die gerne eine Sauna besuchen würden, sich jedoch vor fremden Männern nicht unbekleidet zeigen wollen würden. Hintergrund sei somit der Schutz der Privat- bzw. Intimsphäre und des sittlichen Empfindens von Frauen. Im Hinblick darauf, dass die Sauna die ganze Woche geöffnet sei und der Montag der am wenigsten frequentierte Tag gewesen sei, sei mit dem „Damentag“ am Montag der verhältnismäßig gelindeste Weg gewählt worden, um dieses Ziel für die Frauen zu erreichen. Die Preisgestaltung der Halbjahreskarten in der Sauna würde nicht aliquot nach der Anzahl der verfügbaren Öffnungsstunden bzw. Öffnungstage errechnet. Schließzeiten bzw. renovierungs- oder reinigungsbedingte Ausfälle von Saunatagen zögen als branchenüblich auch keine Preisminderung nach sich. Das Gleichbehandlungsgesetz statuiere in § 31 ein Gleichbehandlungsgebot auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich der Konsumsphäre. Bei der Beantwortung der Frage, ob Angebote, die sich ausschließlich an Frauen oder Männer richten würden, auch diskriminierend wären, sehe § 32 GIBG sehr wohl die Möglichkeit vor, Güter und Dienstleistungen nach Geschlechtern getrennt anzubieten, wenn dies entweder eine positive Maßnahme oder ein spezifisches Angebot in Verfolgung eines legitimen Ziels darstelle. Solange geschlechtsspezifische Angebote ein solches legitimes Ziel verfolgen würden und die Maßnahmen angemessen und erforderlich zur Zielerreichung seien, würden sie keine Diskriminierung darstellen. Die Bereitstellung der Sauna im Freizeit-

zentrum am Montag allein für Frauen stelle das geeignetste und auch ein erforderliches Mittel zur sicheren Hintanhaltung von Belästigungen im Rahmen der Erbringung der Dienstleistung dar, um einem Bedürfnis jener Frauen zu entsprechen, die auf Grund ihres sittlichen Empfindens bzw. negativer Vorerfahrungen vor dem gemeinsamen Saunaerlebnis mit Männern Scheu empfinden würden und die Dienstleistung sonst nicht in Anspruch nehmen könnten. Dies entspreche auch Erwägungsgrund 16 der Richtlinie 2004/113/EG. Auch das Mittel zur Erreichung dieses Ziels sei angemessen, weil Männern insbesondere in finanzieller Hinsicht kein bzw. kein gravierender Nachteil durch den gleich hohen Preis der Halbjahreskarte für Männer und Frauen entstehe.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Vom Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 32 Abs 1 leg.cit. ist auszugehen, wenn eine weniger günstige Behandlung von Personen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, in direktem oder ausdrücklichem Bezug auf das Geschlecht erfolgt. Die Vergleichbarkeit der Situation ist gegeben, da an Montagen Männern allein auf Grund des Geschlechts der Zugang zum Saunabereich untersagt wird und sie nur deswegen nicht die gesamte zur Verfügung stehende Dienstleistung der Antragsgegnerin in Anspruch nehmen können. Dies bedeutet zunächst, dass Männer eine weniger günstige Behandlung als Frauen erfahren und deshalb eine Ungleichbehandlung von Männern gegenüber Frauen vorliegt. Es ist daher weiter zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung unter die Ausnahmebestimmung des § 33 GIBG zu subsumieren ist. Diese Bestimmung setzt Richtlinie 2004/113/EG um; Erwägungsgrund 16 dieser Richtlinie enthält weiterführende Erläuterungen dazu.

Die Antragsgegnerin konnte überzeugend darlegen, dass es viele Frauen gibt, die gerne die Sauna der Antragsgegnerin besuchen, es für sie aber aus verschiedensten Gründen nicht in Frage kommt, sich vor fremden Männern nackt zu zeigen bzw. zu bewegen. Dieses Bedürfnis nach Schutz der Privat- bzw. Intimsphäre und des sittlichen Empfindens dieser Frauen stellt entsprechend dem Erwägungsgrund 16 ein legitimes Ziel zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung dar, indem die Dienstleistung auf ein Geschlecht beschränkt wird. Wie beide Parteien ausführten, zeigt sich ein solches Bedürfnis in der Praxis für Männer nicht. Es gibt daher keinen entsprechenden „Männertag“. Die Bereitstellung von exklusiven Frauenzeiten (Damentag) ist nach Ansicht des Senates III geeignet, den Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens zu erreichen, den Erwägungsgrund 16 der Richtlinie 2004/113/EG erlaubt. Auch ist das Mittel sowohl quantitativ als auch qualitativ zur Erreichung des Ziels angemessen. Dies gilt auch in finanzieller Hinsicht für den gleichhohen Preis der Dauerkarte für Frauen und Männer, zumal sich die Preisgestaltung in der Branche nicht aliquot nach der Anzahl der Öffnungszeiten errechnet und Schließzeiten bzw. renovierungs- oder reinigungsbedingter Ausfall des Gesamtangebots als unerheblicher Mangel auch keine Preisminderung nach sich ziehen.

Ergebnis: keine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 32 Abs 1 GIBG

5. GBK III/333/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Fitnessstudio-Betreiber

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die antragstellende Person habe versucht, sich in einem von der Antragsgegnerin betriebenen Fitnessstudio per Kontaktformular einzuschreiben. Mit korrekter Geschlechtsangabe sei dies jedoch nicht möglich gewesen: Es würden als Pflichtfeld nur „männlich“ und „weiblich“ zur Auswahl stehen. Keine dieser Auswahlmöglichkeiten entspreche aber der (nicht-binären) Geschlechtsidentität der antragstellenden Person.

Laut Antragsgegnerin sei zur Kenntnis genommen worden, dass im aktuellen Online-Anmeldeprozess nur die beiden Geschlechteroptionen „weiblich“ und „männlich“ zur Verfügung stünden. Die Antragsgegnerin bedaure, dass dies potenziell nicht binäre Personen ausschließen oder diskriminieren könne. Sie betone jedoch, dass sie bereits aktiv an der Umstellung der Online-Anmeldung arbeite. Im Mitgliederverwaltungssystem habe die Antragsgegnerin bereits die Möglichkeit eines dritten Geschlechts implementiert. Dies bedeute, dass sie in naher Zukunft eine aktualisierte Anmeldeöglichkeit anbieten könne, die auch Personen jenseits der binären Geschlechteridentitäten angemessen berücksichtige.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin erläuterte in ihren Befragungen, dass das Online-Portal von einem von ihr beauftragten Drittanbieter serviert werde. Sie sei gerade dabei, sich von diesem Drittunternehmen zu trennen und in weiterer Folge das Online-Portal unternehmensintern zu bearbeiten. Deswegen würde die Umstellung einige Zeit in Anspruch nehmen. Dieser Argumentation kann der Senat III aus zwei Gründen nicht folgen: Erstens stellte der VfGH schon 2018 in seinem Erkenntnis fest, dass Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung zu schützen sind. Dass die Antragsgegnerin in sechs Jahren keinen geschlechtsneutralen Zugang zu ihrer Dienstleistung veranlasste oder veranlassen konnte, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, insbesondere auch deshalb, weil die Antragsgegnerin kein gemeinsames System mit anderen Partner:innen nutzt, sondern die einzige Kundin des von ihr beauftragten Unternehmens zur Servicierung ihres Online-Portals ist. Zweitens wurde die Antragsgegnerin bereits am 18. September 2023 von der antragstellenden Person über den Umstand in Kenntnis gesetzt, dass für sie ein geschlechtsadäquater bzw. geschlechtsneutraler Online-Zugang nicht möglich sei. Bis zur Befragung der informierten Vertreterin der Antragsgegnerin vor dem Senat am 12. Juni 2024 hat die Antragsgegnerin dennoch keine erkennbaren und dem Senat glaub-

haft dargelegten Schritte gesetzt, um die vorliegende Ungleichbehandlung zu beenden. Finanzielle Erwägungen gegen die Herstellung eines gesetzesgemäßen Zugangs können eine ungünstigere Behandlung jedenfalls nicht rechtfertigen.

Ergebnis: Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gem. § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

Vorschlag: eingehendes Studium der einschlägigen Rechtslage und Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes insbesondere hinsichtlich des Geschlechts und einer allfälligen Änderung desselben und derer geschlechtlicher Selbstbestimmung, Leistung eines angemessenen Schadenersatzes, Vollzugsmeldung an Senat hinsichtlich Systemänderung

6. GBK III/350/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Handwerker und Handwerksbetrieb

Wegen: sexuelle Belästigung gemäß § 35 Abs 1 GIBG, Erfüllungsgehilfenhaftung des Arbeitgebers gemäß § 1313a ABGB

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwidern von Antragsgegner:in: Auf Grund sichtbarer Wasserschäden in der Wohnung der Antragstellerin habe die zuständige Hausverwaltung, Y Immobilien GmbH, die X Ges.m.b.H. mit den entsprechenden Reparatur- und Sanierungsarbeiten betraut. Diese seien zwischen 25.9.2023 und 28.9.2023 vom Erstantragsgegner gemeinsam mit einem Kollegen, Herrn C, als Bedienstete der Zweit-antragsgegnerin durchgeführt worden. Im Zuge dessen sei es zu diversen unerwünschten Handlungen des Erstantragsgegners gegenüber der Antragstellerin gekommen, wobei diese ausschließlich in Abwesenheit Herrn Cs gesetzt worden seien. So habe der Erstantragsgegner die Antragstellerin am zweiten Tag der Malerarbeiten drei Mal umarmt, wobei er die Antragstellerin überrascht und unerwartet fest an sich gedrückt habe. Trotz Versuchen der Antragstellerin, den ihr unbekannten Mann auf Distanz zu halten, sei es am folgenden Tag abermals zu einer festen Umarmung der Antragstellerin durch den Erstantragsgegner gekommen, wobei dieser sie auch auf die Wange geküsst und den Eindruck erweckt habe, als wolle er die Arbeiten in die Länge ziehen. Zudem habe er angeboten, für weitere Malerarbeiten in ihrer Wohnung „schwarz“ zur Antragstellerin zu kommen. Am letzten Tag der Arbeiten habe die Antragstellerin versucht, sich so weit wie möglich vom Erstantragsgegner fernzuhalten; dennoch sei es seitens des Erstantragsgegners zu unangemessenen Bemerkungen, etwa in Bezug auf den Vater von Frau As Sohn oder ihren Beziehungsstatus, gekommen, und habe er auch Frau As Sohn zwei Mal

umarmt. Die Zweitantragsgegnerin müsse sich das Verhalten des Erstantragsgegners nach § 1313a ABGB als Dienstgeberin bei der Erfüllung von ihr dem Dienstnehmer beauftragten Malerarbeiten zurechnen lassen und sei sohin haftbar. Laut Erstantragsgegner seien die seitens der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe unzutreffend; weder habe der Erstantragsgegner die Antragstellerin berührt noch sie unangemessen angesprochen, angestarrt oder ihr Fragen zu ihrem Privatleben gestellt. Insgesamt sei die Antragstellerin bereits vor Beginn der Arbeiten in ihrer Wohnung als schwierige Kundin aufgefallen, weshalb der Erstantragsgegner auch von Beginn der Arbeiten an eine Fotodokumentation erstellt habe. Auch seien die Sanierungsarbeiten insgesamt aufwendig gewesen, wobei aber die Antragstellerin darauf bestanden habe, stets in unmittelbarer Nähe zu bleiben, wenngleich sie sich über die Belastung durch die Arbeiter sowie über die Dauer der Arbeiten beschwert habe und die Antragstellerin den Arbeitern ungerechtfertigt unterstellt habe, sie würden die Arbeiten verzögern. Insgesamt sei das Verhalten der Antragstellerin gegenüber den Arbeitern als sozial inadäquat zu bezeichnen. Trotz der augenscheinlichen Abneigung der Antragstellerin gegen die Anwesenheit von Handwerkern in ihrer Wohnung habe der Erstantragsgegner diese auftragsgemäß, sorgfältig und lege artis erledigt und sei er der Antragstellerin nie zu nahe getreten. Da die Antragstellerin sich während der Arbeiten fortlaufend über diverse Dinge beschwert habe und auch mit dem Chef des Erstantragsgegners in telefonischem Kontakt gestanden sei, seien die nunmehr nachträglich vorgebrachten Vorwürfe gegen den Erstantragsgegner weder nachvollziehbar noch glaubwürdig. In ähnlicher Weise replizierte die Zweitantragsgegnerin, dass die Schilderungen der Antragstellerin betreffend die behaupteten Vorfälle unglaubwürdig erschienen, zumal nicht nachvollziehbar sei, warum die Antragstellerin nach dem ersten Vorfall weitere Umarmungen durch den Erstantragsgegner nicht verhindert habe oder sich nicht zumindest nach Verlassen der Wohnung durch den Erstantragsgegner bei der Zweitantragsgegnerin über diesen beschwert habe. Die Darstellungen der Antragstellerin seien haltlos und auf die Unzufriedenheit der Antragstellerin mit der Leistungserbringung zurückzuführen, zumal die Antragstellerin sich nicht unmittelbar im Zuge der Arbeiten beschwert, Schritte unternommen habe, diese zu unterbinden oder sonst Abhilfe, etwa durch Anrufen der Polizei, geschaffen habe und es in der Vergangenheit noch nie zu derartigen Beschwerden über den Erstantragsgegner gekommen sei. Im Übrigen lehne man derartige, wie von der Antragstellerin geschilderte Verhaltensweisen der Mitarbeiter:innen als geschäftsschädigend ab, und würden solche Vorgehensweisen vonseiten der Zweitantragsgegnerin weder geduldet noch würden Mitarbeiter:innen zu solchen ermutigt. In rechtlicher Hinsicht könne unbeschadet dessen das geschilderte Verhalten des Erstantragsgegners nicht der Zweitantragsgegnerin im Sinne des § 1313a ABGB zugerechnet werden, weil diese nicht in Erbringung der Dienstleistung der Zweitantragsgegnerin erfolgt seien. Vielmehr habe der Erstantragsgegner seine Handlungen selbst zu vertreten und seien diese nicht der Zweitantragsgegnerin im Rahmen des Zumutbarkeitskalküls zurechenbar. Zudem werde bestritten, dass gegenständlich der Anwendungsbereich des § 35 Abs 1 GIBG eröffnet sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In den Anwendungsbereich des GIBG fallen auch (sexuelle) Belästigungen im Sinne des § 35 GIBG bei der Ausführung der Dienstleistungen. Der Erstantragsgegner verrichtete als Arbeitnehmer der Zweitantragsgegnerin gemeinsam mit C von 25. bis 28. September 2023 Handwerkerarbeiten in der Wohnung der Antragstellerin auf Grundlage eines entsprechenden Vertrages zwischen der Hausverwaltung der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin. Im Zuge der Ausführung der von der Hausverwaltung der Antragstellerin beauftragten Handwerkerarbeiten kam es gemäß der in diesem Punkt überzeugenden Aussagen der Antragstellerin wiederholt zu auf Grund der Körpersprache erkennbar unerwünschten engen Umarmungen und privaten Fragen durch den Erstantragsgegner gegenüber der Antragstellerin, sowie auch einmal zu einem Kuss auf die Wange der Antragstellerin, obwohl diese – laut übereinstimmenden Angaben aller Auskunftspersonen – erkennbar stets Distanz zu den Arbeitern hielt. Vor dem Hintergrund des Gesamtgeschehens, der in sich widerspruchsfreien Aussagen der Antragstellerin zu ihren Empfindungen und Wahrnehmungen sowie auf Grund der nach dem persönlichen Eindruck glaubhaft geschilderten Intensität der Umarmungen im Zusammenhang mit einem Kuss im Gesicht wurde durch dieses Verhalten die sexuelle Sphäre der Antragstellerin tangiert und sie, die in keinerlei Weise auf den Erstantragsgegner zuging, durch diese taktilen Annäherungsversuche in ihrer Selbstbestimmung und damit auch ihrer Würde verletzt. Zumal sich, wie den Aussagen der Antragstellerin zu entnehmen ist, die Vorfälle in ihrer Wohnung und damit in ihrem persönlichen Schutzbereich ereigneten, und auf Grund der sich aus der Notwendigkeit der Fertigstellung der Arbeiten ergebenden Abhängigkeit der Antragstellerin vom Erstantragsgegner wurde durch dieses Verhalten des Erstantragsgegners auch ein für die Antragstellerin einschüchterndes Umfeld geschaffen. Die Zweitantragsgegnerin war auf Grund des zwischen ihr und der Hausverwaltung der Antragstellerin bestehenden Vertragsverhältnisses zur Leistungserbringung verpflichtet. Bei dem zwischen Hausverwaltung und Zweitantragsgegnerin geschlossenen Vertrag, dessen Leistungsgegenstand geradehin die Ausführung notwendiger Reparaturarbeiten in der Wohnung der Antragstellerin waren, handelt es sich um einen Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Soin ist der Erstantragsgegner als Arbeitnehmer der Zweitantragsgegnerin als deren Erfüllungsgehilfe anzusehen und hat sich die Zweitantragsgegnerin das Verhalten des Erstantragsgegners, welches im Rahmen des als Teil der Leistungserbringung aus dem Vertrag zwischen Hausverwaltung und Zweitantragsgegnerin anzusehenden Kund:innenkontakts mit der Antragstellerin erfolgte, gemäß § 1313a ABGB zurechnen zu lassen.

Ergebnis: Vorliegen einer sexuellen Belästigung gemäß § 35 Abs 1 GIBG, Zurechnung zu Arbeitgeber:in nach § 1313a ABGB

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

7. GBK III/356/24

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner:in: Club

Wegen: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Am 5. April 2024 habe der Antragsteller gegen 23:30 Uhr vor dem Lokal „X“ in der Schlange auf den Einlass gewartet. Anders als den anderen Wartenden sei dem Antragsteller der Einlass durch eine:n Mitarbeiter:in des Lokals verwehrt worden, dies mit den Worten: „What do you want here? You cannot go in“. Begründet wurde dies über Nachfrage lediglich mit den Worten: „I don't think it is the right place for you.“ Eine nähere Begründung habe der Antragsteller trotz Insistierens nicht erhalten und sei er von den Security Mitarbeiter:innen zur Seite gedrängt worden. Mehrfache Erkundigungen nach dem näheren Grund der Einlassverweigerung seien ebenso erfolglos geblieben wie ein neuerlicher Versuch des Antragstellers gemeinsam mit zwei Freundinnen in das Lokal zu gelangen. Noch vor Verlassen der Örtlichkeit sei dem Antragsteller aber aufgefallen, dass auch anderen Personen mit dunklerer Hautfarbe der Einlass verwehrt worden sei. Der Antragsteller habe die Situation als äußerst unangenehm und demütigend empfunden. Nach einem Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 7. Mai 2024 sei der Versuch einer gütlichen Einigung unter Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gescheitert, weil antragsgegnerinnenseitig letztlich und entgegen früherer Einlassungen erklärt worden sei, der Antragsteller habe beeinträchtigt gewirkt, sodass das Vorgehen der Mitarbeiter:innen schlussendlich doch vollkommen korrekt gewesen sei. Dies sei allerdings unwahr und bestätige den Antragsteller in seiner Vermutung, dass die Einlassverweigerung aus diskriminierenden Gründen erfolgt sei.

Dem hielt die Antragsgegnerin entgegen, dass für sie weder Hautfarbe noch ethnische Zugehörigkeit Kriterien für eine Einlassverweigerung seien. Vielmehr habe sich der Antragsteller im Zuge des gegenständlichen Vorfalls auf eine nicht zu duldende und letztlich den Mitarbeiter:innen gegenüber auch beleidigende und übergriffige Art verhalten, und er sei auf Grund seines Verhaltens, welches bei der zuständigen Mitarbeiterin ein zunehmend ungutes Gefühl ausgelöst habe, abgelehnt worden. Der Antragsteller habe sich umgehend darüber echauffiert und habe sich den Angestellten gegenüber respektlos, übergriffig und verbal aggressiv verhalten. Wenngleich man Verständnis dafür habe, wenn sich jemand ungerecht behandelt fühle, habe beim Antragsteller jegliche Gesprächsbereitschaft gefehlt, und er habe sich stattdessen eskalierend verhalten; das Angebot zu einem klärenden Gespräch sei ebenso ignoriert worden wie die Bitte der Antragsgegnerin nach Hilfestellung bei der Rekonstruktion des genauen Geschehens. Nichtsdestotrotz werde man hinkünftig die Formulierung „I don't think this is the right

place for you!“ nicht mehr verwenden, um das potenzielle Gefühl von Diskriminierung zu vermeiden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Angestellten der Antragsgegnerin, welche im Zuge des geschilderten Sachverhalts beim Einlass tätig waren, wurden für die Antragsgegnerin im vorvertraglichen Bereich im Rahmen der Leistungserbringung im Sinne der Interessensverfolgung der Antragsgegnerin (Verwirklichung des Sicherheitskonzepts bei der Einlasspolitik) gegenüber dem Antragsteller tätig. Sohin hat die Antragsgegnerin sich die Handlungen ihrer Erfüllungsgehilf:innen bei der Eintrittsverweigerung nach § 1313a ABGB zurechnen zu lassen. Die ohne weitere Begründung erfolgte Abweisung des Antragstellers beim Einlass ist – auch nach Ansicht der Antragsgegnerin – dazu angetan, Missverständnisse (im Sinne einer Abweisung auf Grund des erfahrungsgemäß als fremd wahrgenommenen Erscheinungsbildes der abgewiesenen Person) hervorzurufen. In diesem Sinne machte der Antragsteller in seinem Vorbringen glaubhaft, dass in seiner Wahrnehmung seine ethnische Zugehörigkeit unmittelbar kausal für die Ablehnung am Einlass war. In Folge dessen machte der Antragsteller ebenso glaubhaft, dass er im konkreten Fall davon ausging, unmittelbar auf Grund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert zu werden, also eine weniger günstige Behandlung zu erfahren als Besucher:innen anderer ethnischer Herkunft erfahren haben bzw. erfahren würden. Die Antragsgegnerin konnte zwar überzeugend darlegen, dass sie im Allgemeinen durch eine Reihe von Vorkehrungen um eine diskriminierungsfreie Firmenpolitik im Allgemeinen bzw. Einlasspolitik im Speziellen bemüht ist und insbesondere auch das am Einlass tätige Personal entsprechend sensibilisiert und schult, sodass im vorliegenden Fall das Vorliegen einer strukturellen Diskriminierung basierend auf durch das GIBG geschützten Merkmalen durch die Antragsgegnerin zu verneinen ist. Dennoch waren all diese Maßnahmen im konkreten Einzelfall nicht ausreichend, um den Senat entgegen den glaubhaften Ausführungen des Antragstellers mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon zu überzeugen, dass im gegenständlichen Fall eine Diskriminierung nicht erfolgte, weil ein anderes – vom GIBG nicht geschütztes Motiv dafür ausschlaggebend gewesen wäre (§ 38 Abs 3 GIBG). Keinesfalls darf die Verdachtslage in Bezug auf Aggressivität bzw. friedvollem Verhalten ihre Basis in der ethnischen Herkunft/dem Aussehen einer Person haben oder nachträglich in deren Reaktion auf bzw. deren Umgang mit Diskriminierung gesehen werden. Für das Gefühl bzw. die Erfahrungswerte, die gleich eingangs der Kontaktaufnahme zur Aussonderung des Antragstellers führten, konnte kein einziges objektiv nachvollziehbares Indiz genannt werden. Selbst die Aussagen der Auskunftspersonen der Antragsgegnerin konnten den Diskriminierungsverdacht sohin nicht entkräften.

Ergebnis: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG

8. GBK III/357/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Gynäkologin

Wegen: unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß

§ 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG und geschlechtsbezogene Belästigung gemäß

§ 35 Abs 1 GIBG

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen von Antragsteller:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die antragstellende Person habe die Antragsgegnerin in ihrer gynäkologischen Praxis konsultiert. Die antragstellende Person ist Transmann und teilte dies vor Behandlungsbeginn auf dem Anamnesebogen mit, ebenso zuvor noch nie in gynäkologischer Behandlung gewesen zu sein. Zudem sei die antragstellende Person zu diesem Zeitpunkt Jungfrau gewesen und asexuell. Zunächst sei von der Sprechstundenhilfe unter Verwendung der falschen Geschlechtsbezeichnung der Aufruf erfolgt und sodann habe auch die Antragsgegnerin die antragstellende Person fälschlich mit „Hallo, Frau ...“ begrüßt. Diese Anrede mit der falschen Geschlechtsbezeichnung habe sich während der gesamten restlichen Behandlung fortgesetzt, dies entgegen dem entsprechenden Hinweis der antragstellenden Person. In weiterer Folge habe die antragstellende Person explizit darauf hingewiesen noch nie Geschlechtsverkehr gehabt zu haben und asexuell zu sein. Dies sei vonseiten der Antragsgegnerin mit dem Kommentar, dass jeder Sex wolle und dies früher oder später noch kommen werde, abgetan worden. Obwohl die antragstellende Person als Transmann die Brustabnahme zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits gehabt hatte, habe die Antragsgegnerin eine Brustuntersuchung durchgeführt, welche für die Antrag stellende Person als Transmann (in der Folge als Antragsteller bezeichnet) befremdlich und einschüchternd gewesen sei.

Ohne eine Erklärung, was nunmehr geschehe, habe die Antragsgegnerin sodann einen vagi-nalen Ultraschall durchgeführt. Dies sei für den Antragsteller mit starken Schmerzen verbun-den gewesen, worauf er die Antragsgegnerin auch hingewiesen habe. Der Antragsteller habe auf Grund der Untersuchung auch geblutet. Dies sei vonseiten der Antragsgegnerin als ganz normal abgetan worden. Die gesamte Situation sei für den Antragsteller überfordernd gewesen. Er habe starke Schmerzen und Schwindelgefühle gehabt. Am folgenden Tag habe der Antragsteller die Transgenderambulanz im AKH aufgesucht, wo ihm erklärt worden sei, dass die Blutungen, welche auch an diesem Tag noch angehalten hätten, wahrscheinlich durch eine Ruptur des Hymens in Verbindung mit einer Atrophie der Vaginalschleimhaut unter Testosterontherapie verursacht worden seien. Laut Antragsgegnerin sei die Behandlung lege artis erfolgt, der Antragsteller sei auch immer mit der korrekten Geschlechtsbezeichnung als Mann angesprochen worden. Da der Antragsteller Autist sei, liege seinerseits eine Fehlinterpretation der Situation

nahe. Auch habe der Antragsteller während der Untersuchung nie gebeten, die Antragsgegnerin möge gewisse Handlungen unterlassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Vorweg ist festzuhalten, dass die Beurteilung einer medizinischen Behandlung an sich, und die Frage, ob diese lege artis erfolgte, nicht in die Prüfkompetenz der Gleichbehandlungskommission fällt und von dieser folglich – als außerhalb ihrer Zuständigkeit und Fachkompetenz gelegen – nicht überprüft werden kann. Sohin fallen alle Fragen, ob es in medizinischer Hinsicht zu einem Beratungs- und/oder Behandlungsfehler bei einer ärztlichen Untersuchung gekommen ist, welcher sich als unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers auf Grund seines Geschlechts (im Sinne der Geschlechtsidentität) gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GlBG darstellen könnte, nicht in die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission, weil diese die Vorfrage, ob ein medizinischer Fehler vorlag, mangels eigener Sachkompetenz und fehlenden gesetzlichen Auftrags Privatgutachten einzuholen, nicht objektiv und sachlich beurteilen kann. Davon, dass der Antragsteller beim gynäkologischen Kontrolltermin, wie von ihm behauptet, konsistent mit der falschen Geschlechtsidentität als „Frau ...“ angesprochen wurde, konnte er den Senat angesichts der geschilderten Überforderung und Konzentration auf die eigenen negativen Empfindungen gegenüber den unerwarteten Vorgängen nicht überzeugen. Diesfalls schien die Antragsgegnerin nach dem persönlichen Eindruck glaubwürdiger, wonach sie nie mit „Hallo“ begrüße, sondern „Grüß Gott“ als für alle passend verwende, und in der stets unter Zeitdruck erfolgenden Routine der Untersuchungen alle dann nur noch mit „Sie“ anspreche, um sich keine Namen merken zu müssen. Dieses Verhalten scheint auch konsistent mit dem weiteren von ihr geschilderten Verlauf der Untersuchungen, was den Eindruck erweckt, sie sei mit dem Antragsteller routinemäßig wie mit allen (jungfräulichen) Patient:innen in der Praxis umgegangen ohne seiner besonderen Situation als Transmann besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Sohin konnte nach dem persönlichen Eindruck des Senates die Antragsgegnerin mit der erforderlichen überwiegenden Wahrscheinlichkeit dartun, den Antragsteller nicht im von ihm geschilderten Sinn geschlechtsbezogen durch stetige falsche Anreden belästigt zu haben. Für eine sexuelle Belästigung fanden sich selbst in der Darstellung des Antragstellers keine Anhaltspunkte, die über die in einer gynäkologischen Ordination üblichen Themenbereiche und Behandlungen erheblich hinausgegangen wären. Ob hierbei lege artis von der Antragsgegnerin vorgegangen wurde, konnte vom Senat mangels Prüfkompetenz nicht beurteilt werden.

Ergebnis: keine Diskriminierung in allen beantragten Punkten

9. GBK III/358/24

Eingebracht: GAW

Antragsgegner:in: Altwarenhandel

Wegen: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 sowie § 35 GIBG

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen von Antragsgegner:in und Erwidern von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin habe am 25.10.2021 um etwa 17:30/18:00 Uhr das Geschäft ... besucht. Nachdem sie sich eine Zeit lang umgesehen habe, habe sie sich bei der Verkaufsperson im Geschäft erkundigt, warum auf den Verkaufsgegenständen keine Preise angebracht seien und sich nach dem Preis für ein Produkt erkundigt, das sie erwerben habe wollen. Laut der Beschreibung der Antragstellerin sei die Verkäuferin etwa 28-35 Jahre alt gewesen und habe lockiges, schwarzes Haar gehabt.

Diese habe ihr in aggressivem Tonfall erklärt, dass sie hier tun könne, was sie wolle. Sie sei dazu übergegangen, die Antragstellerin als „dumme Chinesin“ zu beschimpfen und habe sie angewiesen, das Geschäft zu verlassen. Daraufhin habe die Antragstellerin völlig aufgelöst den Laden verlassen. Als sie nach draußen gegangen sei und zu telefonieren begonnen habe, sei die Verkäuferin herausgekommen und habe ihr befohlen, nicht in ihrer Sprache zu telefonieren und habe sie erneut beschimpft. Nach dem Telefonat sei die Antragstellerin noch einmal in den Laden gegangen, um zu fragen, warum sie so aggressiv ihr gegenüber gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe die Beleidigungen wiederholt und ihr gesagt, dass die österreichische Polizei ihr nicht helfen werde. Neben der Antragstellerin und der Verkaufsperson sei noch ein weiterer Kunde im Geschäft gewesen, dieser habe der Antragstellerin seine Kontaktdaten gegeben und ihr zugesichert, dass er gerne bereit wäre ihr zu helfen, sollte sie seine Unterstützung benötigen. Die Antragsgegnerin erläuterte bei ihrer Befragung im Wesentlichen, dass die Antragstellerin normal als Kundin gegen Feierabend in ihr Geschäft reingekommen sei. Dann habe diese nach den Preisen von einigen Artikeln gefragt. Einen Nachlass habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin nicht geben können. Ihre Mimik dürfte für die Antragstellerin „frech rübergekommen“ sein, weil sie wahrscheinlich für die Antragstellerin nicht höflich genug gewesen wäre. Aber es sei für die Antragsgegnerin schwer gewesen, im Geschäft zu sein, weil ihr Vater erst vor kurzem verstorben und die Preise deshalb noch nicht etikettiert gewesen seien. Bei ihrem Geschäft handle es sich um einen Secondhand-Shop mit Ankauf-Verkauf. Der Vater sei wahrscheinlich nicht nachgekommen, alles zu etikettieren, weil er als einziger dort gewesen sei und die Preise gekannt habe. Die Antragstellerin habe dann einen Kommentar von sich gegeben, warum die Antragsgegnerin sich aufrege, warum sie so frech sei, warum sie den Kopf schüttle. Dann sei es zu einer Diskussion gekommen. Die

Antragstellerin habe ihr gesagt, dass das keine Geschäftsleitung sei, dass man so ein Geschäft nicht leiten könne. Daraufhin habe die Antragsgegnerin die Antragstellerin aus dem Geschäft verwiesen mit den Worten, das sei ihr Geschäft, dies müsse sie sich nicht von dieser anhören. Wenn sie damit nicht zufrieden sei, könne sie ja gehen. Das würde sie auch heute wieder tun. Sie müsse ja nichts kaufen, wenn sie damit nicht zufrieden sei. Im Geschäft zu sein sei für die Antragsgegnerin auch nicht einfach gewesen, weil sie den – ihr nicht bekannten – Betrieb vorerst einmal aufrechterhalten haben müssen, was die Miete, die Zahlungen, die Rechnungen betroffen habe. Die Antragsgegnerin könne sich nicht mehr daran erinnern, was so alles gesagt worden sei, aber dumme Chinesin habe sie auf keinen Fall gesagt. Die Antragsgegnerin stamme aus der Türkei und sei selbst Ausländerin. Sie kenne solche Beschimpfungen als Betroffene. Ob das Wort „Hausverbot“ gefallen sei, wisse die Antragsgegnerin nicht mehr.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Während der durch die Nachfrage der Antragstellerin nach Preisnachlass und Preisgestaltung ausgelösten hitzigen Debatte wurde die Antragstellerin mit beleidigenden, auf ihre Herkunft abzielenden Worten des Geschäftslokals verwiesen, was von der Antragsgegnerin hinsichtlich des Hausverbots auch nicht bestritten wird. Im Verfahren bestätigte die Antragsgegnerin lediglich, dass sie nach dem Tod ihres Vaters hochemotional auf die Nachfragen nach dem Preis durch die Antragstellerin reagiert hat, ohne zu begründen warum. Aus Sicht des erkennenden Senates war die Antragsgegnerin offenbar mit der Führung des Geschäftslokals überfordert, ohne auf ihre Wortwahl zu achten, die ihr deshalb auch nicht in Erinnerung blieb. Letztlich dürfte dies dann auch zur Schließung des Geschäfts geführt haben. Eine Rechtfertigung für herkunftsbezogene Beschimpfungen und Geschäftsverweise gegenüber der Antragstellerin kann dies allerdings nicht darstellen.

Ergebnis: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG sowie Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs 1 GIBG

10. GBK III/363/24**Eingebracht:** Antragstellerin**Antragsgegner:in:** Apotheke**Wegen:** Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft**Verfahrensdauer:** 12 Monate

Vorbringen von Antragsgegner:in und Erwiderung von Antragsgegner:in: Die Antragstellerin habe gemeinsam mit ihrer Schwester und ihrer Mutter, die alle als Touristinnen in Stadt1 gewesen seien, die Apotheke X aufgesucht, um Körperpflegeprodukte zu kaufen. Dabei hätten sie die unterschiedlichen verfügbaren Produkte angesehen, um eine Kaufentscheidung zu treffen, die Produkte selbst hätten sie aber nicht geöffnet. Als sie von einer Mitarbeiterin darauf angesprochen worden seien, dass sie keine Produkte einfach zum Spaß angreifen dürften, habe die Antragstellerin unverzüglich klargestellt, dass sie die Etiketten mit dem Ziel, Produkte zu kaufen, lesen würden. Die Mitarbeiterin habe daraufhin entgegnet, dass das nicht möglich sei und hinzugefügt: „Das hier ist nicht Amerika oder wo auch immer Sie herkommen.“ Für die Antragstellerin als dunkelhäutige Person sei es offensichtlich, dass dieser Ausspruch rassistisch motiviert gewesen sei und habe diesen als äußerst verletzend, erniedrigend und demütigend empfunden, zumal sich der Vorfall in einer gesundheitsspezifischen Einrichtung ereignet habe.

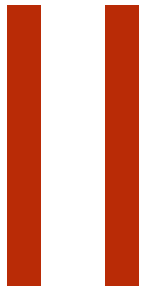
Dem entgegnete der rechtsfreundliche Vertreter der Antragsgegnerin, die Antragsgegnerin, Y, betreibe als Konzessionärin eine zentral gelegene Apotheke in Stadt1, wobei die Apotheke von Menschen unterschiedlichster Herkunft frequentiert würde und diese auch für einen wesentlichen Teil des Umsatzes verantwortlich zeichneten. Daher seien auch die Mitarbeiter:innen der Apotheke, welche ebenfalls einen ethnisch diversen Hintergrund aufwiesen, angewiesen, auf alle Kund:innen in gleicher Weise zuzugehen und diese zu bedienen.

... Die Antragstellerin habe zuvor ein ähnliches Beschwerdeschreiben auch an die Apotheke der Antragsgegnerin gerichtet. Die daraufhin erfolgte Einladung zu einem klärenden Gespräch sei kategorisch abgelehnt worden. Daraufhin habe seine Mandantschaft ein klärendes Gespräch mit der betreffenden Mitarbeiterin geführt. Diese habe den Sachverhalt so geschildert, dass drei Damen, welche sich auf Englisch unterhalten hätten, sich über einen längeren Zeitraum bei den Regalen in der Nähe des Ausgangs aufgehalten hätten, wobei sie keine Medikamente kaufen hätten wollen, sondern sich für hochpreisige Körperpflegeprodukte interessiert hätten. Die von der Mitarbeiterin auf Englisch angebotene Hilfe und Beratung hätten sie abgelehnt und stattdessen ohne Beratung Artikel entnommen und getestet, was so in Apotheken nicht üblich sei. Die Antragstellerin und ihre Begleiterinnen hätten sich im Verkaufsraum auffallend lange, an unterschiedlichen Raumseiten und abgewandt von den Kassaplätzen aufgehalten. In weiterer Folge seien die Antragstellerin und ihre Begleiterinnen, welche Produkte

selbst aus dem Regal genommen und so auch andere Produkte zum Umfallen gebracht hätten, von der ob dieses Verhaltens verärgerten Mitarbeiterin gebeten worden, nicht ungefragt Produkte anzugreifen, sie seien eben nicht daheim in Amerika oder sonst wo, wo man eben Englisch spreche. Dies sei aber nicht rassistisch gemeint gewesen, sondern habe sich lediglich darauf bezogen, dass in österreichischen Apotheken grundsätzlich keine Selbstbedienung statfinde. Seine Mandantin habe das Geschehen insgesamt nur am Rande mitverfolgen können und auch wenn diese keinen Grund für Zweifel an den Schilderungen ihrer langjährigen Mitarbeiterin, welche wesentlich von denen der Antragstellerin abwichen, habe, so sei eine Unterweisung zum diskriminierungsfreien und respektvollen Umgang mit Kund:innen erfolgt und habe man im Eingangsbereich entsprechende Hinweisschilder betreffend das Verbot als Kund:in Waren ungefragt selbst in die Hand zu nehmen angebracht.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Äußerung der Apothekenmitarbeiterin: „Das hier ist nicht Amerika oder wo auch immer Sie herkommen.“ nimmt in abwertender Weise Bezug auf das – vermeintliche – Herkunftsland der Antragstellerin als *person of colour*, wodurch ein Konnex zur ethnischen Herkunft der Antragstellerin hergestellt und so ein feindseliges Umfeld geschaffen wurde. Auf Grund dieses feindseligen herkunftsbezogenen Auftretens der Apothekenmitarbeiterin erfuhr die Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Herkunft im Verein mit ihrer Hautfarbe eine weniger günstige Behandlung als Menschen anderer ethnischer Herkunft im Zuge ihres potenziellen Einkaufs in der Apotheke X, welcher ihr dadurch verleidet wurde, sodass sie diesen letztlich, auch ohne das bereits ausgewählte Produkt zu erstehen, abbrach. Somit ereignete sich der diskriminierende Vorfall anlässlich des (angestrebten) Zugangs zu Gütern, also im Anwendungsbereich des GIBG. Eine Person augenscheinlicher österreichischer Herkunft wäre hingegen bloß auf die Unerwünschtheit des Tuns (Herausnehmens von Produkten) hingewiesen worden ohne abwertende Bezugnahme auf ihre Herkunft. Die Antragsgegnerin hat sich deren Verhalten beim Kund:innenkontakt, welcher im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Geschäftszweck der Antragsgegnerin steht, zurechnen zu lassen.

Ergebnis: unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 iVm § 32 Abs 1 GIBG



Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumenschutz

1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz

In den Jahren 2024 und 2025 kam es zu keinen Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes.

2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte

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

Bei den dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz bekannten Entscheidungen handelt es sich im Wesentlichen um richtungsweisende Erkenntnisse des Obersten Gerichtshofes (OGH).

Dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2024 und 2025 bekannt:

2.1 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

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

a) OGH 9 ObA 57/25k vom 23. September 2025

Die Arbeitnehmerin war am Tag des Ausspruchs der Entlassung durch die Arbeitgeberin schwanger. In einem gerichtlichen Verfahren über ihre auf § 12 MSchG gestützte Klage auf Feststellung des aufrechten Bestands des Arbeitsverhältnisses schlossen die Parteien einen Vergleich, nach dem das Arbeitsverhältnis unverändert aufrecht besteht.

Unabhängig davon, machte die Arbeitnehmerin einen Schadenersatzanspruch nach § 12 Abs. 7 GIBG geltend.

Der Schadenersatzanspruch wegen einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 12 Abs 7 GIBG) setzt nach der klaren gesetzlichen Regelung voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer „die Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses „gegen sich gelten lässt“. Ein Tatbestandsmerkmal des Schadenersatzanspruchs ist demnach, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinnimmt, das heißt nicht gegen sie vorgeht.

Nach Ansicht des Gerichtes hat die Arbeitnehmerin keinen Schadenersatzanspruch nach § 12 Abs 7 GIBG, weil sie die Entlassung nicht gegen sich hat gelten lassen. Ihre abweichende Ansicht, § 12 Abs 7 GIBG gewähre den Schadenersatzanspruch einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer auch dann, wenn sie oder er den aufrechten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auf Grund eines besonderen Bestandschutzes geltend macht, ist mit dem Gesetz nicht in Einklang zu bringen.

Nach der Rechtsprechung darf eine richtlinienkonforme Auslegung einer nach Wortlaut und Sinn eindeutigen nationalen Regelung keinen durch die nationalen Auslegungsregeln nicht erzielbaren abweichenden oder gar entgegengesetzten Sinn geben. Sie kann nur insoweit erfolgen, als das nationale Recht dem Rechtsanwender einen Spielraum lässt. § 12 Abs 7 GIBG ist – im dargelegten Sinn – eindeutig und lässt der Rechtsanwendung keinen Spielraum.

b) OGH 8 ObA 18/24s vom 22. Mai 2024

Die Arbeitnehmerin war im vorliegenden Fall in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt und sollte als Schätzmeisterin tätig werden. Dies setzt eine entsprechende Grundausbildung und eine weitere Spezialausbildung voraus. Die Arbeitnehmerin teilte der Arbeitgeberin mit, dass sie schwangerschaftsbedingt die Schwerpunktausbildung wahrscheinlich nicht termingerecht antreten könne. Die Arbeitgeberin ließ daraufhin das Arbeitsverhältnis mit Ende der Befristung auslaufen.

Das Gericht ging davon aus, dass das konkrete Arbeitsverhältnis auf Grund der erforderlichen Ausbildung im Falle der Bewährung der Arbeitnehmerin auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war.

Gemäß § 12 Abs 7 Satz 2 GIBG kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden, wenn ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechts des/der Arbeitnehmers/in oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden ist.

Eine Diskriminierung auf Grund des „Geschlechts“ liegt auch dann vor, wenn sie wegen Schwangerschaft erfolgt. Wird eine Frau einzig auf Grund ihrer Schwangerschaft anders behandelt als wäre sie nicht schwanger, so ist dies eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Hier beruhte die – wahrscheinliche – Unfähigkeit der Arbeitnehmerin, termingerecht die Spezialausbildung zu beginnen, einzig auf ihrer Schwangerschaft. Damit stellt ihre ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft – ihre Nichtverlängerung – eine (unmittelbare) Diskriminierung dar.

2. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 GIBG)

a) OLG Wien 10 Ra 13/25t vom 22. Mai 2025

Meldet ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, dass er sich von einer Arbeitskollegin sexuell belästigt fühlt, ist darin keine sexuelle Belästigung der Arbeitskollegin zu sehen, weil die Meldung per se kein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten iSd § 6 GIBG darstellt. Die Anzeige einer erfolgten sexuellen Belästigung an den Arbeitgeber kann zwar auch die Intimsphäre des Belästigers betreffende Angaben enthalten, sie enthält jedoch keinesfalls ein auf eine geschlechtliche Interaktion oder die Vornahme geschlechtlicher Handlungen abzielende Tendenz, sondern will vielmehr solche abwehren bzw. unterbinden. Wünscht der Arbeitnehmer, dass die Meldung an den Arbeitgeber vertraulich behandelt wird, so hat er mit diesem Anliegen auch eine schonende Vorgehensweise gewählt, sodass ihm auch keine rechtsmissbräuchliche Rufschädigung seiner Kollegin vorgeworfen werden kann.

b) OLG Linz 12 Ra 10/25i vom 16. April 2025

Kommt es bei einem weiblichen Lehrling durch eine Bewegung des Oberkörpers zu einem versehentlichen Verrutschen der Kleidung, was einem Arbeitskollegen für einen kurzen Moment einen Blick auf die nackte Brust des Lehrlings ermöglicht, liegt darin noch keine sexuelle Belästigung durch den Lehrling, da die Situation bei objektiver Betrachtung ungeeignet ist, eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt

zu schaffen. Wenn sich der Arbeitnehmer weiters etwas durch die Einnahme gängiger Sitzpositionen, das Spielen an Socken oder das Schuhbandbinden gezwungen fühlt, in Richtung (bedecktem) Brust- bzw. Schambereich oder den Ausschnitt des Lehlings zu blicken, so kann dies dem weiblichen Lehrling nicht angelastet werden, zumal diese nie die Intention hatte, den Arbeitnehmer sexuell zu belästigen.

c) OGH 9 ObA 79/23t vom 24. Jänner 2024

Die Arbeitnehmerin machte in einem Vorverfahren (9 ObA 19/21s vom 29. April 2021) gegenüber ihrem ehemaligem Arbeitgeber Schadenersatz infolge einer erlittenen sexuellen Belästigung durch den „ehemaligen Geschäftsführer und Seniorchef“ einer als Familienunternehmen geführten GmbH, gestützt auf § 12 Abs 11 iVm § 6 Abs 1 Z 1 GIBG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber), geltend. Der Oberste Gerichtshof rechnete das Verhalten des Seniorchefs der GmbH zu und sprach der Arbeitnehmerin Schadenersatz in Höhe von 10.000,- Euro zu. Darüber hinaus machte die Arbeitnehmerin in einem weiteren Verfahren Schadenersatz direkt gegenüber dem Seniorchef gemäß § 12 Abs 11 iVm § 6 Abs 1 Z 3 GIBG (sexuelle Belästigung durch Dritte) geltend. In diesem Verfahren wurde ihr Schadenersatz in Höhe von 7.500,- Euro zugesprochen.

Das gegenständliche Verfahren befasste sich mit der Frage, ob die Verbindlichkeiten der GmbH und des Seniorchefs aus beiden Titelverfahren kumulativ nebeneinander bestehen oder ob es sich um eine Solidarschuld handelt.

Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes haftet der deliktisch haftende Belästiger (hier der Seniorchef), der der belästigten Person für den durch seine sexuelle Belästigung erlittenen Schaden und die erlittene persönliche Beeinträchtigung Ersatz nach § 6 Abs 1 Z 3 iVm § 12 Abs 11 GIBG zu leisten hat, mit seinem Arbeitgeber (hier der GmbH), der auf Grund der Zurechnung der Belästigung seines Repräsentanten nach § 6 Abs 1 Z 1 GIBG für denselben Schaden einzustehen hat, solidarisch. Die belästigte Person kann ihren Schaden nur einmal ersetzt erhalten.

Leistet einer von mehreren mit gesonderten Klagen von der Geschädigten in Anspruch genommenen Solidarschuldnern unter dem Druck der Exekution nach Tilgung der Schuld durch einen anderen Solidarschuldner, dann kann er seine Leistung von der Gläubigerin mit Bereicherungsklage zurückfordern.

2.2 Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt

1. Diskriminierung auf Grund des Alters

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

a) OLG Wien 7 Ra 45/25a vom 18. Juli 2025

Der Arbeitnehmer befindet sich seit 1. Dezember 2022 (bis 31. Dezember 2026 in der geblockten Freizeitphase des mit seinem Arbeitgeber vereinbarten RAP-Modells (Reduktion der Arbeitszeit vor Pensionsantritt). Dabei handelt es sich um ein innerbetrieblich angebotenes Modell, um die Arbeitszeit vor dem geplanten Pensionsantritt über einen längeren Zeitraum zu reduzieren.

Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatisierten Datenverarbeitung und Informationstechnik. Die kollektivvertraglichen Gehaltsabschlüsse erfolgen dabei in der Form, dass Mindestgrundgehälter exakt festgelegt werden, während die prozentuell festgelegte Erhöhung der Ist-Gehälter stets die betriebliche Ist-Gehaltssumme umfasst, nicht jedoch die prozentuelle Erhöhung der Gehälter der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die individuelle Erhöhung der Monatsgrundgehälter obliegt nach § 15 des Kollektivvertrages der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der RAP-Freizeitphase erhielten bis 2020 de facto die jährlichen Gehaltserhöhung auf Basis der durchschnittlichen Inflationsrate des Vorjahres, wobei diese bis 2021 höchstens wenige Zehntelpunkte von der kollektivvertraglichen Erhöhung abwich. In den Jahren 2022 und 2023 wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der RAP-Freizeitphase auf Grund eines Beschlusses der Geschäftsleitung nur 60 Prozent der Kollektivvertragserhöhung abgegolten. Grund für die Änderung der bisherigen Vorgehensweise war, dass im Jahr 2022 die Inflation im Vergleich zu den Vorjahren deutlich höher war. Die Geschäftsführung wollte sicherstellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen absoluten Erhöhungsbeitrag erhalten, der ähnlich ist und der in der Inflationssituation hilft. Die Überlegung war, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der RAP-Freizeitphase mit im Durchschnitt deutlich höheren Gehältern eine unterproportionale Zuteilung vorzunehmen. Das Alter der betroffenen Personen spielte dabei keine Rolle, sondern ausschließlich gesamtbetriebliche Überlegungen.

Nach Ansicht des Gerichtes geht es bei dieser Vorgehensweise nicht um eine willkürliche Benachteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern um den Versuch einer gerechten Verteilung der nach dem Kollektivvertrag vorzunehmenden Ist-Lohnerhöhung. Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang die kollektivvertraglichen Bestimmungen eingehalten. Den Kollektivvertragsparteien kann jedoch unterstellt

werden, dass sie eine sachliche und gerechte Lösung auch unter Berücksichtigung der Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes vorsehen.

Es liegt demnach keine Diskriminierung auf Grund des Alters vor.

b) OGH 8 OBA 20/24k vom 26. August 2024

Die Klägerin heiratete am 19. Oktober 1995 einen damals schon in Pension befindlichen 32 Jahre älteren ehemaligen Mitarbeiter der Klägerin. Nach seiner Pensionierung bezog dieser eine Betriebspension in Form einer direkten Leistungszusage von der Beklagten. Auf das Dienstverhältnis kam der Kollektivvertrag betreffend Neuregelung der Pensionsrechte (im Folgenden: PR 61) zur Anwendung.

Nach dem Tod ihres Ehemanns erhält die Klägerin von der Beklagten eine Witwenpension, diese ist jedoch auf Grund des Altersunterschieds zwischen der Klägerin und ihrem verstorbenen Ehemann gemäß § 16 Abs 3 PR 61, wonach ab einem Altersunterschied von 15 Jahren die Pension für jedes volle Jahr um 2 Prozent und ab einem Altersunterschied von mehr als 20 Jahren um 3 Prozent pro Jahr verringert wird, um 46 Prozent reduziert. Die Klägerin machte geltend, dass die kollektivvertragliche Bestimmung mittelbar diskriminierend wegen des Geschlechts und unmittelbar diskriminierend wegen des Alters und daher unanwendbar sei.

Der Oberste Gerichtshof hielt dazu fest, dass eine betriebliche Hinterbliebenenpension in den Anwendungsbereich von Art. 157 AEUV, der Richtlinie 2000/78/EG, der Richtlinie 2006/54/EG sowie der diese Richtlinien umsetzenden I. und II. Teile des GIBG, die demnach richtlinienkonform zu interpretieren sind, fällt.

Auch wenn § 16 Abs 3 PR 61 nicht auf das absolute Alter der Betroffenen, sondern auf die Altersdifferenz zwischen ihnen abstellt, gibt es nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes keinen plausiblen Grund, Diskriminierungen auf Grund des relativen Alters vom Geltungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung unabhängig vom Alter auszunehmen. Wenn die Altersdifferenz zwischen einem Ehepaar die Grundlage für eine ungünstigere Behandlung im Vergleich zu einem Ehepaar mit anderer Altersdifferenz bildet, bleibt das Unterscheidungskriterium das Alter. Dementsprechend liegt die Annahme einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters nahe. Diese Frage bedarf im gegenständlichen Fall aber keiner abschließenden Klärung, weil die Rechtfertigungsmöglichkeit nach § 20 Abs 3 GIBG auch in Fällen unmittelbarer Benachteiligungen wegen des Alters anwendbar sind.

Nach dieser Bestimmung liegt keine Diskriminierung auf Grund des Alters vor, wenn die Ungleichbehandlung 1. objektiv und angemessen ist, 2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt

und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und 3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Die Altersdifferenz stellt ein objektives Merkmal dar, das auch angemessen ist, um typisierend und ex ante betrachtet die erwartete Bezugsdauer einer Hinterbliebenenpension zu erfassen.

Ziele, die im Rahmen von Anliegen der Beschäftigungspolitik und des Sozialschutzes einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen sollen, um damit der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu dienen, sind als legitim iSv § 20 Abs 3 Z 2 GIBG anzusehen. Dazu gehört auch, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung Rechnung zu tragen. Die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner verfügen auf nationaler Ebene beim gegenwärtigen Stand des Unionsrechts bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, über einen weiten Gestaltungsspielraum. Hauptzweck der Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 liegt in der Herstellung einer (annähernden) Äquivalenz zwischen der mit der Pension honorierten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und der maximalen Gesamthöhe der Hinterbliebenenpension. Dieser wird seitens des Obersten Gerichtshofes als legitimes sozialpolitisches Ziel gewertet.

Die Eignung zur Erreichung des legitimen Ziels sieht der Oberste Gerichtshof im Umstand gegeben, dass die Maßnahme dazu führt, dass die Gesamtleistung an Hinterbliebenenpension im Wesentlichen mit jenem Betrag gedeckelt ist, der bei einem 15-jährigen Altersabstand der Ehegatten zu erwarten ist. Da diese auf Lebenszeit erwartete Gesamthöhe bis zu einem Altersunterschied von 36 Jahren sogar noch höher ist als bei einem solchen von 15 Jahren, ist auch eine übermäßige Belastung des Arbeitnehmers und des Hinterbliebenen zu verneinen.

Es ist kein gelinderes Mittel ersichtlich, mit dem das genannte Ziel in ebenso wirksamer Weise erreicht werden könnte wie durch die Reduktion der Pensionsleistung.

Der Oberste Gerichtshof kommt somit zum Ergebnis, dass die Sozialpartner den ihnen zukommenden weiten Gestaltungsspielraum nicht überschritten haben und die Regelung des § 16 Abs 3 PR 61 nach § 20 Abs 3 GIBG gerechtfertigt ist. Eine Diskriminierung wegen des Alters durch diese kollektivvertragliche Norm liegt daher nicht vor.

c) OLG Wien 8 Ra 18/24m vom 24. April 2024

Die Arbeitsvertragsparteien haben im Mai 2018 die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart, um dem Arbeitnehmer eine vertraglich vereinbarte Gleitpension zu ermöglichen. Der Arbeitnehmer befindet sich seit dem 1. Jänner 2023 in der Freizeitphase der Gleitpension. Er erbringt seit diesem Zeitpunkt keine Arbeitsleistung mehr und bezieht im Gegenzug für den Einsatz seiner Vollzeitarbeitskraft im Zeitraum

der Leistungsphase weiterhin das vereinbarte Entgelt. Die Arbeitgeberin entzog dem Arbeitnehmer mit 28. April 2023 den Dienstwagen. Grund für den Entzug des Dienstwagens war allein, dass der Arbeitnehmer nicht mehr dienstlich tätig war und daher den Dienstwagen nicht mehr dienstlich benötigte.

Der Arbeitnehmer sah darin eine Diskriminierung auf Grund des Alters.

Das Gericht verneinte eine Altersdiskriminierung und hielt dazu fest, dass das Alter des Arbeitnehmers bei der Entziehung des Dienstwagens keine Rolle spielte. Gegenständlich lag eine primäre Widmung des Dienstwagens für dienstliche Interessen vor. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer ab dem Beginn der Freizeitphase seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausübte und daher keinen Dienstwagen mehr dienstlich benötigte, stellt hier einen sachlich gerechtfertigten Grund für den Widerruf der Dienstfahrzeugnutzung dar, ohne dass dies als Altersdiskriminierung zu qualifizieren wäre. Der Arbeitnehmer durfte mangels Funktion bei der Arbeitgeberin nicht darauf vertrauen, den Dienstwagen nach Antritt der Freizeitphase weiterhin ausschließlich privat nutzen zu dürfen oder stattdessen einen Geldersatz zu erhalten.

Eine Altersdiskriminierung würde voraussetzen, dass jüngeren Beschäftigten, denen ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt wurde, dieser Dienstwagen nicht entzogen wird, wenn deren Funktion wegfällt. Derartiges wurde vom Arbeitnehmer jedoch niemals behauptet.

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

1. Diskriminierung beim Zugang zu oder der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auf Grund des Geschlechts

OGH Ob 58/25t vom 7. August 2025

Der Kläger ist ein zur Verbandsklage nach § 29 Abs 1 KSchG berechtigter Verband. Die Beklagte betreibt das Versicherungsgeschäft und schließt als Unternehmerin regelmäßig mit Verbrauchern Versicherungsverträge ab. Die Allgemeinen Bedingungen der Beklagten für die Krankenkosten- und Krankenhaustagegeldversicherung nehmen unter anderem Geschlechtsumwandungen vom Versicherungsschutz aus (§ 1.2.4. erster Spiegelstrich zweiter Fall AVB 2005).

Der Kläger beehrte, die Beklagte sei schuldig, die Verwendung der Klausel oder sinngleicher Klauseln zu unterlassen sowie sich darauf zu berufen. Die Klausel verstoße gegen § 1c VersVG, der verfassungskonform dahin zu interpretieren sei, dass eine Diskriminierung zwischen sämtlichen Geschlechtern verboten sei.

Nach § 1c VersVG darf der Faktor Geschlecht – vorbehaltlich des § 93 Abs 7 VAG – nicht zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen für Frauen und Männer führen.

Der Wortlaut des § 1c VersVG spricht einerseits vom Faktor „Geschlecht“, andererseits bezieht er sich aber ausdrücklich nur auf Männer und Frauen.

Art 5 Abs 1 der Richtlinie 2004/113/EG ist hingegen neutraler formuliert. Danach haben die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Transsexualität dem Begriff „Geschlecht“ zuzuordnen (vgl. EuGH C-13/94, P/S).

Nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofs umfasst das von Art 8 EMRK geschützte Recht auf Privat- und Familienleben auch die geschlechtliche Identität und Selbstbestimmung. Es räumt daher Personen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht ein, dass auf das Geschlecht abstellende Regelungen ihre Variante der Geschlechtsentwicklung als eigenständige geschlechtliche Identität anerkennen (VfGH G 77/2018). Art 8 EMRK schützt somit nicht nur Männer vor Diskriminierungen wegen ihres männlichen Geschlechts und Frauen vor Diskriminierungen wegen ihres weiblichen Geschlechts. Vielmehr schützt er auch Menschen, die sich keiner dieser beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität zuordnen, vor Diskriminierungen wegen dieses weder allein männlichen noch allein weiblichen Geschlechts.

Dies muss auch für das Diskriminierungsverbot des § 1c VersVG gelten. Die Bestimmung ist daher unter Beachtung unionsrechtlicher und grundrechtlicher Vorgaben (analog) auf transgender und intersexuelle Personen anzuwenden und schützt diese vor Diskriminierungen wegen ihres weder allein männlichen noch allein weiblichen Geschlechts.

Die Klausel in den Allgemeinen Bedingungen der Beklagten nimmt an versicherten Personen vorgenommene Geschlechtsumwandlungen generell, also auch bei Vorliegen von Krankheitswert und medizinischer Behandlungsnotwendigkeit, vom Versicherungsschutz aus. Vordergründig schließt sie jeden Versicherten von der Versicherungsleistung aus. In Wahrheit bedeutet sie jedoch eine geschlechtliche Diskriminierung von intersexuellen und transgender Personen, weil eine Geschlechtsumwandlung nur bei dieser (dritten) Personengruppe infrage kommt. Bei Personen, deren äußere Geschlechtsmerkmale dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht eindeutig zuordenbar sind und bei denen die Geschlechtsidentität mit dem ihnen bei der Geburt zugeordneten Geschlecht übereinstimmt, wird der Versicherungsfall Geschlechtsumwandlung nämlich nicht zum Tragen kommen. Das Kernargument der Beklagten, der Ausschluss betreffe sowohl Umwandlungen von Mann zu Frau als auch von Frau zu Mann und behandle daher alle

Versicherten gleich, ist nicht zutreffend. Vielmehr diskriminiert die inkriminierte Klausel transgender und intersexuelle Personen wegen ihres weder allein männlichen noch allein weiblichen Geschlechts, weil sie dieser Personengruppe die Möglichkeit nimmt, eine medizinisch notwendige Geschlechtsumwandlung mit Kostendeckung der Beklagten durchzuführen. Die Klausel verstößt daher gegen § 1c VersVG in Verbindung mit § 32 Abs 2 GIBG. Dass die Klausel durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sei und das Mittel (Risikoausschluss) zur Erreichung dieses Ziels angemessen oder erforderlich sei, hat die Beklagte weder behauptet noch ist eine solche nicht offenkundig.

Die inkriminierte Klausel ist daher wegen des Verstoßes gegen ein gesetzliches Gebot unwirksam.

3 Gleichbehandlung im EU-Recht

3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH)

1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

a) EuGH Urteil vom 4. Oktober 2024 – Rs. C-314/23 (Stavia/Air Nostrum)

Richtlinie 2006/54 – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Begriff des ‚Entgelts‘ – Verbot mittelbarer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Die zwischen Air Nostrum und ihrem Kabinenpersonal bestehenden Arbeitsverhältnisse unterliegen einem von der Unternehmensleitung und Gewerkschaften unterzeichneten Tarifvertrag (TCP-Vertrag). Die zwischen Air Nostrum und ihren Piloten bestehenden Arbeitsverhältnisse unterliegen einem anderen von der Unternehmensleitung und anderen Gewerkschaften unterzeichneten Pilotenvertrag. Der TCP-Vertrag und Pilotenvertrag regeln die Tagegelder für die Kosten, die dem Kabinenpersonal und den Piloten bei ihren Dienstreisen entstehen. Die Gewerkschaft des Kabinenpersonals Stavla klagte auf Nichtigerklärung der Tagegeldbestimmung im TCP-Vertrag, da diese eine nach der Richtlinie 2006/54 verbotene mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitsbedingungen darstelle. Das vorlegende Gericht führte aus, dass die im TCP-Vertrag vorgesehenen Tagegelder erheblich niedriger seien als jene im Pilotenvertrag. Laut Studien seien 94 Prozent des Kabinenpersonals weiblichen Geschlechts, während 93,71 Prozent der Piloten männlichen Geschlechts seien. Das vorlegende Gericht wollte wissen, ob die Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass Tagegelder, mit denen Auslagen für Dienstreisen pauschal abgegolten werden, zum Entgelt oder zu den Arbeits-

bedingungen gehören und ob eine unterschiedliche Behandlung auf Grund der Höhe der Tagegelder je nachdem, ob sie einer Gruppe von Arbeitnehmern, die überwiegend aus Männern oder überwiegend aus Frauen besteht, gewährt werden, eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt.

Rechtliche Würdigung durch den Gerichtshof:

Während Art. 14 der Richtlinie 2006/54 jede mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verbietet, verbietet Art. 4 eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Entgelt der Arbeitnehmer nur insoweit, als sie die gleiche oder gleichwertige Arbeit betrifft. Der Begriff „Entgelt“ in Art. 2 umfasst nicht nur den Lohn, sondern auch „alle sonstigen Vergütungen“, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt. Aus Art. 2 geht nicht hervor, dass die Vergütung für eine bestimmte Arbeit entrichtet werden muss. Sie muss nur „auf Grund des Dienstverhältnisses“ gezahlt werden. Laut Vorlageentscheidung sollen mit den Tagegeldern bestimmte Auslagen pauschal ausgeglichen werden, die den Arbeitnehmern auf Grund ihrer im Rahmen ihres Arbeitsvertrags, d. h. auf Grund ihres Dienstverhältnisses durchgeführten Reisen entstanden sind. Die Tagegelder stellen somit eine Vergütung dar, die den Arbeitnehmern auf Grund ihres Dienstverhältnisses gezahlt wird. Sie fallen daher unter den Begriff „Entgelt“ in Art. 2 und nicht unter die Arbeitsbedingungen in Art. 14.

Für das vorliegende Gericht ergibt sich eine mittelbare Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts dadurch, dass das Kabinenpersonal überwiegend aus Frauen besteht und die Piloten überwiegend Männer sind und das Kabinenpersonal erheblich niedrigere Tagegelder erhält als die Piloten. Nach Art. 4 kann eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Entgelt aber nur dann eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sein, wenn das Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Nach der Richtlinie sind für die Beurteilung, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, verschiedene Faktoren zu berücksichtigen, wie etwa die Art der Arbeit, die Ausbildung sowie die Arbeitsbedingungen. Das Kabinenpersonal und die Piloten verrichten jedenfalls nicht die gleiche Arbeit. Auf Grund der Ausbildung und Verantwortlichkeiten der Piloten ist davon auszugehen, dass die Arbeit der Piloten der Arbeit des Kabinenpersonals nicht gleichwertig ist. Der Gerichtshof hat daher entschieden, dass nach der Richtlinie 2006/54 Tagegelder, mit denen den Arbeitnehmern auf Grund ihrer Dienstreisen entstandene Auslagen pauschal ausgeglichen werden, Bestandteil ihres Entgelts sind. Eine unterschiedliche Höhe des Tagegeldes ist nach der Richtlinie nicht verboten, wenn die beiden Gruppen von Arbeitnehmern, nicht die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

**b) EuGH Urteil vom 29. Juli 2024 – Rs. C 184/22 (IK), C-185/22
(CM/KFH Kuratorium für Dialyse)**

Richtlinie 2006/54/EG – Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts –
Teilzeitbeschäftigung – Zahlung von Überstundenzuschlägen

Die Klägerinnen sind beim KfH Kuratorium für Dialyse als Pflegekräfte teilzeitbeschäftigt. Für Stunden, die sie über die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet haben, erhielten sie keine Überstundenzuschläge. Überstundenzuschläge gab es erst wie bei Vollzeitbeschäftigten ab 38,5 Wochenarbeitsstunden. Sie klagten auf Zahlung des Überstundenzuschlages, ab den Arbeitsstunden, die über den Arbeitsvertrag hinaus gearbeitet werden. Zudem fühlten sie sich durch die Überstundenregelung auf Grund ihres Geschlechts mittelbar diskriminiert, da der Beklagte überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftige. Das vorlegende Gericht wollte vom Gerichtshof wissen, ob eine nationale Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für jene Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden von Vollzeitbeschäftigten hinaus gearbeitet werden, eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Sinne des Art. 157 AEUV sowie der Richtlinie 2006/54 darstelle. Sollte eine Diskriminierung festgestellt werden, wäre zu prüfen, ob diese mit den Zielen gerechtfertigt werden kann, den Arbeitgeber von Überstundenzahlungen abzuhalten, die über die individuelle Arbeitszeit in den Arbeitsverträgen hinausgehen und Vollzeitbeschäftigte nicht gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu benachteiligen.

Rechtliche Würdigung durch den Gerichtshof:

Gemäß Art. 157 AEUV gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Nach der Richtlinie 2006/54 ist bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu beseitigen. Eine mittelbare Diskriminierung ist eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen des einen Geschlechts „in besonderer Weise“ gegenüber Personen des anderen Geschlechts „benachteiligen“. Gibt es eine sachliche Rechtfertigung für die Benachteiligung, liegt keine Diskriminierung vor. Die nationale Regelung stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar, da sie für männliche und weibliche Arbeitnehmer unterschiedslos gilt. Bei der Prüfung, ob eine mittelbare Diskriminierung von weiblichen Arbeitnehmern vorliegt, können alle Mittel wie etwa statistische Beweise herangezogen werden. Sollte das vorlegende Gericht feststellen, dass die nationale Regelung Arbeitnehmerinnen in besonderer Weise gegenüber Arbeitnehmer benachteiligt, würde eine mittelbare Ungleichbehandlung vorliegen. Eine Benachteiligung könnte jedoch mit den genannten Zielen nicht gerechtfertigt werden. Der Gerichtshof hat daher entschieden, dass die nationale Regelung nach Art. 157 AEUV und der Richtlinie 2006/54 eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des

Geschlechts darstellt, wenn erwiesen ist, dass dadurch ein signifikant höherer Anteil von Frauen benachteiligt wird. Dabei ist irrelevant, ob die Gruppe der nicht benachteiligten Arbeitnehmer, die Vollzeitbeschäftigten, aus erheblich mehr Männern als Frauen bestehen.

2. Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft

EuGH Urteil vom 18. Dezember 2025 – Rs. C-417/23 (Slagelse)

Richtlinie 2000/43/EG – Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft – Nationale Regelung zum Erlass von Entwicklungsplänen zur Verringerung des Anteils an Familienwohnungen in bestimmten Wohngebieten – Kriterium „Einwanderer aus nicht westlichen Ländern und ihre Nachkommen“

Das dänische Gesetz über das öffentliche Wohnungswesen definiert sogenannte „Transformationsgebiete“ in denen Maßnahmen zu treffen sind um den Anteil von Familienwohnungen zu reduzieren. Ein Wohngebiet im dänischen Slagelse ist als ein solches „Transformationsgebiet“ eingestuft, da es die vier sozioökonomischen Kriterien erfüllt und 55,6 Prozent der Bewohner unter die Kategorie „Einwanderer aus nicht westlichen Ländern und ihre Nachkommen“ fallen. Der Anteil an Familienwohnungen des öffentlichen Wohnungswesens soll dort auf 40 Prozent aller Wohnungen verringert werden. Um dies zu erreichen hat SAB einen Entwicklungsplan zu erarbeiten. In der Wohnanlage Mjølnerparken, ebenfalls ein „Transformationsgebiet“, da es drei der sozioökonomischen Kriterien erfüllt und 80 Prozent der Bewohner unter das Kriterium „Einwanderer aus nicht westlichen Ländern und ihre Nachkommen“ fallen, soll der Anteil an Familienwohnungen ebenfalls auf 40 Prozent verringert werden. Der öffentliche Vermieter Bo-Vita wurde beauftragt, die Mietverträge zu kündigen. Die Bewohner klagten gegen die Veräußerung ihrer Wohnungen, da sie eine ethnische Diskriminierung darin sahen. Das vorlegende Gericht wollte vom Gerichtshof wissen, ob eine nationale Regelung, die zum Erlass von Entwicklungsplänen verpflichtet, mit denen der Anteil an Familienwohnungen des öffentlichen Wohnungswesens in Wohngebieten, wo der Anteil der „Einwanderer aus nicht westlichen Ländern und ihren Nachkommen“ in den letzten fünf Jahren 50 Prozent überschritten hat, verringert werden soll, eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft im Sinne der Richtlinie 2000/43 darstellt.

Rechtliche Würdigung durch den Gerichtshof:

Zweck der Richtlinie 2000/43 ist die Bekämpfung der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft. Sie gilt beim Zugang zu und der Versorgung mit Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Beim dänischen System der Familienwohnungen geht es um die Bereitstellung von Wohnungen gegen

einen Mietzins, eine Dienstleistung im Sinne von Art. 57 AEUV, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt. Die ethnische Herkunft wird laut Rechtsprechung anhand eines Bündels von Merkmalen bestimmt. So können die Staatsangehörigkeit oder das Geburtsland eines der Merkmale sein, das in Verbindung mit weiteren Merkmalen auf die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe schließen lässt.

Die Erstellung eines Entwicklungsplans zur Verringerung der Familienwohnungen gilt für Transformationsgebiete. Die nationale Regelung schafft somit eine Ungleichbehandlung zwischen diesen Wohngebieten und jenen „gefährdeten Wohngebieten“, die in den letzten fünf Jahren ebenfalls mindestens zwei der sozioökonomischen Kriterien erfüllten, deren Anteil an „Einwanderern aus nicht westlichen Ländern und ihren Nachkommen“ aber unter 50 Prozent liegt und es daher keine Verpflichtung für einen Entwicklungsplan bzw. eine Verringerung des Anteils an Familienwohnungen gibt. Das Kriterium „Einwanderer aus nicht westlichen Ländern und ihre Nachkommen“ scheint für die Ungleichbehandlung entscheidend zu sein.

Eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund der Ethnie liegt vor, wenn auf Grund der nationalen Regelung bestimmte Personen weniger günstig behandelt als andere in einer vergleichbaren Situation. Die Situation von Mietern in Transformationsgebieten scheint in Bezug auf ihre Mietverträge mit jenen in „gefährdeten Wohngebieten“ vergleichbar zu sein. Die Bewohner in Transformationsgebieten haben aber ein erhöhtes Risiko, dass ihre Mietverträge gekündigt werden, während für sämtliche Bewohner „gefährdeter Wohngebiete“, wo eine ähnlich problematische sozioökonomische Situation herrscht, kein solches Risiko besteht. Zu beachten ist dabei das Grundrecht auf Achtung der eigenen Wohnung in Art. 7 der Grundrechtecharta, das Art. 8 der EMRK entspricht. Laut Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte stellt der Verlust einer Wohnung einen der schwersten Eingriffe in das Recht auf Achtung der Wohnung dar, der die betroffenen Personen in eine besonders prekäre Lage bringt. Demnach kann das erhöhte Risiko einer Kündigung der Wohnung eine weniger günstige Behandlung darstellen. Dabei ist unerheblich, ob die Kriterien, nach denen die Mietverträge gekündigt werden, das Kriterium „Einwanderer aus nicht westlichen Ländern und ihre Nachkommen“ einschließen. Der Gerichtshof hat daher entschieden, dass die nationale Regelung eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/43 darstellen würde, sofern der Erlass der nationalen Regelung auf der ethnischen Herkunft der Mehrheit der Bewohner dieser Wohngebiete beruht und sämtliche Bewohner dieser Wohngebiete weniger günstig behandelt werden als die Bewohner in „gefährdeten Wohngebieten“. Das nationale Gericht hat dies zu beurteilen.

Wird keine unmittelbare Diskriminierung festgestellt, wäre das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung zu prüfen. Dies wäre dann der Fall, wenn eine dem Anschein nach neutrale nationale Regelung Personen, die bestimmten ethnischen Gruppen angehören, in besonderer Weise benachteiligt, außer die Benachteiligung ist durch ein rechtmäßiges

Ziel sachlich gerechtfertigt. „Dem Anschein nach neutral“ bedeutet, dass die Regelung auf neutralen Kriterien beruht und nicht auf die ethnische Herkunft abstellt. Ziel der nationalen Regelung ist laut dänischer Regierung, sozioökonomische Probleme zu lösen. Es geht somit um den sozialen Zusammenhalt und die Integration von Drittstaatsangehörigen, einem zwingenden Grund des Allgemeininteresses. Bei Dienstleistungen, die den Wohnraum betreffen, ist ebenso der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens zu berücksichtigen. Ziele, die im Allgemeininteresse liegen, müssen mit der Grundrechtecharta im Einklang stehen. Die Bewohner der Transformationsgebiete haben ein höheres Risiko einer Kündigung ihrer Mietverträge. Sie müssen daher die Möglichkeit haben, die Verhältnismäßigkeit dieses schwerwiegenden Eingriffs in das Grundrecht auf Achtung der eigenen Wohnung von einem Gericht überprüfen zu lassen. Der Gerichtshof hat daher entschieden, dass die nationale Regelung eine mittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/43 darstellt, sofern sie, obwohl sie dem Anschein nach neutral formuliert wurde, dazu führt, dass Personen bestimmter ethnischer Gruppen, in besonderer Weise benachteiligt werden, und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Erreichung des Ziels des Allgemeininteresses nicht gewahrt bleibt.

3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts

Richtlinienvorschläge

Richtlinienvorschlag zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

Die Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG verbieten Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft und des Geschlechts in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt. Durch den Richtlinienvorschlag, der seit 2008 verhandelt wird, soll der Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt erweitert werden. Ziel ist, Diskriminierungen auch auf Grund des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung bzw. der Religion und Weltanschauung beim Zugang zum Sozialschutz, beim Zugang zur Bildung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie bei der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, zu bekämpfen. Das Gesetz ist von den Mitgliedstaaten im Rat einstimmig zu beschließen. Die Mitgliedstaaten konnten bisher noch keine Einigung erzielen.

Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beantragte Diskriminierungstatbestände der im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträge (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I.....	9
Tabelle 2: Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I.....	10
Tabelle 3: Anonymisierte, nicht exzerpierte Prüfungsergebnisse 2024 bis 2025 – GBK-Senat I.....	11
Tabelle 4: Beantragte Diskriminierungstatbestände der im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträge (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II.....	36
Tabelle 5: Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II.....	37
Tabelle 6: Anonymisierte, nicht exzerpierte Prüfungsergebnisse 2024 bis 2025 – GBK-Senat II.....	38
Tabelle 7: Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III.....	60
Tabelle 8: Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III.....	60
Tabelle 9: Anonymisierte, nicht exzerpierte Prüfungsergebnisse 2024 bis 2025 – GBK-Senat III.....	61

