

**VIelfalt.
RESPEKT.
RECHT.**

Informationsbroschüre zum
Thema Diskriminierungsschutz



BUNDESKANZLERAMT **ÖSTERREICH**
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

VIELFALT. RESPEKT. RECHT.

Informationsbroschüre zum
Thema Diskriminierungsschutz

Marta Hodasz, Katharina Köhler, Barbara Liegl

Stand Juni 2009

Inhalt

1	Einleitung	13
2	Hintergrund	15
2.1	Vielfalt und Respekt	15
2.2	Diskriminierung	15
2.3	Was tun gegen Vorurteile?	17
2.3.1	Worte sind Taten – Tipps für sensiblen Sprachgebrauch	17
2.3.2	Handlungsanleitungen für das Auftreten gegen diskriminierendes Verhalten	19
3	Gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung	22
3.1	Entwicklung des Diskriminierungsschutzes	22
3.2	Gleichbehandlungsgesetz	23
3.2.1	Ethnische Zugehörigkeit	24
3.2.2	Religion oder Weltanschauung	25
3.2.3	Alter	26
3.2.4	Sexuelle Orientierung	26
3.2.5	Mehrfachdiskriminierung	27
4	Welche Formen von Diskriminierung gibt es?	29
4.1	Unmittelbare Diskriminierung	29
4.2	Mittelbare Diskriminierung	29
4.3	Anweisung zur Diskriminierung	30
4.4	Belästigung	30
4.5	Benachteiligungsverbot	31
4.6	Angehörigenschutz	32
4.7	Ausnahmen	32
5	Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt	34
5.1	Arbeitsverhältnisse	35
5.1.1	Einstellung und Vertragsabschluss	35
5.1.2	Entgelt (und freiwillige Sozialleistungen)	35

5.1.3	Beruflicher Aufstieg	36	7.3.5	Das Prüfungsergebnis	56
5.1.4	Beendigung eines Arbeitsverhältnisses	37	7.3.6	Was kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft tun?	57
5.1.5	Sonstige Arbeitsbedingungen	38	7.4	Das Verfahren vor Gericht	57
5.1.6	Berufsberatung, Aus- und Weiterbildung	38	7.4.1	Welche Ansprüche können geltend gemacht werden?	57
5.2	Mitgliedschaft, Mitwirkung in und Serviceleistungen von berufsrelevanten Organisationen	39	7.4.2	Wem gegenüber können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden?	58
5.3	Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit	40	7.4.3	Welche Fristen sind zu beachten?	59
5.4	Diskriminierende Stellenausschreibungen	40	7.4.4	Welche Institutionen bieten Unterstützung an?	59
5.5	Belästigung in der Arbeitswelt	41	7.4.5	Wer muss was beweisen?	60
6	Schutz vor Diskriminierung in weiteren Lebensbereichen	43	7.4.6	Was kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft tun?	61
6.1	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	43	7.4.7	Rechtsfolgen- und Fristenüberblick	62
6.2	Wohnraum	45	7.5	Gegenüberstellung von Verfahren vor der Gleichbehandlungs- kommission und Verfahren vor Gerichten	70
6.3	Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Gesundheitsdienste	45	7.6	Rechtsdurchsetzung und Rechtsschutz auf einen Blick	72
6.4	Bildung	46	7.7	Verfahren vor Verwaltungsbehörden	73
6.5	Belästigung in weiteren geschützten Lebensbereichen	46	7.7.1	Diskriminierende Stellenausschreibung	73
7	Rechtsdurchsetzung & Möglichkeiten der Bekämpfung von Diskriminierungen	48	7.7.2	Diskriminierung im öffentlichen Raum (Immobilieninserate, Diskotheken, Bars ...)	73
7.1	Praktische Tipps	49	7.7.3	Was kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft tun?	74
7.1.1	Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert wurde?	49	8	Glossar	76
7.1.2	Was kann ich als Beobachter oder Beobachterin tun?	50	9	Literaturverzeichnis	82
7.1.3	Was kann ich als ArbeitgeberIn und Vorgesetzte oder Vorgesetzter tun?	50	10	Index	85
7.2	Die Gleichbehandlungsanwaltschaft	50	11	Anhang	86
7.2.1	Aufgaben und Kompetenzen	51	12	Bestellmöglichkeit der Broschüre	90
7.2.2	Beratungsablauf	53			
7.3	Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission	54			
7.3.1	Die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Senate II und III der Gleichbehandlungskommission	54			
7.3.2	Die Einbeziehung von Fachpersonen	55			
7.3.3	Gutachten	55			
7.3.4	Einzelfallprüfung	55			

Liebe Leserin! Lieber Leser!

Vielfalt stellt eine große Chance dar. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Lebensweisen können neue Sicht- und Herangehensweisen in eine Gesellschaft einbringen. Der gegenseitige Austausch, Respekt und das Voneinanderlernen stehen dabei im Vordergrund. Die Individualität jeder und jedes einzelnen gilt es als Potential zu erkennen und zu nutzen.

Dieses Potential wird aber vielfach nicht wahrgenommen. Ganz im Gegenteil: Diskriminierungen auf Grund eines vermeintlichen Andersseins sind keine Seltenheit.

Seit 2004 untersagt das Gleichbehandlungsgesetz auch Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ebenso wie Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Sozialschutz und zu Gütern und Dienstleistungen.

Frauen und Männer, die sich aus diesen Gründen benachteiligt fühlen, können sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leistet einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung.

Um rechtlich gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, bedarf es eines ausreichenden Informationsangebotes, damit die Betroffenen über ihre Rechte Bescheid wissen. Die vorliegende Broschüre bietet einen kompakten Überblick, was im Falle einer Diskriminierung getan werden kann. Ebenso beinhaltet sie Tipps, was jede und jeder gegen Diskriminierungen im Alltag unternehmen kann.

Ich hoffe, diese Broschüre wird Ihnen von Nutzen sein.

Gabriele Heinisch-Hosek

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst



Liebe Leserin! Lieber Leser!

Alle Menschen sind gleich an Würde und Rechten geboren. Das geht schon aus der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hervor. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung. Basis ihrer Arbeit ist das Gleichbehandlungsgesetz, das seit 2004 auch Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verbietet.

Diese neue Gesetzeslage und das umfangreiche Know-how der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus ihren täglichen Beratungserfahrungen sind in die vorliegende Broschüre eingeflossen.

Wir leben in einer vielfältigen Gesellschaft. Menschen sind unterschiedlich – sie sind verschiedenster Herkunft, Hautfarbe oder Religion, sie sind jung oder alt und können sich auch in ihrer sexuellen Orientierung unterscheiden. Wichtig ist es, die Unterschiedlichkeit zu respektieren und damit jedem einzelnen Menschen Würde entgegenzubringen. Dem Recht kommen dabei zwei wesentliche Funktionen zu: Das Verbot von Diskriminierung gesetzlich zu verankern und die Bewusstseinsbildung für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft voranzutreiben.

Diskriminierung und Belästigung ist nach wie vor weit verbreitet. Mit der vorliegenden Publikation wollen wir helfen, ungerechtfertigte Benachteiligungen zu erkennen, Information bieten und Mut machen, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Sie dabei gerne.

Wir wünschen Ihnen interessante Einblicke und wertvolle Hilfestellungen beim Lesen und Nachschlagen in der Broschüre „Vielfalt. Respekt. Recht“.



Mag.^a Birgit Gutschlhofer

Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt



Mag.^a Ulrike Salinger

Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen



Dr.ⁱⁿ Ingrid Nikolay-Leitner

Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft
Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt



1. Einleitung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung. Diese Broschüre soll eine handliche Quelle von vielfältiger Information zum Recht auf Gleichbehandlung sein. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen. Der Inhalt dieser Broschüre deckt die folgenden Bereiche ab:

Die Gleichbehandlung **in der Arbeitswelt** ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Sozialschutz und zu Gütern und Dienstleistungen**.

Was ist Diskriminierung? Was sind die positiven Gegenkonzepte dazu? Was kann jede und jeder einzelne gegen Vorurteile und Diskriminierung tun? Das Kapitel „**Hintergrund**“ gibt Antworten auf diese Fragen und beinhaltet praktische Tipps. Das Kapitel „**Gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung**“ beleuchtet die Gleichbehandlungsgebote bzw. Diskriminierungsverbote. „**Welche Formen von Diskriminierung gibt es?**“ – dieses Kapitel beschreibt genauer, welche diskriminierenden Verhaltensweisen das Gleichbehandlungsgesetz verbietet. Die Kapitel „**Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt**“ und „**Schutz vor Diskriminierung in weiteren Lebensbereichen**“ veranschaulichen anhand von Beispielen, wo das Gleichbehandlungsgesetz wirksam ist. Das Kapitel „**Rechtsdurchsetzung und andere Möglichkeiten der Bekämpfung von Diskriminierungen**“ beschreibt ausführlich, welche rechtliche Handhabe das Gleichbehandlungsgesetz gegen Diskriminierung bietet, welche Ansprüche Diskriminierungsopfer haben und was sie erreichen können. Die Broschüre bietet im Anhang ein **Glossar** und einen **Index** mit den wichtigsten Begriffen zum Nachschlagen.

Sie können die verschiedenen **Kapitel** bei der Suche nach Information zu bestimmten Fragen auch **unabhängig voneinander lesen**. Zahlreiche **Verweise** erleichtern das Auffinden von wichtigen weiteren Inhalten. Beispiele, zentrale Informationen und Zusammenfassungen sind in **Textboxen** hervorgehoben.

Die beschriebenen **Beispiele** beruhen auf realen und dokumentierten Ereignissen. Diskriminierte Personen haben diese Situationen erlebt und der Gleichbehandlungsanwaltschaft, anderen Beratungsstellen oder den Medien berichtet. Daneben sind in der Broschüre auch einige „Modellbeispiele“ angeführt, die von realen Beispielen ausgehend entweder Vereinfachungen oder Veränderungen enthalten. In der Auswahl sind auch einige Beispiele enthalten, die verbreiteten Klischees entsprechen. Andere Beispiele werden für die LeserInnen vielleicht überraschend sein. Diskriminierung kann jede und jeden betreffen. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet gegen vielfältige Konstellationen von Diskriminierung eine rechtliche Handhabe.

Diese Broschüre beschäftigt sich nicht mit Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und auch nicht mit Diskriminierung auf Grund von Behinderung. **Informationen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern** finden Sie in einer eigenen Broschüre mit dem Titel „**Ihr gutes Recht**“, die ebenfalls kostenlos bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhältlich ist bzw. von ihrer Website heruntergeladen werden kann. Informationen zum Thema Diskriminierung auf Grund von **Behinderung** bietet zum Beispiel das Buch „Alltag mit Behinderung“.¹

Den **Text des Gleichbehandlungsgesetzes** finden Sie in der Broschüre „Ihr gutes Recht“ oder im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsgesetz“.



© European Commission/JPH Woodland

2. Hintergrund

Gleichbehandlung ist ein Menschenrecht. Dennoch gibt es im täglichen Leben immer wieder Diskriminierung. Das **Gleichbehandlungsgesetz** verbietet bestimmte ungerechtfertigte Benachteiligungen. Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** ist eine Einrichtung zur Umsetzung des Menschenrechts auf Gleichbehandlung auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes und bietet Information, Beratung und Unterstützung.

Diese Broschüre erteilt ausführliche Informationen zum rechtlichen Hintergrund und den rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes. In diesem ersten Abschnitt finden Sie praktische Hinweise dazu, welche positiven Gegenkonzepte es zu Diskriminierung gibt und was Sie gegen Vorurteile und Diskriminierung tun können.

2.1 Vielfalt und Respekt

Im täglichen Leben kommen zahlreiche Menschen miteinander in Kontakt. Gegenseitiger Respekt ist die Grundlage für ein funktionierendes Zusammenleben. Alle brauchen den Respekt der anderen für ihre eigene Entfaltung. Diesen Respekt sollten alle einander wechselseitig entgegenbringen, ganz unabhängig davon, ob sie einander gerade sympathisch sind oder nicht. Viele tun sich allerdings schwer damit oder fühlen sich dazu umso weniger verpflichtet, je weniger Gemeinsamkeiten und je mehr Unterschiede sie zu ihrem Gegenüber sehen. Alle Menschen sind einander gleich in ihrem Menschsein und unterscheiden sich doch in so vielem. Viele Unterschiede bemerken wir oft gar nicht, weil sie für uns keine besondere Rolle spielen, oder weil sie für uns ohne nähere Bekanntschaft gar nicht erkennbar sind. Ganz offensichtlich sind Menschen etwa körperlich verschieden – verschieden groß, verschieden schwer, und haben verschiedene Augen-, Haar- und Hautfarben. Es kann manchmal schwer, manchmal leicht

zu erkennen sein, welchen sozialen Hintergrund jemand hat, wie alt jemand ist, ob jemand vielleicht eine Behinderung hat. Wen wir lieben, woran wir glauben oder auch nicht, welche Sprachen wir sprechen – das sind Teile unserer Identität, die wir manchmal nach außen tragen, manchmal lieber für uns behalten. Respekt für diese Vielfalt bedeutet nicht die Unterschiede zwischen Menschen zu übersehen. Vielmehr geht es um eine offene Grundhaltung und die Bereitschaft, allen Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit grundsätzlich Respekt entgegenzubringen, egal worin diese Unterschiede bestehen.

Gerade in einer komplexen und vielfältigen Gesellschaft ist es nicht möglich, alle Menschen stets als Individuen wahrzunehmen. Die Bildung von sozialen Gruppen, Gefühle der Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Gruppen und nicht zu anderen, Vorstellungen über verschiedene Gruppen, die notwendigerweise verallgemeinernd sind, machen den Umgang mit der gesellschaftlichen Komplexität erst möglich. An die Betonung bestimmter Unterschiede zwischen Gruppen von Menschen schließen aber oft Einstellungen gegenüber Menschen und Handlungsfolgen im Umgang mit ihnen an. Das ist insbesondere dann problematisch, wenn dabei der Respekt vor den „Anderen“ verloren geht, wenn damit negative Bewertungen und Benachteiligungen verbunden sind.

2.2 Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu Benachteiligung führt. Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist eine Diskriminierung. Wenn Unterschiede zwischen Menschen zur Grundlage für ungleiche Behandlung gemacht werden, dann kann das in bestimmten Fällen sinnvoll und gerechtfertigt sein.

Wenn zum Beispiel eine Firma für die Betreuung von KundInnenkontakten in Frankreich einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit ausgezeichneten Französischkenntnissen sucht, ist das keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Personen, die nicht oder weniger gut Französisch sprechen, weil diese Sprachkenntnisse für die Tätigkeit notwendig sind. Für die Pflege von Geschäftskontakten im deutschsprachigen Raum ist die Anforderung „perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“ ebenso sinnvoll. Allerdings ist es nicht gerechtfertigt, wenn für einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin bei der Besetzung einer solchen Stelle BewerberInnen mit „ausländisch“ klingenden Namen von vornherein nicht in Frage kommen. Die BewerberInnen bekommen so überhaupt keine Chance zu zeigen, wie sie die Anforderungen erfüllen. Ein derartiges Vorgehen benachteiligt Menschen wegen ihrer tatsächlichen oder vermuteten Herkunft. Das ist diskriminierend.

Wenn zum Beispiel für eine Tätigkeit, die nur einfache Formen von mündlicher Kommunikation verlangt, „perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift“ gefordert werden, ist das nicht gerechtfertigt und benachteiligt diejenigen, die für die Erfüllung der Aufgaben durchaus geeignet wären, aber nicht perfekt Deutsch sprechen. Auch das ist eine Diskriminierung.

Die Verknüpfung von wahrgenommenen oder zugeschriebenen Merkmalen von Menschen mit ihnen zugeschriebenen Eigenschaften oder Verhaltensweisen und rigide Vorstellungen darüber, welchen Platz verschiedene Menschen in der Gesellschaft einnehmen sollen, führen zu Diskriminierung statt Gleichbehandlung.² Hartnäckig weiter wirksame Klischees über die „normale“ Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern und ihre „natürlichen Fähigkeiten“ sowie entsprechende gesellschaftliche Strukturen machen es nach wie vor für Frauen schwieriger als für Männer, eine berufliche Karriere zu verfolgen, und für Männer schwieriger als für Frauen, sich der Kindererziehung zu widmen.

Die lange geübte weitgehende Trennung von Menschen mit Behinderung vom Rest der Gesellschaft hat zahlreiche Barrieren in den Köpfen wie im wortwörtlichen Sinne errichtet, die Menschen an ihrer gleichberechtigten Teilnahme an der Gesellschaft eben „behindern“. Immer noch stehen zum Beispiel RollstuhlfahrerInnen tagtäglich vor für sie unüberwindlichen Stufen, wo Rampen baulich kein Problem wären. Immer wieder müssen Menschen sich damit auseinandersetzen, dass

sie etwa im Arbeitsleben von vornherein als „zujung“ oder – was wohl öfter der Fall ist – als „zu alt“ für eine Aufgabe angesehen werden, ohne dass ihre tatsächlichen Fähigkeiten zum Tragen kommen. Vorurteile gegenüber ethnischen Gruppen und Religionsgemeinschaften beeinträchtigen das Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft und verletzen die Betroffenen individuell. Vorurteile sind spürbar, schon wenn sie sich an kleinen Nuancen im alltäglichen Kontakt zeigen – der abgewendete Blick, die unfreundliche Miene, der verweigerte Gruß im Stiegenhaus teilen Ablehnung auf mehr oder minder subtiler Art mit.

Direkte offene Ablehnung erfahren viele Menschen nicht nur schmerzhaft, sondern zugleich als Einschränkung ihrer Chancen – etwa wenn sie mit ihren Hoffnungen auf eine bessere Wohnung oder auf einen ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz auf VermieterInnen und ArbeitgeberInnen treffen, die ihnen zu verstehen geben, dass „Ausländer und Ausländerinnen“ nicht erwünscht sind.

Vorurteile können auch ohne böse Absicht verletzen

Zum Beispiel teilt die freundlich gemeinte Bemerkung „Sie können aber gut Deutsch“ der angesprochenen Person zugleich unausgesprochen mit: „Eigentlich habe ich das Gegenteil erwartet“. Gegenüber einer Person, die vielleicht ihr ganzes Leben in Österreich verbracht hat, ist diese negative Erwartung der Ausdruck eines Vorurteils – wegen eines Namens oder äußerer Merkmale wird jemand als „fremd“ kategorisiert und aus dem Kreis der „eigenen“ Gruppe, bei der Deutsch zu sprechen selbstverständlich ist, ausgeschlossen.

Weitere Beispiele:

- „So gut wie Sie aussehen, könnten Sie doch leicht jeden Mann bekommen.“ (zur lesbischen Kollegin)
- „Die lieben Negerkinder schauen aber süß aus.“
- „Gratuliere, für Ihr Alter haben Sie die Aufgabe erstaunlich rasch bewältigt.“

Die negativen Auswirkungen von Diskriminierungen auf die Betroffenen sind offenkundig –

Diskriminierung verletzt Menschen in ihrer Würde, Diskriminierung schränkt ein, Diskriminierung verletzt Rechte.

2.3 Was tun gegen Vorurteile?

Der größte Teil dieser Broschüre behandelt die rechtlichen Möglichkeiten, gegen Diskriminierungen vorzugehen. Jede und jeder kann aber im Alltag etwas gegen Diskriminierungen und ihre Grundlagen tun. Dazu soll dieser Abschnitt einige Tipps, Anregungen und Denkanstöße geben.

Oft beruhen Diskriminierungen auf hartnäckigen und falschen Vorstellungen, auf Vorurteilen.³ Für die Abhilfe gegen Vorurteile gibt es leider kein Patentrezept, denn sie entziehen sich oft sowohl der Überzeugung durch logische Argumentation wie auch der Korrektur durch eigene, dem Vorurteil widersprechende Erfahrungen (denken Sie etwa an Aussagen wie: „Der Kollege X aus der Türkei ist ein klasser Bursch, aber es sind zu viele Ausländer hier.“). Auf jeden Fall sinnvoll ist Nachdenken über die eigenen Einstellungen und Handlungsweisen, praktisch gelebte Gegenbeispiele zu und eine entschiedene Ablehnung von diskriminierenden Verhaltensweisen.

Die Abwertung und Ausgrenzung von Menschen findet auf verschiedenen Handlungsebenen statt. Die Ebene des Sprachgebrauchs bietet einen Ansatzpunkt für die Reflexion und bewusstes nicht-diskriminierendes Verhalten, der erste Teil dieses Abschnitts beschäftigt sich damit. Der zweite Teil gibt konkrete Handlungsanleitungen für das Auftreten gegen diskriminierendes Verhalten.

2.3.1 Worte sind Taten – Tipps für sensiblen Sprachgebrauch

Die menschliche Sprache bietet viel mehr Möglichkeiten, als nur miteinander faktische Informationen auszutauschen. Wir können zum Beispiel jemanden mit freundlichen Worten aufmuntern – oder mit unfreundlichen Worten verletzen. Nicht nur wie wir zu jemandem sprechen, auch wie wir über ihn oder sie sprechen, zeigt, wie wir zu diesem Menschen stehen. Auch Äußerungen, die bewusst „nicht böse gemeint“ sind, können andere Menschen beleidigen und verletzen und ein unangenehmes Umfeld für sie schaffen.

In eigener Sache

Auch diese Broschüre bemüht sich um einen sensiblen Sprachgebrauch. Am auffälligsten ist dabei vermutlich die Verwendung von weiblichen und männlichen Formen von Personenbezeichnungen. Sowohl Frauen als auch Männer ausdrücklich zu nennen bedeutet, beide sprachlich gleich zu behandeln. Die Anerkennung als gleich wichtige Mitglieder der Gesellschaft findet so ihren Niederschlag. Dieser Sprachgebrauch und dazu gehörige verkürzte Schreibformen – hier mit Binnen-I – unterscheiden sich von dem, was seit langem üblich ist. Sie sind daher für viele ungewohnt. Die Änderung von Gewohnheiten ist ein wichtiger Teil der Bekämpfung von Vorurteilen und Diskriminierung.

Diese Broschüre hat auch die Aufgabe, die Realität von Diskriminierungen darzustellen. Deshalb kommen auch Beispiele von verletzendem sprachlichem Verhalten vor. Wenn allerdings ohnehin klar ist, welche diskriminierenden Begriffe gemeint sind, werden sie in dieser Broschüre oft nur noch mit Anfangsbuchstaben wiedergegeben.

Schimpfwörter sind ein klarer Fall aggressiver Sprache. Sie werten die beschimpften Personen öffentlich ab und stehen in scharfem Gegensatz zu dem Respekt, der auch gegenüber Personen erforderlich ist, mit denen womöglich Konflikte bestehen. ArbeitgeberInnen sollten schon im Rahmen der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht dafür sorgen, dass innerhalb der Belegschaft ein „rauer Umgangston“ keineswegs für normal gehalten wird. Auch sonst sind Beschimpfungen dem Zusammenleben nicht zuträglich, und nicht umsonst stehen sie unter gewissen Umständen unter Strafandrohung.*

Doppelt problematisch sind Beschimpfungen, die eine Person in Zusammenhang mit einem **bestimmten Merkmal** bzw. einer **Gruppenzugehörigkeit** herabsetzen. Typischerweise verfügt eine Sprachgemeinschaft über besonders aggressive Schimpfwörter gegen gesellschaftlich diskriminierte Gruppen. Sie sind allgemein bekannt und sollen hier nicht aufgezählt, sondern nur in wenigen Beispielen wiederholt werden, wenn das zur Illustration notwendig erscheint. Diese Wörter behalten ihren negativen,

*] Delikt der Beleidigung, vgl. §§ 115-117 StGB.

herabsetzenden Charakter, auch wenn sie in einem anderen Zusammenhang und ohne Beleidigungsabsicht verwendet werden. Oft fehlt das Bewusstsein für die herabsetzende Bedeutung von Wörtern, die schon lange verwendet werden. Die beleidigende Wirkung verschwindet jedoch auch durch diese lange Verwendung und das fehlende Bewusstsein nicht.

Sprachverwendung ist **nie nur eine Sache des Einzelnen und der Einzelnen**. Es spielt immer eine Rolle, wer sich zu wem, über wen, wann und in welchem Zusammenhang äußert. Sowohl wie es gemeint ist, als auch was konkret gesagt wird, ist von Bedeutung dafür, wie etwas verstanden wird, wie es wirkt. Diese Komponenten sind untrennbar miteinander verbunden. Forderungen, bestimmte Begriffe wegen ihres diskriminierenden Charakters zu vermeiden, treffen oft auf heftige Einwände. Solche Einwände beziehen sich im Allgemeinen nur auf die eigene subjektive Sichtweise. Es genügt nicht, dass etwas „nicht böse gemeint“ ist, wenn es trotzdem verletzt. Es genügt auch nicht, einfach nur einen Begriff mit einer Geschichte der negativen Verwendung gegen einen neuen Begriff zu tauschen, ohne dabei die negative Haltung abzulegen.

Ein geradezu prototypisches Beispiel dafür ist das aus gutem Grund oft nur noch als das **„N Wort“** bezeichnete oder mit „N...“ abgekürzte, durch die rassistische Perspektive auf Afrika und AfrikanerInnen, die durch Sklavenhandel in andere Teile der Welt verschleppt wurden, geprägte Wort „Neger“.⁴ Der in der polizeilich-administrativen Sprache mit guten Absichten, wenn auch von vorneherein wegen der ebenfalls problematischen abwertenden Bedeutung des Grundwortes „Schwarzafrika“ nicht glücklich gewählte, als Ersatz eingeführte Begriff „Schwarzafrikaner“ wird selbst wiederum hauptsächlich im Kontext des Verdachts der Kriminalität verwendet. Das färbt ab und gibt auch diesem Begriff einen negativen Beigeschmack. Es dauert oft einige Zeit, bis solche Entwicklungen in der Sprache auch ihren Niederschlag in den gängigen Wörterbüchern finden. Zur Beurteilung ob ein bestimmtes Wort neutral verwendet werden kann oder abwertend ist, ist ein Blick in ein Standardwörterbuch daher kein zuverlässiges Entscheidungskriterium. Wenn es denn wichtig sein sollte, Personen nach ihrer Herkunft oder Hautfarbe zu benennen – dann gibt es die Möglichkeiten von „Schwarzen“ zu sprechen (die ja auch aus Europa, Nord- oder Südamerika oder woanders her kommen können) oder die Bezeichnung nach dem jeweiligen Herkunftsland (z.B. der

Nigerianer und die Nigerianerin, der Haitianer und die Haitianerin) oder den Herkunftskontinent (der Afrikaner und die Afrikanerin) zu wählen.

Ein anderes Beispiel einer Gruppe, die auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit immer wieder diskriminiert wird, sind Roma und Sinti. Die Gleichbehandlungskommission (⇒ Kapitel 7.3) hat in einem allgemeinen Gutachten festgehalten, dass der Begriff „Zigeuner“ diskriminierend ist und vermieden werden sollte.* Gerade wenn es um diskriminierte Gruppen geht, dominieren oft die negativ besetzten Begriffe den Wortschatz und es braucht eine gewisse bewusste Anstrengung, sich von diesen Begriffen zu lösen und andere zu verwenden. Einfach weiter „reden, wie mir der Schnabel gewachsen ist“, heißt dagegen, bei den alten diskriminierenden Mustern zu bleiben.

Manchmal versuchen von Diskriminierung betroffene Gruppen, einer beleidigenden Bezeichnung den negativen Charakter zu nehmen, indem sie den Begriff selber für sich übernehmen und ihn so „zurückerobern“. Ein Beispiel, wo diese Strategie der Umdeutung schon sehr weitreichende Erfolge erzielt hat, ist der Begriff „schwul“, der mittlerweile als akzeptierte neutrale Bezeichnung für homosexuelle Männer verwendet wird. Die aus Musikern verschiedenster Herkunft zusammengesetzte „Wiener Tschuschenkapelle“ versucht eine vergleichbare Umdeutung mit dem ausländerfeindlichen Schimpfwort „Tschusch“. Das heißt aber noch lange nicht, dass alle anderen so tun könnten, als wäre das Wort überhaupt nicht mehr beleidigend, denn das ist es im allgemeinen Sprachgebrauch nach wie vor.

Tipp – Die richtigen Worte finden

Wenn Sie mit einer anderen Person sprechen

Überlegen Sie, wie Sie jemanden ansprechen. Gehen Sie gleich vor wie bei allen anderen Menschen, zu denen Sie in einer vergleichbaren Beziehung stehen?

- Zum Beispiel ist es üblich, nicht näher bekannte Erwachsene per Sie anzusprechen und nicht per Du. Das Du-Wort kann den Charakter einer beleidigenden Unhöflichkeit haben, wenn es unpassend verwendet wird.

*] Gleichbehandlungskommission, Gutachten, Antrag GBK III/7/05.

- Der eigene Name ist ein wichtiger Teil der persönlichen Identität. Wenn Sie alle anderen KollegInnen immer korrekt mit Namen ansprechen, nur beim Kollegen mit dem „schwierigen ausländischen Namen“ meinen, das ginge einfach nicht, bringen Sie ihm weniger Respekt entgegen als den anderen.

- Selbstverständlich sprechen Sie Ihre Sprache bzw. Ihren Dialekt so, wie es den Regeln entspricht. Gegenüber Personen mit einer anderen Muttersprache in eine Variante mit falschen Formen zu verfallen (statt „Mein Kind geht in die Schule“ etwa „Meine Kind Schule gehen“) hilft niemandem, sondern behindert im Gegenteil einen erfolgreichen Spracherwerb. Es unterstellt der anderen Person, dass sie die „richtige“ Sprache sowieso nicht versteht. Wenn Sie merken, dass ihr Gegenüber Unterstützung mit der deutschen Sprache braucht, sprechen Sie lieber in einfachen Worten, aber mit der korrekten Grammatik.

Wenn Sie von einer anderen Person sprechen

- Überlegen Sie, wie Sie normalerweise von Personen sprechen, zu denen Sie in einer vergleichbaren Beziehung stehen. Überprüfen Sie, ob Sie dabei gleich oder verschieden vorgehen. Wenn Sie zum Beispiel einerseits von „der Frau Huber von gegenüber“ sprechen, aber andererseits von der „Türkin aus dem dritten Stock“, überlegen Sie, warum Sie das eine Mal die Herkunft der Nachbarin hervorheben, das andere Mal nicht.

- Wenn ein bestimmtes Merkmal oder die Zugehörigkeit zu einer Gruppe eine wichtige Information ist, achten Sie darauf, ob eine Bezeichnung neutral ist oder einen negativen Beigeschmack hat. Wenn Sie mehrere Wörter kennen, die im Großen und Ganzen das Gleiche ausdrücken können, überlegen Sie, was die verschiedenen mit-schwingenden Bedeutungen dieser Wörter sind. Wählen Sie ein Wort, das neutral klingt.

- Nehmen Sie es ernst, wenn jemand sich von Ihrer Wortwahl beleidigt fühlt. Betrachten Sie es als wichtige Rückmeldung auf Ihr Verhalten, wenn Ihr Gegenüber negativ reagiert. Fragen Sie nach, welche Wortwahl die betroffene Person sich wünscht. Denken Sie daran, dass Sie selbst auch ernst genommen werden möchten, wenn jemand anderer Sie beleidigt.

2.3.2 Handlungsanleitungen für das Auftreten gegen diskriminierendes Verhalten

Wir kennen alle das unangenehme Gefühl, das in uns hochkommt, wenn wir am Arbeitsplatz oder in einer anderen alltäglichen Lebenssituation einen homophoben oder antisemitischen Witz, eine sexistische Äußerung oder eine rassistische Beschimpfung miterleben und nicht den Mut aufbringen einzuschreiten. Betroffenheit, Ratlosigkeit, Überforderung und auch Angst hindern am Einschreiten, denn im Nachhinein fallen einem zumeist viele Handlungsstrategien und Argumente ein.⁵

Wenn Sie sich über Ihre eigenen **Haltungen und Werte** im Klaren sind, dann fällt es Ihnen leichter, glaubwürdig Position zu beziehen. Der erste Schritt zur Handlungsfähigkeit in solchen Situationen ist, sich selbst bewusst zu machen, was man/frau unter Rassismus, Sexismus, Homophobie oder Altersdiskriminierung versteht. Dazu ist es hilfreich, sich Definitionen für die einzelnen Begriffe zu überlegen, an denen abwertende bzw. diskriminierende Witze, Bemerkungen oder Aussagen gemessen werden können.

Folgende leitende Fragen können den Weg zur eigenen Begriffsdefinition weisen⁶

- Was bedeutet der jeweilige Begriff?
- Wer kann von dieser Form der Diskriminierung betroffen sein?
- Welche Beispiele habe ich für unterschiedliche Formen von Diskriminierung im Kopf?
- Welche Auswirkungen hat eine bestimmte Form von Diskriminierung?
- Wie unterscheiden sich die verschiedenen Begriffe voneinander?

Nehmen wir als konkretes Beispiel eine Situation aus dem Arbeitsleben. Was können Sie einer rassistischen Beschimpfung wie „sag dem N..., dass er das machen soll“⁷ entgegensetzen?

Drücken Sie Ihre Ablehnung aus

Machen Sie klar, dass das Wort am Arbeitsplatz keinen Platz hat und unerwünscht ist. Erklären Sie, dass das Wort einen rassistischen Hintergrund hat und die Betroffenen in ihrer Würde verletzt.

Wehren Sie Gegenargumente ab

„Es kann schon sein, dass das Wort in den 1960er Jahren nicht diskriminierend war. Jetzt ist es aber diskriminierend.“

„Wenn Sie eine betroffene Person kennen, die Ihnen gesagt hat, das Wort ist eh in Ordnung, dann heißt das noch lange nicht, dass andere Betroffene genauso denken.“

Anregung zur Selbstreflexion

„Was wollen Sie damit eigentlich ausdrücken, wenn Sie Menschen so bezeichnen?“

„Wie würden Sie es finden, wenn Sie ständig so genannt würden?“

So gelingt es Ihnen, ein klares Zeichen gegen Rassismus an ihrem Arbeitsplatz zu setzen und auch andere zu ermutigen solche Aussagen in Zukunft nicht still hinzunehmen. Der von der rassistischen Diskriminierung betroffenen Person haben Sie Ihre Solidarität bekundet und in der

Situation selbst die Aufmerksamkeit vom Opfer auf den Täter oder die Täterin gelenkt.

Was können Sie tun, wenn ein Arbeitskollege oder eine Arbeitskollegin im Pausenraum einen **homophoben Witz** erzählt?

Distanzieren Sie sich klar

Lachen Sie nicht: „Was soll dieser blöde Witz?“

Ignorieren Sie den Witz: „Das Niveau wird immer tiefer, vielleicht kommen wir auf unser ursprüngliches Gesprächsthema zurück.“

Drücken Sie Ihre Ablehnung aus

Machen Sie klar, dass der Witz homophob ist. Machen Sie deutlich, dass Sie das Erzählen solcher Witze am Arbeitsplatz für unangebracht halten.

Anregung zur Selbstreflexion

„Was wollen Sie uns mit dem Witz sagen?“

„Wie würde der Witz bei jemandem mit einer anderen sexuellen Orientierung ankommen?“

Sie haben deutlich gezeigt, dass Sie das Erzählen abwertender Witze am Arbeitsplatz unangebracht finden und den Witzerzähler oder die Witzerzählerin und andere ZuhörerInnen darauf aufmerksam gemacht, dass Betroffene anwesend sein und sich in ihrer Würde angegriffen fühlen könnten. Unabhängig davon tragen solche Witze zur Verfestigung von Stereotypen bei und beeinflussen das Arbeitsklima negativ.



3. Gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung

3.1 Entwicklung des Diskriminierungsschutzes

Bis Mitte der 1970er Jahre gab es in Österreich keine ausdrücklichen rechtlichen Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen, die heute durch das Gleichbehandlungsgesetz verboten sind.⁸ Seit 1977 besteht eine Bestimmung, die es verbietet und unter Strafe stellt, „Personen öffentlich allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft oder ihres religiösen Bekenntnisses ungerechtfertigt [zu] benachteilig[en] oder sie [zu] hinder[n], Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind“.⁹ Danach kann die von Diskriminierung betroffene Person eine Anzeige gegen diejenigen einbringen, von denen sie sich diskriminiert fühlt. Allerdings hat die betroffene Person danach keinen Einfluss mehr auf das Verfahren, sie muss nicht einmal über das Ergebnis informiert werden (⇒ Kapitel 7.7).

Das **Gleichbehandlungsgesetz** selbst gibt es seit 1979.¹⁰ Das Ziel dieses Gesetzes war damals die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Für die Feststellung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, wurde mit der Gleichbehandlungskommission eine eigene Institution eingerichtet, an die sich Betroffene wenden können. 1991 wurde zur besseren Berücksichtigung der Bedürfnisse von Diskriminierungsopfern die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingerichtet. Auch der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgebots wurde auf weitere Aspekte der Arbeitswelt ausgedehnt.¹¹ Neben dem Gleichbehandlungsgesetz, das für die Privatwirtschaft gilt, gibt es seit 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz¹², in dem Gleichbehandlungsgebote für Bundesbedienstete festgelegt sind.

Österreichs Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) im Jahr 1994 sowie der angestrebte und 1995 erfolgte Beitritt zur Europäischen Union haben für Weiterentwicklungen im Bereich der Gleichbehandlung eine wichtige Rolle gespielt. Die neuere Gesetzgebung zum Schutz vor Diskriminierung geht in weiten Teilen direkt auf gemeinsame Entscheidungen der EU-Mitgliedstaaten zurück.

Die gleiche Entlohnung der Arbeit von Frauen und Männern war schon bei der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 ein Vertragsbestandteil.¹³ In den folgenden Jahrzehnten wurde der Schutz gegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in der Arbeitswelt weiter ausgebaut. Für die Einführung eines rechtlichen Diskriminierungsschutzes auch für weitere Gründe haben sich seit den 1980er Jahren das Europäische Parlament und eine Reihe von Organisationen der Zivilgesellschaft eingesetzt.¹⁴ Die Mitgliedstaaten haben 1997 den EG-Vertrag so verändert, dass es auf europäischer Ebene möglich ist „Vorkehrungen [zu] treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“¹⁵

Der Rat der Europäischen Union, in dem die Regierungen der Mitgliedstaaten vertreten sind, hat seither mehrere Richtlinien zum Diskriminierungsschutz erlassen.¹⁶ Richtlinien sind Rechtsvorschriften, die alle Mitgliedstaaten in einer bestimmten Frist in ihrer jeweiligen innerstaatlichen Rechtsordnung umsetzen müssen. Die **Antirassismusrichtlinie**¹⁷ trifft Bestimmungen für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft in mehreren Lebensbereichen. Das sind die Arbeitswelt, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, Bildung, Güter und Dienstleistungen (wie der Verkauf von Waren

oder der Besuch von Lokalen) und der Bereich Wohnen. Für die Arbeitswelt erweitert die sogenannte **Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie**¹⁸ den Diskriminierungsschutz um das Gebot der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Diese beiden Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem Jahr 2000 definieren, was rechtlich unter Diskriminierung zu verstehen ist. Die Richtlinien legen Anforderungen für die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung fest. Die Person, die sich diskriminiert fühlt, muss nur glaubhaft machen, dass eine Diskriminierung geschehen ist. Sie muss diese Tatsachen nicht beweisen. Dagegen muss der Beklagte oder die Beklagte beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots stattgefunden hat. Diese Verteilung der Beweislast stärkt die Position von Diskriminierungsopfern, da Diskriminierung für die Opfer oft schwierig zu beweisen ist (⇒ Kapitel 7.4.5). Die Richtlinien sehen auch eigene, mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen als Anlaufstelle für Personen vor, die sich diskriminiert fühlen. In Österreich ist diese Anlaufstelle die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Sanktionen, die die Mitgliedstaaten für Diskriminierung festlegen, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Zu den Sanktionen können ausdrücklich auch Schadenersatzleistungen an die Opfer gehören.

Die Umsetzung dieser europäischen Richtlinien hat einen bedeutenden Einfluss auf die österreichische Rechtslage.¹⁹ In Österreich ist der Schutz vor Diskriminierung in mehreren Gesetzen geregelt.²⁰ Verschiedene Diskriminierungsgründe werden dabei meist im gleichen Gesetz und von den gleichen Institutionen behandelt, einen gesonderten Bereich bilden aber das Behindertengleichstellungsrecht²¹ und die Behindertenanwaltschaft.²² Auch die unterschiedlichen Zuständigkeiten des Bundes und der einzelnen Bundesländer sowie die Unterscheidung zwischen privaten Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst spielen eine Rolle.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die österreichweit zuständige Anlaufstelle für Menschen, die sich diskriminiert fühlen. Die Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist kostenlos und vertraulich. Wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zuständig sein sollte, unterstützt sie bei der Vermittlung an die zuständige Stelle.

3.2 Gleichbehandlungsgesetz

Das Gleichbehandlungsgesetz²³ regelt vier Bereiche: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (bezeichnet als Teil I); die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Teil II); die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in weiteren geschützten Lebensbereichen (Teil III) und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa). Wie die Antidiskriminierungsrichtlinien auf EU-Ebene legt also auch das österreichische Gleichbehandlungsgesetz mehrere Diskriminierungsverbote fest. Für die genannten Diskriminierungsgründe gelten unterschiedliche Schutzbereiche. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit verbietet das Gleichbehandlungsgesetz sowohl in der Arbeitswelt als auch in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt. Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ist dagegen nur in der Arbeitswelt verboten.

Diese Diskriminierungsverbote gelten grundsätzlich für jede Ausprägung der angesprochenen Merkmale.²⁴ Beispielsweise ist die ungerechtfertigte Benachteiligung von älteren StellenbewerberInnen gegenüber jüngeren genauso unzulässig wie umgekehrt die ungerechtfertigte Benachteiligung von Jüngeren gegenüber Älteren. Ein Lebensmittelhändler, der schon in der Auslage mit einem Schild ankündigt, „keine Österreicher“ zu bedienen begehrt ebenso eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit wie ein Geschäftsinhaber, der eine potentielle Kundin mit den Worten „Wir verkaufen nicht an Ausländer“ hinauswirft.

Für die Beurteilung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aus einem verbotenen Grund vorliegt, ist es nicht relevant, ob die diskriminierte Person tatsächlich eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit, Religion oder ein bestimmtes Alter bzw. eine bestimmte sexuelle Orientierung hat, auch wenn das oft der Fall sein wird.²⁵

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz stehen von Diskriminierung betroffenen Personen verschiedene

Wege offen (ausführlich dazu ⇒ Kapitel 7). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist als Anlauf- und Beratungsstelle zur Unterstützung von Betroffenen eingerichtet (mehr zu ihren Aufgaben und Kompetenzen ⇒ Kapitel 7.2). Die Gleichbehandlungskommission kann prüfen, ob in Einzelfällen eine Diskriminierung vorliegt, und allgemeine Gutachten erstellen (⇒ Kapitel 7.3). Vor Gericht können Diskriminierungsopfer von der diskriminierenden Person bzw. Firma Ersatz für einen durch die Diskriminierung entstandenen Vermögensschaden und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einklagen (materieller und immaterieller Schadenersatz, ⇒ Kapitel 7.4). Eine anschauliche Darstellung der eben beschriebenen Institutionen bietet Kapitel 7.6.

3.2.1 Ethnische Zugehörigkeit

Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) verbietet Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowohl in der Arbeitswelt (Teil II des GlBG ⇒ Kapitel 5) als auch in verschiedenen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (Teil III des GlBG ⇒ Kapitel 6). Ungerechtfertigte Differenzierungen „auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit“ knüpfen an Merkmale an, wie etwa Herkunft, Kultur, Muttersprache oder Umgangssprache, Hautfarbe, Sitten oder Religion.²⁶

Wegen der Hautfarbe als Kellnerin abgelehnt

Eine in Südafrika geborene Frau kommt zu einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle als Kellnerin. Schon an der Tür wird ihr gesagt, dass keine Personen mit dunkler Hautfarbe als Kellnerin eingestellt werden. In der Küche könnte sie aber schon arbeiten.

Quelle: Gleichbehandlungskommission*

In diesem Fall ist die Bewerberin auf Grund ihrer schwarzen Hautfarbe schlechter behandelt worden als BewerberInnen mit weißer Hautfarbe. Es handelt sich um eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit.

Auch wenn ungerechtfertigterweise eine Unterscheidung nach der Staatsbürgerschaft getroffen wird, kann das eine ethnische Diskriminierung sein. Zum Beispiel müssen ArbeitgeberInnen zwar darauf achten, dass ihre MitarbeiterInnen dazu berechtigt sind, in Österreich zu arbeiten. Die

Staatsangehörigkeit von Österreich oder einem anderen Land des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist aber nicht die einzige Möglichkeit für den Arbeitsmarktzugang, denn es gibt auch Arbeits- und Beschäftigungsbewilligungen. Deshalb ist es sachlich nicht gerechtfertigt, von vorne herein Personen mit einer Nicht-EWR-Staatsangehörigkeit als potentielle MitarbeiterInnen auszuschließen. Das wäre vielmehr eine gesetzwidrige ethnische Diskriminierung.²⁷ Die fremden- und ausländerbeschäftigungsrechtlichen Bestimmungen selbst fallen ausdrücklich nicht in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgebots.

§§ Die „Staatsbürgerschaftsausnahme“ betrifft die Rechtsordnung

Das Recht auf Gleichbehandlung gilt grundsätzlich für alle ohne Unterschied der Staatsangehörigkeit. Die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU verpflichten die Mitgliedstaaten unter anderem auch dazu, ihre jeweiligen Gesetze auf diskriminierende Bestimmungen zu durchforsten und solche Bestimmungen gegebenenfalls abzuschaffen. Zugleich erkennen die Richtlinien an, dass die Staaten in bestimmten Bereichen, wie etwa bei den Regelungen zu Einreise und Aufenthalt oder zum Arbeitsmarktzugang, Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit treffen. Diese Unterscheidungen gelten ausdrücklich nicht als Diskriminierung. Auf solche Rechtsbereiche bezieht sich auch die sogenannte „Staatsbürgerschaftsausnahme“ im Gleichbehandlungsgesetz (vgl. §§ 17 und 31 jeweils Abs 2 GlBG). Sie ist kein Freibrief zu Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit ohne sachliche Rechtfertigung.

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit ist auch in mehreren Bereichen außerhalb der Arbeitswelt verboten (⇒ Kapitel 6). Typische Situationen im Alltag entstehen etwa, wenn jemand nicht in ein Lokal eingelassen oder nicht bedient wird.

Verweigerung der Bedienung in einer Trafik

Ein deutscher Staatsbürger, der seit drei Jahren in Wien lebt, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er als Deutscher, vor allem auf Grund seiner Sprache, immer wieder mit beleidigenden

Äußerungen konfrontiert ist. Höhepunkt der bisherigen Diskriminierungen war, als er in einer Trafik mit den Worten „am Piefke gib i nix!“ nicht bedient wurde.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Der Mann wird offenbar vor allem auf Grund der von ihm gesprochenen Variante der deutschen Sprache als „fremd“, weil kein Österreicher sondern Deutscher, gewertet und deswegen durch Beschimpfungen belästigt und nicht bedient. Dieses Verhalten verletzt das Gebot der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit.

3.2.2 Religion oder Weltanschauung

Mit dem Begriffspaar „Religion oder Weltanschauung“ sind sowohl Religionen im landläufigen Sinn gemeint als auch ähnlich wie Religionen wirkende Lebenskonzepte von Menschen.²⁸ In Österreich gibt es eine Reihe von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften sowie staatlich eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften. Für das Gleichbehandlungsgesetz macht es aber keinen Unterschied, ob jemand einer solchen Gemeinschaft angehört oder sich zu einer anderen Religion – ohne einen solchen Rechtsstatus – bekennt. So hat etwa die Gemeinschaft der Sikhs in Österreich keinen solchen rechtlichen Status. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist eine Diskriminierung von Sikhs wegen ihres Glaubens dennoch verboten. Umgekehrt darf auch niemand diskriminiert werden, weil er oder sie keiner Religion angehört. Es ist also beispielsweise nicht erlaubt, in einem beliebigen Betrieb einfach prinzipiell keine AtheistInnen zu beschäftigen.

Diskriminierung von muslimischen Frauen weit verbreitet

Die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragenen Fälle zeigen, dass muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, oft Probleme haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Das ist unabhängig von der Berufssparte. Die Beschäftigung als Reinigungskraft wurde ebenso verweigert wie die als Akademikerin mit Außenkontakt.

Quelle: GAW Newsletter 2008/1

Es ist ein typisches Merkmal von Religionen, dass ihre AnhängerInnen bestimmte Regeln für ihr Leben befolgen. Dazu gehören etwa das Einhalten von religiösen Riten, Speisevorschriften und auch Bekleidungsvorschriften. Religiöse Bekleidungsvorschriften können in bestimmten Arbeitssituationen in Konflikt mit Anforderungen kommen, die in der Art der Tätigkeit begründet sind, wie etwa Sicherheitsvorschriften. Eine sachlich nicht gerechtfertigte Ablehnung von Personen, die religiös motivierte Bekleidungsstücke wie das muslimische Kopftuch oder den Turban der Sikhs tragen, ist eine unzulässige Diskriminierung auf Grund der Religion.²⁹ Allerdings gibt es eine spezielle Ausnahmeregelung für bestimmte Tätigkeiten in Organisationen, die selbst ihre Grundlage in einer Religion oder Weltanschauung haben.

§§ Religiöse Anforderungen für bestimmte Tätigkeiten

Es hat zum Beispiel einen guten Grund, wenn ReligionslehrerInnen selbst dem Glauben angehören sollen, den sie unterrichten. Das Gleichbehandlungsgesetz lässt derartige gerechtfertigte Anforderungen an die Religion oder Weltanschauung zu.

Außerhalb der Arbeitswelt gilt kein ausdrückliches Gebot der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung. Wie oben angeführt besteht allerdings ein Schutz gegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit auch in weiteren geschützten Lebensbereichen. Religion kann im Rahmen der ethnischen Diskriminierung durchaus eine Rolle spielen, besteht doch oft eine enge Verbindung von Religion und kulturellen Traditionen.

Tatsächlich hat sich die Gleichbehandlungskommission bereits in einem außerhalb der Arbeitswelt angesiedelten Fall in Zusammenhang mit einer eventuellen ethnischen Diskriminierung mit einer aus einer religiösen Überzeugung entstehenden Frage auseinandergesetzt. Konkret ist die Gleichbehandlungskommission zu dem Ergebnis gekommen, dass es aus Sicherheitsgründen gerechtfertigt ist, das Tragen von Waffen in einem Gerichtsgebäude zu untersagen, was auch den Dolch eines Sikhs (Kirpan) betrifft. Deshalb liegt keine Diskriminierung vor, wenn ein Mann, der den Kirpan aus religiöser Überzeugung nicht ablegt, keinen Zugang zum Gerichtsgebäude erhält.*

*] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/1.

*] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/1/05.

3.2.3 Alter

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters betrifft jedes Alter. Personen wegen ihrer besonderen Jugend schlechter zu behandeln als andere ist ebenso verboten wie eine Schlechterstellung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren. Das Gebot der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Alters gilt im Bereich der Arbeitswelt.

„Passt nicht in die Altersstruktur“

Ein Unternehmen, das eine offene Stelle zu besetzen hat, zieht einen 44-jährigen Bewerber nicht in Erwägung, weil er „nicht in die Altersstruktur passt“. Die meisten anderen MitarbeiterInnen sind Mitte 20. Der Bewerber wird auf Grund seines Alters schlechter behandelt als jüngere BewerberInnen. Es liegt eine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Alters vor.

Quelle: Gleichbehandlungskommission*

Eine Reihe von gesetzlich definierten Gründen können rechtfertigen, dass verschieden alte Personen in der Arbeitswelt unterschiedlich behandelt werden.

Beispiele für möglicherweise gerechtfertigte Ungleichbehandlungen

- Das Arbeitsmarktservice fördert Kursmaßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen. Diese Maßnahmen haben das Ziel, die Chance älterer Menschen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Dieses Ziel ist legitim, die gezielte Förderung ist eine angemessene Maßnahme.
- Eine Firma bietet ihren MitarbeiterInnen Betriebspensionen zu Konditionen an, die an das Alter gekoppelt sind. Wenn die Altersgrenzen versicherungsmathematisch gerechtfertigt sind, ist das keine Diskriminierung sondern ein erforderliches Mittel.

§§ Ausnahmsweise zulässige Ungleichbehandlung auf Grund des Alters

Allgemein formuliert das Gleichbehandlungsgesetz folgende Anforderungen an eine Maßnahme, die eine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters beinhaltet, aber nicht als Diskriminierung gelten soll:

Sie muss objektiv und angemessen sein, ein legitimes Ziel verfolgen, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles müssen angemessen und erforderlich sein (vgl. § 20 Abs 3 bis 5 GlBG).

3.2.4 Sexuelle Orientierung

In der Arbeitswelt ist es verboten, Unterschiede zwischen Menschen danach zu machen, ob sie sich zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts hingezogen fühlen, oder zu beiden. Ob jemand heterosexuell, homosexuell oder bisexuell ist, darf keine Rolle spielen.

Homophobe Beschimpfung und Ausgrenzung ist diskriminierend

Ein offen homosexueller LKW-Fahrer kommt regelmäßig zum Be- und Entladen seines LKWs in eine bestimmte Firma. Zwei Mitarbeiter dieser Firma machen sich immer wieder mit einschlägigem Vokabular über ihn lustig, beschimpfen ihn obszön und verspotten ihn wegen seiner sexuellen Orientierung. Sie fragen auch alle anderen, die mit dem LKW-Fahrer Kontakt haben, ob sie schwul sind. Dadurch beginnen die anderen Kollegen den Mann zu meiden und er wird zunehmend ausgegrenzt.

Diese Verhaltensweisen stellen eine Diskriminierung dar. Die zwei Männer werden gerichtlich verurteilt, Schadenersatz und Prozesskosten zu bezahlen.

Quelle: Landesgericht Salzburg**

Auch die Diskriminierung von Transsexuellen ist verboten, sie fällt aber nicht unter den Begriff der sexuellen Orientierung. Transsexualität ist eine Form der sexuellen Identität, bei der die erlebte Identität nicht mit dem angeborenen biologischen Geschlecht übereinstimmt. Diskriminierung wegen Transsexualität gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und gehört damit in den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes).³⁰

3.2.5 Mehrfachdiskriminierung

Eine ungerechtfertigte Benachteiligung von Menschen kann sich nicht nur auf ein (zugeschriebenes) Merkmal – Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, eine Behinderung – beziehen, sondern auch auf zwei oder mehrere davon.³¹

Das ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Migrantin sowohl wegen ihres Geschlechts als auch wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit Diskriminierung erfährt, oder wenn ein älterer Rollstuhlfahrer sowohl wegen seines Alters als auch wegen seiner Behinderung benachteiligt wird. In solchen Fällen spricht man/frau von Mehrfachdiskriminierung. Immer wenn unter anderem Behinderung ein Grund für die Diskriminierung ist, fällt dies in die Zuständigkeit der Institutionen, die auch sonst für Menschen mit Behinderungen da sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät Sie über die richtige Anlaufstelle in Ihrer Angelegenheit.

Diskriminierung älterer Frauen in der Arbeitswelt

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verzeichnet vermehrt Beschwerden von Frauen, die von ihren DienstgeberInnen so früh wie möglich in Pension geschickt werden. Hier werden Personen wegen ihres Alters und ihres Geschlechts aus dem Arbeitsmarkt gedrängt.

Quelle: GAW Newsletter 2008/2

*] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK II/8.

**] Landesgericht Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht, Urteil vom 14.07.2006, 18Cga120/05t.



4. Welche Formen von Diskriminierung gibt es?

Wenn von einer Diskriminierung die Rede ist, ist immer ein – zumindest gedachter – Vergleich im Spiel. Eine Person wird anders behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, und es gibt dafür keine sachliche Rechtfertigung. Vielmehr erfolgt die Ungleichbehandlung aus einem anderen Grund, der etwas mit der Person (oder der Vorstellung von dieser Person) zu tun hat, zum Beispiel ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Religion. Diskriminierende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet sowohl unmittelbare Diskriminierung als auch mittelbare Diskriminierung. Außerdem gelten auch Anweisung zur Diskriminierung und Belästigung als Diskriminierung. Zugleich gibt es gewisse Ausnahmen und gesetzlich definierte Umstände, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen und daher keine Diskriminierung darstellen.

4.1 Unmittelbare Diskriminierung

Wenn die Benachteiligung direkt an einer tatsächlichen oder vermeintlichen Eigenschaft einer Person ansetzt, spricht man/frau von einer **direkten oder unmittelbaren Diskriminierung**.

Hier einige Beispiele:

Beispiele unmittelbarer Diskriminierung

- Eine Einzelhandelsfirma beschäftigt Musliminnen ausschließlich im Lager und gibt ihnen im Gegensatz zu anderen Mitarbeiterinnen keine Chance auf einen Einsatz im besser bezahlten Verkauf.

- Eine Hausverwaltung vermietet grundsätzlich nicht an „AusländerInnen“.
- Ein Unternehmen stellt niemanden über 30 ein.
- Die Geschäftsführung erfährt, dass eine Mitarbeiterin in einer homosexuellen Beziehung lebt und kündigt sie daraufhin.

Quelle: Modellbeispiele

Der Vergleich mit anderen, tatsächlichen oder gedachten Personen, ist ein wichtiger Bestandteil der Definition von unmittelbarer Diskriminierung.

§§ Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines verbotenen Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(vgl. §§ 19 Abs 1 und 32 Abs 1 GlBG)

4.2 Mittelbare Diskriminierung

Der Form nach gleiche Bedingungen können auf verschiedene Menschen unterschiedliche Auswirkungen haben. So kann eine ungerechtfertigte Benachteiligung entstehen, die als **indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung** zu bewerten ist. Wenn etwa ein Unternehmen ohne besonderen Grund allen seinen MitarbeiterInnen verbieten würde, am Arbeitsplatz Kopfbedeckungen zu tragen, so

würde das diejenigen, die bei der Arbeit sowieso keine Kopfbedeckung tragen wollen, nicht betreffen, sehr wohl aber alle jene von einer Mitarbeit in diesem Betrieb ausschließen, die auf Grund ihrer religiösen Überzeugung eine Kopfbedeckung tragen. Anders liegt die Sache dann, wenn – um bei dem Beispiel zu bleiben – eine Bekleidungs Vorschrift **tatsächlich erforderlich** ist, etwa für die Sicherheit am Arbeitsplatz. So kann es notwendig sein, dass Schutzhelme getragen werden. Ein Sikh, der seinen Turban nicht gegen einen Schutzhelm tauschen kann, ist daher von einer derartigen Tätigkeit ausgeschlossen. Das hat aber nicht den Charakter einer Diskriminierung, weil das wichtige Ziel der Sicherheit nicht anders als durch das Tragen eines Helms zu erreichen ist. Allerdings kommt es darauf an, dass es zu der fraglichen Vorschrift tatsächlich keine Alternative gibt, die ebenfalls zum Ziel führt.

§§ Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(vgl. §§ 19 Abs 2 und 32 Abs 2 GlBG)

4.3 Anweisung zur Diskriminierung

An diskriminierenden Handlungen können mehrere Personen beteiligt sein. Dabei haben die verschiedenen Personen oft unterschiedlichen Anteil an der Diskriminierung. Das Gleichbehandlungsgesetz trägt der Tatsache Rechnung, dass Menschen oft erheblichen Einfluss auf die Handlungen anderer haben und enthält ausdrückliche Bestimmungen gegen **Anweisung zur Diskriminierung** (vgl. § 19 Abs 3 und § 32 Abs 3 GlBG, der Spezialfall der Anweisung zur Belästigung ist verboten durch § 21 Abs 3 und § 34 Abs 2 GlBG).

Beispiele für Anweisung zur Diskriminierung

- Ein Diskothekeninhaber will nur Gäste mit heller Hautfarbe in seiner Diskothek und weist die Türsteher an, keine Personen mit dunkler Hautfarbe einzulassen.
- Eine Firma lässt durch eine Personalagentur eine diskriminierende Stellenausschreibung durchführen, mit der nur BewerberInnen unter 25 Jahren eingeladen werden.

Quelle: Modellbeispiele

4.4 Belästigung

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet eine Reihe von diskriminierenden Verhaltensweisen unter der Bezeichnung **Belästigung**. Diese Verhaltensweisen stehen in einem Zusammenhang mit einem der verbotenen Diskriminierungsgründe. Sie schaffen für die betroffene Person ein einschüchterndes oder demütigendes Umfeld.

Eine derartige Belästigung kann sowohl in der Arbeitswelt wie auch in den weiteren geschützten Lebensbereichen auftreten. Typische Formen von Belästigung sind verschiedene Ausdrücke, die für die betroffene Person unangenehm sind, zum Beispiel direkt an die Person gerichtete Beschimpfungen, aber auch abschätzige Bemerkungen, die die Person mit anhören muss, oder das Erzählen von „Witzen“ mit diskriminierendem Inhalt. Zahlreiche andere Handlungen können beleidigend sein und der Person die gegen sie herrschende feindselige Stimmung vermitteln, etwa Gesten, die die Person nachäffen, oder verschiedene Schikanen am Arbeitsplatz oder Kommunikationsverweigerung und Ausschluss von sozialen Aktivitäten. Das kann bis zu körperlichen Übergriffen gehen. Auch die Anweisung zur Belästigung ist verboten.

Beispiele von Belästigung

- KollegInnen in einem Betrieb sprechen eine Mitarbeiterin aus dem früheren Jugoslawien immer wieder nicht mit ihrem Namen an, sondern mit „Jugo“.

- Ein Türsteher lässt einen Brasilianer mit dunkler Hautfarbe nicht ins Lokal. Er stößt ihn weg und sagt zu ihm „Schleich dich du N...!“

Quelle: Modellbeispiele

Solche Beschimpfungen schaffen eindeutig ein demütigendes Umfeld für die Betroffenen, sie stehen in Zusammenhang mit einem nach dem Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmal, in diesen Fällen der ethnischen Zugehörigkeit. Es handelt sich um Belästigung und damit um eine verbotene Diskriminierung.

Auch wenn ArbeitgeberInnen selbst einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin belästigen oder von der Belästigung durch jemanden anderen wissen und nichts geeignetes dagegen unternehmen, ist das eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz. In solchen Fällen ist eine **„angemessene Abhilfe“** zu schaffen, die gesetzlichen Bestimmungen ebenso wie kollektivvertragsrechtlichen bzw. arbeitsvertraglichen Regelungen entsprechen muss. Das kann etwa eine Ermahnung oder eine Entlassung sein.

Das Gesetz umfasst auch Belästigung durch Dritte, also Personen, die selbst weder MitarbeiterInnen noch ArbeitgeberInnen sind, mit denen die betroffene Person in Kontakt kommt (z.B. Kunden und Kundinnen). Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein LKW Fahrer im Auftrag seines Arbeitgebers einen Kunden beliefert und von den MitarbeiterInnen dieses Kunden belästigt wird. Auch wenn ein Fahrgast einen aus Afrika stammenden Taxifahrer rassistisch beschimpft, ist das eine Belästigung.

Das Verbot der Belästigung gilt auch für AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen. Sie können ebenfalls verpflichtet sein, angemessene Abhilfe gegen Belästigungen von Kunden und Kundinnen zu schaffen.*

§§ Belästigung

Unter Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes versteht man/frau Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sind, sie in ihrer Würde verletzen oder dies zumindest bezwecken.

Diese Verhaltensweisen schaffen für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld (oder bezwecken dies zumindest). Auch wenn ArbeitgeberInnen oder die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen selbst solche Handlungen setzen oder nichts dagegen unternehmen, obwohl sie darüber informiert sind, ist das Diskriminierung.

Genauso ist es verboten, eine Anweisung zu einer derartigen Belästigung zu geben.

(vgl. § 21 und § 34 GlBG)

Fortgesetzte Belästigungen am Arbeitsplatz können ein Teil einer Mobbingstrategie gegen eine Person sein. Allerdings ist nicht jede Form von Mobbing automatisch auch Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Dazu muss einer der verbotenen Diskriminierungsgründe eine Rolle spielen. Von der allgemeinen Belästigung in der Arbeitswelt zu unterscheiden ist die sexuelle Belästigung, die die sexuelle Sphäre der Person verletzt (vgl. § 6 GlBG).³²

4.5 Benachteiligungsverbot

Wer sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt, soll dadurch nicht noch zusätzliche Nachteile erleiden. Deshalb enthält das Gleichbehandlungsgesetz ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot (vgl. §§ 27 und 36 GlBG). Für den Bereich der Arbeitswelt verbietet es das Gleichbehandlungsgesetz, ArbeitnehmerInnen wegen einer Beschwerde nach diesem Gesetz zu entlassen, zu kündigen oder anders zu benachteiligen (z.B. ungewollte Versetzung). Das ist unabhängig davon, ob die Beschwerde innerhalb des Betriebes erhoben wird, oder ob ein Verfahren vor Gericht oder vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet wird.

Der gleiche Schutz gilt für ArbeitnehmerInnen, die der betroffenen Person Unterstützung geben, etwa indem sie als Zeugen und Zeuginnen vor Gericht oder als Auskunftspersonen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zur Verfügung stehen. Auch in Reaktion auf Beschwerden in den weiteren geschützten Lebensbereichen außerhalb der Arbeitswelt dürfen weder die betroffenen Personen noch deren UnterstützerInnen benachteiligt werden.

*] Vgl. Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/32/07.

Kündigung einer Mitarbeiterin nach Beschwerde

Eine seit mehr als zehn Jahren in einem Krankenhaus beschäftigte Frau aus dem ehemaligen Jugoslawien fühlt sich im Hinblick auf die Dienstzuteilung im Vergleich zu ihren österreichischen KollegInnen durch ihren Vorgesetzten ungleich behandelt.

Bei Krankenständen und Pflegefreistellungen würden ebenfalls MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund strenger behandelt. Auch bei der Urlaubseinteilung habe sie Benachteiligungen erfahren. Nachdem sie sich über diese Diskriminierungen beschwert hatte, wurde sie gekündigt.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007 und Gleichbehandlungskommission*

Die Beschwerden der Mitarbeiterin dürfen auf keinen Fall zum Anlass genommen werden, sie zu kündigen. Eine solche Kündigung ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot.

4.6 Angehörigenschutz

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet, dass Menschen aus bestimmten Gründen benachteiligt werden. Diese Gründe müssen nicht in der Person selbst liegen. Eine Diskriminierung kann auch vorliegen, wenn eine Person wegen einer Beziehung zu einer anderen Person eine Benachteiligung erfährt, zum Beispiel wenn eine weiße Österreicherin wegen ihrer Ehe mit einem Schwarzen belästigt wird oder keinen Mietvertrag bekommt.

Eine solche Konstellation ist im Gleichbehandlungsgesetz zwar nicht ausdrücklich erwähnt, dennoch geht die Gleichbehandlungsanwaltschaft davon aus, dass auch eine solche **Diskriminierung wegen Angehörigeneigenschaft** unter das Gleichbehandlungsgesetz fällt.

Im Fall der Mutter eines behinderten Sohnes, die sich wegen des Betreuungsaufwandes von ihrem Arbeitgeber diskriminiert fühlte, hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass eine Diskriminierung auf Grund der Behinderung nicht nur auf Personen zutreffen kann, die selbst behindert sind und damit klar gestellt, dass Diskriminierungsschutz auch **Angehörigenschutz** beinhaltet. Diese Argumentation muss auch für andere Diskriminierungsgründe gelten.**

4.7 Ausnahmen

Das Gleichbehandlungsgesetz hält auch fest, dass bestimmte Formen von Ungleichbehandlung ihre Berechtigung haben können und deshalb erlaubt sind. Diese **Ausnahmen** sind genau festgeschrieben. In der Arbeitswelt gibt es generelle Ausnahmen für notwendige berufliche Anforderungen, spezielle Bestimmungen für Tätigkeiten in Betrieben, die eng mit der Religion oder Weltanschauung des Betriebes verbunden sind, und besondere Bestimmungen zu Regelungen, die das Alter betreffen (vgl. § 20 GlBG).

Generell gilt sowohl für die Arbeitswelt als auch für die Bereiche außerhalb der Arbeitswelt die schon erwähnte sogenannte „Staatsbürgerschaftsausnahme“, die die Zulässigkeit von rechtlichen Regelungen für Einreise und Aufenthalt und für den Zugang zum Arbeitsmarkt festhält. Fälle von indirekter bzw. unmittelbarer Diskriminierung innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt können unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein, wenn sie ein rechtmäßiges Ziel verfolgen, sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Ausdrücklich erlaubt sind **positive Maßnahmen**, die der Förderung der Gleichstellung und dem Ausgleich von Benachteiligungen dienen (vgl. §§ 22 und 33 GlBG).



*] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK II/28.

**] Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 17.07.2008, Rechtssache Coleman (C-303/06), vgl. GAW Newsletter 2008/2

5. Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt unter anderem ArbeitnehmerInnen, arbeitnehmerähnliche Personen, Lehrlinge, Arbeitssuchende, angehende UnternehmensgründerInnen und in beruflicher Weiterbildung befindliche Personen vor unterschiedlichen Formen von Diskriminierung (⇒ Kapitel 4) in der Arbeitswelt auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung (⇒ Kapitel 3.2).

Der im Gleichbehandlungsgesetz verwendete Begriff „Arbeitswelt“ ist sehr weit gefasst. Er umfasst alle Aspekte, die mit der Erlangung, Ausübung und dem Verlust eines konkreten Jobs in Zusammenhang stehen (⇒ Kapitel 5.1). Um der Diskriminierung bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses vorzubeugen, erstreckt sich das Gleichbehandlungsgebot auch auf Stellenausschreibungen bzw. Jobannoncen (⇒ Kapitel 5.4). Zusätzlich wird durch das Gleichbehandlungsgesetz der Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit (⇒ Kapitel 5.3) geschützt. Dazu zählt beispielsweise die Erlangung der Gewerbeberechtigung.

Darüber hinaus gilt das Gleichbehandlungsgebot auch für den Zugang zu Berufsberatung, beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (⇒ Kapitel 5.1.6). Darunter fallen zum Beispiel die Dienstleistungen des Arbeitsmarktservice, berufsspezifische Aus- und Weiterbildungsangebote von Erwachsenenbildungseinrichtungen aber auch die Ausübung von Praktika und Volontariaten zur Erlangung von Berufspraxis.

Ebenso abgedeckt sind die Mitwirkung, Mitgliedschaft in und die Inanspruchnahme von Leistungen von ArbeitnehmerInnenorganisationen, ArbeitgeberInnenorganisationen und Organisationen von Berufsgruppen (⇒ Kapitel 5.2). Dazu zählen zum Beispiel die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft, bei der Industriellenvereinigung

oder bei diversen Gesellschaften und Verbänden von Berufsgruppen, aber auch deren Informations- und Beratungsleistungen.

§§ Definition von „Arbeitswelt“

Die Definition von „Arbeitswelt“ ergibt sich aus § 16 (Geltungsbereich), § 17 (Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis) sowie § 18 GIBG (Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt).

Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt hat verschiedene Folgen. Das Phänomen der gläsernen Decke beschreibt die ungleiche Verteilung von Spitzenpositionen unter unterschiedlichen Gruppen von Menschen unabhängig von ihrer Qualifikation (Frauen/Männer, Angehörige einer ethnischen Minderheit/Mehrheit, Teilzeit-/Vollzeitkraft, jung/alt). Die gläserne Box beschreibt eine Situation, in der bestimmte Gruppen auf bestimmte Berufsfelder und Branchen reduziert werden. Eine Pädagogin, die der Gruppe der Roma angehört, wird zumeist für den Unterricht von Kindern aus ihrer Gruppe eingesetzt.

Viele Organisationen haben bereits Maßnahmen gesetzt, um Diskriminierungen in der Arbeitswelt vorzubeugen. Zu solchen Maßnahmen zählen beispielsweise anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarungen³³, Verhaltenskodizes (Codes of Conduct)³⁴ oder Diversity Management. Für die Umsetzung von Diversity Management in Unternehmen und Organisationen wurde im Rahmen des Österreichischen Normungsinstituts ein Leitfaden für Diversity Management³⁵ entwickelt. Diversity Management wird als strategischer Managementansatz verstanden, der die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen, die MitarbeiterInnen auf Grund ihrer unterschiedlichen Herkunft, ihres unterschiedlichen Alters aber

auch ihrer unterschiedlichen Bildungshintergründe einbringen, zum Vorteil aller Beteiligten integriert.

5.1 Arbeitsverhältnisse

Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes beinhaltet der Begriff **Arbeitsverhältnis** alle Bereiche von der Ausschreibung und Besetzung einer Stelle bis hin zum Ausscheiden aus einem Betrieb. Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Für Arbeitsverhältnisse mit dem Bund, den Ländern oder Gemeinden gilt der Diskriminierungsschutz durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgesetze der Länder.

5.1.1 Einstellung und Vertragsabschluss

Unter Diskriminierung im Zusammenhang mit der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** werden Vorfälle im Rahmen des Bewerbungsprozesses, des Bewerbungsgesprächs und des Vertragsabschlusses verstanden. Das Diskriminierungsverbot gilt gleichermaßen für Betriebe, Personalvermittlungsagenturen und Leiharbeitsfirmen.

Bewerberin wegen Kopftuch abgelehnt

Eine Muslimin bewirbt sich um einen Job bei einer Reinigungsfirma. Eine Vertreterin des Unternehmens erklärt der Bewerberin, dass sie die Stelle antreten könne, jedoch unter der Bedingung bei der Arbeit kein Kopftuch zu tragen. Das Kopftuch wäre kein Problem, wenn sie in einem Objekt arbeiten würde, in dem keine Leute anwesend wären, aber in dem für sie vorgesehenen Objekt wären Reinigungskräfte mit Kopftuch unerwünscht.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Die Frau kann diesen Job unter den von der Reinigungsfirma genannten Bedingungen nicht antreten. Sie wird auf Grund ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert. Das Argument, dass die Kunden und Kundinnen keine Frauen mit Kopftuch akzeptieren würden, ist keine gesetzeskonforme Rechtfertigung, eine für einen Arbeitsplatz qualifizierte Bewerberin nicht einzustellen. Für die Tätigkeit einer Reinigungskraft ist es nicht relevant, ob

jemand ein Kopftuch trägt oder nicht. Es gibt Ausnahmen durch wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen (vgl. § 20 Abs 1 GIBG). **Bekleidungsvorschriften** sind dann nicht diskriminierend, wenn ein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Einen solchen können in bestimmten Fällen **Sicherheitsbestimmungen** darstellen, wobei es auch bei diesen einen Ermessensspielraum gibt.

Mit 48 Jahren „zu alt“

Eine 48-jährige Frau bewirbt sich um eine Stelle als Kellnerin in einer Café-Bäckerei. Sie kontaktiert die Filialleiterin telefonisch und wird von dieser, nachdem sie ihren beruflichen Werdegang dargelegt hat, nach ihrem Alter gefragt. Als die Bewerberin ihr Alter nennt, bricht die Filialleiterin unter Berufung auf die Vorgabe der Geschäftsführung – niemanden über 35 einzustellen – das Gespräch ab.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Der Bewerberin wird eine Stelle als Kellnerin auf Grund ihres Alters durch die Filialleiterin verwehrt, dies stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar. Die Festlegung einer sachlich nicht gerechtfertigten Altersgrenze durch die Geschäftsführung stellt eine Anweisung zur Diskriminierung dar und ist gesetzlich verboten (vgl. § 19 Abs 3 GIBG).

Für **Altersdiskriminierung** gibt es besondere **Ausnahmen** im Gleichbehandlungsgesetz. Diese Ausnahmen beinhalten u.a. die Bereiche Zugang zur Beschäftigung und beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung (vgl. § 20 Abs 3-5 GIBG). Allgemein ist es bei Fällen von möglicher Altersdiskriminierung wegen der Komplexität der Ausnahmeregelungen empfehlenswert, eine Rechtsberatung etwa von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch zu nehmen.

5.1.2 Entgelt (und freiwillige Sozialleistungen)

Das Entgelt bezeichnet eine vertraglich festgelegte Gegenleistung, die zumeist in einer Geldleistung (Lohn/Gehalt, Betriebspensionen, Versicherungen) besteht, aber auch Leistungen wie eine Dienstwohnung, ein Dienstauto, eine

verbilligte Mitgliedschaft in einem Fitnessclub, Betriebskindergarten, etc. umfassen kann.

Gehaltserhöhung auf Grund des Alters verweigert

Eine 56-jährige Frau hat mit der Unterstützung ihres Vorgesetzten bei der Personalabteilung eines Medienunternehmens um eine höhere Gehaltseinstufung angesucht. Diese wird ihr mit dem Hinweis verweigert, dass MitarbeiterInnen „zeitnah zur Pensionierung“ nicht umgruppiert würden.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Der Mitarbeiterin wird auf Grund ihres Alters ein höheres Entgelt verwehrt. Die Verweigerung einer höheren Einstufung mit der Begründung, dass knapp vor der Pensionierung stehende Angestellte nicht mehr in eine andere Gehaltsstufe aufgenommen werden, ist nicht sachlich gerechtfertigt und stellt daher eine Diskriminierung dar. Das Gleichbehandlungsgesetz weist explizit darauf hin, dass betriebliche Einstufungsregelungen (z.B. **Gehaltsschemen**) und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. **Kollektivverträge**) nicht zu einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen dürfen.

Schlechterstellung homosexueller PartnerInnen

Ein dreißigjähriger Mann wird neu eingestellt und von der Betriebsrätin über die freiwilligen Sozialleistungen seines neuen Arbeitgebers informiert. Er erfährt, dass das Unternehmen freiwillig die Bezahlung der Prämien für die Krankenzusatzversicherung für seine Angestellten und deren EhepartnerInnen bzw. LebensgemeinschaftspartnerInnen übernimmt. Der neue Mitarbeiter fragt nach, ob damit auch gleichgeschlechtliche Partnerschaften gemeint seien, was die Betriebsrätin verneint.

Quelle: Modellbeispiel

Auf Grund der vom Unternehmen festgelegten Bestimmungen können lediglich verheiratete und unverheiratete heterosexuelle Paare diese freiwillige Sozialleistung beziehen. Der neue Mitarbeiter und sein Lebenspartner werden auf Grund ihrer sexuellen Orientierung vom

Bezug dieser Leistung ausgeschlossen. Das verstößt gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**.

5.1.3 Beruflicher Aufstieg

Mit **beruflichem Aufstieg** ist sowohl höheres Entgelt, ein mehr an Verantwortung und größeres Prestige verbunden. Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg ist verboten.

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Ein 59-jähriger Mann ist als Abteilungsleiter-Stellvertreter in einer Versicherungsanstalt tätig. Es soll die Stelle des Abteilungsleiters besetzt werden. Die Stelle wird letztendlich mit einem jüngeren Kollegen besetzt.

Quelle: Modellbeispiel

Der Mitarbeiter fühlt sich auf Grund seines Alters an seinem beruflichen Aufstieg gehindert und somit diskriminiert. Da der Mann bereits als Abteilungsleiter-Stellvertreter tätig war, kann davon ausgegangen werden, dass er auch die entsprechenden Qualifikationen für die Position des Abteilungsleiters mitbringt.

Aufstiegsdiskriminierung in religiösen Organisationen

Eine aus dem Senegal stammende Muslimin ist seit fünf Jahren in einer kirchlichen Organisation beschäftigt. Die Frau wird als Nachfolgerin für den vorhergehenden Leiter der Einrichtung vorgeschlagen. Die Betreiberin der Einrichtung verweigert ihr diesen Job mit der Begründung, dass nur Angehörige der eigenen Religionsgemeinschaft in leitenden Positionen tätig sein können.

Quelle: derStandard.at, 13.10.2007

Die für eine Spitzenposition vorgeschlagene Kandidatin wird – wenn sie die entsprechenden Qualifikationen aufweist – auf Grund ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert. Allerdings gibt es im Gleichbehandlungsgesetz eine **Ausnahmebestimmung** für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruhenden öffentlichen oder privaten Organisationen.

Gerechtfertigte Anforderung an die Religionszugehörigkeit

Die anerkannten Religionsgemeinschaften suchen die LehrerInnen für den Religionsunterricht in der Schule aus. Die Zugehörigkeit dieser Lehrer und Lehrerinnen zur jeweiligen Religionsgemeinschaft ist eine gerechtfertigte Anforderung und keine Diskriminierung.

Das Kriterium der Religion oder Weltanschauung stellt dann keine Diskriminierung dar, wenn sie für die Art der Tätigkeit oder den Umstand ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation ausmacht. Jedenfalls dürfen solche Organisationen verlangen, dass sich ArbeitnehmerInnen während der Arbeitszeit gemäß dem Ethos der Organisation verhalten. Die Arbeitgeberin müsste im vorliegenden Fall nachweisen können, dass die Zugehörigkeit zu dieser Religionsgemeinschaft eine wesentliche und sachlich gerechtfertigte Anforderung für die konkrete Position darstellt. Obwohl es für solche Konstellationen eine Ausnahmebestimmung gibt, ist es dennoch ratsam, sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden, um sicher zu gehen, dass die Vorgaben den gesetzlichen Regelungen entsprechen (⇒ Kapitel 7.2).

5.1.4 Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Zu den unterschiedlichen Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zählen unter anderem die Auflösung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit, die Kündigung und die Entlassung. Diskriminierung bei der **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** ist verboten. Die mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang stehenden Bestimmungen sind neben dem Gleichbehandlungsgesetz in unterschiedlichen Gesetzen geregelt.³⁶ Bei der (gerichtlichen) Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind strikte Fristen einzuhalten (⇒ Kapitel 7.4.7).

Abteilungsleiter wegen sexueller Orientierung gekündigt

Ein Mann arbeitet seit drei Monaten als Abteilungsleiter eines großen Vereins. Seine

Aufgabe ist es, die Abteilung umzustrukturieren und die Arbeitsweise des Teams wirtschaftlicher und effizienter zu gestalten. Die von ihm gesetzten Umstrukturierungsmaßnahmen und Neueinstellungen bringen ihm direkte Vorwürfe ein. Er würde primär homosexuelle Männer in seiner Abteilung („reine Buberlpartei“) aufnehmen und Frauen benachteiligen. Diese Vorwürfe werden auch an die Personalchefin herangetragen. Der Arbeitgeber setzt keine Maßnahmen, um den Vorwürfen seitens der Belegschaft entgegen zu treten. Der erst kürzlich eingestellte Abteilungsleiter wird gekündigt.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Der Abteilungsleiter fühlt sich auf Grund seiner sexuellen Orientierung diskriminiert. Die Personalchefin müsste, bevor sie eine Kündigung einleitet, den Vorwürfen nachgehen und überprüfen, ob in der Abteilung tatsächlich homosexuelle Männer bevorzugt aufgenommen und Frauen benachteiligt würden. Je nach Ergebnis dieser Nachforschungen müsste der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den diskriminierenden Vorwürfen entgegentreten. Tun sie das nicht, machen sie sich einer Diskriminierung schuldig. ArbeitgeberInnen sind überdies dazu verpflichtet, bei Belästigungen durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen (⇒ Kapitel 4.4). Dritte sind ArbeitskollegInnen, MitarbeiterInnen von Zuliefer- oder Abnehmerbetrieben oder andere GeschäftspartnerInnen, KundInnen sowie KlientInnen.

Vorgeschobener Kündigungsgrund

Eine Frau wird kurz vor ihrem zehnjährigen Betriebsjubiläum durch ein Catering-Unternehmen gekündigt. Der auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbare Kollektivvertrag sieht ab einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit eine Jubiläumsprämie und eine Entgelterhöhung vor. Das Unternehmen beruft sich darauf, die Mitarbeiterin nicht auf Grund ihres Alters, sondern wegen ihres untragbaren Verhaltens gekündigt zu haben. Recherchen auf der Website des Catering-Unternehmens zeigen, dass sich das Unternehmen mit einem „jungen, kollegialen Team“ und einer „jungen, flexiblen Küchenbrigade“ präsentiert.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Die Umstände rund um die Kündigung der bei einem Catering-Unternehmen Angestellten lassen auf Diskriminierung auf Grund des Alters schließen. Die Präsentation des Mitarbeiter-Intenteams auf der Website lässt vermuten, dass es unausgesprochene Altersgrenzen für die Mitarbeit in diesem Unternehmen gibt. Da die Frau zehn Jahre lang in dem Betrieb beschäftigt war, stellt sich die Frage, warum ihr plötzlich unmögliches Verhalten vorgeworfen wird, das zu ihrer Kündigung führt.

5.1.5 Sonstige Arbeitsbedingungen

Der Begriff ist sehr breit gefasst und umfasst alles, was in Zusammenhang mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit steht. Dazu zählen die Zuteilung von Tätigkeiten, genauso wie die Vergabe von befristeten Dienstverträgen, die Dienstenteilung, Vorschriften für am Arbeitsplatz erlaubte und verbotene Sprachen, die Einteilung des Urlaubs, der Umgang mit Krankenständen und Pflegefreistellungen, das Essensangebot in der Kantine und die Behandlung der MitarbeiterInnen durch KollegInnen, Angestellte anderer Unternehmen oder KundInnen. In all diesen Bereichen ist Diskriminierung verboten.

Diskriminierung bei Dienstenteilung

Eine lesbische Frau wird von einer Fahrschule als Fahrlehrerin eingestellt. Im Zuge einer Besprechung wird sie von ihrer Arbeitgeberin „geoutet“. Der Frau werden in weiterer Folge nur noch Fahrstunden zu äußerst ungünstigen Tageszeiten zugeteilt.

Quelle: Modellbeispiel

Die Dienstenteilung fällt unter die „sonstigen Arbeitsbedingungen“. Die Fahrlehrerin wird wegen ihrer sexuellen Orientierung gegenüber ihren KollegInnen benachteiligt.

Diskriminierung bei Aufgabenzuteilung und Pausenregelung

Eine polnische Staatsbürgerin arbeitet als Krankenschwester in einem PensionistInnenheim. Sie wird für Arbeiten eingeteilt, für die sie nicht zuständig ist. Im Gegensatz zu ihren österreichischen Kolleginnen werden ihr keine Rauchpasenzugestanden. Als einzige muss sie Intensiveinsätze alleine durch-

führen, obwohl üblicherweise zwei Schwestern für solche Einsätze eingeteilt werden.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2004/2005

Aufgabenzuteilungen und Pausenregelungen fallen unter die sonstigen Arbeitsbedingungen. Die Angestellte wird auf Grund ihrer ethnischen Herkunft bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit diskriminiert.

5.1.6 Berufsberatung, Aus- und Weiterbildung

Unter **Berufsberatung** fallen Serviceleistungen des Arbeitsmarktservice, der SubvertragnehmerInnen des Arbeitsmarktservice und Berufsberatungsangebote von privaten AnbieterInnen. Das AMS ist oft mit Wünschen von UnternehmerInnen konfrontiert, ihnen keine BewerberInnen über 40 oder keine „AusländerInnen“ zu schicken. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet es, solchen Anweisungen zu folgen.

Mit **Aus- und Weiterbildung** ebenso wie **Umschulung** sind sowohl Maßnahmen gemeint, die auf in einem Arbeitsverhältnis befindliche ArbeitnehmerInnen abzielen, als auch Bildungsangebote, die außerhalb eines Arbeitsverhältnisses wahrgenommen werden. Das können arbeitslose Personen sein, die AMS-Kurse machen oder Personen, die sich außerhalb ihres Arbeitsverhältnisses im Rahmen von Erwachsenenbildungseinrichtungen oder anderen AnbieterInnen beruflich weiterbilden wollen. Nicht zu vergessen sind verpflichtende Praktika, die der Erlangung von Berufspraxis dienen und nötig für einen Abschluss sind. In allen diesen Bereichen ist Diskriminierung verboten.

Belästigung bei Weiterbildung

Zwei Männer nehmen an einer Qualifizierungsmaßnahme durch einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten Arbeitskräfteüberlasser teil. Beide fühlen sich von diversen Aussagen der MitarbeiterInnen des Unternehmens auf Grund ihrer sexuellen Orientierung belästigt. Eine Trainerin meint auf die Frage eines der beiden Männer, warum er trotz seiner Vorbildlichen Bewerbungsunterlagen keinen Arbeitsplatz finden würde, dass er „nur für einen

Mann arbeiten könne, der Männer liebt“.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Die beiden Kursteilnehmer fühlen sich bei der beruflichen Weiterbildung auf Grund ihrer sexuellen Orientierung von der Trainerin aber auch von anderen MitarbeiterInnen des Arbeitskräfteüberlassers belästigt (⇒ Kapitel 4.4).

Diskriminierung bei Berufsorientierungspraktikum

Drei Schülerinnen werden von ihrer Lehrerin im Rahmen eines Berufspraktikums an ein Bekleidungsgeschäft vermittelt. Die drei absolvieren ein Vorstellungsgespräch. Einige Tage vor Beginn des Praktikums ruft eine Mitarbeiterin des Bekleidungsgeschäftes bei der Lehrerin an. Es sei ein Problem, dass eines der Mädchen ein Kopftuch trägt. Sie fragt die Lehrerin, ob es in Ordnung wäre, wenn dieses Mädchen ihr Praktikum im Lager machen würde, während die beiden anderen direkten Kontakt mit KundInnen hätten.

Quelle: ZARA 2007³⁷

Das muslimische Mädchen, das ein Kopftuch trägt, wird auf Grund ihrer Religionszugehörigkeit benachteiligt. Das Praktikum wird ihr zwar nicht grundsätzlich verwehrt, aber es würde ihr eine andere Tätigkeit zugeteilt als ihren beiden Schulkolleginnen und sie würde daher nicht dieselben Möglichkeiten bekommen, um Erfahrungen im KundInnenkontakt zu sammeln. Die AHS-Lehrerin sagt daraufhin das Praktikum für alle drei Mädchen ab.

5.2 Mitgliedschaft, Mitwirkung in und Serviceleistungen von berufsrelevanten Organisationen

Mit berufsrelevanten Organisationen sind die Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gemeint, wie die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften, die Wirtschaftskammer und die Industriellenvereinigung. Darüber hinaus gehören dazu auch Vereinigungen wie die Ärztekammer, die Rechtsanwaltskammer,

die Notariatskammer, die Berufsinnungen, etc. ebenso wie verschiedene Gesellschaften und Verbände von Berufsgruppen. Das Gleichbehandlungsgebot erstreckt sich nicht nur auf den Zugang zur Mitgliedschaft und zur Mitwirkung, sondern auch zu den von diesen Organisationen angebotenen Informations- und Beratungsleistungen. Bei der **Mitgliedschaft und Mitwirkung in berufsrelevanten Organisationen** ist Diskriminierung verboten.

Funktion in Interessenvertretung nach Heirat mit Muslim verloren

Eine Frau ist seit über 10 Jahren als Vertreterin einer beruflichen Interessenvertretung tätig. Plötzlich wird sie aufgefordert ihre Funktion zurückzugeben. Sie ist vor den Kopf gestoßen, weil sie bisher immer die Rückmeldung bekommen hat, dass alle mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind. Sie versucht die Gründe für diese Aufforderung zur Funktionszurücklegung herauszufinden. Ein Kollege, der sie bittet, seinen Namen nicht als Informationsquelle preiszugeben, teilt ihr mit, dass einige KollegInnen erfahren haben, dass sie vor kurzem einen Muslim geheiratet hat und sie daher in der Organisation nicht mehr erwünscht ist. Die KollegInnen können nicht ausschließen, dass sie Muslimin wird und eines Tages mit einem Kopftuch in die Arbeit kommt.

Quelle: Modellbeispiel

Die Frau wird auf Grund der Religionszugehörigkeit ihres Ehemannes und auf Grund der Annahme, dass sie zukünftig ein Kopftuch tragen werde, am weiteren Mitwirken in der Interessenvertretung gehindert. Sie wird anders behandelt als eine Frau, die beispielsweise einen Christen oder einen Mann ohne Bekenntnis geheiratet hat (Diskriminierung auf Grund der Angehörigkeit, ⇒ Kapitel 4.6).

Belästigung statt Unterstützung durch Rechtsbeistand

Ein Mitglied einer Interessenvertretung lässt sich in einem Arbeitsrechtsprozess durch diese Organisation vertreten. Die vermutlich auf Grund der sexuellen Orientierung der Frau ausgesprochene Kündigung wird angefochten.

Der Rechtsbeistand äußert sich gegenüber seiner Mandantin in äußerst abfälliger Weise. Sie brauche sich nicht zu wundern, dass sie gekündigt wurde, da einer Lesbe wohl niemand so ein hohes Bruttogehalt bezahlen würde, das in dieser Position nicht einmal ein „normaler Mann“ bekommen würde.

Quelle: Modellbeispiel

Die Frau nimmt die Serviceleistung des kostenlosen Rechtsschutzes und der unentgeltlichen Rechtsberatung durch die Interessenvertretung in Anspruch. Es wird ihr ein Rechtsbeistand zugeteilt, von dem sie auf Grund ihrer sexuellen Orientierung und ihres Geschlechts (Vergleich mit einem „normalen Mann“) diskriminiert und belästigt wird. Die Aussage des Rechtsbeistands verletzt die Frau in „ihrer Würde“, ist „anstößig“ und schafft ein „feindseliges“ und „demütigendes Umfeld“ für die Verhandlung vor Gericht.

5.3 Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit

Die selbständige Erwerbstätigkeit umfasst den Zugang zu relevanten Informationen über die Selbständigkeit, Konzessionen und Gewerbeberechtigungen, aber auch die Vergabe von Krediten für UnternehmerInnen (⇒ Kapitel 6.1).

Gastgewerbekonzession wegen ethnischer Zugehörigkeit nicht verkauft

Eine in ihrem Heimatland zur Köchin ausgebildete Frau möchte sich selbständig machen. Sie findet ein Inserat, in dem eine günstige Gastgewerbekonzession für den Raum Wien und Niederösterreich angeboten wird. Sie ruft die angegebene Telefonnummer an und stellt sich vor. Sie spricht Deutsch mit Akzent und wird vom Konzessionsbesitzer sogleich gefragt, aus welchem Land sie kommt. Sie erklärt, dass sie vor 10 Jahren aus der Türkei nach Österreich gekommen ist. Der Konzessionsbesitzer erwidert, dass sie sicher Muslimin sei und daher kein Schweinefleisch kochen könne. An so jemanden wolle er seine Konzession nicht verkaufen.

Quelle: Modellbeispiel

Der Frau wird auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit (Deutsch mit Akzent) und ihrer Religionszugehörigkeit der Kauf einer Konzession verweigert. Eine Frau, die ohne Akzent Deutsch gesprochen hätte, hätte wahrscheinlich die Chance zu einem persönlichen Gespräch bekommen.

Kein Standplatz für indische Marktfahrer

Indische Marktfahrer suchen in einer Gemeinde um eine Standplatzgenehmigung an. Diese wird ihnen von der zuständigen Behörde mit dem Hinweis, dass „keine Schwarzen“ erwünscht seien, verwehrt.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2004/2005

Die Marktfahrer werden von der Gemeinde auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit daran gehindert ihrem Gewerbe nachzugehen und ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die Begründung, dass sie auf Grund ihrer Hautfarbe nicht erwünscht seien, ist sachlich nicht gerechtfertigt und ist daher diskriminierend. Darüber hinaus ist die Aussage belästigend, sie verletzt die Betroffenen in ihrer Würde, ist „unangebracht“ und schafft ein „demütigendes Umfeld“.

5.4 Diskriminierende Stellenausschreibungen

Das Gleichbehandlungsgebot gilt sowohl für innerbetriebliche als auch für öffentlich gemachte **Stellenausschreibungen**. Das Diskriminierungsverbot gilt für **ArbeitgeberInnen** ebenso wie für private und öffentliche **ArbeitsvermittlerInnen**. Es ist egal, ob die Ausschreibungen über Zeitungen, das Internet oder per E-Mail publik gemacht werden. Medien oder Internetprovider, die als Dritte bei der Stellenausschreibung mitwirken, indem sie sie veröffentlichen, können ebenfalls für diskriminierende Ausschreibungen belangt werden.

§§ Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen, Inserate etc. müssen so gestaltet sein, dass dabei nicht nach verbotenen Diskriminierungsgründen (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung) differenziert wird (vgl.

§ 23 GIBG). Es kommt dabei nicht auf bestimmte verwendete Wörter, sondern auf den mitgeteilten Inhalt an.

Eine Stellenausschreibung ist dann nicht diskriminierend, wenn das angegebene Merkmal wie zum Beispiel Staatsbürgerschaft, Sprachkenntnisse oder Alter auf Grund der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt.

Unzulässige Anforderungen für die Position einer Küchenhilfe

- „Gesucht: Küchenhilfe, Deutschkenntnisse: ausgezeichnet ...“
- „Gesucht: Küchenhilfe, erforderliche Staatsbürgerschaft: EWR ...“

Quelle: GAW Newsletter 2008/2, unabhängiger Verwaltungssenat Wien*

Diese Inserate sind in mehrfacher Hinsicht diskriminierend. „Ausgezeichnete Deutschkenntnisse“ sind für die Tätigkeit einer Küchenhilfe nicht erforderlich. Das Inserat läuft darauf hinaus, auch die Bewerbung von eingebürgerten Personen zu verhindern. Durch die Beschränkung auf BürgerInnen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) werden bestimmte in Österreich ansässige Bevölkerungsgruppen von der Bewerbungsmöglichkeit ausgeschlossen. Die Staatsangehörigkeit ist kein geeignetes Kriterium um zu erfassen, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin berechtigt ist, in Österreich zu arbeiten oder nicht.**

Mehrfachdiskriminierung in Stelleninserat

„Verlässliche Kellnerin, Österreicherin zwischen 25 und 35 Jahre alt, gesucht!!!“

Quelle: ZARA 2007**

Dieses Inserat verstößt mehrfach gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Potentielle BewerberInnen werden auf Grund ihres Geschlechts, ihrer Staatsbürgerschaft und ihres Alters diskriminiert. Durch dieses Inserat werden etwa 80 Prozent der potenziellen Arbeitskräfte ausgeschlossen. Das Festlegen von Mindestanforderungen an das Alter kann dann sachlich gerechtfertigt sein, wenn Berufserfahrung oder Dienstalter für die Beschäftigung als sachlich gerecht-

fertigt bewertet werden können. So könnte etwa für ZahlkellnerInnen eine bestimmte Anzahl an Berufserfahrungsjahren und somit eine gewisse Altersuntergrenze gerechtfertigt sein. Diskriminierte StellenbewerberInnen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft können gegen diskriminierende Stelleninserate Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) erstatten (⇒ Kapitel 7.7).

5.5 Belästigung in der Arbeitswelt

Belästigung in der Arbeitswelt fällt unter die verbotenen Formen von Diskriminierung (⇒ Kapitel 4.4). ArbeitnehmerInnen dürfen weder durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, noch durch Dritte, die in der selben Organisation beschäftigt sind (z.B. KollegInnen), noch durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (z.B. KundInnen, KlientInnen oder MitarbeiterInnen von Zulieferbetrieben, etc.) belästigt werden. ArbeitgeberInnen handeln ebenfalls diskriminierend, wenn sie es unterlassen, gegen eine Belästigung durch Dritte, sprich MitarbeiterInnen oder KollegInnen, vorzugehen.

„Du bist ein fauler Hund“

Im Zuge seiner Lehrabschlussprüfung muss ein Mann gemeinsam mit dem zweiten Prüfungskandidaten einen Raum reinigen. Sie teilen sich die Arbeit zu gleichen Teilen untereinander auf. Der Raum wird auf seine Sauberkeit überprüft. Der Mann wird von einem Prüfer nach seiner Staatsbürgerschaft gefragt. Er antwortet, dass er serbischer Staatsbürger ist. Daraufhin sagt der Prüfer zu ihm: „Du verteilst da Tschuschenschmutz“, sowie „Du bist ein Tschuschenschmeißer“ und „Du bist ein fauler Hund“. Weiters sagt er zu ihm, dass es sich bei seiner Arbeit um „Tschuschenarbeit“ handelt.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2004/2005

Der Prüfungskandidat wird auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit vom Prüfer belästigt. Die Aussagen des Prüfers verletzen eindeutig die Würde des Kandidaten, sie sind unerwünscht, unangebracht und anstößig und sie schaffen für den Kandidaten ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes ebenso wie demütigendes Umfeld.

*] Unabhängiger Verwaltungssenat Wien, Entscheidung vom 11.03.2008 (GZ 06/42/318/2008

**] Das Ausländerbeschäftigungsgesetz (BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 78/2007) sieht verschiedene Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs für Nicht-EWR-Staatsangehörige vor



6. Schutz vor Diskriminierung in weiteren Lebensbereichen

Der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit erstreckt sich auch auf einige weitere wichtige Lebensbereiche außerhalb der Arbeitswelt.³⁹ Weitere, in der Arbeitswelt verbotene Diskriminierungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung sind derzeit auf der gesamtösterreichischen Ebene für diese Bereiche nicht verboten. Allerdings gibt es sehr wohl in fast allen Bundesländern Landesgesetze, die Diskriminierung auch aus diesen Gründen verbieten.

§§ Weitere Lebensbereiche mit Schutz vor ethnischer Diskriminierung

(vgl. § 30 GIBG)

- Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen
- Wohnraum
- Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste
- Soziale Vergünstigungen
- Bildung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet Beratung und Unterstützung in Fragen der Diskriminierung in diesen Bereichen. Manche staatliche Leistungen fallen in die Zuständigkeit der Bundesländer. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät Sie auf jeden Fall über die richtige Anlaufstelle für Ihr Anliegen.

6.1 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Unter den Begriff „Güter und Dienstleistungen“ fällt eine ganze Menge, unter anderem:

Beispiele von Gütern und Dienstleistungen

- Waren, die es in Geschäften, auf Märkten oder anderswo zu kaufen gibt
- Angebote von verschiedenen Arten von Lokalen, wie Cafés, Gasthäuser, Restaurants, Diskotheken, etc.
- Angebote von diversen Sport- und Freizeiteinrichtungen wie Fitnesscenter, Kinos, Theater, etc.
- Transportleistungen durch Taxis, lokale Verkehrsbetriebe, Bahn, Bus, Fluglinien, etc.
- Leistungen von anderen Gewerbebetrieben wie Installateure und Installateurinnen, Autowerkstätten, Friseure und Friseurinnen, etc.
- Angebote von Banken und Versicherungen, wie zum Beispiel Sparbücher, Konten, Versicherungen, private Pensionsvorsorge, etc.
- Leistungen von Ämtern

Im Allgemeinen werden solche Güter und Dienstleistungen **öffentlich** angeboten, das heißt, die AnbieterInnen wenden sich mit ihrem Angebot

nicht nur an einen kleinen Kreis von bestimmten Verwandten und FreundInnen, sondern ganz generell an unbestimmte potentielle InteressentInnen oder KundInnen.

Genau für solche öffentlich angebotene Leistungen gilt das Gleichbehandlungsgebot ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit.

Kriterium der Öffentlichkeit

Wenn jemand sein altes Auto an jemanden aus seinem eigenen engeren Umfeld verkaufen will und das den entsprechenden Personen mitteilt, ist das noch kein öffentliches Angebot. Der angestrebte Verkauf bleibt im Bereich der Privatsphäre. Deshalb wird die Situation nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Wenn jemand allerdings lediglich im Bekanntenkreis damit beginnt, bekannt zu machen, dass das gebrauchte Auto zum Verkauf steht – etwa mit der Aufforderung zur Weiterleitung an mögliche InteressentInnen – wendet er oder sie sich schon an einen unbestimmten Personenkreis und das Angebot ist somit öffentlich. Dann gilt auch das Gleichbehandlungsgebot.

Der Schutz vor ethnischer Diskriminierung in diesem Bereich außerhalb der Arbeitswelt ist nicht gänzlich neu. Schon seit 1977 ist es unter Androhung einer Verwaltungsstrafe verboten, Menschen allein wegen ihrer ethnischen Herkunft ungerechtfertigterweise schlechter zu behandeln als andere oder am Zugang zu Gütern zu hindern, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind.⁴⁰ Zu den Folgen der Verletzung dieser Vorschriften ⇒ Kapitel 7.7.

Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – Beispiele „Wir verkaufen nicht an Ausländer“

Eine aus Tunesien stammende Frau betritt mit ihrem kleinen Sohn im Kinderwagen und einer Freundin ein Bekleidungsgeschäft und probiert unter anderem einen langen Mantel. Das Wetter an diesem Tag ist schlecht, der Kinderwagen ist deshalb schmutzig. Der Verkäufer befürchtet, dass der Mantel verschmutzt werden könnte und fordert sie auf, den Mantel auszuziehen,

was sie auch tut. Der Mann wirft sie mit körperlicher Gewalt aus dem Geschäft und sagt dazu „Wir verkaufen nicht an Ausländer“.

Quelle: Landesgericht Wien*

Diskriminierung beim Abschluss einer Versicherung

Eine Frau und ihr Lebensgefährte, die beide in Österreich leben, möchten gemeinsam für ihr Auto eine Kfz-Versicherung abschließen. Bei einem Telefongespräch zur Klärung der Kosten erkundigt sich die Mitarbeiterin der Versicherung nach der Staatsbürgerschaft der beiden. Die Frau teilt ihr mit, dass sie slowenische und ihr Mann bosnischer Staatsbürger ist. Die Mitarbeiterin der Versicherung erklärt, dass nichtösterreichische StaatsbürgerInnen höhere Prämien zahlen müssen. Außerdem bestehen zwischen den einzelnen Ländern unterschiedliche Prämienhöhen, von bosnischen StaatsbürgerInnen werden höhere Prämien verlangt als von slowenischen.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2004/2005

Kein Einlass in eine Diskothek auf Grund der Hautfarbe

Ein junger Mann indischer Herkunft möchte gemeinsam mit seiner Freundin österreichischer Herkunft in eine Diskothek gehen, wo ein Freund Geburtstag feiert. Der Türsteher sagt zu ihm „Für dich heute nicht“. Seine Freundin wird ohne Probleme eingelassen. Der Türsteher meint, er müsse seine Entscheidung nicht begründen, weil er das Hausrecht habe.

Quelle: Gleichbehandlungskommission**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht immer wieder die Erfahrung, dass zum Beispiel Lokal inhaberInnen meinen, ihr Hausrecht würde ihnen erlauben, völlig uneingeschränkt Personen aus ihrem Lokal zu verweisen oder gar nicht erst einzulassen. Zwar besteht auf der Basis der Ansprüche, die aus Eigentum bzw. Besitz entstehen, grundsätzlich das Recht, andere Personen auszuschließen. Dieses Recht unterliegt aber verschiedenen Beschränkungen.⁴¹

Diskriminierungsverbote gehören zu diesen **Grenzen des Hausrechts**. Die ethnische Zugehörigkeit darf nicht als Differenzierungskriterium dafür herangezogen werden, wer in ein Lokal eingelassen oder dort bedient wird und wer nicht.

6.2 Wohnraum

Das Gleichbehandlungsgesetz nennt ausdrücklich „Wohnraum“ unter den Gütern, die ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit zugänglich sein müssen, wenn sie der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Das betrifft sowohl **Eigentum** wie auch **Haupt- und Untermieten**. Das Gleichbehandlungsgebot gilt genauso für private Personen oder Firmen und Genossenschaften wie für Bund, Länder und Gemeinden. Nur wenn die unmittelbare Privatsphäre betroffen ist, gilt das Diskriminierungsverbot nicht, also zum Beispiel, wenn jemand ein Zimmer in der eigenen Wohnung untervermietet.

Italiener als Mieter unerwünscht

Ein Immobilienbüro in Innsbruck bietet eine Drei-Zimmer-Wohnung zur Vermietung „an seriöse Mieter“ an. Ein Mann mit einem akademischen Beruf, italienischer Staatsbürger, erkundigt sich in dem Büro nach der Wohnung. Der Firmeninhaber fragt ihn nach seiner Herkunft und erklärt ihm, dass die Wohnung nur für Inländer zu haben ist.

Quelle: Gleichbehandlungskommission***

Keine Wohnung für österreichisch-afrikanisches Ehepaar

Eine Frau österreichischer Herkunft sucht eine Wohnung für sich und ihren aus Afrika kommenden Ehemann. Sie hat bei der Eheschließung seinen Namen angenommen. Als sie eine Hausverwaltung kontaktiert, wird sie zuerst gefragt, woher sie käme, weil ihr Name „fremd“ klänge. Nachdem sie den Namen mit der afrikanischen Herkunft ihres Mannes erklärt hat, sagt ihr die Hausverwaltung, dass die Hauseigentümerin keine Menschen mit dunkler Hautfarbe in ihrem Haus duldet und die Wohnung nicht an sie vermietet wird.

Quelle: GAW Newsletter 2008/2

Für **diskriminierende Immobilieninserate** (zum Beispiel „vermietete Wohnung nur an Inländer“

droht außerdem eine **Verwaltungsstrafe** (⇒ Kapitel 7.7.2).⁴²

6.3 Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Gesundheitsdienste

In Österreich gibt es mehrere Systeme der sozialen Sicherheit, darunter Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Dazu gehören verschiedene Leistungen. Das sind sowohl Zahlungen von Geld an die LeistungsbezieherInnen, wie zum Beispiel Pensionen oder Notstandshilfe, wie auch Sachleistungen in anderer Form, etwa Krankenbehandlungen bei niedergelassenen Ärzten und Ärztinnen, in Spitälern, etc. Mit sozialen Vergünstigungen sind verschiedene Vorteile bzw. Erleichterungen gemeint, wie etwa verbilligte Fahrkarten.

Beispiele für Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Gesundheitsdienste

- Kranken-, Pensions-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung
- Krankengeld, Wochengeld, Arbeitslosenunterstützung, Notstandshilfe
- Wohnungsbeihilfe, Kindergeld, Familienbeihilfe
- kostenlose oder verbilligte Fahrkarten, Preisnachlässe auf Eintrittskarten für kulturelle und andere Veranstaltungen, verbilligte Mahlzeiten in der Schule für Kinder aus einkommensschwachen Familien
- Arztbesuche, Untersuchungen, Behandlungen
- Befreiung von der Rezeptgebühr für Medikamente

Im Bereich der sozialen Sicherheit darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden.

Länderzuständigkeit Sozialhilfe

Für die Sozialhilfe sind die einzelnen Bundesländer zuständig.

Bei der Ermittlung der für Sie richtigen Anlaufstelle unterstützt Sie die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

*1) Vgl. Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Wien vom 30.3.2007 (GZ 35R68/07w)
**1) Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/18/06

***1) Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/6/05

6.4 Bildung

Zum **Bildungsbereich** gehören Bildungseinrichtungen, vor allem Schulen, finanzielle Ausbildungsbeihilfen und Stipendien. Im Bereich Bildung ist die Verteilung der Zuständigkeit für den Schutz vor Diskriminierung auf verschiedene Institutionen besonders komplex. Das liegt vor allem daran, dass im Bildungsbereich sowohl der Bund als auch die Bundesländer wichtige Aufgaben übernehmen. Außerdem fallen durch eine Sonderregelung die Universitätsstudien unter das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und somit in die Zuständigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission.⁴³ Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät Sie über die richtige Anlaufstelle für Ihr Anliegen.

6.5 Belästigung in weiteren geschützten Lebensbereichen

Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit ist in den weiteren geschützten Lebensbereichen verboten (⇒ Kapitel 4.4).

Angriff auf Afrikanerin in der Straßenbahn

Eine Frau afrikanischer Herkunft sitzt als einzige Person mit dunkler Hautfarbe in einer Straßenbahn. Nach einigen Stationen steigt ein ihr unbekannter junger Mann zu. Dieser belästigt und beschimpft sie lautstark. Verpasst ihr schlussendlich vier Faustschläge ins Gesicht und auf das Schlüsselbein. Sie trägt eine Schädelprellung und eine Schlüsselbeinprellung davon. Niemand der anwesenden Fahrgäste, auch nicht der Fahrer, reagiert auf die rassistische Belästigung, obwohl sie lautstark um Hilfe ruft.

Quelle: Modellbeispiel

Rassistische Belästigung beim Besuch einer Bar

Ein Mann ägyptischer Herkunft besucht mit Freunden eine Bar. Im Gastgarten kommt es zu einer tätlichen Auseinandersetzung mit zwei anderen Männern. Der Mann ägyptischer Herkunft wird dabei als „Scheiß Ausländer“ beschimpft und mit

den Worten „du gehörst nicht hierher du scheiß Ausländer“ verprügelt, sodass er ins Krankenhaus gebracht werden muss.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Leider kommt es immer wieder vor, dass Menschen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von anderen beschimpft und sogar tätlich angegriffen werden. Körperverletzung ist ein Straftatbestand. Auch im Strafrecht spielt eine rassistische, fremdenfeindliche Motivation eine Rolle – bei der Bemessung des Strafmaßes ist sie ein Grund für eine höhere Strafe.⁴⁴

Im letzten beschriebenen Beispiel wurde der Täter wegen schwerer Körperverletzung zu einer bedingt nachgesehenen Freiheitsstrafe verurteilt. Dem betroffenen Mann wurde vom Gericht ein Teilschmerzensgeld zugesprochen.



7. Rechtsdurchsetzung und Bekämpfung von Diskriminierung

Mit 48 Jahren zu alt?

Eine Frau bewirbt sich um eine Stelle als Kellnerin in einer Café-Bäckerei. Sie kontaktiert die Filialleiterin telefonisch. Nachdem die Bewerberin ihrer Gesprächspartnerin ihren beruflichen Werdegang erzählt hat, wird sie gefragt, wie alt sie ist. Als sie antwortet, sie ist 48 Jahre jung, wird das Gespräch mit dem Hinweis abgebrochen, dass die Vorgabe der Geschäftsführung sei, niemanden einzustellen, der älter als 35 Jahre sei.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Wie kann sich die Frau gegen so eine Diskriminierung wehren? Welche Folgen hat die Verletzung des Diskriminierungsverbotes? Bei welchen Institutionen findet die betroffene Frau Unterstützung?

Das Gleichbehandlungsgesetz eröffnet verschiedene Wege um das Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen (⇒ Kapitel 7.6, grafische Darstellung der relevanten Institutionen).

Zum einen gibt es die Möglichkeit, vor **Gericht** auf Schadenersatz zu klagen. Der Schadenersatz umfasst nicht nur den Ersatz entstandener materieller Schäden (z.B. entgangener Lohn oder entgangene Lohnerhöhung), sondern auch einen Ausgleich für die Verletzung der Menschenwürde (immaterieller Schadenersatz). In manchen Fällen kann die betroffene Person auch auf Wiederherstellung des diskriminierungsfreien Zustandes klagen (z.B. auf Einbeziehung in eine betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung, wenn man/frau auf Grund einer verbotenen Diskriminierung ausgeschlossen wurde). Gerichtsverfahren können manchmal langwierig und kostenintensiv sein. Es gibt aber Einrichtungen, wie die Arbeiterkammer, die

Gewerkschaften oder den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (KlaV)⁴⁵, die betroffenen Personen vor Gericht helfen (⇒ Kapitel 7.4.4).

Eine Alternative bildet das Verfahren vor der **Gleichbehandlungskommission**. Dieses kann entweder im Vorfeld, aber auch während eines Gerichtsverfahrens eingeleitet werden.

Die Gleichbehandlungskommission prüft in einem vertraulichen und kostenlosen Verfahren, ob eine Diskriminierung im vorgebrachten Fall vorliegt oder nicht. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission endet mit einem sogenannten „Einzelfallprüfungsergebnis“. Wurde von der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung festgestellt, richtet sie Empfehlungen zur Wiedergutmachung bzw. Beendigung der Diskriminierung an die für die Diskriminierung verantwortliche Person. Wer sich diskriminiert fühlt, kann entweder selbst einen Antrag auf Prüfung des Falles stellen oder sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, damit diese das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission einleitet.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kann sich die diskriminierte Person von einer Vertrauensperson vertreten lassen. Im Gegensatz zu einem Gerichtsverfahren endet das Verfahren jedoch nicht mit einem durchsetzbaren Urteil, d.h. die Gleichbehandlungskommission spricht weder einen Schadenersatz- noch irgendeine andere Wiedergutmachungsleistung zu, sie verhängt auch keine Geldstrafe, sondern gibt lediglich Empfehlungen bzw. Vorschläge zur Wiedergutmachung ab. Die für die Diskriminierung verantwortliche Person muss sich vor einem Gremium von 10 bis 13 Personen mit ihrem Verhalten auseinandersetzen und sich dafür verantworten.

Nicht zuletzt stellt gegebenenfalls eine staatliche Institution fest, dass Unrecht geschehen ist und das Recht auf Gleichbehandlung verletzt wurde (⇒ Kapitel 7.3). Nicht immer muss der Weg direkt zum Gericht oder zur Gleichbehandlungskommission führen, um das Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen zu können. Eine Konfliktlösung kann oft schon vorab durch ein Schreiben, ein klärendes Gespräch oder eine einvernehmliche Lösung zur Wiedergutmachung herbeigeführt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begleitet betroffene Personen auch auf diesem Weg und bietet umfassende Beratung und Unterstützung (⇒ Kapitel 7.2).

Im oben angeführten Beispiel hat sich die 48-jährige Frau, deren Bewerbung auf Grund ihres Alters nicht berücksichtigt wurde, an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt, weil sie die Aussage der Filialleiterin („die Vorgabe der Geschäftsführung sei es, niemanden einzustellen, der oder die älter als 35 Jahre sei“) als sehr verletzend empfand. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasste daraufhin ein Schreiben an die Bäckerei, in welchem sie über das Gleichbehandlungsgesetz informierte und diese zur Stellungnahme aufforderte. In seinem Antwortschreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft lud der Geschäftsführer die Bewerberin zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch ein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft übermittelte diesen Vorschlag an die Bewerberin.

Dieses und andere Beispiele machen deutlich, dass viele Menschen (darunter auch ArbeitgeberInnen und DienstleistungsanbieterInnen) gar nicht wissen, dass Diskriminierung verboten ist. Viele Menschen denken, dass das Diskriminierungsverbot nur auf die unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau beschränkt ist. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass manchmal die Information über das Gleichbehandlungsgesetz reicht, um diskriminierendes Verhalten zu unterbinden. So hat beispielsweise ein Internetportalbetreiber nach einer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft alle diskriminierenden Immobilieninserate von seinem Portal entfernt, darüber hinaus einen Wortfilter installiert, sodass Inserate mit dem Zusatz „nur Inländer“ oder „keine Ausländer“ nicht mehr geschaltet werden können.

Zusätzlich wurde ein Link zum Gleichbehandlungsgesetz eingerichtet, mit dem Hinweis, dass sich diskriminiert fühlende Personen zur rechtlichen Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.⁴⁶

7.1 Praktische Tipps

Wenn Menschen Diskriminierung erleben, kann das nicht ungeschehen gemacht werden. Es ist aber möglich etwas zu tun, damit Unrecht Konsequenzen hat. Dafür gibt es verschiedene Optionen. Bei allen diesen Möglichkeiten gehört es dazu, dass Personen, die die Geschehnisse nicht selbst miterlebt haben, davon erfahren und ein möglichst klares Bild davon bekommen, was passiert ist. Bei einer Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder einer anderen Organisation, bei einem Gespräch mit einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, bei einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder bei einem Gerichtsverfahren – überall gehört es dazu, dass – meist verschiedene – Personen, die dabei waren, den Personen, die nicht dabei waren, ihre Geschichtenerzählen. Diese Aufgabe ist manchmal gar nicht so einfach, wie man/frau sich das vielleicht vorstellt. Eine gute Vorbereitung kann sehr viel helfen.

7.1.1 Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert wurde?

TIPPS FÜR BETROFFENE

Menschen vor Ort ansprechen

Oft sind nicht nur die direkt an der Diskriminierung beteiligten Personen anwesend, sondern auch noch andere, die etwas gesehen oder gehört haben.

- Sprechen Sie diese Menschen an.

- Wenn Sie die Personen nicht ohnehin kennen, bitten Sie sie um Namen, Adressen und Telefonnummern. Sie können später wichtige Zeuginnen sein.

Selbst Notizen machen

- Schreiben Sie sich auf, wo und wann (Datum, Uhrzeit) der Vorfall geschehen ist, solange Sie das noch genau wissen.

- Halten Sie auch fest, was geschehen ist, solange es noch frisch im Gedächtnis ist.

- Wenn sich eine diskriminierende Situation über längere Zeit hinzieht, zum Beispiel bei fortgesetzter Belästigung am Arbeitsplatz, kann es sinnvoll sein, ein

eigenes Tagebuch darüber zu führen.

Überlegen Sie, wen Sie informieren

Wenn Sie daran denken, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, überlegen Sie, wer davon wissen sollte.

- Kontaktieren Sie eine Vertrauensperson, ein Mitglied des Betriebsrates, wenn es in ihrer Firma einen Betriebsrat gibt, oder den KundInnendienst.
- Informieren Sie Ihre Vorgesetzten, Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin oder die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen.

Kompetente Beratung einholen

Lassen Sie sich beraten! Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet kostenlose und vertrauliche Beratungsgespräche.

7.1.2 Was kann ich als Beobachter oder Beobachterin tun?

Tipps für ZeugInnen von Diskriminierung

- Schauen Sie hin, nicht weg!
- Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung als Zeuge oder Zeugin an.
- Machen Sie Notizen (Ort, Datum, Zeit), in denen Sie die Ereignisse festhalten.
- Erzählen Sie der betroffenen Person von den Möglichkeiten zur Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft.
- Die Beratungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft stehen auch Zeugen und Zeuginnen von Diskriminierung zur Verfügung!

7.1.3 Was kann ich als ArbeitgeberIn und Vorgesetzter oder Vorgesetzte tun?

ArbeitgeberInnen trifft eine besondere Verantwortung dafür, dass es den ArbeitnehmerInnen

in ihrem Betrieb gut geht. Neben dem allgemeinen Prinzip dieser sogenannten Fürsorgepflicht unterstreicht das Gleichbehandlungsgesetz die Verantwortung der ArbeitgeberInnen insbesondere dadurch, dass es diese verpflichtet, gegen Diskriminierung Abhilfe zu schaffen oder ansonsten Schadenersatz an die diskriminierte Person zu leisten. ArbeitgeberInnen haben daher sowohl ein Interesse daran, kurzfristig in einem konkreten Fall Diskriminierung zu beenden, als auch langfristig in ihrem Betrieb dafür zu sorgen, dass Diskriminierungen nicht geduldet werden.

Tipps für ArbeitgeberInnen und Führungskräfte

- Nehmen Sie Personen ernst, die zu Ihnen kommen und von Diskriminierung berichten.
- Gehen Sie der Sache nach und sprechen Sie mit Zeugen und Zeuginnen.
- Sprechen Sie mit den vermutlichen Tätern und Täterinnen. Machen Sie ihnen klar, dass Diskriminierung gesetzwidrig ist und im Betrieb nicht geduldet wird.
- Bei Fällen von Diskriminierung im Betrieb werden ArbeitgeberInnen oft zu einer Stellungnahme oder Zeugenaussage aufgefordert. Nicht zuletzt deshalb sollten Sie Aufzeichnungen über die Ihnen berichteten oder von Ihnen beobachteten Vorfälle und die von Ihnen unternommenen Schritte anlegen.
- Es kann sein, dass sich die Sache nicht im Betrieb klären lässt. Auch in solchen Situationen stehen Ihnen die Beratungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung.
- Das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht auch ArbeitgeberInnen offen.

7.2 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) bietet für Menschen in ganz Österreich vertrauliche und kostenlose Beratung an. Das Büro der Gleich-

behandlungsanwaltschaft ist derzeit im Bundeskanzleramt eingerichtet, trotz ihrer Einbindung in ein Ministerium sind die Gleichbehandlungsanwältinnen und Gleichbehandlungsanwälte in ihrer Arbeit unabhängig und selbstständig.

In Anlehnung an die Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft dreigeteilt.

Die am längsten, nämlich seit 1991, tätige Gleichbehandlungsanwältin ist:

▷ die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GIBG).

Seit 2005 gibt es darüber hinaus:

▷ den Anwalt/die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG) und

▷ den Anwalt/die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (z.B. Zugang zu Gesundheitsdiensten, Bildung, Gütern und Dienstleistungen, Wohnraum) (Teil III GIBG).

Der Zuständigkeitsbereich wurde 2008 um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erweitert (Teil III und IIIa GIBG).

Das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz)⁴⁷ sieht vor, dass bei Bedarf in den Bundesländern **Regionalbüros** eingerichtet werden können.

Für den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wurden schon Ende der 1990er Jahre ein Regionalbüro für die Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg und jeweils ein Regionalbüro für die Bundesländer Steiermark, Kärnten und Oberösterreich geschaffen. Für die 2005 neu geschaffenen Zuständigkeitsbereiche der Gleichbehandlungsanwaltschaft (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung) gibt es derzeit noch keine Regionalbüros.

7.2.1 Aufgaben und Kompetenzen

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die **persönliche Beratungs- und Unterstützungstätigkeit** für Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen. Betroffene Personen können sich telefonisch oder schriftlich (z.B. per E-Mail) an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Es besteht auch das Angebot für ein persönliches und vertrauliches Beratungsgespräch.

Nach Information und Abklärung über die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten wird eine angemessene Vorgehensweise vereinbart. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann die für die Diskriminierung verantwortliche Person zu einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Die befragten Personen bzw. Einrichtungen sind verpflichtet, der Gleichbehandlungsanwaltschaft die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Darüber hinaus gibt es in der Arbeitswelt die Möglichkeit weitere Auskünfte von ArbeitgeberInnen, von der betroffenen Organisation, dem Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einzuholen. Auch diese sind zur Auskunft gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft verpflichtet.

Nachdem eine schriftliche Erklärung von der für die Diskriminierung verantwortlichen Person/Einrichtung eingelangt ist, bespricht die Gleichbehandlungsanwältin oder der Gleichbehandlungsanwalt gemeinsam mit der betroffenen Person die weitere Vorgehensweise.

Auf Wunsch der betroffenen Person kann die Gleichbehandlungsanwältin oder der Gleichbehandlungsanwalt beispielsweise mit der für die Diskriminierung verantwortlichen Person Gespräche führen und eine finanzielle Entschädigung für die diskriminierte Person aushandeln (sog. „**außergerichtlicher Vergleich**“).

Außergerichtlicher Vergleich

Ein Österreicher algerischer Herkunft fährt mit einem privaten Transportunternehmen, wobei sein Fahrschein kontrolliert wird. Es stellt sich heraus, dass der Mann einen für diese Fahrt falschen Fahrschein gelöst hat. Der Kontrollor schlägt dem Mann bei der Kontrolle auf die Hand und fragt ihn, ob er überhaupt österreichischer Staatsbürger sei. Der Mann fühlt sich auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert und

fragt nach dem Namen und der Dienstnummer des Kontrollors. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem persönlichen Beratungsgespräch richtet die Gleichbehandlungsanwältin ein Schreiben an das Transportunternehmen und fordert dieses zu einer Stellungnahme auf. Im Anschluss an die schriftliche Erklärung des Unternehmens führt die Gleichbehandlungsanwältin auf Wunsch des betroffenen Mannes Gespräche mit dem Unternehmen. Als Ergebnis wird dem betroffenen Mann eine finanzielle Entschädigung von dem Transportunternehmen bezahlt.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann in einem gemeinsamen Gespräch zwischen den beteiligten Personen vermitteln, eine Aussprache bzw. Entschuldigung erwirken oder bei der Erarbeitung einer **einvernehmlichen Lösung** unterstützen.

Einvernehmliche Lösung

Eine Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und schildert folgenden Vorfall: Sie arbeitete ein Jahr lang für einen Wiener Traditionsbetrieb als Produktionsassistentin. Ihr Dienstverhältnis wurde einvernehmlich gelöst. Nach bereits geschlossener Vereinbarung begab sich die Klientin in das allgemein zugängliche Büro ihres Chefs, um etwas zu kopieren. Zu diesem Zweck passierte sie dessen Schreibtisch und ihr Blick fiel auf mehrere groß beschriebene Blätter. Auf einem Blatt stand ihr Name. Der Inhalt des Schreibens bestürzte sie zutiefst. In diesem war in etwa Folgendes zu lesen: „extreme Lesbin, die Männer hasst... auf jedes Hardcore-Lesben-Treffen geht ..., dümmmer als jede andere ist ..., dass sie dem Image des Unternehmens schadet ...“ und „dass sie sich ihren Urlaub nehmen und ihn in Ruhe lassen solle“. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfasst ein Schreiben an den Arbeitgeber. Dieser setzt sich daraufhin mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung und es kommt zu einem Vermittlungsgespräch zwischen dem ehemaligen Arbeitgeber und der Frau. Dieses konnte zur beiderseitigen Zufriedenheit abgeschlossen werden.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Bleiben derartige Bemühungen erfolglos bzw. erscheint die Durchführung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission sinnvoller, kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Wunsch der betroffenen Person die Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Gleichbehandlungskommission verlangen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begleitet die betroffene Person durch das Verfahren. In manchen Fällen kann schon die Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission die für die Diskriminierung verantwortliche Person bzw. Einrichtung zu wiedergutmachenden Handlungen bewegen.

Wiedergutmachung nach Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission

Eine Frau türkischer Herkunft bewirbt sich um eine Teilzeitstelle als Verkäuferin. Sie wird aufgefordert, einen Fragebogen auszufüllen. Die Rubrik Religionszugehörigkeit füllt die Frau mit Islam aus. Im Zuge des Bewerbungsgesprächs zeigt sich die Filialleiterin besonders an der Religionszugehörigkeit der Bewerberin interessiert. Die Frau erwidert, dass sie sich nicht als besonders religiös bezeichnen würde. Dennoch äußert die Filialleiterin ihre Sorge, dass die Bewerberin im Falle einer Zusage am ersten Arbeitstag mit Kopftuch erscheinen würde. Die Bewerberin erhält in weiterer Folge die Stelle nicht. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese bringt ein Verlangen auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission ein. In seiner Stellungnahme gesteht das Unternehmen zu, dass die Filialleiterin möglicherweise eine derartige Aussage getätigt habe. Zudem übermittelt sie an die Gleichbehandlungskommission eine Kopie einer Verwarnung der Filialleiterin. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft tritt nochmals an das Unternehmen heran und erreicht für die Bewerberin eine Vergleichszahlung in Höhe von 1.200,- Euro. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird eingestellt.

Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

Die gemeldeten Vorfälle werden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonymisiert dokumentiert. Eine Auswahl der dokumentierten Fälle wird in den Berichten der Gleichbehandlungsanwaltschaft an

den Nationalrat veröffentlicht. Die Dokumentation von Vorfällen und deren Veröffentlichung ist sehr wichtig, da dadurch Diskriminierungen sichtbar gemacht werden.

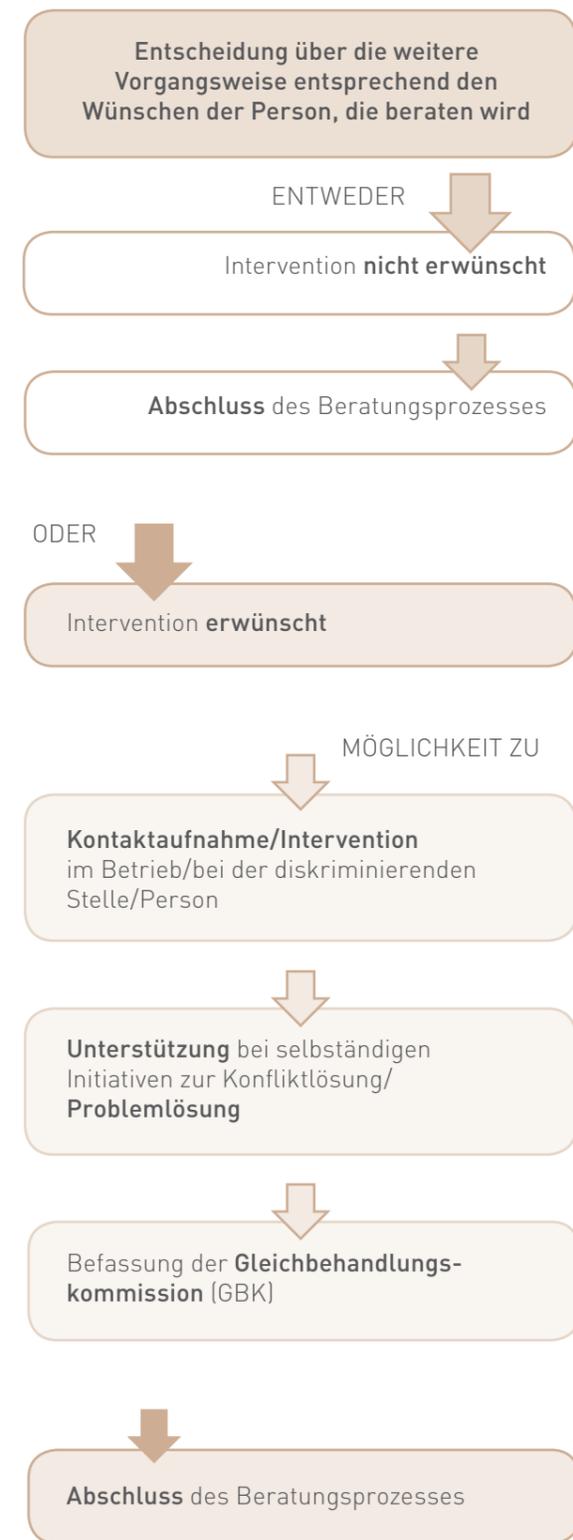
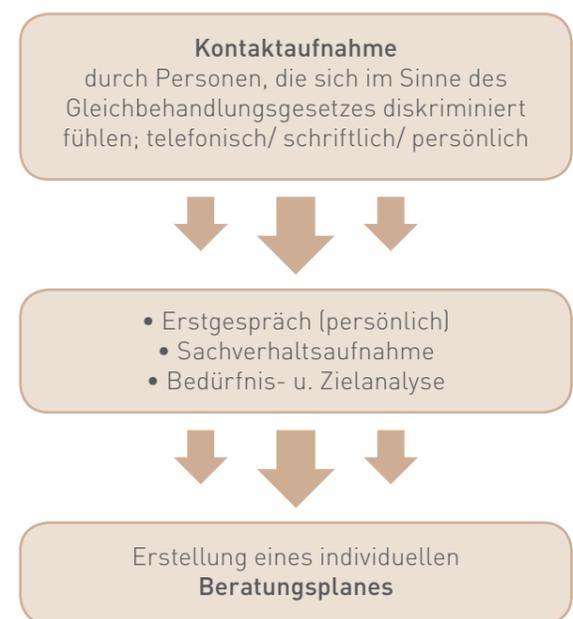
Darüber hinaus ermöglicht die Dokumentation von Fällen, ein Bild über das Ausmaß und die Ausprägung von Diskriminierung in Österreich zu gewinnen. Diese Informationen wiederum sind unabdingbar, um effiziente Gegenstrategien zur nachhaltigen Bekämpfung von Diskriminierung in Österreich ergreifen zu können.

Zu einem weiteren praktischen Tätigkeitsschwerpunkt der Gleichbehandlungsanwaltschaft zählen die Öffentlichkeitsarbeit und die Information über das Gleichbehandlungsgesetz in Form von Vorträgen, Workshops oder Trainings. Außerdem kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Expertise in unabhängigen Studien zum Thema der Diskriminierung verarbeiten, unabhängige Berichte veröffentlichen sowie **Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben**.

Zur besonderen Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft

- ▷ im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ⇒ Kapitel 7.3.6,
- ▷ im Gerichtsverfahren ⇒ Kapitel 7.4.6,
- ▷ im Verfahren wegen diskriminierender Stellenausschreibungen ⇒ Kapitel 7.7.3.

7.2.2 Beratungsablauf



7.3 Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission entscheidet in allen die Diskriminierung berührenden Fragen. Dies tut sie entweder in Form von Gutachten, die bestimmte Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen (⇒ Kapitel 7.3.3) oder in Form von Einzelfallprüfungen, in denen die Gleichbehandlungskommission im Einzelfall prüft, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt oder nicht (⇒ Kapitel 7.3.4).

Im Einzelfallprüfungsverfahren hat die Gleichbehandlungskommission die Möglichkeit als eine Art staatliche Vermittlungsstelle zu fungieren, die im Vorfeld eines Gerichtsverfahrens komplexe Phänomene aufdecken und durch konkrete Vorschläge und Gutachten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Österreich beitragen soll.⁴⁸

Wer den Weg zur Gleichbehandlungskommission beschreitet, entscheidet sich für ein informelles, kostenloses, vertrauliches und nicht öffentliches Verfahren.

Durch die Vertraulichkeit des Verfahrens wird ein geschützter Rahmen gesichert, d.h. die diskriminierte Person muss der diskriminierenden Person nicht gegenüberreten. Damit wird dem Anspruch Rechnung getragen, dass diskriminierte Personen, die durch oftmals demütigende und entwürdigende Verhaltensweisen belastet sind, nicht ein zweites Mal zum Opfer werden. Auch Auskunftspersonen werden von diesem Vertrauensschutz umfasst, d.h. Auskunftspersonen bzw. deren Vertreter oder Vertreterin dürfen an der Befragung einer anderen Auskunftsperson nicht teilnehmen.

§§ Fristenhemmung

Für das Einklagen von Ansprüchen vor Gericht müssen Fristen beachtet werden. Wenn vor der Gleichbehandlungskommission ein Verfahren eingeleitet wird, dann läuft die Frist erst nach Ende des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission wieder weiter (vgl. § 29 Abs 2 und 3 sowie § 35 Abs 5 und 6 GIBG).

Die Gleichbehandlungskommission ist dem Bundeskanzleramt zugeordnet und besteht seit

Ende 2004 aus drei ministeriell und sozialpartnerschaftlich zusammengesetzten Senaten. Ursprünglich bestand die Gleichbehandlungskommission nur aus dem Senat I, der seit 1979 für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig ist (Teil I GIBG).

Mit der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz 2004 wurde die Gleichbehandlungskommission um die Senate II und III erweitert:

Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt zuständig (Teil II GIBG).

Senat III ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in den weiteren geschützten Lebensbereichen (Teil III GIBG) und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig (Teil IIIa GIBG).

§§ Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

Für die Behandlung von Mehrfachdiskriminierungen in der Arbeitswelt ist der Senat I zuständig. Wird auch Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geltend gemacht, ist zwingend das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zuständig (vgl. § 1 Abs 3 und 5 GBK/GAW-G).

7.3.1 Die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Senate II und III der Gleichbehandlungskommission⁴⁹

Die Senate bestehen aus einem Vorsitzenden oder einer Vorsitzenden, die von dem Bundeskanzler oder der Bundeskanzlerin zu bestellen ist, und aus VertreterInnen verschiedener Ministerien, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer, der Industriellenvereinigung und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Der Senat II hat 10 und der Senat III 12 Mitglieder. Für die Vorsitzenden ist je eine Stellvertretung und für die Mitglieder sind Ersatzmitglieder zu bestellen.

Jede der genannten Interessensvertretungen soll zumindest eine Frau entsenden. Bei der Entsendung oder Bestellung von Ersatzmitgliedern ist darauf Bedacht zu nehmen, dass 50 % der Ersatzmitglieder Frauen sind.

Die Vorsitzenden und die Stellvertretungen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbstständig und unabhängig und verrichten diese nebenamtlich; die Mitglieder und Ersatzmitglieder üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Senatssitzungen finden ungefähr alle 3 bis 6 Wochen statt. In diesen werden die AntragstellerInnen, die AntragsgegnerInnen und Auskunftspersonen (ZeugInnen) befragt, Beratungen zu Einzelfällen als auch zu allgemeinen Gutachten geführt und Beschlüsse gefasst.

Die Senate sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Beschlüsse werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden oder der Vorsitzenden.

Die Gleichbehandlungsanwältinnen und Gleichbehandlungsanwälte nehmen an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teil und bringen ihre Expertise ein. Sie haben ein Rede- und Fragerecht, jedoch kein Stimmrecht.

7.3.2 Die Einbeziehung von Fachpersonen

Sowohl bei der Behandlung eines Gutachtens als auch bei der Durchführung von Einzelfallprüfungen gibt es die Möglichkeit, sogenannte Fachpersonen dem Verfahren beizuziehen. In der Praxis gibt die Fachperson Auskunft zu bestimmten Themen und zu Fragen der Senatsmitglieder.

Fachpersonen sind entweder von den Vorsitzenden oder auf Verlangen von mehr als einem Drittel der Senatsmitglieder oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft beizuziehen. Fachpersonen können VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Kulturvereinen oder von Interessensvertretungen, WissenschaftlerInnen, ProfessorInnen und andere Personen, die eine bestimmte Expertise aufweisen, sein.

Bei einer Einzelfallprüfung haben die AntragstellerInnen das Recht auf Beiziehung eines Ver-

treters oder einer Vertreterin von einer NGO. NGO-VertreterInnen weisen auf Grund ihrer Fokussierung auf bestimmte gesellschaftliche Gruppen bzw. Themen und ihrer langjährigen Erfahrung meist spezielles Fachwissen zu Fragen von Diskriminierung auf.

7.3.3 Gutachten

Auf Antrag einer der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretung, auf Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder von Amts wegen hat die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten zu Fragen des Gleichbehandlungsgebotes zu verfassen. Ein Gutachten kann auch ohne Bezug zu einem konkreten Einzelfall erstellt werden. Gutachten sind binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung anonymisiert auf der Website des Bundeskanzleramtes zu veröffentlichen.

Beispiel für ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission

Auf Verlangen der Gleichbehandlungsanwältin hat der Senat III zu der Frage, ob der Begriff „Zigeuner“ diskriminierend im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist, ein Gutachten erstattet. Als Fachexperten hat der Senat den Vorsitzenden des Kulturvereines österreichischer Roma und des Volksgruppenbeirates der Roma sowie einen Universitätsdozenten des Instituts für Zeitgeschichte der Universität Wien beigezogen. Den Ausführungen der Fachexperten und Empfehlungen des Europarates und anderen Institutionen folgend, kam der Senat zum Schluss, dass der Begriff „Zigeuner“ diskriminierend im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist.

Quelle: Gleichbehandlungskommission*

7.3.4 Einzelfallprüfung

Ein Verfahren zur Überprüfung, ob im Einzelfall das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde, kann von verschiedenen Personen beantragt werden. Zu diesen zählen die diskriminierte Person, ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin, ein Betriebsrat oder eine Betriebsrätin, eine im jeweiligen Senat vertretene Interessensvertretung. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann ein Verlangen auf Einleitung eines Verfahrens stellen.

*] Gleichbehandlungskommission, Gutachten, Antrag GBK III/7/05.

Die Person, die für die Diskriminierung verantwortlich gemacht wird, wird im Verfahren als Antragsgegner oder Antragsgegnerin bezeichnet. Mit Einleitung des Verfahrens wird der Antragsgegner oder die Antragsgegnerin aufgefordert binnen drei Wochen eine Stellungnahme abzugeben. In weiterer Folge legt der zuständige Senat Sitzungstermine fest. Im Rahmen dieser Sitzungen werden der Antragsteller oder die Antragstellerin und der Antragsgegner oder die Antragsgegnerin sowie weitere Auskunftspersonen (ZeugInnen) einzeln befragt.

Die diskriminierte Person hat das Recht mit einer Vertrauensperson zur Befragung vor dem jeweiligen Senat der Gleichbehandlungskommission zu erscheinen. In anderen Worten: sie muss nicht alleine sein, sondern kann sich von einer Person ihres Vertrauens unterstützen lassen. Dies können Freunde, Freundinnen oder Familienangehörige sein oder auch vertrauenswürdige Personen, die über eine Expertise auf dem Gebiet der Diskriminierungsbekämpfung verfügen, wie zum Beispiel rechtskundige Personen oder Rechtsanwältinnen und Rechtsanwältinnen. In diesem Zusammenhang nimmt das Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich auf NGO-VertreterInnen und auf VertreterInnen einer Interessensvertretung, wie zum Beispiel der Arbeiterkammer oder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Bezug.

In Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission findet die vor Gericht geltende Beweislastregelung Anwendung (⇒ Kapitel 7.4.5).

7.3.5 Das Prüfungsergebnis

Mit dem Prüfungsergebnis stellt die Gleichbehandlungskommission fest, ob eine Diskriminierung im vorliegenden Fall stattgefunden hat oder nicht. Die Gleichbehandlungskommission muss ihre Entscheidung begründen. Bei den Prüfungsergebnissen der Gleichbehandlungskommission handelt es sich um nicht durchsetzbare Entscheidungen, d.h. die Gleichbehandlungskommission kann der diskriminierten Person keine Wiedergutmachungsleistungen zusprechen.

Stellt die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung fest, richtet sie Vorschläge bzw. Empfehlungen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes an die für die Diskriminierung verantwortliche Person und fordert sie auf, die Diskriminierung zu beenden.

Mit den Empfehlungen soll eine Phase der Auseinandersetzung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgebotes eingeleitet werden.⁵⁰ Neben der Aufforderung die Diskriminierung zu beenden, zählen zu den bisherigen Empfehlungen der Senate II und III beispielsweise:

- ▷ die Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz,*
- ▷ die Organisation von Schulungen zu Konfliktmanagement und interkulturellen Kompetenzen für Führungskräfte,**
- ▷ Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes auf der Website eines Lokalbetreibers,***
- ▷ Aushängen einer gleichbehandlungskonformen Hausordnung.****

Die Gleichbehandlungskommission muss Einzelfallprüfungsergebnisse anonymisiert und in vollem Wortlaut innerhalb von drei Monaten nach Beschlussfassung auf der Website des Bundeskanzleramtes veröffentlichen.

Wenn die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung feststellt und eine Empfehlung zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes abgibt, so muss diese von der für die Diskriminierung verantwortlichen Person innerhalb von zwei Monaten befolgt werden. Folgt die für die Diskriminierung verantwortliche Person dieser Empfehlung nicht, kann eine im jeweiligen Senat vertretene Interessensvertretung auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen (sog. „Feststellungsklage“). Mit einer Feststellungsklage wird die Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch das zuständige Gericht begehrt; für die diskriminierte Person entstehen dabei keine Prozesskosten. Eine eventuelle Schadenersatzforderung müsste jedoch trotzdem mit einer anschließenden sogenannten Leistungsklage durch die diskriminierte Person selbst eingeklagt werden.

Auch in diesem Fall ist das Gericht, das mit der Leistungsklage befasst ist, nicht an das Feststellungsurteil gebunden, dennoch ist der Ausgang des Verfahrens kalkulierbar.⁵¹

Beachte § 61 GIBG!

Wird im Anschluss an das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ein Gerichtsverfahren angestrebt, ist darauf

Bedacht zu nehmen, dass das Gericht an ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission nicht gebunden ist. Es muss jedoch ein davon abweichendes Urteil begründen.

7.3.6 Was kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft tun?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann von der Gleichbehandlungskommission die Erstellung eines Gutachtens bzw. die Prüfung eines Einzelfalles verlangen. Der zuständige Senat der Gleichbehandlungskommission muss in der Folge innerhalb eines Monats tätig werden. Weiters kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Beiziehung einer Fachperson zu Senatsitzungen fordern. Sie nimmt auf Beratungen und Entscheidungsfindungen Einfluss, indem sie von ihrem Rede-, Frage- und Anhörungsrecht Gebrauch macht. Sie bringt ihre Expertise zu allen Fragen der Gleichbehandlung ein.

Falls erforderlich, kann der jeweilige Senat die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Ermittlungstätigkeiten beauftragen. In der Arbeitswelt kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Auftrag des Senates betriebliche Räume betreten, in betriebliche Unterlagen Einsicht nehmen und Kopien davon machen. Der Betriebsrat ist zur Mitwirkung heranzuziehen. Die ArbeitgeberInnen müssen von der Besichtigung rechtzeitig verständigt werden, damit sie daran teilnehmen können.

In einem Verfahren, das auf Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet wurde, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Recht, vor Gericht eine Feststellungsklage einzubringen, wenn der jeweilige Senat keine Diskriminierung festgestellt hat. Die Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht hat den Vorteil, dass eine Klärung der Rechtsfrage ohne Prozesskostenrisiko für die diskriminierte Person erfolgt. Eine eventuelle Schadenersatzforderung müsste jedoch trotzdem mit einer Leistungsklage durch die diskriminierte Person eingeklagt werden. Das Gericht ist zwar in diesem Verfahren nicht an das Feststellungsurteil gebunden, aber es erhöht zumindest die Vorhersehbarkeit des Ausgangs des Verfahrens über die Leistungsklage.⁵²

7.4 Das Verfahren vor Gericht

Für Diskriminierungen im Bereich der Arbeitswelt sind die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig. Außerhalb der Arbeitswelt, wie zum Beispiel beim Zugang zu Gesundheitsdiensten, Wohnraum oder Gütern und Dienstleistungen sind die allgemeinen Zivilgerichte zuständig.

7.4.1 Welche Ansprüche können geltend gemacht werden?

Wenn eine Person in ihrem Recht auf Gleichbehandlung verletzt wird, hat sie Anspruch auf Schadenersatz.

Das Gleichbehandlungsgesetz – in Anlehnung an die Vorgaben der EU – knüpft dabei an eine verschuldensunabhängige Haftung der diskriminierenden Person, d.h. durch die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung wird die diskriminierende Person schadenersatzpflichtig. Es ist demnach nicht relevant, ob die diskriminierende Person ihr diskriminierendes Verhalten beabsichtigt hat.

Der Schadenersatz umfasst sowohl den Ersatz der durch die Diskriminierung entstandenen Schäden, wie zum Beispiel auf Grund der diskriminierenden Behandlung entgangener Lohn oder höher zu bezahlende Miete (materieller Schadenersatz), als auch eine Entschädigung für die mit der Diskriminierung verbundene Verletzung der Menschenwürde (immaterieller Schadenersatz). In bestimmten Fällen kann auch auf die Wiederherstellung des diskriminierungsfreien Zustandes geklagt werden. So kann beispielsweise bei einer Schlechterbehandlung im Bezug auf die Gewährung von Sozialleistungen auf die Gewährung dieser geklagt werden. Bei der Aus- und Weiterbildung oder bei den sonstigen Arbeitsbedingungen besteht jeweils ein Anspruch auf die Einbeziehung in die entsprechende Maßnahme.

Schwierig ist es den immateriellen Schaden, nämlich den Ausgleich für eine erlittene persönliche Beeinträchtigung zu beziffern. Nach den EU-Richtlinien müssen die Sanktionen gegen Diskriminierung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

*] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK II/13 u.a.

**] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK II/28

***] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/10/05 u.a.

****] Gleichbehandlungskommission, Einzelfallprüfungsergebnis, Antrag GBK III/9/05 u.a.

In manchen Fällen normiert das Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf den Ausgleich für eine erlittene persönliche Beeinträchtigung Schadenersatzhöchst- bzw. -mindestgrenzen.

So gibt es beispielsweise eine Obergrenze von höchstens 500 Euro, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass der für den Bewerber oder die Bewerberin entstandene Schaden nur darin besteht, dass seine oder ihre Bewerbung wegen eines verbotenen Diskriminierungsgrundes zwar nicht berücksichtigt wurde, jedoch ohnehin ein besser qualifizierter Bewerber oder eine besser qualifizierte Bewerberin die Stelle erhalten hat. Dieselbe Obergrenze gilt auch, wenn die Bewerbung für einen beruflichen Aufstieg nicht berücksichtigt wurde.

Hingegen gibt es eine Untergrenze von mindestens zwei Monatsentgelten, d.h. das Gericht kann auch eine höhere Summe festsetzen, wenn der Bewerber oder die Bewerberin bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte bzw. eine Untergrenze von mindestens drei Monatsentgelten, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre.

Bei einer Belästigung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG) bzw. außerhalb der Arbeitswelt (Teil III GIBG) steht dem Opfer ein Schadenersatzanspruch von mindestens 720 Euro zu.

Mit der Festlegung von Mindestschadenersatzgrenzen wird der Absicht Rechnung getragen, dass das Schadenersatzrecht insbesondere im Bereich der Diskriminierung nicht nur eine Ausgleichsfunktion hat, sondern auch einen Präventions- und Sanktionszweck zu erfüllen hat. Eine allfällige Mehrfachdiskriminierung ist bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu berücksichtigen.

Mehrfachdiskriminierung

Die Position eines Bereichsleiters oder einer Bereichsleiterin ist ausgeschrieben. Eine Mitarbeiterin des Betriebes, die für die Position bestens qualifiziert ist, bewirbt sich für diese Stelle. Sie bekommt sie jedoch nicht, da sie eine Frau ist und es bekannt ist, dass sie mit einer Frau zusammenlebt. Die Stelle wird schließlich mit einem schlechter qualifizierten,

verheirateten Mann besetzt. Die Frau kann einen entsprechend höheren Schadenersatzanspruch geltend machen, da sie auf Grund ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert wurde.

Quelle: Modellbeispiel

Das Gleichbehandlungsgesetz kennt keinen Kontrahierungszwang, d.h. es zwingt Personen nicht zum Abschluss von Verträgen, ob nun Arbeits-, Miet- oder Kaufverträge. Wenn eine Person beispielsweise auf Grund ihres Alters eine Stelle nicht bekommt, kann sie vor Gericht zwar Schadenersatzansprüche einklagen, nicht jedoch den Abschluss des Arbeitsvertrages.

§§ Sonderfall: Diskriminierungsgrund Behinderung

Ansprüche, die im Falle einer Mehrfachdiskriminierung auch auf den Diskriminierungsgrund Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden (vgl. §§ 29 Abs 4 und 35 Abs 4 GIBG).

Unter Kapitel 7.4.7 finden Sie eine detaillierte Übersicht über die Schadenersatzansprüche und die Fristen, die zur Geltendmachung zu berücksichtigen sind.

7.4.2 Wem gegenüber können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden?

Das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet jede Person, die das Diskriminierungsverbot verletzt, unabhängig davon, ob dies wissentlich oder unwissentlich geschieht.

Ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin haftet beispielsweise auch dann, wenn er oder sie es schuldhaft verabsäumt, Belästigungen durch ArbeitskollegInnen, KundInnen oder GeschäftspartnerInnen zu unterbinden.

Im Fall von Belästigungen können auch ArbeitskollegInnen oder KundInnen selbst schadenersatzpflichtig werden, wenn sie ArbeitnehmerInnen

belästigen. ArbeitgeberInnen oder GeschäftsinhaberInnen, die ihren MitarbeiterInnen zum Beispiel vorschreiben, keine Homosexuellen einzustellen oder keine Produkte an Schwarze zu verkaufen, können geklagt werden, obwohl sie nicht unmittelbar selbst handeln.

Beachte!

Es können lediglich Diskriminierungen bekämpft werden, die nach in Kraft treten des Gleichbehandlungsgesetzes vorgefallen sind.

7.4.3 Welche Fristen sind zu beachten?

Will man/frau Schadenersatzansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend machen, müssen bestimmte Fristen („Verjährungsfristen“) beachtet werden, d.h. innerhalb einer vorgegebenen Frist kann vor Gericht Klage erhoben werden, danach nicht mehr.

Grundsätzlich gilt die dreijährige Verjährungsfrist des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB). In bestimmten Fällen – insbesondere im Bereich Arbeitswelt (Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes) – setzt das Gleichbehandlungsgesetz jedoch bestimmte Fristen fest:

- ▷ Diskriminierende Kündigungen sind binnen 14 Tagen anzufechten. Lässt man/frau die diskriminierende Kündigung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten, kann man/frau entsprechende Schadenersatzforderungen binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung oder Entlassung einklagen.
- ▷ Diskriminierungen bei Einstellung und Beförderungen sind ebenfalls innerhalb von sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.
- ▷ Bei einer Belästigung in der Arbeitswelt sind Schadenersatzansprüche binnen einem Jahr bei Gericht einzuklagen.
- ▷ Bei einer Belästigung in weiteren geschützten Lebensbereichen sind Schadenersatzansprüche binnen drei Jahren bei Gericht einzuklagen.

Unter Kapitel 7.4.7 finden Sie eine detaillierte Übersicht über die Schadenersatzansprüche und die damit verbundenen Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

7.4.4 Welche Institutionen bieten Unterstützung an?

Gerichtsverfahren erscheinen mitunter sehr kompliziert und langwierig. Es können mehrere Verhandlungen, ein Lokalaugenschein (wenn der Richter oder die Richterin den Ort des Vorfalles anschauen möchte) oder auch Sachverständigen-gutachten notwendig sein. Je nachdem ist – im Falle des Unterliegens – das Prozesskostenrisiko höher oder geringer. Darüber hinaus muss die unterlegene Partei nicht nur für die eigenen Anwaltskosten aufkommen, sondern auch für die der gegnerischen Partei. Wird der Prozess nur teilweise verloren, d.h. wenn nur ein Teil der eingeklagten Schadenersatzforderung vom Gericht zugesprochen wird, werden die Kosten zwischen den Parteien verhältnismäßig aufgeteilt.

§§ Anwaltspflicht

Ab einer Schadenersatzforderung („Streitwert“) von 4.000 Euro besteht die Verpflichtung sich von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin vertreten zu lassen (Anwaltspflicht). Es ist ratsam, sich auch unter einem Streitwert von 4.000 Euro vor Gericht von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin bzw. von einer rechtskundigen Person vertreten zu lassen.

Eine Person, die in der Arbeitswelt von Diskriminierung betroffen ist, kann sich an die Arbeiterkammer (AK) wenden. Die Arbeiterkammer bietet ihren Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung. Durch zur Verfügung gestellte Rechtsanwälte oder Rechtsanwältinnen kann die AK gerichtlichen Rechtsschutz zur Klagsführung gewähren. Je nach Fallkonstellation übernimmt sie damit ganz oder teilweise das Prozesskostenrisiko.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die verschiedenen Teilgewerkschaften bieten ihren Mitgliedern ebenfalls kostenlose Rechtsberatung und unter bestimmten Voraussetzungen auch kostenlosen Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung.

Eine dritte Anlaufstelle bei der Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung vor Gericht stellt der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (KlaV) dar. Der Klagsverband hilft bei der Vermittlung im Gleichbehandlungsrecht spezialisierter RechtsanwältInnen

und kann in ausgewählten Fällen ganz oder teilweise die Kosten des Rechtsanwalts oder der Rechtsanwältin, der gegnerischen Rechtsvertretung sowie des Gerichtsverfahrens übernehmen.

Der Klagsverband verfügt im Hinblick auf alle vom Gleichbehandlungsgesetz und vom Behinderteneinstellungs- bzw. -gleichstellungsgesetz verpönten Diskriminierungsgründe über eine umfassende Expertise, sowohl im Bereich der Arbeitswelt als auch im Dienstleistungsbereich.

Egal ob sich der Kläger oder die Klägerin von einem privaten Rechtsbeistand, der AK oder dem ÖGB vertreten lässt, ist es möglich, vor Gericht den Beitritt des Klagsverbandes als Nebenintervenient zu verlangen. Damit kann der Klagsverband der diskriminierten Person während des gesamten Verfahrens unterstützend zur Seite stehen und mit Einverständnis der betroffenen Person auch Prozesshandlungen (z.B. Berufungen) vornehmen.

Beachte!

Arbeiterkammer, Gewerkschaften und Klagsverband sind nicht verpflichtet, alle an sie herangetragenen Fälle gerichtlich zu vertreten. Die Unterstützungsleistungen von Arbeiterkammer und Gewerkschaft betreffen in erster Linie die Arbeitswelt. Dennoch ist es ratsam, in jedem Fall die Beratungsangebote dieser Organisationen in Anspruch zu nehmen.

Einen Überblick über das Zusammenwirken der oben beschriebenen Institutionen erhalten Sie im Kapitel 7.6.

7.4.5 Wer muss was beweisen?

Für eine Person, die diskriminiert wurde, kann es mitunter schwierig sein, den Vorfall vor Gericht zu beweisen.

Beispiel

Eine Absolventin des Jusstudiums bewirbt sich für eine Stelle als Konzipientin in einer Rechtsanwaltskanzlei. Als der Anwalt in ihrem Lebenslauf sieht, dass sie muslimischen Glaubens ist, meint er, seiner Ansicht nach sei der Islam intolerant

und stehe für die Unterdrückung der Frau. Sie erwidert, dass dies nicht der Fall sei, sie jedoch ohnehin keine praktizierende Muslimin sei. Zwei Tage später erhält sie eine Absage.

Quelle: Modellbeispiel

Während die Frau vor Gericht das Erlebte und die Aussagen des Anwaltes nur wiedergeben kann, hat der Anwalt die Bewerbungsunterlagen aller BewerberInnen, aus denen ersichtlich ist, ob die schlussendlich eingestellte Bewerberin besser qualifiziert war oder nicht. Der Anwalt ist daher „näher am Beweis“.

In der Regel fehlen den diskriminierten Personen die notwendigen Personalunterlagen, Gehaltslisten oder Informationen über MitbewerberInnen und KundInnen, um in so einem Fall eine Diskriminierung beweisen zu können.

Auf Grund dieser mangelnden Nähe zum Beweis sieht das Gleichbehandlungsgesetz – entgegen der allgemeinen zivilprozessrechtlichen Grundregel der Beweislast, nämlich dass jede Partei ihr Vorbringen beweisen muss – eine Beweislaste leichterung für die diskriminierte Person vor:

Beachte die Beweislaste leichterung!

Die diskriminierte Person muss lediglich glaubhaft machen, dass sie auf Grund eines verbotenen Unterscheidungsmerkmals diskriminiert wurde. Hingegen muss die für die Diskriminierung verantwortliche Person beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderer Grund für die Diskriminierung ausschlaggebend war (vgl. §§ 26 Abs 12 und 35 Abs 3 GlBG).

Die diskriminierte Person muss nicht notwendigerweise Beweismittel vorlegen, wenn sie ihren Fall glaubhaft dargestellt hat. Die diskriminierende Person hat hingegen Beweise wie zum Beispiel Bewerbungsunterlagen, Gehaltsschemata oder andere Informationen offenzulegen.

7.4.6 Was kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft tun?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über die verschiedenen (rechtlichen) Möglichkeiten und bespricht diese mit der ratsuchenden Person im Detail. Je nach Konstellation des Falles und Wunsch der betroffenen Person, kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft vor Einleitung eines Gerichtsverfahrens beispielsweise auf einen außergerichtlichen Vergleich hinwirken. Wenn es sinnvoll und notwendig erscheint (z.B. wenn es keine Zeuginnen und keine anderen Beweismittel gibt), kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorfeld des Gerichtsverfahrens ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission verlangen. Das Einzelfallprüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission kann als Beweismittel bei Gericht verwendet werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat vor Gericht keine Vertretungskompetenz. Entscheidet sich die betroffene Person für ein Gerichtsverfahren, informiert und berät die Gleichbehandlungsanwaltschaft über Risiken und Erfolgsaussichten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet an andere Stellen, wie die Arbeiterkammer, den ÖGB oder den Klagsverband weiter. Sie verweist auf die Vertretung durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin und arbeitet mit diesen Einrichtungen bei Bedarf zusammen.

7.4.7 Rechtsfolgen- und Fristenüberblick

Art der Diskriminierung	Beispiel	Frist	Rechtsfolgen
Begründungsdiskriminierung Der Stellenwerber oder die Stellenwerberin bekommt den Job nicht.	Frau A. ist Muslimin und bewirbt sich bei einer Anwaltskanzlei als Sekretärin. Obwohl sie auf Grund ihrer Ausbildung und bisherigen Arbeits- erfahrung unter den MitbewerberInnen die Bestqualifizierte ist, wird sie wegen ihrer Reli- gionszugehörigkeit abgelehnt.	6 Monate Die Frist beginnt mit Ablehnung der Bewerbung zu laufen. ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens (Kosten für die Bewerbung, entgangener Lohn) UND Entschädigung für die erlittene persönliche Be- einträchtigung (mindestens 2 Monatsgehälter) ⇒ § 26 Abs 1 Z 1 GIBG
Die Bewerbung wurde nicht beachtet.	Frau B. bewirbt sich bei einer Café-Bäckerei. Ihre Bewerbung wird von der Filialeitung nicht berücksichtigt, weil sie mit 48 Jahren zu alt sei. Nichtberücksichtigung bedeutet, dass die Bewer- berin die Stelle keinesfalls erhalten hätte, egal ob sie qualifiziert ist oder nicht.	6 Monate Die Frist beginnt mit Ablehnung der Bewerbung zu laufen. ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens (Kosten für die Bewerbung) UND Entschädigung für die erlittene persönliche Be- einträchtigung (maximal 500 Euro) ⇒ § 26 Abs 1 Z 2 GIBG
Entgeltdiskriminierung Weniger Lohn für gleiche Arbeit.	Herr C. kommt aus Serbien und arbeitet auf einer Baustelle. Eines Tages erfährt er, dass er pro Stunde 3 Euro weniger als sein österreichischer Arbeitskollege bekommt. Er spricht mit seinem Arbeitgeber. Dieser erklärt ihm, dass alle „Aus- länder“ auf seiner Baustelle weniger Gehalt be- kommen. Dies sei ganz normal.	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz der Differenz zwischen dem ausgezahlten und dem höheren Lohn des Arbeitskollegen UND Entschädigung für die erlittene persönliche Be- einträchtigung. ⇒ § 26 Abs 2 GIBG
Diskriminierung bei freiwilligen Sozialleistungen	Ein Transportunternehmen gewährt Ehepartne- rInnen und LebensgefährtInnen von Angestellten vergünstigte Fahrscheine. Der Partner vom An- gestellten D. bekommt keine vergünstigten Fahr- karten, da gleichgeschlechtliche Lebensgemein- schaften nicht in den Genuss der vergünstigten Fahrscheine kommen	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Gewährung der betreffenden Sozialleistung ODER Ersatz des finanziellen Schadens (Auszahlung der Differenz des Fahrpreises) UND Entschädigung für die erlittene persönliche Be- einträchtigung ⇒ § 26 Abs 3 GIBG
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung bzw. Umschulung	Eine 55-jährige Frau darf im Gegensatz zu ihren jüngeren KollegInnen nicht an Weiterbildungs- maßnahmen teilnehmen. Der Vorgesetzte begründet dies mit ihrem heran- nahenden Pensionsalter und sich eine Investition in ihre Weiterbildung nicht mehr rechne.	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Einbeziehung in die entsprechende betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme ODER Ersatz des finanziellen Schadens (z.B. Kosten für selbst bezahlte Kurse) UND Entschädigung für die erlittene persönliche Be- einträchtigung ⇒ § 26 Abs 4 GIBG

Art der Diskriminierung	Beispiel	Frist	Rechtsfolgen
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg Diskriminierung bei der Beförderung	Herr E. ist in seiner Abteilung der Bestqualifizierte für den Posten des Abteilungsleiters. Dennoch bekommt er die Stelle auf Grund seiner Homosexualität nicht.	6 Monate Die Frist beginnt mit Ablehnung der Beförderung zu laufen. ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz des finanziellen Schadens (z.B. Auszahlung der Gehaltsdifferenz) UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (Gehaltsdifferenz für mindestens 3 Monate) ⇒ § 26 Abs 5 Z 1 GIBG
Die Bewerbung zur Beförderung wurde nicht berücksichtigt.	Die Bewerbung zum Abteilungsleiter von Herrn F., der sich zum Islam bekennt, wird erst gar nicht berücksichtigt, da die Stelle keinesfalls mit einem Muslim besetzt werden soll.	6 Monate Die Frist beginnt mit Ablehnung der Beförderung zu laufen. ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz des finanziellen Schadens (z.B. Kosten für die Bewerbung) UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (maximal 500 Euro) ⇒ § 26 Abs 5 Z 2 GIBG
Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen	Frau G., die aus der Türkei kommt, wird bei Urlaubs- oder Schichteinteilung regelmäßig gegenüber ihren österreichischen ArbeitskollegInnen benachteiligt.	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen ODER Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ⇒ § 26 Abs 6 GIBG
Beendigungsdiskriminierung Kündigung oder Entlassung Auflösung des Probearbeitsverhältnisses	Das Arbeitsverhältnis von Frau F. wird beendet bzw. nicht verlängert, weil bekannt wird, dass sie lesbisch ist.	14 Tage bei Anfechtung Die Frist beginnt mit Erhalt der Kündigung bzw. Nichtverlängerung zu laufen. 6 Monate Die Frist beginnt mit Erhalt der Kündigung bzw. Nichtverlängerung zu laufen. ⇒ § 29 Abs 1a GIBG	Damit wird auf Wiedereinstellung geklagt. Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
Beendigung durch Zeitablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, obwohl es darauf angelegt war in ein unbefristetes umgewandelt zu werden.		14 Tage Die Frist beginnt mit Zeitablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses zu laufen.	Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Art der Diskriminierung	Beispiel	Frist	Rechtsfolgen
		6 Monate Die Frist beginnt mit Zeitablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses zu laufen. ⇒ § 29 Abs 1a GIBG	Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ⇒ § 26 Abs 7 GIBG
Diskriminierung beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiter- und Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	Drei Teilnehmerinnen eines AMS-Kurses bewerben sich für ein Praktikum bei einem Bekleidungsgeschäft. Während zwei von ihnen im Geschäft mit KundInnenkontakt eingesetzt werden, soll die dritte im Lager arbeiten, da sie ein Kopftuch trägt.	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Einbeziehung in die entsprechende Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildungsmaßnahme ODER Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ⇒ § 26 Abs 8 GIBG
Diskriminierung bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen	Eine Vertreterin einer beruflichen Interessensvertretung wird aufgefordert, ihre Funktion in dieser Organisation zurückzulegen, mit der Begründung, dass sie als bekennende Zeugin Jehovas für die Ausübung dieser Funktion nicht „geeignet“ sei.	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Mitgliedschaft bzw. Mitwirkung in der betroffenen Organisation bzw. Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation ODER Ersatz des finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ⇒ § 26 Abs 9 GIBG
Diskriminierung bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit	Herrn G. wird von XY keine Gastgewerbekonzession verkauft, mit der Begründung er sei ein Muslim.	3 Jahre ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ⇒ § 26 Abs 10 GIBG
Belästigung in der Arbeitswelt	Herr J. wird von seinen ArbeitskollegInnen auf Grund seiner tunesischen Herkunft ständig als „Kameltreiber“ und „dreckiger Hund“ beschimpft.	1 Jahr ⇒ § 29 Abs 1 GIBG	Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (mindestens jedoch 720 Euro) ⇒ § 26 Abs 11 GIBG

Art der Diskriminierung	Beispiel	Frist	Rechtsfolgen
in anderen Lebensbereichen (Güter und Dienstleistungen, Wohnraum, Soziales und Bildung)	Frau I. wird von einer Verkäuferin in einem Geschäft als „blöde Tschuschin“ bezeichnet.	3 Jahre ⇒ § 1486 ABGB	Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (mindestens jedoch 720 Euro) ⇒ § 35 Abs 2 GIBG
Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Wohnraum, Sozialschutz und Bildung	Herr K. ist auf Wohnungssuche. Auf einer Internetseite stößt er auf eine ansprechende Wohnung. Herr K. ruft daraufhin bei der angegebenen Immobilienfirma an und erkundigt sich nach der Wohnung. Die Maklerin teilt ihm mit, dass keine Wohnungen an Ausländer vergeben werden. Herr K. führt diese Aussage auf seinen türkischen Akzent zurück.	3 Jahre ⇒ § 1486 ABGB	Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens UND Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ⇒ § 35 Abs 1 GIBG
Benachteiligungsverbot in der Arbeitswelt	Herr L. soll auf Grund seiner Homosexualität gekündigt werden. Sein Kollege Herr M. setzt sich bei ihrem gemeinsamen Vorgesetzten für ihn ein. Daraufhin wird auch Herr M. gekündigt. Sowohl Herr L. als auch Herr M. können die Kündigung innerhalb von 14 Tagen anfechten oder – wenn sie die Kündigung gegen sich gelten lassen – innerhalb von 6 Monaten auf Schadenersatz klagen. Wird Herr M. aber in Reaktion auf seinen Einsatz für Herrn L. belästigt oder anders benachteiligt gelten je nach Art der Benachteiligung (Diskriminierung) die oben beschriebenen Fristen und Rechtsfolgen (vgl. § 27 GIBG).		
in anderen Lebensbereichen (Güter und Dienstleistungen, Wohnraum, Soziales und Bildung)	Frau N. und ihre Freundin Frau O., die afrikanischer Herkunft ist, gehen gemeinsam in eine Bar. Frau O. wird auf Grund ihrer Hautfarbe nicht bedient. Frau N. beschwert sich beim Geschäftsführer über das Verhalten der Kellnerin. Daraufhin wird auch Frau N. nicht mehr bedient. Beide Frauen werden des Lokales verwiesen. Sowohl Frau N. als auch Frau O. können gerichtlich gegen dieses Verhalten vorgehen und Schadenersatz einklagen. Es gilt die oben beschriebene dreijährige Verjährungsfrist (vgl. § 36 GIBG).		

7.5 Gegenüberstellung von Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und Verfahren vor Gerichten

Hier sehen Sie auf einen Blick die Unterschiede zwischen dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und vor Gericht.

Gleichbehandlungskommission (GBK)

Gericht

Fristen

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Keine Fristen. Ein GBK-Verfahren kann immer durchgeführt werden. Die Einleitung eines GBK-Verfahrens hemmt jedoch die Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung, d.h. die Frist läuft während eines GBK-Verfahrens nicht weiter. | <ul style="list-style-type: none"> Fristen sind zu beachten. Nach Ablauf einer Frist kann grundsätzlich das Gericht mit einem Fall nicht mehr befasst werden. |
|--|--|

Beteiligung von Dritten

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Es besteht keine Anwaltpflicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt betroffene Personen und begleitet sie während des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission. Die diskriminierte Person kann sich von einer Vertrauensperson vertreten lassen. Auf Antrag kann eine Fachperson mit beratender Stimme beigezogen werden. | <ul style="list-style-type: none"> Ab einem Streitwert von über 4.000 Euro besteht Anwaltpflicht. Die Arbeiterkammer bietet Beratung an und stellt unter bestimmten Voraussetzungen eine Rechtsvertretung vor den Gerichten zur Verfügung. Dasselbe gilt auch für den Österreichischen Gewerkschaftsbund. Auf Verlangen kann der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern in ausgewählten Fällen als Nebenintervenient beitreten. Als solcher unterstützt er die betroffene Person. |
|--|---|

Besonderheiten des Verfahrens

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Kostenlos Vertraulich und nicht öffentlich Relativ formloses Verfahren Ein Senat der GBK besteht aus 11 bis 13 Personen. | <ul style="list-style-type: none"> Prozesskostenrisiko In der Regel öffentliches Verfahren Strikte Verfahrensvorschriften Ein Richter oder eine Richterin führt das Verfahren. Beim Arbeits- und Sozialgericht gibt es zusätzlich zwei LaienrichterInnen. |
|---|---|

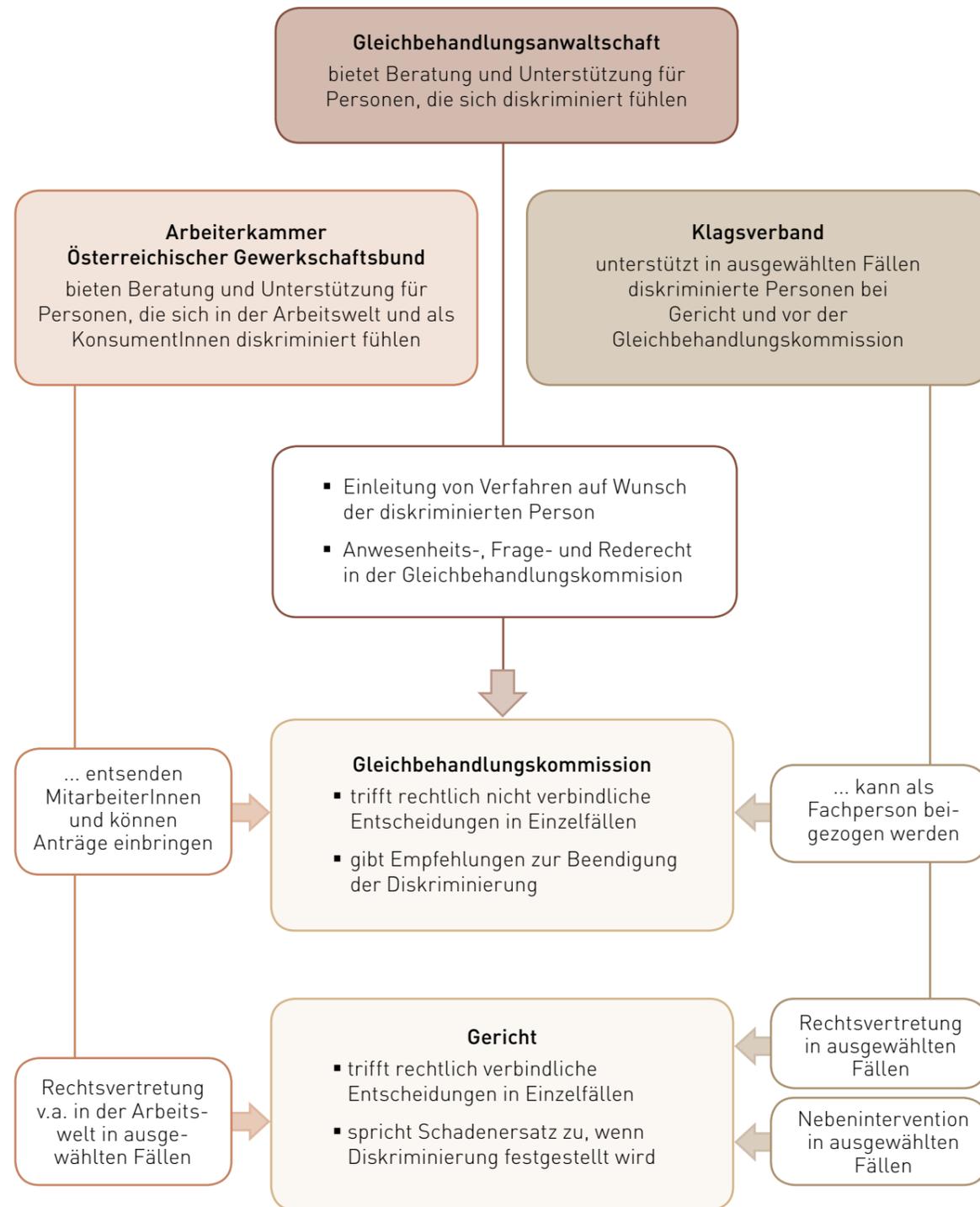
Gleichbehandlungskommission (GBK)

Gericht

Wirkungen von Entscheidungen

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Die Entscheidungen der GBK sind rechtlich nicht verbindlich: Falls eine Diskriminierung festgestellt wurde, werden Empfehlungen bzw. Vorschläge an die für die Diskriminierung verantwortliche Person gerichtet. Es gibt keine Möglichkeit das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission zu bekämpfen. | <ul style="list-style-type: none"> Die Entscheidungen eines Gerichts sind rechtlich verbindlich: Falls eine Diskriminierung festgestellt wird, muss die für die Diskriminierung verantwortliche Person der diskriminierten Person Schadenersatz leisten. Gegen ein Urteil des Gerichts kann eine Berufung eingelegt werden. Damit ist die Überprüfung durch eine zweite Instanz gewährleistet. |
|--|--|

7.6 Rechtsdurchsetzung und Rechtsschutz auf einen Blick



7.7 Verfahren vor Verwaltungsbehörden

Bestimmte diskriminierende Vorfälle (z.B. diskriminierende Stelleninserate oder Immobilieninserate) können bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde angezeigt werden. Das sind die Bezirkshauptmannschaften bzw. das Magistrat (in Städten mit eigenem Statut*), in Wien die Magistratischen Bezirksämter. Die Behörden haben daraufhin ein Verwaltungsstrafverfahren durchzuführen und etwaige Geldstrafen zu verhängen.

Im Gegensatz zu Gerichts- oder Gleichbehandlungsverfahren haben betroffene Personen bei Verwaltungsstrafverfahren keine Parteistellung, sondern sind lediglich Zeugen. Eine diskriminierte Person kann daher auf den Verfahrensverlauf keinen Einfluss nehmen. Die betroffene Person hat kein Recht auf Akteneinsicht, sie kann keine Rechtsmittel einbringen und wird über den Ausgang des Verfahrens nicht informiert. In diesem Verfahren steht die Bestrafung der Verantwortlichen im Vordergrund, eine Wiedergutmachung ist nicht vorgesehen.

Verwaltungsstrafverfahren können parallel zu Gerichts- oder Gleichbehandlungsverfahren geführt werden.

7.7.1 Diskriminierende Stellenausschreibung

Beispiel

„Küchenhilfe, Dauerstelle, Eintrittsdatum: 02.02.2007 Erforderliche Staatsbürgerschaft: Österreich, Sprachkenntnisse: Deutsch - Ausgezeichnete Kenntnisse, Unterbringung: keine“

Quelle: UVS 2008**

Stellenausschreibungen, die auf Grund des Geschlechts, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder auf Grund der sexuellen Orientierung diskriminieren, sind verboten.

ArbeitsvermittlerInnen, die diskriminierende Stellenausschreibungen veröffentlichen, sind von der Bezirksverwaltungsbehörde (das sind die örtlichen Bezirkshauptmannschaften bzw. die Magistrate in Wien) mit einer Geldstrafe von bis zu 360 Euro zu bestrafen.

ArbeitgeberInnen, die einen Arbeitsplatz auf diskriminierende Weise ausschreiben, sind beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und erst bei weiteren Verstößen mit einer Geldstrafe von bis zu 360 Euro zu bestrafen.

Diskriminierende Stellenausschreibungen können in einem Verwaltungsstrafverfahren auf Antrag des Stellenwerbers bzw. der Stellenwerberin oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfolgt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bei Durchführung des Verwaltungsstrafverfahrens Parteistellung. Das heißt, sie hat ein Recht auf Akteneinsicht, sie kann gegen Bescheide Berufung erheben und hat ein Recht auf Auskunft über den Ausgang des Verfahrens.

7.7.2 Diskriminierung im öffentlichen Raum (Immobilieninserate, Diskotheken, Bars...)

Beispiele

- Bei der Suche nach Mietwohnungen stoßen Sie auf folgendes Inserat:
Helle 3-Zimmer-Wohnung zu vermieten. 60 m², neu renoviert, in bester Lage. Nur an Inländer zu vermieten. Tel: 87 654 321.
- Drei Männer sudanesischer Herkunft möchten sich bei einem Imbissstand etwas zu trinken kaufen. Sie werden jedoch mit den Worten „alle Schwarzen verkaufen Drogen“ aufgefordert wegzugehen. Auf Grund ihrer Hautfarbe werden sie nicht bedient.

Quelle: Modellbeispiele

Diese zwei Beispiele fallen in den Anwendungsbereich des Art III Abs 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG). Diese Bestimmung verbietet es, Personen auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt zu benachteiligen oder sie zu hindern, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind.

Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmung kann die Bezirksverwaltungsbehörde eine Verwaltungsstrafe von bis zu 1.090 Euro verhängen.

*] Eisenstadt, Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Krems/Donau, Linz, Rust, Salzburg, St. Pölten, Steyr, Villach, Waidhofen/Ybbs, Wels, Wr. Neustadt.

**] Entscheidung des Unabhängigen Verwaltungssenats Wien vom 11.03.2008 (GZ 06/42/318/2008)

Bei mehrmaligen Verstößen kann Gewerbetreibende die Gewerbeberechtigung entzogen werden (§ 87 Abs 1 Z 3 Gewerbeordnung).⁵³

Anzeigeberechtigt sind sowohl betroffene Personen als auch Zeuginnen. Parteistellung, d.h. das Recht auf Akteneinsicht, Rechtsmittel und Auskunft über den Ausgang des Verfahrens, hat die belangte Person.

Neben Immobilieninseraten können auch diskriminierende Stellenausschreibungen unter den Anwendungsbereich des Art III Abs 1 Z 3 EGVG fallen.

Die Volksanwaltschaft hat in einer Missstandsfeststellung beanstandet, dass Verwaltungsübertretungen nach rassistischen und diskriminierenden Tathandlungen, die unter den Anwendungsbereich des EGVG fallen, „zwar erkannt und festgestellt, in den Folgen aber aus nicht nachvollziehbaren Gründen als unbedeutend und entschuldbar angesehen⁵⁴“ werden. Sie empfiehlt daher die einheitliche Anwendung des Art III Abs 1 Z 3 EGVG durch die zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden in ganz Österreich.

7.7.3 Was kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft tun?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann bei einer diskriminierenden Stellenausschreibung ein Verwaltungsstrafverfahren einleiten. Sie hat in dem Verfahren Parteistellung. Ihr steht das Recht zu, Akteneinsicht zu nehmen, gegen Bescheide Berufungen und gegen Strafverfügungen Einsprüche zu erheben. Durch diese Rechte kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf den Verlauf des Verfahrens Einfluss nehmen.

Hingegen hat sie **in Verfahren nach dem EGVG diese Möglichkeiten nicht.**



8. Glossar

Alter

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters betrifft jedes Alter – Personen wegen ihrer Jugend schlechter zu behandeln als andere ist ebenso verboten wie eine Schlechterstellung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren. Allerdings gibt es eine Reihe von bestimmten Gründen, die es rechtfertigen können, dass verschieden alte Personen in der Arbeitswelt doch verschieden behandelt werden. Eine solche Ungleichbehandlung auf Grund des Alters muss objektiv und angemessen sein, ein legitimes Ziel verfolgen, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles müssen angemessen und erforderlich sein, um nicht als Diskriminierung zu gelten. Als konkrete Beispiele für solche möglicherweise gerechtfertigte Ungleichbehandlungen nennt das Gesetz gezielte Förderungsmaßnahmen für die berufliche Eingliederung sowie Anforderungen an das Mindest- oder Höchstalter für bestimmte Beschäftigungen. Auch versicherungsmathematisch gerechtfertigte unterschiedliche Altersgrenzen für Betriebspensionen sind möglich. Wegen der Komplexität der Ausnahmen ist auf jeden Fall eine rechtliche Beratung, zum Beispiel bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, anzuraten.

Anweisung zur Diskriminierung

Das Gleichbehandlungsgesetz trägt der Tatsache Rechnung, dass Menschen oft erheblichen Einfluss auf die Handlungen anderer haben und ihnen Anweisungen erteilen. Auch Anweisung zur Diskriminierung ist eine verbotene Diskriminierung.

Beispiele sind etwa Anweisungen von Vorgesetzten an MitarbeiterInnen, wenn zum Beispiel ein Lokalinhaber oder eine Lokalinhaberin das Servicepersonal anweist, Gäste mit dunkler Hautfarbe nicht zu bedienen, oder von AuftraggeberInnen an AuftragnehmerInnen, wenn eine Firma eine Personalvermittlungsgesellschaft ungerechtfertigter-

weise anweist, nur StellenbewerberInnen einer bestimmten Altersgruppe zu berücksichtigen.

Arbeitswelt

Im Rahmen des ⇒ **Gleichbehandlungsgesetzes** ist die „Arbeitswelt“ ein weit gefasster Begriff. Dazu gehört von der Ausschreibung und Besetzung einer Stelle bis zum Ausscheiden aus einem Betrieb vieles, was mit einem Dienstverhältnis in allen seinen Phasen einhergeht: die Entlohnung, freiwillige Sozialleistungen, der berufliche Aufstieg im Unternehmen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, und – sehr allgemein formuliert – die „sonstigen Arbeitsbedingungen“. Außerdem erstreckt sich das Gleichbehandlungsgebot für die Arbeitswelt auch auf den Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung und Berufsberatung. Es gilt auch für ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen und Organisationen von Berufsgruppen, und zwar sowohl für die Mitgliedschaft in solchen Organisationen als auch für die Inanspruchnahme von Leistungen dieser Organisationen. Darüber hinaus gilt das Gleichbehandlungsgebot auch für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Belästigung

Das ⇒ **Gleichbehandlungsgesetz** verbietet eine Reihe von diskriminierenden Verhaltensweisen unter der Bezeichnung „Belästigung“. Diese Verhaltensweisen stehen in einem Zusammenhang mit einem der verbotenen Diskriminierungsgründe. Sie sind für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig, sie verletzen ihre Würde (oder bezwecken das zumindest) und schaffen für sie ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld (oder bezwecken dies zumindest). Eine derartige Belästigung ist sowohl in der Arbeitswelt wie auch in den weiteren geschützten Lebensbereichen, für die das Gleich-

behandlungsgesetz gilt, verboten.

Fortgesetzte Belästigungen am Arbeitsplatz können ein Teil einer Strategie des ⇒ **Mobbing** gegen eine Person sein. Siehe auch ⇒ **sexuelle Belästigung**.

Benachteiligungsverbot

Wer sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt, soll dadurch nicht noch zusätzliche Nachteile erleiden. Für den Bereich der Arbeitswelt verbietet es das Gleichbehandlungsgesetz, ArbeitnehmerInnen wegen einer Beschwerde nach diesem Gesetz zu entlassen, zu kündigen, oder anders zu benachteiligen. Das ist unabhängig davon, ob die Beschwerde innerhalb des Betriebes erhoben wird oder ob ein Verfahren vor Gericht oder vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet wird. Der gleiche Schutz gilt für ArbeitnehmerInnen, die der betroffenen Person Unterstützung geben, etwa indem sie als Zeuginnen vor Gericht oder als Auskunftspersonen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zur Verfügung stehen. Auch in Reaktion auf Beschwerden in den weiteren geschützten Lebensbereichen dürfen weder die betroffenen Personen noch deren UnterstützerInnen benachteiligt werden.

Bildung

Im gesamten Bildungsbereich gilt das Gebot der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit. Dazu gehören sowohl der Zugang zu Bildungseinrichtungen und alles was in Bildungseinrichtungen stattfindet, wie auch Beihilfen im Bildungsbereich. Im Detail verteilen sich die Kompetenzen für ein Vorgehen gegen Fälle von Diskriminierung auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungseinrichtungen der Bundesländer. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hilft bei der Ermittlung der in jedem Einzelfall zuständigen Stelle.

Direkte Diskriminierung ⇒ unmittelbare Diskriminierung

Diskriminierung

Wenn von einer Diskriminierung die Rede ist, ist immer ein – zumindest gedachter – Vergleich im Spiel. Eine Person wird anders behandelt als eine vergleichbare Person in einer vergleichbaren Situation, und es gibt dafür keine sachliche Rechtfertigung. Vielmehr erfolgt die Ungleichbehandlung aus einem anderen Grund, der etwas mit der Person (oder der Vorstellung von dieser Person) zu tun hat, zum Beispiel ihrem Alter, ihrer Herkunft oder ihrer Religion. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet sowohl ⇒ **unmittelbare Diskriminierung** als auch ⇒ **mittelbare Diskriminierung**. Außerdem gelten auch ⇒ **Anweisung zur Diskriminierung** und ⇒ **Belästigung als Diskriminierung**.

Ethnische Zugehörigkeit

Ungerechtfertigte Differenzierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit knüpfen an Merkmale an wie etwa Herkunft, Kultur, Muttersprache oder Umgangssprache, Hautfarbe, Sitten oder Religion. Es kommt nicht darauf an, ob die von der Diskriminierung betroffenen Personen diese Merkmale tatsächlich haben, sondern darauf, dass diese Merkmale eine Rolle für die Motivation der Person/en als Grund für die diskriminierende Verhaltensweise spielen. „Ethnische Zugehörigkeit“ wird in manchen Gesetzen der Bundesländer als „ethnische Herkunft“ bezeichnet. Damit ist dasselbe gemeint.

Fachperson

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gibt es die Möglichkeit, sogenannte Fachpersonen mit beratender Stimme dem Verfahren beizuziehen. Fachpersonen sind entweder von

den Vorsitzenden oder auf Verlangen von mehr als einem Drittel der Senatsmitglieder der Gleichbehandlungskommission oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft beizuziehen.

Fachpersonen können VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Kulturvereinen oder von Interessensvertretungen, WissenschaftlerInnen, ProfessorInnen und andere Personen, die eine bestimmte Expertise aufweisen, sein. In der Praxis gibt die Fachperson Auskunft zu bestimmten Themen und Fragen der Senatsmitglieder.

Bei einer Prüfung eines Einzelfalles hat die diskriminierte Person das Recht auf Beiziehung eines Vertreters oder einer Vertreterin von einer NGO. NGO-VertreterInnen weisen auf Grund ihrer Spezialisierung auf bestimmte gesellschaftliche Gruppen bzw. Themen und ihrer langjährigen Erfahrung meist umfassendes Fachwissen zu Fragen von Diskriminierung auf. Dieses zusätzliche Fachwissen kann das Vorbringen der diskriminierten Person unterstützen und den Senaten der Gleichbehandlungskommission für die Entscheidung wichtige Hintergrundinformationen liefern.

Fürsorgepflicht

ArbeitgeberInnen müssen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Leben und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen geschützt sind. Dazu gehört auch die Verantwortung dafür, dass die ArbeitnehmerInnen nicht durch andere Personen im Betrieb gemobbt, belästigt oder sonst wie diskriminiert werden.

GAW ⇒ Gleichbehandlungsanwaltschaft

GBK ⇒ Gleichbehandlungskommission

GLBG ⇒ Gleichbehandlungsgesetz

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Sie bietet für Menschen in ganz Österreich vertrauliche und kostenlose Beratung an. Zu ihren Aufgaben und Kompetenzen gehören u.a. die Information über das Gleichbehandlungsgesetz

und das Hinwirken auf einvernehmliche Lösungen in Diskriminierungsfällen. Sie kann bei der ⇒ **Gleichbehandlungskommission** die Überprüfung von Einzelfällen und das Erstellen von Gutachten zu allgemeinen Fragen des Gleichbehandlungsrechts verlangen. Außerdem kann sie unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

Gleichbehandlungsgebot

Das ⇒ **Gleichbehandlungsgesetz** enthält mehrere Gleichbehandlungsgebote, die festlegen, dass niemand diskriminiert werden darf. Jedes dieser Gleichbehandlungsgebote gilt jeweils für einen oder mehrere festgelegte Lebensbereiche und bestimmte Gründe, nach denen kein Unterschied im Umgang mit Menschen in diesen Lebensbereichen gemacht werden darf. Für alle gilt, dass sowohl ⇒ **unmittelbare Diskriminierung** als auch ⇒ **mittelbare Diskriminierung** verboten ist. Die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ist im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und in der sonstigen Arbeitswelt geboten. Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden beim ⇒ **Sozialschutz**, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste; bei der ⇒ **Bildung**, beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und beim Wohnraum.

Gleichbehandlungsgesetz (GLBG)

In Österreich gibt es seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz, das seither mehrmals geändert und erweitert wurde. Den Anfang machte das erste Gleichbehandlungsgesetz mit Bestimmungen zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit von Frauen und Männern.

Derzeit regelt das Gleichbehandlungsgesetz vier Bereiche: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung; die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in weiteren geschützten Lebensbereichen

und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Gleichbehandlungskommission (GBK)

Die Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten mit jeweils 10 bis 12 Mitgliedern aus Ministerien und Interessensvertretungen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und einer oder einem Vorsitzenden. Sie prüft in einem vertraulichen und kostenlosen Verfahren, ob in Einzelfällen eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Wer sich diskriminiert fühlt, kann einen Antrag auf Überprüfung für diesen Einzelfall stellen. Das Ergebnis dieses Verfahrens ist eine Feststellung der Gleichbehandlungskommission darüber, ob eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes stattgefunden hat. Die Gleichbehandlungskommission gibt Empfehlungen zur Beendigung der Diskriminierung ab. Die Gleichbehandlungskommission erstellt auch Gutachten zu allgemeinen Fragen des Gleichbehandlungsrechts.

Hausrecht

Das Hausrecht räumt InhaberInnen von Betrieben, Geschäften, Lokalen etc. innerhalb gewisser Grenzen das Recht ein, darüber zu entscheiden, wer im Betrieb, Geschäft, Lokal etc. anwesend sein darf und wer nicht. Ausschlüsse können aber nicht einfach x-beliebig erfolgen. Die dabei angewendeten Kriterien dürfen nicht diskriminierend sein. Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sind durch das Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich verboten. Wer ein allgemein zugängliches Lokal oder Geschäft betreibt, macht dadurch schon klar, dass die angebotenen Waren und Dienstleistungen grundsätzlich jedem beliebigen Kunden bzw. jeder beliebigen Kundin angeboten werden. Es ist daher beispielsweise zulässig, konkrete Personen wegen konkreter Störungen auszuschließen, nicht aber generell Personen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit zu diskriminieren.

Indirekte Diskriminierung ⇒ mittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung

Der Form nach gleiche Bedingungen können auf verschiedene Menschen unterschiedliche Auswirkungen haben. So kann eine ungerechtfertigte Benachteiligung entstehen, die als mittelbare Diskriminierung zu bewerten ist. Mittelbare Diskriminierung ist auch bekannt als „indirekte Diskriminierung“.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Im Gleichbehandlungsgesetz sind diese bestimmten Merkmale für die Arbeitswelt: Das Geschlecht, die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, eine Religion oder Weltanschauung, das Alter und die sexuelle Orientierung.

Mobbing

Mobbing ist eine versteckt oder offen aggressive Verhaltensweise im Arbeitsleben, bei der, im Gegensatz zu „normalen“ Konflikten oder Streitereien, gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum gegen eine betroffene Person vorgegangen wird. Dabei ist es oft das Ziel, die gemobbte Person auszugrenzen und letztlich vom Arbeitsplatz zu vertreiben. Im Vergleich zur Definition von ⇒ **Belästigung** im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist Mobbing der weiter gefasste Begriff. Mobbing kann, muss aber nicht einen Bezug zu einem der nach dem Gleichbehandlungsgesetz verbotenen Diskriminierungsgründe haben. Mobbing ist für die betroffene Person sehr belastend, es ist aber nicht als solches Gegenstand des Gleichbehandlungsgesetzes. Auf Grund der allgemeinen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht müssen ArbeitgeberInnen eingreifen, wenn sie von Mobbing in ihrem Betrieb erfahren. Die ArbeitnehmerInnenvertretung (Betriebsrat) kann und soll Mobbingbetroffene unterstützen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft befasst sich nicht mit Mobbing, wenn es nicht zugleich auch diskriminierend im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist. Beratung und Unterstützung für von Mobbing betroffene Personen bieten Betriebsrat, Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Nebenintervention

Der Nebenintervenient oder die Nebenintervenientin ist eine Person/Einrichtung, die auf Seiten einer Partei einem Gerichtsverfahren beiträgt, weil sie ein rechtliches Interesse am Obsiegen dieser Partei hat. Der Nebenintervenient oder die Nebenintervenientin wird auch Streithelfer oder Streithelferin genannt. In dieser Funktion unterstützt der Nebenintervenient oder die Nebenintervenientin eine Partei, ist aber selbst keine Partei. Daher kann durch die Nebenintervention weder ein Vergleich abgeschlossen noch eine Klage zurückgenommen werden. Der Nebenintervenient oder die Nebenintervenientin kann jedoch Rechtsmittel ergreifen, sofern die Partei nicht widerspricht. Darüber hinaus kann der Nebenintervenient oder die Nebenintervenientin Säumnisfolgen gegen die untätige oder nicht erscheinende Partei abwenden, in dem sie zu Verhandlungen erscheint bzw. die notwendigen Handlungen vornimmt. In Verfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz können KlägerInnen den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsoffern zur Nebenintervention auffordern.

Positive Maßnahmen

Sogenannte „positive Maßnahmen“ dienen der Förderung der Gleichstellung und dem Ausgleich von Benachteiligungen aus Gründen, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz grundsätzlich keine zulässigen Differenzierungskriterien darstellen. Positive Maßnahmen sind ausdrücklich erlaubt (vgl. §§ 22 und 33 GlBG).

Privatautonomie

Dieser Begriff der juristischen Fachsprache bezeichnet die Freiheit, VertragspartnerInnen frei zu wählen oder keinen Vertrag abzuschließen und miteinander zu vereinbaren, was die VertragspartnerInnen wollen. Um diese Freiheit tatsächlich zu verwirklichen, sollten die VertragspartnerInnen gleiche Ausgangspositionen haben. Die Inhalte von Verträgen müssen generell den „guten Sitten“ entsprechen, sonst sind sie nicht gültig. Im Besonderen schützen verschiedene Regelungen die Position der von vorneherein schwächeren VertragspartnerInnen etwa im Arbeitsrecht, im Mietrecht und im Bereich des Konsumentenschutzes. Auch die Diskriminierungsverbote des Gleichbehandlungsrechts haben diese Schutzfunktion.

Religion oder Weltanschauung

Mit dem Begriffspaar „Religion oder Weltanschauung“ sind sowohl Religionen im landläufigen Sinn gemeint als auch ähnlich wie Religionen wirkende Lebenskonzepte von Menschen. In Österreich gibt es eine Reihe von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften sowie staatlich eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften. Für das Gleichbehandlungsgesetz macht es aber keinen Unterschied, ob jemand einer solchen Gemeinschaft angehört oder sich zu einer anderen Religion – ohne einen solchen Rechtsstatus – bekennt.

Sexuelle Belästigung

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet die sexuelle Belästigung als eine Form der Belästigung auf Grund des Geschlechts, bei der das entsprechende Verhalten der sexuellen Sphäre zugehörig ist. Informationen und Tipps zum Thema gibt die Broschüre „berührt! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, erhältlich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder zum Download von <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>.

Sexuelle Orientierung

Die „sexuelle Orientierung“ bezeichnet, ob sich jemand in Liebe und Sexualität zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts hingezogen fühlt, oder zu beiden. Ob jemand heterosexuell, homosexuell oder bisexuell ist, darf nach dem Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeitswelt keine Rolle spielen.

„Sonstige Bereiche“ im Gleichbehandlungsgesetz

Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste; bei sozialen Vergünstigungen; bei der Bildung und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Unmittelbare Diskriminierung

Wenn eine ungerechtfertigte Benachteiligung direkt an einer tatsächlichen oder vermeintlichen Eigenschaft einer Person ansetzt, spricht man/frau von einer direkten oder unmittelbaren Diskriminierung. Eine unmittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines vom Gleichbehandlungsgesetz verbotenen Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Vertrauensperson

Im Verfahren vor der ⇒ **Gleichbehandlungskommission** hat die diskriminierte Person das Recht mit einer Vertrauensperson zur Befragung vor dem jeweiligen Senat der Gleichbehandlungskommission zu erscheinen. Dies können Freunde, Freundinnen oder Familienangehörige sein oder auch vertrauenswürdige Personen, die über eine Expertise auf dem Gebiet der Diskriminierungsbekämpfung verfügen, wie zum Beispiel rechtskundige Personen oder Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen. In diesem Zusammenhang nimmt das Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich auf NGO-VertreterInnen und auf VertreterInnen einer Interessensvertretung, wie z.B. der Arbeiterkammer oder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Bezug.

9. Literaturverzeichnis

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Broschüre „IHR GUTES RECHT. GLEICHBEHANDLUNG UND GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT“, kostenlos erhältlich bei der GAW oder zum Download von <http://www.gleichbehandlungs-anwaltschaft.at> Herausgeber: Bundeskanzleramt, Wien 2007.

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Broschüre „BERÜHRT! SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ“, kostenlos erhältlich bei der GAW oder zum Download von <http://www.gleichbehandlungs-anwaltschaft.at> Herausgeber: Bundeskanzleramt, Wien 2007.

S. Arndt, A. Hornscheidt (Hrsg.innen) (2004) AFRIKA UND DIE DEUTSCHE SPRACHE. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster: Unrast-Verlag

O. Ballon (1999) EINFÜHRUNG IN DAS ÖSTERREICHISCHE ZIVILPROZESSRECHT, Streitiges Verfahren, Leoben: Leykam

J. Berghold (2007) FEINDBILDER UND VERSTÄNDIGUNG. GRUNDFRAGEN DER POLITISCHEN PSYCHOLOGIE 3, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

J. Berghold, E. Menasse, K. Ottomeyer (2000) TRENNLINIEN. IMAGINATION DES FREMDEN UND KONSTRUKTION DES EIGENEN. Klagenfurt / Celovec: Drava Verlag

K. Bischof (2008) „ALLTAGSHELDINNEN OHNE SUPERKRÄFTE ...?!“, in: polis aktuell 3/2008, 16, http://www.politik-lernen.at/_data/pdf/pa_protest_web.pdf

J. Böhm (2006) LEITFADEN IM UMGANG MIT RASSISTISCHEN, SEXISTISCHEN ÄUSSERUNGEN, Wien: Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, http://www.voegb.at/service/downloads/Leitfaden_Antidiskriminierung_allg_neu.pdf

H. Cremer (2008) „... UND WELCHER RASSE GEHÖREN SIE AN?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper No 10, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, zugänglich unter: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/> → Publikationen → Policy Papers

B. Firlinger: Buch der Begriffe. SPRACHE - BEHINDERUNG - INTEGRATION. Hg. von Integration Österreich Wien 2003, kostenlos erhältlich über das Broschürens-service des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz bzw. im Internet abrufbar unter: https://broshuerenservice.bmsk.gv.at/PubAttachments/buch_der_begriffe.pdf

V. Frketic, P. Baumgartinger (2008) TRANSPERSONEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT, Wien: Diskursiv, im Internet abrufbar unter: <http://diskursiv.at/uploads/media/transpersonenamoearbeitsmarkt.pdf>

[GAW Tätigkeitsbericht 2004/2005] BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN/BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT, GEMEINSAMER BERICHT 2004 UND 2005 GEMÄSS § 24 DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION UND DIE GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT, TEIL II GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT BAND 2, zum Download unter: <http://www.gleichbehandlungs-anwaltschaft.at>

[GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007] BUNDESKANZLERAMT FRAUEN/BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT. Gemeinsamer Bericht 2006 und 2007 gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungs-anwaltschaft, Teil II, zum Download unter: <http://www.gleichbehandlungs-anwaltschaft.at>

[GAW Newsletter 2008/1] GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT (2008) Newsletter/Mai 2008

[GAW Newsletter 2008/2] GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT (2008) Newsletter/Oktober 2008

Gleiche Chancen im Betrieb (2004) GLEICHE CHANCEN IM BETRIEB – DAS HANDBUCH ZUR GLEICHSTELLUNG VON MIGRANTINNEN, <http://www.gleichechancen.at/manual/start.html>

F. Heidinger, A. Frank-Thomasser, Th. Schmid (2004) ANTIDISKRIMINIERUNG, RECHTLICHE GLEICHBEHANDLUNG IN ÖSTERREICH UND IN DER EU, Wien: LexisNexis

H. Hofer (2008) ALLTAG MIT BEHINDERUNG, Wien: NWV Verlag

A. Kletecka (2005) DURCHSETZUNG DER DIFFERENZIERUNGSVERBOTE in: T. Tomandl, W. Schrammel (Hrsg.) (2005) Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote, Wien: Braumüller

C. Kolodej (2005) Mobbing. PSYCHOTERROR AM ARBEITSPLATZ UND SEINE BEWÄLTIGUNG, Wien: Facultas Universitätsverlag

Internationale Organisation für Migration (Hrsg.in) (2003) HANDBUCH ZUR RECHTLICHEN BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG, http://iom.fi/files/legal_training/german/german_anti-discrimination_handbook_full.pdf

B. Neuhold, R. Pirstner, S. Ulrich (2003) MENSCHENRECHTE – FRAUENRECHTE, INTERNATIONALE, EUROPARECHTLICHE UND INNERSTAATLICHE DIMENSIONEN, Innsbruck: StudienVerlag

T. Makkonen (2003) HAUPTURSACHEN, FORMEN UND FOLGEN VON DISKRIMINIERUNG, in: Internationale Organisation für Migration (Hrsg.in) Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 8-31

N. Marschik (1999) DIE UN-RASSENDISKRIMINIERUNGSKONVENTION IM ÖSTERREICHISCHEN RECHT, Wien: Verlag Österreich

Österreichisches Normungsinstitut (2008) LEITFADEN FÜR DIVERSITY MANAGEMENT – ÖNORM S 2501, Informationen zur ÖNORM unter: http://www.on-norm.at/publish/diversity_management.html

K. Posch (2005). § 30 GELTUNGSBEREICH, in: R. Rebhahn (Hrsg) Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GIBG und zum GBK/GAW-G. Wien/New York: Springer, 496-510

R. Rebhahn (Hrsg), (2005) KOMMENTAR ZUM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ GLBG UND ZUM GBK/GAW-G. Wien/New York: Springer. [Stand: Juli 2005]

P. Smutny, K. Mayr (2001) GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ SAMT DEN WICHTIGSTEN EINSCHLÄGIGEN RECHTSQUELLEN. Wien: ÖGB Verlag [Stand: April 2001]

L. Vickers (2007) RELIGION UND WELTANSCHAUUNG IN DER BESCHÄFTIGUNG – DAS EU-RECHT. Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung, Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, im Internet abrufbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07relbel_de.pdf

I. Voglmayr (2008) Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, <http://www.chancen-gleichheit.at> → Publikationen

Volksanwaltschaft (2007) MISSSTANDSFESTSTELLUNG UND EMPFEHLUNG, http://www.volksanwaltschaft.gv.at/i_missemfveror.htm

B. Weys (2003) „ÖSTERREICHISCHE RECHTSLAGE IM BEREICH ANTIDISKRIMINIERUNG“, in: Internationale Organisation für Migration (Hrsg.in) Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 104-137

B. Weyss, C. Pritz (2004) „GLEICHBEHANDLUNG AUF EUROPÄISCH: DIE EUROPARECHTLICHE FORTENTWICKLUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZES“, in: Deutsches Institut für Menschenrechte u.a. (Hrsg.) Jahrbuch Menschenrechte 2005, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 304-313.

Im Internet zugänglich unter <http://www.jahrbuch-menschenrechte.de/Online/archiv-jmr2005/weyss.pdf>

M. Windisch-Graetz (2005) § 17 GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT IM ZUSAMMENHANG MIT EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS, in: R. Rebhahn (Hrsg) Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GlBG und zum GBK/GAW-G. Wien/New York: Springer, 423-449

K. Wladasch, J. Böhm (2004) E-LEARNING-TOOL ANTI-DISKRIMINIERUNGSARBEIT, siehe: <http://www.gleichchancen.at/manual/elearning/hb/index.htm>

ZARA, RASSISMUS REPORT 2007, <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/Rassismus-Report%202007.pdf>

Internetressourcen

Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, <http://www.bmsk.gv.at/> → BürgerInnen → Behindertenangelegenheiten

Internetseite, eingerichtet vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007. Sie enthält einen Überblick über das Gleichbehandlungsrecht in der EU und in Österreich sowie eine Liste von wesentlichen Kontaktstellen (Stand 2007), <http://www.chancengleichheit.at/ChancenGleichheit/default.htm>

Gleichbehandlungsanwaltschaft im www: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Einzelprüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission im www:

<http://www.frauen.bka.gv.at/> → Gleichbehandlungskommissionen → Gleichbehandlungskommission → Anonymisierte Entscheidungen

Informationen zu Amtswegen, <http://help.gv.at/>

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern. Aktuelle Informationen aus dem Antidiskriminierungsbereich, insbesondere aktuelle rechtliche Entwicklungen,

<http://www.klagsverband.at/>
Sir Peter Ustinov Institut zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen, <http://www.ustinov.at>

10. Index

Alter, Begriffserklärung 26, 76
 Altersdiskriminierung 35
 Angehörigenschutz 32
 Antidiskriminierungsrichtlinien der EU 24
 Anwaltpflicht 59
 Anweisung zur Diskriminierung 30, 76
 Arbeiterkammer 39, 59, 60, 72
 ArbeitgeberInnenorganisationen 34, 39, 54, 66
 ArbeitnehmerInnenorganisationen 34, 39, 54, 66
 Arbeitsbedingungen, sonstige 38, 64, 76
 Arbeitsgericht 57, 70
 Arbeitsverhältnisse 35
 Arbeitswelt 27, 34, 41, 51, 76
 Aufstieg 36, 64
 Ausbildung 38, 62, 66
 Ausnahmen 32
 Ausnahmeregelung, Alter 35
 Ausnahmeregelung, Religion 25
 Bar 46, 68
 Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 37, 64
 Bekleidungs Vorschriften 25, 35
 Belästigung 30, 31, 38, 39, 41, 46, 66, 68, 76
 Belästigung, sexuelle 31, 80
 Benachteiligungsverbot 31, 68, 77
 Berufliche Anforderungen 32, 35
 Beruflicher Aufstieg 36, 64
 Berufsberatung 38, 66, 76
 Beweislastregelung 56, 60
 Bildung 46, 68, 77
 Diskothek 30, 44
 Diskriminierung (Belästigung) 30, 41, 46, 66, 68
 Diskriminierung (Benachteiligungsverbot) 31, 68, 77
 Diskriminierung (durch Angehörigeneigenschaft) 32
 Diskriminierung, Anweisung zur 30, 76
 Diskriminierung, mittelbare 29, 30, 79
 Diskriminierung, rechtliche Definition 15, 29, 77
 Diskriminierung, unmittelbare 29, 30, 80
 Diskriminierungsgründe 23
 Diskriminierungsschutz, Entwicklung in der EU 22
 Diskriminierungsschutz, Entwicklung in Österreich 22
 Diversity Management 34
 Du-Wort 18
 Einstellung 35, 62
 Einzelprüfung 48, 54, 55
 Entgelt 35, 62
 Entlassung 35, 37, 64
 Entlohnung 22, 35
 ethnische Zugehörigkeit, Begriffserklärung 24, 77
 EU 23, 57
 EU-Richtlinien 22, 23, 57
 Fachperson 55, 70, 72, 77
 Feststellungsklage 56, 57
 Freiwillige Sozialleistungen 35, 62, 76
 Fristen 54, 59, 62, 70
 Fristenhemmung 54
 Fürsorgepflicht 50, 78
 Gericht 57, 70, 72
 Gesundheitsdienste 45
 Gleichbehandlungsanwaltschaft, Aufgaben & Kompetenzen 51, 57, 61
 Gleichbehandlungsanwaltschaft, Beratungsablauf 53
 Gleichbehandlungsanwaltschaft, Rolle im GBK-Verfahren 57
 Gleichbehandlungsanwaltschaft, Rolle im Gerichtsverfahren 61
 Gleichbehandlungsanwaltschaft, Rolle im Verwaltungsstrafverfahren 74
 Gleichbehandlungsgebot 34, 78
 Gleichbehandlungsgesetz, Aufbau 23-26, 78
 Gleichbehandlungsgesetz, Entstehung 23, 78
 Gleichbehandlungskommission, Arbeitsweise 54, 71, 72, 79
 Gleichbehandlungskommission, Aufgaben 71, 72, 79
 Gleichbehandlungskommission, Verfahren 54, 71, 79
 Gleichbehandlungskommission, Zusammensetzung 54, 72, 79
 Gutachten 55
 Güter und Dienstleistungen 43, 68
 Hausrecht 44, 79
 Homophobie 19
 Immobilieninseerate 45, 73
 Klagsverband 59, 60, 72
 Kontrahierungszwang 58
 Kündigung 32, 37, 59, 64
 Leistungsklage 56, 57
 Mehrfachdiskriminierung 24, 41, 54, 58
 Mobbing 31, 79
 Nebenintervention 72, 80
 N-Wort 18
 ÖGB 59, 72
 Positive Maßnahmen 32, 80
 Praktische Tipps 49
 Privatautonomie 80
 Prozesskostenrisiko 59, 70
 Rechtsfolgen 62-69
 Religion oder Weltanschauung, Begriffserklärung 25, 80
 Religiöse Organisationen 25, 36
 Respekt 15
 Schadenersatz 57, 71, 72
 Schadenersatz, immaterieller 24, 48
 Schadenersatz, materieller 24, 48
 Schimpfwörter 17, 18
 Selbständige Erwerbstätigkeit 40, 66
 Sexuelle Orientierung, Begriffserklärung 26, 80
 Sozialgericht 57, 70
 Sozialschutz 45, 68
 Sprachgebrauch 17
 Staatsbürgerschaftsausnahme 24, 32
 Stellenausschreibungen 40, 73
 Transsexualität 26
 Türsteher 30, 31, 44
 Umschulung 38, 64
 Vergleich, außergerichtlicher 51, 61
 Vergünstigungen, soziale Versicherung 45
 Vertrauensperson 56, 81
 Verwaltungsstrafe 44, 45, 73
 Vielfalt 15
 Vorurteile 17
 Weiterbildung 38, 62, 66
 Wohnraum 45, 68

11. Anhang

1) H. Hofer [2008] Alltag mit Behinderung, Wien: NWV Verlag.

2) Die Fragen nach den Gründen, warum Menschen andere diskriminieren, und nach den Folgen, die Diskriminierung für die Betroffenen und für die Gesellschaft hat, beschäftigen mehrere wissenschaftliche Fachrichtungen wie etwa Sozialpsychologie, Soziologie und Politikwissenschaften. Einen knappen Überblick, der auch die rechtswissenschaftliche Frage nach der Rolle von Gesetzen in der Diskriminierungsbekämpfung stellt, bietet T. Makkonen (2003), Hauptursachen, Formen und Folgen von Diskriminierung, in: Internationale Organisation für Migration (Hrsg.in) Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 8-31, im Internet abrufbar unter: http://iom.fi/files/legal_training/german/german_anti-discrimination_handbook_full.pdf

3) Eine Zusammenstellung von Vorurteilsdefinitionen finden Sie auf der Website des Sir Peter Ustinov Instituts zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen, <http://www.ustinov.at>.

4) Vgl. S. Arndt, A. Hornscheidt (Hrsg.innen) (2004) Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster: Unrast-Verlag.

5) Vgl. K. Bischof (2008) ‚AlltagsheldInnen ohne Superkräfte ...?!‘, in: polis aktuell 3/2008, S. 16, http://www.politik-lernen.at/_data/pdf/pa_protest_web.pdf

6) Vgl. J. Böhm (2006) Leitfaden im Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen, Wien: Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, http://www.voegb.at/service/downloads/Leitfaden_Antidiskriminierung_allg_neu.pdf

7) Quelle: GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

8) Vgl. R. Rebhahn, „Einleitung“, in: R. Rebhahn (Hrsg) (2005) Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GlBG und zum GBK/GAW-Gesetz. Wien/New York: Springer, 2005, 1-31 (11).

9) Art IX Abs 1 Z 6 EGVG idF BGBl 232/1977 (alt), nunmehr: Art III Abs 1 Z 3 EGVG 2008, BGBl I 87/2008. Die Bestimmung verbietet jetzt auch Diskriminierung auf Grund einer Behinderung. Zur Einführung der Bestimmung im Jahr 1977 Vgl. N. Marschik (1999) Die UN-Rassendiskriminierungskonvention im österreichischen Recht, Wien: Verlag Österreich.

10) Bundesgesetz vom 23. Feber 1979 über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl 108/1979.

11) Zur Chronologie der rechtlichen Entwicklung im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern, vgl. S. Feigl, A. Kartusch, K. Lukas, B. Weyss (2007) Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft². Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Herausgeber: Bundeskanzleramt, Wien, S. 18ff; B. Neuhold, R. Pirstner, S. Ulrich (2003) Menschenrechte – Frauenrechte, Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen, Innsbruck: StudienVerlag, S. 250-265.

12) Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GBG), BGBl 100/1993.

13) Art 119 EWG-Vertrag

14) Vgl. dazu B. Weyss, C. Pritz (2004). ‚Gleichbehandlung auf europäisch: Die europarechtliche

Fortentwicklung des Gleichbehandlungsgrundsatzes‘, in: Deutsches Institut für Menschenrechte u.a. (Hrsg.) Jahrbuch Menschenrechte 2005, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 304-313. Im Internet zugänglich unter <http://www.jahrbuch-menschenrechte.de/Online/archiv-jmr2005/weyss.pdf>

15) Art 13 Abs 1 EGV in der Fassung des Vertrags von Amsterdam, in Kraft getreten am 1. Mai 1999.

16) Zu den Richtlinien im Bereich der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, siehe S. Feigl, A. Kartusch, K. Lukas, B. Weyss (2007) Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft². Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Herausgeber: Bundeskanzleramt, Wien, S. 21; B. Neuhold, R. Pirstner, S. Ulrich (2003) Menschenrechte – Frauenrechte, Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen, Innsbruck: StudienVerlag, S. 165-224.

17) Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

18) Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

19) Zur österreichischen Rechtslage bis kurz vor der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem Jahr 2000, siehe B. Weyss (2003) ‚Österreichische Rechtslage im Bereich Antidiskriminierung‘, in: Internationale Organisation für Migration (Hrsg.in) Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 104-137, im Internet abrufbar unter: http://iom.fi/files/legal_training/german/german_anti-discrimination_handbook_full.pdf

20) Einen Überblick bietet die Website des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007, <http://www.chancen-gleichheit.at> → Gesetze, oder die Website des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, <http://www.klagsverband.at/gesetze>.

21) Vgl. auf Bundesebene Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG) BGBl. I Nr. 82/2005 idF BGBl. I Nr. 67/2008; Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter (Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG) BGBl. Nr. 22/1970 idF BGBl. I Nr. 67/2008.

22) Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, Bundesministerium Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, <http://www.bmsk.gv.at/> → BürgerInnen → Behinderterelegenheiten.

23) Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlBG)“, BGBl I 66/2004 idF BGBl I 98/2008

24) Vgl. M. Windisch-Graetz (2005). ‚§ 17 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis‘, in: R. Rebhahn (Hrsg) Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GlBG und zum GBK-GAW-G. Wien/New York: Springer, 423-449 (425).

25) Vergleiche ua die Materialien zur Regierungsvorlage, 307 der Beilagen zum NR, 22. GP, 15; sowie die Entscheidung des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Wien vom 30.03.2007, GZ 35R68/07w.

26) Materialien zur Regierungsvorlage, 307 der Beilagen zum NR, 22. GP, 14.

27) Vgl. die Entscheidung des Unabhängigen Verwaltungssenats Wien vom 11.03.2008 (GZ 06/42/318/2008).

28) Weil es noch wenig einschlägige Rechtsprechung dazu gibt, sind die Grenzen des Begriffs „Weltanschauung“ noch nicht letztgültig zu beschreiben. Vgl. dazu die Materialien zur Regierungsvorlage, 307 der Beilagen zum NR, 22. GP, 14; und M. Windisch-Graetz (2005), § 17 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, in: R. Rebhahn (Hrsg) Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GLBG und zum GBK-GAW-G. Wien/New York: Springer, 423-449 (434-437).

29) Eine ausführliche Auseinandersetzung bietet: L. Vickers (2007) Religion und Weltanschauung in der Beschäftigung – das EU-Recht. Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung, Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, zugänglich unter: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07relbel_de.pdf

30) Vgl. auch V. Frketic, P. Baumgartinger (2008) Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien: Diskursiv, im Internet abrufbar unter: <http://diskursiv.at/uploads/media/transpersonenamoeearbeitsmarkt.pdf>

31) Vgl. z.B. T. Makkonen (2003), Hauptursachen, Formen und Folgen von Diskriminierung, in: Internationale Organisation für Migration (Hrsg. in) Handbuch zur rechtlichen Bekämpfung von Diskriminierung, 8-31, im Internet abrufbar unter: http://iom.fi/files/legal_training/german_german_anti-discrimination_handbook_full.pdf

32) Vgl. Broschüre „berührt! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, erhältlich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder zum Download von <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

33) Vgl. AK Oberösterreich: Musterbetriebsvereinbarung zur Bekämpfung und Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, im Internet abrufbar unter: <http://www.migrant.at/ArbeiterkammerOOE.pdf> oder open up! Muster für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung, im Internet abrufbar unter: <http://minderheiten.at/>

[stat/anti-bv.htm](http://www.minderheiten.at/stat/anti-bv.htm)

34) Vgl. beispielsweise Gleiche Chancen im Betrieb (2004) Gleiche Chancen im Betrieb – Das Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen, <http://www.gleichechancen.at/manual/start.html>

35) Österreichisches Normungsinstitut (2008) Leitfaden für Diversity Management – ÖNORM S 2501, Informationen zur ÖNORM unter: http://www.on-norm.at/publish/diversity_management.html

36) U.a. im Arbeitsverfassungsgesetz BGBl. Nr. 22/1974 idF BGBl. I Nr. 77/2007, Angestelltengesetz BGBl. Nr. 292/1921 idF BGBl. I Nr. 35/2006, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 104/2007, Mutterschutzgesetz BGBl. Nr. 221/1979 idF BGBl. I Nr. 53/2007.

37) ZARA, Rassismus Report 2007, <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/Rassismus-Report%202007.pdf>

38) ZARA, Rassismus Report 2007, <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/Rassismus-Report%202007.pdf>, 03.10.2008

39) Vgl. K. Posch (2005) § 30 Geltungsbereich, in: R. Rebhahn (Hrsg) Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GLBG und zum GBK/GAW-Gesetz. Wien/New York: Springer, 496-510.

40) Jetzt: Art III Abs 1 Z 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 – EGVG, BGBl I 87/2008

41) Vgl. z.B. die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 2.10.2007 (4Ob140/07b)

42) Nach Art III Abs 1 Z 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 – EGVG, BGBl I 87/2008.

43) § 42 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 zuletzt geändert durch BGBl I 65/2004

44) § 33 Ziffer 5 Strafgesetzbuch, BGBl 60/1974 zuletzt geändert durch BGBl 762/1996

45) Der Klagsverband ist ein Dachverband von verschiedenen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die sich – jeweils mit einem Fokus auf bestimmte benachteiligte Gruppen von Menschen (z.B. Frauen, Menschen mit Behinderung,

MigrantInnen, Homosexuelle usw.) – der Bekämpfung von Diskriminierung verschrieben haben und Diskriminierungsopfer unterstützen. Siehe www.klagsverband.at

46) GAW Tätigkeitsbericht 2006/2007

47) Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz, BGBl I idF BGBl I 98/2008

48) P. Smutny, K. Mayr (2001) Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare, Wien: ÖGB Verlag, S. 382 f.

49) Die Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen des Senates I werden in der Informationsbroschüre der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Ihr gutes Recht“ ausführlich dargestellt. Diese ist auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Download verfügbar oder kann bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft kostenlos bestellt werden.

50) P. Smutny, K. Mayr (2001) Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare, Wien: ÖGB Verlag, S. 440

51) P. Smutny, K. Mayr (2001) Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare, Wien: ÖGB Verlag, S. 443

52) P. Smutny, K. Mayr (2001) Gleichbehandlungsgesetz, Gesetze und Kommentare, Wien: ÖGB Verlag, S. 443

53) Gewerbeordnung 1994, BGBl I 194/1994 zuletzt geändert durch BGBl I 42/2008

54) Volksanwaltschaft (2007) Missstandsfeststellung und Empfehlung, http://www.volksanwaltschaft.gv.at/i_missempfveror.htm

12. Bestellmöglichkeit der Broschüre

Die Broschüre kann aus ganz Österreich kostenlos bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestellt werden.

Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11
1040 Wien

Telefon +43 1 532 28 68
Fax +43 1 532 02 46
Infoline 0800 206 119 (aus ganz Österreich zum Nulltarif)

Email: gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Impressum

1. Auflage
Wien 2009

MEDIENINHABERIN, VERLAGSORT:
Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11
1040 Wien

HERAUSGEBER:
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2, 1041 Wien

GRAFIKDESIGN & LAYOUT:
signumforma grafikdesign

FOTOS:
© European Commission/JPH Woodland

DRUCK:
Ferdinand Berger & Söhne GmbH, 3580 Horn

ISBN-Nr. 078-3-9502702-1



BUNDESKANZLERAMT **ÖSTERREICH**
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst



Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11
1040 Wien
Telefon +43 1 532 28 68
Infoline zum Nulltarif 0800 206 119
Fax +43 1 532 02 46
Email: gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at