



UNTERSUCHUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  ÖSTERREICH

Unabhängige Untersuchung von Zeitungsinseraten Februar 2012 „Wie gut entsprechen Inserate dem Gleichbehandlungsgesetz?“

RECHTLICHE SITUATION

Bei der Ausschreibung freier Stellen und bei der Inserierung von Wohnraum sind gesetzliche Rahmenbedingungen einzuhalten.

Das Gleichbehandlungsgesetz verlangt bei Stelleninseraten eine Entgeltinformation und verbietet diskriminierende Formulierungen. So müssen Stelleninserate geschlechtsneutral formuliert sein, sowie diskriminierungsfrei in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Wohnungsinserate müssen hinsichtlich Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit diskriminierungsfrei formuliert sein.

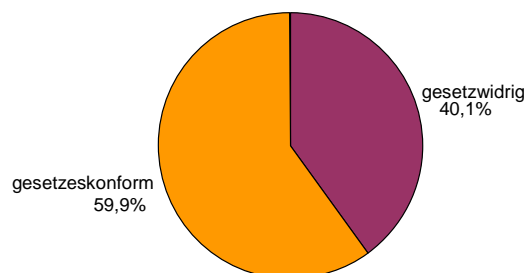
Bei Verstößen gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellen- oder Wohnungsausschreibung ist eine Verwaltungsstrafe bis 360 Euro vorgesehen. ArbeitgeberInnen und VermieterInnen sind beim ersten Verstoß zu verwarnen und erst bei weiteren Verstößen zu bestrafen, für ArbeitsvermittlerInnen gibt es keine Verwarnung. Einen Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde können StellenwerberInnen, WohnungsinteressentInnen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen.

Nähere Informationen über die relevanten gesetzlichen Bestimmungen und über Möglichkeiten der gesetzeskonformen Formulierung von Inseraten finden Sie auf der Website www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Stellenausschreibungen

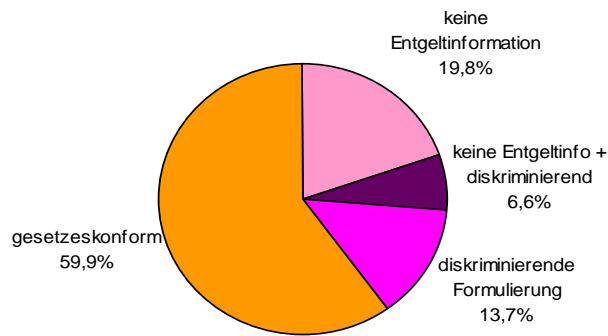
Von den **insgesamt 4376** überprüften Stellenausschreibungen im Geltungsbereich des GIBG waren **2621 gesetzeskonform**, **1755 entsprachen** in der einen oder anderen Weise **nicht dem Gesetz**.



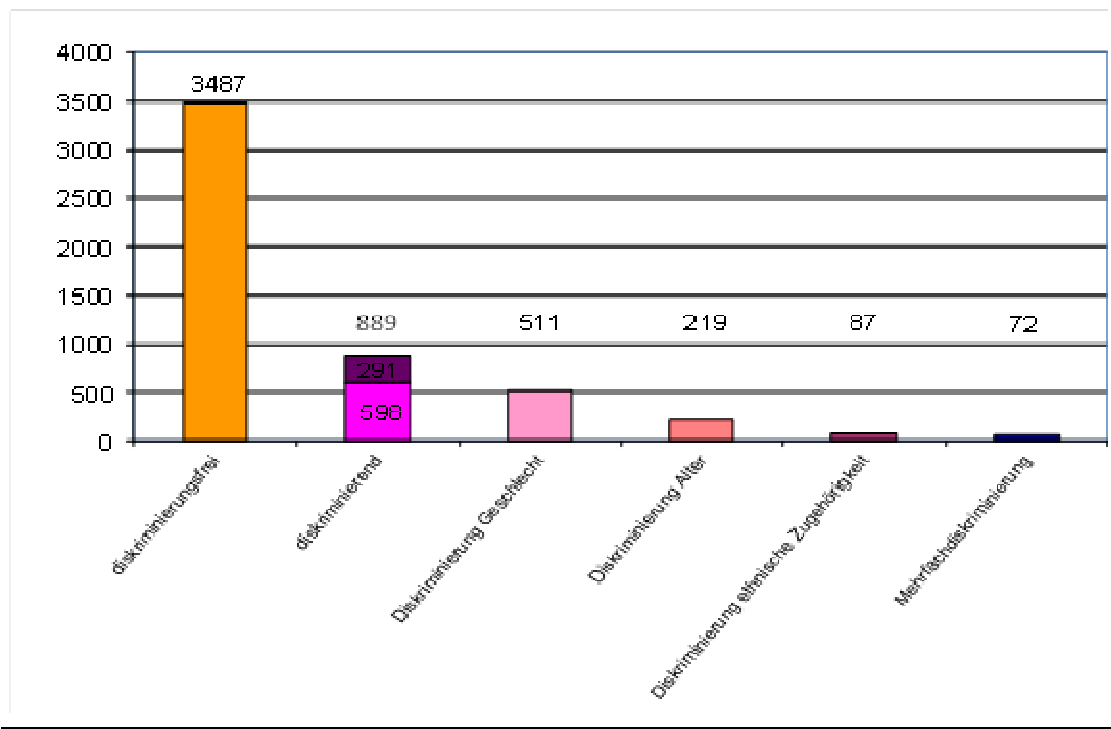
Bei **866** von 4376 **Stellenausschreibungen** fehlte die verpflichtende **Entgeltinformation**, sie enthielten aber keine diskriminierenden Formulierungen.

598 Stellenausschreibungen enthielten **diskriminierende Formulierungen**, die verpflichtende Entgeltinformation war aber vorhanden.

291 der insgesamt 1755 nicht gesetzeskonformen **Stellenausschreibungen** waren **diskriminierend formuliert und darüber hinaus fehlte die Entgeltinformation**.

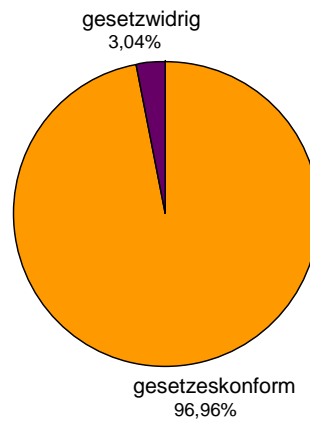


Diskriminierende Formulierungen in Stellenausschreibungen verletzen am häufigsten das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Am zweithäufigsten kamen Altersdiskriminierungen vor, gefolgt von Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit und mehrfach diskriminierenden Formulierungen.



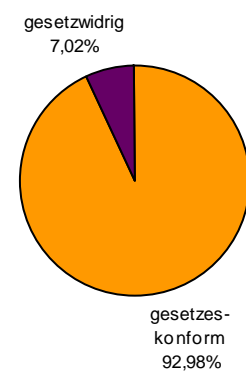
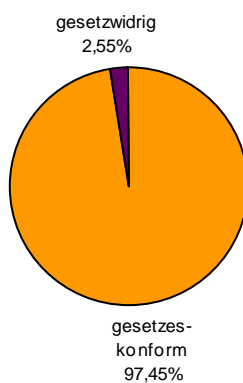
Wohnungsinserate

182 von 5992 Wohnungsinseraten enthielten diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit oder Geschlecht (3,04%).



In kleineren, regionaleren Zeitungen ist eine größere Anzahl diskriminierender Inserate zu finden, als in größeren, bundes- bzw. landesweiten Zeitungen.

Größere, bundes- bzw. landesweite Zeitungen Kleinere, regionale Zeitungen



ANALYSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Stelleninserate:

Entgeltinformation

Eine Gehaltsangabe gemäß Gleichbehandlungsgesetz ist bei der Mehrzahl der Stellenausschreibungen vorhanden. Auffallend ist, dass die Gehaltsangaben oft sehr klein gedruckt am Ende des Inserats stehen.

Darüber, wie die gesetzliche Verpflichtung konkret erfüllt werden kann, scheint es noch Unsicherheiten zu geben. Es werden Formulierungen wie ‚Verhandlungsbasis‘, ‚Gehalt circa/um ... Euro‘ verwendet oder es wird ein Maximalgehalt angegeben. Es gibt auch Stellenausschreibungen, die als „Entgeltinformation“ nur auf den relevanten Kollektivvertrag verweisen, die gesetzliche Verpflichtung also jedenfalls nicht erfüllen.

Top Restaurant sucht: Barman/-maid, Chef de Rang (m/w)

Bezahlung laut Kollektiv-Vertrag mit Bereitschaft zur Überzahlung

NÖN 13.2.2012

Leiter Risikomanagement (m/w)
führende Regionalbank

Diese Position ist mit einem Jahresgehalt von zirka EUR 100.000.- dotiert

Der Standard 18./19.2.2012

Erfreulicherweise finden sich Gehaltsangaben auch bei Führungspositionen, für die kein Kollektivvertrag gilt. Manche Stellenausschreibungen enthalten sowohl eine konkrete Gehaltsangabe, als auch die Einstufung nach dem Kollektivvertrag, geben sogar mehr Information, als das Gesetz mindestens verlangt.

Stelleninserate, mit denen freie DienstnehmerInnen gesucht werden, sind von der Verpflichtung zur Entgeltinformation ausgenommen. Wo dies allerdings nicht klar erkennbar war, ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Auswertung von

Arbeitsverhältnissen ausgegangen, für die die Verpflichtung zur Entgeltinformation besteht. Nach der Versendung von Informationsschreiben könnte sich daher herausstellen, dass in Einzelfällen gar keine Verpflichtung bestanden hat, weil freie DienstnehmerInnen gesucht wurden und somit der Prozentsatz der gesetzeskonformen Stellenausschreibungen insgesamt sogar noch geringfügig höher liegen.

Diskriminierende Formulierungen in Stellenausschreibungen

Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Die Anzahl der Inserate, die das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen, mehr als die Hälfte aller diskriminierenden Formulierungen, erscheint im Hinblick darauf, dass diese Verpflichtung bereits seit 1985 besteht, sehr hoch.

Bei vielen dieser Stellenausschreibungen ist zwar die Überschrift geschlechtsneutral formuliert, im Fließtext wird das Geschlecht des gewünschten Bewerbers oder der gewünschten Bewerberin aber deutlich. Dabei sind männliche Berufs- oder Positionsbeschreibungen häufiger als weibliche, die Zuordnung entspricht den traditionell männlich bzw. weiblich konnotierten Branchen und Berufen.

Reisebüro sucht **junge, nette Mitarbeiter/in** mit Matura für interessante Tätigkeit ..., 1350 brutto, Bewerbungen an

Kurier, 4.2.2012

Manche Stellenausschreibungen sind so formuliert, dass in der Überschrift eine geschlechtsspezifische – meist männliche – Berufsbezeichnung verwendet und der Zusatz (m/w) hinzugefügt wird.

Direktor of Operations,
Für unser Headquarters in ... wird ein **Director of Operations m/w** gesucht
Für diese fordernde und verantwortungsvolle Position wird ein „**Macher**“ mit einem fundierten Wissen übergesucht.

Presse, 4.2.2012

Projektingenieur m/w
Technischer Projektleiter m/w
Elektroinstallateur m/w

Vorarlberger Nachrichten, 4.2.2012

Diese ‚gerade noch‘ Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung hat offensichtlich den früher üblichen, oft sehr klein gedruckten Zusatz „im Sinne des GIBG wenden wir uns an Damen und Herren“ unter geschlechtsspezifisch ausgeschrieben Stellen abgelöst.

In der vorliegenden Untersuchung wurde dies zwar nicht als Gesetzesverstoß gewertet, die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt allerdings der Rechtsansicht, dass eine derartige Formulierung zwar vielleicht minimalen Standards, aber nicht dem Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes entspricht und daher nicht mehr verwendet werden sollte (siehe auch Beispiel auf Seite 4).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird bei ihrer Informationsarbeit verstärkt auf dieses Problem aufmerksam machen und zunächst versuchen, durch Bewusstseinsbildung darauf hinzuwirken, dass diese Formulierungen nicht mehr verwendet werden.

Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf das Alter von BewerberInnen

35+: Wir suchen selbstbewusste Verkaufsmitarbeiter (m/w) für Immobilien, gerne auch Quereinsteiger.

NÖN, 6.2.2012

Etwa ein Viertel aller diskriminierenden Formulierungen bezieht sich auf ein bestimmtes Alter von BewerberInnen bzw. schließt manche Altersgruppen von vornherein aus.

Klar diskriminierend ist eine Einschränkung auf das erwünschte Alter, die entweder offen formuliert sein kann (beispielsweise „Alter mindestens 25 Jahre“, „Alter zwischen 25 und 40 Jahren“, „Höchstalter 30“, „40+ Quereinsteiger/in“) oder verdeckt ausgedrückt wird, beispielsweise durch Formulierungen wie „Wir sind ein junges, dynamisches Team! Wenn Sie zu uns passen, bewerben Sie sich“ oder „Berufsanfänger/innen gesucht“.

Project Manager/in mit Verkaufsflair

Als **Projektleiter** bei

Die Verantwortung für ...liegt beim **Projektleiter**

Folgende Attribute machen dich zu unserem Kandidaten:

Junger (22-35 Jahre alt), überdurchschnittlich ambitionierter Unternehmertyp

Standard, 4./5.2.2012

Schwieriger ist die Entscheidung, ob im Einzelfall eine diskriminierende Formulierung vorliegt, wenn es um Berufserfahrung geht. Das Erfordernis einer (allgemeinen oder einschlägigen) Berufserfahrung von mehrjähriger Dauer – in Einzelfällen war eine zehnjährige spezifische Berufserfahrung gefragt - ist nämlich geeignet, jüngere Personen, die grundsätzlich für die konkrete Tätigkeit geeignet sind, aber eben die geforderte Anzahl von Berufsjahren noch nicht aufweisen, aus dem gewünschten BewerberInnenkreis von vornherein auszuschließen. Damit läge eine versteckte Altersdiskriminierung vor – wenn die mehrjährige Berufserfahrung nicht ausnahmsweise zu Recht gefordert werden darf.

Dies ist dann der Fall, wenn sie tatsächlich eine wesentliche und entscheidende Anforderung für die vorgesehene Tätigkeit ist, weil diese sonst nicht sachgerecht ausgeübt werden könnte.

In dieser Untersuchung wurden Anforderungen an die Berufserfahrung dann nicht als Gesetzesverstoß gewertet, wenn es um eine Leitungsposition ging, wenn es sich um eine Stellenausschreibung für eine fachlich gehobene Position handelte sowie immer dann, wenn Berufserfahrung zwar gewünscht wurde, andere BewerberInnen aber durch die konkrete Formulierung nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurden. So wurde etwa die Formulierung „Berufserfahrung von Vorteil“ als zulässig gewertet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird im Rahmen ihrer Informationsarbeit darauf hinwirken, dass für Anforderungen an die Berufserfahrung jedenfalls offene Formulierungen wie „Einschlägige Berufserfahrung von Vorteil“, „Idealerweise kommen Sie bereits aus der Branche“, oder „Vorzugsweise mit mehrjähriger Berufserfahrung“ verwendet werden.

Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit von BewerberInnen

Etwa ein Zehntel der diskriminierenden Formulierungen in Stellenausschreibungen beziehen sich auf die ethnische Zugehörigkeit von BewerberInnen.

In erster Linie geht es dabei um Anforderungen an Deutschkenntnisse (ausgezeichnet / akzentfrei / perfekt / sehr gut in Wort und Schrift / ausgezeichnete Ausdrucksweise in Wort und Schrift), die in keinem Zusammenhang mit den ausgeschriebenen Tätigkeiten stehen, z.B. als Reinigungskraft oder GartengestalterIn.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass Kenntnisse der deutschen Sprache, die zur Verständigung ausreichen, grundsätzlich für jede in Österreich ausgeübte Tätigkeit notwendig sind. Es stellt sich daher die Frage, wann es überhaupt notwendig sein kann, die Anforderung an Sprachkenntnisse in ein Inserat aufzunehmen. Ob die Kenntnisse der einzelnen BewerberInnen das für die konkrete Tätigkeit erforderliche Niveau erreichen, kann ohnehin erst aufgrund der Bewerbungsunterlagen bzw. im Vorstellungsgespräch festgestellt werden.

Das Erfordernis perfekter oder akzentfreier Deutschkenntnisse kann Personen mit Migrationshintergrund und nichtdeutscher Muttersprache, die für die ausgeschriebene

Tätigkeit qualifiziert sind und dafür ausreichende Sprachkenntnisse haben, von einer Bewerbung ausschließen. Anforderungen an Sprachkenntnisse, die mit der ausgeschriebenen Tätigkeit nicht in Einklang zu bringen waren und deshalb als überzogen angesehen werden mussten, wurden daher als Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit gewertet.

Es kann aber in bestimmten Bereichen sinnvoll und auch gesetzeskonform sein, Sprachkenntnisse als Kriterium in das Anforderungsprofil einer Stellenausschreibung aufzunehmen. So wird gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit im Bereich des Journalismus oder bei einer Tätigkeit als ÜbersetzerIn und korrekte Rechtschreibung für die Arbeit in einem Sekretariat als sachbezogenes Kriterium anzusehen sein. Wenn allerdings zunächst eine HAK-Matura verlangt wird, erscheint es nicht notwendig, danach in der Ausschreibung noch ausdrücklich ausgezeichnete Deutschkenntnisse zu verlangen.

... Wir suchen für die kommende Sommersaison, **einheimischen** Restaurantleiter (40J.) m/w. BruttoBezahlung lt. KV + Lohnmehrzahlung. Bewerbungen an ...

Kleine Zeitung, Ausgabe Steiermark, 18.2.2012

Ein anderes Kriterium, das sich fast immer als diskriminierend im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit erweist, ist die Bedingung österreichischer, EU- oder EWR-Staatsbürgerschaft. Da ohnehin nur Personen beschäftigt werden dürfen, die erlaubterweise Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben, ist die Einschränkung nach der Staatsbürgerschaft nur in sehr seltenen Ausnahmefällen zu rechtfertigen. Lediglich im öffentlichen Dienst erscheint ein solches Erfordernis für die Vollziehung bestimmter hoheitlicher Aufgaben sachgerecht. Für Küchenhilfen oder VerkaufsmitarbeiterInnen muss es irrelevant sein, welche Staatsbürgerschaft sie haben, entscheidend ist lediglich, ob sie legal in Österreich arbeiten dürfen und über die entsprechenden Genehmigungen verfügen.

Diskriminierende Formulierungen im Hinblick auf Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung wurden im Untersuchungszeitraum nicht festgestellt.

Wohnungsinserate

Wohnungen wurden in den im Rahmen dieser Aktion untersuchten Medien im Großen und Ganzen diskriminierungsfrei inseriert. In der überwiegenden Zahl von Wohnungsinseraten ist kein Hinweis auf die Herkunft der potentiellen MieterInnen oder KäuferInnen zu finden. Allerdings sind in kleineren, regionaleren Zeitungen häufiger diskriminierende Inserate als in größeren, bundes- bzw landesweiten Zeitungen. Dies könnte unter anderem mit mangelndem Wissen über das seit 1. März 2011 geltende Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum zusammenhängen.

Die meisten Wohnungen werden damit für alle Menschen, unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit, inseriert und entsprechen somit dem Gebot des diskriminierungsfreien

Inserierens von Wohnraum. Ein Großteil der Wohnungsinserate entspricht auch dem Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Besonders aufgefallen ist ein Inserat, in dem ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass die Wohnung „auch an Ausländer“ vermietet wird.

.... 1. Stock, Fernwärme, möbliert oder leer, Kaution €..., auch Ausländer.

Kleine Zeitung Ausgabe Kärnten, 3.2.2012

Dies lässt vermuten, dass manchmal stillschweigend davon ausgegangen wird, dass Wohnungen ausschließlich an Menschen österreichischer Herkunft vermietet werden, so als müsse eigens erwähnt werden, dass eine Wohnung auch für Menschen anderer Herkunft zur Verfügung steht.

Ein Großteil der Wohnungsinserate entspricht auch dem Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, indem in den Anzeigen kein Bezug auf das Geschlecht genommen wird. An dieser Stelle soll auch ein positives Beispiel geschlechtergerechter Formulierung in Wohnungsinseraten hervorgehoben werden.

Kleinwohnung im Zentrum von Ideal für Studentin/Studenten.

Kleine Zeitung Ausgabe Kärnten, 3.2.2012

Ausnahmsweise kann eine Bezugnahme auf das Geschlecht oder die Herkunft von InteressentInnen für Wohnraum gesetzeskonform sein, wenn nämlich durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Wohnraum in dem auch von den VermieterInnen bewohnten Haus oder in der eigenen Wohnung vermietet werden soll. Eine Frau, die ein Zimmer in ihrer Wohnung vermieten möchte, soll z.B. die Möglichkeit haben, sich in ihrem Inserat ausschließlich an Frauen zu wenden.

Suche ab sofort Mitbewohnerin für eine ...m² Wohnung in.....KÜ, WZ, Bad, Balkon können mitbenützt werden. Eigenes möbliertes Zimmer. Miete inkl. BK €

KTZ, 16.2.2012

Weitere Vorgangsweise der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach der Untersuchung

Ziel der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist, dass das Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird.

Wenn es dazu notwendig ist, die im Gesetz vorgesehenen Sanktionen einzusetzen, werden die rechtlichen Möglichkeiten genutzt. Zuvor und vor allem aber setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Information und Bewusstseinsarbeit.

Im Anschluss an die hier durchgeführte Untersuchung wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft gravierende Fälle von diskriminierenden Formulierungen oder der diskriminierenden Inseratgestaltung bei den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden zur Anzeige bringen. Wenn z.B. ArbeitgeberInnen auch 25 Jahre nach Inkrafttreten des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht bereit sind, ihre Stellenangebote an Frauen und Männer zu richten und darüber hinaus durch Weglassen der verpflichtenden Entgeltinformation zu erkennen geben, dass sie das Gleichbehandlungsgesetz nicht beachten, stellt dies nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen solchen gravierenden Verstoß dar.

Alle anderen InserentInnen, deren Stellenausschreibungen oder Wohnungsinserate nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprachen, werden, soweit dies mit den Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich ist, ein Informationsschreiben erhalten, in dem sie über das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von offenen Stellen und Wohnraum und über das spezifische Problem ihres Inserats informiert werden. Nur dann, wenn bei einer weiteren Überprüfung auffällt, dass InserentInnen, die bereits ein Informationsschreiben erhalten haben, sich weiterhin nicht an das Gesetz halten, wird auch hier angezeigt.

Manche strittige Formulierungen werden Gegenstand von Diskussionen sein. Das gilt vor allem für die Erfordernisse Berufserfahrung und Sprachkenntnisse, aber auch für die nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht klar gesetzeskonforme Variante der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, bei der ausschließlich männlich oder weiblich formulierten Titelzeilen ein (m/w) hinzugefügt wurde.

Beschreibung der Untersuchung

Die Stellen- und Wohnungsinserate wurden in ausgewählten Printmedien und von diesen jeweils zwei Wochenendausgaben im Februar 2012 überprüft. Die Stelleninserate wurden in drei bundesweiten Zeitungen und in den acht landesweiten Zeitungen mit den meisten Stellenausschreibungen überprüft.

Bei den Wohnungsinseraten wurden insgesamt 19 bundesweite, landesweite und kleinere, regionale Zeitungen einbezogen. (siehe Anhang).

Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen wurden gezählt. Jene Stellenausschreibungen, die dem Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes zugeordnet werden konnten, wurden einer weiteren Analyse unterzogen.

Die Beurteilung der Stellenausschreibungen erfolgte hinsichtlich Gesetzeskonformität (diskriminierungsfrei und Entgeltangabe gemäß gesetzlicher Vorgabe vorhanden) und drei

Varianten von Gesetzesverletzungen (diskriminierungsfrei und keine Gehaltsangabe, diskriminierend und keine Gehaltsangabe, diskriminierend, aber Gehaltsangabe).

Gehaltsangaben wurden dann als gesetzeskonform beurteilt, wenn in der Stellenausschreibung ein Betrag in Euro enthalten war. Die Angabe der Bereitschaft zur Überzahlung blieb unberücksichtigt, da sie in der Untersuchung nicht überprüfbar war. Bei eindeutig zuordenbaren freien Dienstverträgen, Werkverträgen oder Stellenausschreibungen für leitende Angestellte in hoher Position, (GeschäftsführerInnen, Vorstände) und bei Institutionen, von denen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bekannt war, dass sie keinem KV unterliegen und somit keine Gehaltsangaben machen müssen, wurden Stellenausschreibungen ohne Gehaltsangabe dennoch als gesetzeskonform gewertet.

Diskriminierende Formulierungen wurden getrennt nach den Merkmalen Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung ausgewertet. Mehrfachdiskriminierung wurde vermerkt, wenn diskriminierende Formulierungen hinsichtlich zumindest zwei Merkmalen in der Stellenausschreibung vorkamen.

Als Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wurden geschlechtsspezifische Berufsbezeichnungen gewertet sowie neutrale Überschriften kombiniert mit deutlich erkennbaren Hinweisen auf das gewünschte Geschlecht im Fließtext, Hinweise auf Personenstand und (abgeschlossene) Familienplanung und fremdsprachige Berufsbezeichnungen ohne m/w.

Als Diskriminierung hinsichtlich des Merkmals Alter wurden konkrete Altersangaben (bis 35), von - bis, jung, („wollen Sie zu unserem jungen Team gehören?“), „BerufsanfängerInnen gesucht“ gewertet. Angaben wie „lang- bzw. mehrjährige Berufserfahrung“ oder „einige Jahre Berufserfahrung“ wurden dann als Diskriminierung gewertet, wenn sie andere BewerberInnen ausdrücklich ausschlossen und aus dem Inserat hervorging, dass es sich weder um eine Leitungsfunktion noch um eine fachlich gehobene Position handelt.

Als Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit wurden Hinweise auf die gewünschte Staatsbürgerschaft gewertet, Einschränkungen auf EWR, EU, Österreich sowie Formulierungen wie „nur Inländer(Innen)“, „keine Ausländer(Innen)“, oder „nur einheimische Arbeitskräfte“.

Als diskriminierend beurteilt wurde auch die Anforderung von für die konkrete Position überzogenen Sprachkenntnissen, z.B. Formulierungen wie „perfekte Deutschkenntnisse“, „ausgezeichnetes Deutsch“, Deutsch als Muttersprache“.

Für Kirchen, Religionsgesellschaften oder andere öffentliche oder private Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, ist es zulässig, Personen auszuwählen, die sich mit den jeweiligen Zielen, Leitbildern und Wertvorstellungen identifizieren können, sofern die Art der Tätigkeit zur Glaubwürdigkeit der Organisation eine solche Identifizierung verlangt. Dies wird regelmäßig für Führungspositionen der Fall sein. Wegen dieses ausdrücklich erlaubten Spielraums für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften kann die Prüfung auf Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes in diesem Bereich immer nur einzelfallbezogen erfolgen.

Als Kriterien für die Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung wurden Hinweise wie „nur homo/heterosexuell“, „lesbisch“, „schwul“, „keine Homosexuellen / Gleichgeschlechtlichen“ festgelegt. Es wurden in der Untersuchung keine diskriminierenden Formulierungen festgestellt.

Immobilieninserate

Immobilieninserate wurden denn als gesetzeskonform gewertet, wenn sie keinen Hinweis auf die ethnische Zugehörigkeit oder das Geschlecht von InteressentInnen enthielten. Als nicht relevant wurden jene Inserate gezählt, die von der Ausnahmebestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst sind.

Als gesetzwidrig wurden diskriminierende Formulierungen hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts gewertet. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wurde vermerkt, wenn ein Inserat Formulierungen wie „nur InländerInnen“, „nur Einheimische“, „keine AusländerInnen“ oder auch Einschränkungen bei der Staatsbürgerschaft wie zum Beispiel „nur EWR, EU, A“ enthielt.

Eine Gesetzesverletzung aufgrund des Geschlechts wurde festgestellt, wenn eine Wohnung nur für Frauen bzw. Männer oder bevorzugt an Frauen bzw. Männer vermietet werden sollte. Darüber hinaus wurden Inserate als diskriminierend gewertet, die auf den

Personenstand Bezug nahmen wie zum Beispiel „vermiete an Ehepaar“ oder „keine Kinder“. Weiters wurden all jene Inserate als diskriminierend gezählt, die nicht geschlechtsneutral formuliert waren.

Als Mehrfachdiskriminierung gewertet wurden die Inserate, die sowohl aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit als auch aufgrund des Geschlechts gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum verstoßen haben.

ANHANG

Zeitungen: Stellenmarkt

- Standard (Ausgabe vom 4./5.2.2012 und vom 18./19.2.2012)
- Presse (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18./19.2.2012)
- Kurier (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- NÖN (Ausgabe vom 6.2.2012 und vom 13.2.2012)
- BVZ (Ausgabe vom 1.2.2012 und vom 15.2.2012)
- OÖ Nachrichten (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Vorarlberger Nachrichten (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Tiroler Tageszeitung (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Salzburger Nachrichten (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Kleine Zeitung Kärnten (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Kleine Zeitung Steiermark (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)

Zeitungen: Wohnungsmarkt

Größere, bundes- bzw. landesweite Zeitungen

- Presse (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18./19.2.2012)
- Kurier (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Krone (Ausgabe vom 5.2.2012 und vom 19.2.2012)
- BVZ (Ausgabe vom 1.2.2012 und vom 15.2.2012)
- NÖN (Ausgabe vom 6.2.2012 und vom 13.2.2012)
- Kleine Zeitung Steiermark (Ausgabe vom 3.2.2012 und vom 17.2.2012)
- Kleine Zeitung Kärnten (Ausgabe vom 3.2.2012 und vom 17.2.2012)
- OÖ Nachrichten (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Salzburger Nachrichten (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 18.2.2012)
- Tiroler Tageszeitung (Ausgabe vom 4.2.2012 und vom 21.2.2012)
- Vorarlberger Nachrichten (Ausgabe vom 4./5.2.2012 und vom 18./19.2.2012)

Kleinere, regionale Zeitungen

- Wohntraum Pannonia-Carnuntum (Ausgabe Nr. 136, Feb. 2012)
- Bezirksblatt Gänserndorf (Ausgabe vom 1.2.2012 und vom 15./16.2.2012)
- Murtaler (Ausgabe vom 2.2.2012 und vom 16.2.2012)
- KTZ (Ausgabe vom 2.2.2012 und vom 16.2.2012)
- Linzer Rundschau (Ausgabe vom 2.2.2012 und vom 16./17.2.2012)
- Bezirksblatt Lungau (Online Ausgabe vom 1.2.2012 und vom 15./16.2.2012)
- Innsbrucker Stadtblatt (Online Ausgabe vom 1.2.2012 und vom 15./16.2.2012)
- Feldkirchner Anzeiger (Online Ausgabe vom 2.2.2012 und vom 16.2.2012)