

Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2022 und 2023

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2022 und 2023

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wien, 2024

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber: Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien
Text und Gesamtumsetzung: Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundeskanzleramt
Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik
Herstellung: Digitalprintcenter des BMI
Wien, 2024

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

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

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an gaw@bka.gv.at.

Inhalt

1 Resümee und wichtigste Empfehlungen	5
1.1 Beratung und Unterstützung	7
1.2 Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung	12
1.3 Öffentlichkeits- und Medienarbeit	14
1.4 Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft	15
1.5 Die wichtigsten Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	17
2 Zugang zum Recht	23
2.1 Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft	25
2.2 Genauere Erfassung von demografischen Daten	29
2.3 Die Erstberatung als erste Anlaufstelle	31
2.4 Fehlender Diskriminierungsschutz – Levelling-up	33
2.5 Rechtsauskünfte durch die Erstberatung	37
3 Beratung und Unterstützung	39
3.1 Beratungs- und Unterstützungsleistungen	45
3.2 Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Detail	52
3.3 Geschlecht	56
3.3.1 Geschlechterbezogene Diskriminierung in der Arbeitswelt	58
3.3.2 Geschlechterbezogene Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	64
3.3.3 Geschlechterbezogene Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität ...	66
3.4 Ethnische Zugehörigkeit	69
3.4.1 Rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt	72
3.4.2 Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	74
3.4.3 Rassistische Diskriminierung im Bildungsbereich	77
3.4.4 Rassistische Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	78
3.5 Religion	80
3.5.1 Religionsbezogene Diskriminierung in der Arbeitswelt	81
3.5.2 Religionsbezogene Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – offene Rechtsfragen bei Mehrfachdiskriminierung	83
3.5.3 Religionsbezogene Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	85

3.6 Weltanschauung	85
3.6.1 Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung in der Arbeitswelt	87
3.6.2 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	88
3.7 Alter	88
3.7.1 Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt	90
3.7.2 Altersdiskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	92
3.7.3 Altersbezogene Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	93
3.8 Sexuelle Orientierung	94
3.8.1 Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ..	95
3.8.2 Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	97
3.8.3 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	98
3.9 Stellen- und Wohnungsinserte	98
4 Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung	101
4.1 Brücken bauen durch Bildungsarbeit	103
4.2 Gemeinsam gegen Diskriminierung: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und LGBTQIA+-Community als wechselseitige Verbündete	107
4.3 Für Vielfalt und Gerechtigkeit: Die Netzwerk- und Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich Antirassismus	109
4.4 Maßgeschneiderte Informations- und Bildungsarbeit für konkrete Zielgruppen ...	111
4.5 Studie zu Rassismus am Wohnungsmarkt	115
4.6 Strategische Vernetzungstreffen mit speziellem Branchenbezug	117
4.7 Vernetzungen mit Gleichbehandlungsstellen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene	118
4.8 Vernetzung auf politischer Ebene	119
5 Öffentlichkeits- und Medienarbeit	121
5.1 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rampenlicht: Aktive Medienpräsenz und zunehmende Presseanfragen	123
6 Anhang	129
6.1 Die Wirkungslogik der Gleichbehandlungsanwaltschaft	131
6.2 Icons	131
6.3 Basisstatistik 2022/23 zu den Tatbeständen/Themen der Anfragen nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes	132

1

Resümee und wichtigste Empfehlungen



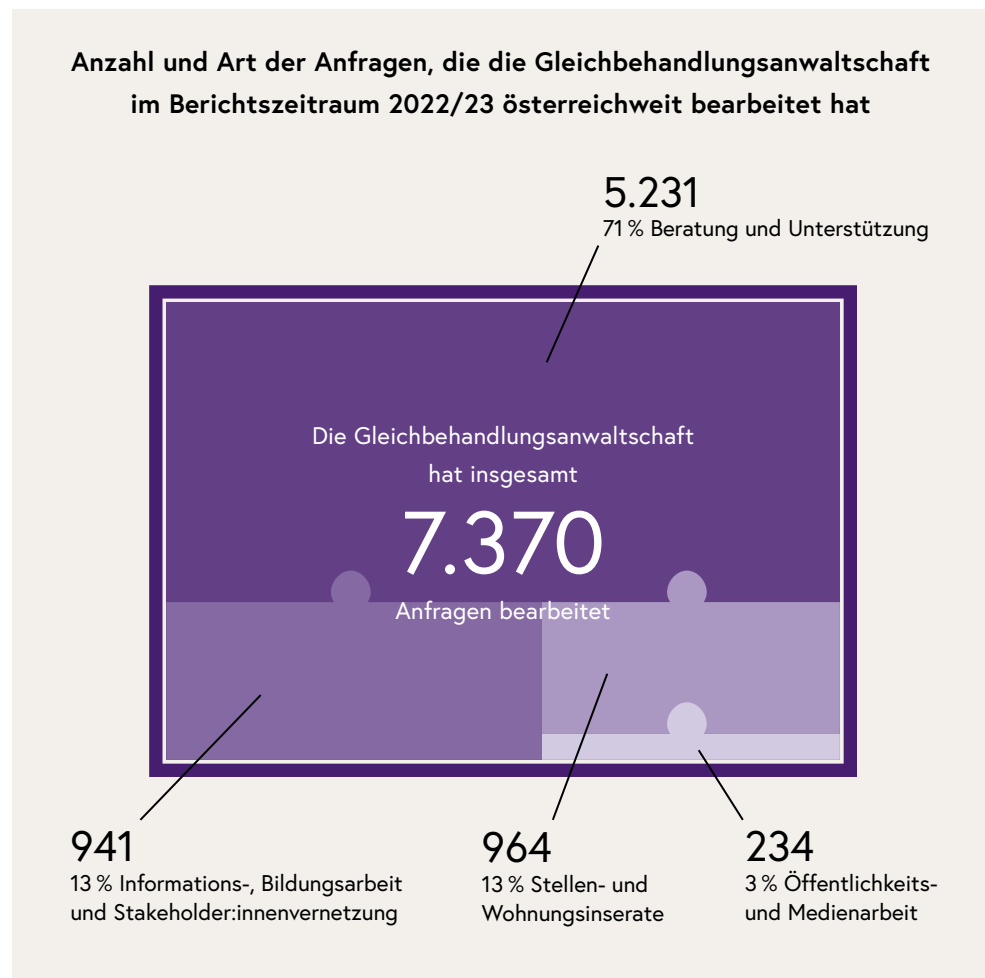


Der aktuelle Berichtszeitraum war von der Entwicklung von Standards durch die Europäische Union geprägt. Seit 19. Juni 2024 liegen verbindliche EU-Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen vor. Diese müssen bis 19. Juni 2026 umgesetzt werden. Diese Standards ermöglichen eine höhere Wirkung in den einzelnen Handlungsfeldern, Zugang zum Recht, Beratungsstandards und -strategien, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, der Gleichbehandlungsanwaltschaft – sowohl auf der individuellen Ebene der Betroffenen als auch auf der organisationalen Ebene bei der proaktiven Arbeit in Unternehmen, Organisationen und Institutionen und im öffentlichen Diskurs.

→ siehe dazu Kapitel 6.1
(S. 131)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet in ihren Handlungsfeldern wirkungsorientiert und legt ihre **Tätigkeiten und (Wirkungs-)Erfolge aus dem Strategie- und Arbeitsplan (StrAP) 2022/23** in diesem Bericht vor. Die EU-Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen bestimmen, in welchem Ausmaß die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre angestrebten Wirkungen erzielen kann: im Hinblick auf das Mandat, die Unabhängigkeit, die personellen, fachlichen und finanziellen Ressourcen und die Kompetenzen wie etwa Klagerechte. Daher braucht es die EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen und deren progressive Umsetzung, damit die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihr volles Potential für alle Menschen in Österreich ausschöpfen kann.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)



1.1 Beratung und Unterstützung

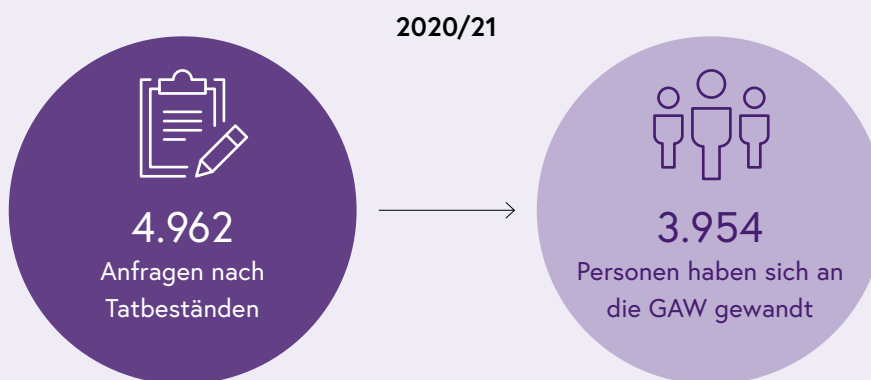
5.231 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierung und Gleichbehandlung informiert, beraten und individuell unterstützt sowie Diskriminierungssituationen dokumentiert ...

... das entspricht einem **Anstieg der Anfragen um 32%** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 (von 3.954 auf 5.231).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt vorwiegend die **Personen und nicht mehr die Tatbestände/Themen in den Vordergrund**.

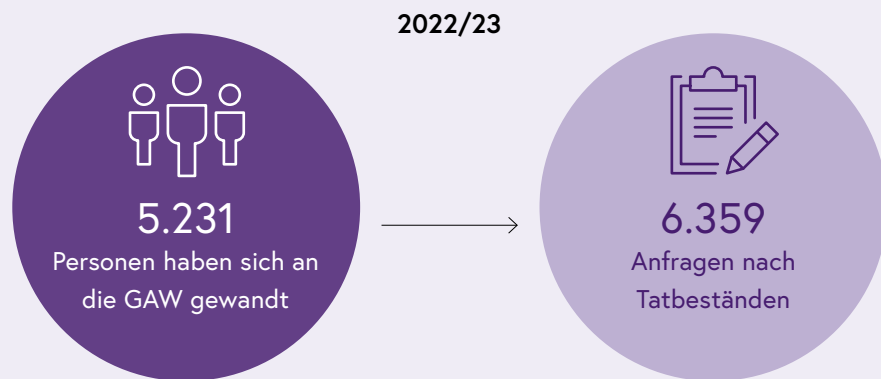


Bis zum Berichtszeitraum 2020/21 stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Anfragen nach der Anzahl der Themen dar. Das war dem Bemühen geschuldet, die **Komplexität von Diskriminierungsfällen und die einzelnen Diskriminierungsthemen stärker sichtbar** zu machen und den **Aufwand von Beratungs- und Unterstützungsleistungen** darzustellen. Die **Themen** entsprechen den einzelnen Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, über die die Personen in ihren Meldungen berichten: So wendet sich Frau X nicht nur mit einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, sie hat zudem keine angemessene Hilfe von ihrem Arbeitgeber bekommen und wurde gekündigt, was wiederum einen zusätzlichen Tatbestand darstellt.



In den Jahren 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft **4.962** Anfragen von insgesamt **3.954** Personen verzeichnet.

Aus Gründen der **Transparenz und der Nachvollziehbarkeit** hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft nun dazu entschlossen, ab dem aktuellen Berichtszeitraum 2022/23 die Anfragen vorwiegend nach der **Anzahl der Personen und ihrer Anliegen** darzustellen.



In den Jahren 2022/23 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft von insgesamt **5.231** Personen **6.359** Anfragen verzeichnet.

42% der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund **Geschlecht**. Nach wie vor ist dies jener Diskriminierungsgrund zu dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft die meisten Anfragen verzeichnet, insbesondere zu **sexuellen Belästigungen**. Die zweithäufigsten Anfragen im Berichtszeitraum 2022/23 betrafen Eltern im Hinblick auf Diskriminierungen im Zusammenhang mit der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. **32%** der Tatbestände/Themen der Anfragen aus dem Berichtszeitraum 2022/23 zeigen außerdem klar auf, dass **Entgeltdiskriminierungen** nach wie vor aktuell sind.

Außerhalb der Arbeitswelt war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Geschlechterbereich häufig mit Diskriminierungen beim Zugang zu **Freizeit- und Wellnessrichtungen** sowie zu **Sportvereinen und -veranstaltungen** befasst. Dabei handelte es sich vermehrt um Anfragen zu **geschlechterinkluisiven Angeboten** wie etwa geschlechtsneutralen Sanitäreinrichtungen und zu **Mehrfachdiskriminierungen beim Zutritt in Bäder**. Hier ging es vermehrt um Diskriminierungen von trans und inter Personen.

24% der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund **ethnische Zugehörigkeit**. Die ethnische Zugehörigkeit ist der einzige Diskriminierungsgrund, bei dem das Gleichbehandlungsgesetz einen **umfassenden Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen** bietet. In der Arbeitswelt wurden Diskriminierungen häufig bei der Anbahnung und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen vorgebracht. Oft betrafen die auch Diskriminierungen bei den **Arbeitsbedingungen** und **rassistische Belästigungen**. In anderen Lebensbereichen dominierten Anfragen zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu **Wohnraum, Gastronomie, Bars,**

Diskotheken und Freizeitbereichen sowie **Bank- und Versicherungsgeschäften**. Im **Bildungsbereich** haben sich die Anfragen gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 **verdoppelt**. Dabei ging es um **Belästigungen** und den **Zugang** zu Bildungseinrichtungen. Gerade hier ist das **Schutzniveau** des Gleichbehandlungsgesetzes am **lückenhaftesten**, da nur der Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit geschützt ist. **Knapp ein Drittel** der Diskriminierungsfälle aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit waren **Mehrfachdiskriminierungen**, häufig im Zusammenhang mit Geschlecht und Religion. Frauen, die Hidschāb oder Burkini tragen waren besonders von Zugangsdiskriminierungen bei Ausbildung, in der Arbeitswelt und im Freizeitbereich betroffen.

5% der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund **Religion**, am häufigsten wegen Benachteiligungen aufgrund von **muslimischer Religionszugehörigkeit**. Zu einem Großteil wandten sich **Frauen** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Diskriminierungsgrund Religion ist im Gleichbehandlungsgesetz **nur im Bereich der Arbeitswelt** geschützt. In sonstigen Lebensbereichen wie Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen fehlt ein Diskriminierungsschutz. Das betrifft im Übrigen **alle Religionen**, also etwa auch die **jüdische** oder die **christliche Religion**.

2% der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund **Weltanschauung**. 72% dieser Anfragen wegen einer vermuteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung betrafen die **Arbeitswelt** – großteils ging es um die Zugehörigkeit zu einem Betriebsrat oder eine vorliegende oder fehlende Parteizugehörigkeit. Der Diskriminierungsgrund Weltanschauung ist im Gleichbehandlungsgesetz **nur im Bereich der Arbeitswelt** geschützt.

10% der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund **Alter**. Nach wie vor wenden sich eher Personen **über 50 Jahren** wegen altersbezogener Diskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Jedoch kann Altersdiskriminierung auch **jüngere Menschen** betreffen. Immer häufiger stehen Anfragen in Zusammenhang mit Digitalisierung. In der Arbeitswelt hat das vor allem auch Recruitingprozesse betroffen. Der Diskriminierungsgrund Alter ist im Gleichbehandlungsgesetz **nur im Bereich der Arbeitswelt** geschützt. Im nicht geschützten Bereich der Güter und Dienstleistungen betraf jede 5. Anfrage den **Banken- und Versicherungssektor**. Die Digitalisierung von Zugängen zu Gütern und Dienstleistungen sind neue Dimensionen von möglichen Ausschlüssen älterer Menschen. Bei Anfragen dazu geht es für die Betroffenen häufig um einen großen Autonomieverlust.

4% der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund **sexuelle Orientierung**. Die Fallzahlen sind niedrig. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass viele Betroffene aus Angst vor Repressalien oder sozialer Ausgrenzung am Arbeitsplatz nicht offen über ihre sexuelle Orientierung sprechen, was wiederum dazu führt, dass Diskriminierung selten gemeldet werden wird. Auffallend ist allerdings, dass es sich bei **22%** der gemeldeten Fälle um Diskriminierungen im **öffentlichen Raum**, in Form von

homofeindlichen Belästigungen und Gewalt – also Hassverbrechen – handelte, die leider nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallen. Der Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung ist im Gleichbehandlungsgesetz **nur im Bereich der Arbeitswelt** geschützt.

1.480 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen bei Diskriminierungsfällen beraten und unterstützt ...

... das entspricht 28 % der Anfragen und einem **Anstieg um 35 %** (1.095 auf 1.480) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Die Stärke der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt darin in Form von **Beratungsgesprächen** und **Interventionen** Betroffene zu stärken, zufriedenstellenden Lösungen zu finden und **Vergleiche** zu erzielen. Mit großem Erfolg: **88 %** der Vergleichsverhandlungen führten zu einem positiven Ergebnis. Darüber hinaus unterstützt die Gleichbehandlungskommission Betroffene bei der Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission, bereitet diese auf die Verfahrenssitzungen vor und begleitet sie dabei. In jedem **10. Diskriminierungsfall** (143 von 1.480) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag zur Überprüfung an die **Gleichbehandlungskommission gestellt**.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann zur Klärung von Rechtsfragen nur in jenen Fällen, in denen die Gleichbehandlungskommission bei ihren Anträgen keine Diskriminierung feststellt, eine Klage auf **Feststellung einer Diskriminierung vor den zuständigen Gerichten** führen. Daher setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Kooperation mit Interessenvertretungen und Vereinen, die vor Gericht vertreten können – vor allem auch dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern. Seit Herbst 2020 wird gezielt **Feedback** von Klient:innen eingeholt: **37 %** der Klient:innen hätten sich gewünscht, die Gleichbehandlungsanwaltschaft hätte sie **vor Gericht vertreten**.

40 % aller Anfragen fielen **nicht in den Kompetenzbereich** der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das ist bedingt durch die nach wie vor bestehende **Zersplitterung** im Gleichbehandlungsrecht. Im Sinne eines Clearings verweist die Erstberatung daher an zuständige Stellen, informiert eingehend über das Gleichbehandlungsgesetz und gewährleistet so den **Zugang zum Recht**.

2.377 Mal hat die Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen, deren Anfragen nicht vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt waren, über die Zuständigkeiten informiert und an die für ihr Anliegen passende Stelle weitergeleitet.

Es gibt im Gleichbehandlungsgesetz weiterhin **gravierende Schutzlücken** bei den Diskriminierungsgründen **Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung** oder **Alter** im **Bildungsbereich** und beim Zugang zu **Gütern und Dienstleistungen**.

341 Mal haben Menschen diskriminierende Vorfälle in jenen Lebensbereichen geschildert, in denen nach dem Gleichbehandlungsgesetz Schutzlücken bezüglich des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung bestehen (Levelling-up) ...

... das entspricht einem **Anstieg der Anfragen um 52%** (von 217 auf 341) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Solche Diskriminierungen können von der Gleichbehandlungsanwaltschaft nur dokumentiert werden.

Im Berichtszeitraum 2022/23 wurde die Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft über digitale Zugänge durch ein **Online-Melde-und-Kontaktformular** verbessert. Das führte mitunter zu einem Anstieg der Dokumentationen und Meldungen von diskriminierenden Stellen- und Wohnungsinseraten. Für **jüngere Menschen** wurden vermehrt Kommunikationswege und -formen etabliert, wie zum Beispiel der Instagram-Account **wege_zur_gleichbehandlung**: Zwischen 2022 und 2023 wandten sich bereits um 53% mehr Personen unter 24 Jahren an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Zur Verbesserung des Zugangs zum Recht wurde außerdem seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein **Beratungswizard** als digitales Tool inhaltlich fertiggestellt, die Implementierung auf der Website sollte spätestens im Herbst 2024 erfolgen.

483 Mal haben Menschen der Gleichbehandlungsanwaltschaft diskriminierende Vorfälle zum Zweck der **Dokumentation** gemeldet ...

... das entspricht 10% der Anfragen und einem **Anstieg um 176%** (157 auf 483) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

964 Mal wurden 2022/23 diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate gemeldet ...

... das entspricht einem **Anstieg um 152%** (383 auf 964) im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21.

1.2 Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung

Im Rahmen der proaktiven Arbeit setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf, eine **breite Öffentlichkeit** hinsichtlich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu **sensibilisieren** und einen erleichterten **Zugang zum Recht** zu ermöglichen. Außerdem unterstützt sie Unternehmen, Organisationen und Institutionen bei der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit. Darüber hinaus treibt die Gleichbehandlungsanwaltschaft strategische Vernetzung mit ausgewählten Stakeholder:innen, Communitys und NGOs voran.

941 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Informations- und Bildungsaktivitäten sowie Stakeholder:innenvernetzungen durchgeführt ...

... das entspricht einem **Anstieg** der proaktiven Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft **um 57%** (598 auf 941) im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21.

Um den Zugang zum Recht zu erhöhen, nahm die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig an **öffentlichen Veranstaltungen**, wie zum Beispiel am Frauentag, oder an einschlägigen Messen, teil. Durch die **strategische Vernetzung** und kontinuierliche Zusammenarbeit mit verschiedenen Communitys und NGOs konnte das Vertrauen in die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestärkt werden. Zudem ermöglicht die Bereitstellung von **niederschwelligem Informationsmaterial** einen leicht zugänglichen Weg, um über das Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierung zu informieren. Im Rahmen von **Informationskampagnen** verschickte die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig österreichweit gezielt Informationen an ausgewählte Stakeholder:innen.

Im Berichtszeitraum 2022/23 stand der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein **höheres Budget** im Umfang von **€ 130.000 pro Jahr** zur Verfügung. Dieses ermöglichte größere Projekte, wie beispielsweise die Beauftragung von Studien, sowie die **Ausstellung** „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ in weiteren Bundesländern zeigen zu können. Die Ausstellung basiert auf der Beratungs- und Unterstützungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und wurde anlässlich des 30-jährigen Jubiläums der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021 konzipiert.

Von Juni 2023 bis März 2024 war die Ausstellung im Volkskundemuseum in **Graz** zu sehen und verzeichnete rund **5.000 Besucher:innen**. Von April bis Oktober **2024** wird die Ausstellung im Volkskunstmuseum in **Innsbruck** zu sehen sein.

Eine auf der Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ basierende mobile Ausstellung wurde bereits **2022** in **Klagenfurt** einer breiten Öffentlichkeit zugänglich

gemacht und **2023** anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des Regionalbüros Oberösterreich in **Linz** gezeigt.

Im Berichtszeitraum 2022/23 setzte die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Fokus ihrer proaktiven Arbeit auf die Zusammenarbeit mit der **LGBTQIA+** Community, um mit nachhaltigem Community-Building und Vertrauensaufbau den Zugang zum Recht zu gewährleisten. Dadurch wurde die Notwendigkeit eines **Levelling-ups** des Gleichbehandlungsgesetzes deutlich aufgezeigt, da vermehrt Fälle, bei denen nach wie vor eine **Schutzlücke** besteht, gemeldet und dokumentiert wurden.

Darüber hinaus konzentrierte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2022/23 auf die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Vereinen aus der **Antirassismuserbeit**, um gemeinsam noch wirksamere Strategien zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung zu entwickeln und umzusetzen. Im Zuge dessen wurde die Dringlichkeit für einen **Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus** deutlich, für den sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mehrfach eingesetzt hat.

Im Rahmen der **Schulungsarbeit** der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde 2022/23 gezielt auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Institutionen und Multiplikator:innen gesetzt. Dadurch konnten **Unternehmen und Institutionen** proaktiv und präventiv für Gleichbehandlung sensibilisiert werden. Die Schulungstätigkeit hat sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum 2020/21 **verdreifacht**. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhielt im Berichtszeitraum 2022/23 **455 Anfragen** zu Schulungen im Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, wovon 324 für mindestens 5.800 Personen durchgeführt wurden. Aus Mangel an Ressourcen musste **jede 4. Schulungsanfrage abgesagt** werden. Der personelle Ausbau in diesem Handlungsfeld ist dringend notwendig, da proaktive Arbeit Diskriminierung verhindert und es somit im besten Fall zu weniger Diskriminierungsfällen kommt.

Bei der präventiven und proaktiven Gleichstellungsarbeit mit Institutionen und Dienstleistungsanbieter:innen setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit dem Berichtszeitraum 2022/23 auf **evidenzbasierte Grundlagenarbeit**. So wurde unter anderem eine Untersuchung zu Rassismus am Wohnungsmarkt in Auftrag gegeben, um rassistische Praktiken im Zusammenhang mit Wohnungsvergabe nachzuweisen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass rassistische Praktiken beim Zugang zum Wohnraum nach wie vor an der Tagesordnung stehen.

→ siehe dazu Kapitel 4.4 (S. 111)

Die Zusammenarbeit auf internationaler Ebene mit dem **europäischen Netzwerk für Gleichbehandlungsstellen (Equinet)** hat Priorität in der strategischen Ausrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Leitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum 2022/23 im Rahmen des „Projekt Standards“ zur **Entwicklung der EU-Richtlinien der Standards für Gleichbehandlungsstellen** maßgeblich involviert und ist seit Herbst 2023 wieder **Mitglied des Vorstands**.

1.3 Öffentlichkeits- und Medienarbeit

Die **zunehmende Medienpräsenz** stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft angesichts der nach wie vor **fehlenden Ausstattung mit fixen fachlichen und personellen Ressourcen** vor große Herausforderungen – auch wenn Präsenz im Hinblick auf die Bekanntheitssteigerung und damit den verbesserten Zugang zum Recht erwünscht ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft muss sich mit jährlich wechselnden Verwaltungspraktikant:innen in der Öffentlichkeitsarbeit behelfen und externe Beratungsleistungen in Anspruch nehmen. Bedingt durch diese Ressourcenlage muss die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach wie vor im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in **86 %** der Fälle **reaktiv** agieren und **nur 14 %** konnten **aktiv** von ihr lanciert werden.

Vergleicht man die Personalressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit denen anderer europäischer Gleichbehandlungsstellen, so hat **Österreich einen massiven Aufholbedarf**.

234 Mal ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum in Öffentlichkeit und Medien aufgetreten ...

... das entspricht einem **Anstieg um 80 %** im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21.

Im Berichtszeitraum 2022/23 bewies sich, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft von österreichischen Medienvertreter:innen als **Expertin für Gleichbehandlungsfragen** über Geschlechterdiskriminierung hinaus wahrgenommen wird. Nur mehr ein Drittel (35%) der Medienanfragen betrafen den Diskriminierungsgrund Geschlecht, der Rest verteilte sich mittlerweile auf die **anderen Diskriminierungsgründe**.

Die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft fördert die **Stärkung des Rechtsstaates**, indem die Öffentlichkeit über geltendes Recht informiert wird. Sie hat sich als kompetente Institution im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht etabliert.

Im Rahmen der aktiven Medienarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erwiesen sich **Presseausendungen über den APA-OTS Dienst** als besonders erfolgreich, da sie ein großes Medienecho generieren konnten.

Im Berichtszeitraum 2022/23 wurde auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Pressecorner eingerichtet. Dieser enthält **Medienfactsheets**, die Journalist:innen einen schnellen Zugriff zu Informationen ermöglichen. Darüber hinaus finden sich auf der Website auch die Sparten „**Fall des Monats**“ und „**Gleichbehandlungs-Blog**“. In den **Fällen des Monats** werden Diskriminierungsfälle und die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie strukturelle Diskriminierungs-

muster hinter den Einzelfällen dargestellt. Der **Gleichbehandlungs-Blog** thematisiert Diskriminierungsphänomene und bietet Informationen zu aktuellen rechtspolitischen Entwicklungen.

370.552 Mal wurde auf die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft (im Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023) zugegriffen ...

... das entspricht einem **Anstieg um 214%** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Als besonders erfolgreich erweist sich mittlerweile der **Instagram-Account** der Gleichbehandlungsanwaltschaft *wege_zur_gleichbehandlung*. In Form von Postings und Stories werden die Tätigkeiten und Themenschwerpunkte niederschwellig aufbereitet und in regelmäßigen Abständen veröffentlicht. Mit Erfolg: Seit dem Berichtszeitraum 2020/21 haben sich die Follower:innen des Accounts **verdoppelt**. Mit Stichtag 11. Juli 2024 folgen 2.069 Personen der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Instagram.

1.4 Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vernetzte sich im Berichtszeitraum 2022/23 29 Mal mit politischen Entscheidungsträger:innen, um die Umsetzung von grundlegenden Verbesserungen im Bereich der Gleichbehandlung sowie eine Umsetzung der EU-Richtlinien der Standards für Gleichbehandlungsstellen zu erreichen.



Personelle Aufstockung der Regionalbüros

Im aktuellen Berichtszeitraum 2022/23 kam es erstmals seit der Erweiterung des Mandats der Regionalbüros im Jahr 2017 auf alle Teile und Diskriminierungsgründe des Gleichbehandlungsgesetzes, zu einer **Aufstockung der Personalressourcen um eine:n Gleichbehandlungsanwält:in** in den Regionalbüros Tirol/Salzburg/Vorarlberg, Oberösterreich und Steiermark. Dennoch ist die personelle Ressourcenlage sowohl in den Regionalbüros als auch in der Zentrale in Wien unzureichend.

Neue Büros

Die **Zentrale** in Wien verfügt seit 2. Februar 2023 über ein **neues Büro im 2. Bezirk**, nahe des Pratersterns, und ist somit auch für die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland besser erreichbar. Das Büro verfügt über einen eigenen Beratungs- und Schulungsraum und ist mit einer Videokonferenzanlage ausgestattet.

Die Eröffnung am 20. September 2023 war ein voller Erfolg.

Auch die Regionalbüros in Linz und in Innsbruck werden 2024 neue Büros mit ähnlicher Ausstattung erhalten.

(v. l. n. r.)
Ingrid Nikolay-Leitner
(ehemalige Leiterin der
Gleichbehandlungsanwaltschaft), Sandra Konstatzky
(Leiterin der Gleich-
behandlungsanwaltschaft),
Bundesministerin Susanne
Raab



Budget

Seit 2023 verfügt die Gleichbehandlungsanwaltschaft über ein **Budget** für **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit** in der Höhe von **€ 130.000**. Dadurch konnte nun erstmals eine Studie in Auftrag gegeben werden.

Verbesserungen im Gleichbehandlungsrecht

Im November 2023 wurde mit der Umsetzung der **Vereinbarkeitsrichtlinie** auf rechtlicher Ebene ein neuer geschlechtsunabhängiger Diskriminierungsgrund bezüglich **Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen** geschaffen. Dabei handelt es sich um einen wichtigen Meilenstein in der Gleichstellung der Geschlechter.

1.5 Die wichtigsten Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die wichtigsten Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich aus den Anforderungen der gleichbehandlungsrechtlichen und gleichstellungspolitischen Entwicklungen auf europäischer Ebene, die in den nächsten zwei Jahren umzusetzen sind:



Die **EU-Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen** bieten die Chance, sowohl das **gesamte Potenzial der Gleichbehandlungsanwaltschaft** auszubauen als auch im Hinblick auf die Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts in Österreich die **Vereinheitlichung** durch die Angleichung von Verfahren und effektiveren Rechtszugang im Sinne der Betroffenen **voranzutreiben**.

Die **EU-Lohntransparenzrichtlinie** zeigt den dringenden Handlungsbedarf bei der tatsächlichen Durchsetzung des Rechts auf **gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit auf**: Sowohl bei der individuellen Rechtsdurchsetzung als auch auf der strukturellen Ebene der **genderechten Arbeitsbewertung** gibt es in Österreich Umsetzungsbedarf. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird in der Beratung und in der Sensibilisierungs- und Informationsarbeit mit Unternehmen eine Schlüsselrolle spielen.

Im Lichte des Inkrafttretens des **Artificial Intelligence Acts der EU (AI Act/KI-Verordnung)** muss besonders darauf geachtet werden, dass der **Zugang zum Recht gegen Diskriminierung** für Betroffene gewahrt bleibt. Es braucht strukturelle Anpassungen des Gleichbehandlungsrechts, um effektiven Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft muss außerdem gestärkt werden, damit sie auch zukünftig das Diskriminierungsrisiko von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen, das neben der Arbeitswelt noch viele weitere Lebensbereiche (z.B. Freizeit, Dienstleistungen) betrifft, aufzeigen kann.

Umfassender Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen für alle Diskriminierungsgründe: Schließung der Rechtsschutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz

Das sogenannte Levelling-up im Gleichbehandlungsgesetz ist die wichtigste und langjährigste Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ziel eines umfassenden Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie Wohnraum, Sozialschutz, Gesundheitsdienstleistungen und Bildung ist die **gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben**.

International haben fast alle Mitgliedsstaaten ihr Rechtsschutzniveau für alle Diskriminierungsgründe in allen Lebensbereichen gleich geregelt. Nur in Österreich und Griechenland bestehen noch die Rechtsschutzlücken. Aber sogar innerhalb Österreichs

bestehen nur noch im Gleichbehandlungsgesetz Lücken. Dort, wo die **Bundesländer die Gesetzgebungskompetenz**, über die Arbeitswelt hinaus haben, etwa im Bereich Kindergartenwesen, Sportwesen oder Veranstaltungswesen durch Private, besteht **in allen neun Landes-Antidiskriminierungsgesetzen ein umfassender Diskriminierungsschutz** für alle Diskriminierungsgründe. Das **Levelling-up ist auch für den Diskriminierungsgrund Behinderung** umgesetzt. Die noch bestehenden Schutzlücken sind aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft weder für Betroffene noch Verantwortungsträger:innen nachvollziehbar.

Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen kommen außerdem verstärkt automatisierte Entscheidungssysteme zur Anwendung. Derzeit fehlt ein Diskriminierungsschutz aufgrund des Alters, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung. Gerade auch im Hinblick auf das Inkrafttreten des AI Acts und Diskriminierungsrisiken durch die Digitalisierung ist ein umfassender Diskriminierungsschutz in allen betroffenen Bereichen dringend notwendig.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt die Schließung aller Rechtsschutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz.

Stärkung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die **EU-Richtlinien zu Standards** geben vor, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängig und frei von äußerer Beeinflussung sein sollen. Dazu gehört unter anderem, keine Weisungen von Regierungen zu erhalten sowie die Verwaltung von Finanzmitteln und Ressourcen – wie etwa Personal – selbst innezuhaben. Auch Entscheidungen über interne Struktur und Prioritätensetzung muss in der Verantwortung der Gleichbehandlungsstellen liegen.

Auch wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits über ein hohes Maß an Unabhängigkeit verfügt, wird eine diesbezügliche **Stärkung in der Personal- und Budgetverantwortung** notwendig sein. Die **Berichtslegung sollte zukünftig ebenfalls im eigenen Namen** erfolgen, da sie auch als Rechenschaft des Ressourceneinsatzes und der Prioritätenfestlegung dient.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt eine Stärkung ihrer Unabhängigkeit.

Umfassender Personalausbau und -aufbau in den Bereichen Beratung, proaktive Arbeit und Grundlagenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die **EU-Richtlinien zu Standards** fordern, dass Gleichbehandlungsstellen **ausreichende Personalressourcen erhalten**. Diese sind wesentlich dafür, dass Gleichbehandlungsstellen ihre **Aufgaben in angemessener Frist** wahrnehmen können und dass sie **alle ihre Aufgaben** erfüllen können. Vor allem bei der **Übertragung neuer Zuständigkeiten** ist auf die Bereitstellung von Ressourcen zu achten.

Im **Beratungsbereich** ist der **Anstieg der Diskriminierungsfälle um 35%** im aktuellen Berichtszeitraum zu beachten. Zudem wurde den **Regionalbüros 2017 neue Zuständigkeiten** (Teil II und III des Gleichbehandlungsgesetzes) übertragen. Der Ausbau von drei Regionalbüros hat bereits im Berichtszeitraum begonnen, es müssen allerdings **alle Regionalbüros noch weiter ausgebaut** werden. Durch die Umsetzung der **Lohntransparenzrichtlinie** ist ein Anstieg an Anfragen zu erwarten, die durch umfassende Auskunftsrechte auch komplexer werden. Auch die Herausforderungen hinsichtlich Diskriminierungsanfragen mit Bezugnahme auf Künstliche Intelligenz und Algorithmen werden steigen. **Ein Ausbau der Beratung mit besonderer Berücksichtigung der Regionalbüros ist daher dringend notwendig.**

Im **proaktiven Bereich**, also bei der Informations-, Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit verfügt die Gleichbehandlungsanwaltschaft bis dato über **keine Personalressourcen**. Hier besteht auch im Hinblick auf den **internationalen Vergleich dringender Handlungsbedarf**. Während in Deutschland drei Abteilungen dafür zu Verfügung stehen, werden bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Aufgaben derzeit durch jährlich wechselnde Verwaltungspraktikant:innen, eine externe Beratungsfirma und das bestehende juristische Fachpersonal und die Erstberatung mitgemacht, was auch immer wieder dazu führt, dass nur **die wichtigsten Aufgaben, wie etwa Schulungen, Empfehlungen, Informationsmaterial, Website, Betreuung des Instagram-Accounts und Medienanfragen** erfüllt werden können – **und das auch nur in begrenztem Ausmaß**. Gerade bei Schulungsanfragen müssen immer wieder wegen Ressourcenmangel Absagen erteilt werden. Durch die **EU-Richtlinien zu Standards** wird diese Aufgabe als „**Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung**“ klar definiert. Beispiele sind die Bereitstellung einschlägiger Schulungen, Beratung und Unterstützung von Institutionen, Unternehmen und Organisationen sowie die Förderung des Austauschs von BestPractice-Beispielen. Besonders zu beachten ist die Anforderung an Gleichbehandlungsstellen, **geeignete Kommunikationsinstrumente und -formate für alle Zielgruppen** bereitzustellen. Durch die Erwähnung, dass Gleichbehandlungsstellen sich an **öffentlichen Debatten** beteiligen sollen ist auch der Bereich der Öffentlichkeits- und Medienarbeit klar definiert. Die Sensibilisierungs- und Informationsarbeit für Unternehmen, Organisationen und Institutionen wird außerdem durch die **Lohntransparenzrichtlinie, aber auch durch die Anforderungen des AI Acts** steigen. **Ein umfassender Aufbau von Ressourcen für die proaktive Arbeit ist daher dringend notwendig.**

Im **Bereich der Grundlagenarbeit** verfügt die Gleichbehandlungsanwaltschaft **derzeit über eine sozialwissenschaftliche Mitarbeiterin**, die für die Datenerfassung der Tätigkeiten nach Diskriminierungsgründen und Bereichen zuständig ist. Diese Daten dienen als Grundlage für die Prioritätensetzung, die Entwicklung von Strategie- und Arbeitsplänen und die Berichtslegung. Die wirkungsorientierte Steuerung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gründet sich in einem jährlichen Monitoring- und Evaluierungsprozess, der ebenfalls von dieser Mitarbeiterin durchgeführt wird. Die Aufgaben, die die **EU-Richtlinien zu Standards** in im Hinblick auf **Datenerhebung für Gleichbehandlungsstellen** vorsehen, ist aber **umfangreicher** gedacht. Sie sehen auch vor, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen durchführen und die koordinierende Aufgabe haben sollen, Empfehlungen an Stellen abzugeben, welche Daten erhoben werden sollen. Diese Datenerhebungen dienen den Gleichbehandlungsstellen in weiterer Folge auch den Anforderungen, alle vier Jahre einen umfassenden Bericht mit Empfehlungen über den Stand von Gleichbehandlung und Diskriminierung, einschließlich struktureller Probleme, über den Mitgliedsstaat zu veröffentlichen. Ein Ausbau von **sozialwissenschaftlichen Personalressourcen** ist daher dringend geboten.

Vor allem hinsichtlich der **neuen Herausforderungen durch die Lohntransparenzrichtlinie** und des **Inkrafttretens des AI Acts** (Aufbau einer **AI Literacy**) benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft **im Bereich der Grundlagenarbeit** auch für die Qualitätssicherung in der Beratung und in der proaktiven Arbeit den **Aufbau von Personalressourcen mit interdisziplinärem Ansatz** der Bereiche Recht, Technik/Naturwissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (mit einem Fokus auf Arbeitsbewertung).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt einen umfassenden Personalausbau, um alle ihre Funktionen erfüllen zu können.

Informations- und Auskunftsrechte der Gleichbehandlungsanwaltschaft anpassen und ausbauen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bereits bestehende Informations- und Auskunftsrechte, die allerdings einer Anpassung an die datenschutzrechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit effektivem Rechtsschutz bedürfen.

Bei der Umsetzung der **Lohntransparenzrichtlinie** spielt der **Ausbau der Informations- und Auskunftsrechte** eine wesentliche Rolle. Diese muss im Sinne der Betroffenen progressiv umgesetzt werden.

Um weiterhin effektiven Rechtsschutz bieten zu können, benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft **im Bereich der algorithmischen Diskriminierung umfassendere Auskunfts- und Informationsrechte**. Im Hinblick auf das **Inkrafttreten des AI Acts** müssen

unter anderem Lücken bei der Zurechnung der Verantwortlichen für eine algorithmische Diskriminierung geschlossen werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt die Anpassung und den Ausbau der Informations- und Auskunftsrechte.

Klagerechte für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ausbauen

Sowohl die Lohntransparenzrichtlinie als auch die EU-Richtlinie zu Standards für Gleichbehandlungsstellen sehen für diese **Klagerechte** vor. Klagerechte bieten die Möglichkeit, Rechtssicherheit für alle zu schaffen und Themen aufzugreifen, die gesellschaftliche Bewusstseinsveränderungen anstoßen können.

Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass viele Gleichbehandlungsstelle über die Möglichkeit verfügen, Klagen zu führen. Auch in Österreich sind bereits rudimentär Klagerechte vorhanden. So verfügt die Gleichbehandlungsanwaltschaft über ein derzeit noch sehr eingeschränktes Klagerecht durch eine **Feststellungsklage im eigenen Namen mit Zustimmung der betroffenen Person**. Von der Behindertenanwaltschaft können **Klagen auf Unterlassung und Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund der Behinderung als Verbandsklage** eingebracht werden. Bei der Umsetzung der EU-Richtlinien zu Standards darf es nicht zu einer Absenkung des bereits garantierten Schutzes kommen.

Es müssen daher **beide Klagemöglichkeiten im Sinne der Effektivität und Praktikabilität** für alle Gleichbehandlungsstellen in Österreich im Sinne der Vereinheitlichung ausgebaut werden.

Verbandsklagen, bei denen keine unmittelbar Betroffenen notwendig sind, eignen sich, um strukturelle Diskriminierung aufzugreifen und diese zu beseitigen – ein Beispiel ist etwa geschlechtsspezifische Preisgestaltung. Sie eignen sich auch, um diskriminierende Praktiken zu bekämpfen, etwa, wenn Gastronomiebesitzer öffentlich diskriminierende Aussagen machen.

Klagen im eigenen Namen mit individuellen Betroffenen greifen oft ungeklärte Rechtsfragen auf. Durch die Klage können diese abschließend geklärt werden und in Folge auch Diskriminierung verhindern. Dabei kann es um Handlungspflichten für Vermieter:innen gehen, wenn ihre Mieter:innen mit Rassismus der Nachbar:innen konfrontiert werden oder Haftungsfragen bei sexuellen Belästigungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geklärt werden.

Durch die Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie wird das Thema der gendergerechten Gehaltssysteme verstärkt in den Vordergrund rücken und es wird eventuell Klagemöglichkeiten brauchen, um diese durchzusetzen und offene Rechtsfragen zu klären.

Ein weiteres Zukunftsthema stellt der AI Act dar, da die Anwendung von KI-basierten Systemen im Personal-, Versicherungs- oder Bankbereich Diskriminierungspotenzial beinhalten kann. Hier wird es wichtig sein, durch Verbandsklagen der Anwendung von KI Rahmenbedingungen zu geben, die Diskriminierung tatsächlich bekämpfen können.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt den Ausbau der Feststellungsklage und die Möglichkeiten von Verbandsklagen ohne unmittelbare Betroffene mit Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen.

Nationale Aktionspläne

Nach den **EU-Richtlinien zu Standards** haben neben den Gleichbehandlungsstellen auch die Mitgliedsstaaten **Maßnahmen und Strategien zur Sensibilisierung der allgemeinen Bevölkerung für Antidiskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung** zu treffen. Die Implementierung von umfassenden Nationalen Aktionsplänen – etwa im Bereich Rassismus oder LGBTQIA+ – leistet einen grundlegenden Beitrag zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt die Implementierung von nationalen Aktionsplänen.

Konsultation

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft muss **bei der Umsetzung ihrer Empfehlungen** jedenfalls in Gesetzgebungsprozesse und bei politischen Maßnahmen zur Sensibilisierung einbezogen werden. Die **EU-Richtlinien zu Standards** fordern die Mitgliedsstaaten dazu auf, dass Gleichbehandlungsstellen das Recht haben, sich hier aktiv zu beteiligen.

Der Austausch und die Berücksichtigung von Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt, dass das über Jahre gesammelte Wissen in der Praxis und die besten Möglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung in die Gesetzgebung und in politische Prozesse einfließen.

Denn: Die Erhöhung der Standards der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt zu einer Erhöhung der Gleichbehandlungsstandards für alle Menschen in Österreich!

2 Zugang zum Recht





Die Gewährleistung des Zugangs zum Recht stellt eine der wesentlichen Aufgaben von Gleichbehandlungsstellen dar. Die EU-Richtlinien zu Standards legen dabei besonderes Augenmerk auf die Erreichbarkeit in örtlicher, technischer und barrierefreier Weise – etwa durch lokale Büros, die Nutzung von diversen Kommunikationsinstrumenten, die Organisation lokaler Kampagnen, etcetera. Diskriminierungsgefährdete Gruppen müssen uneingeschränkten Zugang zu Gleichbehandlungsstellen haben, damit sie Unterstützung in Anspruch nehmen können – und zwar unabhängig von sozioökonomischem Status, politischer Überzeugung, Alter, Gesundheit, Staatsangehörigkeit, Sprache, Hautfarbe, Niveau der Lese- und Schreibkompetenz, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit und Geschlechtsmerkmalen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

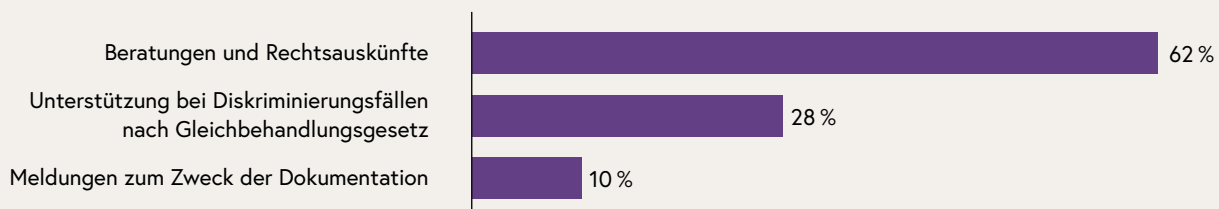
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft punktet im Hinblick auf die Standards mit vier Regionalbüros, die bereits seit über zwanzig Jahren bestehen und deren Mandat seit 2017 das gesamte Gleichbehandlungsgesetz umfasst. Ein weiterer Ressourcenausbau muss noch erfolgen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2022/23 zudem eine neue Arbeitsbewertung der Arbeitsplätze der Erstberatung durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) beantragt, da aus ihrer Sicht eine Unterbewertung vorliegt.

5.231 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zu Diskriminierungsfragen beraten, (rechtlich) unterstützt und allgemein über das Gleichbehandlungsgesetz informiert sowie Vorfälle dokumentiert ...

... das entspricht einem **Anstieg der Anfragen um 32%** (von 3.954 auf 5.231) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Verteilung der Anfragen 2022/23 nach Rechtsauskünften, Diskriminierungsfällen und Dokumentationen (n = 5.231)



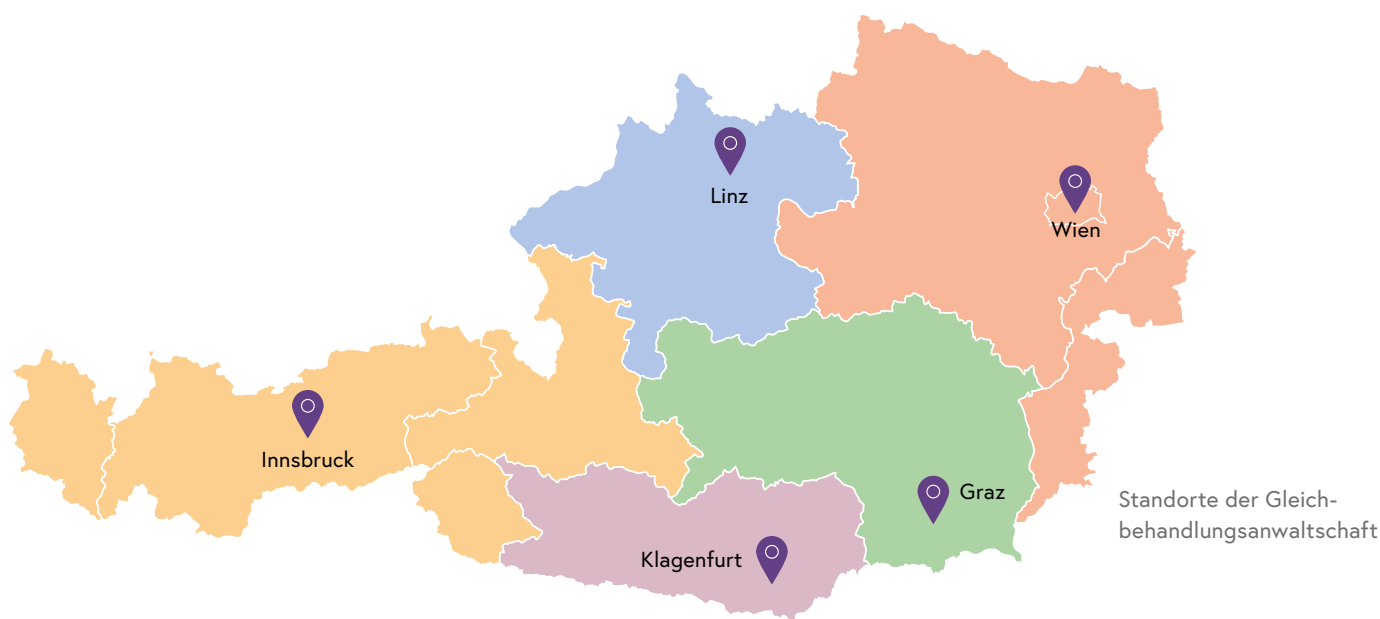
62% der 5.231 Anfragen umfassten **Beratung und Rechtsauskünfte** zum Gleichbehandlungsgesetz. Das entspricht einem **Anstieg um 20%** (von 2.719 auf 3.268) gegenüber dem letzten Berichtszeitraum.

28% der Anfragen betrafen individuelle Unterstützung bei **Diskriminierungsfällen** nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Das entspricht einem **Anstieg um 35%** (von 1.095 auf 1.480) gegenüber dem letzten Berichtszeitraum.

10% der Anfragen waren Meldungen diskriminierender Vorfälle, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft **dokumentiert** wurden. Das entspricht einem **Anstieg um 176%** (von 157 auf 483) gegenüber dem letzten Berichtszeitraum.

2.1 Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat europaweit hinsichtlich der Standards bei der regionalen Zugänglichkeit eine Vorreiterinnenrolle und hat neben der Zentrale in Wien Regionalbüros in Innsbruck, Graz, Klagenfurt und Linz. Das bietet auch in den Regionen Präsenz, ermöglicht die Vernetzungstätigkeit mit regionalen Stakeholder:innen und Multiplikator:innen und erleichtert damit den Rechtszugang für Betroffene.



Dass Vernetzungsarbeit die Zugänglichkeit stärkt, zeigt im Berichtszeitraum vor allem das Beispiel des **Regionalbüros Kärnten**. Im Herbst 2023 wurde nach der Neuaufstellung des Teams begonnen, aktiv – durch Kooperationen und Vernetzungstätigkeit – das Angebot des Regionalbüros wieder ins Bewusstsein zu bringen. Allein im Zeitraum zwischen September bis Dezember 2023 fanden 18 strategische Vernetzungstreffen mit Stakeholder:innen aus der Region statt. 12 Mal wurde Informationsmaterial über die Gleichbehandlungsanwaltschaft

schaft und das Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Raum verbreitet. So konnte im **1. Quartal 2024** die Anzahl der Anfragen an das Regionalbüro Kärnten (prozentual nach dem Bevölkerungsanteil) an die Anfrageanzahl anderer Regionalbüros **angeglichen** werden.

Die **Regionalbüros** wurden im Berichtszeitraum erstmals seit der Mandatserweiterung 2017 im Bereich Beratung und Unterstützung (Gleichbehandlungsanwält:innen) ausgebaut. So konnten die Personalressourcen der Regionalbüros Tirol/Salzburg/Vorarlberg, Oberösterreich und Steiermark um je eine Person in der Beratung und Unterstützung erweitert werden. Der Ausbau muss allerdings im Hinblick auf die Erfordernisse der Standards und den Zuwachs der Anfragenzahl in den nächsten Jahren weiter voranschreiten. Hervorzuheben ist, dass sowohl im Regionalbüro Kärnten als auch bei der Erstberatung die **Ressourcenlage äußerst knapp** ist und es bereits kurzfristig Personal aufbauen muss, um die durchgängige Erreichbarkeit und die Erfüllung der Aufgaben in angemessener Frist zu gewährleisten.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

“**Jede:r kann sich so eine Unterstützung vor Ort nur wünschen, wie ich sie vom Regionalbüro Oberösterreich bekommen habe! Ich habe immer gespürt, dass dem Team das Thema wichtig ist und es auf meiner Seite steht. Ich fühlte mich sehr gut unterstützt und möchte mich für die Begleitung bedanken.** Klient:in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

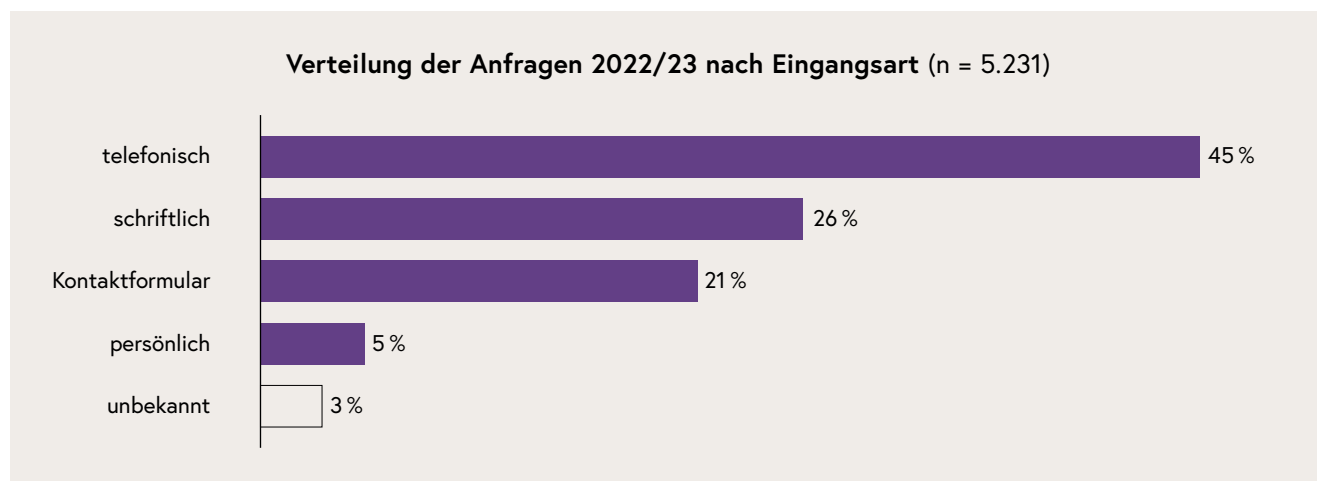
Ausstattung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Berichtszeitraum konnten auch geeignete Räumlichkeiten für die **Zentrale** in Wien gefunden werden: Die Eröffnung des neuen Büros der Zentrale im 2. Wiener Gemeindebezirk in der Nähe des Pratersterns ermöglicht eine **bessere Erreichbarkeit** mit öffentlichen Verkehrsmitteln, was den Zugang zur Beratung und Unterstützung insbesondere für Betroffene aus Niederösterreich und dem Burgenland erleichtert. Das neue Büro in Wien ist zudem erstmalig mit einem **Beratungsraum** und einem **Schulungsraum** ausgestattet. So ist es erstmals möglich, sowohl individuelle Beratungen in einem geschützten Umfeld als auch Schulungen und Workshops für Unternehmen und Organisationen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft anzubieten. Die Räumlichkeiten sind zudem repräsentativ und es können nun auch internationale und nationale High-Level-Stakeholder:innen eingeladen werden.

Im Berichtszeitraum konnten auch die Weichen für die Anmietung neuer Räumlichkeiten für die **Regionalbüros** in **Oberösterreich, Tirol/Salzburg/Vorarlberg und Kärnten** gestellt werden. Somit werden diese Regionalbüros auch für die starke Nachfrage gerüstet und mit den notwendigen Beratungs- und Schulungsräumen ausgestattet sein. Im Regionalbüro Steiermark wird zudem ein Umbau erfolgen – dieser wird 2024/25 abgeschlossen sein. Alle Büros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind in Bahnhofsnähe gelegen und **barrierefrei** zugänglich.

Zugang durch neue digitale Kommunikationswege

Die Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gehen telefonisch, per E-Mail oder über das Online-Melde-und-Kontaktformular bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein.



Im Berichtszeitraum 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft damit begonnen, **neue Kommunikationsmittel** zu entwickeln, um den sich stetig ändernden gesellschaftlichen Kommunikationsgewohnheiten gerecht zu werden. Seit Ende November 2021 steht auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Online-Melde-und-Kontaktformular zur Verfügung, das innerhalb der letzten beiden Jahre stetig überarbeitet und verbessert wurde, um einen **niederschweligen Zugang** zu gewährleisten. Über dieses können diskriminierende Situationen rasch und anonym gemeldet oder Beratungsanfragen gestellt werden. Außerdem kann auch auf diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate hingewiesen werden.

Das Meldeformular war im Berichtszeitraum bereits ein Erfolg: **21 Prozent der Anfragen** (1.099 in absoluten Zahlen) wurden über das **Online-Melde-und-Kontaktformular** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Die Resonanz verdeutlicht die Relevanz und den Bedarf an digitalen Instrumenten für den Zugang von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind.

Das Online-Formular bietet eine gute Dokumentationsmöglichkeit sowohl für Zeug:innen als auch für Betroffene selbst. Für Meldungen von Diskriminierungen zum Zweck der **Dokumentation**, in denen **keine weitere Rechtsauskunft bzw. Rechtsverfolgung** erwünscht ist, wird ebenfalls zunehmend das Kontaktformular auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft genutzt. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 gab es einen Anstieg dieser Meldungen um **173 %** (von 184 auf 503).



Ein Beratungswizard als digitales Tool soll entwickelt und auf der Website eingerichtet werden, um ein junges Publikum zu erreichen, den Zugang zum Recht zu erleichtern und auch digitale Erstberatung anzubieten.

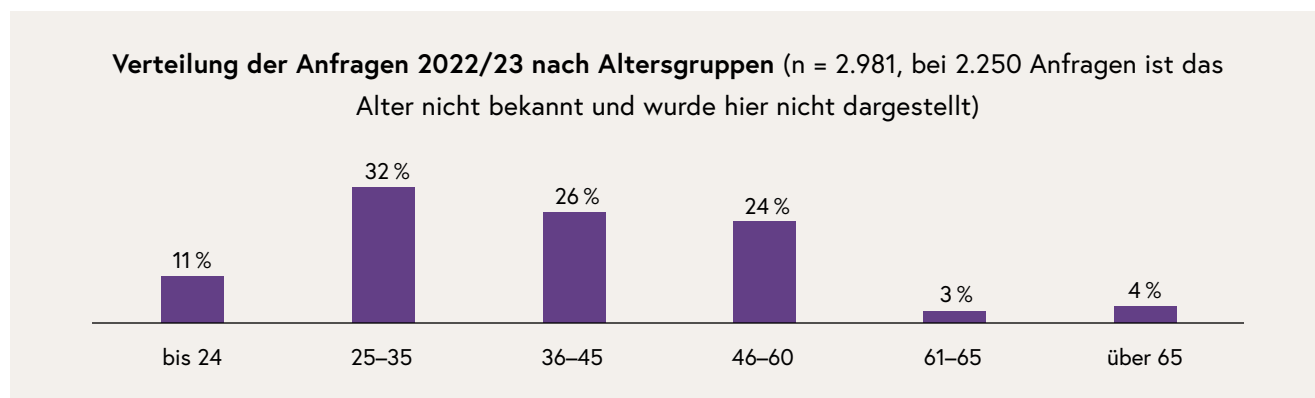
Um digital auch eine Erstberatung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereitzustellen, wurde im Berichtszeitraum mit der Konzeptualisierung und Ausarbeitung eines **Beratungswizards** begonnen. Dieses digitale Tool soll auf der Website eingerichtet werden, um Betroffenen einen erleichterten Rechtszugang zu ermöglichen. Das interaktive Hilfsmittel soll Nutzer:innen ermöglichen, ihre spezifischen Anliegen und Fragen zu verschiedenen Diskriminierungserfahrungen durch einfache Schritt-für-Schritt-Anleitungen zu navigieren. Durch die Bereitstellung von klaren und verständlichen Informationen wird der Beratungswizard dazu beitragen, Betroffenen eine **erste Orientierung** zu bieten und sie bei der Lösung ihrer rechtlichen Probleme zu unterstützen. Der Beratungswizard soll so **Informationen zur rechtlichen Beurteilung des Sachverhalts** geben, wenn das Gleichbehandlungsgesetz anwendbar ist. Zusätzlich stehen dann Informationen über rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung. Die betroffene Person kann auch direkt eine Anfrage an die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen. Wesentlich ist dabei, dass bei Fällen, in denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht zuständig ist, Betroffene direkt an die richtigen Organisationen, Stellen oder Behörden **verwiesen** werden. Der Beratungswizard wurde im Berichtszeitraum bereits inhaltlich fertiggestellt, die Implementierung auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft hängt noch von Kapazitäten und Priorisierungen des Bundeskanzleramts ab und sollte spätestens im Herbst 2024 erfolgen.

Einstellung der Gleichbehandlungs:App

Die Gleichbehandlungs:App der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde 2017 mit dem Ziel, vor allem **junge Menschen** besser zu erreichen, eingeführt. Trotz anfänglicher Hoffnungen war die Benutzer:innenaktivität äußerst gering und die App nicht erfolgreich. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher das Online-Kontakt-und-Meldeformular eingeführt und stellt in Bälde den Online-Beratungswizard zur Verfügung: Beide Tools sind zugänglicher und ohne den Download einer App jederzeit auf der Website abrufbereit. Die Entscheidung, die App nun mit Ende 2023 einzustellen, verdeutlicht die Notwendigkeit, sich an die Präferenzen der Betroffenen anzupassen und **effektive Wege** zu finden, um den Zugang zum Recht und die Meldung von Diskriminierungen so leicht wie möglich zu gestalten.

2.2 Genauere Erfassung von demografischen Daten

Seit 2022 ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft bemüht, die Daten der Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, ganzheitlicher zu erfassen, um etwaige **Hindernisse beim Zugang zum Recht** zu identifizieren und Maßnahmen setzen zu können. Aus diesem Grund wurde im Berichtszeitraum das **Alter der anfragenden Personen** erstmals unabhängig von der Frage einer Altersdiskriminierung erfasst.



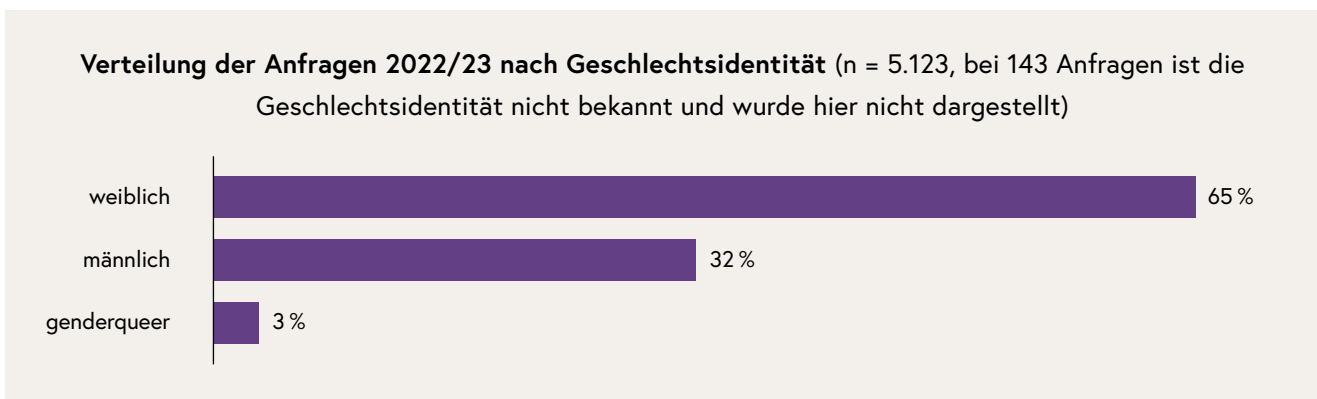
Im Berichtszeitraum 2022/23 haben sich vorwiegend Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die sich im **erwerbsfähigen Alter** befinden. Personen, die sich noch **in Ausbildung** oder im **angehenden Ruhestand** befinden, wendeten sich nur in geringem Ausmaß an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Vor allem für **jüngere Menschen** wurden daher vermehrt Kommunikationswege und -formen etabliert, wie zum Beispiel der Instagram-Account `wege_zur_gleichbehandlung`, damit die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese Personengruppe besser erreichen kann. Dies zeigte Wirkung: Von 2022 auf 2023 wandten sich um **53% mehr Personen unter 24 Jahren** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet jungen Menschen auf dem Weg ins Erwerbsleben – etwa beim Besuch einer berufsbildenden höheren Schule (zum Beispiel Handelsakademien oder Höhere Technische Lehranstalten), im Zuge eines Praktikums oder bei der Absolvierung einer Lehre – umfassenden Diskriminierungsschutz. Leider gilt das Gleichbehandlungsgesetz im Bereich **Bildung** (also etwa in der Volksschule, Mittelschule, Gymnasium) nur bei Diskriminierungen aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit**. Für alle anderen Diskriminierungsgründe fehlt hier der Schutz.

→ siehe dazu Kapitel 5.1 (S. 123)

Gerade auch älteren Menschen fehlt nach wie vor ein umfassender Diskriminierungsschutz etwa eben aufgrund des Alters außerhalb der Arbeitswelt. Aus diesem Grund kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft aktuell nur anbieten, Diskriminierungen dieser Art zu dokumentieren, um endlich die Schließung der Schutzlücken zu erwirken. Dies wurde im Berichtszeitraum auch in verstärktem Ausmaß von Betroffenen von Altersdiskriminierung in Anspruch genommen.

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 33)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich im Berichtszeitraum auch verstärkt zum Ziel gesetzt, genauere und umfassendere Daten hinsichtlich der **Geschlechtsidentität** von Personen, die sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, zu erfassen. Es soll ein detaillierteres Bild der Betroffenen geschaffen werden, damit Unterstützungsangebote angepasst werden können und etwaige Hindernisse beim Zugang zum Recht überwunden werden.



Nach wie vor erfolgt die **Erfassung der Geschlechterkategorien** durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft – sofern nicht dezidiert bekannt – durch Zuschreibungen. So deuten die Zahlen darauf hin, dass Frauen am häufigsten Unterstützung und Beratung in Anspruch nehmen. Dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum nur rund **3 %** der Anfragen von **genderqueeren Personen** (unter diesem Begriff werden u.a. trans, non-binäre und inter Personen zusammengefasst) verzeichnete, kann unterschiedliche Ursachen haben: Zum einen erfolgt die Erfassung der Geschlechtsidentität durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Basis von Zuschreibungen, zum anderen besteht ein **Underreporting** von dieser Personengruppe. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ihre **Erfassungsmethoden zukünftig verbessern**. Die Erhebung von Daten zur Geschlechtsidentität erfordert große Sensibilität und Respekt, wobei die **Selbstidentifikation** der betroffenen Personen im Mittelpunkt stehen muss. Eine respektvolle und einfühlsame Herangehensweise fördert die Genauigkeit der Daten und wahrt die Würde und Autonomie der Befragten. Gerade hier kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits auf die hohe Professionalität der Erstberatung aufbauen und wird weitere Tools entwickeln.

StrAP
2024/25

Im Rahmen des StrAP 2024/25 setzt sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Ziel, sich in Kooperation mit Stakeholder:innen vertiefend damit auseinanderzusetzen, wie die Erfassung der Daten sensibel und auf Basis von Selbstidentifikation umsetzbar ist.

2.3 Die Erstberatung als erste Anlaufstelle

Die Erstberatung ist die erste **Clearing- und Anlaufstelle** der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ist dafür verantwortlich, alle Anfragen (telefonisch, persönlich, per E-Mail oder über das Online-Meldeformular) entgegenzunehmen, die gesetzliche Zuständigkeit im Hinblick auf den nach wie vor vorhandenen „**Zuständigkeitsdschungel**“ zu klären, verschiedene Rechtsbereiche zu identifizieren, Fälle von Diskriminierung erstmals aufzunehmen und gegebenenfalls Weiterleitungen zu veranlassen. Sie klärt sensibel und lösungsorientiert über die nicht nachvollziehbaren Rechtsschutzlücken durch das mangelnde Levelling-up auf. Die Erstberatung bereitet bei Diskriminierungsfällen den Weg zur Gleichbehandlungsanwaltschaft: Sie ist es, zu denen von Diskriminierung Betroffene den ersten Kontakt haben. Menschen, die sich mit konkreten Diskriminierungserfahrungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, befinden sich oft in akuten Ausnahmesituationen – wie etwa nach einer Kündigung, einer Delogierung oder einer sexuellen oder rassistischen Belästigungserfahrung.

Zusätzlich bietet die Erstberatung **eigenständig Informationen** und Rechtsauskünfte zum Gleichbehandlungsgesetz an und bereitet **Anfragen** für weitere rechtliche Beratungen auf.

Angesichts gesellschaftlicher Krisen und Entwicklungen sind Erstberater:innen dabei immer mit aktuellen und neuen (Rechts-)Problemen konfrontiert, die **keine Routineanfragen** darstellen – wie beispielsweise der Ausbau des Rechtsschutzes bei Pflege und Betreuung Angehöriger oder auch unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Wohnsitzes. Es ist daher von großer Bedeutung, dass die Erstberatung stets über tagespolitische Ereignisse informiert ist und mit hoher **psychosozialer Kompetenz** agiert – insbesondere bei der Bewältigung von Konfrontationen mit Personen, die dem Gleichbehandlungsrecht kritisch gegenüberstehen.

Die Erstberater:innen stellen zudem sicher, dass **Sprachbarrieren** keine Hürden beim Zugang zum Recht darstellen. Sie sind darin geschult, mit Sprachbarrieren umzugehen und bei Bedarf für mögliche folgende Beratungen mit den Gleichbehandlungsanwält:innen Dolmetscher:innen zu organisieren. So wenden Erstberater:innen bei Bedarf ihre Fremdsprachenkenntnisse (insbesondere Englisch) sowie einfache und verständliche Sprache an.

Zur Sicherstellung der sensiblen Gesprächsführung im Erstkontakt mit vulnerablen Gruppen wurden im Berichtszeitraum mehrere inhaltliche wie auch psychosoziale interne Schulungen durchgeführt.



Auch eine diskriminierungssensible Herangehensweise ist bei der Bearbeitung von Anfragen essentiell: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fungiert oft als erste Anlaufstelle für hoch-emotionalisierte, vulnerable Personen, bei denen Erstberater:innen

unmittelbar mit einem Strom von Emotionen konfrontiert werden, auf den sie sich nicht vorbereiten können. Hier ist ein hohes Maß an psychosozialer und trauma-sensibler **Gesprächsführungskompetenz** wesentlich. Neben dieser Anforderung erhalten Erstberater:innen laufend Fortbildungen zur Ausweitung der Kompetenzen in rassistuskritischer und geschlechterinklusive Sprache und Gestaltung einer barrierefreien Kommunikation. So gewährleisten sie für die gesamte Gleichbehandlungsanwaltschaft einen einfühlsamen Umgang mit den Ratsuchenden.

Zuständigkeitsfragen

2.377 Mal hat die Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen über das Gleichbehandlungsgesetz informiert und an die für ihr Anliegen passende Stelle weitergeleitet.

Im Berichtszeitraum 2022/23 wurden 5.231 Anfragen an die Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. **40%** davon fielen **nicht in den Kompetenzbereich** der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dabei geht es vorwiegend um Zuständigkeitsfragen.

Die Erstberatung dient als Clearingstelle, da das österreichische Gleichbehandlungsrecht vor allem hinsichtlich der verfassungsmäßigen Kompetenzgrundlagen aber auch durch die **Zersplitterung in vielen unterschiedlichen Rechtsgrundlagen** geregelt ist. In Österreich gibt es neben dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft und dem Bundesgleichbehandlungsgesetz auch landesgesetzliche Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze. Zudem ist der Diskriminierungsgrund Behinderung bei einer eigenen Stelle, der Behindertenanwaltschaft, angesiedelt. Diese unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen für unterschiedliche Personengruppen, unterschiedliche Bereiche und unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale sind für von Diskriminierung Betroffene **schwer durchschaubar**.

Da die Gleichbehandlungsanwaltschaft hier dennoch über das **breiteste Mandat – sechs Diskriminierungsgründe** und die gesamte private Wirtschaft – verfügt, wenden sich die meisten Menschen zunächst an sie.

Die Frage „Habe ich einen Rechtsanspruch und wer kann mir dabei helfen, diesen durchzusetzen?“ wird hauptsächlich durch die Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft geklärt. Die Erstberater:innen stellen den Rechtszugang für von Diskriminierungen betroffene Personen sicher, indem sie klären, welche **Rechtslage** dem vorgebrachten Sachverhalt zugrunde liegt. Nicht selten erscheinen vor allem bei Sachverhalten, bei denen es beispielsweise um den Zugang zu einer Dienstleistung geht, mehrere Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze anwendbar. Immer wieder lässt sich nur nach einer genauen verfassungsrechtlichen Prüfung (manchmal auch mit Unterstützung des Verfassungsdienstes) argumentieren, welche Rechtsvorschrift der gegenständlichen

Diskriminierung zugrunde liegt. Diese Situation ist für Betroffene unzumutbar. Die Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft versuchen niederschwellig diese Hürde etwas abzufedern. Sie erklären die unterschiedlichen Schutzstandards sowie die Mittel und Wege eines jeweiligen Rechtsschutzes und informieren über die Stellen, die weiterhelfen können.

Gerade beim Diskriminierungsschutz im Bereich der Güter und Dienstleistungen sind die **schwierigen Abgrenzungsfragen** zwischen Landes- und Bundeskompetenz entscheidend für den Rechtsschutz der Betroffenen: Jene Bereiche (etwa Sportveranstaltungen, Feuerwehrfeste, Vergabe von Gemeindewohnungen), die im Wesentlichen in die Regelungskompetenz der Länder fallen, sind durch die Landesgleichbehandlungsgesetze umfassend für alle Diskriminierungsgründe geschützt. Die Landesgesetzgebung hat seit 2017 in allen neun Bundesländern bereits das vollständige Levelling-up umgesetzt.

Leider hinkt die Bundesgesetzgebung – also die Regelung im Gleichbehandlungsgesetz – hinterher.

Bei klar nicht in den Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallenden Anfragen erfolgt durch die Erstberatung **gezielte, lösungsorientierte Information** über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten anderer Stellen. Das sind zum Beispiel die Behindertenanwaltschaft, Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundes oder der Länder, Landes-Antidiskriminierungsstellen, Volksanwaltschaft, Servicestellen von Ministerien und Sozialversicherungsträgern, Interessenvertretungen oder NGOs.

“ Ich möchte mich vielmals für die ausführliche und sehr hilfreiche Antwort der Erstberatung bedanken. Ich habe mich auf ihre Empfehlung hin bereits an die zuständige Ombudsstelle gewandt und wertvolle Unterstützung bei der weiteren Vorgehensweise erhalten. Klient:in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

2.4 Fehlender Diskriminierungsschutz – Levelling-up

Eine der wichtigsten und leider langjährigsten Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist das Levelling-up, also die **Ausweitung des Diskriminierungsschutzes** aller derzeit geschützten Diskriminierungsgründe auf die sonstigen Lebensbereiche im Gleichbehandlungsgesetz. Während die Menschen seit über 10 Jahren auf einen Schutz im Gleichbehandlungsgesetz warten, hat die Gesetzgebung in anderen Bereichen erkannt, dass ein Levelling-up notwendig ist: Für Menschen mit Behinderung ist ein voller Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen gewährleistet. Zudem besteht bei Gütern und Dienstleistungen, bei denen die Bundesländer Regelungskompetenz haben, ein umfassender Schutz vor Diskriminierung. Auch in Europa ist Österreich Schlusslicht: Fast alle (außer drei Mitgliedsstaaten) bieten einen einheitlichen Schutz.

341 Meldungen zu diskriminierenden Vorfällen in jenen Lebensbereichen, in denen Schutzlücken nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehen, gingen im Berichtszeitraum 2022/23 bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein ...

... das entspricht bei den Anfragen in diesem Bereich einem **Anstieg um 52%** (von 217 auf 341) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Besonders auffallend ist, dass sich die Anfragen in Bezug auf **Altersdiskriminierungen** im Bereich Güter und Dienstleistungen mehr als **verdoppelt** haben (von 41 auf 100). Es zeigt sich hier auch, dass die Möglichkeit, Diskriminierungssituationen unkompliziert über das Online-Kontakt- und Meldeformular zu dokumentieren verstärkt angenommen wurde.

Die Beratungs- und Unterstützungsanfragen bei diskriminierenden Vorfällen, die nicht in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, stellen für die Erstberater:innen eine besondere Herausforderung dar, da die betroffenen Personen oftmals nicht verstehen, warum es für ihre Situation keinen Rechtschutz gibt.

Österreich erfüllt bei den Diskriminierungsgründen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung hinsichtlich der Bundeskompetenzen nur den **Mindeststandard** der vorgegebenen unionsrechtlichen Gleichbehandlungsrichtlinien. Das heißt, dass im „Teil III“ des Gleichbehandlungsgesetzes **Schutzlücken** bei der Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und sozialen Vergünstigungen bestehen – und zwar bei den Diskriminierungsgründen **Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter** und **sexuelle Orientierung**. **Einen umfassenden Diskriminierungsschutz gibt es nur bei Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit**. Bei Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts** besteht der Schutz nur in der Arbeitswelt sowie im Bereich der Güter und Dienstleistungen – dort jedoch nur beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), aber **nicht bei Diskriminierungen im Bereich der Bildung, des Sozialschutzes und der sozialen Vergünstigungen**.

In der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft entstehen durch die Schutzlücken schwierige Abgrenzungsfragen, zum Beispiel bei der Überschneidung von Religion und ethnischer Zugehörigkeit. **Bei antimuslimisch oder antisemitisch motivierten Diskriminierungen** kann es sich nämlich auch um den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit handeln, da Personen als fremd wahrgenommen werden.

Zudem kann auch eine **Mehrfachdiskriminierung zwischen einem geschützten und einem nicht-geschützten Diskriminierungsgrund** vorliegen. Die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass es sich hierbei oft um Fälle handelt, in denen muslimische Frauen, die Hidschāb tragen, Diskriminierung erleben.

→ siehe dazu Kapitel 3.4.4 (S. 78)

Im Sommer 2023 traten vermehrt Fälle auf, in denen Burkini tragenden Frauen der Einlass in ein Freibad verweigert wurde, bzw. sie sogar aktiv aus dem Becken rausgeworfen wurden. Diese Fälle können nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Mehrfachdiskriminierung aufgrund der Religion, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts gewertet werden. Ungeachtet dessen müssen sie auch unter dem Blickwinkel der Belästigung beurteilt werden. Diese Fragen sind rechtlich immer noch ungeklärt. Leider hat der Senat III diese Rechtsfragen im Berichtszeitraum inhaltlich nicht behandelt und sich auf die Unzuständigkeit zurückgezogen, weshalb es zu einer Rüge seitens der Volksanwaltschaft gekommen ist. Vor allem hier zeigt sich, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Klärung dieser Rechtsfragen Klagerechte benötigt, um für alle Rechtsklarheit und -sicherheit herstellen zu können.

→ siehe dazu Kapitel 3.4.4 (S. 78)

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

In solchen Fällen muss der Zugang zum Freibad außerdem noch unter dem Gesichtspunkt geprüft werden, ob dieser Fall unter **Landeskompetenz oder Bundeskompetenz fällt**: Sollte diesbezüglich ein **Landesantidiskriminierungsgesetz** anwendbar sein, ist der **Schutz vor Diskriminierung umfassend für alle Gründe – also auch für Religion** – gegeben, da die Schutzlücken nur bei der Bundeskompetenz – also im Gleichbehandlungsgesetz – bestehen.

Viele weitere Beispiele zeigen, dass es äußerst schwierig ist, diese Schutzlücken in der Beratung zu kommunizieren, da sie für die Betroffenen nicht nachvollziehbar sind. Sie erscheinen mitunter auch skurril:

Ein Mädchen, das im Gymnasium sexuell belästigt wird, kann sich nicht auf den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes stützen. Geht dasselbe Mädchen in eine HAK ist sie vom Gleichbehandlungsgesetz in derselben Situation geschützt.



Das Gymnasium zählt zum Bereich Bildung: Hier besteht der Diskriminierungsschutz nur für ethnische Zugehörigkeit. Die HAK zählt zur Berufsausbildung und damit zum Bereich Arbeitswelt: Hier besteht ein umfassender Schutz für alle Diskriminierungsgründe.



Ein Lokalbesitzer äußert sich homofeindlich gegenüber zwei Gästen, einem schwulen Paar. Diese können sich nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen. Sein Kellner, der ebenfalls schwul ist, und die Äußerung gehört hat, kann wegen der homofeindlichen Belästigung Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend machen.



In der Arbeitswelt besteht umfassender Schutz für alle Diskriminierungsgründe. Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen besteht dieser Schutz jedoch nur aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit, nicht jedoch aufgrund der sexuellen Orientierung.



Fall-
beispiel

Eine trans Frau wird aus dem Taxi geworfen und von der Taxilenkerin transfeindlich belästigt. Sie kann sich auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen und Schadenersatz geltend machen. Ein lesbisches Paar wird von derselben Taxifahrerin aus dem Taxi geworfen, weil diese homofeindlich ist. Das Paar kann sich nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen.



Beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, wozu eine Taxifahrt gehört, besteht ein Schutz vor geschlechtsbezogenen Diskriminierungen und Belästigungen – hierunter fällt auch die Geschlechtsidentität. Es besteht allerdings eine Schutzlücke bei sexueller Orientierung, weshalb sich das lesbische Paar nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen kann.

Fall-
beispiel

Einer 70-jährigen Person wird der Vertrag ihrer Unfallversicherung wegen eines vermeintlich erhöhten Unfallrisikos gekündigt. Sie kann sich in diesem Fall nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen, weil Alter als Diskriminierungsgrund beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nicht geschützt ist.

Fall-
beispiel

Ein jüdisch-orthodoxer Mann wird beim Bewerbungsgespräch als Verkäufer im Einzelhandel aufgrund des Tragens sichtbarer religiöser Symbole abgelehnt. In diesem Fall schützt ihn das Gleichbehandlungsgesetz. Wenn er allerdings im gleichen Geschäft aufgrund seiner Religionszugehörigkeit nicht bedient wird, kann er sich nicht auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen, da Religion als Diskriminierungsgrund beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nicht geschützt ist.



Im Berichtszeitraum hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Ziel gesetzt, die Empfehlung zum Levelling-up mehrmals aktiv an politische Stakeholder:innen heranzutragen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

Sieben Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum die Gelegenheit genutzt, unterschiedliche **politische Entscheidungsträger:innen**, wie die zuständigen Minister:innen und Abgeordneten des Gleichbehandlungsausschusses, auf den fehlenden Diskriminierungsschutz anzusprechen und das Levelling-up zu empfehlen.

2.5 Rechtsauskünfte durch die Erstberatung

Im Berichtszeitraum 2022/23 wurden 5.231 Anfragen an die Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Davon waren **55 %** (2.854) vom Gleichbehandlungsgesetz gedeckt.

Die Erstberatung wurde durch Weiterqualifizierung ausgebaut, um Rechtsauskünfte über das Gleichbehandlungsgesetz in höherem Ausmaß selbstständig erledigen zu können.



Jede 6. Anfrage (488 von 2.854), die in den Zuständigkeitsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt, wird bereits durch die Erstberatung abschließend erledigt.

Bei diesen **Rechtsauskünften** handelt es sich um Anfragen über den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes und die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung. Die Auskünfte umfassen rechtliche Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz, zu den Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie zum Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Bei **43%** davon (208 von 488) handelt es sich um Schilderungen durch von Diskriminierung betroffene Menschen, die ihre Vorfälle entweder **dokumentieren** lassen, oder sich allgemein über ihre Rechte **informieren** wollen, ohne konkrete rechtliche Schritte einzuleiten.

Die selbstständige Bearbeitung von Rechtsauskünften durch die Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfasst die eigenverantwortliche Enderledigung von Anfragen zu allgemeinen und geklärten Rechtsfragen. Hier leistet die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch einen Beitrag zur **Effizienzsteigerung**, da die Gleichbehandlungsanwält:innen nur mehr bei schwierigen Rechtsfragen involviert werden und sich ganz auf die Behandlung von Diskriminierungsfällen konzentrieren können. Angesichts der **35%** Steigerung bei Anfragen zu Diskriminierungsfällen im Berichtszeitraum und fast gleichbleibenden Ressourcen ist dies dringend notwendig, um längere Wartezeiten für Betroffene zu vermeiden. Dies muss allerdings auch mit einer **Höherbewertung der Arbeitsplätze der Erstberatung** einhergehen.

Selbstverständlich fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft angesichts ihres **Erfolgs** bei der **Steigerung der Anfragezahl** und damit der **Verbesserung des Zugangs zum Recht** für alle in Österreich lebenden Menschen zusätzliche Personalressourcen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)



Ein Beratungswizard als digitales Tool soll entwickelt und auf der Website eingerichtet werden, um ein junges Publikum zu erreichen, den Zugang zum Recht zu erleichtern und auch digitale Erstberatung anzubieten.

Die Beantwortung der Anfragen erfolgt meist telefonisch oder per Mail. Die Bereitstellung des Beratungswizards wird eine zusätzliche Möglichkeit für eine digitale Online-Erstberatung bieten.

3

Beratung und Unterstützung





Die EU-Richtlinien zu Standards sehen die Unterstützung von Personen mit Diskriminierungserfahrung als zentrale Aufgabe von Gleichbehandlungsstellen. Dabei geht es vor allem um die Beweislast und den **Rechtsschutz**. Gleichbehandlungsstellen sollen bei der Erhebung von Beweisen unterstützen und hier Untersuchungen durchführen können. Sie sollen Diskriminierungsfälle bewerten und verbindliche und unverbindliche Entscheidungen darüber treffen und dabei auch Vorschläge zur Behebung des jeweiligen Verstoßes und zur Verhinderung von Wiederholungen abgeben. Gleichbehandlungsstellen müssen sich außerdem an **Gerichtsverfahren** beteiligen können.

Durch **Klagerechte** können Gleichbehandlungsstellen für Betroffene verfahrensrechtliche und finanzielle Hürden beim Zugang zu Justiz überwinden. Es soll vor allem ein Fokus auf Fälle gelegt werden, die die **Rechtssicherheit und -klarheit** des Gleichbehandlungsrechts fördern. Wesentlich sind auch jene Klagerechte, bei denen es keine identifizierbare betroffene Person gibt und Diskriminierung im öffentlichen Interesse bekämpft werden soll – vor allem bei **struktureller oder systematischer Diskriminierung**.

Die EU-Richtlinien zu Standards sehen auch vor, dass eine **außergerichtliche, alternative Streitbeilegung** ermöglicht werden soll.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt im Handlungsfeld Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern seit über 30 Jahren Erfahrung. Die rechtlichen Rahmenbedingungen erfüllen bereits einige der Vorgaben der EU-Richtlinien zu Standards, wie Auskunfts-, Informations- und Ermittlungsrechte der Gleichbehandlungsanwaltschaft. In Österreich sind die Gleichbehandlungsstellen getrennt. Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** hat daher den Fokus auf Beratung und Unterstützung, Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit, während die Senate der **Gleichbehandlungskommission** unverbindliche Entscheidungen treffen, Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung übermitteln und auffordern, die Diskriminierung zu beenden sowie Gutachten zu allgemeine Gleichbehandlungsfragen abgeben können. Die Gleichbehandlungskommission ist allerdings noch nicht als unabhängige Gleichbehandlungsstelle eingerichtet, wiewohl die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission selbstverständlich unabhängig entscheiden.

→ siehe dazu Kapitel 3.1
(S. 45)

Beide Institutionen ermöglichen auch außergerichtliche Streitbeilegung. Allerdings ist derzeit keine „alternative“ Streitbeilegung, wie etwa durch Mediation, vorgesehen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

Wesentlich ist der Ausbau der Klagerechte für die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

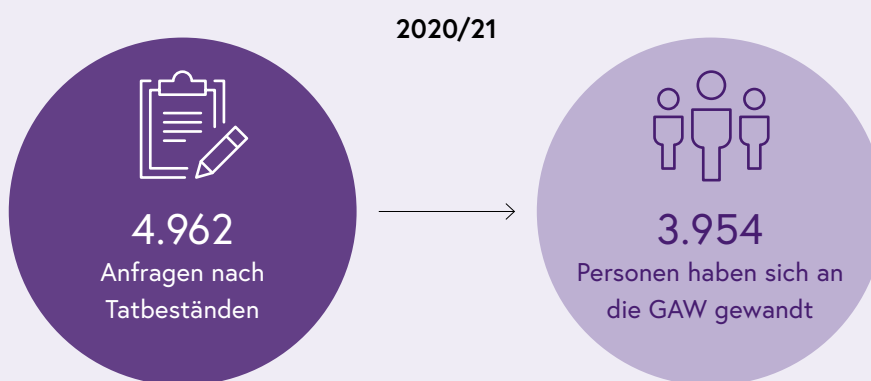
Eine **Aufstockung der** Ressourcen in der Beratung und Unterstützung ist jedenfalls in den Regionalbüros notwendig, aufgrund der vermehrten Anfragen aber auch in der Zentrale.

5.231 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zu Diskriminierungsfragen beraten, (rechtlich) unterstützt und allgemein über das Gleichbehandlungsgesetz informiert sowie diskriminierende Vorfälle dokumentiert ...

... das entspricht einem **Anstieg der Anfragen um 32%** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 (von 3.954 auf 5.231).

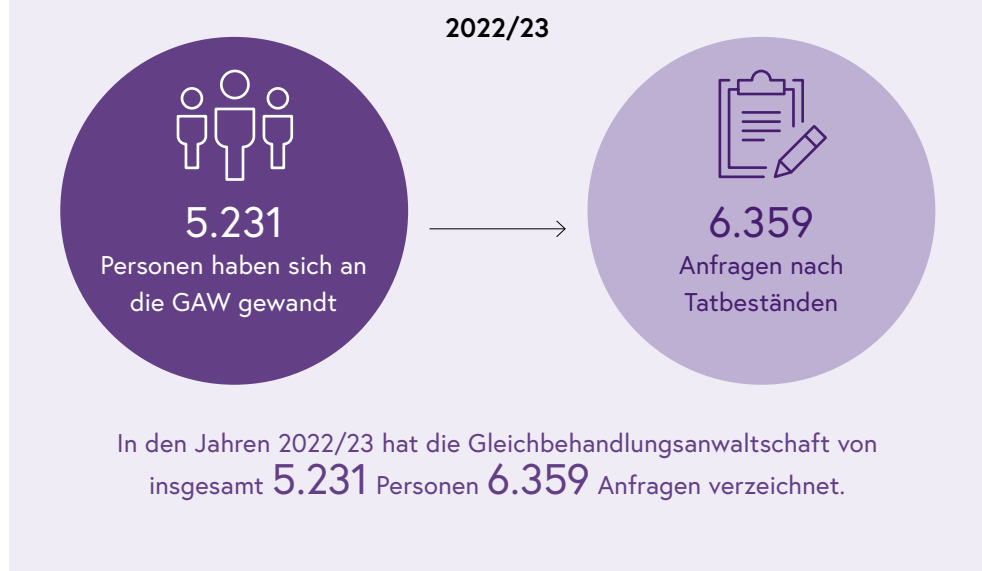
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt vorwiegend die **Personen und nicht mehr die Tatbestände/Themen in den Vordergrund**.

Bis zum Berichtszeitraum 2020/21 stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Anfragen nach der Anzahl der Themen dar. Das war dem Bemühen geschuldet, die **Komplexität von Diskriminierungsfällen und die einzelnen Diskriminierungsthemen stärker sichtbar** zu machen und den **Aufwand von Beratungs- und Unterstützungsleistungen** darzustellen. Die **Themen** entsprechen den einzelnen Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, über die die Personen in ihren Meldungen berichten: So wendet sich Frau X nicht nur mit einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, sie hat zudem keine angemessene Hilfe von ihrem Arbeitgeber bekommen und wurde gekündigt, was wiederum einen zusätzlichen Tatbestand darstellt.



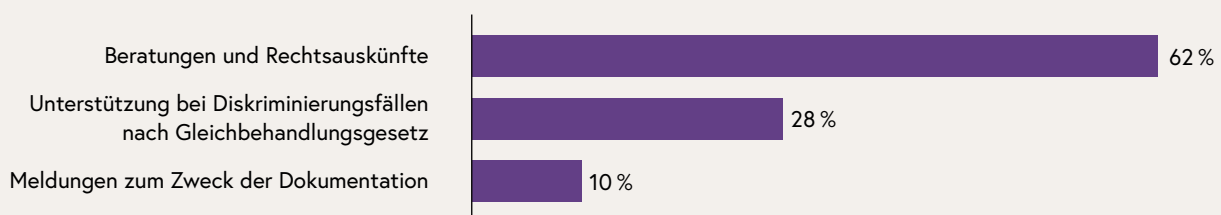
In den Jahren 2020/21 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft **4.962** Anfragen von insgesamt **3.954** Personen verzeichnet.

Aus Gründen der **Transparenz und der Nachvollziehbarkeit** hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft nun dazu entschlossen, ab dem aktuellen Berichtszeitraum 2022/23 die Anfragen vorwiegend nach der **Anzahl der Personen und ihrer Anliegen** darzustellen.



62% (3.268) der 5.231 Anfragen umfassten Beratung und **Rechtsauskünfte** zum Gleichbehandlungsgesetz, **28%** (1.480) Beratung und Unterstützung bei **Diskriminierungsfällen** nach dem Gleichbehandlungsgesetz und **10%** (483) waren Meldungen diskriminierender Vorfälle, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft **dokumentiert** wurden.

Verteilung der Anfragen 2022/23 nach Rechtsauskünften, Diskriminierungsfällen und Dokumentationen (n = 5.231)



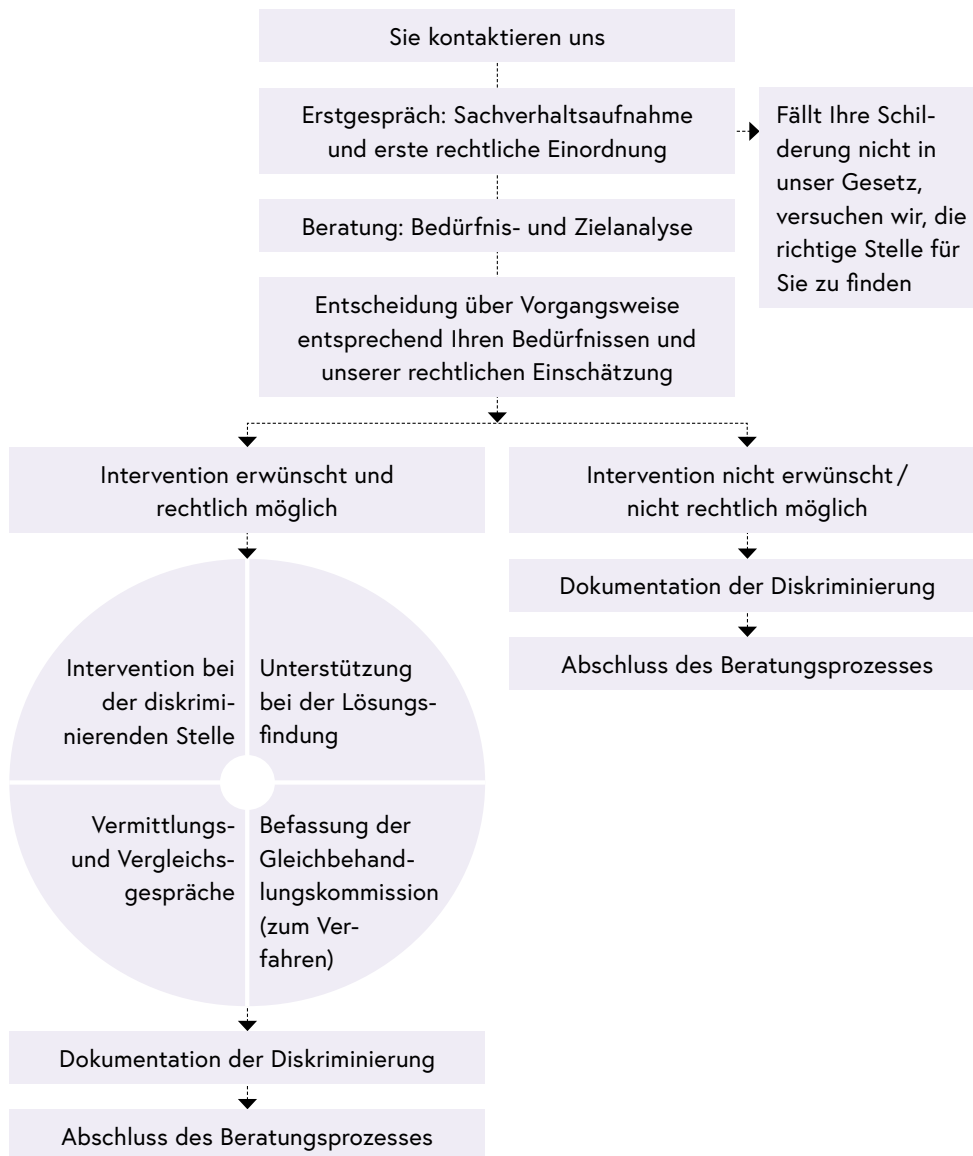
Im Berichtszeitraum 2022/23 betrafen 96% der Rechtsauskünfte Anfragen zum Geltungsbereich und zu den Zuständigkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes. Ein Großteil dieser **Beratungen und Rechtsauskünfte** werden bereits von der Erstberatung abschließend erledigt. Die Gleichbehandlungsanwält:innen befassen sich bei Rechtsauskünften einerseits mit **schwierigen Abgrenzungsfragen**, andererseits häuften sich im Berichtszeitraum Anfragen von Pflichtenträger:innen wie Arbeitgeber:innen oder Dienstleistungsanbieter:in-

→ siehe dazu Kapitel 2.5 (S. 37)

nen. Dabei ging es um rechtliche Einschätzungen und Empfehlungen zu geplanten unternehmensinternen Einrichtungen und Prozessen zur Prävention von Diskriminierung – beispielsweise Ombudspersonen, Codes of Conduct und Fortbildungen im Managementbereich.

Für die Meldung von Diskriminierungen zum Zweck der Dokumentation, in denen keine weitere Rechtsauskunft bzw. Rechtsverfolgung erwünscht ist, wird zunehmend das Kontaktformular der Website genutzt. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 gab es einen **Anstieg dieser Meldungen um 173% (von 184 auf 503)**. Das Online-Formular bietet eine gute Dokumentationsmöglichkeit sowohl für Zeug:innen als auch für Betroffene selbst.

Die **Beratung und Unterstützung bei Diskriminierungsfällen** ist die Kernaufgabe der Gleichbehandlungsanwält:innen und damit auch der **Fokus des Handlungsfeldes Beratung und Unterstützung**. Die nachstehende Grafik illustriert, wie dieser Prozess in der Gleichbehandlungsanwaltschaft abläuft.



Jede Anfrage beginnt mit der **Kontaktaufnahme** durch die betroffene Person, gefolgt von einem **Erstgespräch**, in dem der Sachverhalt aufgenommen und eine erste rechtliche Einordnung vorgenommen wird. Dieser Prozess wird von der Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft übernommen. Sollte die geschilderte Diskriminierung nicht durch das Gleichbehandlungsgesetz gedeckt sein, stellt die Erstberatung sicher, dass die Betroffenen an die richtigen Stellen **weitergeleitet** werden. Fällt der geschilderte Vorfall in den Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft, erfolgt die **Zuteilung** an eine:n Gleichbehandlungsanwält:in. Diese:r lädt zu einem persönlichen **Beratungsgespräch**, das auch telefonisch oder online geführt werden kann. Gemeinsam wird eine **Bedürfnis- und Zielanalyse** durchgeführt. Basierend auf dieser Analyse und der rechtlichen Einschätzung wird über die weitere Vorgehensweise entschieden. Ist eine Intervention erwünscht und rechtlich möglich, richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben mit dem Ersuchen um Stellungnahme an die diskriminierende Stelle. Sie übt dabei zur Beweisermittlung allenfalls Auskunfts- und Informationsrechte aus, unterstützt bei der Lösungsfindung, führt Vermittlungs- und Vergleichsgespräche und bringt gegebenenfalls einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein, wo weitere Ermittlungen durchgeführt werden können und eine unverbindliche Entscheidung getroffen wird. Wenn eine Intervention nicht erwünscht oder rechtlich nicht möglich ist, wird die Diskriminierung jedenfalls dokumentiert.

“ Nach langer Überlegung bin ich zum Entschluss gekommen, dass ich nicht möchte, dass ein Interventionsschreiben an meinen Arbeitgeber übermittelt wird. Ich bedanke mich jedoch sehr herzlich, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft mir Beistand geleistet und sich die Mühe gemacht hat, dieses Schreiben zu formulieren. Die Arbeit, die sie leistet, ist wirklich wertvoll und hat meinen größten Respekt.
Klient:in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Ein wichtiger Punkt zu Beginn der Beratung ist die Zusicherung eines **vertraulichen Rahmens**. Die Unterstützungsleistungen der Gleichbehandlungsanwält:in werden nur mit Zustimmung der betroffenen Personen vorgenommen.

3.1 Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Mindestens **5.088 Mal** haben die Gleichbehandlungsanwält:innen Beratungsgespräche, Recherchen, Interventionen und Vergleichsverhandlungen durchgeführt, Klient:innen unterstützt und zur Gleichbehandlungskommission begleitet.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über eine Toolbox in der das Wissensmanagement für die Fallarbeit basierend auf internem Best-Practice-Wissen gesammelt ist, um Beratungsstandards und -strategien österreichweit effizient und ressourcenschonend anzuwenden.



Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft hatten bis 2017 nur das Mandat für Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes (Geschlecht in der Arbeitswelt) und die Zentrale war bis 2020 nach den einzelnen Mandaten (Teil I, Teil II und Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes) getrennt organisiert. Erst ab 2020 wurde die Struktur nach Handlungsfeldern organisiert und umgestellt, sodass nun alle Gleichbehandlungsanwält:innen in allen Büros zum gesamten Mandat beraten und unterstützen können und diese Tätigkeit unter dem **Handlungsfeld Beratungsstandards und -strategien österreichweit koordiniert** wird. Im Berichtszeitraum 2022/23 war es daher in diesem Handlungsfeld wesentlich, für die Beratungs- und Unterstützungsleistungen ein **effektives Wissensmanagement** aufzubauen, um Beratungserfahrungen und BestPractice-Beispiele zusammenzuführen und zu erweitern. Dazu gibt es einen monatlichen internen Austausch zu rechtlichen und praktischen Fragen in der Beratung. Auch die **Klient:innenbefragung**, die nach jeder Beratung als Feedback eingeholt wird, dient der Evaluierung. Die so erarbeitete Toolbox ermöglicht es Gleichbehandlungsanwält:innen besser auf Musterschreiben zu

den unterschiedlichsten Themenbereichen zuzugreifen. In die Musterschreiben werden auch vermehrt Studien und Literatur zu den verschiedenen Erscheinungsformen von Diskriminierung eingearbeitet. Interventionsschreiben an Pflichtenträger:innen dienen so verstärkt als eine Möglichkeit, auch proaktiv und präventiv zu sensibilisieren. Diese Toolbox befindet sich im laufenden Aufbau.

Im Berichtszeitraum 2022/23 machten 63% der Beratungs- und Unterstützungsleistungen ausschließlich ein oder mehrere **Beratungsgespräche** aus. Gerade bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis werden Betroffene durch die Beratung gestärkt und mit rechtlichem Wissen und Argumenten unterstützt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hält sich im Hintergrund, um das Arbeitsverhältnis nicht zu gefährden.

“ Nach einem Gespräch mit der Personalabteilung hatte ich ein sehr positives Gefühl. Ich fühlte mich nicht mehr in einer Opferrolle, sondern konnte mich, bestärkt durch die Beratung einer Gleichbehandlungsanwältin, für meine Rechte als Arbeitnehmerin, aber auch für meine Rechte als Frau einsetzen. Ich bin sehr dankbar, dass sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft für mich eingesetzt hat und ich dadurch mit einem guten Gefühl mit den Geschehnissen abschließen kann. Klient:in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21 haben sich die **Interventionen**, die durch Gleichbehandlungsanwält:innen im Rahmen der Unterstützung bei Diskriminierungsfällen eingeleitet wurden, um 43% (von 377 auf 538) erhöht. Bei Interventionen fordern Gleichbehandlungsanwält:innen die Gegenseite auf, zu dem vorgebrachten Sachverhalt Stellung zu beziehen und machen von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch, um eine bessere Beweislage zu schaffen. Vor allem bei Vorfällen von (sexueller) Belästigung werden Arbeitgeber:innen zu Abhilfemaßnahmen im Rahmen der Fürsorgepflicht aufgefordert.

“ Was die Gleichbehandlungsanwaltschaft für mich getan hat, werde ich mein Leben lang nicht vergessen. Deshalb ist es mir ein Bedürfnis ein großes „DANKESCHÖN“ auszusprechen. Sie hat nicht nur ihre Arbeit großartig gemacht, sondern ist mir auch persönlich sehr unterstützend zur Seite gestanden. Ihre Arbeit ist so, so wichtig! Klient:in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Zuge von Interventionen kommt es immer wieder zu **Vergleichsverhandlungen** durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21 wurden 2022/23 um 67% mehr Vergleichsverhandlungen (von 129 auf 216) geführt.

88 % der Vergleichsverhandlungen haben zu einem erfolgreichen Ergebnis geführt.

Vergleichsverhandlungen sollen gleichbehandlungskonforme und zufriedenstellende Lösungen im Sinne einer **außergerichtlichen Streitbeilegung** herbeiführen. Die erzielten Vergleiche können Geldersatzleistungen sein, die einen tatsächlichen und wirksamen Ausgleich darstellen sollen. Hier nutzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft europäische und österreichische Rechtsprechung für die Verhandlungen. Manchmal stehen kreativere Gestaltungsmöglichkeiten im Vordergrund: Es kann sich zum Beispiel um eine **Entschuldigung**, die Einbeziehung in eine Weiterbildung oder sogar um die **tatsächliche Inklusion** gehen, etwa die Gewährung des Eintritts in ein Fitnesscenter, der zuvor aus diskriminierenden Gründen verweigert wurde.

Vergleiche bieten die Möglichkeit, genau jene **individuelle Lösung** zu erzielen, die tatsächlich gewünscht ist – und das ist eben oft nicht nur eine Geldleistung als Schadenersatz. Meilensteine stellen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft jene Vergleiche dar, in denen es zu einer tatsächlichen **Wiedergutmachung** kommt. Bei verschlechternden Versetzungen nach einer Karenz geht es beispielsweise oft darum, den vorherigen oder zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu bekommen.

Bei (sexuellen) Belästigungen geht es Betroffenen vor allem darum, dass ihnen geglaubt wird, dass die Belästigungen aufhören und sie in einer diskriminierungsfreien Umgebung ohne Nachteile weiterarbeiten können. Das kann durch wirksame Abhilfe und proaktive Maßnahmen, die das Unternehmen im Anschluss setzt, ermöglicht werden. Allgemein kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft oft Lösungen erreichen, in denen es nicht nur um den Einzelfall geht, sondern eine **Veränderung der Unternehmenskultur** erreicht wird. Bei sexueller Belästigung wurden etwa im Rahmen von Vergleichen verpflichtende Schulungen für Führungskräfte aufgenommen oder mit Belästiger:innen vereinbart, dass diese eine Therapie absolvieren.

Frau K wird seit Jahren von ihrem Kollegen Herrn B sexuell belästigt. Sie wendet sich an einen Kollegen, der die Vorfälle beim Betriebsleiter meldet – das Unternehmen bleibt jedoch untätig. Die Arbeitsbedingungen werden für Frau K aufgrund der anhaltenden sexuellen Belästigung unerträglich, sie muss sich krankmelden. Auch nach einem erneuten Gespräch mit der Geschäftsleitung ändert sich nichts an der Situation und Frau K wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese verfasst jeweils ein Interventionschreiben an die Geschäftsleitung und den Belästiger. Zuerst bestreitet Herr B die Vorwürfe. Erst nach neuerlicher Intervention und Aufklärung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich Herr B einsichtig, entschuldigt sich bei Frau K und ist zu einer Schadenersatzzahlung von 2.500 Euro bereit. Außerdem verpflichtet sich Herr B zur Teilnahme an einer Schulung zu Gleichbehandlung und Diskriminierung. Auch die Geschäftsleitung entschuldigt sich bei Frau K und leistet eine Schadenersatzzahlung in Höhe von 8.000 Euro. Des Weiteren erklärt sie sich bereit, eine Schulung für die Führungsebene des Betriebs durchzuführen, um zukünftig sexueller Belästigung am Arbeitsplatz präventiv entgegenzuwirken.

Fall-
beispiel

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Betroffene können Diskriminierungen kostenfrei und in einem nichtöffentlichen Verfahren von der **Gleichbehandlungskommission** prüfen lassen und erzielen **eine unverbindliche Entscheidung**.

Gleichbehandlungsanwält:innen können für Betroffene selbst Anträge an die Gleichbehandlungskommission stellen oder diese bei der Antragsstellung unterstützen. Sie bereiten Klient:innen auf die Verfahrenssitzungen vor und haben in den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission ein Anwesenheits- und Rederecht, um die Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes (inklusive der Rechtsprechung) einzubringen.

In jedem 10. Diskriminierungsfall (143 von 1.480) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag zur Überprüfung an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

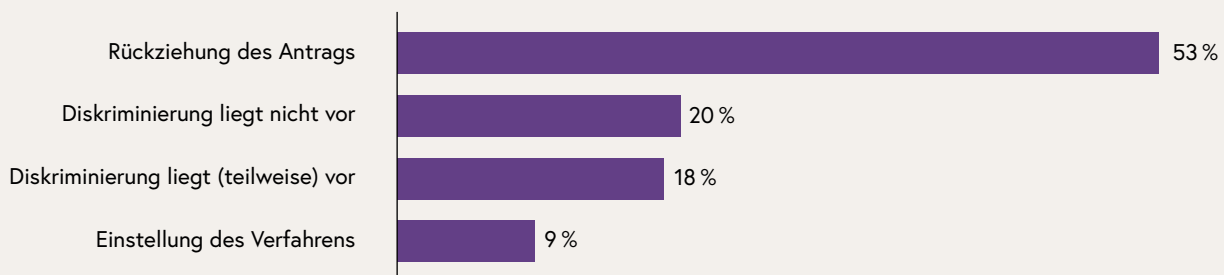
Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2022/23 **257 Anträge** bei den Senaten der Gleichbehandlungskommission eingebracht.

60% der Anträge (156 Anträge) wurden beim **Senat I** eingereicht. Der Senat I ist zuständig für die Gleichbehandlung von Personen in der Arbeitswelt (Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes). Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen.

21% der Anträge (53 Anträge) wurden beim **Senat II** eingereicht. Dieser ist zuständig für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung (Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes).

Die übrigen **19%** der Anträge (48 Anträge) gingen an den **Senat III**. Die Zuständigkeit des Senats III umfasst die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen – das heißt beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes).

Ausgang der Gleichbehandlungskommissions-Anträge, die 2022/23 eingebracht wurden (n = 179)



Im Berichtszeitraum 2022/23 wurden **53%** der Anträge an die Gleichbehandlungskommission (94 von 179) **zurückgezogen**. **59%** dieser Rückziehungen erfolgten **aufgrund eines Vergleichs** (55 von 94) – also wegen einer **außergerichtlichen Streitbeilegung**. Bei fast allen Vergleichen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt. In Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (Senat I und II) wird zu Beginn ein Vergleichsversuch gestartet, bei dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt. **Leider gibt es dieses Vorgehen im Senat III nicht**. Nach der Durchführung eines Verfahrens und wenn eine Diskriminierung festgestellt wurde, gibt die Gleichbehandlungskommission Empfehlungen ab, die dazu führen sollen, dass die Diskriminierung ausgeglichen wird. In diesem Stadium kommt es ebenso zu Vergleichsverhandlungen, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt werden.

In etwa jedem **5. Fall** (33 von 179) wurde eine **Diskriminierung festgestellt**. Endet das Verfahren mit der Feststellung einer Diskriminierung, erteilt die Gleichbehandlungskommission **Vorschläge an die Pflichtenträger:innen** (zum Beispiel das Unternehmen), wie das diskriminierende Verhalten zu beenden oder auszugleichen ist.

Vielen betroffenen Personen geht es vor allem darum, das diskriminierende Verhalten feststellen zu lassen. Die Erwartungshaltung geht dahin, dass durch das Verfahren ein Anstoß geschaffen wird, diskriminierendes Verhalten nicht mehr zu wiederholen. Ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist durchzuführen, wenn es der betroffenen Person ausschließlich um die unverbindliche Entscheidung geht. Die Bereitschaft der Gegenseite zu einer finanziellen Wiedergutmachung bzw. eine bereits erfolgte finanzielle Wiedergutmachung darf dem nicht entgegenstehen. Das entspricht auch einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der die **Feststellung der Diskriminierung** – unabhängig von einer erfolgten Abgeltung – als einen **eigenen Wert** definiert (Rechtssache Braathens Regional Aviation BB, C-30/19, EuGH vom 15.4.2021).

” Ich möchte mich ganz herzlich bei dem Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft bedanken. Durch ihre Gespräche und Unterstützung, hatte ich den Mut, das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anzustoßen. Klient:in der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Seit der Corona-Pandemie verfügt die Gleichbehandlungskommission über die technischen Möglichkeiten und ausreichend Praxiserfahrung für die **Durchführung von Online- bzw. Hybrid-Sitzungen**. Durch die Versendung von geschützten Links für die einzelnen Befragungen kann – unter der Voraussetzung, dass ein Computer oder Smartphone vorhanden ist – für alle zu Befragenden sowie für Mitglieder der einzelnen Senate und der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Online-Teilnahme gewährleistet werden. Die einfachere Machbarkeit von Online-Teilnahmen für die Beteiligten führt regelmäßig zu einer Vereinfachung und Verkürzung von Verfahren. Gerade auch für die kurzen vor-

bereitenden Sitzungen, in denen auch der Anstoß zu Vergleichsverhandlungen gegeben wird, hat sich die Online-Teilnahme vielfach bewährt.

Im Berichtszeitraum musste die Gleichbehandlungsanwaltschaft leider feststellen, dass eine unterschiedliche Handhabung der drei Senate in Bezug auf die Möglichkeit der Online-Teilnahme besteht: In Senat I und III wird allen Verfahrensbeteiligten eine Online-Teilnahme angeboten und diese wird auch genützt. **In Senat II hingegen sind die Möglichkeiten und Kriterien für Online-Teilnahmen sehr unklar und diese Art der Teilnahme wird kaum ermöglicht.**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum mehrfach angeregt, die Vorgehensweisen der Senate zu vereinheitlichen, und die Teilnahme an den Sitzungen für alle Verfahrensbeteiligten on- und offline zu ermöglichen. Ziel ist der bestmögliche Zugang zum Recht. Es kann sein, dass die Anreise zu einer Sitzung aufgrund der physischen Distanz oder anderer Barrieren mit hohem oder unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist und zu unverhältnismäßigen Kosten führt, etwa wegen überlangen An- und Abreisezeiten. Das **unterschiedliche Vorgehen in den drei Senaten** erscheint aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft **willkürlich**. Daher ist ein **Anpassungs- und Konkretisierungsbedarf** bei der seit 2013 unveränderten **Gleichbehandlungskommissions-Geschäftsordnung (GBK-GO)** gegeben.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft würde außerdem **eine Regionalisierung** der Gleichbehandlungskommission begrüßen, da sie die Zugänglichkeit für Betroffene von Diskriminierung außerhalb Wiens grundsätzlich verbessern würde.

Durchsetzung der Ansprüche vor den Gerichten und strategische Klageführung

Für die tatsächliche Durchsetzung von Ansprüchen vor den Gerichten muss die Gleichbehandlungsanwaltschaft Betroffene an andere Organisationen und Institutionen verweisen, da sie hier nicht vertreten kann. Die langjährige Expertise der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Rechtsauslegungen und zur Glaubhaftmachung von Diskriminierungsfällen findet bisher kaum den Weg vor die Gerichte.

Für arbeitsrechtliche Ansprüche können Betroffene Rechtsschutz von den Arbeiterkammern und Gewerkschaften erhalten. Dies ist abhängig von der Beurteilung des Falles durch die jeweilige Länder-Arbeiterkammer und von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bemüht sich um regelmäßigen Austausch mit diesen wichtigen Stakeholder:innen.

In vielen Bereichen des Gleichbehandlungsrechts – vor allem beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, bei der Bildung, bei der Berufsausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses sowie bei Diskriminierungen von Selbstständigen – steht allerdings kein (kostenloser) Rechtsschutz durch diese Institutionen zur Verfügung.

Die Weiterentwicklung der strategischen Fallauswahl durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird durch Kooperation mit Verbündeten (Arbeiterkammern) weiterverfolgt, um Diskriminierungsfälle direkt vor Gericht bringen zu können.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fokussiert daher vor allem im Bereich der Arbeitswelt auf Kooperationen mit **den Länder-Arbeiterkammern**, um Arbeitnehmer:innen, die von Diskriminierung betroffen sind, mit Rechtsschutz für Klagen zu unterstützen. Im Bereich des Konsument:innenschutzrechts gibt es ebenfalls Überschneidungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz, wenn es um Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geht – beispielsweise bei Wohnraum oder Bankdienstleistungen. Auch hier unterstützt zumindest die Arbeiterkammer Steiermark beim Rechtsschutz. Um diverse Themen im Antidiskriminierungsrecht und Bereiche über die Arbeitswelt hinaus zu diskutieren und Kooperationsmöglichkeiten auch betreffend Durchsetzung vor den Gerichten zu klären, fanden im Jahr 2022 und 2023 Tagungen gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien und Salzburg statt.

Darüber hinaus leistet der **Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern** großartige Arbeit und verfolgt strategische Klageführungen in jenen Fällen, die über seine Mitgliedsvereine an ihn herangetragen werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann aus Gründen des Verbots der Doppelförderung leider derzeit nicht Mitglied des Klagsverbands sein. Über Mitgliedsvereine, die häufig in engem Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft stehen, können allerdings strategisch wesentliche Fälle an den Klagsverband herangetragen werden.

→ siehe dazu Kapitel 3.3.3 (S. 66)

In vielen Fällen muss auf **privaten Rechtsschutz** zurückgegriffen werden, da das Kosten- und Prozessrisiko in Gleichbehandlungsfällen für Einzelpersonen sehr hoch ist. Wenn kein privater Rechtsschutz besteht, fehlt den Betroffenen somit der Zugang zum Recht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt derzeit nur über eine Möglichkeit, Rechtsfragen auch verbindlich vor den Gerichten zu klären:
Wenn die Gleichbehandlungskommission bei einem Antrag, der durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht wurde, keine Diskriminierung feststellt, kann sie eine Klage auf **Feststellung einer Diskriminierung vor den zuständigen Gerichten** führen.



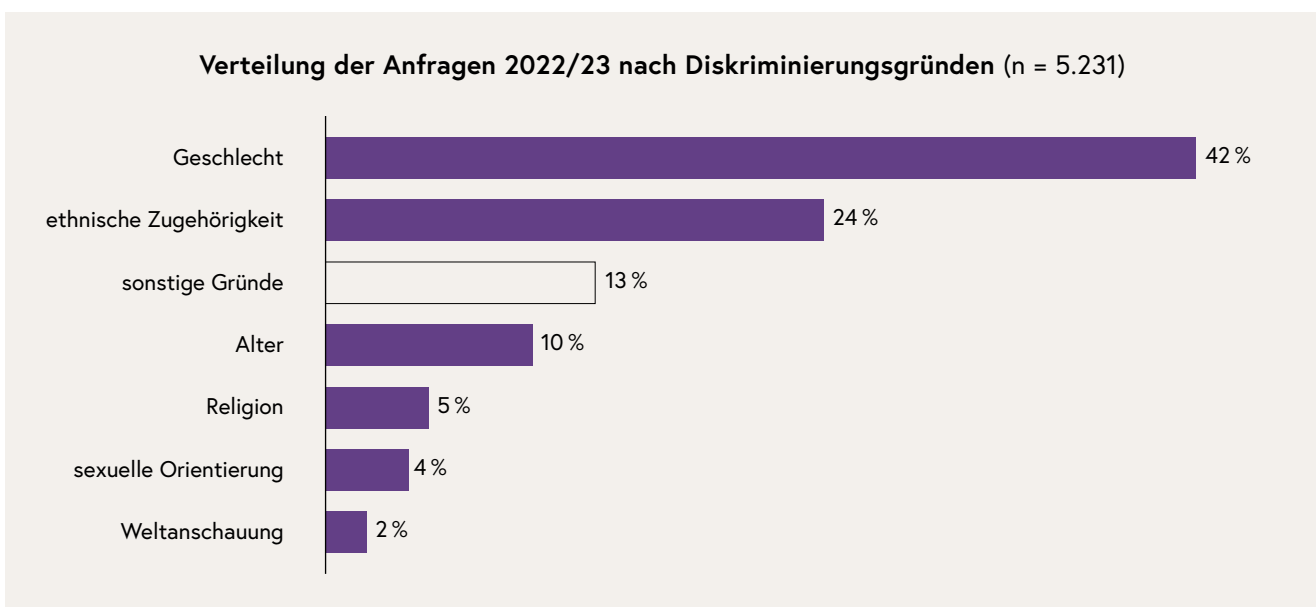
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nutzt die Möglichkeit der Feststellungsklage als derzeit einziges Klagerecht strategisch und vor allem, **um Klärungen in der Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes** zu bewirken.

→ siehe dazu Kapitel 3.1 (S. 45)

Seit Herbst 2020 wird gezielt **Feedback von Klient:innen** zu ihren Erfahrungen mit der Beratungs- und Unterstützungsleistung der Gleichbehandlungsanwält:innen eingeholt. Dabei ging für den Berichtszeitraum 2022/23 hervor, dass sich **37%** der Klient:innen für ihre konkrete Situation **gewünscht hätten, vor Gericht vertreten** worden zu sein.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine **Erweiterung ihrer Klagemöglichkeiten** in strategisch wichtigen Einzelfällen und auch um diskriminierende Strukturen bekämpfen zu können, wo es kein identifizierbares Opfer gibt. Strategische Prozessführungen im Bereich des Gleichbehandlungsrechts tragen dazu bei, Veränderungen zu bewirken, die über den Einzelfall hinausgehen und sozialen Wandel herbeiführen. Eine klare Rechtslage ist sowohl für die Betroffenen als auch für die Pflichtenträger:innen wesentlich. Es können Rechtsstreitigkeiten vermieden und für ähnlich gelagerte Fälle rasche Lösungen erzielt werden.

3.2 Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Detail



Der Diskriminierungsgrund Geschlecht ist nach wie vor jener Diskriminierungsgrund, zu dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft die meisten Beratungs- und Unterstützungsanfragen verzeichnet. **42%** der Anfragen (2.141 von 5.231) betreffen den Diskriminierungsgrund Geschlecht. Zudem machen **24%** (1.247 von 5.231) der Anfragen den Diskriminierungsgrund **ethnische Zugehörigkeit** aus.

Bei den **sonstigen Diskriminierungsgründen** handelt es sich um Anfragen zu Diskriminierungen und Schlechterbehandlungen, die nicht in das Mandat der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallen, wie etwa Krankheit oder Behinderung. In diesen Fällen verweisen wir an die Behindertenanwaltschaft. Es gab auch Anfragen, bei denen die

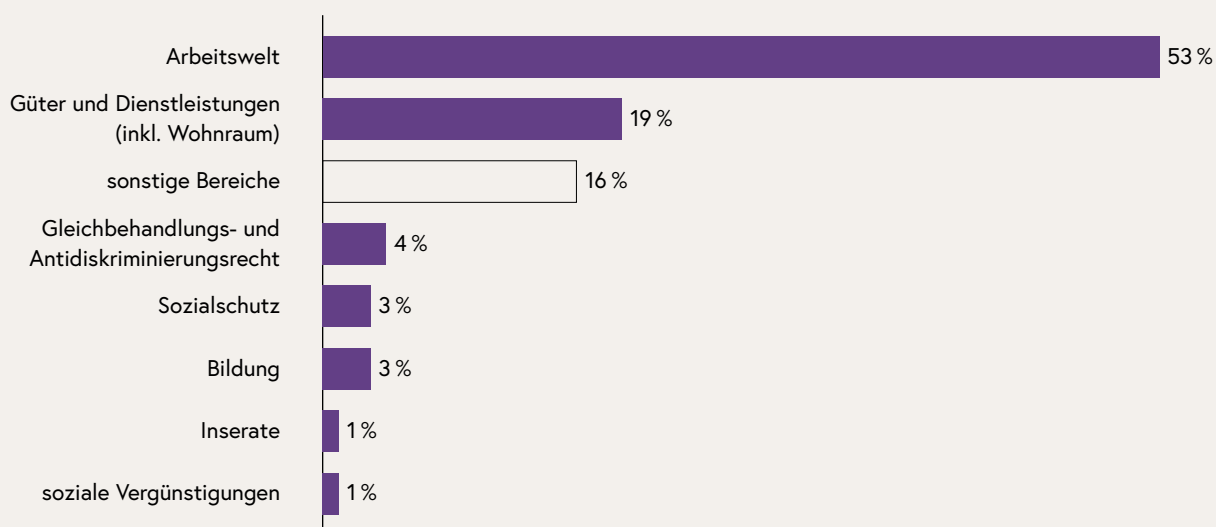
Angabe der Wohnadresse dazu führte, dass eine Vergünstigung oder Leistung nicht zugestanden wurde.

Darüber hinaus gibt es auch Anfragen, bei denen die **soziale Herkunft** – im Zusammenhang mit dem Zugang zu Bildung oder Diskriminierungen durch Ämter und Behörden – eine große Rolle spielt. Dieser Diskriminierungsgrund wird zwar in der Grundrechtecharta erwähnt, allerdings nicht in den Gleichbehandlungs-Richtlinien. Er ist in manchen Mitgliedsstaaten geschützt, nicht aber in Österreich.

Zur Klärung, ob im Zusammenhang mit sozialem oder sozio-ökonomischem Status Rechtsschutzlücken bestehen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien im Berichtszeitraum eine Studie zu Klassismuserfahrungen in Österreich in Auftrag gegeben. Es soll dabei auch geklärt werden, ob Intersektionalitäten zu anderen geschützten Diskriminierungsgründen bestehen. Die Studienergebnisse werden erst Ende 2024 vorliegen.



Verteilung der Anfragen 2022/23 nach den Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 5.231)



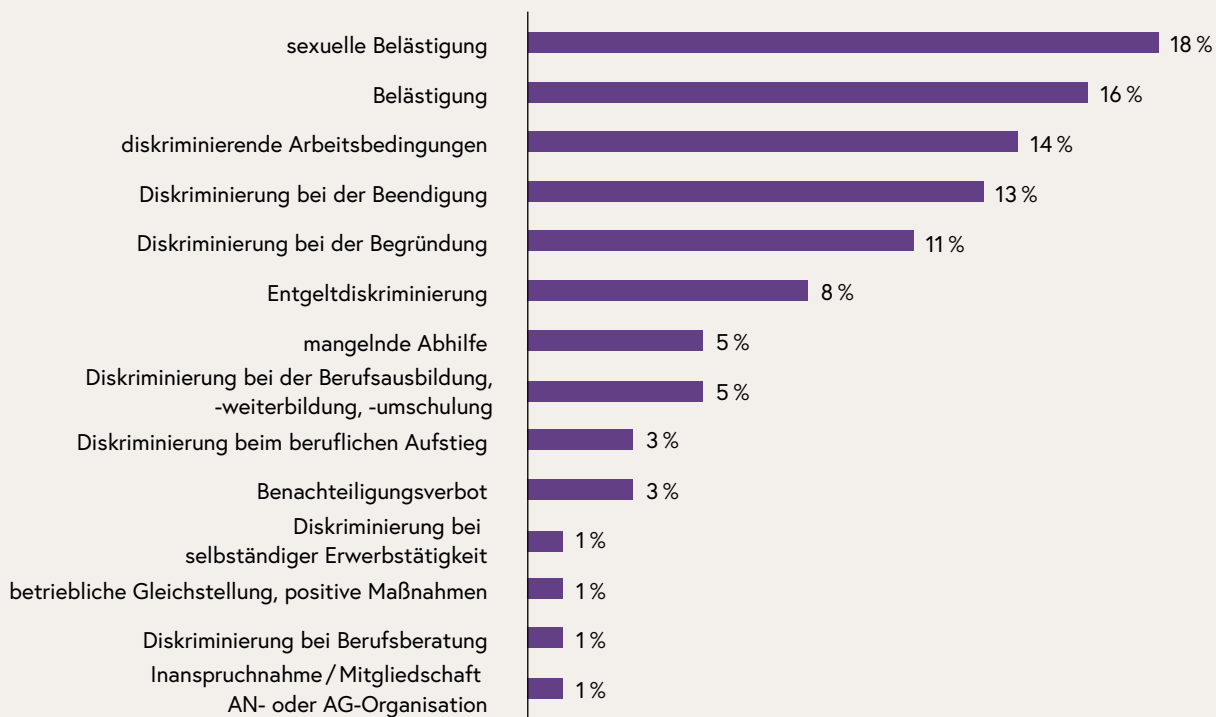
Insgesamt wurden im Jahr 2022/23 5.231 Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft registriert. Mehr als die Hälfte der Beratungs- und Unterstützungsanfragen (**53%**) bezogen sich auf die **Arbeitswelt**. **19%** der Anfragen fielen in den Bereich **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**. Es zeigt sich dadurch klar, dass in der Arbeitswelt wesentlich mehr Zugang zum Recht vor allem auch durch die Multiplikator:innenfunktion der Arbeiterkammern besteht. Beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist der Diskriminierungsschutz nur für ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht gegeben. Um zumindest für die geschützten Bereiche den Rechtszugang zu verbessern, ist die

→ siehe dazu Kapitel 5.1
(S. 123)

Gleichbehandlungsanwaltschaft in intensivem Austausch mit einschlägigen NGOs und Selbstvertretungsorganisationen, vor allem auch über **Social Media**.

Bei den **sonstigen Bereichen** handelt es sich um Anfragen zu Diskriminierungen aus Bereichen, die nicht in das Mandat der Gleichbehandlungsanwaltschaft fallen, wie etwa jene der Hoheitsgewalt und -verwaltung. Es geht dabei häufig um Gesetze und Verordnungen, durch die sich Menschen als diskriminiert erachten. Darüber hinaus gibt es auch Anfragen aus dem Bereich des Privat- und Familienlebens, etwa zu Scheidungs- und Sorgereifragen. Viele dieser Anfragen betreffen Diskriminierungen, für die aufgrund der Kompetenzverteilung eine andere Gleichbehandlungsstelle zuständig ist.

Verteilung der Anfragen aus dem Bereich der Arbeitswelt 2022/23 nach Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 3.828)

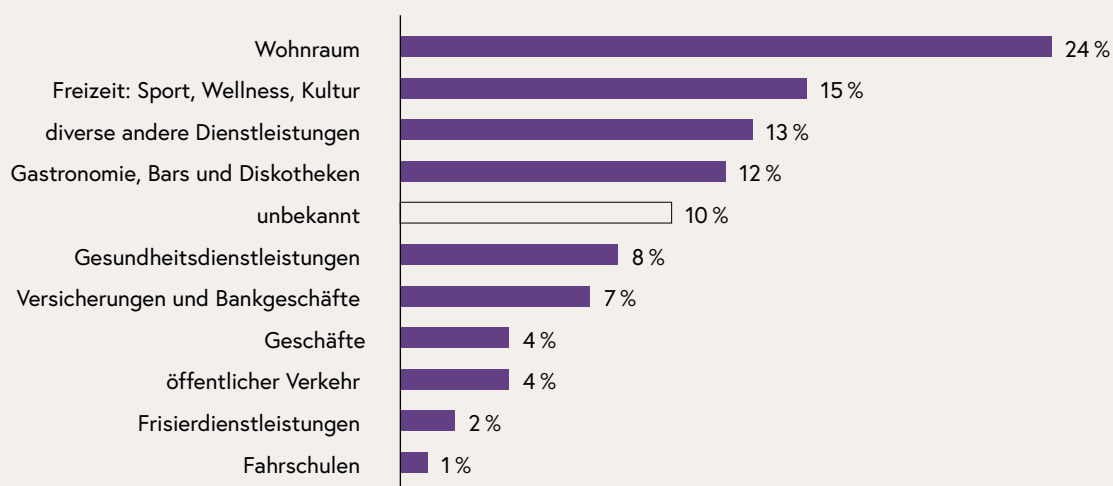


In der Arbeitswelt werden nach wie vor am häufigsten **(sexuelle) Belästigungen** (1.194), diskriminierende Arbeitsbedingungen (498) sowie Diskriminierungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (437) geschildert. Diskriminierungssituationen in Verbindung mit verschlechternden Arbeitsbedingungen und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen stehen meist in Zusammenhang mit **Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg**. Der Zugang zur Arbeitswelt wird oftmals schon von vornherein jenen Frauen verwehrt, die ein **muslimisches Kopftuch** tragen. Diese werden vielfach im Bewerbungsprozess abgelehnt, weil sie als fremd wahrgenommen werden. Auch wenn dies vordergründig religionsbezogen erscheint, ist die Diskriminierung oft auf antimuslimischen Rassismus

zurückzuführen und stellt daher eine intersektionelle Diskriminierung von Frauen im Zusammenhang mit Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit dar.

→ siehe dazu Kapitel 3.4.4 (S. 78)

Verteilung der Anfragen 2022/23 aus dem Bereich der Güter und Dienstleistungen zu den im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsgründen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit (n = 793)



Im Berichtszeitraum 2022/23 haben sich die Beratungs- und Unterstützungsanfragen im Bereich **Güter und Dienstleistungen** insbesondere auf die Bereiche **Wohnraum** und **Freizeit** fokussiert. Jede vierte Anfrage betraf Diskriminierungen im Bereich Wohnraum. Dabei wurden diskriminierende Vorfälle geschildert, bei denen Wohnraum nicht vermietet wurde und Personen durch Makler:innen oder Vermieter:innen belästigt wurden. Die Anfragen in diesem Bereich bezogen sich vor allem auf Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts, aber auch aufgrund der sexuellen Orientierung. Personen, denen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Wohnraum nicht vermietet wurde, sind aktuell allerdings nicht vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt.

→ siehe dazu Kapitel 4.4 (S. 111)

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 33)

Anfragen aus dem Bereich Freizeit haben sich im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21 mehr als verdoppelt (von 53 auf 119). In Bezug auf den Zugang zu Freizeiteinrichtungen schilderten Menschen etwa, dass ihnen der Zutritt zu Sport- oder Fitnessclubs verwehrt wurde. Diese Diskriminierungen bezogen sich vorwiegend auf ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht.

Bei den Anfragen zu „diversen anderen Dienstleistungen“ handelte es sich in erster Linie um Belästigungen im öffentlichen Verkehr sowie den Zugang zu öffentlichen Toiletten, Kindergärten und Telefondienstleistungen.

3.3 Geschlecht

Im ursprünglichen **Mandat** der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 war nur die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt enthalten. Seit **1992** befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft zudem auch mit **sexueller Belästigung** in der Arbeitswelt. Die **Ausweitung** auf andere Diskriminierungsgründe und Lebensbereiche erfolgte **2004**. Die **2023** umgesetzte **Vereinbarkeits-Richtlinie** im Gleichbehandlungsgesetz stärkt die Rechte von Betroffenen **bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen**. Zudem setzt die **Europäische Union** im Berichtszeitraum vor allem in diesem Bereich in den nächsten Jahren **Impulse über den individuellen Rechtsschutz hinaus hin zu systemischen Veränderungen**, zum Beispiel durch die Verabschiedung der Lohntransparenz-Richtlinie und der Richtlinie zu Women on Board. Leider ist dies derzeit nur beim Diskriminierungsgrund Geschlecht zu beobachten, obwohl die Lohntransparenz-Richtlinie erstmals auch einen intersektionellen Ansatz verfolgt.

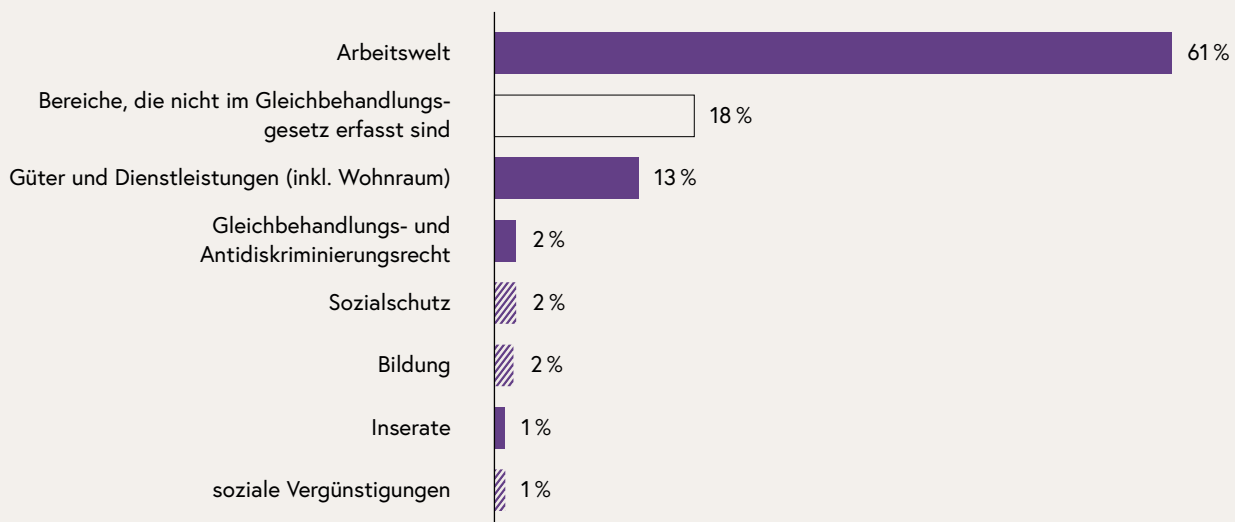
2.141 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht informiert, beraten und individuell unterstützt ...

... das entspricht einem **Anstieg um 40%** (von 1.532 auf 2.141) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Der **Anstieg der Anfragen** verdeutlicht, dass gesellschaftliche Kämpfe wie **#metoo** und die Arbeit, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit über 30 Jahren in diesen Bereich investiert, Wirkung zeigen: Das gesellschaftliche Bewusstsein ist hoch und daher betreffen nach wie vor die meisten Beratungs- und Unterstützungsanfragen diesen Diskriminierungsgrund. Auch die Anfragen von Unternehmen und Organisationen zu sexueller Belästigung bzw. präventiver Gleichstellungsarbeit steigen seit Jahren stetig. Daran zeigt sich ein Wille zur nachhaltigen Veränderung der Unternehmenskulturen.

→ siehe dazu Kapitel 5 (S. 121)

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht 2022/23 nach Bereichen (n = 2.141)



Der Diskriminierungsgrund Geschlecht ist im Gleichbehandlungsgesetz in den Bereichen **Arbeitswelt, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen** sowie im Hinblick auf **Inserate** geschützt. Im Bereich der Arbeitswelt gibt es nach wie vor die meisten Anfragen. Die Bereiche **Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen** sind in der Grafik **gestrichelt** dargestellt, da es hier **bei anderen Diskriminierungsgründen einen Schutz im Gleichbehandlungsgesetz gibt, nicht jedoch für den Diskriminierungsgrund Geschlecht**. Anfragen dazu werden gesondert ausgewiesen. Der graue Balken stellt in der Grafik **Bereiche** dar, **die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind**. Darunter fielen vorwiegend Anfragen zu Scheidung und Obsorge, aber auch Gewalt im Privat- und Familienleben sowie Anfragen zu (sexuellen) Belästigungen, die im öffentlichen Raum stattfanden. Hier wird auf andere Institutionen verwiesen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)



80% der Anfragen (1.633 von 2.141) zum Thema Geschlechterdiskriminierung werden von **Frauen** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen.

Männer wenden sich zu einem Großteil bei Schlechterstellungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere bei Karenzansprüchen – an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Im Berichtszeitraum 2022/23 wandten sich nur wenige Personen aufgrund von **trans- und interfeindlichen** Diskriminierungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auch die Anfrageanzahl von Personen mit **non-binärer, diverser oder offener Geschlechtsidentität** ist relativ gering. Aus der Zusammenarbeit mit der Community aber auch aus aktuellen Studien, wie der der *Fundamental Rights Agency (FRA)*, lässt sich schließen, dass dies auf **Underreporting** zurückzuführen ist. Betroffene empfinden es häufig als

zeitlich und emotional aufwendig, Vorfälle zu melden, da sich bei ihnen aufgrund fehlender Akzeptanz in der Gesellschaft das Gefühl eingestellt hat, dass es keinen Sinn macht, sich zu wehren. Zudem fühlen sich viele Betroffene vom Gleichbehandlungsgesetz nicht erfasst, obwohl das rechtlich geklärt ist. Gerade auch aus diesem Grund empfiehlt die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit Jahren eine **Aufhebung der binären Geschlechtskategorien** im Gleichbehandlungsgesetz. Die Bezeichnung „Frauen und Männer“ muss durch eine Form der Benennung, die **alle Geschlechtsidentitäten miteinschließt**, ersetzt werden, um ein aktives Zeichen des Schutzes vor Diskriminierung an diese Personengruppe zu senden.

3.3.1 Geschlechterbezogene Diskriminierung in der Arbeitswelt

61% der geschlechterbezogenen Diskriminierung betrafen 2022/23 die Arbeitswelt. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 sind die Anfragen in diesem Bereich um **21%** (von 1.078 auf 1.302) **angestiegen**. Sexuelle Belästigung ist weiterhin der **häufigste Tatbestand** bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt.

Wenn sich Betroffene an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, kann eine Anfrage ein oder mehrere Tatbestände/Themen beinhalten. So sind bei **1.302 Anfragen** aus dem Bereich der Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt **2.098 Tatbestände/Themen** umfasst.

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

29% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt betrafen sexuelle Belästigungen. In Summe bedeutet das, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft 2022/23 **613** Anfragen zu sexuellen Belästigungen verzeichnet hat.

Des Weiteren waren **13%** (270) aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt **geschlechtsbezogene Belästigungen**. Darunter fallen herablassende und entwürdigende Bemerkungen und Beleidigungen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person stehen. Vor allem trans Personen erleben diese Form von Belästigung: beispielsweise durch absichtliches Ignorieren der Geschlechtsidentität, das sogenannte Misgendering, durch die Missachtung der Pronomen und Ansprachen sowie durch unfreiwilliges Outing durch Dritte.

Fall-
beispiel

Frau O arbeitet als Haushaltshilfe und pflegt Herrn F. Sie wird von diesem sexuell belästigt. Als sie sich bei ihrer Arbeitgeberin, der Tochter von Herrn F, beschwert, wird sie von ihr gekündigt. Frau O bringt den Fall mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht vom Vorliegen einer sexuellen Belästigung und einem Verstoß der Abhilfepflichtung der Arbeitgeberin aus. Die Kündigung stellt aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Benachteiligung dar. Die Gegenseite bringt vor, dass der Belästiger bei dem Vorfall bereits unzurechnungsfähig gewesen ist. Eine Anamnese, die Monate nach dem Übergriff gemacht wird, zeigt, dass der Belästiger an Demenz erkrankt ist.

→ siehe dazu Kapitel 3
(S. 39)

Die Gleichbehandlungskommission entscheidet daraufhin, dass mangels Zurechnungsfähigkeit die Schuldfähigkeit des Belästigers nicht gegeben sei und daher keine sexuelle Belästigung vorliege. Dies wiederum würde die Verpflichtung zur Abhilfe ausschließen und die Kündigung sei nicht als Benachteiligung zu werten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht daher von ihrem Recht auf Feststellungsklage Gebrauch und lässt die Rechtsansicht von den Gerichten überprüfen. Im Laufe des Gerichtsverfahrens wird diskutiert, ob es bei der Arbeit mit an Demenz erkrankten Personen „Berufsrisiko“ sei, belästigt zu werden. Dieser Ansicht widerspricht die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ein vom Gericht eingeholtes Gutachten zur Zurechnungsfähigkeit ergibt, dass die belästigende Person, Herr F, bereits zum Tatzeitpunkt nicht mehr zurechnungsfähig war. Es stellt sich ebenfalls heraus, dass die Tochter, die gegenüber Frau O als Arbeitgeberin aufgetreten ist, ihren Vater bei der Sozialversicherung als Arbeitgeber angegeben hat. Da vor Gericht nunmehr eine rein bereicherungsrechtliche Abwicklung ohne Befassung mit den grundlegenden Rechtsfragen zur Abhilfe im Raum steht, wird schließlich ein Vergleich vereinbart, um der von sexueller Belästigung betroffenen Frau O einen Ausgleich für die Würdeverletzung zu ermöglichen.

Im betreffenden Fall zielte die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf ab, die Verpflichtung von Arbeitgeber:innen, Abhilfe zu leisten, auch wenn die belästigende Person nicht schuldfähig ist, zu klären. Leider kam es doch zu einer Wendung im Fall, die **nicht mehr zu dieser Klärung** führen konnte, weshalb die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Sinn der Betroffenen dem angebotenen Vergleich zustimmte. Diese Klärung wäre allerdings nach wie vor wesentlich, damit Arbeitnehmer:innen in der Branche der Pflege und Betreuung effektiv vor sexuellen Belästigungen geschützt werden. **Sexuelle Belästigung kann nicht als Berufsrisiko hingenommen werden.** Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist die Leistung angemessener Abhilfe und das Setzen von Maßnahmen, um das Risiko zu minimieren, jedenfalls geboten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist auch im Austausch mit **größeren Organisationen** aus dem Bereich **Pflege**, die **selbstverständlich präventiv arbeiten** und Vorkehrungen treffen, auch wenn sexualisierte Handlungen zum Verlauf des Krankheitsbildes gehören.

Über die konkrete Unterstützung und Begleitung von betroffenen Personen hinaus informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft **Unternehmen** und **Arbeitgeber:innen** zu **Abhilfe(-Maßnahmen)** bei sexueller Belästigung. Dieses Angebot wurde im Berichtszeitraum 2022/23 **66 Mal** in Anspruch genommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt die positive Entwicklung, dass sich Unternehmen und Arbeitgeber:innen präventiv und proaktiv gegen sexuelle Belästigung einsetzen wollen. Mittlerweile kommt es vor, dass in Fällen von sexueller Belästigung Unternehmen Initiativen zum Schutz der betroffenen Personen über das geforderte Maß hinaussetzen.

Fall-
beispiel

Frau K absolviert im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum in der Baubranche. Am letzten Tag des Praktikums wird eine Feier ausgerichtet. Während der gesamten Feier erlebt Frau K sexuelle Belästigung in Form anzüglicher Bemerkungen und körperlicher Übergriffe durch verschiedene Kollegen. Zunächst greift der Bauleiter unterstützend ein, belästigt in weiterer Folge aber selbst Frau K sexuell. Frau K wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie verhindern möchte, dass zukünftigen Praktikant:innen Ähnliches widerfährt. Nachdem das Unternehmen von den Vorfällen auf der Feier erfährt, leitet dieses umgehend disziplinarische Maßnahmen gegen die Belästiger ein. Zudem wird Frau K eigeninitiativ ein Schadenersatz sowie ein weiteres Praktikum innerhalb des Unternehmens angeboten. Darüber hinaus nimmt das Unternehmen den Fall zum Anlass, die Schulungsintensität und Bewusstseinsbildung im Bereich der sexuellen Belästigung zu erhöhen.

→ siehe dazu Kapitel 4.1
(S. 103)

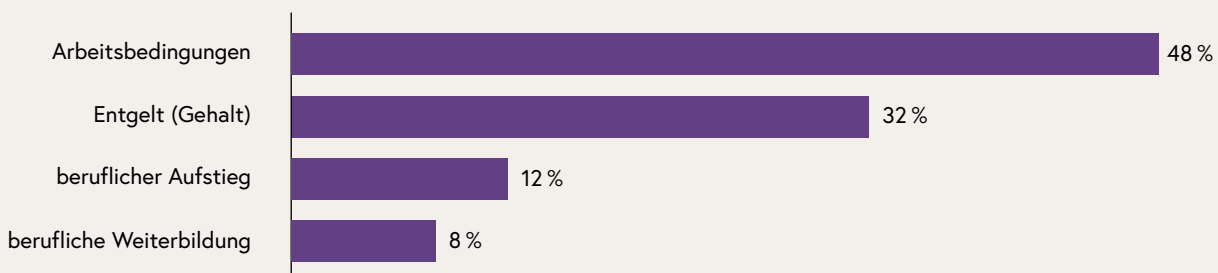
Abgesehen von Rechtsauskünften für Unternehmen und Organisationen bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft **Schulungen und Workshops** zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung an.

Geschlechterbezogene Diskriminierung innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

Geschlechtsbezogene Diskriminierungen in der Arbeitswelt wurden aus **allen Stadien des Arbeitsverhältnisses** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet – angefangen bei der Begründung beziehungsweise Anbahnung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Auch innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kommt es häufig zu Diskriminierung: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verzeichnet in diesem Stadium sowohl Anfragen zu Entgelt und Arbeitsbedingungen als auch zu beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Fast die **Hälfte** der Tatbestände/Themen der Anfragen zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses betraf die **Arbeitsbedingungen**. Dazu gehören sowohl allgemeine Rechtsauskünfte als auch Unterstützungen bei Diskriminierungen in Verbindung mit Elternteilzeit, Karenz, beruflichen Verschlechterungen und ungerechter Arbeitsverteilung.

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht 2022/23 innerhalb der Phasen des Arbeitsverhältnisses (n = 543)



Arbeitsbedingungen – Betreuung und Pflege

Mit **1. November 2023** wurde die 2019 beschlossene **Vereinbarkeits-Richtlinie** der EU in Österreich umgesetzt. Sie hat zum Ziel, Arbeitsmarktchancen für Personen, die Kinder und/oder Angehörige betreuen, zu verbessern und ihnen mehr Rechte und vor allem einen klaren Antidiskriminierungsschutz einzuräumen. In Österreich werden **Kindererziehung** und **Pflege von Angehörigen** traditionell immer noch hauptsächlich von Frauen übernommen. Das zeigt sich nicht nur anhand der Zahlen zu Karenzzeiten, sondern auch zu Teilzeitbeschäftigung und schließlich bei der Pflege von Angehörigen im Familienkreis. In diesem Sinne sollte den EU-Mitgliedstaaten mit der Richtlinie das Grundgerüst dafür gegeben werden, die **ungleiche Verteilung der Care Arbeit zu bekämpfen** und so vor allem Frauen eine bessere Beteiligung am Arbeitsmarkt und höhere Unabhängigkeit zu ermöglichen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sprach sich schon im Berichtszeitraum 2020/21 für eine entsprechende Umsetzung der Richtlinie aus und kritisierte, nicht in die Verhandlungen zu deren Umsetzung einbezogen worden zu sein. Letztendlich wurde die Richtlinie mit über einem Jahr Verspätung im Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, Angestelltengesetz und Urlaubsgesetz umgesetzt. Eine Umsetzung im Gleichbehandlungsgesetz konnte durch mehrmaliges Intervenieren der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei allen politisch handelnden Akteur:innen erreicht werden. Damit fand die Vereinbarkeitsrichtlinie als **neuer Diskriminierungsgrund Betreuung und Pflege** von Kindern und Angehörigen **Ende 2023 als § 5a Einzug ins Gleichbehandlungsgesetz**. Die Umsetzung stößt leider auch auf Kritik innerhalb des Rechtsdiskurses, da sie zu unklar geblieben ist. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt hier Nachbesserung und wird den Umgang mit der neuen gesetzlichen Regelung in der Beratungspraxis beobachten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird 2025 die Anfragen und Informationsmaterialien zum Diskriminierungsgrund „Betreuung und Pflege“ evaluieren.

StrAP
2024/25

Frau G ist als Filialleiterin im Handel beschäftigt. Als alleinerziehende Mutter verhandelt sie trotz anfänglichen Widerstands eine Teilzeitanstellung aus. Der Arbeitgeber besteht jedoch darauf, dass Frau G im Bedarfsfall für Kolleg:innen einspringen müsse. Frau G übernimmt diese Dienste bereitwillig. Allerdings häufen sich die Fälle, in denen sie sehr kurzfristig für ihre Kolleg:innen einspringen muss, zunehmend. Wenn Frau G dies aufgrund von Betreuungspflichten nicht möglich ist, wird sie mit sehr unangenehmen Nachfragen vom Arbeitgeber konfrontiert. Letztlich wird Frau G vor die Wahl gestellt: Entweder sie übernimmt jede Vertretung und bekommt ihr vereinbartes Gehalt oder sie bezieht weniger Gehalt und übernimmt dafür nur Vertretungen, die mit ihren Betreuungspflichten vereinbar sind. Frau G weigert sich, auf dieses Angebot einzugehen und wird daher gekündigt. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz handelt es sich bis zum 31. Oktober 2023 um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, da Frau G als allein-

Fall-
beispiel

erziehende Teilzeitbeschäftigte benachteiligt worden ist. Der mit 1. November 2023 neu eingeführte § 5a Gleichbehandlungsgesetz bestimmt unter anderem, dass das Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt, wenn eine Person im Zusammenhang mit Elternteilzeit diskriminiert wird. § 5a stellt nun explizit klar, dass die Betreuungsarbeit in der Familie zu keinen Benachteiligungen in der Arbeitswelt führen darf. Aus diesem Grund entschließt sich Frau G mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission einzubringen. Ein Prüfungsergebnis steht noch aus.



Bis zum Stichtag 1. November 2023 wurden Diskriminierungen aufgrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dem Diskriminierungsgrund Geschlecht zugeordnet. Aus diesem Grund findet sich im Bericht 2022/23 noch kein separates Kapitel zum neuen Diskriminierungsgrund Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen.

Eine der wichtigsten Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist seit Langem die Umsetzung von **gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit**. Die Daten aus dem Berichtszeitraum 2022/23 zeigen erneut auf, dass dieses Thema nach wie vor aktuell ist: Immerhin betrafen **32%** der Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses **Entgeltdiskriminierungen**.



Frau T arbeitet in der Personalvermittlung. Ihr Kollege, Herr D, hat hinsichtlich Komplexität und Verantwortung die gleichen Aufgaben wie Frau T. Obwohl auch die interne Arbeitsplatzbeschreibung annähernd ident ist, unterliegt Herr D einem anderen Provisionsmodell, das sein Jahresgehalt deutlich höher ausfallen lässt. Frau T wird sich dieser unterschiedlichen Entlohnung bewusst und tritt damit an die Geschäftsführung heran. Ihr wird die Angleichung ihres Provisionsmodells mündlich zugesagt. Nach Untätigkeit der Geschäftsführung wendet sich Frau T wegen Entgeltdiskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das Unternehmen weist den Vorwurf von sich und sieht die unterschiedliche Bezahlung als gerechtfertigt an. Aus diesem Grund stellt Frau T mit der Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Dieser wird schließlich zurückgezogen, da ein Vergleich erzielt werden kann. Frau T erhält eine Schadenersatzzahlung in der Höhe von 22.000 Euro.

Um vor allem innerbetrieblich nachhaltige Verbesserungen und Veränderungen zu erzielen ist die Umsetzung der **Lohntransparenz-Richtlinie bis 2026** von zentraler Bedeutung. Diese zielt darauf ab, die Lohnschere zwischen den Geschlechtern systematisch durch aktive Verpflichtungen für Arbeitgeber:innen zu verringern. Durch die Einführung von Transparenzmaßnahmen wird es Arbeitnehmer:innen ermöglicht, Informationen über Gehälter zu erhalten und somit ungerechte Lohnpraktiken zu erkennen und aktiv zu bekämpfen. Die Richtlinie fördert zudem die Chancengleichheit, stärkt die Position der

Arbeitnehmer:innen bei Gehaltsverhandlungen und legt den **Fokus erstmalig auch auf geschlechtergerechte Arbeitsbewertung**, da Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, historisch schlechter bezahlt werden. Damit trägt sie zur Schaffung eines gerechteren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds bei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird **darauf bestehen, sich aktiv in den Gesetzgebungsprozess** einzubringen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt im Herbst 2024 über ein Konzept inklusive Empfehlungen zur Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie.

StrAP
2024/25

Begründungsdiskriminierung

6% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen im Zusammenhang mit der **Begründung** (umfasst den Bewerbungsprozess von der Bewerbung bis zur Zu beziehungsweise Absage) eines Arbeitsverhältnisses.

Geschlechterbezogene Stereotype treten bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses deutlich zutage. Insbesondere Frauen wird in den uns gemeldeten Fällen eine geringere Belastbarkeit und Verfügbarkeit unterstellt. Zusätzlich sehen sich Frauen unter 40 Jahren mit der Annahme einer potenziellen Familienplanung konfrontiert, was sich nach wie vor in entsprechenden Fragen im Bewerbungsgespräch manifestiert. Diese Vorurteile beeinflussen nicht nur die Einstellungspraxis, sondern auch die damit verbundenen Gehaltsverhandlungen und die weitere Karriereentwicklung.

Auch **trans Personen** erfahren bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts, ihres Aussehens und ihrer Identität. Dies kann dazu führen, dass man trans Personen abspricht, in das bestehende Team oder die Unternehmenskultur zu passen. Darüber hinaus werden trans Personen mit Befürchtungen im Zusammenhang mit mehr Krankenstandstagen und der Nutzung von sanitären Anlagen konfrontiert. Aus diesem Grund werden sie bei Bewerbungen oftmals übergangen oder während des Vorstellungsgesprächs unangemessenen Fragen ausgesetzt. Es zeigt sich, dass trans Personen mit **erheblichen Barrieren** beim Zugang zur Arbeit konfrontiert werden.

Beim Bewerbungsgespräch wird Herr P aufgrund seines Erscheinungsbilds auf seine Geschlechtsidentität angesprochen. Um keinen negativen Eindruck zu hinterlassen, fühlt sich Herr P gezwungen, sich als trans zu outen. Daraufhin reagiert der Recruiter ablehnend und stellt weitere übergriffige Fragen zu potenziellen geschlechtsangleichenden Operationen, da diese dem Unternehmen angeblich in der Vergangenheit „Probleme“ bereitet hätten. Wenige Tage später erhält Herr P eine Absage. Er vermutet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach erfolgreicher Intervention kommt es zu einem persönlichen Gespräch, in dem eine Entschuldigung ausgesprochen wird.

Fall-
beispiel

Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

10% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dazu zählen beispielsweise Auflösungen in der Probezeit, Kündigungen und Entlassungen, die häufig in Zusammenhang mit Schwangerschaften und (sexuellen) Belästigungen stehen.

Fall-
beispiel

Frau B arbeitet in einer stellvertretenden Leitungsfunktion und kündigt der Vorgesetzten ihre Schwangerschaft an. Es wird vereinbart, dass sie nach der Karenz Bildungskarenz in Anspruch nimmt und anschließend wieder als Teilzeitarbeitnehmerin für das Unternehmen tätig sein wird. Während der Karenzzeit wird Frau B von ihrer Chefin zu einem Termin gebeten. Bei diesem wird die ursprüngliche Vereinbarung widerrufen und Frau B eine einvernehmliche Kündigung nahegelegt – mit der Begründung, dass ihre Arbeitsleistung nicht zufriedenstellend sei. Frau B wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese erreicht für Frau B eine angemessene Entschädigung sowie die Genehmigung der versprochenen Bildungskarenz.

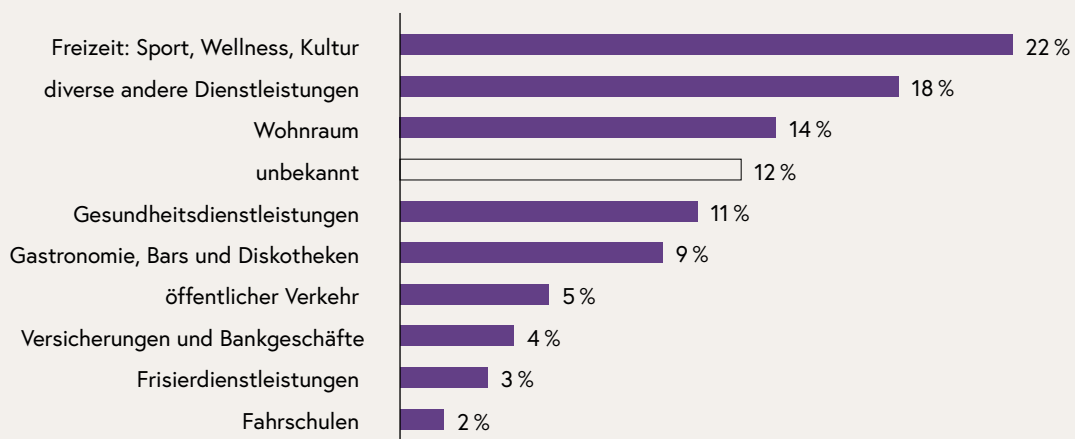
3.3.2 Geschlechterbezogene Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

13% der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht betrafen den Bereich der Güter und Dienstleistungen, inklusive des Bereichs Wohnraum. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 sind die Anfragen in diesem Bereich um **60%** (von 182 auf 291) **angestiegen**.

Wenn sich Betroffene an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, kann eine Anfrage ein oder mehrere Tatbestände/Themen beinhalten. So kommt es dazu, dass die 291 Anfragen aus dem Bereich der Geschlechterdiskriminierung 318 Tatbestände/Themen betreffen.

→ siehe dazu Kapitel 3
(S. 39)

Bereiche, in die die Tatbestände/Themen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht 2022/23 beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gefallen sind (n = 318)



Etwa **jede fünfte Anfrage** zu geschlechterbezogener Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betraf den **Freizeitbereich**. Dabei handelte es sich vor allem um Zugang zu **Freizeit- und Wellnesseinrichtungen** sowie zu **Sportvereinen und -veranstaltungen**. In diesem Bereich kommt es mitunter vermehrt zu Anfragen zu geschlechterinklusive Angeboten wie etwa geschlechtsneutralen Sanitäreinrichtungen. Bei Anfragen zum Thema Zugangsdiskriminierungen in Bädern handelt es sich vor allem um Mehrfachdiskriminierungen, die in Verbindung mit Kleidungs Vorschriften stehen. Bei den **diversen anderen Dienstleistungen** geht es häufig um Belästigungen im öffentlichen Verkehr sowie den Zugang zu öffentlichen Toiletten.

→ siehe dazu Kapitel 3.4.4 (S. 78)

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Seit 2008 besteht ein gesetzliches Verbot von sexueller Belästigung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen. In den ersten Jahren wussten offenbar nur wenige Betroffene darüber Bescheid, dass sie sich auch rechtlich gegen sexuelle Belästigungen bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung wehren können. Im Berichtszeitraum 2022/23 betraf **jede fünfte Anfrage** zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungen im Bereich Güter und Dienstleistungen **sexuelle Belästigungen**. Diese sind im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020/21 um **78 % angestiegen**. Besonders in den Bereichen **Gesundheitsdienstleistungen, Fahrschulen, Sauna- und Wellnesseinrichtungen** sowie im **öffentlichen Verkehr sind insbesondere Frauen von sexueller Belästigung** betroffen.

Frau M kommt zu einer medizinischen Untersuchung in ein Diagnosezentrum. Der durchführende Mitarbeiter, Herr A, fordert sie auf, sich bis auf die Unterhose auszuziehen und sich auf den Behandlungstisch zu legen. Frau M wird keine Möglichkeit gegeben sich zu bedecken. Während der Untersuchung berührt und streichelt Herr A sie mehrmals, starrt sie an, macht anzügliche Bemerkungen und fragt Frau M nach ihrer Telefonnummer. Wieder zu Hause angekommen wird Frau M klar, dass sie sexuell belästigt wurde und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese stellt wegen sexueller Belästigung beim Zugang zu einer Gesundheitsdienstleistung einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Der Senat III bejaht eine sexuelle Belästigung, da die unerwünschten, sexuell konnotierten Äußerungen und Handlungen die Würde von Frau M klar verletzt haben. Im Rahmen von Vergleichsverhandlungen wird Frau M schließlich ein Schadenersatz in der Höhe von 2.000 Euro zugesprochen.



Jede sechste Anfrage zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungen im Bereich Güter und Dienstleistungen betraf eine **geschlechtsbezogene Belästigung**. Darunter fallen gehässige und entwürdigende Bemerkungen und Beleidigungen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person stehen. Speziell trans Personen erleben häufig diese Form von Belästigung.

Fall-
beispiel

Frau W hat behördlich ihren Personenstand und Vornamen geändert, wodurch ihre Geschlechtsidentität staatlich anerkannt wird. Sie teilt dies ihrem Vermieter, Herrn T, mit, woraufhin sich sein Verhalten ihr gegenüber abrupt verschlechtert. Frau W bittet daraufhin Herrn T um eine einvernehmliche vorzeitige Auflösung des Mietverhältnisses, was dieser zunächst zusagt, dann aber nicht weiterverfolgt. Die Situation eskaliert, als Frau W ihren Haustürschlüssel verliert und Herrn T um Unterstützung bittet. Herr T reagiert mit transfeindlichen Beschimpfungen und Gewaltandrohungen, woraufhin Frau W Strafanzeige erstattet. Trotz wiederholter Hinweise von Frau W, dass sein Verhalten diskriminierend sei, ignoriert Herr T ihren dringenden Wunsch, aus dem Mietobjekt ausziehen zu wollen. Da sie keine andere Lösung sieht, wendet sich Frau W schließlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese stellt zusammen mit Frau W einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Auch während des Verfahrens kommt es seitens des Vermieters erneut zu transfeindlichen Äußerungen und Missachtungen von Frau Ws Identität.



Die Rechtsschutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz betreffen im Bereich Güter und Dienstleistungen zwar die sexuelle Orientierung, nicht jedoch Diskriminierungen, die mit der Geschlechtsidentität zusammenhängen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher vor allem mit der LGBTQIA+-Community im Austausch, um über die rechtlichen Rahmenbedingungen aufzuklären. Selbstverständlich sind diese nicht nachvollziehbar, weshalb auch dringend das Levelling-up gefordert wird.

Schlussendlich wird dem Antrag stattgegeben und durch die Schließung eines Vergleichs Frau W ein Schadenersatz in vierstelliger Höhe zugesprochen. Während der Zeitspanne zwischen Antragsstellung und Verhandlungsbeginn ist es Frau W zudem gelungen, ihr Mietverhältnis einvernehmlich frühzeitig zu beenden.

3.3.3 Geschlechterbezogene Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

19% der Diskriminierungsfälle aufgrund des Geschlechts waren Mehrfachdiskriminierungen. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 sind diese um **40%** (von 125 auf 174) **angestiegen**.

Mehrfachdiskriminierungen stellen eine besonders komplexe Form der Benachteiligung dar, da sie auf mehreren Ebenen stattfinden und die betroffenen Personen somit mit mehreren Formen von Vorurteilen und Ungerechtigkeiten konfrontiert sind. Dies bedeutet, dass Betroffene nicht nur aufgrund eines Merkmals diskriminiert werden, sondern es zu einem Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe kommt, wie beispielsweise Geschlecht und Alter oder Geschlecht, Religion und ethnische Zugehörigkeit.

Das kann die ohnehin schon schwierige Situation der Betroffenen verschärfen und ihre Chancen auf eine gerechte Behandlung und Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen weiter einschränken. Es verdeutlicht auch die Dringlichkeit, Mechanismen und Maßnahmen zu entwickeln, die weitere Formen der Benachteiligung adressieren und bekämpfen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt hier seit 20 Jahren über Beratungserfahrung.

33% der Tatbestände/Themen der Mehrfachdiskriminierungsfälle zum Diskriminierungsgrund **Geschlecht** standen in Verbindung mit dem Diskriminierungsgrund **Alter**.

25% der Tatbestände/Themen der Mehrfachdiskriminierungsfälle zum Diskriminierungsgrund **Geschlecht** standen in Verbindung mit dem Diskriminierungsgrund **ethnische Zugehörigkeit**. Bei geschlechtsbezogener und rassistischer Diskriminierung spielen häufig (**religiöse**) **Bekleidungsformen** wie Hidschāb und Burkini eine Rolle.

→ siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 85)

Frau F will sich mit einer Berufsausbildung als Kindergruppenbetreuerin weiterqualifizieren. Im Bewerbungsverfahren wird sie mit wiederholten Fragen und abwertenden Bemerkungen zu ihrem Kopftuch konfrontiert, zum Beispiel setzt die Lehrgangslleitung das Tragen des Hidschāb mit Rauchen oder Alkoholkonsum vor Kindern gleich. Darüber hinaus werden ihre Deutschkenntnisse angezweifelt. Aus Sorge um den Ausbildungsplatz nimmt Frau F schließlich eingeschüchtert das Kopftuch ab. Kurz nach dem Gespräch bekommt sie eine Absage, die nicht weiter begründet wird. Daraufhin wendet sich Frau F mit der Vermutung, aufgrund ihres sichtbaren Auftretens als muslimische Frau abgelehnt worden zu sein, an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Diese versucht für Frau F zuerst eine Einigung mit dem Ausbildungsanbieter zu erzielen. Sie fordert eine Entschuldigung und Schadenersatz, darauf geht die Gegenseite aber nicht ein. Schließlich bringt Frau F einen Antrag beim Senat I der Gleichbehandlungskommission ein.

Die Lehrgangslleitung betont vor der Gleichbehandlungskommission, dass das Bewerbungsverfahren objektiv und diskriminierungsfrei abgelaufen sei. Fragen nach dem Kopftuch seien Teil eines standardisierten Verfahrens, das auch bei anderen sichtbaren Merkmalen wie Piercings und langen Fingernägeln angewendet werde. Sie begründen die Ablehnung von Frau F mit unzureichenden Deutschkenntnissen, emotionaler Unreife und mangelnder Selbstreflexion.

Frau F hat jedoch ihre Schulzeit in Österreich mit exzellenten Noten abgeschlossen und erhielt im Gespräch nach dem schriftlichen Test positive Rückmeldungen ohne Erwähnung von Sprachproblemen. Nach einer einjährigen Tätigkeit als Kindergartenassistentin hatte sie zudem bereits eine Stelle als Kindergruppenbetreuerin in Aussicht.

Die fehlende Standardisierung der Bewerbungsfragen ist in diesem Fall für die Gleichbehandlungskommission offensichtlich: Denn Interviewfragen dieser Art wurden nur an Personen mit sichtbaren äußerlichen Zeichen adressiert. Die genannten Beispiele, die sich auf Schmuck und Fingernägel beziehen, sind darüber hinaus eine willkürliche Aufzählung, die mit der Bedeutung des Kopftuchs in keiner Weise vergleichbar sind. Insbesondere das wiederholte Fragen nach dem Kopftuch zeigt, dass offensichtlich diskriminierende



Motive für die negative Entscheidung ausschlaggebend waren. Die Gleichbehandlungskommission stellte daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion fest. Im Gespräch ging es nämlich vordergründig um das sichtbare Auftreten von Frau F als muslimische Frau. Außerdem wurde eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit festgestellt, da die Fragen nach ihren Deutschkenntnissen im Bewerbungsverfahren ungerechtfertigt waren.

Obwohl laut Prüfungsergebnis die Diskriminierung gegeben ist, beharrt die Gegenseite auf ihrer Position und Frau F kann keinen Vergleich schließen. Sie entschließt sich daher dazu, eine gerichtliche Klage einzubringen. Da die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit in einer solchen Konstellation noch keine **Klagerechte** hat, wurde Frau F an die Dokumentationsstelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus verwiesen, die Mitgliedsorganisation des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern ist. Der Klagsverband ist eine Nichtregierungsorganisation, die die Opfer von Diskriminierung unterstützt, zu ihrem Recht zu kommen. Gemeinsam mit diesen Organisationen hat Frau F die Klage erfolgreich durchgefochten und 2.000 Euro Schadenersatz zugesprochen bekommen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)



Der Ausgang der Klage¹ hat wesentlich zur gerichtlichen Klärung wichtiger Rechtsfragen beigetragen. Zum einen stellt das Urteil fest, dass das Diskriminierungsverbot auch für den Zugang zu Ausbildungen gilt. Damit wird indirekt auch mehr Rechtssicherheit für den beruflichen Aufstieg gewährleistet. Zum anderen setzt sich dadurch in der Rechtsprechung die **Anerkennung des Zusammenwirkens von Religion und Geschlecht** bei Diskriminierungen, die muslimische Frauen betreffen, zunehmend durch. Das ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine sehr begrüßenswerte Entwicklung. Es handelt sich bei solchen Diskriminierungen um antimuslimischen Rassismus und es ist sehr wichtig, dass das Zusammenspiel von Geschlecht und Religion mit ethnischer Zugehörigkeit in der Rechtsprechung anerkannt wird.

1 Berufungsurteil 34 R 19-23f

3.4 Ethnische Zugehörigkeit

Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Die Basis dafür ist die umfassende **Antirassismus-Richtlinie**, die den breitesten Diskriminierungsschutz im Gleichbehandlungsgesetz bietet. Hier finden sich im Berichtszeitraum 2022/23 die **zweithöchsten Anfragezahlen**. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht allerdings davon aus, dass rassistisch motivierte Diskriminierungen nur zu einem Bruchteil an sie herangetragen werden. Untermuert wird diese Vermutung durch eine Studie² der **Fundamental Rights Agency (FRA)** aus dem Jahr 2023, die belegt, dass fast die Hälfte der Black, Indigenous and People of Colour (BIPOC) in Österreich in ihrem Alltag mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert ist. Die FRA fordert die EU-Länder daher dringend auf, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und rassistisch motivierten Übergriffen zu ergreifen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt sich deswegen für einen **Nationalen Aktionsplan (NAP) gegen Rassismus** ein. Es bedarf einer strukturierten und koordinierten Reaktion, um diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Da Rassismus die Grundrechte und die Würde der betroffenen Menschen verletzt, ist es unerlässlich, bestehende gesetzliche Rahmenbedingungen zu überprüfen und erforderlichenfalls zu verbessern sowie neue rechtliche Maßnahmen einzuführen. Ein solcher Aktionsplan soll dabei helfen, rassistische Vorfälle systematisch zu analysieren, um **effektive Gegenstrategien zu entwickeln**. Gerade im Hinblick auf die **EU-Richtlinien zu Standards** hat neben den Gleichbehandlungsstellen auch der Mitgliedsstaat **Maßnahmen und Strategien zur Sensibilisierung der allgemeinen Bevölkerung für Antidiskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung** zu treffen. Die Implementierung eines umfassenden Plans würde einen grundlegenden Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus leisten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt sich zum Ziel, verstärkt auf die Dringlichkeit eines nationalen Aktionsplans (NAP) gegen Rassismus in Österreich hinzuweisen und dessen Umsetzung im neuen Regierungsprogramm einzufordern.

StrAP
2024/25

Im Berichtszeitraum 2022/23 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen im Antirassismus-Bereich unter dem Motto „**Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Verbündete im Kampf gegen Rassismus**“ verstärkt, um das Vertrauen der Communitys in die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu festigen und ihren Auftrag zur Sensibilisierung, besonders im Hinblick auf den Zugang zum Recht, zu erfüllen. Diese Vernetzungen erwiesen sich als erfolgreich: Die Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu rassistischer Diskriminierung sind um **55% angestiegen**.

2 Fundamental Rights Agency (2023). Being Black in the EU – Experiences of people of African descent. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf (zugegriffen am 27.06.2024)

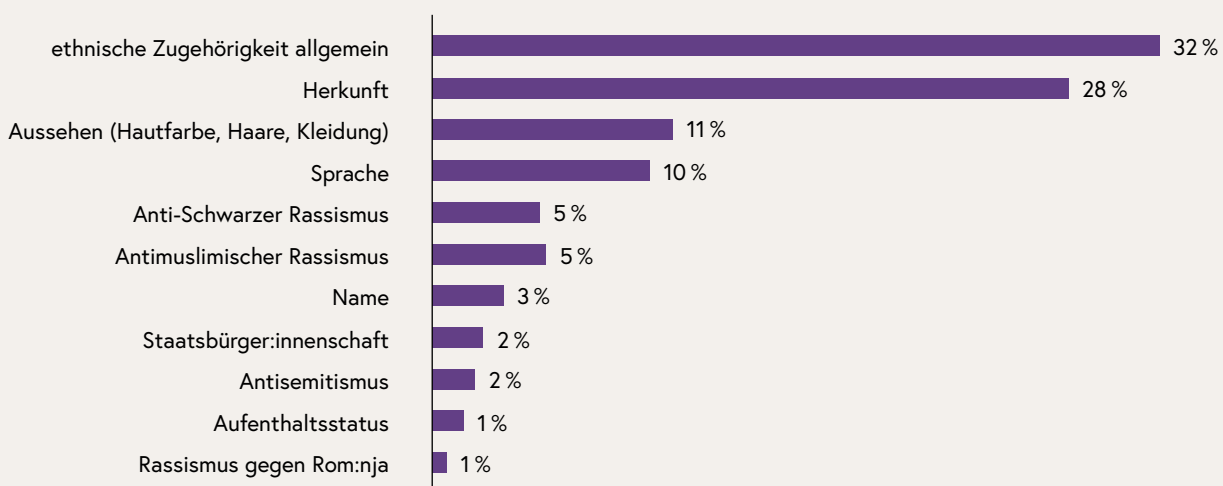


Das Vertrauen der Communitys aus dem Bereich Antirassismus in die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist gestärkt und sie wissen über das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft Bescheid.

1.247 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit informiert, beraten und individuell unterstützt ...

... das entspricht einem **Anstieg um 55%** (von 802 auf 1.247) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit 2022/23 nach Kategorien (n = 1.378; Mehrfachnennungen möglich)



Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit kann viele Formen annehmen. In Österreich wird Rassismus oft mit den Begriffen Ausländerfeindlichkeit, Fremdenfeindlichkeit und Xenophobie umschrieben. Diese Begriffe implizieren jedoch, dass manche Menschen nicht als Teil des kollektiven Wir wahrgenommen werden. Dieser Prozess, die Abgrenzung einer Einzelperson oder Gruppe („ihr“) von einer anderen Gruppe („wir“), nennt sich **„Othering“** und kann sich auch in der Ablehnung von Menschen aufgrund ihres Namens, ihres Aussehens oder ihrer Sprache widerspiegeln.

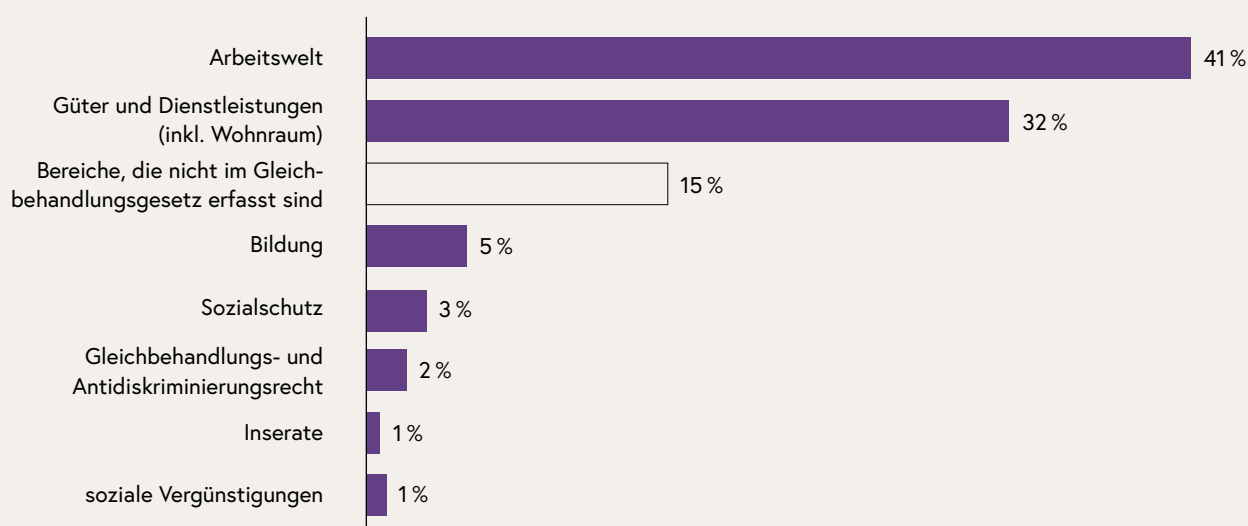
Um die unterschiedlichen Formen von Rassismus sichtbarer zu machen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit dem Berichtszeitraum 2020/21 Schritte gesetzt, um bei der Datenerfassung bei Anfragen stärker auf die **Selbstidentifikation** hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit zu achten. Das Prinzip der Selbstidentifikation respektiert die **individuellen Wahrnehmungen und Erfahrungen** der Betroffenen. Dadurch können

auch **spezifische Diskriminierungsmuster** klarer erkannt und adressiert werden. Dies trägt zudem zur Wahrung der Würde und Autonomie der Betroffenen bei und fördert das Vertrauen in die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Letztlich ermöglicht die Selbstidentifikation eine gezieltere und effektivere Gestaltung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten, die den tatsächlichen Bedürfnissen der betroffenen Menschen besser entsprechen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in der Lage, basierend auf ihrer Datenerfassung über die unterschiedlichen Formen von Rassismus zu berichten.



Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit 2022/23 nach Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 1.247)



Der Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit ist der einzige Bereich, in dem das Gleichbehandlungsgesetz einen **vollen Diskriminierungsschutz** bietet, weshalb auch Anfragen zu **allen im Gleichbehandlungsgesetz erfassten Lebensbereichen** behandelt werden können. Zu den Anfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit aus den **Bereichen, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind**, zählten vorwiegend Anfragen wegen rassistischen Belästigungen durch die **Polizei** und Problemen mit **Behörden**, aber auch wegen rassistischen Belästigungen, die **im öffentlichen Raum** stattfanden.

3.4.1 Rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt

41% der Anfragen aufgrund rassistischer Diskriminierung betrafen 2022/23 die Arbeitswelt. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 sind die Anfragen in diesem Bereich um 53% (von 344 auf 527) **angestiegen**.

Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

11% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Dies umfasst den Bewerbungsprozess von der Bewerbung bis zur Zu- bzw. Absage. Diese Diskriminierungen können sich zum Beispiel in Form von Hürden in Verbindung mit der Staatsbürgerschaft, den Sprachkenntnissen oder des Namens äußern.

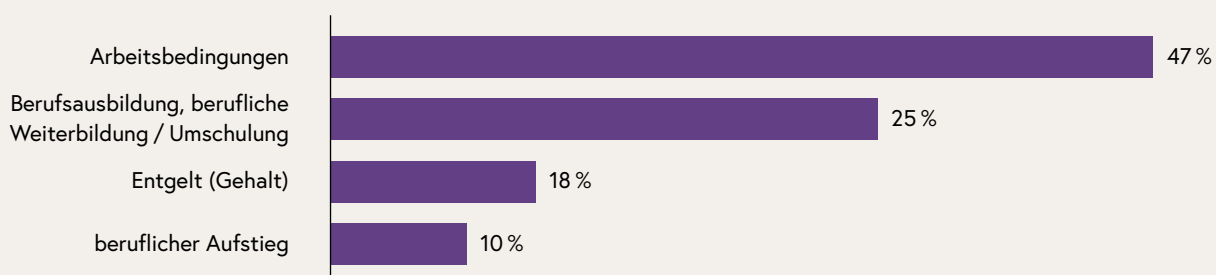
Fall-
beispiel

Herr A hat in Begleitung seines Vaters ein Vorstellungsgespräch für eine Lehrstelle bei einem Frisiersalon. Gleich zu Beginn fragt der Besitzer nach Herrn As Nationalität und ob er Deutsch spreche. Darüber hinaus kommentiert er Herrn As Namen abfällig gegenüber dessen Vater. Dieser hätte sich besser einen „ordentlichen österreichischen Namen“ für seinen Sohn einfallen lassen sollen. Von diesem Vorfall verstört, wenden sich Herr A und sein Vater an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese verfasst ein Interventionschreiben an den Besitzer des Frisiersalons, der sich jedoch uneinsichtig zeigt. Daraufhin kommt es zu einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Diese gibt dem Antrag recht und stellt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses fest. Im Anschluss verhandelt die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Vergleichszahlung aus und Herr A erhält einen Schadenersatz in der Höhe von 1.000 Euro.

Rassistische Diskriminierung innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

Fast die **Hälfte** der Tatbestände/Themen der Anfragen zu rassistischen Diskriminierungen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses betraf die **Arbeitsbedingungen**. Dazu gehören sowohl allgemeine Rechtsauskünfte als auch Beratung und Unterstützung bei Diskriminierungen in Verbindung mit Urlaubs- und Homeoffice-Regelungen, mit der Bereitstellung von Arbeitsausstattung und der Verpflichtung von Diensten außerhalb der Arbeitsplatzbeschreibung.

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit 2022/23 innerhalb der Phasen des Arbeitsverhältnisses (n = 176)



Rassistische Belästigung

37% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt betrafen rassistische Belästigungen. Darunter fallen herablassende und hasserfüllte Bemerkungen und Beleidigungen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit stehen.

Frau G beginnt in einem großen Konzern als Praktikantin zu arbeiten und wird danach als fixe Mitarbeiterin übernommen. Von Beginn an bemerkt Frau G ein Betriebsklima, in dem diskriminierende Bemerkungen alltäglich sind. Regelmäßig werden Witze über und Anspielungen auf Frau Gs ethnische Zugehörigkeit gemacht. Zum Beispiel, dass sie sich mit einem „Deutsch klingenden“ Namen vorstellen sollte anstatt ihres eigenen. Frau G spricht diese Vorfälle bei Kolleg:innen und ihrer direkten Vorgesetzten an, die Situation ändert sich aber nicht. Nach einer Veranstaltung, bei der Kolleg:innen und Vorgesetzte wiederholt rassistische Äußerungen tätigen, sieht sich Frau G mental und körperlich nicht mehr dazu in der Lage, ins Büro zu gehen. Sie meldet sich krank. Während des mehrwöchigen Krankenstandes erhält Frau G ohne weitere Erklärung die Kündigung. Frau G wendet sich daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und bringt mit ihrer Unterstützung einen Antrag vor der Gleichbehandlungskommission ein. Letztendlich kann ein Vergleich mit einer Schadenersatzzahlung von 4.000 Euro ausverhandelt werden.

Fall-
beispiel

Frau Z ist über eine Leiharbeitsfirma bei einem Ingenieurbüro beschäftigt. Gleich zu Beginn ihrer Beschäftigung tätigen Kolleg:innen diskriminierende Äußerungen in Bezug auf ihre Religion und Herkunft. Ein Kollege meint etwa, die Firma könne die Produktion nun auf Sprengstoffgürtel umstellen, da es jetzt genügend Mitarbeiter:innen gäbe, die diese tragen würden. Frau Z meldet diesen und weitere Vorfälle ihren Vorgesetzten. Wenig später wird sie innerhalb des Probemonats gekündigt. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dabei ist ihr vor allem wichtig, dass die beiden involvierten Unternehmen Verantwortung für die Vorfälle übernehmen und Sensibilisierungsarbeit zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung innerhalb der Belegschaft forcieren. Sowohl die Leiharbeitsfirma als auch das Ingenieurbüro zeigen sich nach der Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft engagiert und bereit, die Vorfälle aufzuklären und den Forderungen von Frau Z nachzukommen. Gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erarbeiten sie passende Schulungsmaßnahmen für die jeweiligen Betriebe, um Diskriminierungen zukünftig zu verhindern.

Fall-
beispiel

Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

11% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dazu zählen beispielsweise Auflösungen in der Probezeit, Kündigungen und Entlassungen, die häufig in Zusammenhang mit rassistischen Belästigungen stehen.

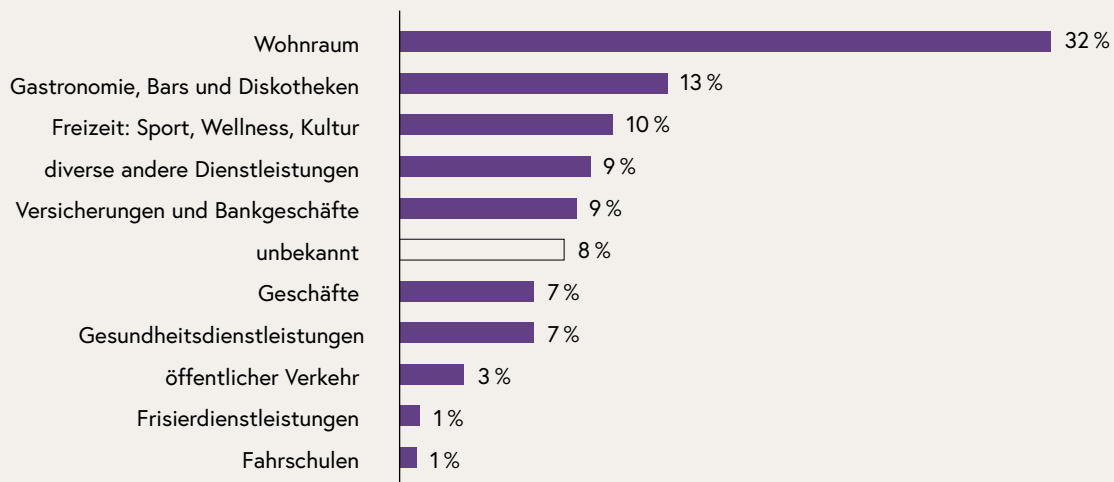
Fall-
beispiel

Herr J arbeitet seit einigen Jahren als Facharbeiter bei einer Baufirma. Auf einer Baustelle beschimpft ihn der zuständige Vorarbeiter Herr O mehrmals rassistisch vor versammelter Belegschaft. Auch weitere Kolleg:innen Herrn Js erleben immer wieder solche Zusammenstöße mit Herrn O. Herr J reicht eine offizielle Beschwerde bei der Baufirma ein, wird daraufhin versetzt und wenig später gekündigt. Er wendet sich an die Gleichbehandlungskommission, um den Fall prüfen zu lassen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt ihn im Verfahren. Seitens der Baufirma wird eine rassistische Belästigung durch Herrn O mit dem Argument bestritten, dieser habe selbst eine Migrationsbiografie. Die Gleichbehandlungskommission glaubt jedoch Herrn Js Darstellung, die durch die Aussagen von Kolleg:innen untermauert wird, und sieht eine direkte Verbindung zwischen Herrn Js Beschwerde und der Kündigung. Sie entscheidet, dass im Fall von Herrn J sowohl eine Belästigung durch den Vorarbeiter als auch eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

3.4.2 Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

32% der Anfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit betrafen den Bereich der Güter und Dienstleistungen inklusive des Bereichs Wohnraum. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 sind die Anfragen in diesem Bereich um 63% (von 246 auf 402) angestiegen.

Bereiche, in die die Tatbestände/Themen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit 2022/23 beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gefallen sind (n = 475)



32% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrafen den Wohnraum.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt eine Testingstudie zu rassistischer Diskriminierung im Bereich Wohnen durch.



Die **Studie** der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus dem Jahr 2023 untermauert die Problematik von **Rassismus am Wohnungsmarkt**: Denn wen Makler:innen und private Vermieter:innen zu einer Wohnungsbesichtigung einladen und wen nicht, wird häufig auf Basis diskriminierender Stereotype entschieden.

Herr G arbeitet in der Flüchtlingshilfe und wendet sich mit der Bitte um rechtliche Einschätzung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Als Reaktion auf den Ukrainekrieg werden der Flüchtlingshilfe Wohnungen von Privatpersonen entgeltlich zur Verfügung gestellt, in denen auf Wunsch dieser Personen ausschließlich geflüchtete Menschen aus der Ukraine untergebracht werden. Herr G erkundigt sich, ob es sich hier um eine diskriminierende Praxis handle. Denn der Umstand, dass bei der Unterstützung von geflüchteten Menschen nach deren Herkunft unterschieden wird, verstärke eine ohnehin schon belastende Situation maßgeblich. Nach Einschätzung der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt ein auf Ukrainer:innen eingeschränktes Angebot, auch wenn es auf unterstützenden beziehungsweise hilfstellenden Motiven beruht, tatsächlich eine Anweisung zu einer Diskriminierung dar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt eine Zuweisung von Wohnraum nach objektiven Kriterien. Herr G leitet daraufhin entsprechende Maßnahmen innerhalb seiner Organisation in die Wege. Es werden künftig keine Mietverträge mehr abgeschlossen, die eine ausschließliche Belegung mit geflüchteten Menschen aus der Ukraine festlegen.



13% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrafen die **Gastronomie, Bars und Clubs**. Mediale Aufmerksamkeit erreichte zum Beispiel ein Restaurantbetreiber, der mittels eines rassistischen Instagram-Postings öffentlich bekannt gab, keine Araber:innen mehr zur bedienen und sein Lokal nur mehr für Einheimische aufzusperren. Da der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine unmittelbar von dieser Diskriminierung betroffene Person bekannt war, machte sie eine **Mitteilung gemäß § 13 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** an den Senat III der Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission kam zu der Auffassung, dass eine unmittelbare Diskriminierung einer unbestimmten Anzahl von Personen aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit vorliegt. Der Senat III erachtet es für unabdingbar, dass der Restaurantbetreiber sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht und in Zukunft alle Menschen ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit gleichbehandelt. Dabei beruft sich der Senat III auf eine Entscheidung³ des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wonach eine Diskriminierung über Medien (in diesem Fall Instagram) auch dann vorliegt, wenn sich keine konkret geschädigte Person feststellen lässt und sinngemäß die Meinungsfreiheit dort endet, wo eine Dis-

3 EuGH 23.4.2020, Rs C-507/18

kriminierung aufgrund des Unionsrecht für gegeben zu erachten ist. Es handelt sich hierbei leider um eine nicht verbindliche Entscheidung, die bei Nichteinhaltung nicht durchgesetzt werden kann. Wäre die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einem **Verbandsklagerecht** ausgestattet, hätte sie auch **ohne unmittelbar Betroffene im öffentlichen Interesse gerichtlich durchsetzbar auf Unterlassung klagen** können und könnte so **effektiv für die Einhaltung des Gleichbehandlungsrechts** sorgen. Aus diesem Grund fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend ein Verbandsklagerecht.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

10% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrafen den **Freizeitbereich**. Bei diesen Anfragen handelt es sich oftmals um Mehrfachdiskriminierungen, die in Verbindung mit Kleidungs- vorschriften stehen. Verbote von **religiöser Kleidung** haben oft auch mit rassistischer Diskriminierung zu tun, weil sie häufig nicht nur religiöse Praktiken, sondern auch ethnische Identitäten und kulturelle Zugehörigkeiten ins Visier nehmen. Diese Verbote betreffen in der Regel bestimmte sichtbare Minderheiten, deren ethnische Merkmale eng mit ihrer religiösen Kleidung verbunden sind.

→ siehe dazu Kapitel 3.5.3
(S. 85)

Unter **diversen anderen Dienstleistungen (10%)** wurden in erster Linie Belästigungen im öffentlichen Verkehr sowie der Zugang zu Kindergärten und Telefondienstleistungen erfasst.

9% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrafen **Versicherungen und Bankgeschäfte**. Häufig erleben Menschen in diesem Bereich Benachteiligungen aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft oder ihres Aufenthaltsstatus.

Fall-
beispiel

Herr M ist russischer Staatsbürger und lebt seit über 15 Jahren in Österreich. Im November 2020 überlegen Herr M und seine Frau ein Haus zu bauen. Sie bekommen von seiner Bank ein Kreditangebot, entscheiden sich jedoch, den Hausbau zu verschieben. Ein Jahr später wendet sich Herr M wieder an seinen Bankbetreuer und bekommt für Februar 2022 einen Beratungstermin. Aufgrund seiner langjährigen Kundentreue werden ihm gute Kreditkonditionen versprochen. Ende März 2022 wird er seitens der Bank allerdings schriftlich darüber verständigt, dass ihm aufgrund der Sanktionen gegen Russland im Zuge des Kriegs in der Ukraine keine Finanzierung angeboten werden könne. Herr M teilt seinem Betreuer persönlich mit, dass ihn die Sanktionen aufgrund seines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EU“ nicht betreffen würden. Herr M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit deren Unterstützung er einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission einbringt. Diese entscheidet, dass in diesem Fall eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vorliegt. Inhaber:innen des Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EU“ haben die gleichen Rechte wie österreichische Staatsbürger:innen. Herr M wurde aufgrund seiner russischen Staatsbürgerschaft diskriminiert. Die Vergabe von Krediten müsse unter den gleichen objektiven Voraussetzungen gewährt oder verweigert werden, so die Gleichbehandlungskommission.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erarbeitet einen Leifaden zu Bankendienstleistungen, der eine Empfehlung für rechtskonformes Vorgehen für Banken beinhaltet.

StrAP
2024/25

Rassistische Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

28% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrafen rassistische Belästigungen. Darunter fallen herablassende und hasserfüllte Bemerkungen und Beleidigungen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit stehen.

Frau B meldet sich für einen Deutsch-Sprachkurs an und erscheint am ersten Kurstag etwas früher. Im leeren Kursraum wird sie von der Kursleiterin Frau U rassistisch angesprochen: Sie wirft ihr vor, nach Schweiß zu riechen, und fordert sie auf, nach Hause zu gehen, um ihre Körperhygiene zu verbessern. Frau B ist gedemütigt und bittet, sich auf der Toilette frisch machen zu dürfen, bemerkt aber keinen unangenehmen Geruch an sich. Trotzdem setzt sie sich verunsichert an ein offenes Fenster und der Kurs beginnt ohne weiteren Kommentar. Nach dem dritten Kurstermin fühlt sich Frau B unwohl und bittet um ein Gespräch mit der Sprachschulleitung. Sie schildert die Situation und erreicht eine Rückerstattung der Kurskosten. Immer noch von diesem Vorfall schwer erschüttert, wendet sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Fall-
beispiel

Mit deren Unterstützung versucht sie, zunächst eine Einigung mit der Kursleiterin zu erzielen. Sie fordert eine Entschuldigung und einen angemessenen Schadenersatz. Darauf geht Frau U allerdings nicht ein. Schließlich reicht Frau B einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Noch bevor es zu einer Verhandlung kommt, übermittelt Frau U der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine schriftliche Stellungnahme. In dieser gibt sie zu, Frau B auf ihren Körpergeruch hingewiesen zu haben, beteuert jedoch, dass dies in einer schonenden und diplomatischen Art und Weise geschehen ist. Da Frau U in ihrer Stellungnahme allerdings kontinuierlich auf Black, Indigenous and People of Colour (BIPOC) bezogene Stereotype reproduziert und Rassismen verwendet, sind ihre Schilderungen nicht glaubhaft. Letztendlich kann ein Vergleich in der Höhe von 1.500 Euro erzielt werden. Im Anschluss daran zieht Frau B den Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurück.

3.4.3 Rassistische Diskriminierung im Bildungsbereich

5% der Anfragen zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit betrafen den **Bildungsbereich**. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 haben sich die Anfragen in diesem Bereich **verdoppelt** (von 32 auf 65).

Das **Schutzniveau** des Gleichbehandlungsgesetzes ist sehr **lückenhaft**. Im Bildungsbereich schützt es **nur den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit**. Dies führt zu einer absurden Rechtslage: Während rassistische Diskriminierungen in allen **Schulformen** (Volksschulen, Mittelschulen, AHS und berufsbildenden höheren Schulen) ver-

→ siehe dazu Kapitel 2.4.3 (S. 33)

boten sind, gibt es Diskriminierungsschutz für die Diskriminierungsgründe Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Alter **nur in berufsbildenden höheren Schulen** (wie HAK, HTL, usw.), da diese der **Arbeitswelt** zugerechnet werden.

Verteilung der Vorfälle, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit 2022/23 im Bildungsbereich gemeldet wurden (n = 70)



Die **Hälfte** der Tatbestände/Themen der Anfragen zu rassistischer Diskriminierung im Bildungsbereich betrafen **Belästigungen**. In **47%** ging es um den Zugang und die Inanspruchnahme von Bildung. Dazu zählen beispielsweise verwehrte Aufnahmen in Schulen, rassistische Inhalte in Schulbüchern, schlechte Benotungen durch rassistische Zuschreibungen sowie das Verwehren von Stipendien.

3.4.4 Rassistische Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

28% der Diskriminierungsfälle aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit waren Mehrfachdiskriminierungen. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 sind diese um **60%** (von 88 auf 140) **angestiegen**.

Mehrfachdiskriminierungen sind besonders komplex, da sie auf verschiedenen Ebenen stattfinden und sich die Betroffenen mit unterschiedlichen Vorurteilen und Ungerechtigkeiten konfrontiert sehen. Das bedeutet, dass Personen nicht nur wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden, sondern zugleich auch aufgrund anderer Merkmale wie Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung. Dadurch wird die ohnehin schwierige Lage der Betroffenen weiter verschärft und ihre Chancen auf gerechte Behandlung und Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen werden zusätzlich eingeschränkt.

62% der Tatbestände/Themen der Mehrfachdiskriminierungsfälle aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit stehen in Verbindung mit dem Diskriminierungsgrund **Geschlecht** und **48%** in Zusammenhang mit dem Diskriminierungsgrund **Religion**.



Frau M vereinbart für sich und zwei Freundinnen einen Termin für ein Probetraining in einem Boxstudio. Vor Ort wird ihr gesagt, sie müsse ihren Hidschāb für das Training abnehmen – Grund dafür seien Sicherheitsbedenken. Frau M weist auf ihr eigens dafür konzipiertes Sportkopftuch hin, doch die Person am Empfang meint nur: „Die meisten

hier möchten das nicht“. Beim Gespräch mit dem Studioleiter, Herrn F, sagt dieser, in der Vergangenheit hätte es schlechte Erfahrungen mit Personen, die Hidschāb tragen, gegeben und man habe sich daher für ein Verbot entschieden. Enttäuscht verlässt Frau M mit ihren Freundinnen das Boxstudio und teilt ihre Erfahrung in den sozialen Medien. Der Vorfall wird medial aufgegriffen und die involvierten Personen werden interviewt. Im Zuge dessen gibt Herr F die Diskriminierung zu und stellt allen Betroffenen eine Entschuldigung in Aussicht. Frau M wurde jedoch nie kontaktiert. Sie meldet sich daher bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Kontakt mit dem Verein aufnimmt und Herrn F zur Stellungnahme auffordert. Herr F geht auch nach wiederholter Nachfrage nicht auf die von Frau M vorgeschlagenen Schritte zur Wiedergutmachung ein. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt daher einen Antrag beim Senat III der Gleichbehandlungskommission, um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu prüfen. Der Senat III sieht sich in der Sache allerdings unzuständig und weist den Antrag formell ohne inhaltliche Prüfung zurück. Er meint, dass sich der Sachverhalt auf das Tragen eines Kopftuchs beziehe und daher nur den Diskriminierungsgrund Religion betreffe, der vom Gleichbehandlungsgesetz nicht gedeckt ist. Die vorgebrachte Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit beachtet er nicht und prüft sie auch nicht.

Frau M bringt eine Beschwerde bei der Volksanwaltschaft ein. Mit Verweis auf die bisherige Judikatur sowie Entscheidungen des Senats I der Gleichbehandlungskommission in vergleichbaren Sachverhalten stellt diese fest, dass Senat III das Vorliegen einer intersektionellen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit prüfen hätte müssen. Die Ablehnung einer inhaltlichen Prüfung des Antrages wegen Unzuständigkeit durch den Senat III der Gleichbehandlungskommission stelle laut Volksanwaltschaft einen Missstand in der Verwaltung dar.

Durch die formale Zurückweisung des Senates III ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch nicht möglich, von ihrem sehr eingeschränkten Recht, eine Feststellungsklage zu führen, Gebrauch zu machen: Diese kann nur erfolgen, wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Fall eingebracht hat und der **Senat keine Diskriminierung feststellt**.

Derartige Fälle benötigen aber dringend rechtliche Klärung in folgenden Aspekten: Ist auch der Diskriminierungsgrund **ethnische Zugehörigkeit im Sinne von anti-muslimischem Rassismus** betroffen? Wie ist die Rechtslage bei Mehrfachdiskriminierungen zu sehen, wenn Gründe mitspielen, die geschützt sind und Gründe, die nicht geschützt sind?



Um Rechtssicherheit und -klarheit tatsächlich herzustellen, müssen die Klagemöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend ausgebaut werden.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

3.5 Religion

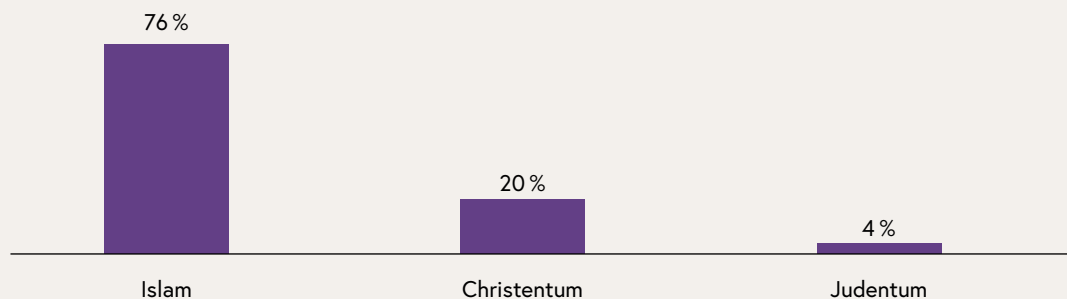
Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der Religion. Es sind alle Religionszugehörigkeiten geschützt, allerdings nur im Bereich Arbeitswelt. Das bedeutet, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Beispiel auch bei **antisemitischen Vorfällen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** nicht unterstützen kann. Vor allem die jüngsten Ereignisse nach dem 7. Oktober 2023 führten bei den einschlägigen NGOs zu einem Anstieg von antisemitischen, aber auch antimuslimischen Vorfällen. Es braucht daher einen umfassenden Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

268 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zum Diskriminierungsgrund Religion informiert, beraten und individuell unterstützt ...

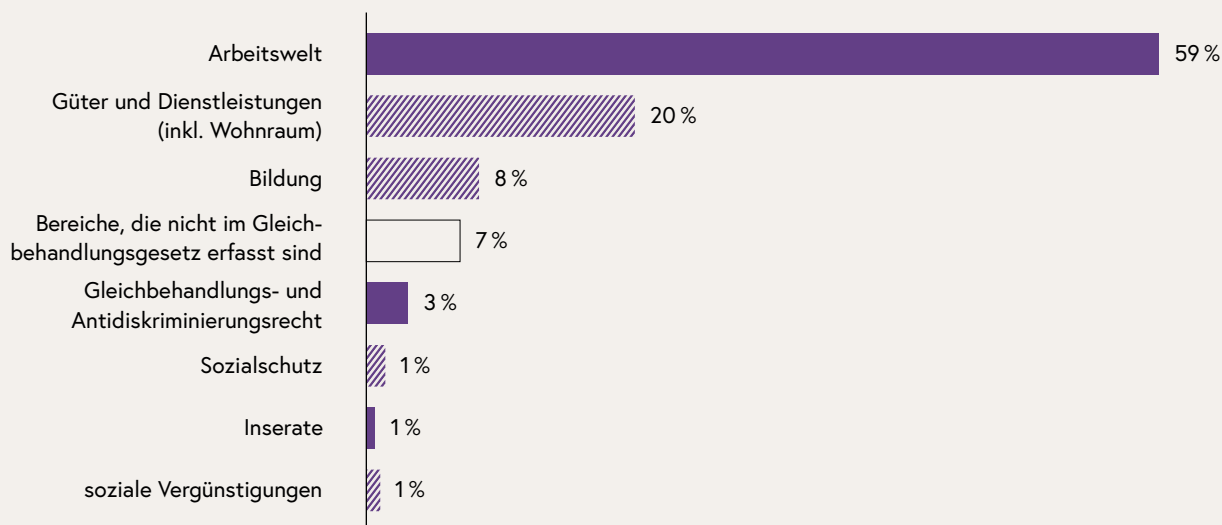
... das entspricht einem **Anstieg um 38%** (von 194 auf 286) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Religion 2022/23 nach Religionszugehörigkeit
(n = 203, 83 waren zu Religion allgemein und wurden hier nicht dargestellt)



Wie bereits im Berichtszeitraum 2020/21 betrafen **drei Viertel** der Beratungs- und Unterstützungsanfragen in diesem Bereich die **muslimische Religionszugehörigkeit**. Davon kamen **77%** von Frauen. Der Großteil der Anfragen von Musliminnen zu religionsbezogener Diskriminierung wurde im Zusammenhang mit dem **Hidschāb** geschildert. Durch das sichtbare Tragen eines Kopftuchs oder Burkinis werden sie als „fremd“ wahrgenommen und mit stereotypen Vorurteilen, Ausschlüssen und Belästigungen konfrontiert.

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Religion 2022/23 nach Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 286)



Der Diskriminierungsgrund Religion ist im Gleichbehandlungsgesetz nur im Bereich der **Arbeitswelt** geschützt. Die Bereiche **Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum)**, **Bildung**, **Sozialschutz** und **soziale Vergünstigungen** sind in der Grafik **gestrichelt** dargestellt, da es hier bei anderen Diskriminierungsgründen einen Schutz im Gleichbehandlungsgesetz gibt, nicht jedoch für den Diskriminierungsgrund Religion. Anfragen dazu werden gesondert ausgewiesen. Der graue Balken steht in der Grafik für **Bereiche, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind**. Darunter fielen vorwiegend Anfragen zu Belästigungen durch Behörden und im öffentlichen Raum. Diese Anfragen stehen meistens in Verbindung mit der ethnischen Zugehörigkeit und/oder mit dem Geschlecht (Kopftuch). Hier wird nach Möglichkeit auf andere Institutionen verwiesen.

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 33)

3.5.1 Religionsbezogene Diskriminierung in der Arbeitswelt

Die Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion sind für die Arbeitswelt gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 um **53% angestiegen** (von 113 auf 173).

Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

19% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen im Zusammenhang mit der **Begründung** eines Arbeitsverhältnisses (umfasst den Bewerbungsprozess von der Bewerbung bis zur Zu- beziehungsweise Absage).

Frau C ist Lehrerin und bewirbt sich in einem katholischen Privatgymnasium. Im Bewerbungsgespräch wird sie nach ihrer Konfession gefragt und teilt mit, dass sie aus der Kirche ausgetreten ist. Von dieser Frage verunsichert und um sich über ihre rechtlichen Möglichkeiten im Falle einer Absage zu erkundigen, wendet sie sich an die Gleich-



behandlungsanwaltschaft. Sie erhält die Auskunft, dass in Bewerbungsgesprächen Fragen nach sensiblen Daten, wie zum Beispiel nach dem Glaubensbekenntnis, ein Indiz für Diskriminierung sein können. Frau C ist dankbar für die Info und überlegt, sich im Falle einer Jobabsage noch einmal bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu melden.

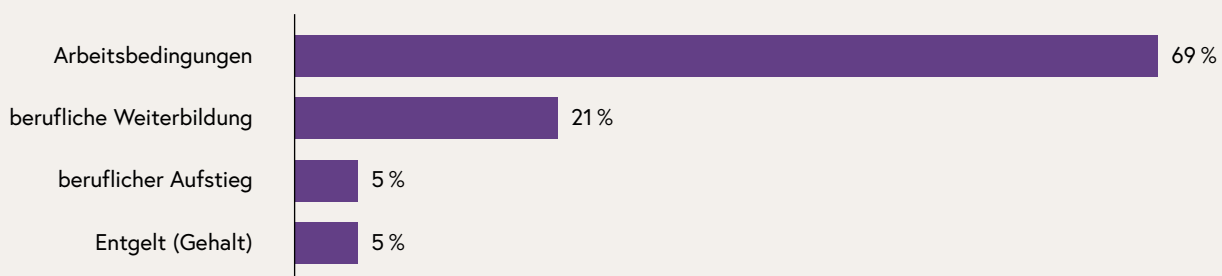
Fall-
beispiel

Herr A hat sich für ein Praktikum beworben und eine schriftliche Absage mit der Begründung aus „kulturpolitischen Gründen“ bekommen. Daraufhin ruft er beim Arbeitgeber an und fragt nach, was das heißen solle. Er bekommt die Antwort, dass das Unternehmen grundsätzlich keine Muslim:innen einstellen würde. Aufgrund von Herrn As Namen wurde eine Zugehörigkeit zum muslimischen Glauben angenommen. Herr A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und möchte nach einer Beratung keine weiteren rechtlichen Schritte setzen, da er bereits einen anderen Praktikumsplatz zugesagt bekommen hat.

Religionsbezogene Diskriminierung innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

69% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu religionsbezogenen Diskriminierungen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses betrafen die **Arbeitsbedingungen**. Dazu gehören sowohl allgemeine Rechtsauskünfte als auch Unterstützungen bei Diskriminierungen, insbesondere in Verbindung mit dem Beten während der Arbeitszeiten sowie mit dem Tragen eines Hidschāb am Arbeitsplatz.

Verteilung der Themen der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Religion 2022/23 innerhalb der Phasen des Arbeitsverhältnisses (n = 75)



Fall-
beispiel

Herr J ist praktizierender Muslim und betet fünfmal täglich für jeweils fünf Minuten. Er befindet sich in der Probezeit. Am dritten Arbeitstag wird ihm von seinem Vorgesetzten mitgeteilt, dass er während der Arbeitszeit keine Gebetspausen einlegen darf. Dabei fallen nur zwei der fünf Gebete in die Arbeitszeit. Herr J bietet an, seine Mittagspause um 10 Minuten zu verkürzen und stattdessen für die Gebete in einer offiziellen Pause Zeit zu finden. Das wird ihm nicht ermöglicht, worauf Herr J freiwillig das Unternehmen verlässt. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Interventionschreiben an den Vorgesetzten richtet. Es kommt zu Vergleichsverhandlungen und es wird die Zahlung eines Schadenersatzes vereinbart.

Religionsbezogene Belästigung

21% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion in der Arbeitswelt betrafen religionsbezogene Belästigungen. Darunter fallen herablassende und hasserfüllte Bemerkungen und Beleidigungen, die im Zusammenhang mit der Religion stehen. Der Großteil dieser Belästigungen umfasst darüber hinaus Rassismus oder Sexismus.

Herr O wird von einem Kollegen immer wieder aufgrund seines muslimischen Glaubens schikaniert. Er wird von diesem beschuldigt, ein Terrorist zu sein und Attentatsabsichten bezichtigt. Tief betroffen wendet sich Herr O an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ihn nach einer Beratung an eine Opferschutzeinrichtung verweist, da er keine rechtlichen Schritte gegen den Belästiger setzen möchte.



Diskriminierungen bei der Beendigung von Dienstverhältnissen

12% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Religion in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dazu zählen beispielsweise Auflösungen in der Probezeit, Kündigungen und Entlassungen, die häufig in Zusammenhang mit der Religionsausübung stehen.

In einer Entscheidung⁴ des **Obersten Gerichtshofs (OGH)** wurde im Berichtszeitraum 2022/23 festgestellt, dass die **Verweigerung** von Teilen einer zugewiesenen Tätigkeit **aufgrund der Religion** rechtmäßig ist, wenn seitens der Arbeitgeber:innen die Möglichkeit zur Bereitstellung **alternativer Aufgaben** besteht und dies ohne erheblichen Aufwand und ohne Benachteiligung anderer Mitarbeitender möglich ist. Die Entscheidung wurde anlässlich der Klage eines Krankenhausmitarbeiters getroffen. Er ist hinduistischer Brahmane und Priester und darf aus religiösen Gründen keinen Kontakt mit Fleisch, Fisch oder Eiern haben – auch nicht in verschlossenen Behältern. Zunächst als Hausarbeiter beschäftigt, wird er nach internen Konflikten in den Bereich Ver- und Entsorgung versetzt. Dort erfüllt er alle Tätigkeiten bis auf das Hantieren mit Lebensmittelcontainern. Obwohl er sich bereit erklärt, andere Aufgaben zu übernehmen, lehnt die Arbeitgeberin seine Versetzungsgesuche ab und kündigt ihn wegen Arbeitsverweigerung.

3.5.2 Religionsbezogene Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – offene Rechtsfragen bei Mehrfachdiskriminierung

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aktuell **nicht** vor Diskriminierungen aufgrund der Religion. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verzeichnet auch im aktuellen Berichtszeitraum viele Anfragen, die zeigen, dass die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes dringend geboten ist.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

⁴ Verweigerung von Teilen der zugewiesenen Tätigkeit aufgrund der Religion – Kündigung nicht gerechtfertigt (OGH vom 14.9.2021, 8 ObA 59/20i)

54 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der Güter und Dienstleistungen Menschen zum Diskriminierungsgrund Religion informiert ...

... das entspricht einem **Anstieg um 69%** (von 32 auf 54) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

39% der Anfragen in diesem Bereich entfallen auf den **Freizeitbereich** und betreffen fast ausschließlich den **Zugang zu Bädern**. Dieser Anstieg ist aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft höchst problematisch, weil dadurch vorwiegend Frauen von Freizeitaktivitäten ausgeschlossen werden.

Fall-
beispiel

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird gemeldet, dass im Eingangsbereich eines öffentlichen Freibads eine Verbotstafel angebracht ist. Auf dieser wird darauf hingewiesen, dass das Betreten des Bades mit einem Burkini nicht erlaubt sei. Auf Nachfrage wird mitgeteilt, dass dies mit den Hygienevorschriften zusammenhänge.

Der Hinweis, dass eine Badeanlage mit üblicher, hygienisch einwandfreier Badekleidung zu benutzen ist, ist nicht zu beanstanden. Allerdings ist ein Burkini ein Kleidungsstück, das speziell für Badeaktivitäten vorgesehen und aus entsprechenden Materialien angefertigt ist. Damit ist es mit anderen Bekleidungsstücken wie Badeanzug, Badeshort, Neoprenanzug oder längerer Badekleidung mit UV-Schutz gleichzusetzen. Da aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft das Aufstellen eines solchen Schildes einen **Verstoß gegen die gesetzliche Regelung laut Verwaltungsstrafrecht (Art. III Abs 1 Ziffer 3)** darstellt, richtet sie eine Anzeige an die zuständige Bezirkshauptmannschaft. Nach dem Verwaltungsstrafrecht sind ethnische Zugehörigkeit und Religion geschützt. Eine Verurteilung führt zu einer Verwaltungsstrafe, aber nicht zu einem Schadenersatz für die betroffene Person und auch nicht zu einem Unterlassungsanspruch betreffend das Aufhängen derartiger Schilder. Ein Ergebnis liegt derzeit noch nicht vor.

Grundsätzlich wäre in so einem Fall ein Verfahren vor dem Senat III der Gleichbehandlungskommission wichtig, um die Rechtslage bei Mehrfachdiskriminierung zu klären, bei der geschützte Gründe wie ethnische Zugehörigkeit (antimuslimischer Rassismus) und Geschlecht (Frauen) mit nicht geschützten Diskriminierungsgründen wie Religion (Tragen eines Burkinis) beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zusammenspielen. Das ist jedoch **derzeit nicht zielführend, weil der Senat III hier Unzuständigkeitsentscheidungen** fällt.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

Um **Rechtssicherheit und -klarheit** für die Rechtslage bei Mehrfachdiskriminierungen mit geschützten und ungeschützten Gründen herzustellen, müssen die **Klagemöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft** dringend ausgebaut werden. Zudem zeigen diese Fälle auch auf, dass das Levelling-up dringendst geboten ist.

3.5.3 Religionsbezogene Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

73% der religionsbezogenen Diskriminierungsfälle, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet wurden, waren **Mehrfachdiskriminierungen**. Das bedeutet, dass sehr häufig neben oder in Kombination mit dem Diskriminierungsgrund Religion auch andere Diskriminierungsgründe zum Tragen gekommen sind. So stehen **66%** der Tatbestände/Themen der Mehrfachdiskriminierungsfälle zum Diskriminierungsgrund **Religion** in Verbindung mit **ethnischer Zugehörigkeit** (antimuslimischer Rassismus).

Frau W macht ein Praktikum in einer sozialen Einrichtung und beeindruckt die Leiterin, Frau A, durch ihr Engagement. Diese vermittelt ihr daraufhin eine Stelle in einer Zweigstelle desselben Betriebs. Während ihrer Arbeit dort beginnt Frau W, Hidschāb zu tragen. Ein halbes Jahr später wird eine Stelle in Frau As Team frei. Frau A ist immer noch begeistert von Frau W und möchte sie in ihr Team holen. Beim ersten Besprechungstermin erscheint Frau W ohne Hidschāb, aus Sorge, das Kopftuch könnte negativ aufgenommen werden. Für den Folgetermin teilt Frau W mit, dass sie Hidschāb tragen wird. Frau A ist schockiert und teilt Frau W mit, dass diese den Beruf mit Kopftuch nicht ausüben werden könne. Obwohl Frau W betont, dass das Kopftuch ihre Arbeit nicht beeinträchtigt, zieht Frau A das Jobangebot zurück. Frau W fühlt sich gedemütigt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In einem Interventionsschreiben wird Frau A darüber aufgeklärt, dass der Vorfall eine Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses aufgrund der Religion und des Geschlechts darstellt. Denn erst als Frau A von Frau Ws Hidschāb erfahren hatte, wurde das Jobangebot zurückgezogen. Letztendlich kommt es zu einem außergerichtlichen Vergleich in der Höhe von zwei Monatsentgelten. Frau W hat zwischenzeitlich eine neue Stelle in einem anderen Betrieb gefunden.



Fälle wie dieser verdeutlichen die Komplexität des Zusammenwirkens unterschiedlicher Diskriminierungsgründe. Im konkreten Beispiel liegt eine Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts vor, da ausschließlich muslimische Frauen Hidschāb in Form eines Kopftuchs tragen.

3.6 Weltanschauung

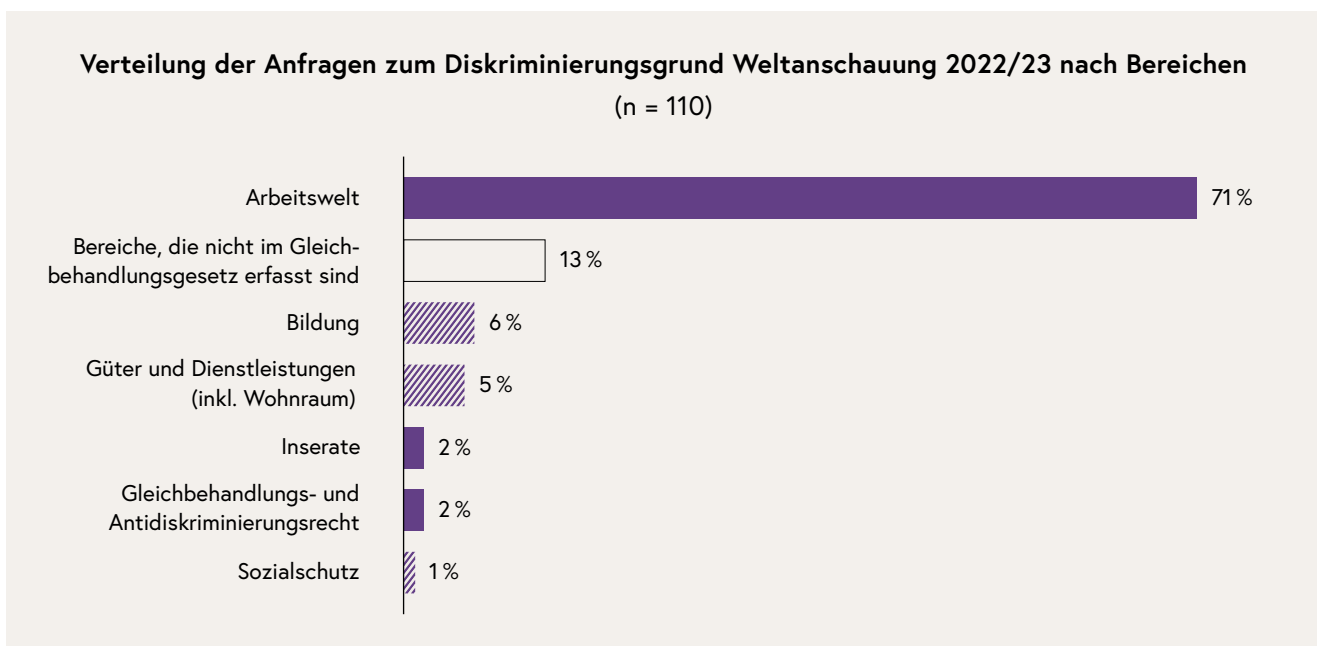
Seit **2004** befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung. Weltanschauung ist allerdings nur in der Arbeitswelt und nicht **beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen** geschützt. Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** interpretiert den **Begriff der Weltanschauung** immer eher restriktiv und meint, dass es sich bei dem Diskriminierungsgrund „Religion und Weltanschauung“ um einen **einheitlichen Diskriminierungsgrund** handelt.⁵ Es liege nicht im Wertungsspielraum der Mitgliedsstaaten, einen der Diskriminierungsgründe

⁵ EuGH am 13. Oktober 2020, C-344/20, L.F. gegen SCRL.

in mehrere Gründe aufzuspalten, da sonst der Wortlaut, der Kontext und der Zweck dieses Grundes in Frage gestellt werden würden. Allerdings können die Mitgliedsstaaten auch darüber hinausgehen. Der **Oberste Gerichtshof (OGH)** hat im Berichtszeitraum eine wichtige Klarstellung vorgenommen: Zwar sind **bloße politische Meinungen über einzelne politische Fragen oder Aspekte nicht einer Weltanschauung** gleichzusetzen, „eine **parteiliche Zugehörigkeit bzw. Mitgliedschaft** kann aber **Ausdruck einer Weltanschauung** sein, wenn sie sich als **Leitauffassung vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen** erweist, die zur komplexen Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis dient und von einer Mehrzahl von Personen hinreichend stabil vertreten wird.“⁶

110 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung informiert, beraten und individuell unterstützt ...

... das entspricht einem **Anstieg um 45%** (von 76 auf 110) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.



Der Diskriminierungsgrund Weltanschauung ist im Gleichbehandlungsgesetz nur im Bereich der **Arbeitswelt** geschützt. Die Bereiche **Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen** sind in der Grafik **gestrichelt** dargestellt, da es hier **bei anderen Diskriminierungsgründen einen Schutz im Gleichbehandlungsgesetz** gibt, **nicht jedoch für den Diskriminierungs-**

⁶ OGH am 20.10.2022, 9ObA59/22z.

grund Weltanschauung. Anfragen dazu werden gesondert ausgewiesen. Der graue Balken steht in der Grafik für **Bereiche, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind.** Darunter fielen vorwiegend Anfragen bezüglich der Corona-Maßnahmen und von Personen, die gegenüber staatlichen Institutionen kritisch eingestellt sind (im Zusammenhang mit der Hoheitsverwaltung). Hier wird nach Möglichkeit auf andere Institutionen verwiesen.

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 33)

→ siehe dazu Kapitel 2.3 (S. 31)

Anfragen wegen einer vermuteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung betreffen Großteils die Zugehörigkeit zu einem **Betriebsrat** oder eine **vorliegende oder fehlende Parteizugehörigkeit.** Der **Oberste Gerichtshof (OGH)** lässt hier den Spielraum, dies als Weltanschauung zu werten.⁷

3.6.1 Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung in der Arbeitswelt

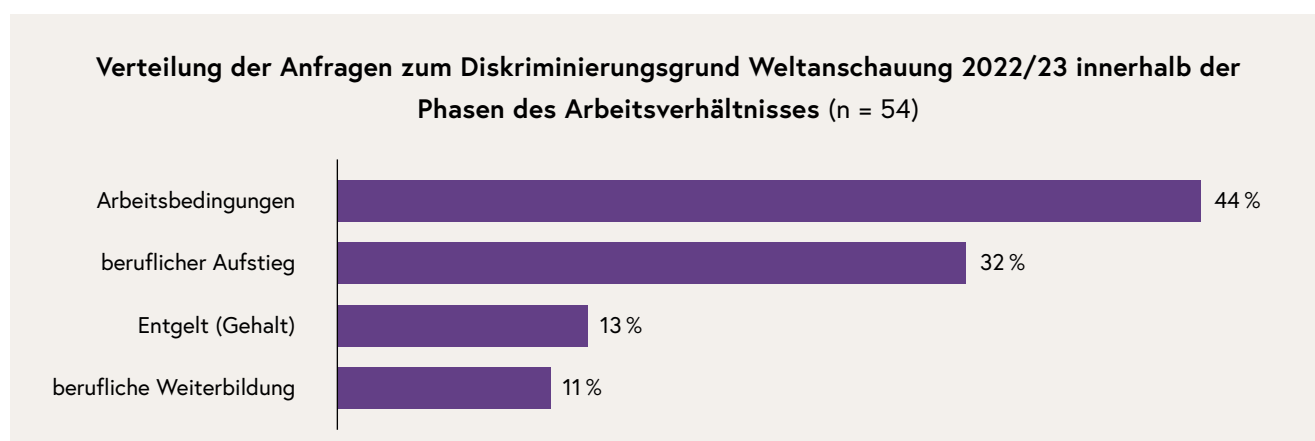
72% der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung haben die Arbeitswelt betroffen (79 von 110). Das entspricht einem **Anstieg um 39%** (von 57 auf 79) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Diskriminierungen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen

13% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung in der Arbeitswelt haben die **Begründung** eines Arbeitsverhältnisses betroffen (umfasst den Bewerbungsprozess von der Bewerbung bis zur Zu- beziehungsweise Absage).

Diskriminierung innerhalb der Arbeitswelt

44% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung innerhalb der Phasen des Arbeitsverhältnisses standen in Verbindung mit den **Arbeitsbedingungen.**



7 Siehe FN 5

Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

13% aller Tatbestände/Themen der Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung in der Arbeitswelt, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet wurden, betrafen Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

3.6.2 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Bei 85% der Diskriminierungsfälle aufgrund der Weltanschauung handelt es sich um **Mehrfachdiskriminierungen**. Am häufigsten ist die Überschneidung der Diskriminierungsgründe **Weltanschauung, Religion** und/oder **ethnische Zugehörigkeit**. Das äußert sich zum Beispiel in einem Zusammenspiel von Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, des Glaubens und den politischen Einstellungen einer Person.

3.7 Alter

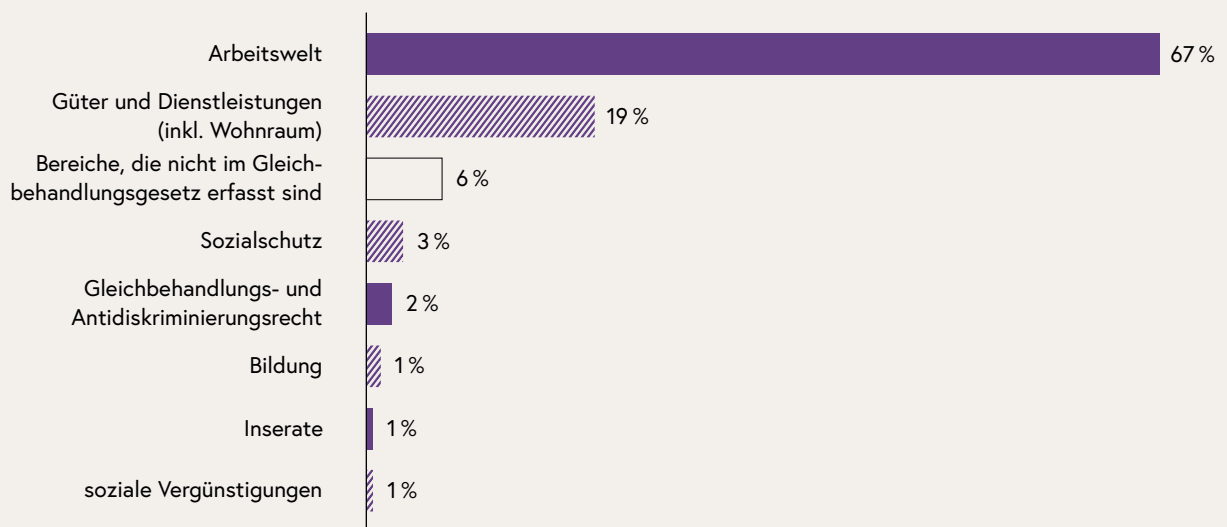
Seit 2004 befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund des Alters. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Altersdiskriminierung bis dato allerdings nur in der Arbeitswelt. In den Bereichen Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum), Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung gibt es noch keinen Diskriminierungsschutz für den Diskriminierungsgrund Alter. Rechtliche Initiativen wie die Änderungen im **Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz 2023⁸** führten nun eine Kannbestimmung ein, gemäß der Banken bei der Entscheidung über eine Kreditvergabe die Möglichkeit – aber nicht die Verpflichtung – auferlegt wird, vorhandene Vermögenswerte mit zu berücksichtigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat aber in ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass dadurch tatsächliche **Altersdiskriminierung weder verhindert noch bekämpft werden kann** – solange es kein **entsprechendes Levelling-up gibt**. Das wird als großer Autonomieverlust von Betroffenen wahrgenommen.

520 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zum Diskriminierungsgrund Alter informiert, beraten und individuell unterstützt ...

... das entspricht einem **Anstieg um 58%** (von 329 auf 520) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

8 BGBl I Nr. 39/2023

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Alter 2022/23 nach Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 520)



Der Diskriminierungsgrund Alter ist im Gleichbehandlungsgesetz nur im Bereich der **Arbeitswelt** geschützt. Die Bereiche **Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen** sind in der Grafik gestrichelt dargestellt, da es hier bei anderen Diskriminierungsgründen einen Schutz im Gleichbehandlungsgesetz gibt, nicht jedoch für den Diskriminierungsgrund Alter. Anfragen dazu werden gesondert ausgewiesen. Der graue Balken stellt Bereiche dar, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind. Diese umfassten häufig Gesetze und Verordnungen, die aufgrund von Altersbeschränkungen und Digitalisierung als diskriminierend empfunden wurden. Hier wird nach Möglichkeit auf andere Institutionen oder Selbstvertretungsorganisationen verwiesen.

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 33)

67% (348 von 520) der Anfragen aufgrund von Altersdiskriminierung betrafen die **Arbeitswelt**. Knapp jede 5. Anfrage (100 von 520) kam aus dem Bereich der **Güter und Dienstleistungen**, ein Viertel davon betraf Diskriminierung durch **Banken und Versicherungen**.

Nach wie vor wenden sich eher **Personen über 50 Jahren** wegen altersbezogener Diskriminierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Jedoch kann Altersdiskriminierung auch **jüngere Menschen** betreffen. Bei dieser Altersgruppe kann von einem **Underreporting** ausgegangen werden. Um dem entgegenzuwirken, versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft Zugänge zum Recht zu schaffen, die aktiv junge Menschen ansprechen und über ihre Rechte aufklären und somit ihr Wissen über das Recht auf Gleichbehandlung zu erhöhen.

→ siehe dazu Kapitel 2.2 (S. 29)

3.7.1 Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt

Die Anfragen zu Altersdiskriminierungen in der Arbeitswelt sind gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 um **42% angestiegen** (von 245 auf 348).

Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

15% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Alters in der Arbeitswelt betrafen Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Begründung (umfasst den Bewerbungsprozess von der Bewerbung bis zur Zu- beziehungsweise Absage) eines Arbeitsverhältnisses.

Fall-
beispiel

Herr Z strebt einen beruflichen Wechsel an und findet über die sozialen Medien ein passendes Stelleninserat. Er klickt auf das Inserat und muss feststellen, dass er nach Auswahl der Alterskategorie „über 45“ das Kontaktfeld zum Absenden seiner Bewerbung nicht erreichen kann. Bei allen anderen – jüngeren – Alterskategorien ist dies jedoch möglich. Herr Z wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, da er sich aufgrund seines Alters diskriminiert erachtet. Diese verfasst ein Interventionsschreiben an das Unternehmen. Dessen Rechtsvertretung antwortet, dass die Social-Media-Kampagne über eine andere Firma abgewickelt worden sei und dass eine Abfrage nach dem Alter gar nicht erfolgen hätte dürfen. Eine Aufklärung des Fehlers und die Berichtigung der Kampagne werden umgehend in Auftrag gegeben und Herr Z erhält einen Schadenersatz in der Höhe von 500 Euro.

Anhand dieses Beispiels zeigt sich, dass hinter Diskriminierungen immer häufiger automationsunterstützte Entscheidungsprozesse stecken und durch Algorithmen und künstliche Intelligenz strukturelle Diskriminierungsmuster verstärkt werden. Dies kommt gerade auch bei Altersdiskriminierung häufig vor. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich daher im Berichtszeitraum auch verstärkt intern mit dem Thema im Hinblick auf den Zugang zum Recht und die Involvierung bei der Entwicklung **des EU-Gesetzes zur künstlichen Intelligenz (EU Artificial Intelligence Act)** beschäftigt.

StrAP
2022/23



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat ihr Wissen über das Diskriminierungsphänomen künstliche Intelligenz erweitert.

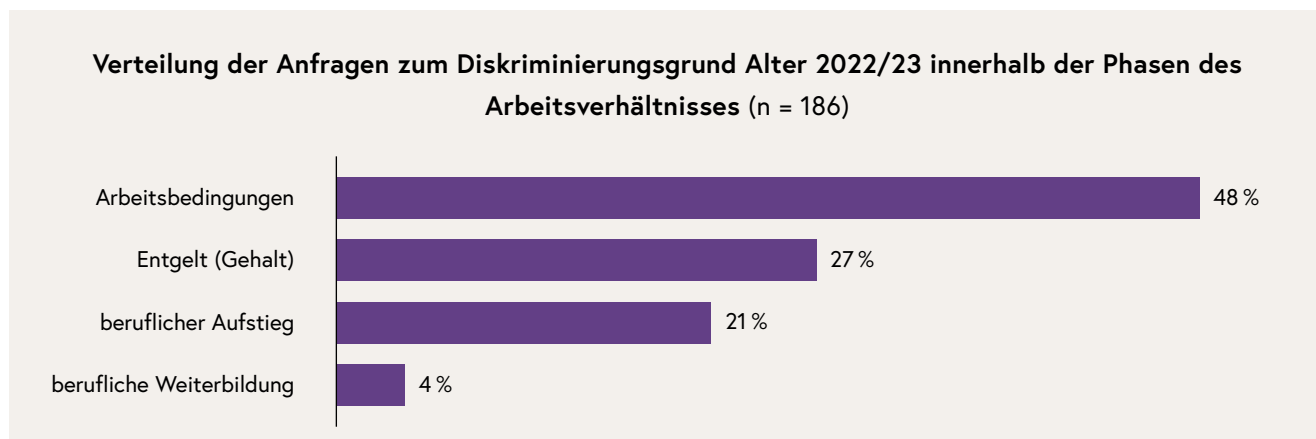
StrAP
2024/25

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat bis Ende 2025 Empfehlungen zu zukünftigen rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Gleichbehandlung und künstlicher Intelligenz aufgestellt.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

Diskriminierung innerhalb des Arbeitsverhältnisses

48 % der Tatbestände/Themen der Anfragen zum Diskriminierungsgrund Alter innerhalb der Arbeitswelt waren Diskriminierungen in Verbindung mit den **Arbeitsbedingungen**. Darunter fällt beispielsweise das Schlechterstellen beim Angebot von Büroräumlichkeiten, Dienstwägen oder Arbeitsausstattung.



Diskriminierungen aufgrund des Alters beim **beruflichen Aufstieg** und der **beruflichen Weiterbildung** können sich etwa in einer Verschlechterung des Entgelts oder in der Verweigerung von Fortbildungen und Mehrdienstleistungen äußern.

Person M ist Ende 50 und bekommt seit einem halben Jahr keine Bereitschaftsdienste mehr zugeteilt. Das begründet der Vorgesetzte mit der Sorge um Person Ms Gesundheit. Person M kann dies nicht nachvollziehen, da sie niemals gesundheitliche Schwierigkeiten bei der Ausübung eines Bereitschaftsdienstes hatte. Das Wegfallen des zusätzlichen Einkommens durch die Zulagen aus dem Bereitschaftsdienst bringen Person M in finanzielle Nöte und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Mit ihrer Unterstützung kann ein finanziell adäquater Ausgleich erzielt werden.



Altersbezogene Belästigung

Knapp 10 % aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Alters in der Arbeitswelt betrafen altersbezogene Belästigungen. Darunter fallen herablassende Bemerkungen und Beleidigungen, die im Zusammenhang mit dem Alter stehen. Der Großteil dieser Belästigungen umfasst darüber hinaus Rassismus oder Sexismus.

Frau P bewirbt sich für eine Leitungsfunktion. Beim Bewerbungsgespräch wurde sie von der Unternehmensleitung auf ihr Alter angesprochen und abwertend als „Oma“ bezeichnet.



Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Ein Fünftel aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund des Alters in der Arbeitswelt betraf Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen – dazu zählen beispielsweise Auflösungen in der Probezeit, Kündigungen und Entlassungen. Diskriminierungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen häufig ältere Menschen. Arbeitgeber:innen begründen dies häufig mit Kosten-, Pensions- oder Digitalisierungsargumenten.

Fall-
beispiel

Person G ist 50 Jahre alt und wurde nach 21 Jahren im Unternehmen gekündigt. Person G hat die Kündigung angefochten und ist rechtsanwaltlich vertreten. In einer Replik im Zuge des Gerichtsverfahrens argumentiert der ehemalige Arbeitgeber, dass die Kündigung nötig war, weil er sonst statt Person G zwei jüngere Kolleg:innen kündigen hätte müssen.

Fall-
beispiel

Frau S ist 60 Jahre alt und arbeitet seit über 11 Jahren in einer Führungsposition eines Unternehmens. Der Arbeitgeber legt ihr nahe, einer einvernehmlichen Beendigung zuzustimmen, da sie das gesetzliche Pensionsantrittsalter von 60 Jahren erreicht hat. Zudem wurde bereits ein jüngerer Kollege mit ihrem Aufgabenbereich betraut. Frau S möchte jedoch bis zu ihrem 65. Lebensjahr weiter in dem Unternehmen arbeiten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät Frau S und unterstützt sie dabei, Eigeninitiative zu ergreifen.

3.7.2 Altersdiskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aktuell nicht vor Altersdiskriminierung. Die **Ausweitung des Diskriminierungsschutzes** ist daher essenziell.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

100 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der Güter und Dienstleistungen Menschen zum Diskriminierungsgrund **Alter** informiert ...

... das entspricht einem **Anstieg um 170%** (von 37 auf 100) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Altersdiskriminierung tritt besonders im **Banken- und Versicherungssektor** auf, wo ältere Menschen häufig benachteiligt werden. So wird ihnen oft bei Bankkonten kein oder nur ein eingeschränkter Überziehungsrahmen gewährt. Auch die Vergabe von Krediten wird häufig aufgrund ihres hohen Alters oder ihres Pensionsstatus verweigert. Zudem können viele ältere Personen Zusatzversicherungen nicht abschließen, da die lange Laufdauer der Verträge als Risiko angesehen wird. Ein weiteres Problem stellt zudem die **fortschreitende Digitalisierung** dar: Einsparungsmaßnahmen führen zu weniger

Bankfilialen und persönlichen Serviceleistungen, während digitale Abschlüsse gleichzeitig immer mehr bevorzugt werden. Dies verursacht zusätzliche Kosten und Hürden für ältere Personen, die weniger vertraut mit digitalen Prozessen sind.

Frau B kontaktiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Frage, ob Maßnahmen ergriffen werden können, um älteren Menschen zu helfen, die durch die fortschreitende Digitalisierung benachteiligt werden. Sie verweist dabei insbesondere auf den Bankensektor, wo viele Dienstleistungen zunehmend nur noch online verfügbar sind. Ein konkretes Beispiel, das sie anführt, ist die Überweisung per Zahlschein, für die sie zusätzliche Gebühren zahlen muss, während digitale Transaktionen oft kostenfrei sind.



Herr K hat bemerkt, dass sein Überziehungsrahmen in letzter Zeit mehrfach um jeweils 50 Euro reduziert wurde. Auf seine Nachfrage bei der Bank erhielt er lediglich die Antwort: „Das macht der Computer einfach so.“ Diese Erklärung erscheint ihm unverständlich, da sich sein Einkommen nicht verändert hat. Nun fragt sich der 65-Jährige, ob sein zunehmendes Alter der Grund für diese Änderungen sein könnte.



Leider kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft in solchen Fällen nur über den mangelnden Rechtsschutz durch das Gleichbehandlungsgesetz informieren, jedoch nicht für die Betroffenen unterstützend tätig werden.

3.7.3 Altersbezogene Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

57% der altersbezogenen Diskriminierungsfälle, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet wurden, waren **Mehrfachdiskriminierungen**. Das bedeutet, dass sehr häufig neben oder in Kombination mit dem Diskriminierungsgrund Alter auch andere Diskriminierungsgründe zum Tragen gekommen sind. So stehen **75%** der Tatbestände/Themen der Mehrfachdiskriminierungsfälle zum Diskriminierungsgrund **Alter** in Verbindung mit dem **Geschlecht**.

Frau B hat bei der Unternehmensleitung um Altersteilzeit angesucht, um ihre Arbeitszeit von 35 auf 24 Stunden zu reduzieren. Dies wurde ihr mit der Begründung verwehrt, dass aus betrieblichen Gründen keine Altersteilzeit möglich sei. Man bot ihr jedoch an, ihre Arbeitsstunden jederzeit generell zu reduzieren. Frau B kann nicht nachvollziehen, warum ihr Altersteilzeit verweigert wird, während es möglich wäre, ihre Stunden insgesamt zu reduzieren – insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass drei Männer im gleichen Unternehmen Altersteilzeit bewilligt bekommen haben. Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann erreicht werden, dass Frau Bs Antrag auf Altersteilzeit schließlich stattgegeben wird.



Knapp **ein Viertel** der Tatbestände/Themen der Mehrfachdiskriminierungsfälle zum Diskriminierungsgrund Alter stehen zudem in Verbindung mit der **ethnischen Zugehörigkeit**.

3.8 Sexuelle Orientierung

Seit **2004** befasst sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung allerdings **nur in der Arbeitswelt**. In den Bereichen Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum), Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung gibt es noch keinen Diskriminierungsschutz für den Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung. Die Rechtsschutzlücken im Bereich LGBTQIA+ sind **weder allgemein noch für die Community verständlich und nachvollziehbar**. Ein schwuler Kellner ist vor homofeindlichen Aussagen gegenüber seinem Arbeitgeber, einem Wirt, geschützt, die Gäste hingegen nicht.

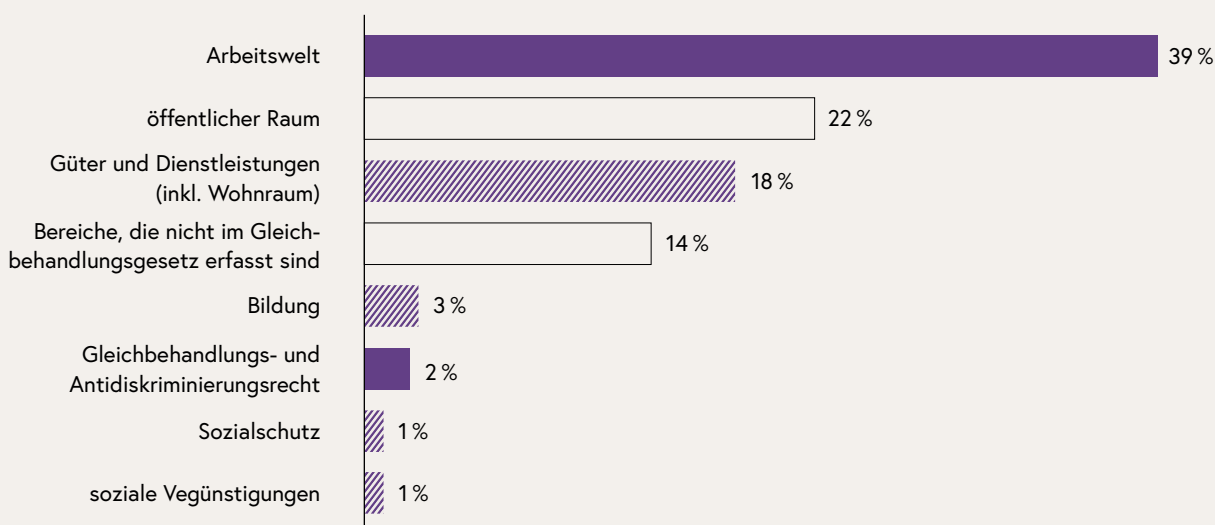
Zudem fällt **Transfeindlichkeit und Belästigung von non-binären Personen** unter den Diskriminierungsgrund Geschlecht, da es um **Geschlechtsidentität** und nicht um sexuelle Orientierung im Sinne des Gesetzes geht. Damit gibt es einen **weiteren Schutz zumindest beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, inklusive des Bereichs Wohnraum**. Der Zugang zum Recht ist durch diese unklaren Unterscheidungen massiv erschwert.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich im Berichtszeitraum intensiv mit der LGBTQIA+-Community vernetzt und im Pride Monat 2023 die Kampagne #SchutzFürAlle unterstützt. Diese Kampagne wurde von der Homosexuelle Initiative (HOSI) Wien mit 19 anderen LGBTQIA+-Organisationen initiiert und forderte das Levelling-up der Rechte von LGBTQIA+-Personen. Hervorzuheben ist auch, dass das **Land Vorarlberg** im Berichtszeitraum einen „**Aktionsplan gegen Diskriminierung von LGBTQ*-Personen**“ im Rahmen von mehreren Arbeitstreffen beschlossen und dafür auch das Regionalbüro für Tirol/Salzburg/Vorarlberg konsultiert hat.

228 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Menschen zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung informiert, beraten und individuell unterstützt ...

... das entspricht einem **Anstieg um 130%** (von 99 auf 228) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Verteilung der Anfragen zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung 2022/23 nach Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 228)



Der Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung ist im Gleichbehandlungsgesetz nur im Bereich der **Arbeitswelt** geschützt. Die Bereiche **Güter und Dienstleistungen (inklusive des Bereichs Wohnraum)**, **Bildung**, **Sozialschutz** und **soziale Vergünstigungen** sind in der Grafik gestrichelt dargestellt, da es hier bei anderen Diskriminierungsgründen einen Schutz im Gleichbehandlungsgesetz gibt, nicht jedoch für den Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung. Anfragen dazu werden gesondert ausgewiesen. Auffallend ist, dass Anfragen in **Bereichen, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind** (grauer Balken in Grafik) in erster Linie **Diskriminierungen im öffentlichen Raum**, in Form von **homofeindlichen Belästigungen und Gewalt – also Hassverbrechen** – betreffen. Da es diesbezüglich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum eine beträchtliche Häufung gab und in diesem Bereich die zweitmeisten Meldungen eingingen, wurde dieser extra dargestellt (grauer Balken in Grafik). In den anderen **Bereichen, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind**, kam es zu Anfragen, die in Verbindung mit diskriminierenden Gesetzen und Verordnungen (Blutspenden, Karenzregelungen) standen.

→ siehe dazu Kapitel 2.4 (S. 33)

3.8.1 Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt

39% aller Anfragen betrafen die Arbeitswelt – den einzigen Bereich, in dem Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung geschützt ist. Die Anfragen in diesem Bereich sind gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 um **120% angestiegen** (von 40 auf 88).

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt kann sich auf vielfältige Weise manifestieren, wie etwa in Form von unfairer Behandlung bei der **Begründung** oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei den **Arbeitsbedingungen**, dem **Entgelt** oder dem beruflichen **Aufstieg**. LGBTQIA+-Personen haben

beispielsweise gemeldet, dass sie aufgrund ihrer sexuellen Orientierung ungerechtfertigte negative Leistungsbewertungen erhalten haben oder von sozialen und beruflichen Netzwerken ausgeschlossen wurden, was ihre berufliche Entwicklung und Aufstiegschancen erheblich beeinträchtigt. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung kann auch in Form von abfälligen Bemerkungen oder herabwürdigenden Witzen auftreten, die ein Klima der Angst und Unsicherheit schaffen.

Die Fallzahlen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesem Bereich sind eher niedrig. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht davon aus, dass viele Betroffene aus Angst vor Repressalien oder sozialer Ausgrenzung am Arbeitsplatz nicht offen über ihre sexuelle Orientierung sprechen. Dies führt dazu, dass Vorfälle von Diskriminierung selten gemeldet werden, wodurch das Ausmaß des Problems oft unterschätzt wird. Darüber hinaus kann die Angst vor einem **unfreiwilligen Outing** am Arbeitsplatz dazu führen, dass Betroffene selbst in extremen Fällen von Diskriminierung und Belästigung keine Hilfe suchen. Ein weiteres Problem ist das **Fehlen von klaren Richtlinien und Schutzmaßnahmen** in vielen Unternehmen, die LGBTQIA+-Mitarbeitende ermutigen könnten, Vorfälle zu melden.

Im Berichtszeitraum legte der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** zwei wichtige Entscheidungen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung vor. In einem Fall⁹ klagte ein selbstständiger Mitarbeiter eines polnischen Fernsehsenders: Er hatte bereits mehrmals für den Sender gearbeitet, doch nachdem er ein Video mit seinem Lebensgefährten veröffentlicht hatte, wurde die Kooperation beendet. Der EuGH betonte, dass die Antidiskriminierungsrichtlinien und der Begriff „**selbständige Erwerbstätigkeit**“ weit auszulegen seien. Der vorliegende Fall stelle eine diskriminierende Beendigung dar.

Außerdem prüfte der Europäische Gerichtshof (EuGH) den Fall eines italienischen Rechtsanwalts, der in einer Radiosendung öffentlich erklärt hatte, dass er keine homosexuellen Personen in seiner Kanzlei beschäftigen würde. Daraufhin erhob eine auf LGBTQIA+ spezialisierte Rechtsanwält:innen-Vereinigung Klage. Der EuGH stellte klar, dass auch eine **öffentliche Erklärung den Tatbestand einer Diskriminierung erfüllen** könne, und dass es den Mitgliedsstaaten überlassen sei, Verbandsklagemöglichkeiten zu definieren.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

55% aller Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz betrafen Belästigungen. Darunter fallen herablassende und feindselige Beschimpfungen, Beleidigungen und Abwertungen, die im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung stehen. Das bedeutet, dass jede zweite Person, die sich aufgrund von Diskriminierungen in Bezug auf sexuelle Orientierung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hat, belästigt wurde.

9 JK vs. TP S.A., EuGH C-356/21, Urteil vom 12.01.2023.

Herr D ist in der Lehrlingsausbildung beschäftigt. Er bemerkt, dass ein Kollege hinter seinem Rücken immer wieder beleidigende und homofeindliche Kommentare über ihn macht – sowohl vor anderen Kolleg:innen als auch vor den Lehrlingen. Betroffen wendet sich Herr D daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese verfasst ein Interventionsschreiben an den Belästiger, woraufhin dieser Einsicht zeigt. Es kommt zu einer Entschuldigung und einem Vergleich in der Höhe von 500 Euro.



3.8.2 Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aktuell nicht vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung. Die **Ausweitung des Diskriminierungsschutzes** ist daher essenziell.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

41 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der Güter und Dienstleistungen Menschen zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung informiert ...

... das entspricht einem **Anstieg um 28%** (von 36 auf 41) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

18% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung betrafen den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Diese sind gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 um **28% angestiegen**. Fast jede **3. Anfrage** zu Tatbestände/Themen der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in diesem Bereich fällt in den nicht vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereich des **Wohnraums**. Dazu gehören beispielsweise homofeindliche Beschimpfungen durch Nachbar:innen und Verweigerungen, an gleichgeschlechtliche Paare Wohnungen zu vermieten.

11% der Tatbestände/Themen der Anfragen zu Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betrafen den **Freizeitbereich**.

Ein lesbisches Paar besucht am Wochenende eine Therme. Als es sich dort umarmt, wird es aufgefordert, das zu unterlassen, weil sich viele Kinder in der Therme aufhalten würden und dieses Verhalten in Gegenwart von Minderjährigen unangemessen sei. Heterosexuelle Paare wurden jedoch nicht aufgefordert, sich nicht zu umarmen.



Beim Besuch einer Bar wird ein Paar aufgefordert, diese zu verlassen. Der Grund: Die zwei Männer haben sich in der Öffentlichkeit geküsst. Weitere Besucher:innen der Bar, die sich mit den Männern solidarisch gezeigt haben, werden ebenfalls des Lokals verwiesen. Der Barbetreiber rechtfertigt sein Verhalten damit, dass er sich seine Gäste selbst aussuchen möchte.



Leider kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft in solchen Fällen nur über den **mangelnden Rechtsschutz** durch das Gleichbehandlungsgesetz informieren, jedoch nicht für die Betroffenen unterstützend tätig werden.

3.8.3 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Die **Hälfte** aller Diskriminierungsfälle, die den Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung betrafen, waren Mehrfachdiskriminierungen. Das entspricht einem **Anstieg** um **43%** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21. Alle **Mehrfachdiskriminierungsfälle** standen in Verbindung mit dem Diskriminierungsgrund **Geschlecht**.

3.9 Stellen- und Wohnungsinserate

Stellen- und Wohnungsinserate müssen diskriminierungsfrei gestaltet sein, ansonsten droht eine Verwaltungsstrafe. Stelleninserate müssen außerdem eine Entgeltangabe enthalten, um die Transparenz zu erhöhen und Entgeltdiskriminierungen hintanzuhalten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann diese Inserate überprüfen und auch Verwaltungsstrafverfahren einleiten. Leider kann sie Rechtsfragen nicht abschließend vor dem Verwaltungsgerichtshof klären lassen. Vor allem die Frage von **geschlechtergerechten Ausschreibungen im Hinblick auf alle Geschlechtsidentitäten** konnte rechtlich noch nicht abschließend geklärt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher, Rechtsfragen vor den Höchstgerichten klären zu können.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

964 Mal wurden 2022/23 diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate dokumentiert ...

... das entspricht einem **Anstieg um 152%** (383 auf 964) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Der Großteil der nicht gleichbehandlungskonformen Inserate wird von außen über das **Online-Kontakt- und Meldeformular** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Diese Meldungen werden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft dokumentiert. Aufgrund der **knappen Ressourcen** müssen Anfragen zu Diskriminierungsfällen von Betroffenen vorrangig behandelt werden. Derzeit ist es **kaum möglich, Verwaltungsstrafverfahren** einzuleiten. Da außerdem rechtliche Klärungen der offenen Rechtsfragen mangels Antragsberechtigung an den Verwaltungsgerichtshof nicht möglich sind, ist es derzeit auch nicht zielführend, die Ressourcen hier einzusetzen.

Im Berichtszeitraum 2022/23 enthielten **84%** (784 von 929) der bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldeten **Stellenanzeigen** keine Entgeltangabe und **16%** geschlechterdiskriminierende und andere diskriminierende Inhalte. Im gleichen Zeitraum

wiesen **70%** (25 von 35) der gemeldeten **Wohnungsanzeigen** rassistische Diskriminierung auf, während **30%** geschlechterdiskriminierende Inhalte enthielten.

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden größtenteils diskriminierende Stelleninserate und nur zu einem geringen Anteil diskriminierende Wohnungsinserate gemeldet. Im Verlauf der letzten Jahre lässt sich beobachten, dass Wohnungsinserate weniger offensichtlich rassistische Formulierungen beinhalten. Die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt aber, dass **Rassismus am Wohnungsmarkt** zwar auf den ersten Blick weniger erkennbar ist, allerdings nach wie vor existiert. Aus diesem Grund hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine **Studie** bei *Foresight* (Anm. vormals SORA) in Auftrag gegeben, um rassistische Praktiken im Zusammenhang mit Wohnungsvergabe nachzuweisen.

→ siehe dazu Kapitel 4.4 (S. 111)

4

Informations-, Bildungsarbeit und Stakeholder:innen- vernetzung



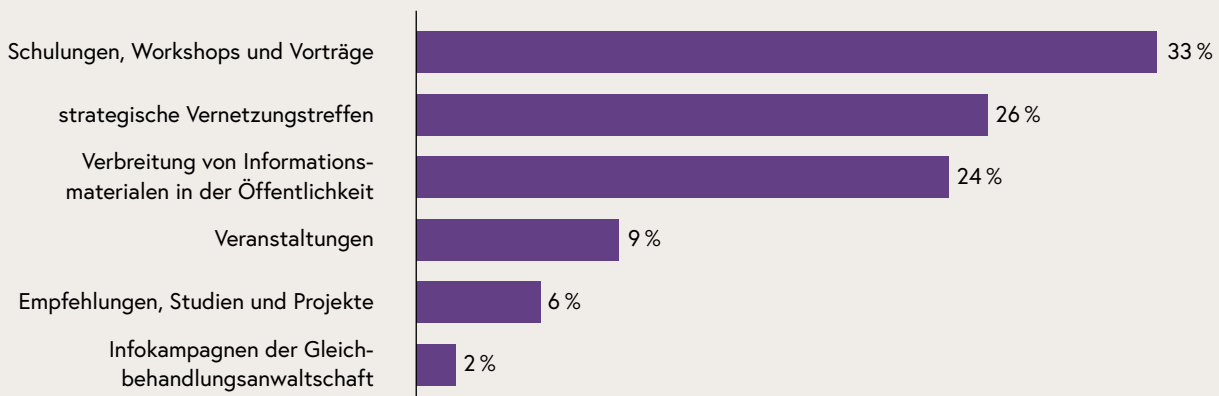


In den EU-Richtlinien zu Standards ist erstmals näher ausgeführt, dass Gleichbehandlungsstellen eine Schlüsselrolle bei der Prävention von Diskriminierung und der Förderung von Gleichstellung haben. Hier soll vor allem strukturelle Diskriminierung bekämpft werden, um einen sozialen Wandel in Unternehmen, Organisationen und Institutionen herbeizuführen, zum Beispiel durch den Austausch von BestPractice-Beispielen, die Erarbeitung von positiven Maßnahmen, die Bereitstellung von Schulungen, Trainings und Leitfäden sowie durch den Austausch mit einschlägigen Interessensvertretungen. Auch die neue Lohntransparenzrichtlinie fordert Sensibilisierung und Bereitstellung von geeigneten Instrumenten zur Verwirklichung von gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. EU-Richtlinien zu Standards geben auch vor, dass Gleichbehandlungsstellen für jede Zielgruppe geeignete Kommunikationsinstrumente und -formate bereitstellen sollen, damit uneingeschränkter Zugang zum Recht gewährleistet ist. Zur Sensibilisierung und Aufklärung gehört auch die evidenzbasierte Tätigkeit der Datenerhebung. Gleichbehandlungsstellen sollen auch mit Stakeholder:innen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie international zusammenzuarbeiten.

941 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Aktivitäten in der Informations- und Bildungsarbeit sowie Stakeholder:innenvernetzung durchgeführt ...

... das entspricht einem **Anstieg von rund 60%** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 (von 598 auf 941).

Verteilung der Aktivitäten 2022/23 im Zuge der Informations- und Bildungsarbeit (n = 941)



Insbesondere hat sich die **Schulungsarbeit** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 **verdreifacht** (von 108 auf 323), die Teilnahmen an **Veranstaltungen** sind fast um das **eineinhalbfache gestiegen** (um von 36 auf 85), und die Aktivitäten bei denen **Informationen** zur Arbeit und Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Öffentlichkeit verbreitet wurden, haben sich beinahe **verdoppelt** (von 118 auf 224). Die Schulungsarbeit

ist eine wesentliche, gesetzlich verankerte Kompetenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Aus Mangel an Ressourcen musste jedoch **jede 4. Schulungsanfrage** (131 von 455) im Berichtszeitraum 2022/23 **abgesagt** werden.

Mindestens 24.000 Menschen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen ihrer Informations- und Bildungsarbeit erreichen ...

... das entspricht einer **Verdoppelung** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 (von 12.000 auf 24.000).

4.1 Brücken bauen durch Bildungsarbeit

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht im Zuge ihrer Informations- und Bildungsarbeit der breiten Öffentlichkeit einen erleichterten Zugang zum Recht zu ermöglichen. Dies wird über mehrere Wege bewerkstelligt: durch regelmäßige Teilnahme an **öffentlichen Veranstaltungen**, wie zum Beispiel am Frauentag oder an einschlägigen Messen, die **strategische Vernetzung** und kontinuierliche Zusammenarbeit mit verschiedenen Communities beziehungsweise NGOs und die Bereitstellung von niederschwelligem **Informationsmaterial**. So konnten im Berichtszeitraum im Rahmen von **224 Aktionen** etwa **8.000 Infomaterialien** verteilt werden.

Im Rahmen von **Informationskampagnen** verschickt die Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig österreichweit gezielt Informationen an ausgewählte Stakeholder:innen. Im Berichtszeitraum konnten somit **durch 17 Informationskampagnen** etwa **1.300 Multiplikator:innen** erreicht werden, die Hälfte davon im Bereich Antirassismusbearbeitung.

Es sind nicht unsere Unterschiede,
die uns trennen.
Es ist unsere Unfähigkeit, diese
Unterschiede anzuerkennen,
zu akzeptieren und zu feiern.

Audre Lorde (1934–1992)
Intersektionale Feministin, Bürgerrechtlerin, Philosophin, Poetin

10. Dezember – Internationaler Tag der Menschenrechte

Menschenrechtskarte 2023 mit dem Fokus auf Intersektionalität und Antirassismus, die anlässlich des Internationalen Tages für Menschenrechte verschickt wurde.

Die Ausstellung „Jetzt im Recht – Wege zur Gleichbehandlung“: von Wien in die Bundesländer

Die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ wurde im Jahr 2021/22 zum Anlass des 30-jährigen Jubiläums der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit dem Volkskundemuseum Wien und von den Kurator:innen Johanna Zechner, Vanessa Spanbauer und Niko Wahl konzipiert. **Die Inhalte** der Ausstellung konnten auch im Berichtszeitraum 2022/23 mehrmals **für weitere Ausstellungen oder Schulungen** genutzt werden.



Die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ soll in ganz Österreich gezeigt werden, um vor allem auch bei jungen Menschen und bei Stakeholder:innen die Bekanntheit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und insbesondere die Sichtbarkeit der Regionalbüros zu erhöhen und für Diskriminierungsphänomene zu sensibilisieren.

Die Ausstellung basiert auf der Beratungs- und Unterstützungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die von der Künstlerin Būke Schwarz durch Comiczeichnungen dargestellt wurde. Ziel war es, die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in leicht verständlicher Form einem breiten, insbesondere auch **jüngeren** Publikum näherzubringen – mitunter durch Workshops und Vorträge. Zudem trägt die Ausstellung zu einem gesellschaftlichen Einstellungswandel und einem Abbau von Stereotypen und Vorurteilen bei und hebt gleichzeitig die Bereiche hervor, in denen weiterhin für Gleichbehandlung und Gleichstellung gekämpft werden muss.



Im Rahmen der Ausstellung wurde der Instagram-Account *wege_zur_gleichbehandlung* ins Leben gerufen. Die Ausstellung und die Präsenz auf Social Media zeigten Wirkung: Von 2022 auf 2023 haben sich die **Anfragen** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft aus der Gruppe der **unter 24-Jährigen um 53% erhöht** (von 137 auf 210). Die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ konnte **im Juni 2023 im Volkskundemuseum in Graz eröffnet** werden. Sie wurde durch ein Vermittlungsprogramm des Museums begleitet und durch ein breites Vortrags- und Workshopangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kooperation mit einschlägigen NGOs und Stakeholder:innen ergänzt.

Die Ausstellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Graz konnte von speziellen Schulvermittler:innen profitieren. Es wurden **sieben Workshops für Schulklassen durchgeführt, die mindestens 150 Schüler:innen** über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert haben.

Sowohl der Workshop „Rassismus, Sexismus & Intersektionalität“, der zusammen mit einer in diesem Bereich geschulten Sozialarbeiterin und -pädagogin abgehalten wurde, als auch der Workshop „Queer und LGBTQIA+“, der im Rahmen des Projekts *queerfacts* der HOSI Wien, HOSI Salzburg und der RosaLila PantherInnen gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Volkskundemuseum Graz durchgeführt wurde, konnten zur **Sensibilisierung und einem Abbau von Vorurteilen bei Jugendlichen** beitragen.

” Mit der Abschlussveranstaltung am 7. März 2024 fand die neunmonatige Ausstellungsphase ein würdiges Ende. Zahlreiche Rückmeldungen von Besucher:innen der Ausstellung bestätigten, dass der Zugang zum Recht durch die Ausstellung maßgeblich erhöht wurde. Elke Lujansky-Lammer, Leiterin Regionalbüro Steiermark

Das erfolgreiche Resümee: Die Ausstellung in Graz verzeichnete rund **5.000 Besucher:innen**, circa 2.000 Personen nahmen an Veranstaltungen des Begleitprogramms teil und elf Mal wurde medial über die Ausstellung berichtet. Dies wirkte sich insgesamt positiv auf die **Medienpräsenz** der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Steiermark aus, die sich seit dem Berichtszeitraum 2020/21 fast **verdoppelt** (von 20 auf 39) hat.

Die Ausstellung wird weiter wandern: 2024 wird sie im Volkskunstmuseum in Innsbruck stattfinden.

” Ich freue mich, dass nun, nachdem die Ausstellung in volkskundlichen Museen im Osten und im Süden zu sehen war, diese auch im Westen gezeigt werden kann. Katharina Raffl, Leiterin Regionalbüro Tirol/Salzburg/Vorarlberg

Mobile Ausstellung weiter on tour: „Wege zur Gleichbehandlung“

Die Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“ wird außerdem in einer gekürzten, mobil einsetzbaren Form (Roll-ups) mit dem Titel „Wege zur Gleichbehandlung“ weiter eingesetzt.

Diese mobile Ausstellung wurde erstmals im Oktober **2022 in Kärnten** präsentiert. Die Ausstellung erwies sich als sehr erfolgreiche Kooperation mit der Gleichbehandlungsstelle des Landes Kärnten und machte vor allem auch die Kooperationen von Landesantidiskriminierungsstellen der Bundesländer und Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft sichtbar. Sie konnte bis Dezember 2022 im Verwaltungszentrum des Landes Kärnten in Klagenfurt besichtigt werden.

“ Es ist sehr schön, wenn verschiedene Antidiskriminierungsstellen trotz unterschiedlicher Kompetenzen zum Wohle der Menschen so gut miteinander zusammenarbeiten. Susanne Prisching, Leiterin Regionalbüro Kärnten

Von **Mai 2023 bis Juni 2023** war die mobile Wanderausstellung in **Oberösterreich** im Wissensturm Linz zu sehen. Ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft konzipiertes Begleitprogramm zur Ausstellung beinhaltete zusätzliche Workshops zu den Themen Antisemitismus, Antirassismus, Geschlechtervielfalt und sexuelle Belästigung, die gemeinsam mit einschlägigen Stakeholder:innen durchgeführt wurden.

“ Die Ausstellung gewährleistete niederschwellige Information über das Beratungsangebot des Regionalbüros Oberösterreich. Menschen, die bisher nichts bis wenig über die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft wussten, konnten erreicht und ihr Vertrauen in unsere Beratungseinrichtung gestärkt werden. Ulrike Salinger, Leiterin Regionalbüro Oberösterreich

4.2 Gemeinsam gegen Diskriminierung: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und LGBTQIA+- Community als wechselseitige Verbündete

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzte 2022/23 ihren Fokus auf die Zusammenarbeit im Bereich LGBTQIA+ fort, da nur mit nachhaltigem Community-Building und Vertrauensaufbau der Zugang zum Recht gewährleistet werden kann. Nach wie vor besteht ein massives **Underreporting** von Diskriminierung aufgrund von **sexueller Orientierung**. Zudem soll gemeinsam der **Ausbau des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes vorangetrieben** werden, damit endlich Schutzlücken geschlossen werden können.

→ siehe dazu Kapitel 2.4
(S. 33)

Bei der Vernetzungsarbeit mit der LGBTQIA+-Community ist für die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Teilnahme an verschiedenen Pride-Veranstaltungen von maßgeblicher Bedeutung, da sie eine geeignete Plattform sind, um Solidarität und Unterstützung für die LGBTQIA+-Community zum Ausdruck zu bringen. Darüber hinaus ermöglichen Pride-Events der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch, direkten Kontakt zu LGBTQIA+-Personen und wichtigen Stakeholder:innen aus diesem Bereich herzustellen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war bei mehreren Pride-Veranstaltungen in ganz Österreich präsent. Dabei bieten die kleineren Prides eine besondere Gelegenheit zum Austausch zwischen den örtlichen Communities und der Gleichbehandlungsanwaltschaft – vor allem dort, wo es kein Regionalbüro gibt, zum Beispiel in Eisenstadt und in St. Pölten. Das Regionalbüro Tirol/Salzburg/Vorarlberg war etwa neben der Pride in Innsbruck auch in Bregenz vor Ort.

Weiteres Informationsmaterial für den Bereich LGBTQIA+ steht zur Verfügung.



Für diese Veranstaltungen stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft **zielgruppenspezifisches Informationsmaterial** zur Verfügung: Der neue Folder „Gleichbehandlung für LGBTQIA+“ dient nicht nur dazu, LGBTQIA+-Personen zu ermutigen, ihre Rechte einzufordern, sondern auch dazu, die breitere Öffentlichkeit zu sensibilisieren und ein Klima der Akzeptanz und Inklusion zu fördern. Darüber hinaus soll die Verbreitung des Folders dazu beitragen, Diskriminierungsfälle aufzudecken, Betroffene zu unterstützen und die rechtliche und soziale Gleichstellung von LGBTQIA+-Personen voranzutreiben.

Wesentlich war auch die Produktion eines Stickers im Design der Progress-Pride-Flagge, die den QR-Code zu einem Melde- und Kontaktformular auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft beinhaltet. Damit können vor allem auch Fälle, bei denen immer noch eine **Schutzlücke** besteht, einfach bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft dokumentiert werden, damit die Notwendigkeit einer



Gesetzesänderung **sichtbarer** wird. So konnte 2022/23 die Gleichbehandlungsanwaltschaft 228 Mal Menschen zum Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung informieren, beraten, und individuell unterstützen. Das entspricht einem Anstieg um 130 % (von 99 auf 228) gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Während dem Pride Monats 2023 konnte die Vernetzung mit der LGBTQIA+-Community weiter vertieft werden. Die Homosexuelle Initiative (HOSI) Wien startete mit 19 anderen LGBTQIA+-Organisationen die Kampagne #SchutzFürAlle, welche das Levelling-up der Rechte von LGBTQIA+-Personen forderte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützte die Kampagne und veröffentlichte eine Presseaussendung. In dieser wiederholte sie die Empfehlung nach der Schließung der Lücken im Diskriminierungsschutz für LGBTQIA+ und rief zu einer breiten gesellschaftlichen Beteiligung der Petition auf.

→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)



Zivilgesellschaftliche Organisationen sind Verbündete beim Ausbau des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes für LGBTQIA+.

Die aktive Teilnahme an Veranstaltungen, die gezielte Vernetzungsarbeit und zielgruppenspezifische Kampagnen haben dazu geführt, dass im Berichtszeitraum wesentlich mehr diskriminierende Vorfälle im Bereich der sexuellen Orientierung zur Dokumentation an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weitergeleitet wurden. Im Berichtszeitraum 2022/23 verzeichnete die Gleichbehandlungsanwaltschaft 79 Meldungen zum Zweck der Dokumentation, während es im vorigen Berichtszeitraum 2020/21 nur zu 9 Meldungen kam.

→ siehe dazu Kapitel 3.8
(S. 94)

Das **Land Vorarlberg** hat im Berichtszeitraum im Rahmen von mehreren Arbeitstreffen einen „**Aktionsplan gegen Diskriminierung von LGBTIQ*-Personen**“ beschlossen und dafür auch das Regionalbüro für Tirol/Salzburg/Vorarlberg konsultiert. Das Regionalbüro hat Empfehlungen für die Umsetzung abgegeben und es wurde vor allem gefordert, das Gleichbehandlungsgesetz an das umfassende Schutzniveau der Landesantidiskriminierungsgesetze im Bereich Güter und Dienstleistungen anzugleichen. Die Treffen boten auch wesentliche Vernetzungsmöglichkeiten mit den relevanten regionalen Stakeholder:innen.

4.3 Für Vielfalt und Gerechtigkeit: Die Netzwerk- und Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich Antirassismus

Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum außerdem die **Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Vereinen** aus dem Bereich **Antirassismuserbeit** von entscheidender Bedeutung. Diese sind an der Basis aktiv und verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis für die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse der von Rassismus betroffenen Communities. Die Zusammenarbeit mit diesen Organisationen und Vereinen soll es der Gleichbehandlungsanwaltschaft ermöglichen, gemeinsam noch wirksamere Strategien zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung zu entwickeln und umzusetzen. In der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird diese Arbeit durch regelmäßige interne Fortbildungen zu verschiedenen Phänomenen von Rassismus begleitet.

Das Vertrauen der Communities aus dem Bereich Antirassismus in die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist gestärkt.



Informationsmaterialien der Gleichbehandlungsanwaltschaft **für von Rassismus betroffene Personen** dienen dazu, Betroffene über ihre Rechte aufzuklären, sie zu ermächtigen und dabei zu unterstützen, gegen rassistische Diskriminierung vorzugehen. Sie informieren niederschwellig über das Gleichbehandlungsgesetz und die rechtlichen Möglichkeiten. Darüber hinaus soll das Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch dazu beitragen, das Bewusstsein für Rassismus in der Gesellschaft zu schärfen.

So wurde im Berichtszeitraum der **Folder „Gemeinsam gegen Rassismus“** konzipiert. Er enthält allgemeine Informationen über die rechtlichen Möglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Bildung und Sozialschutz. Um sicherzustellen, dass von Rassismus betroffene Menschen unabhängig von ihren Sprachkenntnissen Zugang zu diesen wichtigen Informationen haben, wurde der Folder in **elf Sprachen** übersetzt (Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch, Farsi, Französisch, Polnisch, Romanes, Russisch, Slowenisch, Türkisch und Ukrainisch). Damit wird der **Zugang zum Recht** für Migrant:innen, Geflüchtete und Menschen mit Migrationsbiografie erleichtert und gefördert. Die Bereitstellung von Informationsmaterial in mehreren Sprachen sendet eine klare Botschaft der Inklusion und des Respekts für die Vielfalt der Bevölkerung aus, was das Vertrauen in die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft stärkt.



StrAP
2024/25

Neben dem allgemeinen Folder „Gemeinsam gegen Rassismus“ hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch zwei Folder zu konkreten Lebenssituationen produziert. Diese sollen im Berichtszeitraum 2024/25 ebenfalls in elf Sprachen übersetzt werden. Der Folder „Du darfst rein! Gegen Rassismus an der Clubtür“ fokussiert auf Rassismus im Nachtleben.



Der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden im Berichtszeitraum 2022/23 **42 Fälle bezüglich diskriminierender Türpolitik in Clubs oder rassistischer Übergriffe in Bars und bei Veranstaltungen** gemeldet. Durch Informationsmaterialien zu diesem Thema kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht nur Betroffenen den Zugang zu ihren Rechten erleichtern, sondern auch zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich dieses Themas beitragen.

“**Das Wissen um Rechts- und Beratungsmöglichkeiten ist die Basis für ein gleichberechtigtes Leben aller. Der neue Folder der Gleichbehandlungsanwaltschaft leistet einen wichtigen Beitrag dazu.** Zitat Dokustelle

Der Folder „**Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt**“ setzt den Fokus auf die Sichtbarmachung von Rassismus am Wohnungsmarkt.

Der Folder soll Betroffene über ihre Rechte informieren und ihnen Wege aufzeigen, wie sie rassistische Diskriminierung erkennen, dokumentieren und ihr entgegentreten können.

StrAP
2024/25

Für 2024/25 ist zudem die Produktion eines Folders für Frauen, die Hidschāb tragen, geplant.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verbreitet ihr Informationsmaterial gezielt auf einschlägigen Veranstaltungen und Events, um von Rassismus betroffene Menschen über die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Recht auf Gleichbehandlung zu informieren. Dafür wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft 2024/25 gezielt die vermehrten Veranstaltungen rund um den **Internationalen Tag gegen Rassismus am 21.3.** nutzen können.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich im Berichtszeitraum mehrmals für einen **Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus** ausgesprochen. In den Ländern hat sich diesbezüglich einiges getan – wichtig wäre, dass der Bund nun auch nachzieht. So organisierte das Regionalbüro Tirol/Salzburg/Vorarlberg in **Bregenz** gemeinsam mit dem **Landesvolksanwalt für Vorarlberg einen Round-Table zum Thema Rassismus**, zu dem alle relevanten Stakeholder:innen eingeladen wurden. Teilnehmende waren ins-

besondere Vertreter:innen von **NGOs, der Bildungsdirektion, der Sicherheitsdirektion, dem Land Vorarlberg, der Stadt Bregenz und den Gemeinden**. Das Regionalbüro Tirol/Vorarlberg/Salzburg und der Landesvolksanwalt für Vorarlberg informierten über deren Aufgaben und Kompetenzen als staatliche Gleichstellungsstellen bei rassistischen Vorfällen. Der Round-Table hatte das Ziel, die gegenseitige Vernetzung der Teilnehmenden zu initiieren sowie sich über aktuelle Wahrnehmungen und Herausforderungen bei rassistischen Vorfällen auszutauschen. Das Regionalbüro Tirol/Salzburg/Vorarlberg wurde vom **Vorarlberger Landesrat für Integration** eingeladen, im Integrationsausschuss zum Thema Antidiskriminierung die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Fokus auf ethnische Zugehörigkeit vorzustellen.

4.4 Maßgeschneiderte Informations- und Bildungsarbeit für konkrete Zielgruppen

Durch Informations- und Bildungsarbeit unterstützt die Gleichbehandlungsanwaltschaft gezielt **Unternehmen, Institutionen und Multiplikator:innen**, um **proaktiv und präventiv** Gleichbehandlung zu fördern. Dies wird über mehrere Wege bewerkstelligt: durch gezielte Vernetzung, kontinuierliche Zusammenarbeit und Bereitstellung von Informationsmaterial sowie die Abhaltung von Workshops und Vorträgen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhielt in den Jahren 2022/23 **455 Anfragen** zu Schulungen im Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, wovon **324** für mindestens **5.800 Personen** durchgeführt wurden. Aus Mangel an Ressourcen musste **jede 4. Schulungsanfrage** (131 von 455) im Berichtszeitraum 2022/23 **abgesagt** werden. Es ist vor allem auch im Hinblick auf die Vorgaben der EU-Richtlinien zu Standards dringend notwendig, hier weitere Personalressourcen aufzubauen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft positioniert sich als Bindeglied zwischen NGOs und Institutionen, um rassistische Strukturen aufzuzeigen.



Die Stärke der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt in ihrer einschlägigen rechtlichen Expertise in Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz. NGOs und Fachexpert:innen aus den Bereichen Antirassismus, Geschlechtervielfalt und LGBTQIA+ verfügen über fundiertes Wissen zu verschiedenen Diskriminierungsphänomenen aus Betroffenenperspektive. Bei der Durchführung von Schulungen zu diesen Themen setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher stark auf die Zusammenarbeit mit diesen Kooperationspartner:innen. Aus diesem Grund werden Schulungen zur Bewusstseinsarbeit vereinzelt auch gemeinsam mit NGOs und Fachexpert:innen angeboten. Jede **5. Schulung** zum Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht wurde in **Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen** durchgeführt (69 von 324).

99 Unser Team möchte sich ganz herzlich für den tollen Workshop bedanken. Dieser hat wirklich Anklang gefunden und für Gesprächsstoff im Nachhinein gesorgt! Teilnehmer:in Unternehmensschulung

Präventive und proaktive Arbeit in Unternehmen und Organisationen
35% der Schulungen (112 von 324) richteten sich an Unternehmen und Organisationen.



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft entwickelt Lösungen für den Umgang mit Schulungsanfragen, die aus Ressourcengründen nicht bedient werden können.

Die Themen der Schulungen reichten von einem allgemeinen Überblick über das Gleichbehandlungsgesetz über Vereinbarkeitsfragen bis hin zum Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz und zu Inputs zur Entwicklung von Gleichbehandlungsmaßnahmen im Unternehmen.

Oft hatten Unternehmen den Wunsch, flächendeckende Schulungen für alle Mitarbeitenden zu erhalten. Dem kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedoch aufgrund **mangelnder personeller Ressourcen** nicht nachkommen. Um dennoch möglichst viele Unternehmen schulen zu können, wurden daher Top-Down-Schulungen für Mitarbeiter:innen in Schlüsselpositionen (wie Führungskräfte) durchgeführt. Zudem wurden Schulungsanfragen für Multiplikator:innen – wie Betriebsrät:innen und andere wesentliche Stakeholder:innen in Unternehmen – priorisiert.

99 Der Workshop ist wirklich gut angekommen und das Feedback danach war sehr positiv. Mein Wunsch an unsere Firma wäre es, dass alle Führungskräfte diesen Workshop besuchen. Teilnehmerin Unternehmensschulung

Um in Zukunft mehr Personen informieren zu können, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Diversität, Antidiskriminierung und Antirassismus des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKOES) ein **E-Learning-Tool zum Thema „Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“** entwickelt. Dieses soll Unternehmen und Organisationen befähigen, ihre Mitarbeiter:innen intern selbstständig schulen zu können. Das Tool wird voraussichtlich Ende 2024/Anfang 2025 auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft online gehen.

Der Umgang mit **sexueller Belästigung** ist als klares Management- und Führungsthema nachhaltig in den Unternehmen angekommen: Bei mehr als ein Drittel der Unternehmensschulungen werden explizit Inhalte zum Umgang mit (sexuellen) Belästigungen verlangt (42 von 112).

136 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft einzelne Arbeitgeber:innen außerdem auch zu Abhilfemaßnahmen bei sexueller Belästigung beraten ...

... das entspricht einer **Verdoppelung** zum Berichtszeitraum 2020/21 (von 59 auf 136).

Professionelle Unternehmen handeln bereits in hohem Ausmaß **aktiv** und wollen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter:innen über sexuelle Belästigung, den Umgang mit innerbetrieblichen Fällen sowie Abhilfemaßnahmen Bescheid wissen, um so einen **Wandel in der Unternehmenskultur** in Richtung Gleichstellung zu erreichen. Aus diesem Grund stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Leitfaden zur Abhilfeverpflichtung von sexueller Belästigung bereit.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2022/23 wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft zudem häufig von Unternehmen kontaktiert, die Unterstützung bei der Einrichtung von **betrieblichen Anlaufstellen** für Fälle von (sexueller) Belästigung benötigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät diese Unternehmen, indem sie über Good Practice-Beispiele informiert und Empfehlungen abgibt.

Informationsmaterial steht für Unternehmen und Organisationen zur Verfügung.

StrAP
2022/23



Des Weiteren hatten vor allem Unternehmen und Organisationen hohes Interesse daran, ihre **Unternehmenskommunikation inklusiver** zu gestalten. Daher stellte die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen **Leitfaden für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch**, der über binäre Bezeichnungen hinausgeht, zur Verfügung.

Dieser wurde gemeinsam mit Expert:innen aus der LGBTQIA+-Community entwickelt. Der Leitfaden enthält praktische Handlungsanleitungen für eine respektvolle und inklusivere Kommunikation – unabhängig von Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmalen und Geschlechtsausdruck.

Für den Berichtszeitraum 2024/25 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Erarbeitung einer Empfehlung für Unternehmen für geschlechtersensible Anrede im Fokus.

StrAP
2024/25

Mobilisierung des Rechts: Roll-up-Ausstellungen für spezifische Zielgruppen

Die Comics der Ausstellung „Wege zur Gleichbehandlung“ werden als **mobile Roll-ups** auch als niederschwelliges Medium genutzt, um das Thema Gleichstellung und die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft diversen Zielgruppen näherzubringen.

Bereits im Rahmen der Ausstellungen im Volkskundemuseum gab es Führungen für **spezifische Zielgruppen** wie Organisationsberater:innen, Sozialpartner:innen und AMS-Personal. Als Reaktion darauf wurde beschlossen, die mobile Roll-up-Ausstellung direkt zu den Organisationen, Unternehmen und Institutionen zu bringen.

Sie wurde unter anderem im Rahmen des Frauenforums in der Arbeiterkammer Niederösterreich sowie im Rahmen einer Festveranstaltung des AMS anlässlich des 30-jährigen Jubiläums der Einführung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) gezeigt.

Die mobile Roll-up-Ausstellung findet großen Anklang und wird in den nächsten Jahren weiterhin verschiedenen Zielgruppen und Einrichtungen, die sich für das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung stark machen, für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung gestellt werden.

Schulungen und Workshops für Rechtsanwender:innen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet auch Rechtsanwender:innen an, sie für die **Komplexität von Diskriminierungsfällen zu sensibilisieren**. Gerade für die Glaubhaftmachung und Beweislastfragen ist es entscheidend, strukturelle Diskriminierungsmuster zu identifizieren und wahrzunehmen. Diese werden oft erst durch die Analyse vieler ähnlicher Einzelfälle deutlich. Obwohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft über langjährige und einschlägige Expertise verfügt, ist es ihr bislang aufgrund des fehlenden Klagerechts nicht möglich, diese unmittelbar in die gerichtliche Praxis einzubringen.

Daher werden **Schulungen, Vorträge und Workshops** besonders priorisiert, die sich an **Richteramtsanwärter:innen, Richter:innen, Laienrichter:innen** sowie **Studierende der Rechtswissenschaften** richten.

Im Berichtszeitraum 2022/23 fanden Schulungen für Richteramtsanwärter:innen in der Steiermark und in Oberösterreich statt. 2022 fanden in Graz zwei Seminare statt, in denen sowohl die rechtlichen Grundlagen, höchstgerichtliche Judikatur und auch fall-spezifische Gruppenarbeiten einen Einblick in das Antidiskriminierungsrecht gaben. In Linz fanden gemeinsam mit der Arbeiterkammer Oberösterreich zwei Seminare mit dem Fokus auf Laienrichter:innen statt.

Zudem wurden mindestens **660 Studierende** der Rechtswissenschaften im Rahmen von universitären Lehrveranstaltungen in ganz Österreich geschult. Ein besonderer Fokus liegt auf der praktischen Fallarbeit. Zudem sensibilisiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Teilnehmenden für mögliche Stereotype in Rechtfertigungen und ermutigt sie dazu, ihre eigenen Wertvorstellungen zu reflektieren.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

4.5 Studie zu Rassismus am Wohnungsmarkt

Um das Bewusstsein von Institutionen zu schärfen, braucht es oft evidenzbasierte Grundlagenarbeit. Daher gibt die Gleichbehandlungsanwaltschaft – nach budgetären Möglichkeiten – zu gezielten Themen **Studien in Auftrag**. Im Berichtszeitraum 2022/2023 wurde eine Untersuchung zu **Rassismus am Wohnungsmarkt** durchgeführt und veröffentlicht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft macht rassistische Praktiken bei der Wohnungsvergabe sichtbar.

Im Verlauf der letzten Jahre ließ sich beobachten, dass Wohnungsinserate zwar immer weniger offensichtlich rassistische Formulierungen beinhalten, die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt aber, dass Rassismus am Wohnungsmarkt in den letzten Jahren einen der **häufigsten Gründe für Anfragen** darstellte. Der **Rechtsschutz** ist für die Betroffenen jedoch **nicht zufriedenstellend**, da sie nur Schadenersatzansprüche stellen können, oder die Glaubhaftmachung oft nicht gelingt, während sie eigentlich diskriminierungsfrei eine Wohnung anmieten können wollen.

Aus diesem Grund hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Studie bei *Foresight* (Anm. vormals *SORA*) in Auftrag gegeben, um rassistische Praktiken im Zusammenhang mit Wohnungsvergabe nachzuweisen und damit Sichtbarmachung und Sensibilisierung zu erreichen.

Die **Ergebnisse der Studie** sind eindeutig: Wen Makler:innen und private Vermieter:innen zu einer Wohnungsbesichtigung einladen und wen sie nicht einladen, wird häufig auf Basis von diskriminierenden Stereotypen entschieden. Wird ein:e Interessent:in bei einer telefonischen Anfrage als „nicht zugehörig“ oder „fremd“ eingestuft, hat diese:r nur **halb so hohe** Chancen auf eine sofortige Zusage für einen Besichtigungstermin wie eine Person, der eine „österreichische Zugehörigkeit“ zugeschrieben wird.

Für die Studie im Frühjahr 2023 wurden **157** Wohnungsinserate von jeweils zwei Testpersonen mit fiktiven Biografien, die sich nur in Name und Akzent unterschieden, durchtelefoniert. Der Testanrufer Muhammad Asif bekam **nur bei 50%** der Telefonate eine sofortige Zusage für eine Besichtigung. Der Testanrufer Michael Gruber hatte hingegen eine 100-prozentige Zusagequote für Wohnungsbesichtigungen, obwohl er immer kurz nach Muhammad Asif angefragt hat.

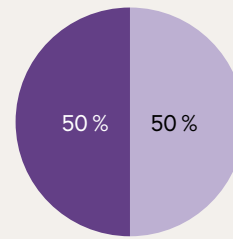
Erfolgsrate der Testanrufe durch Michael Gruber



100 %

■ direkte Zusage

Erfolgsrate der Testanrufe durch Muhammad Asif



50 %

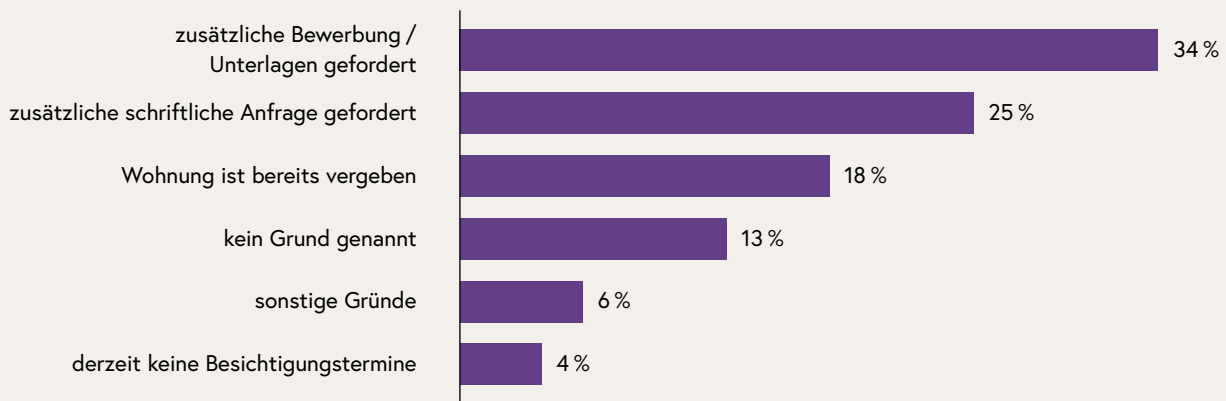
50 %

■ direkte Zusage

■ weitere Voraussetzungen genannt oder Absage

Michael Gruber erhielt sowohl bei Makler:innen als auch bei privaten Vermieter:innen bei 100% der Anfragen eine spontane Besichtigungszusage ohne weitere Auflagen. Obwohl Muhammad Asif immer vor Michael Gruber anrief, bekam er bei Makler:innen nur bei 38% der Anfragen eine Terminzusage und bei privaten Vermieter:innen bei 78% eine Besichtigungseinladung. Der Testanrufer Michael Gruber konnte die Besichtigungstermine unkompliziert telefonisch und ohne weitere Auflagen vereinbaren. Eine spontane Terminvereinbarung kam für Muhammad Asif hingegen am häufigsten nicht zustande, weil entweder weitere Voraussetzungen genannt wurden (59%) oder weil unter offenbar falschen Vorwänden abgesagt wurde, wie zum Beispiel, dass aktuell keine Besichtigungen stattfänden oder die Wohnung bereits vergeben sei (22%).

Gründe für die Ablehnung von Besichtigungsterminen (n = 100)



Es zeigt sich: Die Entscheidung, an Muhammad Asif keinen spontanen Termin zu vergeben, wurde auf Basis von diskriminierenden Zuschreibungen wegen des Namens und des Akzents des Testanrufers getroffen.

Vor allem **Makler:innen und deren Wirtschaftsvertretungen** stehen aufgrund der Ergebnisse der Studie im Fokus der proaktiven Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie sind gesetzliche Pflichtträger:innen und daher wichtige Schlüsselakteur:innen, um Veränderungen herbeizuführen.

99 Wir wollen Eigentümer:innen sensibilisieren, wenn Ungleichbehandlung stattfindet und uns für faire Vergabeabläufe einsetzen. Es ist wichtig, dass wir als Branche zusammenarbeiten, um die vorhandenen Vorurteile anzugehen und Veränderungen herbeizuführen. Wir werden die Ergebnisse der Umfrage nutzen, um auch unsere eigenen Prozesse zu überprüfen und zu verbessern, um sicherzustellen, dass wir unseren Kund:innen die bestmögliche Unterstützung bieten und Diskriminierung aktiv entgegenwirken.
Martina Hirsch, Geschäftsführerin s REAL Immobilien

Zudem ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Veröffentlichung der Studie mit dem **Fachverband der Immobilientreuhänder der Wirtschaftskammer Österreich** (WKO) in den Austausch getreten. In weiterer Folge wurde deren bestehendes Sensibilisierungsangebot erweitert und die Bemühungen für ein objektives Auswahlverfahren bei den Mitgliedern verstärkt.

Um künftig diskriminierungsfreies Handeln sicherzustellen, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zudem Empfehlungen für die Immobilienbranche formuliert. Diese sollen Stakeholder:innen aus der Immobilienbranche darauf aufmerksam machen, dass ernstzunehmende Probleme mit rassistischer Wohnungsvergabe existieren, die dringend behoben werden müssen. Das Ziel der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es, Institutionen und Dienstleistungsanbieter:innen zu ermutigen, **aktiv Maßnahmen** zu ergreifen und gegen diskriminierende Praktiken vorzugehen.

→ siehe dazu Kapitel 3.4.2 (S. 74)

4.6 Strategische Vernetzungstreffen mit speziellem Branchenbezug

65 Mal hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum 2022/23 mit Institutionen strategisch vernetzt, um Zuständigkeiten abzuklären, deren Beratungs- und Wirkungsbereich abzuklären und Gemeinsamkeiten abzustecken.

... das entspricht **27%** aller strategischen Vernetzungstreffen (65 von 240).

Bei 24 Treffen ging es um Beratungseinrichtungen aus dem Kunst- und Kultur-, Sport- und Medienbereich.

Im Berichtszeitraum wurden einige institutionelle Beratungseinrichtungen mit speziellem Branchenbezug zu Kunst- und Kultur gegründet, wie *vera** und *WeDo*. Auch schon länger bestehende Einrichtungen aus dem Sportbereich kamen auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu. Im Medienbereich wollen sich ebenfalls Einrichtungen gründen. Mit diesen Institutionen pflegte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum auch fokussiert Austausch. In all diesen Bereichen zeigte sich immer wieder **strukturell bedingter Machtmissbrauch**. Hier braucht es oft spezialisierte Beratungseinrichtungen, um branchenspezifische Lösungen maßzuschneidern und das Vertrauen aus der Szene zu bekommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann diese Form der Spezialisierung nicht leisten. Die Vernetzung dient dem **Absichern des Zugangs zum Recht** und der **Zusammenarbeit im proaktiven und präventiven Bereich**.

4.7 Vernetzungen mit Gleichbehandlungsstellen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene



Der Austausch mit institutionellen **Kooperationspartner:innen** aus dem Antidiskriminierungsbereich wie der **Behindertenanwaltschaft** und den **Landes-Antidiskriminierungsstellen** ist wesentlich, um Zuständigkeiten und Zusammenarbeit abzuklären. Gerade im Zuge der Entwicklung der EU-Richtlinien zu Standards wurde von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder Austausch gepflegt, um Forderungen und Bedarf der anderen Einrichtungen abzugleichen. Zudem versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft hier auch aktiv zur Vereinheitlichung beizutragen. Die Vernetzung fokussiert auch auf die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Stellen mit Landes- und Bundeskompetenz um den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt vor allem in den Bundesländern, die über kein Regionalbüro vor Ort verfügen, gezielt auf **Vernetzung** mit den Landes-Antidiskriminierungsstellen. Im Berichtszeitraum hat sich zum Beispiel das **Regionalbüro Tirol/Salzburg/Vorarlberg** mit Sitz in Innsbruck regelmäßig insbesondere mit der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Salzburg und dem Landesvolksanwalt Vorarlberg vernetzt. So kann durch verstärkte Kooperation die **niederschwellige Erreichbarkeit** des Regionalbüros für Betroffene aus beiden Bundesländern sichergestellt werden.

Equinet

Die Zusammenarbeit auf internationaler Ebene mit dem **europäischen Netzwerk für Gleichbehandlungsstellen (Equinet)** hat für die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine der höchsten Prioritäten in der strategischen Ausrichtung. Die Leitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum im „**Projekt Standards**“ zur **Entwicklung der EU-Richtlinien** maßgeblich involviert und ist seit Herbst 2023 wieder Mitglied des Vorstands.

Die Mitarbeiter:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind themenspezifisch in den Arbeitsgruppen und Projekten beteiligt. Der Erfahrungsaustausch mit Equinet und den internationalen Gleichbehandlungsstellen beeinflusst und bereichert die Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Equinet leistete einen wesentlichen Beitrag zur EU-Gesetzgebung – vor allem hinsichtlich der Standards für Gleichbehandlungsstellen. Highlights in den letzten zwei Jahren waren außerdem verschiedenste Workshops zu unterschiedlichen Formen von Rassismus, der Austausch zu Herausforderungen bei der Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie und Vereinbarkeits-Richtlinie oder der Aufbau von Wissen zu innovativen Gleichstellungsbereichen. Beispiele dafür sind etwa der Umgang mit automationsunterstützten Entscheidungssystemen, die **Algorithmen und Künstliche Intelligenz** benutzen, die **Auswirkungen des Klimawandels** im Hinblick auf Gleichbehandlung sowie Standards für Gleichbehandlungsstellen und Bildung. Gerade auch in jenen Handlungsfeldern der Gleichbehandlungsanwaltschaft, in denen keine oder kaum fachliche und personelle Ressourcen bestehen (zum Beispiel Öffentlichkeitsarbeit, Sozialwissenschaft/Datenerfassung, Präventionsarbeit), unterstützen einschlägige Working Groups von Equinet dabei, Kompetenz und Wissen aufzubauen und mit dem Ressourcenmangel kurzfristig umzugehen.

4.8 Vernetzung auf politischer Ebene

Durch strategische Vernetzungen mit **politischen Akteur:innen** bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Expertise in den politischen Diskurs ein. Neben Stellungnahmen zu einschlägigen Gesetzesvorhaben hat sie vor allem zur Entwicklung und Implementierung von EU-Richtlinien und für das **Schließen von Rechtsschutzlücken** Empfehlungen abgegeben. Im Berichtszeitraum 2022/23 hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft **29 Mal mit Stakeholder:innen aus der Politik** strategisch vernetzt: Im Fokus dieser Gespräche standen die Umsetzung der **Vereinbarkeitsrichtlinie**, die Entwicklung der **EU-Richtlinien zu Standards** sowie die Forderung nach einem Levelling-up.

→ siehe dazu Kapitel 1.5 (S. 17)

Die EU-Richtlinien zu Standards geben vor, dass zukünftig sichergestellt werden soll, dass politische Akteur:innen Gleichbehandlungsstellen bei allen Vorhaben, die ihre Aufgaben berühren (in Hinblick auf Gesetzgebung, politische Maßnahmen, Aktionspläne etc.), beteiligt werden. Gleichbehandlungsstellen sollen Vorschläge in Form von Empfehlungen abgeben können, die veröffentlicht werden sollten und zu denen auch Rückmeldungen abgegeben werden sollten.



5 Öffentlichkeits- und Medienarbeit



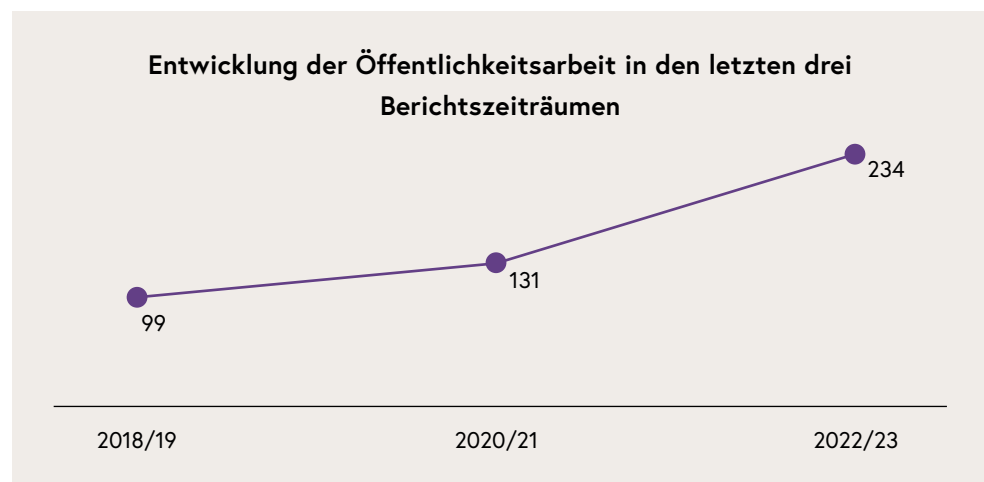


Nach den **EU-Richtlinien zu Standards** sollen Gleichbehandlungsstellen die Möglichkeit haben, sich an der öffentlichen Debatte zu beteiligen. Außerdem ist es unerlässlich, dass sie für jede Zielgruppe geeignete Kommunikationsinstrumente und -formate entwickeln. Dafür müssen Gleichbehandlungsstellen mit den **notwendigen fachlichen und personellen Ressourcen** ausgestattet werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt in diesem Handlungsfeld über keine Personalressourcen. Derzeit wird die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft von jährlich wechselnden, befristet angestellten Verwaltungspraktikant:innen durchgeführt, welche intern die einzig fachlich qualifizierten Öffentlichkeitsmitarbeiter:innen darstellen. Zusätzlich werden über das Informations- und Öffentlichkeitsarbeitsbudget externe Beratungsleistungen zugekauft.

234 Mal war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum in Medien präsent.

Die Resonanz in der allgemeinen Öffentlichkeit sowie in den Medien hat sich im Verlauf der letzten drei Berichtszeiträume bis 2022/23 auch durch aktive Medienarbeit stark gesteigert.



Gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21 gab es einen **Anstieg** der Medienpräsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft **um 80%**. Die gestiegene Medienpräsenz stellt die Gleichbehandlungsanwaltschaft angesichts der mangelnden fixen fachlichen und personellen Ressourcen vor **große Herausforderungen**, auch wenn diese im Hinblick auf die Bekanntheitssteigerung und damit den verbesserten Zugang zum Recht erwünscht ist.

Vergleicht man die Personalressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in puncto Öffentlichkeitsarbeit mit denen anderer europäischer Gleichbehandlungsstellen, so hat **Österreich hier massiven Aufholbedarf**.

Die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist mit einem eigenen Referat sowohl für die Presse- als auch für die Öffentlichkeitsarbeit ausgestattet. In diesen widmen sich mehr als zehn Personen der aktiven Medien- und Öffentlichkeitsarbeit.



5.1 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rampenlicht: Aktive Medienpräsenz und zunehmende Presseanfragen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzte Akzente bei der **aktiven Presse- und Medienarbeit** und verfolgt einen **starken Online-Auftritt**.

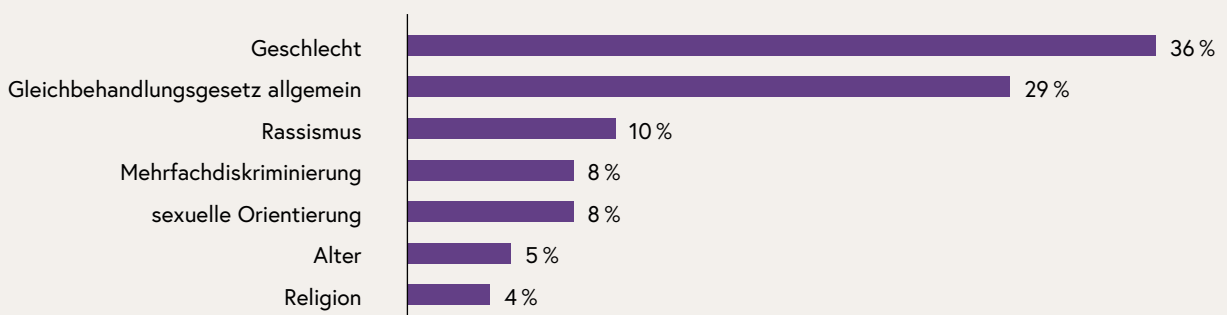
Die Presse- und Medienarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Während des Berichtszeitraums 2022/23 erlangte die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch die inhaltliche Schwerpunktsetzung und das vermehrte Interesse seitens der Presse eine größere Bekanntheit – sowohl in den Medien als auch in der breiten Öffentlichkeit.

155 Mal wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Journalist:innen für Interviews, Stellungnahmen und Hintergrundgespräche kontaktiert.

Die Anzahl der Presseanfragen zeigt, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft von den österreichischen Medienvertreter:innen **aktiv als Expertin** für eine **Vielzahl von Gleichbehandlungsfragen** wahrgenommen wird. Während die Gleichbehandlungsanwaltschaft lange Zeit lediglich wegen ihres Fachwissens im Bereich der geschlechtsbezogenen Diskriminierung – insbesondere hinsichtlich sexueller Belästigung – Medienanfragen erhielt, hat sich die Situation in den letzten Jahren maßgeblich geändert: Es gibt inzwischen vermehrt Anfragen zu anderen Diskriminierungsgründen wie sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Alter oder Religion.

Verteilung der Medienanfragen 2022/23 nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes (n = 155)



Im Berichtszeitraum 2020/21 betrafen noch knapp die Hälfte (44%) aller Medienanfragen den Diskriminierungsgrund Geschlecht. Im Berichtszeitraum 2022/23 kam es zu einer Verschiebung und Diversifizierung der Anfragen: **Ein Drittel (35%)** der Anfragen betrafen den Diskriminierungsgrund Geschlecht, der Rest verteilte sich vermehrt auch auf die **anderen Diskriminierungsgründe und Mehrfachdiskriminierung**.

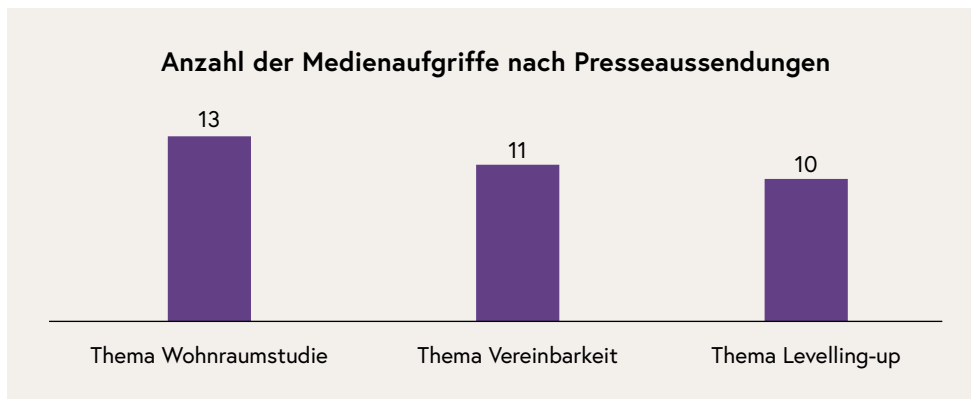
Die Anzahl der Medienanfragen zu den verschiedenen Themen bestätigt, dass sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft als **kompetente Institution im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht** etabliert hat. Es geht dabei um Anfragen zu sensiblen oder besonders polarisierenden Themen, wie zum Beispiel Burkiniverbote in Freibädern oder transfeindliche Provokationen im öffentlichen Raum. Es ist Aufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft – vor allem bei den sogenannten „Trigger-Themen“ der Gesellschaft – die Debatte zu versachlichen und fundierte rechtliche Auskünfte zu geben. Die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt damit sicher, dass die Öffentlichkeit über geltendes Recht informiert und in weiterer Folge der Rechtsstaat gestärkt wird.

“ Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rückt in den Medien das **Recht auf Gleichbehandlung in den Vordergrund und beteiligt sich nicht an tagespolitischen Debatten**. Sandra Konstatzky, Leiterin Gleichbehandlungsanwaltschaft

Interviews und Zitate in breitenwirksamen Medien tragen zudem verstärkt zum Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei. Dabei sind sowohl Artikel in Tageszeitungen wie *Der Standard* und *Kurier* als auch Interviews in den verschiedenen Ö1 Journalen und ORF Nachrichtensendungen hervorzuheben. Die Präsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Medien ermöglicht es, die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft österreichweit einem breiten Publikum näher zu bringen und stärkt damit wieder den Zugang zum Recht. Zudem gilt: Je öfter die Gleichbehandlungsanwaltschaft in breitenwirksamen Medien in Erscheinung tritt, desto mehr bestätigt sich ihre Rolle als wegweisende Instanz und Hauptanlaufstelle für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in der öffentlichen Wahrnehmung.



Die selbstständige Veröffentlichung von Presseaussendungen über den APA-OTS Dienst erwies sich als überaus erfolgreich: Insgesamt veröffentlichte die Gleichbehandlungsanwaltschaft acht Presseaussendungen über diesen Weg, wovon drei ein besonders großes Medienecho generierten.

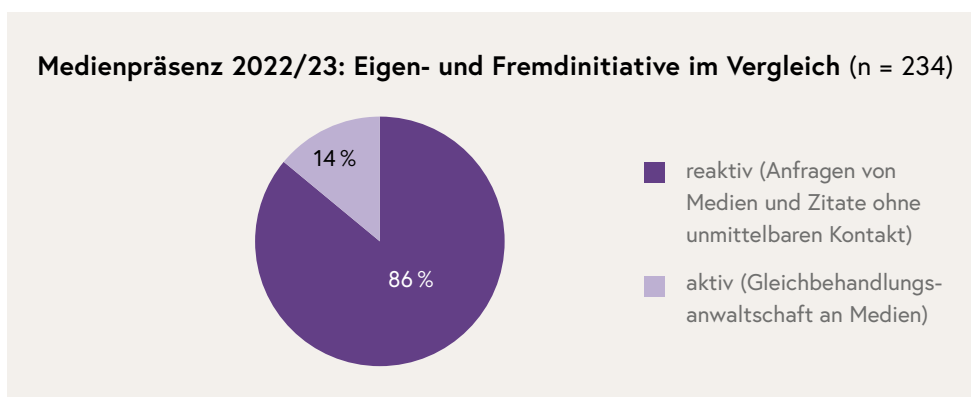


Insbesondere die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Auftrag gegebene Studie zu Rassismus am Wohnungsmarkt stieß auf erhöhtes Medieninteresse. Nachdem im Mai 2023 die Ergebnisse erstmals veröffentlicht wurden, konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft durch eine Kooperation mit der Diakonie Österreich im September 2023 das Thema erneut in der Öffentlichkeit platzieren – mit noch größerem Erfolg. Eine gemeinsame Pressekonferenz zum Thema Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe stieß auf ausgiebige Resonanz: Es erschienen **18 Berichte in TV und Radio**, **4 Artikel in Zeitungen** und **25 Meldungen auf Online-Portalen**. Diese flächendeckende Berichterstattung ermöglichte es, die **Immobilienbranche** als bedeutende Stakeholderin bezüglich rassistischer Praktiken zu sensibilisieren und bei der **Präventions- und Bewusstseinsarbeit** mit ins Boot zu holen. So kam es zur Zusammenarbeit mit Vertreter:innen der Wirtschaftskammer und zu Einladungen von Expert:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in einschlägige Fachschulungen der Branche.

→ siehe dazu Kapitel 4.4 (S. 111)

→ siehe dazu Kapitel 4.4 (S. 111)

Neben den Presseaussendungen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Journalist:innen zu verschiedenen Themenschwerpunkten auch **direkt kontaktiert**. Durch dieses Vorgehen gelang es der Gleichbehandlungsanwaltschaft, selbst Themen in verschiedenen Medien zu platzieren, wie etwa gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit anlässlich des **Equal Pay Days** oder Diskriminierungsschutz im Hinblick auf **Vereinbarkeit** anlässlich der Implementierung der Diskriminierungsgründe Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen.



→ siehe dazu Kapitel 1.5
(S. 17)

Nach wie vor agiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in **86% der Fälle reaktiv** – das heißt, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Seiten der Medien ohne Eigeninitiative angefragt wird. Nur **14%** der Medienpräsenz wurden **aktiv** von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft lanciert. Gerade in diesen Fällen muss die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch auf **externe Beratungs- und Unterstützungsleistungen** und damit auf ihr Informations- und Öffentlichkeitsarbeitsbudget zurückgreifen. Der Aufbau und die Pflege von langanhaltenden Medienkontakten werden durch **den** Mangel bei den personellen und fachlichen Ressourcen sehr beeinträchtigt. Ein Ausbau ist daher dringend geboten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft online

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestaltet ihre Online-Medienarbeit über ihre **Website**, den **Newsletter** und seit 2021 auch über den **Instagram-Account wege_zur_gleichbehandlung**.

370.552 Mal wurde auf die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft (im Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023) zugegriffen ...

...das entspricht einem **Anstieg von 214%** gegenüber dem Berichtszeitraum 2020/21.

Im Zeitraum 2022/23 erfolgte eine Überarbeitung der Website einschließlich einer vermehrten Implementierung von Grafik- und Bildmaterial sowie die Einrichtung eines **Pressecorners** für Medien, der Factsheets und Presseaussendungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft enthält.



Die im Pressecorner zu findenden Medienfactsheets ermöglichen Journalist:innen einen schnellen Zugriff zu Information zu den Themen Equal Pay, Rassismus am Wohnungsmarkt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und LGBTQIA+.

Zwei wesentliche Bestandteile der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind der **Fall des Monats** und der **Gleichbehandlungs-Blog**. In den Fällen des Monats werden Diskriminierungsfälle und die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie strukturelle Diskriminierungsmuster hinter den Einzelfällen dargestellt. Der 2020 eingeführte Gleichbehandlungs-Blog weist auf aktuelles Diskriminierungspotenzial hin und gibt Informationen zu aktuellen rechtspolitischen Entwicklungen. Sowohl der Fall des Monats als auch der Gleichbehandlungsblog sowie sonstige Informationen über die Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden vierteljährlich mit dem **Newsletter** ausgeschickt.

1.615 Personen bezogen den Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Als ein besonders effektives Tool der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich der Instagram-Account **wege_zur_gleichbehandlung** erwiesen. Über diesen gelingt es der Gleichbehandlungsanwaltschaft, ein breites und vor allem **junges Publikum** direkt anzusprechen. Auch die Daten verdeutlichen: Zwischen 2022 und 2023 stieg die Anzahl der Beratungsanfragen von **Personen unter 24 Jahren um 53%**. In Form von Postings und Stories werden die Tätigkeiten und Themenschwerpunkte niederschwellig aufbereitet und in regelmäßigen Abständen veröffentlicht. Mit Erfolg: Seit dem Berichtszeitraum 2020/21 haben sich die Follower:innen des Accounts **verdoppelt**.

2.069 Personen folgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Instagram (Stand 11.07.2024)

Der **niederschwellige Zugang zum Recht** wird vor allem auch durch diese aktive Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet: etwa durch einen starken Online-Auftritt, zum Beispiel in Form einer konstanten Präsenz in sozialen Medien oder Information über aktuelle Entwicklungen und Ereignisse per Newsletter. Zusätzlich trägt Öffentlichkeitsarbeit wesentlich zur Etablierung und Sicherstellung von Kooperationen mit einschlägigen öffentlichen und privaten Einrichtungen, einschließlich Organisationen der Zivilgesellschaft auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, bei.

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Medien

Die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und die vermehrte Präsenz in österreichweiten breitenwirksamen Medien führten auch zu einem Anstieg der **Medienanfragen in den Regionalbüros** der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Damit wird ermöglicht, auch in den Bundesländern einen öffentlichen Diskurs über Gleichbehandlung zu führen und das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor Ort bekannter zu machen.

Die Medienpräsenz der Regionalbüros hat sich seit dem Berichtszeitraum 2020/21 um 39% erhöht. Es gab unter anderem Artikel in Lokalzeitungen und regionalen Tageszeitungen, aber auch Radiointerviews und TV-Beiträge – hier sind besonders die „Bundesland heute“-Nachrichtensendungen des ORF hervorzuheben.



StrAP
2022/23



Medienstrategie des Regionalbüros Kärnten

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hatte es sich zum Ziel gemacht, den Bekanntheitsgrad dieses Standorts zu erhöhen. Durch den Einsatz eines neuen Teams konnte die Öffentlichkeitsarbeitsstrategie neu ausgerichtet werden. Dazu gehörte die verstärkte Sichtbarmachung der Arbeit vor Ort auf Instagram. Der höhere Bekanntheitsgrad führte schließlich sogar zu einer Verdoppelung der Medienanfragen.

Medienpräsenz-Highlights der Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Ein Highlight des Regionalbüros Oberösterreich war ein Interview im **AK-Report** für **Oberösterreich**, der alle Haushalte, in denen eine in der Privatwirtschaft tätige Person lebt, erreicht. Für das Regionalbüro für **Tirol/Salzburg/Vorarlberg** kann die gemeinsame **Pressekonferenz** mit Antirassismuarbeit Tirol (ARA) und der Servicestelle für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung des Landes Tirol im Zuge des internationalen Tages gegen Rassismus 2022 hervorgehoben werden. Dadurch konnte die Aufmerksamkeit der Medien auf das bestehende Unterstützungsangebot bei rassistischer Diskriminierung gelenkt werden. Zudem sorgte ein Bericht in der **Bürger:inneninformation** der Stadt Graz (BIG) dafür, dass jeder Haushalt in Graz über die Aktivitäten und Unterstützungsleistungen des Regionalbüros **Steiermark** informiert wurde.

6

Anhang

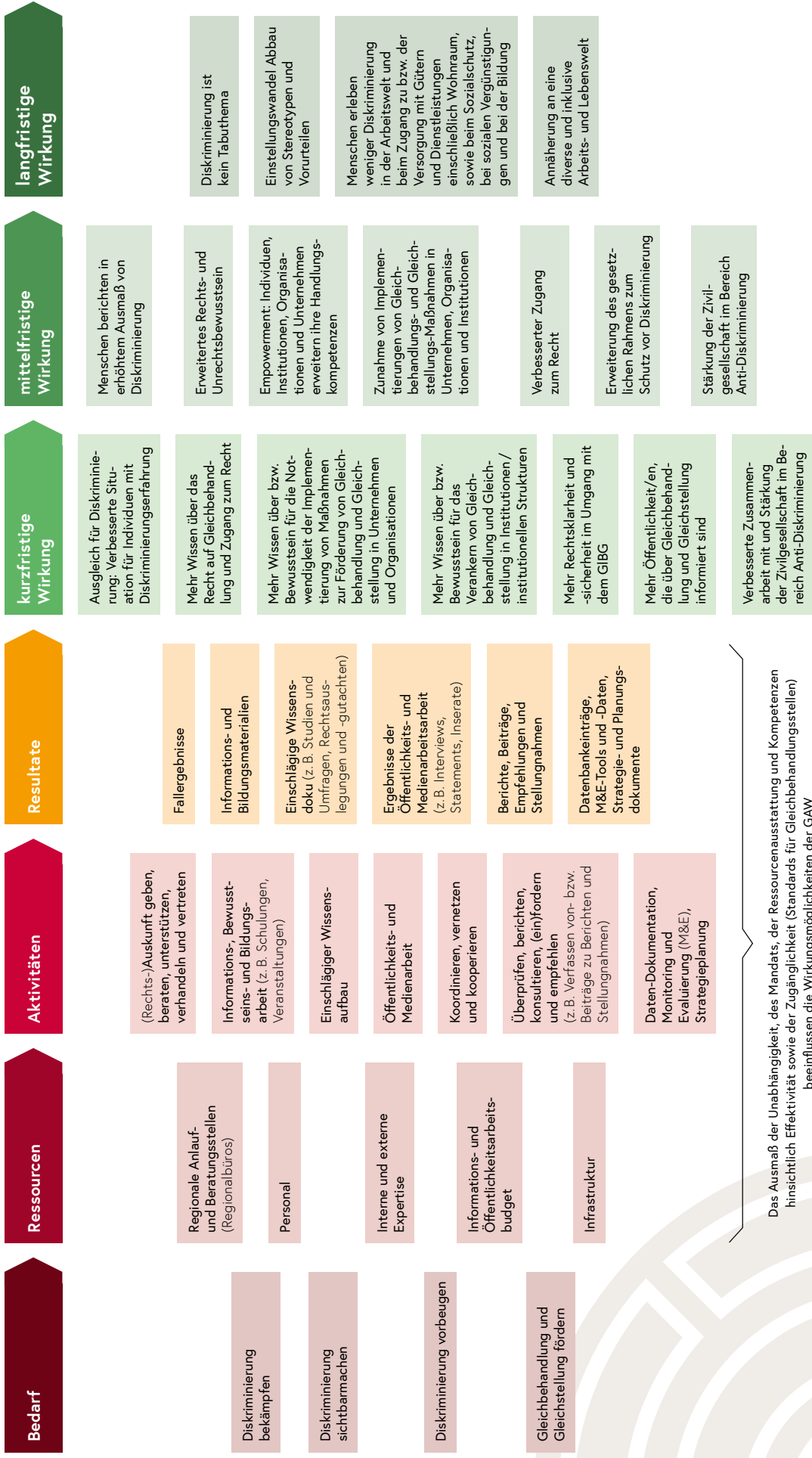


Die Wirkungslogik der GAW

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gesetzliche Grundlage: Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)** ist eine nationale Gleichbehandlungsstelle, die nach EU Recht (Art 13 RL 2000/43/EG, Art 12 RL 2004/113/EG, Art 20 2006/54/EG und Art 11 2010/41/EU, seit 19.6.2024; geändert durch die Standards-Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500) zur unabhängigen **Beratung, Unterstützung und Vertretung** bei Diskriminierung sowie **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit** zu Gleichbehandlung

und Gleichstellung einzurichten ist. Die GAW ist gemäß Art 20 Abs 2 Z 8 B-VG eine unabhängige Dienststelle des Bundeskanzleramtes und übt ihr Mandat **unabhängig und weisungsfrei** aus. Dieses ist im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-G) geregelt und beruht **materiell-rechtlich auf dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)**.



Das Ausmaß der Unabhängigkeit, des Mandats, der Ressourcenausstattung und Kompetenzen hinsichtlich Effektivität sowie der Zugänglichkeit (Standards für Gleichbehandlungsstellen) beeinflussen die Wirkungsmöglichkeiten der GAW

6.1 Die Wirkungslogik der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat, ausgehend von ihrem **Mandat** = Bedarf

- Diskriminierung bekämpfen, sichtbarmachen, vorbeugen und Gleichbehandlung und Gleichstellung fördern

auf Basis ihrer **Ressourcen** und **Aktivitäten**

- (Rechts-)Auskunft geben, beraten, unterstützen, verhandeln und vertreten
- Informations- Bewusstseins- und Bildungsarbeit
- Öffentlichkeits- und Medienarbeit

eine Wirkungslogik entwickelt, an die sie ihre Ziele und Aufgaben bindet.

Dabei hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft **sieben kurzfristige Wirkungsbereiche** definiert, die sie **aktiv ansteuert**. Regelmäßig prüft die Gleichbehandlungsanwaltschaft Veränderungen, Erfolge und Wirkungen, die anhand ihrer Datenerfassung (GAW Statistik) messbar werden.

Für den Zeitraum der Berichtslegung an den Nationalrat definiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen **Strategie- und Arbeitsplan** (StrAP), um die Wirkungsziele noch besser anzusteuern.

6.2 Icons



Standards für Gleichbehandlungsstellen



Fallbeispiele



Infobox



StrAp 2022/23 mit Haken (zwei Icons)



StrAp 2024/25 ohne Haken

6.3 Basisstatistik 2022/23 zu den Tatbeständen/ Themen der Anfragen nach Diskriminierungsgründen des Gleichbehandlungsgesetzes

Allgemein

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in		
weiblich	3964	68 %
männlich	1550	27 %
nicht bekannt	117	2 %
trans	50	1 %
keine Angabe	39	1 %
divers	29	1 %
offen	21	0 %
inter	4	0 %
non-binär	3	0 %
Summe	5777	100 %

Anfragen und Aktivitäten in den Tätigkeitsbereichen der Gleichbehandlungsanwaltschaft		
Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/ Dokumentationen (Bereiche: Arbeitswelt, Bildung, Güter und Dienstleistungen, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Inserate und Gleich- behandlungs- und Antidiskriminierungsrecht)	5777	72 %
diskriminierende Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate	1032	13 %
Informations- und Bildungsarbeit	941	12 %
Öffentlichkeitsarbeit	234	3 %
Summe	7984	100 %

Verteilung der Anfragen nach Rechtsauskünften, Diskriminierungsfällen und Dokumentationen		
Diskriminierungsfälle	2738	47 %
Rechtsauskünfte	2613	46 %
Dokumentationen	426	7 %
Summe	5777	100 %

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen

Arbeitswelt	3828	66 %
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	1000	17 %
sonstige Bereiche	545	9 %
Bildung	153	3 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	101	2 %
Sozialschutz	99	2 %
Inserate	36	1 %
soziale Vergünstigungen	15	0 %
Summe	5777	100 %

Verteilung der Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Diskriminierungsgründen

Geschlecht	2774	48 %
ethnische Zugehörigkeit	1558	27 %
Alter	655	11 %
Religion	364	6 %
sexuelle Orientierung	261	5 %
Weltanschauung	165	3 %
Summe	5777	100 %

Diskriminierungsgrund Geschlecht

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in

weiblich	2201	78 %
männlich	431	16 %
trans	48	2 %
nicht bekannt	40	1 %
divers	17	1 %
keine Angabe	16	1 %
offen	16	1 %
non-binär	3	0 %
inter	2	0 %
Summe	2774	100 %

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	1390	50%
Rechtsauskünfte	1228	44%
Dokumentationen	156	6%
Summe	2774	100%

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	2098	76%
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	318	11%
sonstige Bereiche	187	7%
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	62	2%
Sozialschutz	44	2%
Bildung	40	1%
Inserate	22	1%
soziale Vergünstigungen	3	0%
Summe	2774	100%

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen		
sexuelle Belästigung	613	29%
Belästigung	270	13%
Arbeitsbedingungen	263	13%
Beendigung	204	10%
Entgeltdiskriminierung	170	8%
mangelnde Abhilfe	136	7%
Begründung	119	6%
Benachteiligungsverbot	71	4%
beruflicher Aufstieg	67	3%
sonstige Themen	46	2%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung, Umschulung	43	2%
Arbeitsverhältnis – allgemein	26	1%
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	24	1%
selbständige Erwerbstätigkeit	15	1%
positive Maßnahmen	8	0%
betriebliche Gleichstellung	8	0%
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	7	0%
Berufsberatung	5	0%
freiwillige Sozialleistungen	2	0%
Gender Mainstreaming	1	0%
Summe	2098	100%

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen		
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	70	22 %
diverse andere Dienstleistungen	57	18 %
Wohnraum	43	14 %
unbekannt	39	12 %
Gesundheitsdienstleistungen	34	11 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	30	9 %
öffentlicher Verkehr	17	5 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	13	4 %
Frisierdienstleistungen	10	3 %
Fahrschulen	5	2 %
Summe	318	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Tatbeständen/Themen		
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	147	46 %
sexuelle Belästigung	71	22 %
Belästigung	57	18 %
Preisgestaltung	30	9 %
Nachbarschaft	5	2 %
sonstige Themen	6	2 %
positive Maßnahmen	2	1 %
Summe	318	100 %

Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in		
weiblich	882	56 %
männlich	622	40 %
nicht bekannt	40	3 %
keine Angabe	10	1 %
divers	3	0 %
offen	1	0 %
Summe	1558	100 %

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	721	46%
Rechtsauskünfte	696	45%
Dokumentationen	141	9%
Summe	1558	100%

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	749	48%
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	475	31%
sonstige Bereiche	189	12%
Bildung	70	4%
Sozialschutz	37	2%
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	21	1%
Inserate	9	1%
soziale Vergünstigungen	8	1%
Summe	1558	100%

Arbeitswelt/Arbeitsverhältnis nach Tatbeständen/Themen		
Belästigung	259	37%
Begründung	86	11%
Beendigung	85	11%
Arbeitsbedingungen	83	11%
mangelnde Abhilfe	46	6%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung, Umschulung	32	4%
Entgelt	32	4%
selbständige Erwerbstätigkeit	23	3%
beruflicher Aufstieg	17	2%
Berufsberatung	14	2%
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	12	2%
sexuelle Belästigung	12	2%
Benachteiligungsverbot	11	1%
Arbeitsverhältnis allgemein	10	1%
sonstige Themen	10	1%
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	7	1%
Mobbing	7	1%
Sozialleistungen	2	0%
ehrenamtliche Tätigkeit	1	0%
Summe	749	100%

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nach Bereichen		
Wohnraum	150	32 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	67	13 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	49	10 %
diverse andere Dienstleistungen	44	9 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	41	9 %
unbekannt	38	8 %
Gesundheitsdienstleistungen	31	7 %
Geschäfte	31	7 %
öffentlicher Verkehr	15	3 %
Frisierdienstleistungen	5	1 %
Fahrschulen	4	1 %
Summe	475	100 %

Güter und Dienstleistungen nach Tatbeständen/Themen		
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	318	68 %
Belästigung	135	28 %
Nachbarschaft	16	3 %
Benachteiligungsverbot	4	1 %
Preisgestaltung	1	0 %
Algorithmus	1	0 %
Summe	475	100 %

Diskriminierungsgrund Religion

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in		
weiblich	237	65 %
männlich	121	33 %
nicht bekannt	6	2 %
Summe	364	100 %

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	182	50 %
Rechtsauskünfte	164	45 %
Dokumentationen	18	5 %
Summe	364	100 %

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	251	69%
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	54	15%
Bildung	24	7%
sonstige Bereiche	20	5%
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	9	2%
Sozialschutz	4	1%
Inerate	2	1%
Summe	364	100%

Arbeitswelt/Arbeitsverhältnis nach Tatbeständen/Themen		
Belästigung	54	20%
Begründung	47	19%
Arbeitsbedingungen	45	18%
Beendigung	31	12%
mangelnde Abhilfe	15	6%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung, Umschulung	14	6%
sonstige Themen	13	5%
selbständige Erwerbstätigkeit	9	4%
Benachteiligungsverbot	7	3%
Arbeitsverhältnis – allgemein	5	2%
beruflicher Aufstieg	4	2%
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	3	1%
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	2	1%
sexuelle Belästigung	2	1%
Summe	251	100%

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nach Bereichen		
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	21	39%
unbekannt	9	16%
Wohnraum	7	13%
Frisierdienstleistungen	5	9%
Geschäfte	3	6%
diverse andere Dienstleistungen	2	4%
öffentlicher Verkehr	2	4%
Gesundheitsdienstleistungen	2	4%
Gastronomie, Bars und Diskotheken	1	2%
Fahrschulen	1	2%
Versicherungen und Bankgeschäfte	1	2%
Summe	54	100%

Diskriminierungsgrund Weltanschauung

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in		
weiblich	97	59%
männlich	64	39%
nicht bekannt	4	2%
Summe	165	100%

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	92	56%
Rechtsauskünfte	66	40%
Dokumentationen	7	4%
Summe	165	100%

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	131	79%
sonstige Bereiche	14	9%
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	9	6%
Bildung	7	4%
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	2	1%
Inerate	2	1%
Summe	165	100%

Arbeitswelt/Arbeitsverhältnis nach Tatbeständen/Themen		
Arbeitsbedingungen	25	19%
beruflicher Aufstieg	17	13%
Begründung	17	13%
Beendigung	16	12%
Benachteiligungsverbot	13	10%
Arbeitsverhältnis – allgemein	10	8%
Belästigung	7	5%
Entgelt	7	5%
selbständige Erwerbstätigkeit	6	5%
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	4	3%
Inanspruchnahme der Leistungen/Mitwirkung an AN oder AG-Organisationen	4	3%
mangelnde Abhilfe	3	2%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung, Umschulung	2	2%
Summe	131	100%

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nach Bereichen		
diverse andere Dienstleistungen	4	43 %
Gesundheitsdienstleistungen	2	23 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	2	23 %
Wohnraum	1	11 %
Summe	9	100 %

Diskriminierungsgrund Alter

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in		
weiblich	443	67 %
männlich	200	31 %
nicht bekannt	11	2 %
offen	1	0 %
Summe	655	100 %

Art der Anfragen		
Rechtsauskünfte	343	52 %
Diskriminierungsfälle	287	44 %
Dokumentationen	25	4 %
Summe	655	100 %

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	483	75 %
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	100	15 %
sonstige Bereiche	33	5 %
Sozialschutz	16	2 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	11	2 %
Bildung	6	1 %
soziale Vergünstigungen	3	0 %
Inserate	3	0 %
Summe	655	100 %

Arbeitswelt/Arbeitsverhältnis nach Tatbeständen/Themen		
Beendigung	98	21%
Arbeitsbedingungen	90	19%
Begründung	74	15%
Entgelt	50	10%
Belästigung	40	8%
beruflicher Aufstieg	39	8%
Arbeitsverhältnis – allgemein	22	5%
Benachteiligungsverbot	17	4%
selbständige Erwerbstätigkeit	9	2%
sexuelle Belästigung	9	2%
Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung, Umschulung	7	1%
Inanspruchnahme der Leistungen/Mitwirkung an AN oder AG-Organisationen	6	1%
mangelnde Abhilfe	6	1%
Berufsberatung	5	1%
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	4	1%
freiwillige Sozialleistungen	3	1%
betriebliche Gleichstellung	2	0%
sonstige Themen	2	0%
Summe	483	100%

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nach Bereichen		
Versicherungen und Bankgeschäfte	26	26%
diverse andere Dienstleistungen	23	23%
öffentlicher Verkehr	15	15%
Wohnraum	14	14%
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	8	8%
Gastronomie, Bars und Diskotheken	6	6%
Geschäfte	4	4%
Gesundheitsdienstleistungen	3	3%
Fahrschulen	1	1%
Summe	100	100%

Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

Anfragen und Beratungen nach Geschlecht von Initiator:in		
männlich	112	42 %
weiblich	104	40 %
nicht bekannt	17	7 %
keine Angabe	12	5 %
divers	9	3 %
offen	3	1 %
inter	2	1 %
trans	2	1 %
Summe	261	100 %

Art der Anfragen		
Rechtsauskünfte	116	45 %
Dokumentationen	79	30 %
Diskriminierungsfälle	66	25 %
Summe	261	100 %

Diskriminierungsfälle/Rechtsauskünfte/Dokumentationen nach Bereichen		
Arbeitswelt	116	44 %
öffentlicher Raum	50	20 %
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen inkl. Wohnraum	44	17 %
sonstige Bereiche	37	14 %
Bildung	6	2 %
Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrecht	5	2 %
Sozialschutz	2	1 %
soziale Vergünstigungen	1	0 %
Summe	261	100 %

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nach Bereichen		
Wohnraum	12	27 %
diverse andere Dienstleistungen	10	23 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	10	23 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	5	11 %
Gesundheitsdienstleistungen	4	9 %
öffentlicher Verkehr	3	7 %
Summe	44	100 %

Inserate

Anzahl Stelleninserate: 929

Stelleninserate nach Merkmalen (Mehrfachnennung möglich)		
fehlende Entgeltangabe	784	79 %
Geschlecht	121	12 %
Alter	53	5 %
ethnische Zugehörigkeit	26	3 %
Weltanschauung	6	1 %
Behinderung	3	0 %
Religion	1	0 %
sexuelle Orientierung	1	0 %
Summe	995	100 %

Anzahl Wohnungsinserate: 350

Wohnungsinserate nach Merkmalen (Mehrfachnennung möglich)		
ethnische Zugehörigkeit	25	67 %
Geschlecht	10	27 %
Religion	1	3 %
sexuelle Orientierung	1	3 %
Summe	37	100 %

Informationsarbeit		
Schulungen, Workshops und Vorträge	323	33 %
strategische Vernetzungstreffen	240	26 %
Verbreitung von Informationsmaterialien in der Öffentlichkeit	224	24 %
Veranstaltungen	85	9 %
Empfehlungen, Studien und Projekte	52	6 %
Infokampagnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	17	2 %
Summe	941	100 %

Öffentlichkeitsarbeit		
Interviews	118	51 %
Zitate (Erwähnung der Gleichbehandlungsanwaltschaft)	52	22 %
Artikel/ Beiträge	31	13 %
Hintergrundgespräch	23	10 %
Eigeninserate	5	2 %
virtuelle Vernetzung	5	2 %
Summe	234	100 %

Öffentlichkeitsarbeit nach Diskriminierungsgründen (Mehrfachnennung möglich)		
Gleichbehandlungsgesetz allgemein	69	26 %
Mehrfachdiskriminierung	68	24 %
Geschlecht	62	22 %
ethnische Zugehörigkeit	37	13 %
sexuelle Orientierung	20	7 %
Betreuung und Pflege	8	3 %
Alter	8	3 %
Religion	6	2 %
Weltanschauung	1	0 %
Summe	279	100 %

