Gleichbehandlungs-bericht für die Privatwirtschaft 2024 und 2025

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2024 und 2025

Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 3, 1010 Wien
Text und Gesamtumsetzung: Gleichbehandlungsanwaltschaft,
Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
Layout: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign
Herstellung: Digitalprintcenter des Bundesministerium für Inneres
Informationsstand: Jänner 2026
Erscheinungsdatum: Wien, 2026

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 BMFWF und des:der Autor:in ausgeschlossen ist.
Rechtsausführungen 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 office@gaw.gv.at.

Inhalt

Vorwort **6**

1 Resümee und wichtigste Forderungen **9**

1.1 Zugang zum Recht 15

1.2 Beratung und Unterstützung 20

1.3 Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation 32

1.4 Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung 36

2 Zugang zum Recht **41**

2.1 Kurz gesagt: Was ist die Erstberatung? 43

2.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor? 45

2.3 Grundpfeiler der Erstberatung: Empowerment, Clearing und rasche Klärung 46
- 2.3.1 Rasche Klärung für Betroffene 49
- 2.3.2 Stärkung der betroffenen Personen 50
- 2.3.3 Clearing 52
- 2.3.4 Massive Rechtsschutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz 53

2.4 Mit welchen Strategien verbessert die GAW den Zugang zum Recht 61
- 2.4.1 Bessere Erreichbarkeit 61
- 2.4.2 Stakeholder:innenvernetzung für neue Zielgruppen und ländliche Regionen 65
- 2.4.3 Ausbau Regionalbüros und regionale Infrastruktur 67

2.5 Zugang zum Recht bei neuen Diskriminierungsphänomenen 70
- 2.5.1 Studie: Diskriminierung aufgrund des sozialen Status 71
- 2.5.2 Klima- und Umweltkrise und Gleichstellungsfragen 75
- 2.5.3 Künstliche Intelligenz als neues Diskriminierungsphänomen 77

2.6 Schlussfolgerungen: Ausbau des Zugangs zum Recht 84

3 Beratung und Unterstützung **91**

3.1 Kurz gesagt: Wie funktioniert eine Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft? 93

3.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor? 95

3.3 Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Diskriminierungsgründen und Lebensbereichen 98

3.4 Was bietet die Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Betroffenen? 102

3.5 Diskriminierungsbereiche im Überblick: Geschlecht 111
3.5.1 Fokusthema geschlechtliche Vielfalt 113
3.5.2 Fokusthema sexuelle Belästigung 120
3.5.3 Fokusthema Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz 128
3.5.4 Fokusthema Betreuung, Pflege und Vereinbarkeit 136

3.6 Diskriminierungsbereiche im Überblick: Ethnische Zugehörigkeit 144
3.6.1 Einblicke aus der GAW-Beratung: Worum geht es bei Rassismus? 147
3.6.2 Fokusthema Rassistische Belästigung 149
3.6.3 Fokusthema Racial Profiling 153
3.6.4 Fokusthema Rassismus im Bildungsbereich 155
3.6.5 Deutschpflicht in Schulen außerhalb des Unterrichts 156
3.6.6 Rassistische Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund von internationalen Konflikten 157

3.7 Religion 165

3.8 Weltanschauung 167

3.9 Alter 168

3.10 Sexuelle Orientierung 171

3.11 Schlussfolgerungen: Ausbau der Beratung und Unterstützung 174

4 Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation 187

4.1 Kurz gesagt: Was ist die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit der GAW? 189

4.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor? 190

4.3 Grundpfeiler der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit: Tragfähige Netzwerke und Vermittlungsarbeit 192
4.3.1 Tragfähige Netzwerke 193
4.3.2 Informationsmaterialien 195
4.3.3 Schulungen und neue Tools für die Vermittlungsarbeit 200
4.3.4 Veranstaltungen für diverse Stakeholder:innengruppen 206
4.3.5 Internationale Aktionstage: Sensibilisierungsarbeit und Vernetzung 213

4.4 Schlussfolgerungen: Ausbau der Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation 216

5 Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung **223**

5.1 Kurz gesagt: Was sind Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung? 226

5.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor? 228

5.3 Grundpfeiler der Öffentlichkeitsarbeit: Zielgruppensensible Kommunikation 230
- 5.3.1 Website 230
- 5.3.2 Social Media 231
- 5.3.3 Pressearbeit 232

5.4 Monitoring und Evaluierung sowie Berichtslegung 233
- 5.4.1 Monitoring und strategische Planung 233
- 5.4.2 Tätigkeitsberichte und Berichte zu struktureller Diskriminierung 233

5.5 Kampagnenhighlights aus der Öffentlichkeitsarbeit 235
- 5.5.1 Medienarbeit zum Hidschāb-Verbot 2024 235
- 5.5.2 Internationaler feministischer Kampftag 2025: Behinderung und intersektionelle Diskriminierung 237
- 5.5.3 Pride Month 2025 238
- 5.5.4 Equal Pay und Lohntransparenzrichtlinie 239
- 5.5.5 Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Operationen 240
- 5.5.6 Sexuelle Belästigung und die 16 Tage gegen Gewalt an Frauen 240

5.6 Schlussfolgerungen: Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und des Monitoring- und Evaluierungsbereichs 242

6 Anhang **247**

6.1 Die Wirkungslogik der Gleichbehandlungsanwaltschaft 249

6.2 Icons 249

6.3 Basisstatistik 2024/25 250

Vorwort

Sandra Konstatzky
© Anna Stöcher

Gleichbehandlung und Gleichstellung sind verfassungsmäßig verankerte Grund- und Menschenrechte und unverzichtbarer Teil unseres gemeinsamen europäischen **Wertekanons.**

Gerade deswegen hat die *Europäische Union* neue Maßstäbe gesetzt und Mindeststandards für die Gleichbehandlungsstellen der EU-Mitgliedstaaten festgelegt. Diese EU-Richtlinien (RL 2024/1499 und RL 2024/1500) bilden ein gemeinsames Fundament für Gleichbehandlungsstellen, damit diese ihren Auftrag für eine gerechte, inklusive und damit auch funktionierende Gesellschaft effektiv erfüllen können.

Unabhängige, starke Gleichbehandlungsstellen erfüllen eine wichtige gesellschaftliche Funktion. Sie stärken den sozialen Zusammenhalt und die Teilhabe von Menschen, sie arbeiten aktiv am Abbau diskriminierender gesellschaftlicher Strukturen. Insbesondere aber sind sie für Betroffene, die Diskriminierung erfahren haben, eine wichtige Stütze bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Mit den **EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen** kommen neue Aufgaben für die Gleichbehandlungsanwaltschaft hinzu und bereits etablierte Zuständigkeiten werden weiter gestärkt. Für die Wirksamkeit von Gleichbehandlungsstellen werden deren Unabhängigkeit und ausreichende Ressourcen als Voraussetzung in den EU-Richtlinien festgelegt. Ihre Aufgaben umfassen die außergerichtliche und gerichtliche Unterstützung diskriminierter Personen, die Sensibilisierung und Prävention, die Mitwirkung an rechtlichen Rahmenbedingungen sowie eine aktive Rolle in öffentlichen Debatten. Die Richtlinien wurden wesentlich durch Impulse aus der engen Zusammenarbeit der europäischen Gleichbehandlungsstellen im Rahmen von *Equinet* geprägt. Im Rahmen von *Equinet* lernen Einrichtungen voneinander und identifizieren die wirksamsten Instrumente und Rahmenbedingungen, um Gleichstellung zu fördern. Die Richtlinien spiegeln dieses Prinzip wesentlich: Sie legen eine wirksame institutionelle Architektur fest, die auf den Best Practices von Gleichbehandlungsstellen beruht.

Damit Gleichbehandlungsstellen ihr Mandat erfolgreich erfüllen können, müssen diese von der Einflussnahme politischer Kräfte und von Wahlkampfzyklen entkoppelt sein. Auch die Zusammenarbeit mit einer starken und diversen Zivilgesellschaft ist wesentlich, um wirksame und zugängliche Maßnahmen zu setzen. Gleichzeitig müssen Gleichbehandlungsstellen transparent handeln, Rechenschaft über ihre Tätigkeit ablegen und im Gleichklang mit gesetzlichen Normen arbeiten. Rechtsstaatliche Kultur baut wesentlich auf diesen Grundsätzen auf.

Mit dem vorliegenden Tätigkeitsbericht kommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach und legt umfassend Rechenschaft über den Stand von Gleichstellung und Gleichbehandlung ab.

Für den **Berichtszeitraum 2024/25** nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft wahr: Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen sind zunehmend von Unsicherheit, Desinformation und Spaltung geprägt. Dies beeinflusst auch die Teilhabechancen von Menschen – sei es in der Arbeitswelt oder etwa beim Zugang zu Bildung, Wohnraum oder Gesundheitsdienstleistungen. Diskriminierende Strukturen wirken im täglichen Leben und begünstigen Ausschluss und Benachteiligung. Der Bericht legt diese Strukturen offen und informiert zu den Auswirkungen dieser Mechanismen auf Betroffene. Der Bericht gibt auch Empfehlungen dafür ab, wie gesellschaftliche Benachteiligungen effektiver bekämpft werden können.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2024/25 viele Maßnahmen umgesetzt. Die Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, eine **möglichst große Wirkung für Betroffene** zu erzielen sowie **Unternehmen und Organisationen proaktiv zu unterstützen** und in die rechtliche Verantwortung zu nehmen, um benachteiligende Strukturen zu verändern. Der vorliegende Bericht legt auch Rechenschaft über diese Maßnahmen ab. Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum von sehr herausfordernden Bedingungen geprägt: Weder der rechtliche noch der personelle noch der finanzielle Rahmen sind ausreichend für alle Aufgaben ausgebaut. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher aufgrund steigender Fallzahlen regelmäßig mit großen Herausforderungen konfrontiert.

Die Umsetzung der Standards für nationale Gleichbehandlungsstellen erfordern in Österreich rasches Handeln, um für Betroffene von Diskriminierung wirksamen Schutz zu bieten und Benachteiligung präventiv zu verhindern.

Die Qualität einer rechtsstaatlichen Demokratie wird auch daran gemessen, inwiefern sie für alle Menschen ein **Leben in Gleichheit, Freiheit und Würde** ermöglicht. Staatliche Gleichbehandlungsstellen spielen dabei eine Schlüsselrolle: Ihr Ziel ist, dass Grundrechte für alle Menschen wirksam werden.

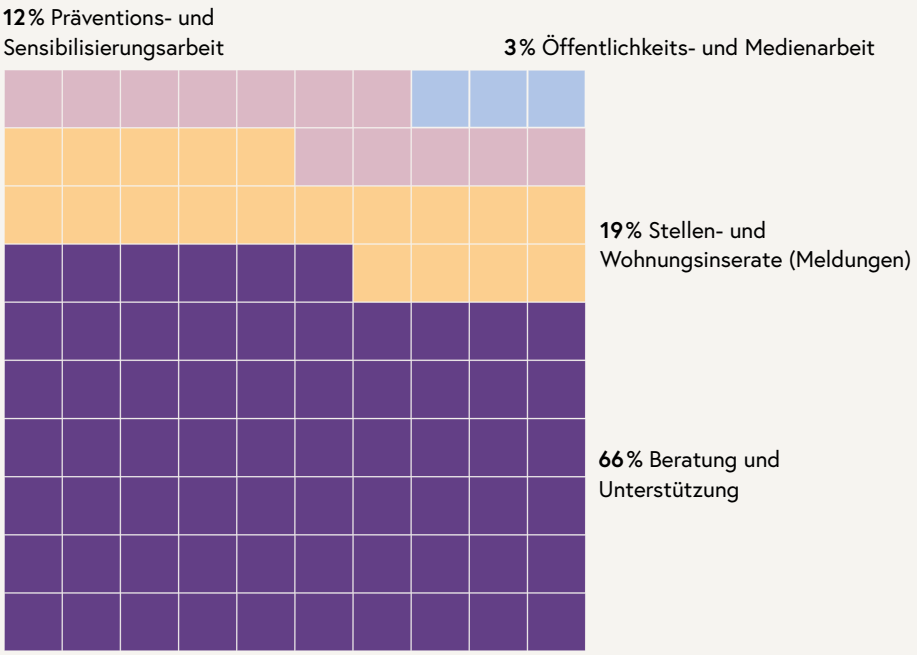
Sandra Konstatzky
Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1
Resümee und wichtigste Forderungen

Im Berichtszeitraum 2024/25 haben die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) mehr Anfragen als je zuvor erreicht.

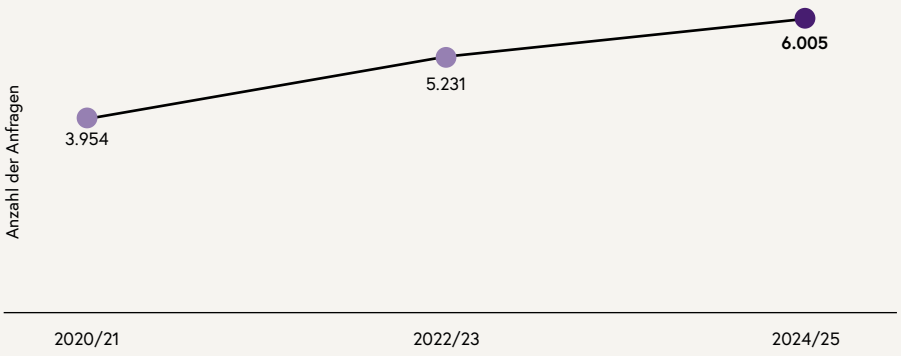
9.268 Anfragen wurden insgesamt bearbeitet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat 2024/25 insgesamt **9.268 Anfragen** bearbeitet



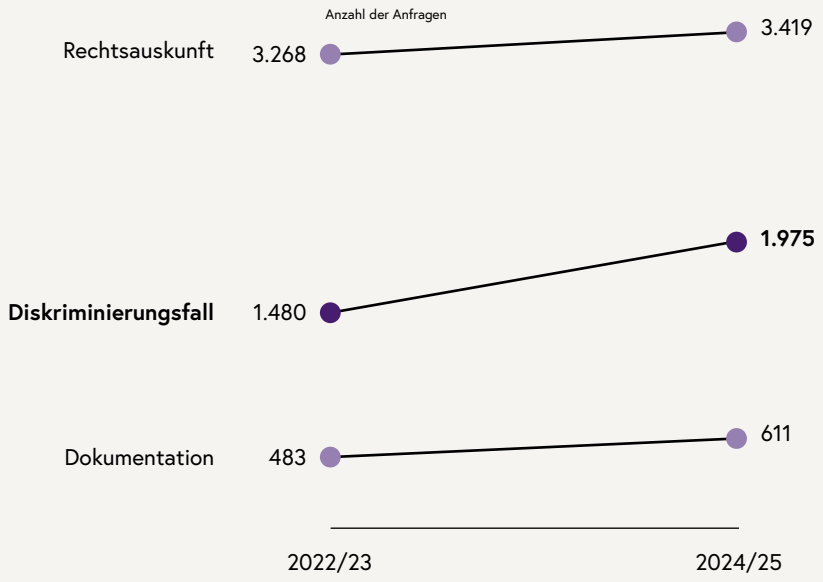
Das entspricht einem **Anstieg um 31** % (von 7.370 auf 9.268 Anfragen) gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23.

Die rechtlichen Anfragen sind über die letzten Berichtszeiträume kontinuierlich angestiegen



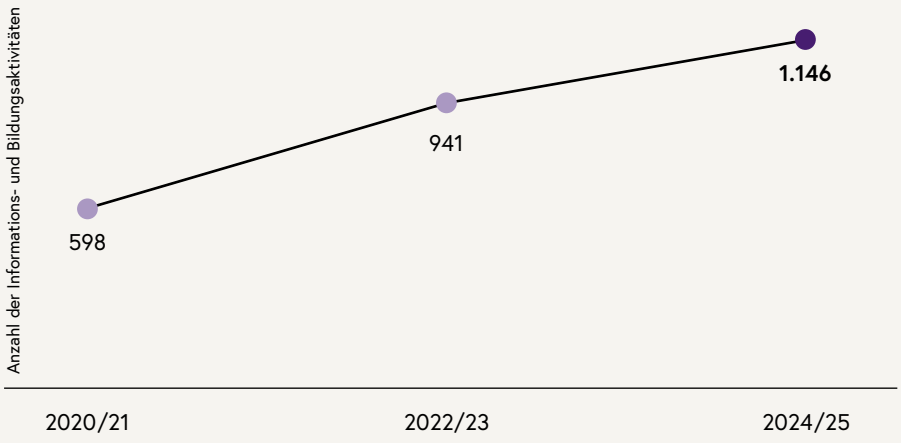
Von den 6.005 rechtlichen Anfragen, die an die GAW gestellt wurden, betraf der größte Teil Rechtsauskünfte (3.419) und Diskriminierungsfälle, die von der GAW unterstützt wurden (1.975) sowie Dokumentationen von Diskriminierungssituationen (611). Die Zahl der Diskriminierungsfälle ist gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum um 33 % gestiegen.

Die **Diskriminierungsfälle** stiegen um 33 %



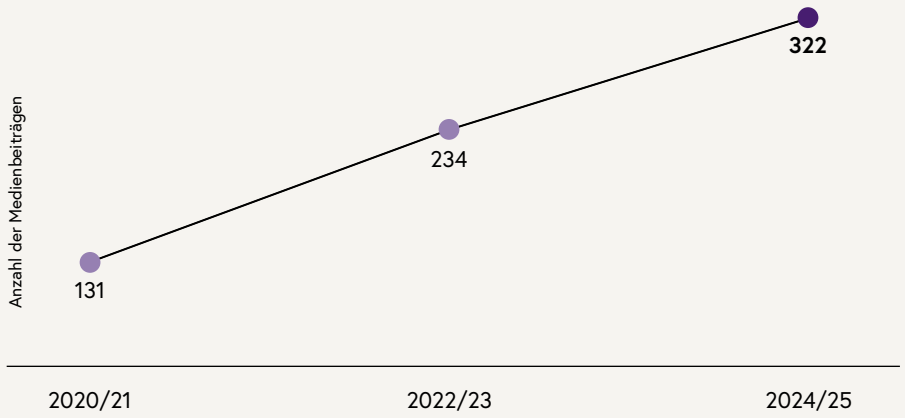
Auch zeigt die Datenerfassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen **steigenden Bedarf an Information und Sensibilisierung** für die allgemeine Öffentlichkeit ebenso wie für Organisationen und Unternehmen: Proaktive und präventive Tätigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnten gegenüber 2023/23 um 22 % gesteigert werden.

Informations- und Bildungsaktivitäten haben weiterhin zugenommen



Dies umfasst etwa die Organisation von oder die Teilnahme an Veranstaltungen, strategische Stakeholder:innenvernetzungen sowie die Durchführung von Schulungen für unterschiedliche Zielgruppen. Mit diesen Aktivitäten konnten im Berichtszeitraum 2024/25 jedenfalls mindestens **36.000 Personen erreicht** werden. Das öffentliche Interesse zeigt sich auch daran, dass die Medienpräsenz in den letzten drei Berichtszeiträumen um das 2,5-fache gestiegen ist.

Die Medienpräsenz der GAW stieg seit dem Berichtszeitraum 2020/21 um das 2,5-fache



Der Anstieg der Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat unterschiedliche Gründe: Das **öffentliche Bewusstsein** für die Themenbereiche Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung steigt. Dazu tragen soziale Bewegungen und zivilgesellschaftliche Stakeholder:innen wesentlich bei. Auch hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum durch Öffentlichkeitsarbeit, strategische **Vernetzungen** und andere Aktivitäten einen Fokus darauf gesetzt, als staatliche Anlaufstelle bekannter zu werden. Es ist allerdings festzuhalten, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach wie vor über keine Personalressourcen für Öffentlichkeitsarbeit verfügt. Dabei ist die stetige Arbeit an der **Vertrauenswürdigkeit** der Gleichbehandlungsanwaltschaft wesentlich, da sie die Basis für eine effektive Unterstützung von Betroffenen legt. Denn Betroffene von Diskriminierung nehmen Unterstützung erst in Anspruch, wenn auch Zuversicht besteht, dass eine Meldung von Diskriminierung einen Unterschied machen kann.

Die Anfragen zu Diskriminierungsfällen, die an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestellt werden, bilden nur einen Bruchteil der Diskriminierungserfahrungen ab. Studien der *EU-Grundrechteagentur* (FRA) – etwa zu Diskriminierungserfahrungen von LGBTQIA+-Personen, Muslim:innen und Schwarzen Personen in Österreich – belegen, dass Anlaufstellen nur selten aufgesucht werden. Es besteht geringes Vertrauen darin,

dass Meldungen auch tatsächlich mit Konsequenzen verbunden sind.[1] Die Statistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft verdeutlicht außerdem, dass **Meldungen von Betroffenen trotz eindeutiger Gesetze auch zu weiteren Benachteiligungen führen können.** Dies umfasst beispielsweise weitere Belästigungen aber auch verschlechterte Arbeitsbedingungen oder Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Meldung einer Diskriminierung stehen.

Es ist daher von höchster Wichtigkeit, die Wirksamkeit der Tätigkeit von Gleichbehandlungsstellen und anderer zentraler Akteur:innen – hier auch insbesondere der Zivilgesellschaft – ebenso wie die rechtlichen Rahmenbedingungen weiter zu stärken. Die rechtsstaatliche Kultur in Österreich erfordert, dass Rechte – vor allem für Betroffene von Diskriminierung – nicht nur auf dem Papier existieren, sondern zu gelebter Praxis werden. Dafür braucht es nicht nur starke staatliche Stellen, sondern auch zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich täglich dafür einsetzen, diese Rechte mit Leben zu füllen. So können diese Rahmenbedingungen für Menschen auch tatsächlich einen Unterschied machen.

Um diese **Aufgaben effektiv und unabhängig wahrnehmen** zu können, müssen diese Akteur:innen – so auch Gleichbehandlungsstellen – gut ausgestattet sein. Die EU-Richtlinien stärken die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen auch, indem diese eigene Arbeitsprogramme festlegen und ihre budgetären sowie personellen Ressourcen für diese Ziele frei einsetzen können (Artikel 3 und Artikel 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Dies bildet die notwendige Basis dafür, dass Gleichbehandlungsstellen im Rahmen ihres Mandats ihr volles Potenzial entfalten können.

Der Berichtszeitraum 2024/25 war jedoch für die Gleichbehandlungsanwaltschaft von **enormen personellen und budgetären Herausforderungen** geprägt. Einzig das Regionalbüro Steiermark wurde um eine Personalstelle aufgestockt, die jedoch noch mit einer Mandatserweiterung aus 2017 zusammenhängt. Für die effektive Erfüllung der erweiterten Zuständigkeiten der Regionalbüros fehlen noch weitere Personalressourcen für Kärnten. Der **große Anstieg der Anfragen** an die GAW zeigt allerdings auch, dass es darüber hinaus noch deutliche personelle Aufstockungen braucht, um zukünftig weiterhin für alle Personen wirksame Beratung gewährleisten zu können. Außerdem kommen aufgrund der EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen **neue Aufgaben** hinzu, wie etwa Klagsführungen und ein umfassender Auftrag für Präventions-, Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Beratungsaufgaben von Gleichbehandlungsstellen erweitern sich zudem erheblich durch die bevorstehende Umsetzung der EU-**Lohntransparenz**-Richtlinie und aufgrund neuer Herausforderungen bei der Unterstützung von diskriminierten Personen im Zusammenhang mit **künstlicher Intelligenz.** Alle diese neuen Anforderungen können mit der aktuellen personellen und finanziellen Ausstattung nicht erfüllt werden.

---

1 Vgl. dazu die Berichte der FRA zu LGBTQIA+-Personen https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges, muslimischen Personen https://fra.europa.eu/de/publication/2024/being-muslim-eu und Schwarzen Personen https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu, letzter Zugriff am 1.6.2026.

Trotz der eklatanten Ressourcenmängel hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum Maßnahmen gesetzt, um mit diesen Engpässen und schwierigen Rahmenbedingungen umzugehen. Beruhend auf dem jährlichen Monitoring- und Evaluierungszyklus der Aktivitäten der GAW wird ein **Strategie- und Arbeitsplan** entwickelt, der die Schwerpunkte und Aktivitäten vor allem auch im proaktiven und präventiven Aufgabenbereich festlegt. Auch sind die Aktivitäten darauf ausgerichtet, laufend die Beratungsstandards und -strategien zu erweitern, um Betroffene von Diskriminierung effektiver zu unterstützen und die Ressourcen der GAW zielgerichtet einzusetzen.

Für den gesamten Aufgabenbereich der proaktiven und präventiven Arbeit sind derzeit keine personellen Ressourcen vorhanden, weshalb diese Aufgaben immer noch „mitgemacht" werden müssen. Zugunsten des Beratungsauftrages **musste daher fast jede zweite Schulungsanfrage abgelehnt** werden. Trotzdem entstanden im Berichtszeitraum derartige Engpässe, dass für Betroffene von Diskriminierung regelmäßig nach Dringlichkeit organisierte **Wartelisten eingeführt werden mussten** und nicht alle Diskriminierungsfälle zeitnah aufgegriffen werden konnten. Diese Rahmenbedingungen bilden eine Hürde für eine effektive Durchsetzung der Rechte von Betroffenen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung sind in Österreich zudem von einer starken Zersplitterung und seit Jahren von massiven Schutzlücken geprägt. Kein anderer EU-Mitgliedstaat hat eine derart zersplitterte rechtliche und institutionelle Landschaft. Die richtigen Anlaufstellen und Zuständigkeiten sind für Betroffene oft unklar und es gibt relevante Lebensbereiche, in denen der Schutz **nicht alle Diskriminierungsgründe** umfasst: so etwa beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, im Bildungsbereich oder beim Sozialschutz und bei sozialen Vergünstigungen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sucht auch **hier Lösungen,** wo rechtliche Verbesserungen noch ausständig sind. Die Analysen und daran anknüpfende Forderungen finden sich in großer Detailliertheit in den Schlussfolgerungen der jeweiligen Kapitel des Tätigkeitsberichts.

Der Tätigkeitsbericht umfasst eine Periode von wesentlichen Weichenstellungen, die sich auch im kommenden Berichtszeitraum fortsetzt. Zu Redaktionsschluss dieses Berichts sind viele entscheidende Umsetzungen rechtlicher EU-Vorgaben noch in Vorbereitung. Dieser Tätigkeitsbericht bietet daher auch wichtige praxisnahe Einblicke für die zukünftigen strukturellen Entwicklungen und Herausforderungen für die Gleichstellung in Österreich.

Die wichtigsten Wahrnehmungen und Tätigkeiten aus den Handlungsfeldern der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie daran anknüpfende Forderungen sind:

1.1 Zugang zum Recht

→ Siehe dazu Kapitel 2 (S. 41)

6.005 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierungsfragen beraten, (rechtlich) unterstützt und allgemein über das Gleichbehandlungsgesetz informiert.

Das Handlungsfeld Zugang zum Recht fokussiert darauf Betroffene von Diskriminierung dabei zu unterstützen, ihre Rechte leichter und effektiver wahrzunehmen. Das Gleichbehandlungsrecht ist von einer starken rechtlichen und institutionellen Zersplitterung geprägt. Diese Situation erschwert den Zugang zum Recht für Betroffene massiv. Die **Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft** übernimmt in Österreich deswegen eine wichtige **Clearingfunktion** für Betroffene von Diskriminierung und für andere Stakeholder:innen. Durch die Erstberatung werden Menschen und andere Stakeholder:innen über Gleichbehandlung und über die bestehende Rechtslage informiert. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, um gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen und individuelle Bedürfnisse abgeklärt. Fällt das Anliegen der Anfrage nicht in das Mandat der GAW, wird abgeklärt, welche anderen Stellen unterstützen können.

Diskriminierungsphänomene sind dynamisch. Beratungsstrategien und Maßnahmen müssen laufend angepasst werden, um den Zugang zum Recht für Betroffene zu wahren und weiter zu stärken. Deshalb ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch laufend damit befasst, **neue gesellschaftliche Entwicklungen** zu analysieren und Diskriminierungsphänomene, die noch nicht ausreichend Beachtung finden, in den Fokus von Politik und Recht zu rücken. Diese wichtige Aufgabe kann jedoch aufgrund fehlender personeller und budgetärer Ressourcen nur in einem viel zu geringen Ausmaß erfüllt werden.

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen stärken Gleichbehandlungsstellen, damit diese Betroffene von Diskriminierung effektiver, **niederschwellig und flächendeckend** im gesamten EU-Mitgliedstaat unterstützen können. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen schaffen auch einen rechtlichen Rahmen, damit Gleichbehandlungsstellen Expertisen für neue Themengebiete aufbauen können. Dafür müssen Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen zum Thema Diskriminierung durchführen können.

Folgende Tätigkeiten und Herausforderungen waren im Berichtszeitraum 2024/25 für das Handlungsfeld Zugang zum Recht ausschlaggebend:

→ Siehe dazu Kapitel 2.4.1 (S. 61)

StrAP 2024/25

Kontaktmöglichkeiten rund um die Uhr

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat ihre Kontaktmöglichkeiten erheblich ausgebaut. Im Berichtszeitraum 2024/25 lag der Fokus auf Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit und dem **Ausbau der Online-Kontaktmöglichkeiten.**

Die digitalen Kontaktmöglichkeiten stoßen auf großen Anklang und eignen sich besonders für unkomplizierte Dokumentationen von Diskriminierungsfällen und Meldungen zu diskriminierenden Formularen. Telefonischer und schriftlicher Austausch bleiben für komplexe Anliegen mit höherem Klärungsbedarf weiterhin die beliebtesten Kontaktwege.

→ Siehe dazu Kapitel 2.4.1 (S. 61)

StrAP 2024/25

Digitale Erstberatung

Die neue digitale Erstberatung bietet eine **unkomplizierte erste Einordnung** von Sachverhalten. Durch dieses Angebot wurde auch Abhilfe für die enorme rechtliche und institutionelle Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts geschaffen.

Das Angebot kommt sowohl betroffenen Personen als auch anderen Stakeholder:innen zugute (etwa Landesantidiskriminierungsstellen oder NGOs).

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.1 (S. 49)

Neue Aufgaben und Aufwertung der Erstberatung

Die Clearingfunktion der Erstberatung erfordert ein hohes Maß an Wissen über das Gleichbehandlungsrecht sowie über die Akteur:innenlandschaft. Ebenso sind Belastbarkeit und hohe soziale Kompetenzen erforderlich, um Menschen, die sich teilweise in psychischen Ausnahmesituationen befinden, adäquat zu unterstützen.

StrAP 2024/25

Aufgrund dieser hohen Anforderungen an Erstberater:innen wurde die **Tätigkeit der Erstberatung** aufgewertet. Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die Erstberatung außerdem neue Aufgaben übernommen. Unter anderem wurde ein Projekt durchgeführt, damit Erstberater:innen künftig Schulungen durchführen können.

Auch wurde die Vernetzung mit Multiplikator:innen – etwa aus der Zivilgesellschaft – gestärkt. Dies zeigt eine klare positive Wirkung auf die Zugänglichkeit und Vertrauenswürdigkeit der Beratungsangebote der GAW für Betroffene.

Regionalbüros als Schlüsselfaktor für Zugänglichkeit

→ Siehe dazu Kapitel 2.4.3 (S. 67)

Die Fallzahlen und Dokumentation der Vernetzungsaktivitäten der GAW verdeutlichen: Dort, wo Erstberater:innen und Gleichbehandlungsanwält:innen vor Ort sind, steigert sich die Bekanntheit der GAW. Die Anfragezahlen sind höher und auch Kooperationen mit regionalen Akteur:innen können dadurch deutlich effektiver aufgebaut werden. Im Zuge der Mandatserweiterung der Regionalbüros 2017 erfolgte ein notwendiger **Kapazitätsausbau,** der noch für das Regionalbüro Kärnten ausständig ist. Auch eine professionelle räumliche **Ausstattung der Regionalbüros** ist Voraussetzung, um Aktivitäten – beispielsweise Vernetzungsveranstaltungen und Schulungen – durchzuführen. Die neuen Räumlichkeiten der Regionalbüros in Innsbruck und Linz bildeten für diese Tätigkeiten einen konstruktiven Rahmen.

Neue Themen für Zugang zum Recht

→ Siehe dazu Kapitel 2.5 (S. 70)

Durch Themenschwerpunkte wurden im Berichtszeitraum 2024/25 neue oder noch wenig beachtete Diskriminierungsphänomene thematisiert. Im Fokus standen **Diskriminierung aufgrund des sozialen Status, klimabedingte Diskriminierung sowie Diskriminierung durch Algorithmen** beziehungsweise künstliche Intelligenz.

Für das Handlungsfeld Zugang zum Recht ergeben sich aus den Wahrnehmungen und Tätigkeiten der GAW und für eine **wirksame Erfüllung der EU-Standards** für Gleichbehandlungsstellen folgende Forderungen:

Personeller Ausbau für die regionale Zugänglichkeit

→ Siehe dazu Kapitel 2.4.3 (S. 67)

Eine **flächendeckende regionale Zugänglichkeit**, wie sie die **EU-Standards vorgeben** (Artikel 12 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500), ist für die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch nicht gewährleistet. Eine **personelle Aufstockung** ist seit der Mandatserweiterung der Regionalbüros 2017 noch ausständig. Langfristig braucht es noch weiteren regionalen Ausbau.

Langfristiger Ausbau der Erstberatung

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.1 ff. (S. 49)

Um die stetig wachsende Anzahl der Anfragen im Sinne der **EU-Standards-Richtlinien** (Artikel 6 RL 2024/1499 und RL 2024/1500) entgegenzunehmen und bearbeiten zu können und dabei die psychosoziale Begleitung in akuten Notsituationen zu ermöglichen, ist **langfristig** auch ein **personeller Ausbau der Erstberatung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft nötig. Auch sind budgetäre Ressourcen für den Ausbau der Zugänglichkeit der GAW notwendig, um zielgruppengerechte, barrierefreie Angebote im Sinne der EU-Standards zu erweitern.

Vereinfachung des Gleichbehandlungsrechts und der institutionellen Zuständigkeiten

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.3 (S. 52)

In keinem anderen EU-Mitgliedstaat ist die Rechtslage für Betroffene und auch für Antidiskriminierungsstellen selbst sowie für Multiplikator:innen so komplex wie in Österreich. Diese **Zersplitterung** erschwert den Zugang zum Recht und muss von der

Erstberatung der GAW und durch Tools wie die digitale Erstberatung kompensiert werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine österreichweite **Vereinheitlichung des Antidiskriminierungsrechts** und **Vereinfachung der Zuständigkeiten.**

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.3 und 2.3.4 (S. 52) sowie 5.4.2 (S. 233)

Nationale Koordinierung der Gleichbehandlungsstellen

Wie bereits erwähnt, sind in Österreich das **Gleichbehandlungsrecht** und die institutionelle Landschaft staatlicher Anlaufstellen ausnehmend **stark zersplittert.** Neben einer Vereinfachung des Gleichbehandlungsrechts ist daher auch die **Koordinierung der nationalen Gleichbehandlungsstellen** essenziell, um den Zugang zum Recht für Betroffene zu gewährleisten**. Artikel 14 der EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen** erfordert, dass geeignete Verfahren zur Koordinierung von Gleichbehandlungsstellen sowie auch anderer Akteur:innen sichergestellt werden. **Laut EU-Standards können Gleichbehandlungsstellen** zudem bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten eine koordinierende Funktion übernehmen (Artikel 16 Abs 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Die GAW koordiniert bereits einen regelmäßigen Austausch, um die Datenerfassung von Gleichbehandlungsstellen anzugleichen und die Berichtslegung in Österreich zu vereinheitlichen. Auch hat die GAW regelmäßige Austauschtreffen mit österreichischen Gleichbehandlungsstellen zur Umsetzung der EU-Standards initiiert und um diese über internationale Entwicklungen zu informieren. Durch die EU-Richtlinien 2024/1499 und RL 2024/1500 (Artikel 14 und 16) sind nun wichtige Anknüpfungspunkte gegeben, um die Zusammenarbeit von Gleichbehandlungsstellen zu stärken und die koordinierende Funktion der GAW auch im nationalen rechtlichen Rahmen zu verankern.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S. 53)

Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsrecht für alle Diskriminierungsgründe

Die **Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz** ist eine wichtige und langjährige Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ziel eines umfassenden Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie Wohnraum, Sozialschutz, Gesundheitsdienstleistungen und Bildung ist die **gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen** am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben. Nur so kann die von den **EU-Standards** geforderte Zugänglichkeit von Gleichbehandlungsstellen vollumfänglich für alle Menschen realisiert werden.

→ Siehe dazu Kapitel 2.5.1 (S. 71)

Verankerung des Diskriminierungsgrunds sozialer Status im Gleichbehandlungsgesetz

Die Verankerung des **sozialen Status** bzw. der sozialen Herkunft **als Diskriminierungsgrund** hätte aus Sicht der GAW eine wichtige gesellschaftliche Signalwirkung und würde Betroffene entlasten. Sie würde erlittenes Unrecht benennbar machen, Scham enttabuisieren und Verantwortung für proaktives und präventives Handeln auf Institutionen und Akteur:innen verlagern.

Stärkung des rechtlichen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung durch Algorithmen

→ Siehe dazu Kapitel 2.5.3 (S. 77)

Die GAW fordert den Ausbau rechtlicher Rahmenbedingungen, um **Diskriminierung durch Algorithmen** und durch Anwendungen, die auf künstlicher Intelligenz (KI) basieren, effektiv bekämpfen zu können. Dafür sind etwa erweiterte **Klagerechte (Verbandsklagerechte) und verstärkte Auskunftsrechte** notwendig. Zudem müssen strukturierte Prozesse für die Zusammenarbeit der GAW mit den Marktüberwachungsbehörden auf Basis der KI-Verordnung 2024/1689 (insbes. Art. 77 und 79) sichergestellt werden ebenso wie **Konsultationsrechte** für KI-Regulierungen. Die GAW benötigt für die Bearbeitung dieses neuen, großen und dynamischen Aufgabenbereiches zusätzliche technische und personelle **Ressourcen**, beispielsweise für die interdisziplinäre Beratung, Prävention und Sensibilisierung. Die rechtlichen Schutzlücken müssen dringend durch gesetzliche Maßnahmen geschlossen werden.

Systematische Gleichstellung durch Anpassung der Vergabeprozesse

→ Siehe dazu Kapitel 2.5.2 (S. 75)

Strukturell könnten gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa das **Bundesvergabegesetz** eine wichtige **Hebelwirkung für Gleichstellung** entfalten. Aktuell ist die Erfüllung ökologischer Nachhaltigkeitskriterien ein Pflichtkriterium, während soziale Kriterien bislang nur optional vorgesehen sind. Stärkere soziale Vorgaben bei Vergabeprozessen könnten die systematische Gleichstellung – unter anderem durch mehr Diversität, Barrierefreiheit, Entgeltgleichheit und andere Faktoren – wesentlich fördern.

Personelle und budgetäre Ressourcen für unabhängige Erhebungen

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.2 (S. 233)

Die **EU-Richtlinien** (Artikel 16 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500) verpflichten Mitgliedstaaten dazu, Rahmenbedingungen für Gleichbehandlungsstellen zu schaffen, damit diese unabhängige, **einschlägige Forschung beauftragen** können. Wie der Tätigkeitsbericht zeigt, sind unabhängige Erhebungen ein wichtiges Instrument, um neue Themen zu erschließen. Derzeit verfügt die GAW über eine sozialwissenschaftliche Mitarbeiterin und insgesamt über ein Budget von 130.000 Euro. Um den Aufgabenbereich tatsächlich auszufüllen, braucht es dringend eine Aufstockung der personellen und budgetären Ressourcen.

→ Siehe dazu Kapitel 3 (S. 91)

1.2 Beratung und Unterstützung

1.975 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) im Zeitraum 2024/25 Personen beraten und unterstützt, die von Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz betroffen waren.

Die **GAW bietet für betroffene Personen vielseitige Unterstützungsmöglichkeiten, um gegen eine Diskriminierung vorzugehen.** Im Vordergrund der **Beratung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht, einen bedürfnisorientierten Ausgleich für die erlebte Diskriminierung zu schaffen und die Situation von Personen mit Diskriminierungserfahrung zu verbessern. In **Interventionsschreiben** werden die Verantwortlichen zu einer Stellungnahme zum Sachverhalt aufgefordert. Diese Schreiben umfassen auch eine rechtliche Einordnung der GAW sowie eine Aufklärung über die Rechtsfolgen und die gewünschten Schritte der Betroffenen. Die GAW verfügt auch über ein gesetzliches Auskunftsrecht, um Informationen zum Sachverhalt der Beratung einzuholen. Im Rahmen von **Vergleichsverhandlungen** unterstützen Gleichbehandlungsanwält:innen außerdem die betroffenen Personen bei einer Lösungsfindung mit der Gegenseite.

Die GAW kann Personen, die Diskriminierung erlebt haben, darüber hinaus bei der **Antragstellung vor der *Gleichbehandlungskommission*** (GBK) unterstützen. Das kann etwa dann erforderlich sein, wenn kein Vergleich erzielt wurde oder die betroffene Person vorwiegend Interesse an der rechtlichen Prüfung des Sachverhaltes hat.

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen stärken Gleichbehandlungsstellen, damit diese Betroffene von Diskriminierung effektiver unterstützen können. Dies umfasst etwa **Klagerechte** für Gleichbehandlungsstellen und **Mitwirkungsrechte am rechtlichen und politischen Rahmen** für Gleichstellung und Gleichbehandlung. Diese neuen Aufgaben sollen Betroffene von Diskriminierung auch strukturell entlasten. In Österreich sind hierfür dringend ein rechtlicher, personeller und budgetärer Ausbau der Gleichbehandlungsanwaltschaft und auch aller anderen nationalen Gleichbehandlungsstellen notwendig.

Folgende Tätigkeiten und Herausforderungen waren im Berichtszeitraum 2024/25 für das Handlungsfeld Beratung und Unterstützung ausschlaggebend:

→ Siehe dazu Kapitel 3 (S. 91)

33 % mehr Rechtsberatungen für Diskriminierung

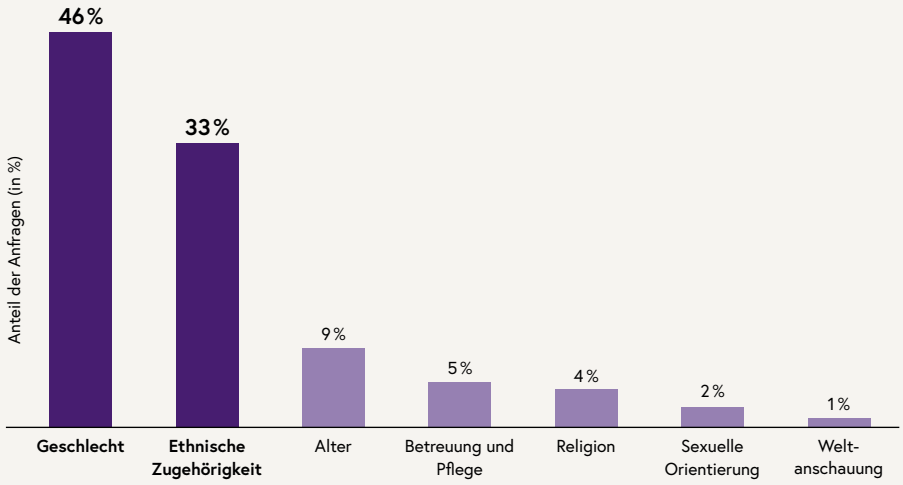
Die vertiefenden Rechtsberatungen für Diskriminierungsfälle sind im Berichtszeitraum 2024/25 gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um 33 % gestiegen (von 1.480 auf 1.975). In den letzten beiden Berichtsjahren wurden allerdings, wie bereits erwähnt, nur drei von vier Regionalbüros aufgestockt – zuletzt das Regionalbüro Steiermark um eine Personalstelle. Obwohl die GAW immer wieder Effizienzverbesserungen vornimmt, **arbeitet** sie aufgrund der steigenden Zahl der Diskriminierungsfälle seit

mehreren Berichtszeiträumen **über ihren Kapazitätsgrenzen.** Es entstehen regelmäßig längere Wartelisten; perspektivisch kann die GAW unter diesen Voraussetzungen den Regelbetrieb nicht aufrechterhalten. Die dauerhafte Überlastung würde bedeuten, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft langfristig nur noch mit strategischer Fallauswahl arbeiten kann.

79 % der Diskriminierungsfälle betrafen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit

→ Siehe dazu Kapitel 3.3 (S. 98)

Fast 80 % der Diskriminierungsfälle betrafen Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** oder der **ethnischen Zugehörigkeit**

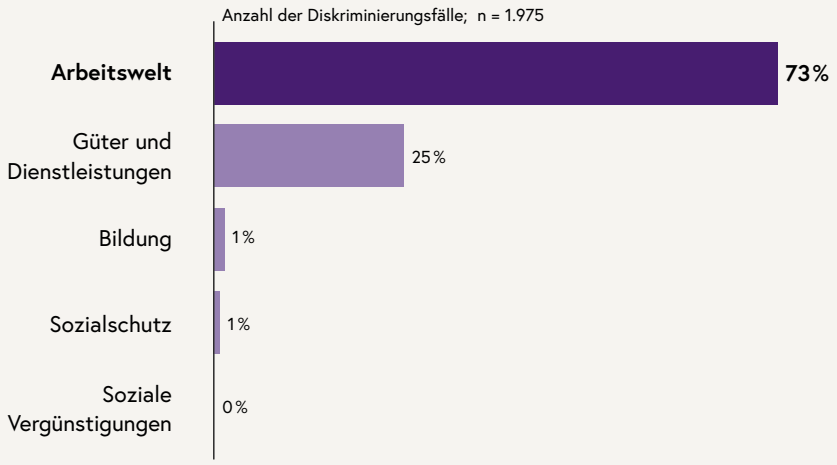


In 46 % der Fälle beriet und unterstützte die GAW zum Thema Geschlecht, in 33 % der Fälle zum Thema ethnische Zugehörigkeit. Die restlichen 21 % der Diskriminierungsfälle bezogen sich auf Alter (9 %), Betreuung und Pflege (5 %), Religion (4 %), sexuelle Orientierung (2 %) und Weltanschauung (1 %).

→ Siehe dazu Kapitel 3.3
(S. 98)

73 % der Diskriminierungsfälle betrafen die Arbeitswelt

Die meisten gemeldeten Fälle betrafen die **Arbeitswelt**



In der Arbeitswelt gilt ein umfassender Diskriminierungsschutz für alle geschützten Merkmale im Gleichbehandlungsgesetz. Jeder **2. Fall** von Belästigung am Arbeitsplatz war eine **sexuelle Belästigung.** Jeder **4. Fall** von Belästigung am Arbeitsplatz war **rassistisch motiviert.** Mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber:innen stellt im Zusammenhang mit Belästigung ein großes Problem dar: Bei jedem 4. Belästigungsfall kam es zu **mangelnder Abhilfe.** Die GAW unterstützt zudem regelmäßig Personen, die **aufgrund der Meldung einer Diskriminierung in ihrem Arbeitsumfeld benachteiligt** werden. Dies betrifft insbesondere Beschwerden im Zusammenhang mit Rassismus, aber auch Meldungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder Beschwerden über mangelnde Vereinbarkeit.

→ Siehe dazu Kapitel 3.3
(S. 98)

25 % der Diskriminierungsfälle betrafen den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

In diesem Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes sind lediglich Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit geschützt. Rassismus beim Zugang zu Wohnraum und beim Einlass in Lokale oder Clubs waren die häufigsten Themen, aber auch rassistische Erfahrungen beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen oder zum Handel wurden gemeldet. Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen spielten der Zugang zu Sport und Kultur sowie der Zugang zu Wohnraum die wichtigste Rolle. Andere Themen waren geschlechtsbezogene Diskriminierung bei Gesundheit und in der Gastronomie.

Bei 83 % der abgeschlossenen Fälle konnte durch Vergleichsverhandlungen ein erfolgreiches Ergebnis erzielt werden

→ Siehe dazu Kapitel 3.4 (S. 102)

Darunter fallen Ersatzleistungen, Entschuldigungen und Maßnahmen gegenüber Täter:innen, Sensibilisierungsmaßnahmen in Unternehmen und Organisationen und andere Zielsetzungen für mehr Gleichbehandlung. Diese Maßnahmen sind ein Beitrag zu einer **strukturellen Verbesserung** der Organisationskultur. Sie sind ein wichtiges Mittel, um einen Ausgleich für diskriminierte Personen zu schaffen und können kräftezehrende, kostenintensive Verfahren vermeiden.

Trotzdem hält die GAW ausdrücklich fest: Die **Rechtsfolgen nach dem Gleichbehandlungsgesetz** sind im Hinblick auf entstandene Würdeverletzungen und materielle Schäden, die Klient:innen erleben, **unzureichend.** Auch wurden die Kostensätze für den Mindestschadenersatz von 1.000 Euro seit 2011 weder angehoben noch inflationsangepasst. Die GAW nimmt regelmäßig wahr, dass es Organisationen und Unternehmen leichter fällt, wiederholt Schadenersatz in vernachlässigbarer Höhe zu leisten, als ihre Strukturen zu ändern. Hier verfehlt das Gesetz die geforderte spezial- oder **generalpräventive Wirkung,** die es haben sollte.

Nur 35 % der Verfahren vor der *Gleichbehandlungskommission* (GBK) konnten im Berichtszeitraum abgeschlossen werden

→ Siehe dazu Kapitel 3.4 (S. 102)

Die restlichen Verfahren sind noch anhängig. Diese **lange Verfahrensdauer** belastet diskriminierte Personen stark, insbesondere weil diese sich eine zeitnahe Lösung für sehr herausfordernde Situationen erhoffen.

Auch weist die GAW nochmals ausdrücklich auf die **Praxis des Senat III** hin, der Fälle von Betroffenen, die antimuslimischen Rassismus erleben – etwa in Verbindung mit dem Hidschāb bzw. muslimischer Ganzkörperbadebekleidung – regelmäßig formal ohne inhaltliche Prüfung zurückweist. Dazu hat die *Volksanwaltschaft* eine Feststellung eines **Missstands in der Verwaltung** veröffentlicht und diese Zurückweisung als unzulässig eingestuft. Aufgrund der Intersektionalität dieser Diskriminierungsfälle, die durch die **Verknüpfung von Religion, ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht** vorhanden ist, wäre eine inhaltliche Prüfung dringend geboten. Denn jedenfalls zwei der drei miteinander verwobenen Diskriminierungsgründe – nämlich Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit – sind auch in Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes geschützt. Zudem ist durch die formale Zurückweisung auch das Klagerecht der GAW auf Feststellung durch die Gerichte verunmöglicht. Eine Möglichkeit gerichtlich auf Feststellung zu klagen besteht für die GAW nur dann, wenn die GBK einen Sachverhalt inhaltlich prüft und keine Diskriminierung feststellt. Es kann daher hier mit den derzeitigen Mitteln keine Klärung dieser zentralen Rechtsfrage hergestellt werden.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 128) und 3.11 (S. 174)

Fehlende Konsultationsrechte

Im Berichtszeitraum wurden wichtige Gesetze auf den Weg gebracht, die unmittelbar das Mandat der GAW berühren. Die GAW hat viel Initiative bei diesen Prozessen ergriffen und sich, wo möglich, proaktiv eingebracht. **Die EU-Richtlinien** würden allerdings verlangen, dass **formelle Konsultationen** sichergestellt werden. Als staatliche Anlaufstelle für Betroffene hat die GAW viel Einblick in die konkrete Wirkung von Maßnahmen bei Diskriminierungen. Die speziellen Erfahrungswerte der GAW können in Form konkreter **Empfehlungen** einen wichtigen Beitrag zur Effektivität von gesetzlichen Bestimmungen leisten. Auch sehen die verbindlichen Konsultationsrechte der EU-Standards vor, dass auf diese Empfehlungen zukünftig auch Rückmeldung gegeben werden muss.

Die GAW hat im vorliegenden Bericht in Anlehnung an häufige Diskriminierungsmuster Fokusthemen gesetzt, die im Folgenden zusammengefasst sind:

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.1 (S. 113) und 4.3.2 (S. 195)

Geschlechtliche Vielfalt

StrAP 2024/25

Da bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungen **Misgendering und falsche Anreden**[2] regelmäßig Thema sind, hat die GAW unter Einbeziehung der Expertise der Selbstvertretungsorganisationen *Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich* (VIMÖ) und *Verein Nicht Binär* (VENIB) eine **Empfehlung** an Unternehmen und Organisationen entwickelt. Auch gibt es ein **Musterschreiben,** das betroffene Personen dabei unterstützt, selbst tätig zu werden.

Für den Berichtszeitraum 2024/25 beobachtete die GAW einige **Verbesserungen beim rechtlichen Schutz** der geschlechtlichen Vielfalt. Diese betrafen in Österreich vor allem Fragen des Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen, aber auch Einträge im Personenstandsregister sowie eine stärkere rechtliche Anerkennung der Diskriminierungsform Misgendering. Die letzte Novellierung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes hat zudem den Geschlechterbegriff an die aktuelle Rechtslage angepasst und die Rechtssicherheit gestärkt. Weiters stärkt die neuere EU-Judikatur zur Datenschutz-Grundverordnung den Schutz der Geschlechtervielfalt durch den **Grundsatz der Datenminimierung** und **das Recht auf Berichtigung von personenbezogenen Angaben.** Gleichzeitig nimmt die GAW mit großer Besorgnis die anhaltenden politischen Vorstöße wahr, die darauf abzielen, das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung zu untergraben. Das Diskriminierungsmerkmal **Geschlecht ist ein wesentlicher Teil des Rechts auf Selbstbestimmung und des Rechts auf Privat- und Familienleben** (Art 8 EMRK) und damit ein europäisches Grundrecht.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.2 (S. 120)

Sexuelle Belästigung

In der Arbeitswelt betrifft **jeder 4. Diskriminierungsfall,** den die GAW unterstützt hat, **eine sexuelle Belästigung.** Besorgniserregend ist, dass **knapp jede 5. Diskri-**

2 Misgendering benennt die Anrede von Personen mit falschen Pronomen oder falscher Anrede.

minierung von Frauen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer sexuellen Belästigung im Zusammenhang steht. Es gibt für Betroffene große Hemmschwellen, Fälle zu melden und zu verfolgen – vor allem aus Sorge, nicht ernst genommen zu werden oder dadurch zusätzlich benachteiligt zu werden. Auch die Niederschwelligkeit des Tatbestands sexuelle Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz im Verhältnis zum Tatbestand im Strafgesetzbuch ist noch ungenügend im öffentlichen Bewusstsein verankert. Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung und Benachteiligungen nach einer Meldung sind regelmäßige Beratungsthemen. Hier stärkt ein neues Judikat Betroffene, aber auch Arbeitnehmer:innen insgesamt: **Sexuelle Belästigung erfordert eine angemessene Reaktion des:der Arbeitgeber:in. Die Abhilfepflicht besteht zudem gegenüber der gesamten Belegschaft.** Übernehmen Arbeitgeber:innen und Belästiger bei Vorfällen Verantwortung, können dadurch kräftezehrende Verfahren vermieden werden und sogar strukturelle Veränderungen eingeleitet werden. Das „Übereinkommen für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ **(ILO-Übereinkommen C-190)** ist ein wichtiger zusätzlicher Meilenstein, der in Österreich **Reformbedarf aufzeigt.** Insbesondere verpflichtet das Abkommen Staaten – aber auch Arbeitgeber:innen – zu **Präventionsarbeit.** So sollten zukünftig in Unternehmen verpflichtende Präventionskonzepte gegen Belästigung eingeführt werden. Auch umfasst das Abkommen explizit den Bereich der **ehrenamtlichen Tätigkeit,** der in Österreich bisher nicht geschützt ist. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 128)

Klient:innen wenden sich aufgrund von Zufallsfunden an die GAW, um eine Entgeltdiskriminierung zu bekämpfen. Bei vielen Frauen, die von der GAW unterstützt werden, beginnt die **Entgeltdiskriminierung bereits bei der Einstufung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses.** Auch unterstützt die GAW regelmäßig bei Fällen, bei denen **Gehaltssprünge oder variable Entgeltbestandteile** vorenthalten werden – zum Beispiel Prämien oder Zulagen. Betroffene sind bei Entgeltdiskriminierungen sehr vulnerabel: Viele wenden sich daher erst an die GAW, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde oder sie selbst in Erwägung ziehen, zu kündigen. Ähnlich wie bei sexueller Belästigung und bei rassistischer Belästigung **erleben diskriminierte Personen regelmäßig Benachteiligungen aufgrund ihrer Beschwerde.** Dies ist ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Die GAW streicht die Tragweite von intersektioneller Entgeltdiskriminierung hervor, die besonders benachteiligend wirkt. Auch zeigt die Beratungspraxis Zusammenhänge zwischen Entgeltdiskriminierung und Teilzeitbeschäftigung. Ein Urteil des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH) stärkt hier die Rechte von Arbeitnehmer:innen zumindest in Bezug auf die **Vergütung von Mehrdienststunden,** die in Österreich noch immer systematisch weniger hoch vergütet werden als Überstunden bei Vollzeitarbeit. Auch muss die **Lohntransparenz-Richtlinie** bis 7. Juni 2026 umgesetzt werden, um strukturell bei Entgeltdiskriminierung anzusetzen. Nach rechtlicher Einschätzung der GAW sind Teile der Lohntransparenz-Richtlinie im Sinne der Betroffenen bei Nicht-Umsetzung direkt anwendbar.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.4 (S. 136)

Betreuung, Pflege und Vereinbarkeit

Die Fallbeispiele der GAW zeigen, dass der berufliche Wiedereinstieg für Eltern und die Arbeitssituation von Personen mit Betreuungspflichten mit viel Vulnerabilität einhergeht. In der Praxis werden **Arbeitnehmer:innen nach wie vor von Arbeitgeber:innen aufgrund von Vereinbarkeitsfragen benachteiligt.** Die rechtlichen Möglichkeiten, die das Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsthemen bietet, entsprechen oft nicht den Lebensrealitäten und Bedürfnissen von Betroffenen. Etwa ist bei einem beruflichen Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz schnelles Handeln gefragt. Möchte ein Elternteil in Teilzeit arbeiten und wird dieser aber von den Arbeitgeber:innen daran gehindert, braucht es sofortige Abhilfe. Auch die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung führt zu Problemen am Arbeitsplatz und Benachteiligung, umso mehr, wenn es um längere Phasen geht.

Österreich hat bei der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie nur die Minimalvariante umgesetzt und ist damit hinter ihrem Potenzial geblieben: **nur zwei Karenzmonate sind zwischen den Elternteilen nicht übertragbar.** In heterosexuellen Beziehungen übernehmen Mütter fast die gesamte Karenzzeit, während Väter die Berufstätigkeit für durchschnittlich neun Tage unterbrechen. Die stereotype Zuschreibung, dass für Care-Arbeit (etwa Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) grundsätzlich Frauen zuständig sind, und das damit verbundene Diskriminierungspotenzial in beruflichen Kontexten wird so kaum aufgelöst. Das wäre aber ein wesentlicher Zweck der Vereinbarkeits-Richtlinie. Auch sieht die GAW eine zu enge Umsetzung des Diskriminierungsgrundes Betreuung und Pflege von Angehörigen und Kindern: Dieser müsste vom Rechtsanspruch auf Pflege und elternbezogene Regelungen entkoppelt werden.

StrAP 2024/25

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war gemeinsam mit anderen Stakeholder:innen am **Projekt Männer.MINT.Care** beteiligt. Das Wissen über Rechte, Pflichten und Strategien für vereinbarkeitsfreundlichere Arbeitsbedingungen in MINT-Unternehmen[3] wurde durch österreichweite Workshops gefördert.

→ Siehe dazu Kapitel 3.6 (S. 144)

Ethnische Zugehörigkeit und Rassismus

33 % der Diskriminierungsfälle, die von der GAW unterstützt wurden, bezogen sich auf rassistische Diskriminierung. Davon beziehen sich 53 % auf die Arbeitswelt und 42 % auf den Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Diese Zahl deutet unter anderem auf eine **besorgniserregende Erstarkung von Rassismus** in allen gesellschaftlichen Bereichen hin. Rassismus ist neben dem Geschlecht jener Bereich, zu dem die GAW am häufigsten berät. Dazu ist festzuhalten, dass Berichte der *EU-Grundrechteagentur* (FRA)

3 MINT-Betriebe sind in den Bereichen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik verortet und weisen häufig geringere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit auf.

das hohe Ausmaß des Underreporting belegen, wie selten Diskriminierungserfahrungen gemeldet werden.

Die **GAW nimmt mit großer Besorgnis wahr, dass Menschen in Österreich deutlich häufiger rassistische Erfahrungen machen als im EU-Vergleich.** Bei der Verbreitung von Anti-Schwarzem und antimuslimischem Rassismus steht Österreich laut FRA-Studien an trauriger Spitze. Wahrzunehmen ist außerdem die zunehmende Verrohung des politischen und medialen Diskurses über Menschen mit Rassismuserfahrungen. Die GAW nimmt wahr, dass häufig nicht die weit verbreiteten Diskriminierungserfahrungen und deren strukturelle Ursachen in den Vordergrund gestellt werden, sondern abwertende, stereotypisierende Diskurse kolportiert werden, die Ausgrenzung befördern. Die **Verschiebung der Grenzen des Sagbaren tragen zur Normalisierung von rassistischen Vorfällen bei** – dies wird jedenfalls in der Beratungstätigkeit der GAW evident.

Jeder 4. Fall von Belästigung am Arbeitsplatz war rassistisch motiviert. Zudem verletzten Arbeitgeber:innen bei jedem 3. Fall von rassistischer Belästigung ihre Abhilfepflicht. 20 % der rassistischen Belästigungen stehen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die GAW beobachtet, dass Arbeitgeber:innen diskriminierende **Kündigungen** regelmäßig **mit stereotypen Mustern rechtfertigen – wie etwa, dass die betreffenden Arbeitnehmer:innen *aggressiv oder gefährlich* seien**. Die GAW stellt klar, dass auch **diese stereotypen Rechtfertigungen eine rassistische Abwertung darstellen.** Dadurch werden Betroffene rassistischer Diskriminierung, denen aus rechtlicher Sicht Schutz und ein Ausgleich zusteht, als unglaubwürdig und nicht unterstützenswert dargestellt. Die GAW unterstreicht, **dass mangelnde Abhilfe und Benachteiligungen nach einer Meldung** sehr weitreichende Folgen für diskriminierte Personen haben.

→ Siehe dazu Kapitel 3.6.1 (S. 147)

42 % der Beratungsfälle zu ethnischer Zugehörigkeit entfallen auf den Bereich Güter und Dienstleistungen. Somit gibt es in diesem Bereich über 2,5 Mal so viele Fälle wie beim Diskriminierungsgrund Geschlecht. Für den aktuellen Bericht legte die GAW den Fokus unter anderem auf **Racial Profiling** – etwa aufgrund von Hautfarbe oder Sprache. Die Beratungsfälle verdeutlichen, dass diese Praxis mit sehr intensiven, auch körperlich übergriffigen, würdeverletzenden Erfahrungen für Betroffene einhergeht, die vor allem im Handel eine Rolle spielen. Auch unterstützt die GAW diskriminierte Personen regelmäßig wegen **rassistischer Einlassverweigerungen in Lokale.**

Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die GAW in Zusammenarbeit mit den NGOs und Selbstvertretungsorganisationen *Black Voices Austria*, dem *Klagsverband* und *ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit* eine **Empfehlung gegen Rassismus und Diskriminierung in Lokalen** für Betreiber:innen von Lokalen, Clubs und Bars herausgegeben.

StrAP 2024/25

Für das Handlungsfeld Beratung und Unterstützung ergeben sich aus den Wahrnehmungen und Tätigkeiten der GAW und für eine **wirksame Erfüllung der EU-Standards** für Gleichbehandlungsstellen folgende Forderungen:

→ Siehe dazu Kapitel 3.4 (S. 102)

Umfassende Klagerechte

Um die Rechtssicherheit für Betroffene im Sinne der EU-Standards zu stärken und diskriminierende Strukturen abzubauen, **benötigt die GAW den Zugang zu unterschiedlichen Klagsformen. Je nach Zielsetzung sind unterschiedliche Klagstypen erforderlich,** die vom Prüfungsergebnis der GBK entkoppelt sein müssen. **Umfassende Klagerechte sind außerdem für die Umsetzung der KI-Verordnung erforderlich.** Der GAW muss in Verfahren, in denen gleichbehandlungsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden und in denen sie nicht bereits Parteistellung hat, außerdem ein Stellungnahmerecht gewährt werden (Art 10 Abs 2 der Standards-RL, die sogenannte amicus curiae-Stellung).

Entscheidend ist:
(1) dass der GAW ein eigenes und vom Gleichbehandlungskommissionsverfahren losgelöstes **Feststellungsklagerecht** eingeräumt wird.
(2) dass für die GAW eine Möglichkeit geschaffen wird, im öffentlichen Interesse Fälle von **struktureller Diskriminierung** klagsweise aufzugreifen. Damit **zum Beispiel** die diskriminierende Anwendung eines KI-Systems gestoppt werden kann, sind **Klagen auf Unterlassung im Zuge einer Verbandsklage** besser geeignet.
(3) dass die GAW künftig auch den ***Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern*** oder **Rechtsanwält:innen** mit einschlägiger Expertise beauftragen kann.
(4) dass die GAW zukünftig **amicus curiae-Stellung** in einschlägigen Verfahren erhält.

→ Siehe dazu Kapitel 3.4 (S. 102)

Alternative Streitbeilegung als freiwillige Option für Betroffene

Vergleichsverhandlungen, die von der GAW unterstützt werden, können regelmäßig einen zufriedenstellenden Ausgleich für diskriminierte Personen erzielen. Sie sind aber auch in vielen Fällen nicht zielführend oder von betroffenen Personen nicht gewünscht. **Alternative Streitbeilegung darf daher unter keinen Umständen eine Voraussetzung für andere Maßnahmen der Rechtsdurchsetzung sein.** Insbesondere **müssen im Sinne der EU-Standards** gerichtliche Verfahren, wie auch der Weg zur Feststellung von Diskriminierung im Rahmen von GBK-Verfahren, jederzeit für alle Diskriminierungsgründe zugänglich sein.

Stärkung der *Gleichbehandlungskommission* im Sinne der EU-Standards

→ Siehe dazu Kapitel 3.4 (S. 102)

Lange Verfahrensdauern sind für diskriminierte Personen schwer belastend. **Im Sinne der Standards für Gleichbehandlungsstellen empfiehlt die GAW eine grundlegende Stärkung der *Gleichbehandlungskommission*,** um qualitätsvolle und rasche Lösungen für Betroffene anzubieten. Dazu sollte die Unabhängigkeit der GBK gestärkt werden. Aus Sicht der EU-Standards wären dafür jedenfalls adäquate Ressourcen und einheitliche Qualitätsstandards etwa durch transparente Auswahlverfahren von hauptamtlichen Vorsitzenden für alle Senate der GBK zu berücksichtigen, um hier eine angemessene Verfahrensdauer, ein Festlegen von konkreten Maßnahmen sowie eine Nachverfolgung der empfohlenen Maßnahmen garantieren zu können. Auch sollten Mitglieder aus zivilgesellschaftlichen Einrichtungen in der GBK vertreten sein.

Institutionalisierte Beteiligung an Gesetzgebung und Politikgestaltung

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 128) und 3.11 (S. 174)

Im Sinne der Umsetzung der EU-Standards muss eine **formalisierte Konsultationsrolle der GAW für politische und gesetzliche Entscheidungsprozesse** etabliert werden. Die GAW fordert daher, als integraler Bestandteil des Politikgestaltungsprozesses bei der Entwicklung neuer Gesetze, Strategien und Verfahren im Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und generell bei Gleichstellungsthemen proaktiv konsultiert zu werden.

Effektivere Rechtsfolgen im Gleichbehandlungsgesetz verankern

→ Siehe dazu Kapitel 3.4 (S. 102)

Verantwortliche sind bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht dazu verpflichtet, ihre Strukturen zu ändern, sondern müssen nur Schadenersatz leisten. Die festgesetzten Mindestbeträge sind zu niedrig und stehen in keiner Relation zur erlittenen Würdeverletzung und Beeinträchtigung der diskriminierten Personen. Die GAW fordert eine **Anhebung der Schadenersatzbeträge,** damit diese eine ausreichend abschreckende Wirkung entfalten. Dabei sollte die jeweilige Unternehmens- oder Organisationsgröße berücksichtigt werden. Zudem sollten **Beseitigungsansprüche** eingeführt werden, um den **Abbau von diskriminierenden Strukturen** in Unternehmen und Organisationen rechtlich durchsetzen zu können. Auch fordert die GAW **stärkere Sanktionen bei Verletzungen von Abhilfe- und Fürsorgepflichten** und bei Verletzungen des **Benachteiligungsverbots sowie verpflichtende Präventionskonzepte.**

Stärkung der Auskunftsrechte

→ Siehe dazu Kapitel 2.5.3 (S. 77) und 3.5.3 (S. 128)

Die Auskunftsrechte der GAW müssen gestärkt werden, um diskriminierte Personen besser beim Zugang zum Recht zu unterstützen. Beispielsweise spielen Auskunftsrechte bei Entgeltdiskriminierungen oder bei Rückfragen zu diskriminierenden KI-Anwendungen eine große Rolle. **Verweigerte oder unvollständige Auskünfte** sollten aus Sicht der GAW **sanktionierbar** sein.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.2 sowie 3.5.3 (S. 120) und 3.6.5 (S. 156)

Verankerung von Intersektionalität im Gleichbehandlungsgesetz

Die mangelnde Anerkennung und unterschiedliche Handhabung intersektioneller Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit Rassismus bringen diskriminierte Personen regelmäßig in die Situation, nicht oder nur unzureichend gegen die erlebte Diskriminierung vorgehen zu können. Eine Schließung der Schutzlücken und die **rechtliche Verankerung von Intersektionalität** als besonders schutzwürdiges Diskriminierungsphänomen sind wichtige Maßnahmen, um einen vollumfänglichen **Schutz in Einklang mit der bestehenden Judikatur und den Grundrechten zu bieten.**

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.1 (S. 113)

Lücken im Gleichbehandlungsgesetz für den Schutz geschlechtlicher Vielfalt schließen

Die GAW fordert eine sprachliche Anpassung der Gleichstellungsgesetze an die geltende Rechtslage zu Geschlechtervielfalt. Dies umfasst zumindest die **explizite Verankerung von Geschlechtsmerkmalen, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle** als relevante Faktoren im Gleichbehandlungsrecht. Es besteht in Bezug auf Geschlecht außerdem eine starre sprachliche Binarität im Gleichbehandlungsgesetz ebenso wie in anderen nationalen Antidiskriminierungsgesetzen, die sich nicht mit der geltenden Rechtslage deckt. Um eindeutige Rechtssicherheit in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt zu schaffen, sind auch dahingehend sprachliche Anpassungen nötig. Der Verwaltung kommt aus Sicht der GAW eine Vorreiter:innerolle zu, beispielgebend eine rechtskonforme Praxis umzusetzen, um das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung wirksam zu schützen.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.2 (S. 120)

Lücken im Gleichbehandlungsgesetz für Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt schließen

Die GAW fordert eine **Ausweitung der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes im Zusammenhang mit Geschlecht** auf schulische Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen sowie auf das ehrenamtliche Engagement. **Abhilfepflichten, aber auch das Benachteiligungsverbot** müssen dringend konkretisiert und für alle Anwendungsbereiche des Gleichbehandlungsgesetzes festgeschrieben werden. Zudem fordert die GAW in Übereinstimmung mit den Vorgaben des „Übereinkommens für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ (ILO C-190) die rechtliche Verankerung von **Präventionspflichten für Organisationen und Unternehmen** im Gleichbehandlungsgesetz. Ein niederschwelliger Schutz vor sexueller Belästigung im **Freiwilligenbereich** ist außerdem ein Erfordernis des völkerrechtlichen Übereinkommens ILO C-190.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.4 (S. 136)

Gleichstellung durch Neuregelung der Karenzzeiten stärken

Die GAW erachtet eine strukturelle Überarbeitung der Karenzreglung als wesentliche Maßnahme für Gleichstellung und für die Verringerung von Diskriminierungspotenzial. Insbesondere sollten die **nicht übertragbaren Anteile der Karenzzeit erhöht** werden. Auch müssten geeignetere Regelungen – wie ein **stärkerer Versetzungsschutz** – nach dem Wiedereinstieg getroffen werden, um Karriereverläufe im Sinne der Gleichstellung zu schützen. Zudem muss die Formulierung im Gleichbehandlungsgesetz erweitert werden.

Aufwertung der Mehrstunden für Teilzeitkräfte

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 128)

Die GAW fordert eine gesetzliche **Anpassung für die Vergütung von Mehrstunden** im Sinne der Judikatur des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH C-660/20 Lufthansa CityLine, 19.10/2023). Gerade in Österreich sind überproportional viele Frauen in Teilzeit beschäftigt. Vor diesem Hintergrund ist diese Anpassung eine wichtige Gleichstellungsmaßnahme.

Umsetzung für Lohntransparenz und Entgeltdiskriminierung

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 128)

Die Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie muss wirkungsorientiert erfolgen, damit Entgeltdiskriminierung effektiver bekämpft werden kann. Die GAW fordert, das **individuelle Auskunftsrecht** von Arbeitnehmer:innen auszuweiten. Dieses sollte unabhängig von der Größe der Organisation oder des Unternehmens die Aufschlüsselung von Entgeltbestandteilen oder Entgeltspannen der Vergleichsgruppe umfassen. Relevante Entgeltdaten müssen aus Sicht der GAW in angemessener, DSGVO-konformer Form zugänglich sein, insbesondere für die **Beweisführung vor Gericht.** Zudem sind **abschreckende Sanktionen für Unternehmen** notwendig, die Auskunfts- oder Informationspflichten verletzen oder keine Maßnahmen setzen, um ungerechtfertigte Entgeltunterschiede auszugleichen. Auch die Richtlinienvorgaben zur **Erleichterung der Rechtsdurchsetzung** für Betroffene müssen vollumfänglich umgesetzt werden. Denn in Österreich bestehen aktuell aufgrund der schwierigen Beweissituation und des Prozesskostenrisikos große Hürden für gerichtliche Klagen.

Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus

→ Siehe dazu Kapitel 3.6 (S. 144)

Die alarmierend hohe Verbreitung von Rassismuserfahrungen erfordert die staatliche Priorisierung dieser Thematik und eine **bundesweite Strategie zur Bekämpfung von Rassismus.** Dieser Aktionsplan muss unter systematischer **Einbindung der Selbstvertretungsorganisationen sowie einschlägiger NGOs und Beratungseinrichtungen** erfolgen. Auch wäre die Ergänzung der rechtlichen Ausbildung um rassismuskritische Inhalte ein wichtiger Beitrag zum Abbau von Diskriminierung.

→ Siehe dazu Kapitel 4 (S. 187)

1.3 Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation

1.146 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit sowie Stakeholder:innenvernetzungen durchgeführt.

Gleichbehandlungsstellen übernehmen eine gesellschaftliche Schlüsselrolle bei der **Prävention von Diskriminierung** und bei der aktiven Förderung von Gleichstellung. Diese Aufgabe ist wesentlich, um zum sozialen Wandel beizutragen und die **strukturellen Ursachen von Diskriminierung** effektiv zu bekämpfen. Die Präventions- und Sensibilisierungsarbeit der Gleichbehandlungsstellen findet in Kooperation mit Akteur:innen der Zivilgesellschaft und Stakeholder:innen wie Sozialpartner:innen, Vertreter:innen von Institutionen und Organisationen statt. Die Informationsarbeit der GAW umfasst strategische **Stakeholder:innenvernetzungen**, um die bundesweite Gleichstellungsarbeit durch Kooperationen mit anderen Akteur:innen zu fördern. Ein wichtiger Auftrag der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit ist außerdem, rechtliche Informationen verständlich und zielgruppengerecht aufzubereiten. Dazu gehören **Informationsmaterialien** ebenso wie **Schulungsformate,** um den Informationsbedarf von betroffenen Personen und Verantwortungsträger:innen zu decken. Darüber hinaus entwickelt die GAW **Veranstaltungsangebote** für Stakeholder:innen. Diese Angebote der GAW sind zielgruppenspezifisch ausgerichtet, um einen nachhaltigen Austausch zu einschlägigen Themen zu fördern.

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen sehen vor, dass Gleichbehandlungsstellen Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen durchführen. Die Maßnahmen richten sich (1) an die allgemeine Bevölkerung (2) an diskriminierungsgefährdete Gruppen (3) an Organisationen und Institutionen. Vorgesehen sind etwa Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung und zur Verhinderung von Diskriminierung. Dies umfasst beispielsweise Schulungen oder Beratungen für Organisationen oder zielgerichtete Informationsformate für unterschiedliche Zielgruppen von Betroffenen von Diskriminierung. Für eine wirksame Präventionsarbeit müssen Gleichbehandlungsstellen dazu befähigt sein, mit allen relevanten Stakeholder:innen zusammenzuarbeiten – etwa mit Sozialpartner:innen, Akteur:innen der Zivilgesellschaft oder auch einschlägigen Aufsichtsbehörden. Der aktuelle rechtliche Rahmen und die personelle und finanzielle Ressourcenlage der GAW sind aktuell nicht dafür ausgestattet, um diese rechtlichen Standards wirksam zu erfüllen.

Folgende Tätigkeiten und Herausforderungen waren im Berichtszeitraum 2024/25 für das Handlungsfeld Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation ausschlaggebend:

Mindestens 36.000 Personen konnten erreicht werden

→ Siehe dazu Kapitel 4.3 (S. 192)

Durch Kooperationen, Beteiligungen an Events und eigene Veranstaltungen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre **Reichweite** gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum **um 50 % steigern.**

Tragfähige Netzwerke bilden Basis der Informationsarbeit

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.1 (S. 193)

Die GAW konnte durch strategische Vernetzungen zahlreiche Kooperationen und Projekte entwickeln und umsetzen. Die Vernetzungsarbeit ist zentral für differenzierte Perspektiven auf sehr komplexe Diskriminierungsphänomene. Diese Netzwerke bilden auch die Basis für **zielgerichtete Maßnahmen** der Informationsarbeit, die sich **an den Bedürfnissen** besonders diskriminierungsgefährdeter Zielgruppen und anderer zentraler Stakeholder:innen ausrichten.

Fast jede zweite Schulung musste abgesagt werden

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.3 (S. 200)

Die GAW hat im Berichtszeitraum insgesamt **285 Schulungen durchgeführt**. Auf zwei Jahre gerechnet entspricht das einer Schulung an jedem 2. Arbeitstag. Aufgrund von mangelnden Ressourcen im Bereich der Prävention musste die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedoch **45 % der Schulungsanfragen** im Berichtszeitraum 2024/25 **absagen.** Doch die Zahlen machen deutlich: Bei Unternehmen, Organisationen und Institutionen besteht ein hoher Informationsbedarf.

E-Learning vermittelt Basiskompetenzen zum Gleichbehandlungsrecht

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.3 (S. 200)

StrAP 2024/25

Das **kostenfreie E-Learning** vermittelt anhand von Beispielfällen rechtliche Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt. Die Aufbereitung reflektiert unterschiedliche Rollen von Mitarbeitenden, um auf **Diskriminierung sensibilisiert** zu sein und Handlungsspielräume zu erkennen.

Die GAW schafft mit diesem Tool ein alternatives Angebot, um den großen **Informationsbedarf trotz großer Ressourcenknappheit abzufedern**. Digitale Angebote können jedoch die wichtige didaktische Funktion von dialogorientierten Vermittlungsformaten nur ergänzen, nicht ersetzen.

Neue Informationsmaterialien für Kernthemen der Beratungsarbeit

→ Siehe dazu Kapitel 4.2 (S. 190)

Im Berichtszeitraum wurden zentrale **Informationsmaterialien** für die Beratungsarbeit entwickelt und gezielt verbreitet. In Kooperation mit Selbstvertretungsorganisationen und zivilgesellschaftlichen Partner:innen entstanden praxisnahe Angebote für diskriminierungsgefährdete Gruppen sowie für gesetzliche Pflichtenträger:innen.

StrAP 2024/25

Dazu zählen insbesondere Materialien zu **Rassismus im Nachtleben,** zum Tragen des **Hidschāb am Arbeitsplatz,** zu **Equal Pay** sowie zur geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien **Gestaltung von Formularen** und Erfassungssystemen.

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.4 (S. 206)

Veranstaltungen als Impulsgeber

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2024/25 für ausgewählte Stakeholder:innen und Zielgruppen Veranstaltungsangebote entwickelt und umgesetzt. Einerseits haben zwei große Symposien inhaltliche Dialogplattformen für Akteur:innen aus Politik, Verwaltung, Rechtsberufen, Wissenschaft sowie der Zivilgesellschaft geboten.

StrAP 2024/25

Ein Symposium befasste sich mit der **Umsetzung der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen,** um Impulse für eine wirksame Umsetzung zu setzen. Eine weitere Fachtagung stellte Ressourcen für eine **rassismuskritische Rechtswissenschaft und -praxis** vor, die in Österreich bisher im universitären Alltag und in Rechtsberufen nur marginal verankert sind. Auch hat die GAW bundesweit eine **Veranstaltungsreihe für Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte** abgehalten, um den großen Informationsbedarf dieser organisationsinternen Anlaufstellen zu decken.

Auch die **Wanderausstellung der GAW „Wege zur Gleichbehandlung“** wurde im Berichtszeitraum in Zusammenarbeit mit einschlägigen Stakeholder:innen an vielen Orten ausgestellt. Ein Highlight war die Ausstellung und Veranstaltung im Oberlandesgericht Graz im Beisein der Justizministerin Dr.in Anna Sporrer.

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.1 (S. 193)

Wahrnehmungen zur Situation der Zivilgesellschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt durch ihre zahlreichen Vernetzungen mit **zivilgesellschaftlichen Akteur:innen** wahr, dass ein **hoher finanzieller Druck** für zahlreiche Organisationen besteht. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen erläutern in ihren Vorbemerkungen, dass auch zivilgesellschaftliche Einrichtungen einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung leisten. Die GAW stuft diese starke Prekarisierung als kritisch ein und **warnt,** dass dadurch auch für diskriminierungsgefährdete Gruppen **wichtige Unterstützungsangebote** und Möglichkeiten für Interessensartikulation und -organisation **gefährdet** werden.

Für das Handlungsfeld Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation ergeben sich aus den Wahrnehmungen und Tätigkeiten der GAW und für eine **wirksame Erfüllung der EU-Standards** für Gleichbehandlungsstellen folgende Forderungen:

Rechtliche Verankerung der Informationsarbeit

→ Siehe dazu Kapitel 4.1 (S. 189)

Die EU-Vorgaben für Gleichbehandlungsstellen erweitern den **Sensibilisierungs- und Präventionsauftrag** der GAW wesentlich. Dies umfasst sowohl die Aufgaben als auch die Zielgruppen. Dieser zentrale Auftrag von Gleichbehandlungsstellen muss auch **im nationalen Rechtsrahmen verankert** werden.

Rechtliche Verankerung von Gleichstellungsprüfungen

Rechtliche Instrumente sind ein wichtiger Hebel für die Förderung von Gleichstellung. Die GAW empfiehlt die gesetzliche Einführung von sogenannten **Gleichstellungsprüfungen.** Mit diesen werden Gleichbehandlungsstellen Befugnisse eingeräumt, organisationsinterne Strukturen auf mögliche Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu überprüfen, um damit eine konkrete **präventive Wirkung** entsprechend der EU-Standards zu erzielen.

Personelle und finanzielle Ressourcen für steigenden Informationsbedarf

→ Siehe dazu Kapitel 4.3 (S. 192)

Verantwortungsträger:innen benötigen zugängliche Informationsangebote und Sensibilisierungsformate von Gleichbehandlungsstellen. Auch diskriminierungsgefährdete Personen sind eine prioritäre Zielgruppe. Um **wirksame und flächendeckende Angebote** im Sinne der EU-Standards zu schaffen, müssen die personellen, fachlichen und finanziellen **Ressourcen** für die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit für die unterschiedlichen Zielgruppen auf- und deutlich ausgebaut werden.

Stärkung der Zivilgesellschaft durch Basisfinanzierung

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.1 (S. 193)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt eine **nachhaltige Finanzierung von zivilgesellschaftlichen Einrichtungen**. Der Abbau von diskriminierenden Strukturen ist eine kollektive gesellschaftliche Verantwortung, die auch wesentlich durch zivilgesellschaftliche Einrichtungen vorangetrieben wird. Die EU-Standards nehmen mehrmals auf die Relevanz zivilgesellschaftlicher Organisationen für die aktive Gleichstellungsarbeit Bezug. Diese ermöglichen durch Zusammenarbeit mit staatliche Gleichbehandlungsstellen erst den Zugang zum Recht. Sie erfüllen vielfältige Aufgaben und Aktivitäten und tragen zu pluralistischen Demokratien bei.

→ Siehe dazu Kapitel 5 (S. 223)

1.4 Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung

322 Mal war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum in Medien präsent.

Unabhängige Öffentlichkeitsarbeit von Gleichbehandlungsstellen trägt zu einer inklusiven, diskriminierungsfreien Gesellschaft im Sinne der EU-Grundwerte bei. Dieser Werterahmen ist jedoch kontinuierlichen Angriffen ausgesetzt. Auch verfestigt und befeuert die rasante Verbreitung von Desinformation diskriminierende Stereotype und Vorurteile. Die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt sich deswegen für eine **Versachlichung des Diskurses** im Antidiskriminierungsbereich und für **Grund- und Menschenrechte** ein.

Auch ist es neben ihrer Rolle als Expert:inneninstitution wichtig, ihre Aufgaben und Angebote für die breite Öffentlichkeit bekannter zu machen. Studien der *EU-Grundrechteagentur* zu Diskriminierungserfahrungen verdeutlichen, dass Gleichbehandlungsstellen EU-weit und auch in Österreich für Betroffene von Diskriminierung noch viel zu wenig bekannt sind. Außerdem besteht seitens Betroffener erhebliche Skepsis gegenüber der Wirksamkeit solcher Institutionen. Es gibt demnach den wichtigen **Auftrag der Öffentlichkeitsarbeit, das Vertrauen in Gleichbehandlungsstellen** weiter **zu stärken.**[4]

Die Beteiligung an öffentlichen Debatten wird auch von den EU-Standards als wesentliche Aufgabe für Gleichbehandlungsstellen festgelegt. Gleichbehandlungsstellen werden auch beauftragt, ihre Kommunikation zielgruppenorientiert und niederschwellig zu gestalten. Dafür müssen laut EU-Standards entsprechende Rahmenbedingungen sowie finanzielle und personelle Ressourcen von den Mitgliedstaaten bereitgestellt werden. Diese Rahmenbedingungen sind in der GAW aktuell noch nicht vorhanden.

Der **Monitoring- und Evaluierungszyklus der Gleichbehandlungsanwaltschaft** bildet die Grundlage für ihre strategische Ausrichtung. Die Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft dienen dabei quantitativ und qualitativ als Indikatoren und werden hinsichtlich ihrer Wirkung auf Einzelpersonen, Organisationen und die breite Öffentlichkeit jährlich ausgewertet. Aus diesen Analysen werden strategische **Arbeitsschwerpunkte abgeleitet** und die Arbeitspläne entwickelt. Diese Auswertungen bilden auch das Fundament für die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, für Tätigkeitsberichte und für sämtliche andere Kommunikationsformate der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

---

4 Vgl. dazu die Berichte der FRA zu LGBTQIA+-Personen https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges, Rom:nja und Sinti:zze https://fra.europa.eu/en/publication/2025/roma-survey-2024, muslimischen Personen https://fra.europa.eu/de/publication/2024/being-muslim-eu und Schwarzen Personen https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu, letzter Zugriff am 1.6.2026.

Auf Basis der umfassenden Berichtspflichten, die in den EU-Standards festgelegt sind, müssen Gleichbehandlungsstellen regelmäßig anhand standardisierter Daten über ihre Tätigkeiten Rechenschaft ablegen. Auch sind Gleichbehandlungsstellen verpflichtet, zumindest in vierjährigen Zyklen einen oder mehrere umfassende Berichte über die Situation zu Gleichbehandlung und Diskriminierung zu veröffentlichen. Die Berichte sollen auf die strukturellen Probleme verweisen und Empfehlungen geben. Um die entsprechenden Datengrundlagen dafür zu schaffen, muss sichergestellt sein, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen durchführen können. Auch können sie für die Erhebung von Gleichstellungsdaten eine koordinierende Funktion einnehmen. Um diese Aufgaben zu erfüllen, müssen auch hier die rechtlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen für die GAW geschaffen werden.

Folgende Tätigkeiten und Herausforderungen waren im Berichtszeitraum 2024/25 für die Stabstellen Öffentlichkeitsarbeit sowie Monitoring und Evaluierung ausschlaggebend:

Gesteigerte Medienpräsenz

→ Siehe dazu Kapitel 5.3.3 (S. 232)

Die **Medienpräsenz** der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte innerhalb der letzten drei Berichtszeiträume **um das 2,5-fache gesteigert** werden. Auch hat die Medienpräsenz der Regionalbüros seit dem letzten Berichtszeitraum 2022/23 um 69 % zugenommen. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum konnte außerdem der Anteil der proaktiv initiierten Medienpräsenz der GAW von 14 % auf 35 % gesteigert werden. Wesentliches Ziel der proaktiven Medienarbeit der GAW ist, zur **Versachlichung des Diskurses** im Antidiskriminierungsbereich beizutragen und über die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie über das Angebot der GAW zu informieren.

Mehr Kooperationen mit Selbstvertretungsorganisationen und NGOs

→ Siehe dazu Kapitel 5.3.2 (S. 231) und 5.5 (S. 235)

Weiters gab es eine gesteigerte Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen. Damit konnte ein **besseres Problemverständnis** geschaffen und Vertrauen gebildet sowie vertieft werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfolgt bei der Medienarbeit auch die Zielsetzung, mehr diskriminierte Personen zu erreichen und damit den **Rechtszugang** zu **verbessern.** Zu diesem Zweck diente auch die Steigerung der proaktiven Medienarbeit.

Erhöhte Reichweiten der Website und von Social Media

→ Siehe dazu Kapitel 5.3.1 (S. 230) und 5.3.2 (S. 230)

Die **Website** der GAW wurde im Berichtszeitraum 496.095 Mal besucht. Das entspricht einem Anstieg um 34 % gegenüber 2022/23. Auch die **Follower:innenschaft** des Social Media-Accounts konnte um 52 % vergrößert werden.

→ Siehe dazu Kapitel 5
(S. 223)

Fehlende Absicherung der Öffentlichkeitsarbeit

Das gesteigerte Medieninteresse ist mit den aktuellen personellen Ressourcen nicht mehr bewältigbar. **Im Vergleich zu anderen Gleichbehandlungsstellen** Europas hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Öffentlichkeitsarbeit dringenden **Aufholbedarf.** Aktuell gibt es bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine einzige Planstelle für diesen Bereich. Dies entspricht nicht den vorgegeben EU-Standards, die Personalressourcen und auch Finanzierung für öffentlichkeitswirksame Kampagnen vorsehen.

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.1
(S. 233)

Monitoring und Evaluierung

Der jährliche Monitoring- und Evaluierungszyklus bietet Grundlagen für die strategischen Entscheidungen in den Handlungsfeldern der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das jährliche Monitoring ermöglicht, **Entwicklungen im Zeitverlauf** festzustellen. Gekoppelt an den aktuellen Berichtszyklus werden derzeit noch zweijährige Arbeits- und Strategiepläne verabschiedet.

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.2
(S. 233)

Tätigkeitsberichte und nationale Koordinierung der Datenerfassung

In enger Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit bereitet die Stabsstelle Monitoring und Evaluierung die Analysen für den **zweijährigen Tätigkeitsbericht** auf. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft koordiniert seit dem Berichtszeitraum 2024/25 außerdem eine Plattform für die Harmonisierung der Datenerfassung zwischen den zahlreichen Gleichbehandlungsstellen in Österreich. Darüber hinaus informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Mitglied von *Equinet* die Gleichbehandlungsstellen der Bundesländer laufend über Tools und die Auslegung der EU-Standards. Durch Koordinierung werden alle Gleichbehandlungsstellen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben gestärkt und auf einen Wissensstand gebracht, um so eine gemeinsame Ausrichtung auf Basis der gesetzlichen Aufgaben zu entfalten.

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.2
(S. 233)

Fehlende Daten zu struktureller Diskriminierung

In Österreich gibt es keine repräsentativen und regelmäßigen Erhebungen zu struktureller Diskriminierung. Diese Daten sind jedoch mit Blick auf die Erfüllung der EU-Standards und die neu vorgegebenen Berichtspflichten von Gleichbehandlungsstellen, die spätestens ab 2027 gelten werden, dringend erforderlich. Daten von Gleichbehandlungsstellen sind zwar eine notwendige Ergänzung, können regelmäßige statistische Erhebungen jedoch mangels Repräsentativität nicht ersetzen. Ein positives internationales Beispiel in dieser Hinsicht ist **Deutschland**. Dort wurde ein Fragemodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in die Hauptbefragung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aufgenommen. Dieses beleuchtet Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen und wie Betroffene mit diesen umgehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt außerdem derzeit **weder über die personellen und fachlichen Ressourcen** noch über die budgetären Mittel, um die Erhebung repräsentativer Daten und relevanter Studien für die Beleuchtung struktureller Diskriminierung zu beauftragen.

Für die Stabstellen Öffentlichkeitsarbeit sowie Monitoring und Evaluierung ergeben sich aus den Wahrnehmungen und Tätigkeiten der GAW und für eine wirksame **Erfüllung der EU-Standards** für Gleichbehandlungsstellen folgende Forderungen:

Personelle und finanzielle Absicherung der Öffentlichkeitsarbeit

→ Siehe dazu Kapitel 5.1 (S. 226)

Um den öffentlichen Sensibilisierungsauftrag zu erfüllen, den die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vorsehen, benötigt die **Öffentlichkeitsarbeit** der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine **nachhaltige personelle und finanzielle Absicherung.** Dies umfasst fixe Planstellen und auch die Bereitstellung von Mitteln – etwa für die Durchführung von öffentlichen Sensibilisierungskampagnen für die allgemeine Bevölkerung.

Wahrung der Unabhängigkeit

→ Siehe dazu Kapitel 5.1 und 5.2 (S. 226)

Die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft muss im Sinne der EU-Standards auch für die Öffentlichkeitsarbeit gewahrt sein. Dafür muss der rechtliche Rahmen gesetzt werden, um sowohl Themensetzung als auch die Verwaltung finanzieller und personeller Ressourcen unabhängig zu gestalten.

Regelmäßige repräsentative Erhebungen sicherstellen

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.2 (S. 233)

Für die Erfüllung der Berichtspflicht im Sinne der EU-Standards fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft die **dauerhafte Einbettung von diskriminierungsrelevanten Fragemodulen in repräsentative Erhebungen** (etwa in Form von Panelstudien), die in Österreich durchgeführt werden. Möglichkeiten würden sich in Anlehnung an Deutschland für das Austrian Socio-Economic Panel (ASEP) anbieten oder im Rahmen der Mikrozensus-Erhebungen der *Statistik Austria*.

Personalressourcen und Finanzierung für Berichte und Erhebungen

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.2 (S. 233)

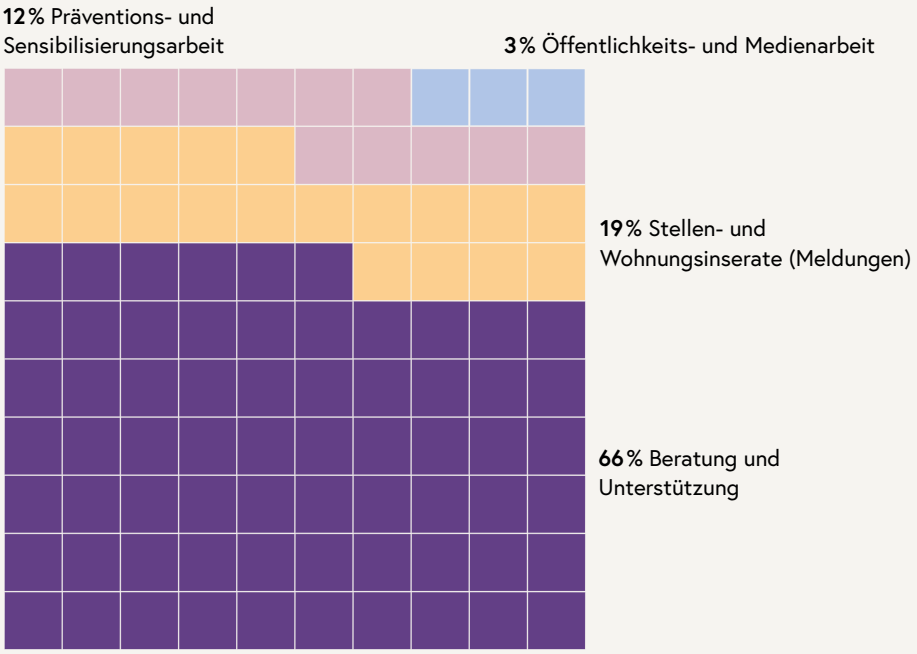
Um die **Berichte und Erhebungen** entsprechend **der EU-Standards für** Gleichbehandlungsstellen umzusetzen, benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend **personelle und finanzielle Ressourcen.** Aktuell ist nicht sichergestellt, dass die GAW mit den bestehenden Ressourcen zukünftig die nach den EU-Standards vorgesehenen Aufgaben erfüllen kann.

2
Zugang zum Recht

9.268 Anfragen wurden insgesamt im Berichtszeitraum 2024/25 an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) gestellt.

Das entspricht einem **Anstieg um 28 %** gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23 (von 7.370 auf 9.268).

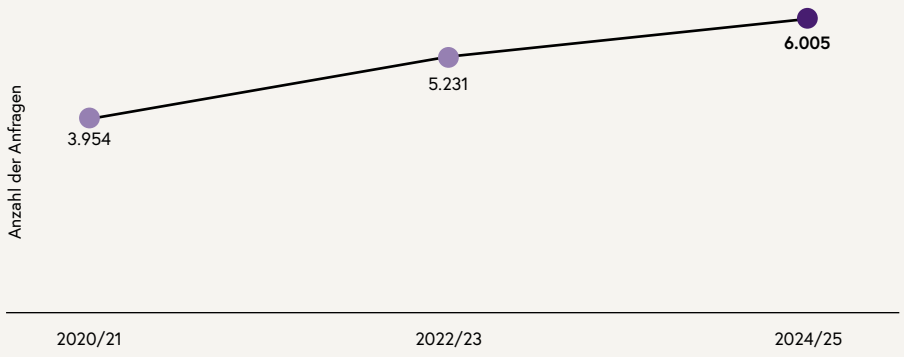
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat 2024/25 insgesamt **9.268 Anfragen** bearbeitet



Der größte Teil waren Anfragen für rechtliche Beratung und Unterstützung (66 %), 19 % waren Meldungen zu diskriminierenden Stellen- und Wohnungsinseraten. 12 % der Anfragen waren Anfragen zur Informationsarbeit, Bildungsarbeit und Stakeholder:innenvernetzung. 3 % der Anfragen waren Medienanfragen. Der Großteil dieser Anfragen wurden durch die Erstberatung entgegengenommen und beantwortet.

6.005 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierungsfragen beraten, (rechtlich) unterstützt und allgemein über das Gleichbehandlungsgesetz informiert.

Die rechtlichen Anfragen sind über die letzten Berichtszeiträume kontinuierlich angestiegen



Das entspricht einem **Anstieg um 15 %** gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23 (von 5.231 auf 6.005). Ausschlaggebende Faktoren für den stetigen Anstieg sind insbesondere die erhöhte mediale Präsenz der GAW, die ausgebaute Vernetzungsarbeit und auch die bessere Erreichbarkeit der GAW.

Im Berichtszeitraum 2024/25 wurde lediglich das Regionalbüro Steiermark um eine Beratungsstelle gestärkt. Diese Aufstockung hängt allerdings mit der bereits 2017 zurückliegenden Mandatserweiterung für die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammen. Seither beraten Regionalbüros zu allen Diskriminierungsgründen, während diese bis 2017 nur für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zuständig waren. Für das Regionalbüro Kärnten ist eine entsprechende personelle Aufstockung noch ausstehend.

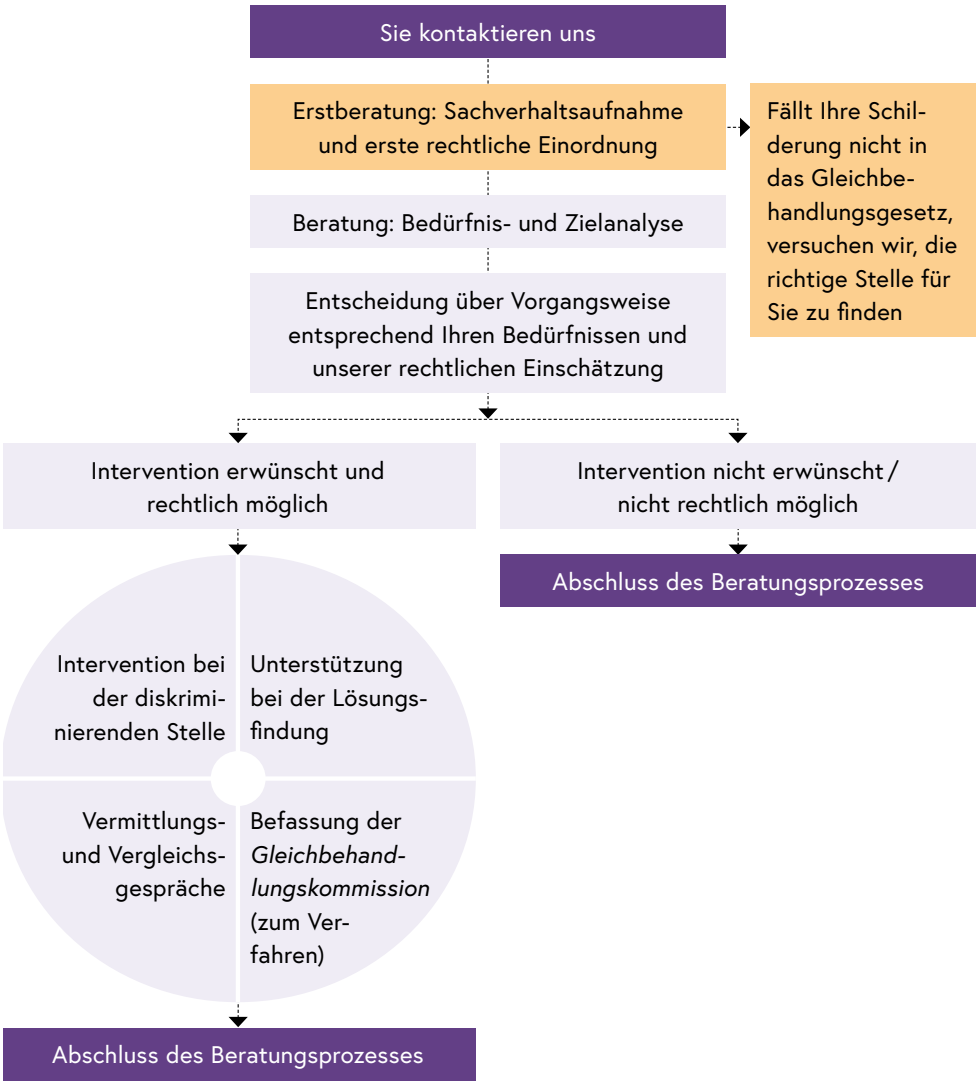
Die personellen Ressourcen sind für die Erstberatung hingegen gleich geblieben. Diese hat demnach die stetig angestiegenen Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei gleichbleibenden Kapazitäten entgegen genommen.

2.1 Kurz gesagt: Was ist die Erstberatung?

Die **Erstberatung ist der erste Anlaufpunkt** für alle Menschen, die sich mit einem **Anliegen** an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Es melden sich betroffene Personen mit Diskriminierungserfahrungen, Personen, die Diskriminierungen beobachtet haben ebenso wie Multiplikator:innen und Unternehmen mit Anfragen für Rechtsauskünfte oder Schulungen sowie Journalist:innen. Die Aufgaben sind aufgrund dieser sehr unterschiedlichen Anfragen und Zielgruppen äußerst vielseitig.

> **Ich würde sagen, es gibt kein Problem, das in meinen letzten 23 Jahren nicht aufgeschlagen ist in der Erstberatung.** Erstberaterin

Die Erstberatung führt bei jeder Anfrage ein **Clearing** durch, um zu klären, wie das Anliegen am besten unterstützt werden kann. Sie führt Beratungsgespräche und erteilt **Rechtsauskünfte** rund um das Gleichbehandlungsgesetz. Wenn nötig, werden Anliegen an juristische Berater:innen, andere Expert:innen der GAW oder an externe, einschlägige Stellen und Beratungseinrichtungen weitergeleitet. Dabei ist wesentlich, dass die Kommunikation bedürfnisorientiert, niederschwellig und rechtlich auf dem letzten Stand ist.



Als erster Kontaktpunkt und Clearingstelle sind Erstberater:innen auch unmittelbar **am Puls der gesellschaftlichen Entwicklungen** und politischen Veränderungen in Österreich. Gesetzesänderungen, mediale Debatten, gesellschaftliche Backlashes und Errungenschaften werden gleichermaßen in Form von Anfragen und Feedback an die GAW herangetragen. Die genaue Beobachtung und der regelmäßige Austausch über thematische Trends in den Anfragen und deren gesellschaftliche Ursachen sind wichtig, um neue Diskriminierungsphänomene und deren konkrete Äußerungen im Alltag besser erkennen zu können. Diese Analysen helfen auch besser zu verstehen, welche Rechte

gesellschaftlich umstritten sind und welche Ressentiments damit verknüpft sind. Diese Erkenntnisse sind für die Beratungsstrategien, die Informationsarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gleichermaßen relevant.

Darüber hinaus sind Erstberater:innen am **Aufbau des Stakeholder:innennetzwerks** beteiligt: Sie sind Ansprechpartner:innen bei Informationsveranstaltungen und übernehmen auch Schulungsaufgaben. Ihre Einblicke leisten auch einen wichtigen Beitrag zum Strategie- und Arbeitsplan der GAW.

2.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor?

Die **EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen** werden das Handlungsfeld Zugang zum Recht und damit auch die Aufgaben der Erstberatung weiter stärken. Vorliegender Abschnitt gibt einen Überblick über die Richtlinien, die für die künftige Entwicklung des Handlungsfelds Zugang zum Recht ausschlaggebend sind.

Zugänglichkeit überall und für alle Menschen

EU-Mitgliedstaaten sind laut Richtlinien verpflichtet, Gleichbehandlungsstellen so auszustatten, dass ein gleichberechtigter Zugang zu ihren Angeboten für alle Menschen sichergestellt ist (Artikel 12 Abs 1 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Die Richtlinien berücksichtigen auch das Gefälle zwischen urbanen und ländlichen Räumen. Beratungsangebote sind in peripheren Gebieten oft schwer zugänglich. Die EU-Standards-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen halten daher fest, dass die Angebote von Gleichbehandlungsstellen für Betroffene überall kostenfrei zugänglich sein sollen – auch in ländlichen und abgelegenen Gebieten (Artikel 12 Abs 1 und Abs 3 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Gleichbehandlungsstellen müssen Beschwerdemöglichkeiten online, auf mündlichem und schriftlichem Weg gewährleisten (Artikel 12 Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Artikel 13 verpflichtet die Mitgliedstaaten ausdrücklich, einen barrierefreien Zugang für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen (Artikel 13 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Zugang zum Recht durch Wissensproduktion zu Diskriminierungen

Diskriminierungsformen sind keine statischen Phänomene. Neue gesellschaftliche Herausforderungen sind eng mit Gleichstellungsfragen verknüpft. Darunter fallen beispielsweise die Auswirkungen der Klimakrise und klimapolitischer Maßnahmen, das Thema künstliche Intelligenz oder die wachsende soziale Ungleichheit und daraus resultierende Diskriminierungserfahrungen. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen schaffen vor diesem Hintergrund einen rechtlichen Rahmen, damit Gleichbehandlungsstellen Expertisen für neue Themengebiete aufbauen können. Die Richtlinien verpflichten Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen zum Thema Diskriminierung durchführen können (Artikel 16 Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Diese fundierte Wissensproduktion schafft Grundlagen für einen verbesserten Zugang zum Recht.

Ressourcen

Die EU-Richtlinien regeln, dass von Mitgliedstaaten die notwendigen personellen, technischen und finanziellen Mittel für Gleichbehandlungsstellen bereitgestellt werden, damit Gleichbehandlungsstellen diese Aufgaben wirksam erfüllen können (Artikel 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500.

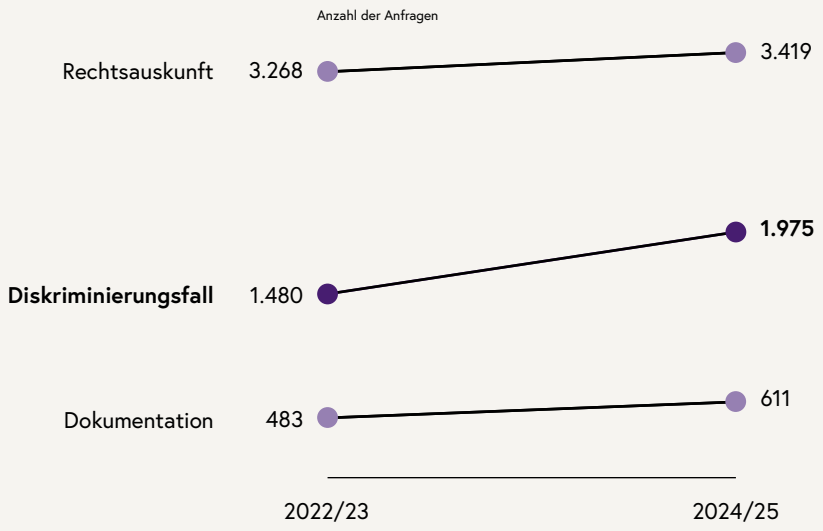
Verschlechterungsverbot

Die Mitgliedstaaten können über die Mindestanforderungen hinausgehende Bestimmungen einführen. Jedenfalls dürfen die jetzt geltenden Standards in den Mitgliedstaaten nicht durch die Umsetzung der Richtlinien herabgesetzt werden. Das bereits garantierte Schutzniveau und die geltenden Rechte von Gleichbehandlungsstellen müssen weiterhin gewahrt bleiben (Artikel 20 Abs 1 und Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

2.3 Grundpfeiler der Erstberatung: Empowerment, Clearing und rasche Klärung

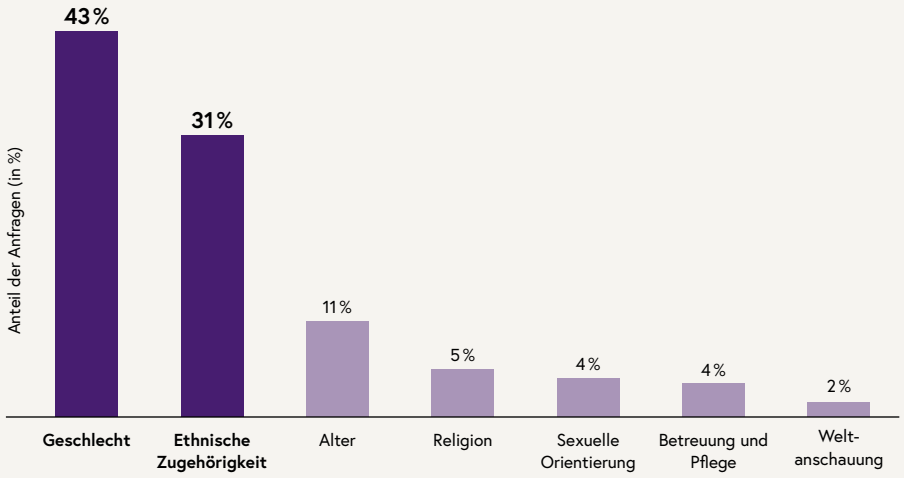
Für die effektive Bekämpfung von Diskriminierung ist zentral, dass möglichst viele Personen den Zugang zum Recht finden und diesen auch nutzen können. Die rechtlichen Anfragen an die GAW haben insgesamt zugenommen.

Die rechtlichen Anfragen haben insgesamt zugenommen – **Diskriminierungsfälle** verzeichnen den größten Anstieg



Die Unterscheidung in Anfragetypen verdeutlicht, dass vergleichsweise **mehr Personen die GAW als Anlaufstelle nutzen,** um gegen eine erlebte Diskriminierung vorzugehen (Anstieg um 33 % seit letztem Berichtszeitraum von 1.480 auf 1.975) oder um Diskriminierungsfälle zu melden (Anstieg um 27 % seit letztem Berichtszeitraum von 483 auf 611). Auch die Rechtsauskünfte sind weiter angestiegen (Anstieg um 5 % seit letztem Berichtszeitraum von 3.268 auf 3.419).

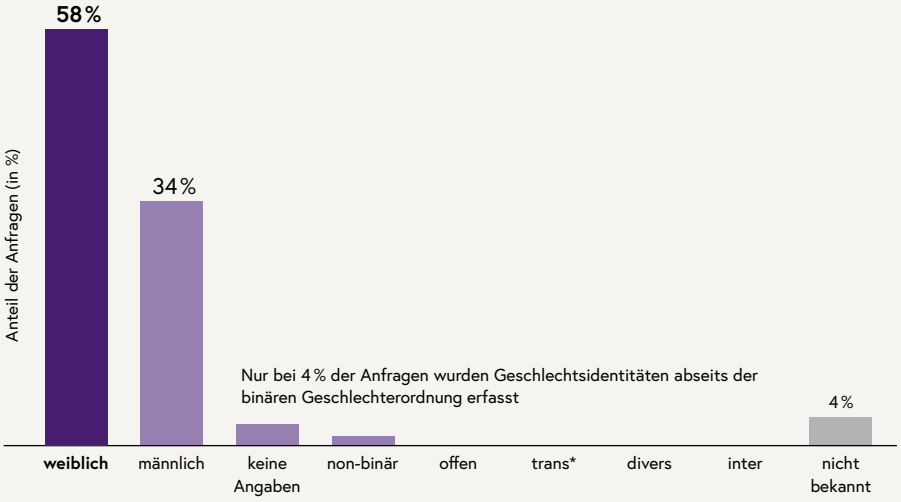
74 % der Anfragen haben 2024/25 Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** oder der **ethnischen Zugehörigkeit** betroffen



Im Berichtszeitraum 2024/25 bezogen sich 43 % der rechtlichen Anfragen auf den **Diskriminierungsgrund** Geschlecht, gefolgt von ethnischer Zugehörigkeit, die sich auf 31 % belaufen. Anfragen zu Alter machten 11 % aus, gefolgt von Religion (5 %), sexueller Orientierung (4 %), Betreuung und Pflege (4 %) und Weltanschauung (2 %). Die konstante strategische Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit zielt darauf ab, die Zuständigkeit für unterschiedliche Diskriminierungsgründe stärker im öffentlichen Bewusstsein und bei unterschiedlichen Zielgruppen zu verankern. Die Wirkung dieser Aktivitäten zeigt sich auch in der kontinuierlich steigenden Anzahl der Anfragen an die GAW.

71 % der Personen meldeten sich im Berichtszeitraum aufgrund einer für sie belastenden Situation, in die sie selbst involviert waren oder die sie beobachtet haben. 16 % der Anfragen kamen von Personen, die am Thema Gleichbehandlung und Diskriminierung interessiert sind sowie von Multiplikator:innen aus NGOs, Institutionen und Unternehmen. 13 % meldeten sich als Vermittler:innen für eine andere Person (zum Beispiel Erziehungsberechtigte, Freund:innen oder Kolleg:innen).

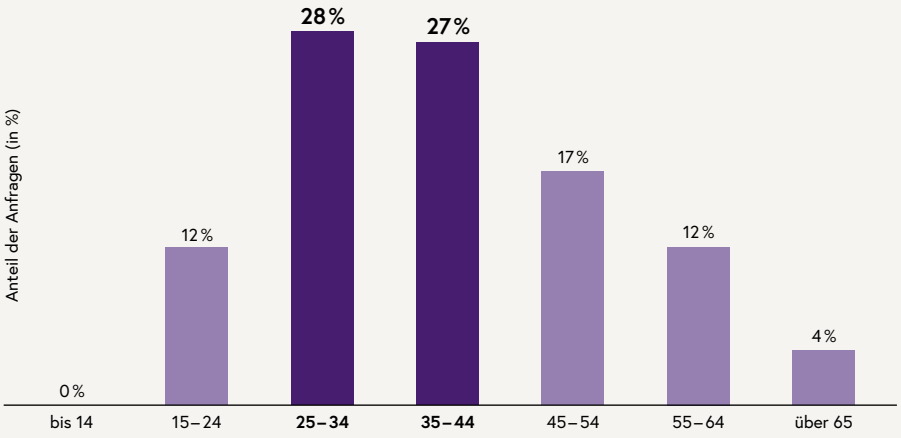
Am häufigsten haben sich 2024/25 Personen mit **weiblicher Geschlechtsidentität** an die GAW gewandt



An die GAW wendeten sich im Berichtszeitraum überwiegend Frauen (58 %). Weitere 34 % der Anfragen kamen von Männern und 4 % der Anfragen wurden von Personen gestellt, die entweder nicht-binär, transgeschlechtlich, divers, offen oder intergeschlechtlich als Geschlechtsangabe gemacht haben. Bei weiteren 4 % der gestellten Anfragen ist das Geschlecht nicht bekannt.

Bei den rechtlichen Anfragen, in denen das Alter bekannt ist, waren **55 % der Anfragenden zwischen 25 und 44 Jahre alt**

Fast jede zweite Anfrage hat keine Altersangabe enthalten. Die gezeigte Verteilung bezieht sich nur auf Anfragen mit bekanntem Alter.



Die meisten rechtlichen Anfragen wurden von Personen gestellt, die zwischen 25 und 34 Jahren alt sind (28 %) und von Personen im Alter zwischen 35 und 44 Jahren. Die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen war mit 17 % bei den Anfragen vertreten, die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen mit 12 % und die der über 65-Jährigen mit 4 %. Jüngere Personen zwischen 15 und 24 Jahren stellten 12 % der Anfragen an die GAW.

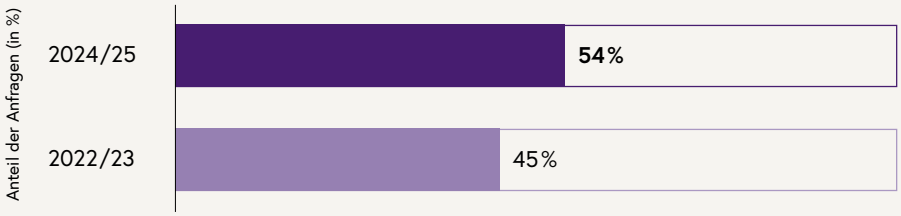
Ergänzend ist festzuhalten, dass die GAW die Angaben Geschlecht und Alter nicht aktiv abfragt. Die Daten beruhen auf den freiwilligen Angaben der Personen, die sich an die GAW wenden und sie wurden in geringem Ausmaß durch Schätzungen erweitert.

2.3.1 Rasche Klärung für Betroffene

54 % der rechtlichen Anfragen an die GAW wurden von der Erstberatung abschließend bearbeitet.

Die rechtlichen Anfragen umfassen allgemeine Rechtsauskünfte, Diskriminierungsfälle mit Beratungsbedarf und Dokumentationen. Wenn die Erstberatung die Bearbeitung vollständig übernehmen kann, erhalten die anfragenden Personen mit nur **geringen Wartezeiten** die relevanten Informationen. Sie werden etwa dazu informiert, welche Rechtslage gilt, wie die GAW unterstützen kann, oder welche andere Anlaufstelle unterstützen kann, wenn das Anliegen nicht unter das Mandat der Gleichbehandlungsanwaltschaft fällt.

Die Erstberatung konnte **über die Hälfte aller Anfragen** selbständig abschließen – ein starker Anstieg zum vorherigen Berichtszeitraum



Jede fünfte Anfrage, die einen Diskriminierungsfall betroffen hat, wurde im Zeitraum 2024/25 durch die Erstberatung so weit unterstützt, dass keine vertiefende Beratung mit Gleichbehandlungsanwält:innen notwendig war. Das bedeutet, dass die Person, die sich mit einer Diskriminierungserfahrung an die Erstberatung gewandt hat, so weit beraten werden konnte, dass sie selbst tätig werden konnte, ausreichend informiert wurde oder vorerst keine weiteren Schritte unternehmen wollte. Das ist eine Steigerung gegenüber der Quote aus dem letzten Berichtszeitraum 2022/23, wo etwa jeder sechste Diskriminierungsfall in der Erstberatung abschließend beraten werden konnte. Die restlichen **46 % der Diskriminierungsfälle** wurden für **vertiefende rechtliche Beratungen** an Gleichbehandlungsanwält:innen zugeteilt.

Für die Erstberatung sind eine **Vielzahl an Kompetenzen** erforderlich, denn die Erstberater:innen navigieren eigenständig Rechtsfragen und klären Zuständigkeiten. Sie verfügen zudem über ein breites Wissen über die österreichische Institutionenlandschaft, um Klient:innen gegebenenfalls an andere Stellen zu verweisen, und fungieren als Drehscheibe für Schulungsanfragen.

StrAP 2024/25

Die GAW konnte für die **Erstberatung** aufgrund der hohen Tätigkeitsanforderungen eine **Aufwertung** erreichen. Im Zuge dieser Aufwertung wurden die Aufgabenbereiche maßgeblich durch zielgerichtete Tools standardisiert. Diese Tools reichen von einem Leitfaden für Erstgespräche bis hin zur Entwicklung eines Konzepts für Basisschulungen durch die Erstberatung.

2.3.2 Stärkung der betroffenen Personen

Die Erstberatung stellt die Stärkung der betroffenen Personen in den Vordergrund. Manche Klient:innen möchten in erster Linie einen Vorfall dokumentieren oder sich Informationen einholen, um einen Sachverhalt rechtlich einzuordnen. Bei dieser Art von Erstberatungsgesprächen steht ein Informationsbedürfnis im Vordergrund: Die Klient:innen möchten nichts gegen die erlebte Diskriminierung unternehmen oder planen dies erst zu einem späteren Zeitpunkt. Fällt das Anliegen nicht unter das Mandat der GAW werden unter Umständen andere Anlaufstellen aufgesucht, um das Anliegen weiterzuverfolgen. Andere Klient:innen wiederum wollen zum erlebten Vorfall selbst tätig werden und holen sich dafür erste Informationen von der Erstberatung.

Der Austausch mit der Erstberatung kann bekräftigen, **Orientierung in der Rechtslage** geben und helfen, die häufig sehr belastenden Diskriminierungserfahrungen auch emotional besser zu verarbeiten. Folgendes Fallbeispiel illustriert, wie wichtig es sein kann, eine Einordnung zu bekommen, ohne dass notwendigerweise sofort rechtliche Schritte gesetzt werden:

Fall-beispiel

Ein Sozialarbeiter arbeitet in einer Wohngruppe. Die Einrichtung wird geschlossen, es kommt zu Personalkürzungen, die mit unzureichenden Fördermitteln begründet werden. Betroffen sind er, der Schwarz ist, und ein weiterer Kollege, mit Migrationsbiografie. Andere Kolleg:innen, die weiter beschäftigt werden, sind hingegen *weiße* Personen. Später bewirbt er sich zweimal intern beim gleichen Träger; beide Bewerbungen werden abgelehnt. Er vermutet einen Zusammenhang mit seiner Hautfarbe beziehungsweise ethnischen Zugehörigkeit, auch wenn es keine offen rassistischen Aussagen gab. Er beschreibt die Situation als von subtiler, unterschwelliger Diskriminierung geprägt und möchte in der Erstberatung seine Erfahrungen vor allem besprechen, einordnen und Informationen zu möglichen Schritten erhalten. Die Erstberaterin informiert über die Rechtslage und Handlungsmöglichkeiten und thematisiert außerdem, dass Rassismus

sich häufig in strukturellen Entscheidungen (zum Beispiel Kündigungen, Auswahlverfahren) und wiederholten Mikroaggressionen zeigt und nicht immer offen benannt wird. Für den Klienten ist es sehr wichtig, dass seine Erfahrung gesehen und ernst genommen wird. Aus Sorge vor möglichen beruflichen Nachteilen beim selben Träger verzichtet er zunächst auf weitere rechtliche Schritte. Er betont aber in der Erstberatung, wie wichtig ihm die Möglichkeit ist, die Situation mit einer unabhängigen Anlaufstelle vertraulich zu besprechen und einzuordnen.

Als betroffene Person seine eigenen Rechte zu kennen und die Rückversicherung zu erhalten, dass der erlebte Vorfall nicht in Ordnung ist, kann sehr stärkend sein. Diesen wichtigen Prozess zu unterstützen, ist ein zentrales Leitprinzip der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Eine Klientin der Gleichbehandlungsanwaltschaft beschreibt dies folgendermaßen:

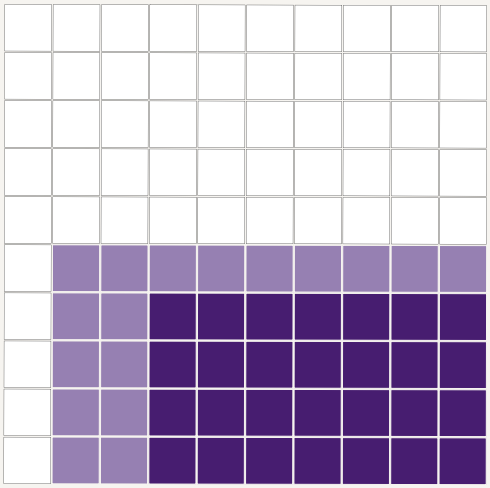
> **Ich bin dankbar und zufrieden, das Team war toll und gab mir ein sehr wertschätzendes Gefühl. Auf diversen Ebenen habe ich mich gesehen gefühlt. Das stärkt natürlich!** Klientin der GAW

Die Erstberatungen werden teilweise unter hochemotionalen Voraussetzungen geführt. Personen öffnen sich erstmals zu sehr **belastenden Erlebnissen.** In ihrer Lebenssituation steht viel auf dem Spiel und die fehlende bisherige Unterstützung kann große Verzweiflung auslösen. Neben dem Bedürfnis nach rechtlicher Klärung bestehen daher auch emotionale Bedürfnisse. Deswegen ist auch der künftige **Ausbau der psychosozialen Kapazitäten und Kompetenzen** der GAW eine wichtige Voraussetzung, um Personen in diesen sehr herausfordernden Situationen adäquat zu unterstützen.

2.3.3 Clearing

Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich der Erstberatung ist das Clearing. Aufgrund der vergleichsweise hohen Bekanntheit der GAW wird sie von Betroffenen oft als erste Anlaufstelle gewählt, obwohl die GAW auf Grundlage ihres Mandats nicht immer für die betroffene Person tätig werden kann.

Von allen rechtlichen Anfragen 2024/25 …



… fielen **45 %** nicht in das Mandat der GAW.

Davon konnten **65 %** an andere Stellen weitergeleitet werden.

Knapp die Hälfte der Anfragen im Zeitraum 2024/25 betrafen Anliegen, die nicht in das gesetzliche Mandat der GAW fallen.

Davon konnten **65 % weitergeleitet werden.** Insgesamt 18 % der Weiterleitungen gingen an Bundes- und Landesantidiskriminierungsstellen. Darüber hinaus werden im Zuge des Clearings je nach Anliegen und Thema auch zivilgesellschaftliche Anlaufstellen wie etwa psychosoziale Beratungsstellen, Anlaufstellen für Rassismusbetroffene, LGBTQIA+-Organisationen[5], Frauen*beratungsstellen, Opferschutzeinrichtungen und andere einschlägige NGOs oder Selbstvertretungsorganisationen vermittelt. Aufgrund der **zersplitterten Beratungslandschaft** leisten Erstberater:innen trotz vertiefender Kenntnisse der Institutionen umfassende Recherchearbeit. Das heißt, die Erstberatung der GAW übernimmt die wichtige Aufgabe, von Diskriminierung betroffene Personen bei Bedarf an die richtigen Institutionen weiter zu verweisen.

Für manche Anliegen gibt es jedoch (noch) keine passende Einrichtung, an die vermittelt werden könnte. Folgendes Fallbeispiel zeigt auf, dass der Austausch mit der Erstberatung dennoch Motivation geben kann, selbst tätig zu werden:

5 Die Abkürzung LGBTQIA+ ist eine englischsprachige Bezeichnung und steht für: lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, intersex, asexual. Das + symbolisiert, dass die Bezeichnung für Erweiterungen offen ist.

Fall-beispiel

Eine Person wird im Zuge eines Bewerbungsgesprächs auf ihr Gewicht angesprochen. Der potenzielle Arbeitgeber fragt sie unter anderem, was sie tun würde, wenn der Lift morgens ausfallen würde. Sie meldet sich zunächst bei der *Arbeiterkammer*, welche ihr allerdings nicht weiterhelfen kann. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat für diesen Vorfall kein Mandat. Die Erstberaterin der GAW recherchiert deswegen andere Möglichkeiten, doch wird abgesehen von einer Adipositas-Community-Gruppe nicht fündig. Der Austausch bestärkt die betroffene Person jedoch darin, möglicherweise selbst eine Initiative zu gründen.

Knapp die Hälfte der Anfragen im Zeitraum 2024/25 betraf Anliegen, die nicht in das gesetzliche Mandat der GAW fallen. Diese hohe Zahl unterstreicht, wie wichtig es wäre, Informationen zu bündeln und **institutionelle Zuständigkeiten zu vereinfachen.**

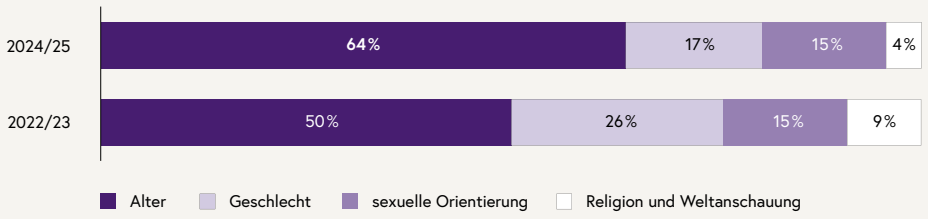
Beim **Clearing** wird ein großes strukturelles Problem für Betroffene deutlich: Es gibt eine enorme **gesetzliche Zersplitterung** und zahlreiche Institutionen von Bund, Ländern und Gemeinden, die für Gleichstellung und Diskriminierungserfahrungen zuständig sind. Eine vergleichende Analyse der *EU-Kommission* aus 2025 zeigt, dass **kein anderes EU-Land so viele Antidiskriminierungsgesetze hat wie Österreich.** Diese Situation ist für Betroffene von Diskriminierung nicht zumutbar und erschwert den effektiven Zugang zum Recht.[6]

2.3.4 Massive Rechtsschutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz

186 Mal haben von Diskriminierung betroffene Personen Vorfälle gemeldet, die nicht durch das Gleichbehandlungsgesetz gedeckt sind und Schutzlücken sichtbar machen.

Auch aufgrund der rechtlichen Schutzlücken ist von einem erheblichen Underreporting auszugehen.

Anfragen zu Altersdiskriminierung in nicht vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen haben zugenommen



6 Vgl. dazu: https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2026/01/a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-DS0125211ENN.pdf S. 129ff., letzter Zugriff am 21.5.2026.

64 % der Anfragen betrafen **Altersdiskriminierung, 17 % Geschlechterdiskriminierung, 15 %** Diskriminierung aufgrund der **sexuellen Orientierung** und **4 %** Diskriminierung aufgrund der **Religion und Weltanschauung.** Die Diskriminierungsfälle dokumentieren sehr einschneidende Erfahrungen für Betroffene. Die Zahl der Anfragen kann jedoch nichts über die tatsächliche Häufigkeit dieser Diskriminierungen aussagen, da nur ein Bruchteil davon gemeldet wird.

Welche Schutzlücken gibt es im Gleichbehandlungsgesetz?
Das Gleichbehandlungsgesetz regelt wichtige Lebensbereiche der Privatwirtschaft in der Arbeitswelt und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die für die gesellschaftliche Teilhabe wichtig sind. Es bestehen jedoch rechtliche Schutzlücken, die aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ohnehin schon benachteiligte und ausgegrenzte Personen und Personengruppen noch vulnerabler machen.

> **Wir brauchen endlich ein einheitliches Gleichbehandlungsgesetz, das alle Diskriminierungsgründe in allen Lebensbereichen umfasst. Denn egal, ob ich arbeite, zur Ärztin gehe, eine Wohnung mieten will oder einer Freizeitaktivität nachgehe: Dieser Schutz darf nicht davon abhängen, was ich gerade tue oder in welchem Lebensbereich ich mich bewege.**
> Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung sind in der Arbeitswelt geschützte Diskriminierungsgründe. Schutzlücken bestehen jedoch bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), bei der Bildung, beim Sozialschutz und sozialen Vergünstigungen. Bei Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts** besteht der Schutz nur in der Arbeitswelt sowie 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. Einen umfassenden Diskriminierungsschutz gibt es hingegen bei Diskriminierungen aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit.** Dieser umfasst Arbeitswelt, die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (inkl. Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen.

Die sehr ungleich geschützten Bereiche und die Widersprüche, die sich für Menschen ergeben, je nachdem ob sie eine Diskriminierungserfahrung bei Arztbesuchen, der Wohnungssuche oder in der Arbeitswelt machen, verdeutlichen folgende Szenarien:

Eine 50-jährige Frau, die in der Arbeitswelt aufgrund des Alters diskriminiert wird, kann dagegen rechtlich vorgehen. Eine 70-jährige Frau, die gerne eine Wohnung besichtigen möchte, jedoch aufgrund ihres Alters nicht eingeladen wird, kann nicht gegen diese Diskriminierung vorgehen.

Fall-beispiel

Ein lesbisches Paar wird im Rahmen einer ärztlichen Behandlung belästigt, kann aber wegen des fehlenden rechtlichen Schutzes nicht dagegen vorgehen. Ein schwuler Kellner, der von seinem Arbeitgeber homophob belästigt wird, kann gegen diese Übergriffe vorgehen.

Fall-beispiel

Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt ist verboten, aber in den meisten Schultypen können Schüler:innen nicht dagegen vorgehen, wenn sie sexuell belästigt werden.

Fall-beispiel

Ein jüdischer Mann, der sichtbare religiöse Symbole trägt und bei einer Jobbewerbung wegen dieser mehrfach belästigt wird, hat rechtliche Möglichkeiten, sich zu wehren. Ein jüdisches Paar, das von einem Taxifahrer wegen seiner Einstellung zu Israel nicht mitgenommen wird, hat keinen expliziten Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion.

Fall-beispiel

Schutzlücken Altersdiskriminierung: Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) als Herausforderungen der Zukunft

Personen, die über 65 Jahre alt sind, stellen äußerst selten Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dies liegt an den Schutzlücken für diese Personengruppe:

> Über die Berufstätigkeit hinaus gibt es keinen altersbezogenen Diskriminierungsschutz für ältere Personen, da wichtige Lebensbereiche wie Wohnen oder Gesundheit davon ausgenommen sind.

Bei gemeldeten Altersdiskriminierungen, die rechtlich nicht erfasst sind, handelte es sich vorwiegend um Diskriminierungserfahrungen älterer Personen aufgrund von **Digitalisierung.** Dabei ging es um Zugangsbarrieren bei digitalen Applikationen, Online-Tickets oder Online-Formularen. Weiters wurden Diskriminierungserfahrungen mit Dienstleistungsangeboten geschildert die nur online verfügbar sind, bei denen Unterlagen ausschließlich digital bereitgestellt werden und bei denen nur noch übers Handy bezahlt werden kann. Auch Diskriminierungen beim Zugang zu Versicherungs- und Bankdienstleistungen spielen in der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Rolle. Gleichzeitig werden auch junge Menschen in vielen Lebensbereichen nicht durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Anfragen mit denen die Erstberatung befasst ist, umfassen etwa benachteiligende Zugangsregelungen für Kinder oder Familien mit jungen Kindern im Freizeitbereich (beispielsweise Hotellerie, Gastronomie oder Bäder), aber auch Preisgestaltungen und soziale Vergünstigen. Für Diskriminierungsfälle, die

Kinder und Jugendliche betreffen, steht die Gleichbehandlungsanwaltschaft außerdem regelmäßig in Austausch mit den Regionalstellen der Kinder- und Jugendanwaltschaft.

Die **voranschreitende Digitalisierung** und die Verbreitung von KI-Anwendungen bei Gütern und Dienstleistungen (inklusive Wohnraum), Bildung, Sozialschutz und sozialen Vergünstigungen können Ausschlusserfahrungen von Menschen aufgrund des Alters immer weiter verschärfen. Diskriminierungspotenziale durch diese Entwicklungen müssen durch einen **Rechtsrahmen** ausgeglichen werden, der die Menschen- und Grundrechte wahrt.

Die Diskriminierungspotenziale gegenüber jüngeren und älteren Menschen können durch das Gleichbehandlungsgesetz in wesentlichen Lebensbereichen nicht adressiert werden. Das ist etwa für so wichtige Themen wie Zugang zu Wohnraum, Gesundheit, Bildung oder sozialen Schutz und soziale Vergünstigungen unzumutbar. Für das Gleichbehandlungsgesetz ist deswegen eine **Ausweitung des Schutzes von Altersdiskriminierung** auf alle Lebensbereiche nötig.

Schutzlücken Geschlecht: Verantwortungsträger:innen in die Pflicht nehmen und Betroffene ermächtigen

Geschlechterdiskriminierung kann in den Bereichen Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen rechtlich nicht bekämpft werden. Der Bereich **Sozialschutz** umfasst etwa Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Pensionen und Sozialversicherungen. Folgendes Beispiel illustriert die Problematik des fehlenden Schutzes:

Fall-beispiel

Ein heterosexuelles Paar teilt sich beim ersten Kind die Karenz so auf, dass die Mutter für elf Monate und der Vater für drei Monate in Karenz geht. Für das zweite Kind möchten sie diese Aufteilung umdrehen, sodass der Vater für elf Monate und die Mutter für drei Monate in Karenz ist. Doch die Sozialversicherung lehnt den Antrag für diese Aufteilung ab.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Berichtszeitraum auch mit rechtlichen Anfragen zu sexueller Belästigung im Bildungsbereich beschäftigt. Das Gleichbehandlungsgesetz deckt im Bildungsbereich allerdings nur **sexuelle Belästigung** in berufsbildenden Schulen ab. Ein Ausbau des Schutzes wäre also eine wichtige Ergänzung zum Sexualstrafrecht, um den Zugang zum Recht für Betroffene sicherzustellen.

Das Gleichbehandlungsgesetz bietet gerade in Bezug auf sexuelle Belästigung einen viel niederschwelligeren Zugang als das (Sexual-)Strafrecht. Unter das Gleichbehandlungsgesetz können auch Gesten sowie digitale und verbale Formen der Belästigung fallen. Das ist besonders für den Schutz von jungen Personen – insbesondere mit Blick auf mögliche Traumafolgen solcher Belästigungen – ein wichtiger Unterschied zum Sexualstrafrecht.

Auch **Deadnaming und Misgendering**[7] von Schüler:innen waren Gegenstand von Meldungen. Konkret handelte es sich etwa um Personen, die in Zeugnissen mit falschem Namen und Geschlecht beurteilt wurden, oder im Unterricht konsequent mit falschen Pronomen angesprochen wurden. Eine Studie der Wiener Antidiskriminierungsstelle zur Lebenssituation von LGBTQIA+-Personen belegt, dass das Schulumfeld für transgeschlechtliche und nicht-binäre Personen besonders diskriminierend ist.[8]

Diese Meldungen bilden nur einen Bruchteil der Erfahrungen ab, die in Lebensbereichen und Lebensabschnitten mit erhöhter Vulnerabilität (zum Beispiel bei Kindern und Jugendlichen im Schulalltag oder rund um Fragen des Sozialschutzes in der frühen Elternschaft) stattfinden.

Der **Ausbau des Gleichbehandlungsschutzes im Bildungsbereich** würde dazu beitragen, die Selbstbestimmung und Selbstermächtigung von Schüler:innen zu stärken. Verantwortungsträger:innen könnten dadurch auch stärker in die Pflicht genommen werden, strukturelle Maßnahmen zu setzen – etwa zu geschlechtlicher Vielfalt oder zur Prävention sexueller Belästigung.

Die Vorfälle, die der GAW gemeldet werden, belegen zudem, dass es rechtliche Grundlagen braucht, um etwa diskriminierende Geschlechterstereotype beim Zugang zum Sozialschutz und zu sozialen Vergünstigungen zu bekämpfen.

Schutzlücken sexuelle Orientierung: Recht auf Privat- und Familienleben muss gewahrt werden

Sexuelle Orientierung ist nur in der Arbeitswelt geschützt. Ein Schutz fehlt etwa bei **Bildung** und Zugang zu **Gütern und Dienstleistungen** – zum Beispiel in den Bereichen Wohnen, Gesundheit oder Gastronomie. Auch fehlt der Diskriminierungsschutz für homofeindliche Diskriminierung und Belästigung beim Sozialschutz und bei sozialen Vergünstigungen. Bei der GAW gab es etwa Meldungen zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Besuch von Gastronomiebetrieben, Freizeiteinrichtungen und besonders häufig beim Zugang zu Wohnraum. Folgende Beispiele illustrieren die sehr einschneidenden Erfahrungen, die nach Einschätzung der GAW mitunter auch das Recht auf Privat- und Familienleben (Art 8 EMRK) verletzen:

---

7 Misgendering benennt die Anrede von Personen mit falschen Pronomen oder falscher Anrede. Deadnaming benennt die Verwendung des Namens, der einer Person bei der Geburt zugewiesen worden ist, obwohl diese Person einen Wahlnamen hat, den sie in Einklang mit ihrem Geschlecht gewählt hat. Sowohl Misgendering als auch Deadnaming missachten die geschlechtliche Selbstbestimmung.

8 Transgeschlechtliche Personen sind im Bildungsbereich zu 28 % von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder körperlichen Übergriffen betroffen, gefolgt von Personen mit nicht binären Geschlechtern (23 %). 9 % der Lesben, 8 % der Schwulen, 11 % der bisexuellen, 17 % der pansexuellen, 15 % der asexuellen, 17 % der aromantischen und 15 % der queeren Personen geben ein Erleben von Übergriffen in den letzten 12 Monaten an. Für den Bereich Schule und Ausbildung nahmen leider keine intergeschlechtlichen Personen an dieser nicht-randomisierten Studie teil. Vgl. dazu: https://www.wien.gv.at/zusammenleben/studie-queer-in-wien-2025, letzter Aufruf am 17.4.2025.

Fall-beispiel

Ein schwules Ehepaar wird von dessen Nachbarin im Wohnhaus regelmäßig wegen der sexuellen Orientierung beschimpft und angefeindet.

Fall-beispiel

Ein lesbisches Paar wird in der Therme dazu aufgefordert, einander nicht an den Händen zu halten, während heterosexuelle Paare bei ähnlichem Verhalten in Ruhe gelassen werden.

Fall-beispiel

Ein schwules Paar wird beim eigenen Maturaball von der Balleröffnung ausgeschlossen, mit dem Argument, es seien nur heterosexuelle Paare zum Tanzen zugelassen.

Auch bei Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung ist von einer sehr hohen Dunkelziffer auszugehen. Die Beispiele verdeutlichen, dass die Übergriffe sehr intime Situationen und **höchstpersönliche Lebensbereiche** betreffen: etwa, dass sich ein schwules Paar nicht sicher im eigenen Wohnraum fühlt oder dass sich ein lesbisches oder schwules Paar an Orten wie der Therme oder beim eigenen Schulball nicht „zeigen" darf.

Diese Erfahrungen sind für Betroffene äußerst gravierend und schränken das Recht auf Familien- und Privatleben ein, das in Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) verankert ist. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es daher nicht tragbar, dass im Unterschied zur Arbeitswelt kein rechtlicher Schutz für sexuelle Orientierung in den Bereichen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Bildung sowie bei sozialen Vergünstigungen und Sozialschutz besteht.

Schutzlücken Religion und Weltanschauung: Besondere Rechtsunsicherheiten für Personen mit Rassismuserfahrungen

Auch im Bereich Religion und Weltanschauung fehlt der Diskriminierungsschutz beim Zugang zu **Gütern und Dienstleistungen,** einschließlich Wohnraum. Außerdem kann nicht gegen Vorfälle in den Bereichen **Bildung, Sozialschutz** und **sozialen Vergünstigungen** vorgegangen werden. Diskriminierungsfälle, die im Berichtszeitraum 2024/25 bei der GAW eingelangt sind, illustrieren die Einschnitte, die Betroffene erleben:

Fall-beispiel

Eine Gruppe von Freunden will abends ein Lokal besuchen. Sie werden ohne Begründung abgewiesen. Einer der Freunde ist Sikh und trägt einen Dastar. Er vermutet, dass dieses religiöse Kleidungsstück der Grund für die Abweisung sein könnte.

Fall-beispiel

Eine Frau erkrankt und kann eine Studienprüfung nicht ablegen. Sie benötigt ein ärztliches Attest und wird im Zuge der Untersuchung sehr unfreundlich behandelt. Sie vermutet, dass die Ärztin sie wegen ihres Hidschābs angefeindet hat.

Ein Mann erhält in einem Lokal keinen Tisch – mit der Begründung, das Lokal sei ausreserviert. Die abgewiesene Person trägt einen sichtbaren Davidstern. Das Lokal bleibt über den Abend leer.

Fall-beispiel

Der fehlende Schutz bei Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit schafft faktische **Hürden für die effektive Bekämpfung von Formen des Rassismus,** die mit Religionsfragen verknüpft sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kritisiert seit Jahren, dass religionsbasierte Diskriminierungen häufig intersektionelle Fälle sind, die mit ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht und anderen Diskriminierungsmerkmalen zusammenhängen können. Diese Intersektionalität wird rechtlich kaum anerkannt. Es gibt außerdem in der Entscheidungspraxis der *Gleichbehandlungskommission* (GBK) je nach Religion und sogar je nach Senat unterschiedliche Handhabungen. Senat III der GBK etwa behandelt antisemitische Diskriminierung als Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Andererseits werden Anträge von Klient:innen, die etwa Diskriminierungen aufgrund von antimuslimischem Rassismus erfahren, von Senat III der GBK regelmäßig mit dem Argument der Unzuständigkeit zurückgewiesen, wohingegen Senat I hierzu eine andere Spruchpraxis hat. **Die *Volksanwaltschaft* hat in einem dieser Fälle eine Missstandsfeststellung veröffentlicht. Anlass war die Beschwerde einer Frau, die wegen ihres Hidschābs von einem Boxclub abgewiesen worden ist und ihren Fall von der GBK prüfen lassen wollte.** Die *Volksanwaltschaft* hält fest, dass Senat III der *Gleichbehandlungskommission* eine Prüfung des Falls hätte vornehmen müssen. Denn antimuslimischer Rassismus ist zwar religionsbezogen, aber muss auch im Zusammenhang mit Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit betrachtet werden, die in diesem Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes geschützt sind. Zudem werden im Bericht auch die starke Zersplitterung des Diskriminierungsschutzes und die daraus resultierenden Rechtsunsicherheiten für Betroffene bemängelt.[9]

→ Siehe dazu Kapitel 3.6.6 (S. 162)

Um sicherzustellen, dass der Diskriminierungsschutz von derart selektiven Spruchpraktiken entkoppelt wird, muss Religion in allen Anwendungsbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes geschützt werden. Diese Maßnahme würde Angehörige aller Religionsgemeinschaften stärken – etwa Jüd:innen, Christ:innen, Sikhs und Muslim:innen.

Der **Schutz von Religion und Weltanschauung** im Gleichbehandlungsgesetz ist wesentlich. Die Schließung dieser Schutzlücken ist Voraussetzung für einen demokratischen und **gesellschaftlichen Pluralismus,** der niemanden zurücklässt.

9 Vgl. dazu auch der Bericht der *Volksanwaltschaft* an den Nationalrat und an den Bundesrat 2024: https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/III/130/imfname_1678660.pdf S. 41–44, letzter Zugriff am 17.4.2026.

Dieser Schutz ist außerdem eine wesentliche Voraussetzung, um **intersektionelle Diskriminierung** im Zusammenspiel von Religion, Geschlecht und Rassismus adäquat zu bekämpfen. Denn Menschen müssen in allen wichtigen Lebensbereichen gesellschaftlich teilhaben können, unabhängig welcher Glaubensrichtung oder Weltanschauung sie angehören.

Lückenhafter Diskriminierungsschutz: Österreich ist EU-Schlusslicht

International haben fast alle EU-Mitgliedstaaten ihr Rechtsschutzniveau so angepasst, dass für alle Diskriminierungsgründe in allen Lebensbereichen ein gleichwertiger Schutz gilt. In Österreich bestehen noch **eklatante Rechtsschutzlücken.**[10] Aber sogar innerhalb Österreichs gibt es nicht nachvollziehbare Widersprüche: Denn die Schutzlücken bestehen nur noch innerhalb der Bundeskompetenz, nicht aber bei der Länderkompetenz. Dort, wo die Bundesländer die Regelungskompetenz über die Arbeitswelt hinaus haben, besteht in allen neun Landesantidiskriminierungsgesetzen ein Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsgründe.[11] Für den Diskriminierungsgrund Behinderung ist auch ein vollumfängliches Schutzniveau umgesetzt.

Unterschiedliche Schutzniveaus für verschiedene Diskriminierungsgründe (zum Beispiel Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Alter oder Religion) suggerieren, dass manche Formen der Diskriminierung „weniger schlimm" seien und deswegen keine rechtliche Regelung benötigen. Hingegen vermittelt ein **gleiches Schutzniveau** für alle Diskriminierungsgründe die Botschaft an die Gesellschaft, dass jede Form von Diskriminierung unzulässig ist. Das **stärkt sowohl die Prävention als auch den Zugang zum Recht bei einer erlebten Diskriminierung.** Auch auf individueller Ebene sind für Betroffene die bestehenden Lücken problematisch und die Unklarheit, in welchen Lebensbereichen Schutz besteht, unzumutbar.

Menschen brauchen die rechtliche Möglichkeit, gegen Diskriminierung vorzugehen – unabhängig davon, in welchem Lebensbereich diese passiert. Die Anfragen an die GAW verdeutlichen, dass die Intensität der Vorfälle sehr hoch ist und folgenreich für Betroffene, die sich beispielsweise in Freizeiteinrichtungen, bei Ärzt:innen oder im eigenen Wohnumfeld nicht sicher fühlen. Die Auswirkungen dieses fehlenden Diskriminierungsschutzes sind für betroffene Personen nicht zumutbar.

---

10 Vgl. dazu: https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/comparison-dashboard/, letzter Zugriff am 21.5.2026. Dieses Tool von *EQUINET* ermöglicht Vergleiche zwischen den Mandaten unterschiedlicher Gleichbehandlungsstellen in Europa.

11 Der im Dezember 2025 veröffentlichte Bericht der UN-Sonderberichterstatterin zu zeitgenössischen Formen von Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit einhergehender Intoleranz kritisiert ebenfalls die institutionelle und rechtliche Zersplitterung des Antidiskriminierungsrechts und die Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz, die insbesondere für die Bekämpfung von intersektioneller Diskriminierung eine Barriere darstellen. Vgl. dazu: https://www.ohchr.org/sites/default/files/statements/20251209-eom-stm-austria-sr-contemporary-forms-racism-en.pdf, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Ein einheitliches Schutzniveau macht das Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht insgesamt zugänglicher. Dieses ist nicht nur aufgrund der hohen Zersplitterung der Zuständigkeiten, sondern auch wegen der Schutzlücken für Betroffene schwer überschaubar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher seit Jahren die Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz.

Die Schließung der Schutzlücken ist ein notwendiger Schritt, um Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention aktiv zu verwirklichen. Das **Recht auf Privat- und Familienleben** bedeutet, dass Menschen unabhängig von Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und ethnischer Zugehörigkeit am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Dies ist zugleich eine Voraussetzung, um den gesellschaftlichen Pluralismus zu schützen, der einen Grundwert für demokratische Rechtsstaaten darstellt.

2.4 Mit welchen Strategien verbessert die GAW den Zugang zum Recht

2.4.1 Bessere Erreichbarkeit

Die niederschwellige Erreichbarkeit von Gleichbehandlungsstellen ist eine Voraussetzung dafür, dass Betroffene von Diskriminierung ihre Rechte wirksam wahrnehmen können. Dieser Grundsatz ist auch in den EU-Standards-Richtlinien festgelegt, in denen die Anforderungen für eine unkomplizierte Kontaktaufnahme konkretisiert werden. Demnach müssen Gleichbehandlungsstellen laut Artikel 12 jedenfalls online, schriftlich und mündlich kontaktierbar sein. Wichtig ist, dass eine Erreichbarkeit für alle Menschen gewährleistet wird, die Diskriminierungen erleben – unabhängig von ihrer gesellschaftlichen Positionierung und ihrem räumlichen Standort.

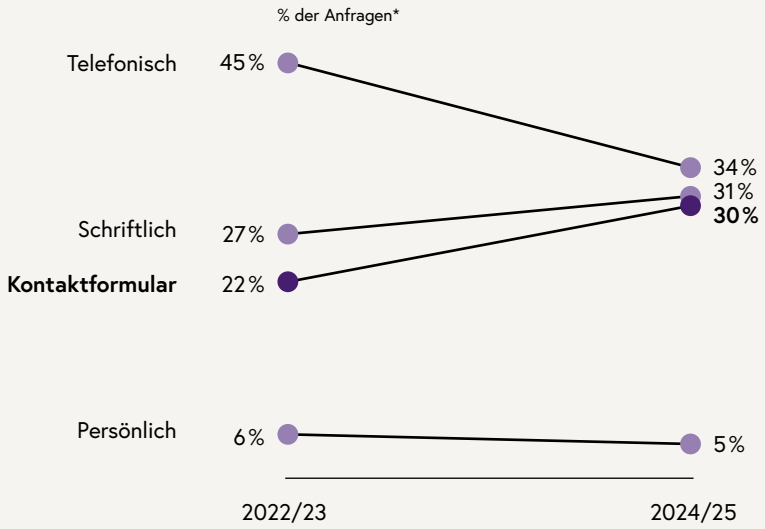
→ Siehe dazu Kapitel 2.2 (S. 45)

Die gestiegene Zahl der Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass der kontinuierliche Ausbau der Erreichbarkeit wichtig ist, um den Zugang für mehr Personen zu sichern und um deren unterschiedlichen Bedürfnislagen gerecht zu werden. Im Zuge des Strategie- und Arbeitsplans der GAW für die Jahre 2024/25 wurden mehrere neue Tools dafür entwickelt. Dazu gehört etwa die Schaffung zusätzlicher Kontaktmöglichkeiten, wie der digitalen Erstberatung, die Betroffenen eine erste Einordnung ihres Anliegens ermöglicht.

Das **Kontaktformular** und die **digitale Erstberatung** verbessern den Zugang zum Recht für Betroffene von Diskriminierung. Auch steigern diese Tools das Wissen über das Recht auf Gleichbehandlung bei Multiplikator:innen und in der Allgemeinheit.

StrAP 2024/25

Die telefonische Kontaktaufnahme wurde weiterhin am meisten genutzt. Das **Kontaktformular** verzeichnete den stärksten Zuwachs.



3 % der Anfragen konnten keiner der erfassten Kontaktmöglichkeiten zugeordnet werden.

In den letzten beiden Strategie- und Arbeitsplänen legte die GAW ein besonderes Augenmerk auf den Ausbau digitaler Angebote für eine niederschwellige Kontaktaufnahme und für eine erste rechtliche Einordnung von Diskriminierungserfahrungen.

StrAP 2024/25

Diese neuen digitalen Kontaktmöglichkeiten ergänzen das bereits bestehende Angebot, das weiterhin intensiv genutzt wird. Damit können **neue Zielgruppen** – etwa jüngere Personen, die eine digitale Kontaktaufnahme bevorzugen – besser erreicht werden. Auch die Dokumentation von Vorfällen, die etwa Schutzlücken des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen, wird dadurch erleichtert.

10.827 Personen haben seit dem Launch der digitalen Erstberatung dieses Tool in Anspruch genommen (Stichtag 4.3.2026).

Die **digitale Erstberatung** steht seit Februar 2025 zur Verfügung. Sie wurde mit dem Ziel entwickelt, eine erste rechtliche Einordnung eines Vorfalls zu ermöglichen und die rechtlichen Zuständigkeiten für den Sachverhalt abzuklären. Die Hemmschwelle für ein Erstberatungsgespräch kann manchmal groß sein. Auch gibt es Zielgruppen, die digitale Kommunikationswege bevorzugen.

Mit der **digitalen Erstberatung** erhalten Klient:innen wichtige erste Informationen und werden ermächtigt, ihr Vorgehen weiter zu planen und sich an eine dafür zuständige Stelle zu wenden. Auch schafft das Tool eine bessere Übersicht über die enorme Zersplitterung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Die digitale Erstberatung ist kostenlos auf der Website der GAW verfügbar, unabhängig von den Öffnungszeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Erste Abklärungen können damit jederzeit vorgenommen werden. Das Angebot richtet sich sowohl an betroffene Personen wie auch an Multiplikator:innen, die beispielsweise für Klient:innen abklären möchten, an welche Stelle sie sich wenden sollen.

Die **digitale Erstberatung** wurde breitenwirksam bei anderen österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen vorgestellt. Es ist ein großer Erfolg für die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass auch die Landesantidiskriminierungsstellen und andere Bundesstellen dieses Angebot regelmäßig nutzen, um sich in der komplexen Zuständigkeitsfrage zu orientieren.

StrAP 2024/25

Selbst für einschlägige Beratungseinrichtungen ist es nämlich aufgrund der hohen Zersplitterung des Antidiskriminierungsrechts je nach Rechtsfrage schwer, die Institutionenlandschaft und die entsprechenden Zuständigkeiten zu überblicken. Hier schafft das neue Tool der Gleichbehandlungsanwaltschaft Abhilfe, um **trotz der rechtlichen Zersplitterung den Zugang zum Recht zu verbessern.**

> **Das Tool ist optisch ansprechend gestaltet und einfach zu handhaben. Es ist schön zu sehen, was trotz knapper Ressourcen gelungen ist.**
> Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten Niederösterreich

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat außerdem ihre **digitalen Kontaktformulare** weiter ausgebaut. Sie sind über die Website zugänglich und ermöglichen, Anfragen unkompliziert und unabhängig von Bürozeiten der GAW einzubringen. Das Kontaktformular wurde in Einfacher Sprache erstellt, um insbesondere für Personen mit Behinderungen und Personen mit anderen Erstsprachen als Deutsch einen barriereärmeren Zugang zum Recht zu sichern.

1.795 Mal wurden 2024/25 diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate gemeldet.

Das entspricht einem **Anstieg um 86 %** gegenüber dem Berichtzeitraum 2022/23 (von 964 auf 1.795).

Anfragen über das **Kontaktformular** sind im Vergleich zum Zeitraum 2022/23 von 22 % auf 30 % aller Anfragen angestiegen. Die statistische Auswertung der Anfragen zeigt, dass das digitale Kontaktformular insbesondere für Falldokumentationen und für die Meldung diskriminierender Inserate genutzt wird. Das digitale Kontaktangebot eignet sich damit besonders gut zur unkomplizierten Meldung eines Vorfalls, bei der keine weitere Beratung gewünscht wird.

Telefonische Erstberatungen sind weiterhin eine wichtige Konstante in der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und machen mit 34 % den größten Teil der Anfragen an die GAW aus. Der persönliche Austausch ist gerade für Personen, die sehr schwerwiegende, zum Teil auch traumatisierende Diskriminierungserfahrungen machen, eine wichtige Ressource zur ersten Stabilisierung.

> **Also die Leute sind emotional, die haben was erlebt, finden zu uns und erzählen, was passiert ist. Ganz viel, was ich mache, ist zuhören und bestätigen, dass das Erlebte nicht in Ordnung ist.** Erstberaterin

Bei vielen Diskriminierungserfahrungen und damit verbundenen Bedürfnislagen ist eine zwischenmenschliche Interaktion unverzichtbar. Diskriminierende Erfahrungen sind für betroffene Personen oftmals psychisch sehr belastend. In vielen Fällen haben sich diskriminierende oder belästigende Erfahrungen gehäuft, bevor die betroffene Person die Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert. Die Sachverhalte können außerdem sehr komplex sein und mehrere Tatbestände umfassen oder aus mehreren Vorfällen bestehen. Insofern übernimmt die telefonische Erstberatung der GAW eine sehr wichtige Aufgabe. Im Telefonat können Erstberater:innen diskriminierten Personen einen sicheren, empathischen Raum geben, um das Erlebte zu schildern und **flexibel auf die Bedürfnisse** der betroffenen Personen **eingehen.** Telefonate eignen sich außerdem besser für die Dokumentation komplexer Vorfälle. Die interaktiven Gespräche ermöglichen auch einen vertiefenden Austausch über die Bedürfnislage der Klient:innen. Diese Beratungsgespräche sind daher sehr ressourcenintensiv und erfordern hohe fachliche und soziale Kompetenzen sowie genügend Zeit, um den Anliegen der Menschen, die sich an die GAW wenden, die nötige Aufmerksamkeit widmen zu können.

Es besteht ein gesellschaftlicher Trend, **künstliche Intelligenz (KI) beziehungsweise KI-Anwendungen** wie beispielsweise Chatbots auch für Beratungstätigkeiten einzusetzen. Auch für die GAW sind digitale Anwendungen und Angebote für bestimmte Zielsetzungen relevant. Ein wünschenswertes Beispiel wäre der Einsatz einer KI-Anwendung, die diskriminierende Inserate erkennt und ein automatisiertes Schreiben generieren kann. Es gibt aber viele Fälle, in denen keine automatisierten Lösungen möglich sind.

Auch wenn es bei Diskriminierungen wiederkehrende Muster und klare strukturelle Ursachen gibt, sind die Lösungswege für betroffene Personen aufgrund unterschiedlicher Bedürfnislagen sehr verschieden.

Gegen Diskriminierungen vorzugehen, baut auf eine **vertrauensvolle Zusammenarbeit** zwischen betroffenen Personen und Berater:innen auf. Im Laufe des Prozesses müssen die Strategien immer wieder auf die aktuellen Bedürfnisse abgestimmt werden. KI-Systeme können daher persönliche Beratungen auch in Zukunft nicht ersetzen, sondern nur ergänzen.

Auch **der schriftliche Eingang von Anfragen per Post und E-Mail** spielt bei der Erstberatung eine wichtige Rolle. Der Anteil dieser Anfragen lag im Berichtszeitraum 2024/25 bei 31 % und ist seit dem letzten Bericht leicht angestiegen. Auch bei der telefonischen Erstberatung und bei der schriftlichen Bearbeitung wird deutlich, dass diese Kontaktmöglichkeiten mit spezifischen Bedürfnislagen verknüpft sind. Meistens sind die Sachverhalte komplex und die Personen wünschen sich eine vertiefende Beratung, um die rechtlichen Möglichkeiten abzuklären. Die unterschiedlichen Erreichbarkeiten der GAW arbeiten daher komplementär zueinander und sichern damit einen Zugang zum Recht für unterschiedliche Formen von Anliegen.

2.4.2 Stakeholder:innenvernetzung für neue Zielgruppen und ländliche Regionen

Die österreichweite Vernetzung der GAW mit Stakeholder:innen ist ein Schlüssel, damit sich möglichst viele diskriminierte Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Effektive Vernetzung bedeutet, dass Akteur:innen aus anderen Einrichtungen, Organisationen und Selbstvertretungen mit den Schnittstellen der GAW vertraut sind, insbesondere mit der Erstberatung. Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass damit ein Vertrauensverhältnis aufgebaut wird und die Kontaktaufnahme mit der GAW leichter fällt. Wie die GAW ihre Zugänglichkeit durch strategische Vernetzungen verbessert, veranschaulicht folgendes Fallbeispiel einer Erstberaterin der GAW:

> **Wir hatten eine Vernetzung mit der Beratungseinrichtung Frauen* beraten Frauen*, an der spezifisch die Erstberater:innen der GAW teilgenommen haben. Das hatte sofort einen Effekt: Die Organisation ruft im Namen der Klient:innen bei uns an, um abzuklären, ob die GAW die richtige Anlaufstelle ist. Das heißt, die Mitarbeitenden aus den Einrichtungen übernehmen die Clearingarbeit für ihre Klient:innen. Das ist eine große Entlastung für betroffene Personen, die ihre Ressourcen damit besser auf ihr Anliegen fokussieren können. Und diese Zusammenarbeit funktioniert nur so gut, weil wir einander kennen und mein Gegenüber weiß „Es hebt bei der GAW genau die Person ab, die ich schon kenne". Die Vernetzung mit Frauen* beraten Frauen* liegt schon Jahre zurück und unsere enge Kooperation besteht weiter, weil die Teams einander kennen.** Erstberaterin

StrAP 2024/25

Im Zuge der Umsetzung des Strategie- und Arbeitsplans 2024/25 wurden Erstberater:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft pilotweise in die Durchführung von **Schulungen** eingebunden.

StrAP 2026/27

In einer weiteren Phase wird das Projekt auf alle Erstberater:innen ausgerollt. Damit sollen künftig **mehr Schulungen** durchgeführt und die Netzwerkarbeit der Erstberatung mit anderen Einrichtungen auch über diese Tätigkeit intensiviert werden.

Schulungen sind oftmals ein wichtiger Raum für einen vertiefenden fachlichen Austausch zwischen den Schnittstellen der Gleichbehandlungsanwaltschaft – insbesondere den Erstberater:innen und Berater:innen – und den Schnittstellen von Unternehmen und Organisationen.

StrAP 2026/27

Der kommende Strategie- und Arbeitsplan wird weiter auf den Ausbau **zielgruppenspezifischer Zugänglichkeit** fokussieren. Denn: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist bei Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, noch immer zu wenig bekannt.

Die EU-Standards-Richtlinien fordern, dass ein Zugang zum Recht für alle Menschen, die von Diskriminierungen betroffen sind, sichergestellt werden muss.

Menschen mit Diskriminierungserfahrungen geben bei Studien der *Agentur der Europäischen Union für Grundrechte* (FRA) weiterhin an, dass sie in Österreich erlebte **Vorfälle häufig nicht melden.** Als häufigste Gründe werden genannt, dass Befragte befürchten, ihr Anliegen würde nicht ernst genommen, oder die Meldung folgenlos bleiben. Dieses große **Misstrauen in behördliche Institutionen** und deren Wirksamkeit belegen Daten der *EU-Grundrechteagentur* für verschiedene gesellschaftliche Gruppen – seien es Menschen aus der Schwarzen[12] oder muslimischen[13] Community, LGBTQIA+-Personen[14] oder Rom:nja und Sinti:zze.[15]

Diese Zugangsbarrieren müssen durch proaktive Arbeit gesenkt werden. Dies umfasst etwa eine intensivierte Vernetzung mit Selbstvertretungsorganisationen aus den unterschiedlichen Communities und die Schaffung von besserer Zugänglichkeit für diese Zielgruppen als wichtige Hebel für den Zugang zum Recht. Community-Organisationen zu ermöglichen, die GAW und Erstberater:innen besser kennenzulernen hilft auch, Vertrauenshürden zu überbrücken, die aufgrund der bestehenden Skepsis gegenüber staatlichen Einrichtungen und der zum Beispiel noch unzureichend diversen institutionellen Aufstellung der GAW bestehen.

Die Zugänglichkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft baut auch wesentlich darauf, dass betroffene Personen über den Auftrag und das Angebot der GAW informiert sind. Deswegen ist die strategische Vernetzungs-, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit der GAW ein wichtiger Pfeiler für einen besseren Zugang zum Recht. Aus der Vernetzungsarbeit und den Schulungen entstehen zudem Projekte und weiterführende Kooperationen, die den Zugang zum Recht für Betroffene von Diskriminierung nochmals verbessern.

→ Siehe dazu Kapitel 4 (S. 187)

2.4.3 Ausbau Regionalbüros und regionale Infrastruktur

Die Arbeit der Regionalbüros ist ein Schlüssel für die laufende Verbesserung der Zugänglichkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Betroffene von Diskriminierung. Neben der Zentrale der GAW, die außerdem für die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland zuständig ist, verfügt die GAW über Regionalbüros in Linz (zuständig für Oberösterreich), Klagenfurt (zuständig für Kärnten) und in Graz (zuständig für die Steiermark). Weiters ist das Regionalbüro in Innsbruck für die Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg zuständig.

---

12 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu#publication-tab-1, letzter Zugriff am 17.4.2026.

13 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/de/publication/2024/being-muslim-eu#publication-tab-1, letzter Zugriff am 17.4.2026.

14 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges#publication-tab-1, letzter Zugriff am 17.4.2025.

15 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2025/roma-survey-2024#publication-tab-1, letzter Zugriff am 17.4.2026.

Der **Ausbau des rechtlichen Mandats der Regionalbüros** war ein wichtiger Schritt, um sowohl rechtliche als auch räumliche Hürden für betroffene Personen abzubauen. Bis 2017 konnten Regionalstellen der GAW nur zu geschlechterbezogenen Diskriminierungen beraten. Andere Diskriminierungsgründe mussten von der Zentrale übernommen werden, was erhebliche Zugangsbarrieren für Klient:innen bedeutete. Seit 2017 sind alle Regionalbüros auch für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung zuständig. Eine wichtige strategische Aufgabe der letzten Strategie- und Arbeitspläne war, die Regionalbüros als Anlaufstellen für alle Diskriminierungsgründe bekannter zu machen.

Die Erstberater:innen und Berater:innen der Regionalbüros sind außerdem die zentralen Akteur:innen für die **Zusammenarbeit mit regionalen Stakeholder:innen.** Wie bereits erwähnt, schaffen erst starke Netzwerke die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Erstberatung und Beratung der GAW. Vernetzungen sind außerdem die Grundlage für regionale Kooperationen und Projekte.

> **Es war eine besondere Situation im Regionalbüro Kärnten die letzten zwei Jahre. Das Büro wurde mit einem komplett neuen Team aufgestellt. Das haben wir auch nach außen getragen mit vielen strategischen Vernetzungstreffen.** Leiterin des Regionalbüros Kärnten

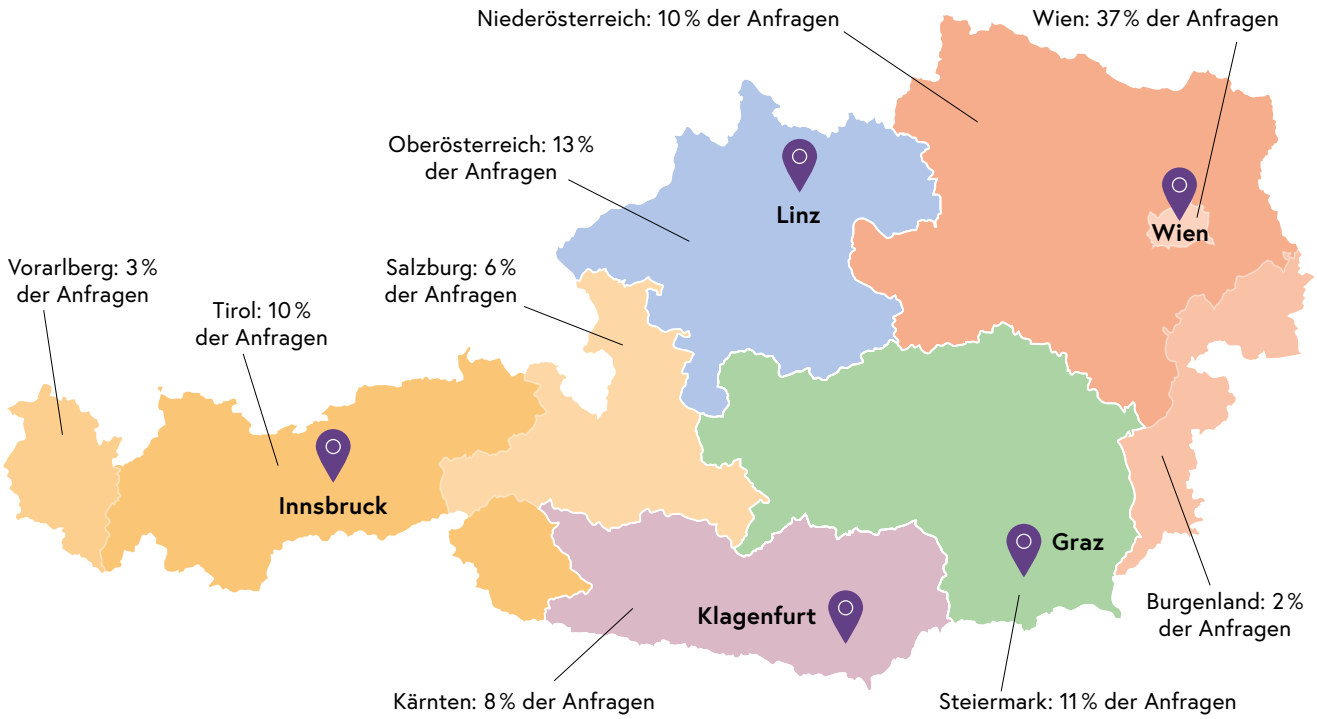
Darüber hinaus verfolgen die Regionalbüros die Zielsetzung, ihre **Bekanntheit in peripheren ländlichen Räumen zu erhöhen,** um Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, auch dort besser zu erreichen.

StrAP 2026/27

Die Überbrückung des Stadt-Land-Gefälles wird entsprechend der Vorgaben der EU-Standards auch bei der Verbesserung des Zugangs zum Recht im nächsten Strategie- und Arbeitsplan im Fokus stehen.

Im Berichtszeitraum sind das Regionalbüro für Oberösterreich und das Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg in größere Räumlichkeiten umgezogen. Die Ausstattung der Büros etwa mit einem eigenen Raum für Veranstaltungen, Vernetzungen und Schulungen erleichtert die proaktive Arbeit der Regionalbüros maßgeblich.

> **Es macht einen großen Unterschied, ob man ein gut ausgestattetes, erreichbares Büro hat, Beratungsräume und genug Platz, um auch Veranstaltungen zu planen.** Regionalleiterin des Regionalbüros für Tirol, Salzburg und Vorarlberg



Die **Verteilung der Anfragen nach Bundesland** verdeutlicht: Dort, wo Erstberater:innen und Gleichbehandlungsanwält:innen vor Ort sind, ist die Anfragezahl höher.

Eine flächendeckende regionale Zugänglichkeit von Gleichbehandlungsstellen, wie sie in den EU-Standards vorgeben wird, ist im Fall der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch nicht gegeben.

Für eine **flächendeckende Zugänglichkeit** der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird im Burgenland, in Niederösterreich, Salzburg und Vorarlberg Personal vor Ort benötigt. Diese Stellen sollten, je nach geografischer Lage, an die aktuell bestehenden Regionalbüros angebunden werden.

2.5 Zugang zum Recht bei neuen Diskriminierungsphänomenen

Für einen effektiven Zugang zum Recht müssen Gleichbehandlungsstellen **aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen.** Diskriminierung ist kein statisches gesellschaftliches Problem: Die Formen und Auswirkungen hängen mit den sich laufend verändernden gesellschaftlichen Strukturen zusammen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet daher kontinuierlich an der Erweiterung ihrer thematischen Schwerpunkte und steht dazu im internationalen Austausch mit anderen Gleichbehandlungsstellen.

Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die GAW ihren Fokus auf **Digitalisierung** als eine sehr prägende gesellschaftliche Veränderung gelegt, insbesondere auf die Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz. Die zunehmenden strukturellen Ungleichheiten haben die GAW außerdem dazu veranlasst, **Diskriminierungen aufgrund von sozialer Zugehörigkeit und sozialem Status** zu vertiefen. Ein weiteres Thema, das bedeutender wird, sind Gleichbehandlungsfragen im Zusammenhang mit **Nachhaltigkeit und der Klima- und Umweltkrise.** Damit verknüpfte Problemstellungen spitzen sich durch die multiplen Krisen von Ökologie, Klima, Wirtschaft, Finanzen und Gesundheit weiter zu.

Für den Ausbau dieser Themen muss die GAW eigene **Forschung beauftragen.** Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen (RL 2024/1500 und RL 2024/1499, Artikel 16 Abs 2) legen fest, dass Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen durchführen können. Entsprechende Rahmenbedingungen müssen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedoch noch geschaffen werden. Für derartige Aktivitäten gibt es aktuell weder ausreichendes Budget noch Personal. Die GAW konnte im Rahmen des Strategie- und Arbeitsplans 2024/25 keine neuen Forschungen beauftragen, es wurde lediglich die Studie zu Klassismus aus dem vorigen Arbeitsplan fertig abgewickelt.

Mitarbeitende der GAW arbeiten außerdem zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten, um aktuelle gesellschaftliche und damit verknüpfte rechtliche Fragestellungen aus der Gleichbehandlungsperspektive aufzubereiten. Eine wesentliche Plattform für den Erfahrungsaustausch und den Aufbau von Beratungsstrategien und rechtlicher Expertise zu diesen Themen ist zudem die internationale **Zusammenarbeit der GAW mit anderen europäischen Gleichbehandlungsstellen.** Insbesondere relevant ist die Kooperation unter dem gemeinsamen Dach von ***Equinet.*** Dieses europäische Netzwerk unterstützt Gleichbehandlungsstellen dabei, voneinander zu lernen und die inhaltliche Expertise auszubauen, um ihr Mandat bestmöglich zu erfüllen. Im Rahmen von *Equinet* werden globale Trends analysiert und gemeinsame Lösungsansätze erarbeitet, um den nationalen sowie den EU- und völkerrechtlichen Rechtsrahmen im Sinne einer diskriminierungsfreien Gesellschaft weiter zu stärken.

2.5.1 Studie: Diskriminierung aufgrund des sozialen Status

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beauftragte gemeinsam mit der *Arbeiterkammer* (AK) Wien das Forschungsinstitut *Foresight* (ehemals SORA), um Klassismuserfahrungen als Diskriminierungsform und deren Auswirkungen auf Betroffene zu erforschen. Dieses Thema ist für die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Blick auf den Zugang zum Recht besonders relevant. Aktuell gibt es für Personen, die aufgrund ihres sozialen Status oder ihrer sozialen Herkunft diskriminiert werden, keine Möglichkeit, rechtlich dagegen vorzugehen. Diese Forschung schafft daher wichtige Grundlagen, um zielgerichtete Empfehlungen an die Politik und Sensibilisierungsinstrumente für Stakeholder:innen zu entwickeln.[16]

Zielsetzung der Studie „Klassismuserfahrungen in Österreich"

Ausgangslage war eine repräsentative Umfrage von SORA aus 2019, die einen besorgniserregenden Befund zutage förderte: Diskriminierende Erfahrungen aufgrund des sozialen Status oder der sozialen Herkunft sind sehr verbreitet. 11 % der Befragten gaben an, Klassismuserfahrungen gemacht zu haben. Es handelte sich damit um den am häufigsten genannten Diskriminierungsgrund. Besonders betroffen waren Arbeiter:innen, Arbeitslose und armutsgefährdete Personen. Die Studie zeigt außerdem, dass Personen mit Klassismuserfahrungen häufiger als andere Befragte auch von anderen Diskriminierungsformen betroffen waren, wie zum Beispiel Rassismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit oder Sexismus.[17]

Die Auftragsstudie „Klassismuserfahrungen in Österreich" baut auf diesem Befund auf und zielt darauf ab, ein qualitatives Verständnis der Diskriminierungserfahrungen aufgrund des sozialen Status oder der sozialen Herkunft zu gewinnen. Die Studie basiert auf einer Online-Befragung von 600 Teilnehmenden und auf 20 Tiefeninterviews mit Betroffenen. Im Fokus stehen folgende Fragestellungen:

- Wie sehen Klassismuserfahrungen konkret aus?
- Wie wirken sich Klassismuserfahrungen auf betroffene Personen aus?
- In welchen Lebensbereichen werden diese gemacht?
- Welche institutionellen Akteur:innen spielen eine besonders wichtige Rolle?

Klassismuserfahrungen reichen von Schule bis zum Erwerbsleben

Die Studie zeigt auf, dass Klassismuserfahrungen sich durch die gesamte Biografie ziehen. Sie beginnen in der frühen Kindheit und werden zum Beispiel im Schulalter als besonders einschneidend und schambesetzt erlebt. Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status setzen sich beim weiteren Bildungsweg, bei der Arbeitssuche und im Erwerbsleben weiter fort. Auch im Gesundheitsbereich und bei Behördenwegen wurden die Gesprächspartner:innen der Studie aufgrund ihres sozialen Status ausgegrenzt.

---

16 Die vollständige Studie ist unter: https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Studien-Untersuchungen-.html abrufbar.

17 Vgl. dazu https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie_2019.pdf, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Menschen, die sozial abgewertete Tätigkeiten ausüben, sind statistisch signifikant höheren körperlichen Belastungen ausgesetzt. Sie haben außerdem größere Risiken zu erkranken. Und dennoch berichten Befragte beispielsweise bei Ansuchen für Frühpensionierungen von folgenschweren Diskriminierungserfahrungen. Folgendes Beispiel aus der Studie verdeutlicht die massiven Auswirkungen dieser Diskriminierungen:

> **Die Ärztin hört dir nicht zu und schreibt irgendwas auf, weil es sowieso abgelehnt wird. Ich war massiv depressiv, weil ich ja dagestanden bin in dem Wissen, ich brauche Hilfe, kriege aber keine.** Arbeitslose Befragte mit verschobener Wirbelsäule über den Antrag auf Invaliditätspension

Mehrfachdiskriminierung

Die Befunde aus der Studie belegen auch, dass Klassismus eng mit anderen Diskriminierungsformen verschränkt ist und sich dadurch die Benachteiligungen verstärken. Überschneidungen mit Rassismus und Behinderung werden mit vielen Erfahrungsberichten belegt, aber auch spezifische Formen von Sexismus oder Altersdiskriminierung.

Gatekeeper:innen spielen bei Klassismuserfahrungen eine Schlüsselrolle

Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist außerdem folgendes Ergebnis bedeutsam: In sämtlichen der genannten Lebensbereiche gibt es sogenannte Gatekeeper:innen, die eine entscheidende Rolle bei Diskriminierungserfahrungen spielen. Gatekeeper:innen sind institutionelle Akteur:innen, die den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe wesentlich mitbestimmen. Sie üben Einfluss darauf, ob Ressourcen für die Teilhabe oder für ein würdevolles Leben zur Verfügung gestellt werden oder nicht. Sie bestimmen mit, wohin eine Person im gesellschaftlichen System weiterverwiesen wird – zum Beispiel im Schulsystem oder bei der Arbeitsvermittlung. Im Erwerbsleben sind es beispielsweise Personalchef:innen und Führungskräfte, AMS-Berater:innen aber auch Personen, die im Gesundheitswesen für Frühpensionierungen oder für die Feststellung von Behinderungsgraden zuständig sind. Im schulischen Bereich identifiziert die Studie vor allem die Gatekeeper-Rolle von Lehrpersonen und Schulpsycholog:innen. Dies illustriert folgende Erzählung eines Gesprächspartners:

> **Und dieser Schulpsychologe hat meiner Mutter so Angst gemacht, dass das Gymnasium für mich zu schwer ist – sie hat mich rausgenommen. Ich spreche heute sieben Fremdsprachen.** Männlicher Befragter, 60 Jahre alt

Klassismuserfahrungen haben Auswirkungen auf gesellschaftliche Teilhabe und auf die menschliche Würde

Die berichteten Erfahrungen reichen von Beschimpfungen, zu abwertenden Gesten bis hin zur Verweigerung von Unterstützung und wichtigen Ressourcen für gesellschaftliche Teilhabe. In den Tiefeninterviews werden beispielsweise viele Situationen geschildert, in denen Betroffene mit gesundheitlichen und anderen Anliegen nicht ernst genommen wurden. Infolgedessen wurden die Gesprächspartner:innen nicht entsprechend ihren medizinischen Bedürfnissen behandelt oder zum Beispiel als vollumfänglich arbeitsfähig eingestuft, obwohl sie chronische Beschwerden haben. Das kann bedeuten, dass Menschen beispielsweise trotz starker chronischer Schmerzen dazu angehalten werden, sich für körperlich belastende Tätigkeiten zu bewerben. Dies illustriert folgender Bericht einer 53-jährigen Frau, deren Behinderungsgrad von 20 % bei der Arbeitsvermittlung nicht berücksichtigt wurde:

> **Sie haben mir wieder gegeben zum Vorstellen „Fressnapf" und lauter so Sachen, Gärtnerei, wo man sehr schwer heben muss. Das kann ich genau drei Tage und dann bin ich tot mit meinem Kreuz und mit dem Fuß.**
> Weibliche Befragte, 53 Jahre alt

Im Gleichbehandlungsgesetz hängen Diskriminierungen auch von ihrer Intensität und der subjektiv erlebten Würdeverletzung von Betroffenen ab. Gesprächspartner:innen in dieser Studie berichten sehr anschaulich von den folgenreichen persönlichen Auswirkungen dieser Erfahrungen. Sie lösen Scham aus, die mitunter ein Leben lang prägen kann. Betroffene vermeiden den weiteren Umgang mit den entsprechenden Institutionen, um solche Erfahrungen nicht mehr zu machen. Das bedeutet faktisch: Menschen suchen deswegen weniger Institutionen auf, um Unterstützung zu bekommen, sie gehen seltener zu Ärzt:innen, vermeiden Behördengänge etc. Die Studie verdeutlicht, wie aufgrund dieser diskriminierenden Erfahrungen der Zugang zu Institutionen, die eigentlich gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen sollen, erschwert wird.

Klassismuserfahrungen: Welche Maßnahmen sind nötig?

Das Thema Klassismus bleibt in der öffentlichen Debatte und im Rechtsdiskurs weitgehend unbeachtet, auch das arbeitet die Studie deutlich heraus. Wenn überhaupt, reproduzieren politische Debatten und der mediale Diskurs sehr abwertende Stereotype von Menschen mit schwacher sozialer Stellung. Die neue Untersuchung der AK und der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass Klassismus kein Randphänomen ist, sondern eine zentrale soziale Ungerechtigkeit, die viel mehr politische Beachtung finden sollte.

Dieser alarmierende Befund und die Tatsache, dass es bisweilen noch keinen wirksamen rechtlichen Rahmen gibt, um Klassismuserfahrungen präventiv zu bekämpfen und Betroffene zu unterstützen, verdeutlicht: Es gibt großen Handlungsbedarf. Auch die

Gleichbehandlungsanwaltschaft beobachtet in der Fallarbeit, dass Klassismus eine Rolle spielt und mit anderen Diskriminierungserfahrungen verschränkt ist. Diese intersektionellen Zusammenhänge können im aktuellen Rechtsrahmen jedoch nicht aufgegriffen werden. Das internationale Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen *Equinet* unterstreicht in mehreren Fachpublikationen die Notwendigkeit, diesen Diskriminierungsgrund in allen europäischen Ländern zu verankern, um komplementär zu strukturellen Maßnahmen Unrechtserfahrungen zu bekämpfen.[18]

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich folgende Schritte:
Diskriminierungsgrund sozialer Status und soziale Herkunft im Gleichbehandlungsgesetz einführen. Artikel 21 (1) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbietet Diskriminierung wegen der sozialen Herkunft. Die Verankerung von sozialem Status und sozialer Herkunft als Diskriminierungsgrund im nationalen Recht hätte aus Perspektive der GAW eine wichtige Signalwirkung. Recht schafft eine Sprache für das Benennen von Unrecht. Ein entsprechender rechtlicher Rahmen kann Betroffene dazu ermächtigen, ihre Scham abzulegen und eine Sprache dafür zu haben, dass ihnen Unrecht passiert ist. Diesen Diskriminierungsgrund einzuführen, ist auch ein wichtiger Schritt, um Betroffene zu entlasten. Sozialer Status hat strukturelle Ursachen und es gilt, die Ursachen von Diskriminierung hier proaktiv zu bekämpfen und gegen all jene Akteur:innen und Institutionen vorzugehen, die Menschen aus diesem Grund diskriminieren.

Verankerung von Konsultationsrechten. Die frühzeitige und effektive Einbindung von Gleichbehandlungsstellen in politische und gesetzgebende Prozesse zu dieser Thematik stellt sicher, dass die nötige Expertise zu Diskriminierungspotenzialen einfließt und Maßnahmen zielgerichtet und sozial nachhaltig entwickelt werden.

Ressourcen für proaktive Arbeit und die Förderung positiver Tätigkeiten. Dadurch, dass diese Erfahrungen auch als Diskriminierungen benannt werden können, wird die Verantwortung dorthin übertragen, wo die strukturellen Ursachen liegen. Gatekeeper:innen und deren Institutionen müssen stärker als Verantwortungsträger:innen mit Pflichten angesprochen werden. Dafür sollten sie durch Gleichbehandlungsstellen entsprechend sensibilisiert werden. Für Sensibilisierungsmaßnahmen, wie sie auch in den EU-Standards vorgesehen sind, müssten auch entsprechende Ressourcen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereitgestellt werden.

Zuständigkeit der GAW als Anlaufstelle für diesen Diskriminierungsgrund etablieren. Einen Diskriminierungsgrund für sozialen Status und soziale Herkunft zu etablieren bedeutet auch, dass es Stellen gibt, die explizit dafür verantwortlich sind, zu unterstützen. Die Studie zeigt, dass Menschen schwerwiegende Erfahrungen machen – wie

18 Vgl. dazu etwa: https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/03/Expanding-the-List-of-Grounds-in-Non-discrimination-Law_Equinet-Report.pdf und https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/07/Analysis-of-socio-economic-status-as-discrimination-final.pdf, letzter Zugriff am 17.4.2025.

zum Beispiel krank weiterarbeiten zu müssen, aus einem Bildungsweg ausgeschlossen zu werden, diskriminierende Bewerbungssituationen zu erleben. Oftmals gibt es jedoch keine wirklichen Anlaufstellen für Klassismuserfahrungen. Die Anlaufstellen wären wichtige Institutionen, um Betroffene zu entlasten. Der Diskriminierungsgrund wäre demnach ein wichtiges komplementäres Instrument zu strukturellen Maßnahmen für mehr Verteilungsgerechtigkeit, um niemanden zurückzulassen.

2.5.2 Klima- und Umweltkrise und Gleichstellungsfragen

Die Klima- und Umweltkrise ist keine rein ökologische Krise, sondern eng mit gesellschaftspolitischen Bereichen wie etwa Gesundheit, Wirtschaft, Finanzen, Ernährung oder Migration verknüpft. Dieses Zusammenspiel stellt Gesellschaften vor soziale und gleichstellungspolitische Herausforderungen. Die Folgen der Klima- und Umweltkrise treffen Menschen nicht gleichermaßen, sondern **verstärken bestehende Ungleichheiten** und Diskriminierungsrisiken. Strukturelle Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Alter oder anderen Merkmalen bestimmen, wie stark Personen von Umweltveränderungen betroffen sind und welche Ressourcen ihnen zur Bewältigung zur Verfügung stehen. EU-Rahmenpolitiken wie etwa der „Green Deal" und auch internationale Vorgaben wie die UN-Ziele für soziale Nachhaltigkeit sind wichtige Ausgangspunkte für die Auseinandersetzung von Gleichbehandlungsstellen mit Gleichstellungsfragen in diesem Themenkomplex.

Um welche Diskriminierungserfahrungen geht es?

Personen, die gesellschaftliche Benachteiligungen aufgrund von sozialem Status, Behinderungen, rassistischen oder anderen Strukturen erfahren, verfügen oft über geringere finanzielle Mittel, um Klimafolgen abzufedern oder sich anzupassen. Sie sind etwa überproportional in Sektoren beschäftigt, die durch die Klimakrise besonders betroffen sind. Etwa in der Pflege, der Landwirtschaft oder im Niedriglohnsektor werden Tätigkeiten ausgeübt, die körperlich und gesundheitlich belastend sind. Diese schweren Arbeitsbedingungen werden beispielsweise durch Hitzeanstiege und Extremwetterereignisse verschärft. Auch fehlt beispielsweise der Zugang zu Wohnraum, der auf die verstärkten Umwelt- und Hitzebelastungen ausgerichtet ist. Fehlende Barrierefreiheit, ungleicher Zugang zu Information, Mobilität und politischer Teilhabe erschweren zudem die Beteiligung an Klima- und Umweltpolitik und Entscheidungsprozessen. Bleiben diese Benachteiligungen gesellschaftlich unberücksichtigt, steigt das Diskriminierungsrisiko für diese Gruppen.

Aktuelle Herausforderungen für Gleichbehandlungsstellen

Seit 2023/24 arbeiten die europäischen Gleichbehandlungsstellen im Rahmen von *Equinet* intensiv zu diesem Thema. Der Austausch fokussiert vor allem darauf, wie Gleichbehandlungsstellen wirksamer dazu beitragen können **Diskriminierungsrisiken und strukturelle Ungleichheiten im Zusammenhang mit Klimapolitiken zu erkennen.** Aus dieser Analyse werden Empfehlungen, Instrumente und Strategien entwickelt, damit

gesellschaftliche Risiken wie Diskriminierungen und strukturelle Benachteiligungen in der Klima- und Umweltpolitik aktiv bearbeitet werden können.

Gleichzeitig ist an vielen Punkten noch ungeklärt, wie individuelle Rechte – und hier auch das Antidiskriminierungsrecht – mit Klima- und Umweltpolitiken produktiv zusammenspielen könnten. Bislang gibt es innerhalb der *Equinet* Mitgliedstaaten noch wenige oder gar keine Beschwerden in diesem Bereich – teilweise auch weil der Zusammenhang zwischen der konkreten Benachteiligung und der klimapolitischen Ursache schwer erkennbar sein kann. Eine Zielsetzung von *Equinet* ist daher die Verbesserung der Datenlage für Handlungsempfehlungen.

Dass der strukturelle Umgang mit der Klima- und Umweltkrise aber wesentliche Grund- und Menschenrechtsfragen aufwirft, zeigt sich auch an den Klimaklagen, die in Österreich geführt werden. Ein Fallbeispiel aus diesem Bereich verdeutlicht diesen Zusammenhang:

Fall-beispiel

Die beim *Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte* anhängige Klimaklage aus Österreich zeigt auf, dass auch unterlassene Maßnahmen Diskriminierungen hervorbringen können. Hauptkläger ist Mex M., ein Mann mit multipler Sklerose, der bei höheren Umgebungstemperaturen einen Rollstuhl benutzen muss. Argument des Klägers ist, dass der Hitzeanstieg durch unzureichenden Klimaschutz verursacht wird. Österreich komme seiner Verpflichtung zum Schutz der Gesundheit im Fall von massiven Umwelteinflüssen nicht nach. Wie entschieden wird und ob der Kläger über den *Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte* (EGMR) einen Zugang zum Recht bekommen kann, ist noch offen.[19]

Jedenfalls wird die Intersektionalität von Umwelteinflüssen in diesem Fallbeispiel deutlich: Betroffenheiten sind nicht gleich, sondern knüpfen oftmals an andere gesellschaftliche Benachteiligungen an. Am Beispiel der Behinderung von Mex M. zeigt sich außerdem, dass seine Behinderung auf einer gesellschaftlichen Barriere beruht. Gerade die rechtliche Klärung der Frage nach der Unterlassung von entsprechenden Klima- und Umweltschutzmaßnahmen für die Wahrung des Rechts auf Gesundheit zeigt auf, welche gesellschaftlichen Verantwortungen bestehen.

Umwelt- und klimabezogene Diskriminierung: Welche Maßnahmen sind nötig?
Verankerung von Konsultationsrechten. Die frühzeitige und effektive Einbindung von Gleichbehandlungsstellen in politische Prozesse ist auch im Kontext von Klima- und Umweltmaßnahmen relevant. Damit kann sichergestellt werden, dass die nötige Expertise zu Diskriminierungspotenzialen einfließt und Maßnahmen zielgerichtet und sozial nachhaltig entwickelt werden.

Ausbau der Ressourcen für Capacity-Building und Informationsarbeit. Die GAW benötigt mehr finanzielle und personelle Ressourcen, um mehr Expertise in diesem

19 Vgl. dazu: http://www.klimaklage.at/#aktuelles, letzter Aufruf am 17.4.2026.

Bereich aufzubauen. Ein besonders relevanter Hebel liegt auch bei den ESG-Kriterien für Unternehmen.[20] Unternehmen, die Nachhaltigkeitsstrategien umsetzen, sind zunehmend verpflichtet, soziale Kriterien wie Gleichstellung, Diversität und Inklusion aktiv zu berücksichtigen. Durch Kennzahlen und Strategien müssen sie darlegen, wie sie diese Aspekte fördern, um die Anforderungen an die Berichterstattung zu erfüllen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte daher mit ausreichend Ressourcen für Sensibilisierungsarbeit und für positive Maßnahmen ausgestattet werden.

Strukturell könnten auch gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa das **Bundesvergabegesetz** eine wichtige Hebelwirkung zeigen. Aktuell ist die Erfüllung ökologischer Nachhaltigkeitskriterien ein Pflichtkriterium, während soziale Kriterien bislang nur optional vorgesehen sind. Auch das Bestbieter:innenprinzip (gemäß § 91 Abs. 5 BVergG 2018) eröffnet zwar die Möglichkeit zur Berücksichtigung sozialer Kriterien, wird in der Praxis jedoch häufig vom Preis bestimmt. **Stärkere soziale Vorgaben** bei Vergabeprozessen könnten die systematische Gleichstellung – unter anderem durch mehr Diversität, Barrierefreiheit, Entgeltgleichheit und andere Faktoren – wesentlich fördern.

2.5.3 Künstliche Intelligenz als neues Diskriminierungsphänomen

Künstliche Intelligenz (KI) und Entscheidungssysteme, die auf Algorithmen basieren, kommen zunehmend in unterschiedlichen Lebensbereichen zum Einsatz. In der Arbeitswelt werden solche Systeme beispielsweise bei der Personalrekrutierung und im Bewerbungsverfahren oder beim Personalmanagement eingesetzt. Auch Banken und Versicherungsunternehmen stützen sich vermehrt auf solche Systeme, wenn es etwa um die Bewilligung von Krediten oder um den Abschluss von Versicherungen geht. Auch im Bereich der Plattformökonomie setzen soziale Medien schon länger auf Algorithmen, um Nutzenden gezielt Inhalte und Werbeanzeigen auszuspielen. Zusätzlich gibt es mittlerweile KI-Systeme, die entweder direkt in Plattformen (zum Beispiel sozialer Medien) beziehungsweise Softwares eingebunden werden oder als eigenständige Anwendungen aufrufbar sind.

Mit der Einführung dieser neuen Anwendungen steigt auch das Risiko von Diskriminierung erheblich. Denn automatisierte Entscheidungen, gerade im Bereich der Arbeitswelt oder beim Zugang zu Dienstleistungen, wie zum Beispiel bei Banken und Versicherungen, basieren auf Modellen, denen diskriminierende Annahmen und Zielsetzungen zugrunde liegen können. Klare rechtliche Rahmenbedingungen und die Forcierung von Präventionsarbeit sind zentrale Voraussetzungen, um diskriminierungsfreie Anwendungen sicherzustellen.

20 ESG ist eine englische Bezeichnung und steht für Environmental, Social, Governance und ist ein Bewertungsmodell für nachhaltiges Wirtschaften.

Unter anderem aufgrund der großen Zielgruppe von KI-Anwendungen haben solche Maßnahmen große Dringlichkeit.

Das **Gleichbehandlungsgesetz** steht Technik neutral gegenüber: Im Vordergrund steht immer die Bekämpfung von Benachteiligungen, unabhängig davon, ob diese analog oder digital erfolgen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist daher auch für Diskriminierungen durch KI-Anwendungen und Algorithmen zuständig, sofern diese in die Lebensbereiche fallen, die das Gleichbehandlungsgesetz schützt.

Die Herausforderungen, die bei KI-Anwendungen bestehen, sind aus Perspektive des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrechts vielfältig:

Eine große Rolle spielen die Programmierung und die Daten, mit denen das System trainiert wurde. **Daten sind nicht neutral,** sondern spiegeln gesellschaftliche Verhältnisse und damit auch eingeschriebene Machtverhältnisse und Diskriminierungsmuster wider. Zudem können scheinbar neutrale Kriterien beim automatisierten Treffen von Entscheidungen auch indirekt diskriminieren. Man spricht dann von mittelbarer Diskriminierung. So müssen die Systeme aktiv dahingehend trainiert werden, Diskriminierung und Belästigung nicht zuzulassen und zu reproduzieren.

Ein weiteres großes Problem stellt die **mangelnde Transparenz** dar. Viele Systeme funktionieren als sogenannte „Black Boxes“, deren Entscheidungslogiken selbst für Entwickler:innen nur eingeschränkt nachvollziehbar sind. Umso wichtiger ist daher, dass rechtliche Rahmenwerke Haftungsfragen trotz dieser wachsenden Komplexität klar regeln.

Außerdem ist **für einzelne Betroffene schwer erkennbar,** ob eine Diskriminierung durch ein KI- oder algorithmisches Entscheidungssystem vorliegt. Ihr vielseitiger Einsatz in der digitalen Sphäre vergrößert jedoch die Risiken, dass mehr Endnutzer:innen von Diskriminierungen betroffen sind, ohne dies überhaupt zu bemerken oder nachweisen zu können. Es gibt demnach wichtige Vorkehrungen zu treffen, damit Diskriminierungen unabhängig vom Einzelfall erkannt und aufgehoben werden können und Betroffene adäquate rechtliche Unterstützung erhalten.

Die Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind in diesem sehr dynamischen Bereich vielseitig und müssen in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Aktuell stehen insbesondere folgende Aktivitäten im Fokus:

Beratung und Unterstützung von Personen, die durch KI-gestützte Entscheidungen, zum Beispiel durch automatisierte Auswahl oder Bewertungssysteme, benachteiligt werden.

Wissenstransfers und Kompetenzaufbau für Gleichbehandlungsstellen im Rahmen internationaler Netzwerke.

Politische Lobbyarbeit, um die Ausgestaltung von KI-Regulierung aus Perspektive des Gleichbehandlungsrechts aktiv mitzugestalten. Dazu gehören Stellungnahmen zur Umsetzung der KI-Verordnung und anderen einschlägigen Regelwerken sowie legistische Empfehlungen und der Austausch mit den zuständigen Ministerien.

Die EU-Verordnung über Künstliche Intelligenz

Die EU-Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) soll den Schutz der Grundrechte – insbesondere Gleichheit und Nichtdiskriminierung nach der EU-Grundrechtecharta – bei der Verwendung von KI-Systemen sicherstellen. Sie verfolgt einen risikobasierten Ansatz: **Je höher das Risiko** eines Systems, **desto strenger** sind die rechtlichen Anforderungen beziehungsweise Vorgaben.

Für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind die Hochrisiko-KI-Systeme (nach Artikel 6 und Anhang III der KI-Verordnung) relevant, insbesondere in den Bereichen:

Arbeitswelt: zum Beispiel KI-Systeme zur Vorauswahl von Bewerbungen, zur Entscheidung über Einstellung, Beförderung, Kündigung oder Leistungsbewertung
Bildung: zum Beispiel KI zur Zulassung zu Bildungseinrichtungen oder zur Bewertung von Lernergebnissen
Zugang zu wesentlichen Dienstleistungen: zum Beispiel KI-Systeme zur Prüfung von Ansprüchen auf Sozial- oder Gesundheitsleistungen, zur Kreditwürdigkeitsprüfung oder zur Risikobewertung im Versicherungswesen

Für diese Hochrisiko-Systeme sieht die KI-Verordnung unter anderem Risikomanagement, Anforderungen an die Datenqualität, Transparenzpflichten und menschliche Aufsicht vor. Zudem müssen die Mitgliedstaaten Marktüberwachungsbehörden benennen, die die Einhaltung der Vorgaben überwachen. Diese sollen auch mit nationalen Gleichbehandlungsstellen zusammenarbeiten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann sich gemäß KI-Verordnung (Art. 77 Abs. 1) künftig an die zuständige Marktüberwachungsbehörde für KI-Systeme wenden, um Sachverhalte besser aufzuklären und effektiver gegen Diskriminierungen vorzugehen. Die GAW wird demnach eine Schlüsselrolle spielen, um sicherzustellen, dass künstliche Intelligenz diskriminierungsfrei eingesetzt wird.

Um welche Diskriminierungen geht es?

In Algorithmen spiegeln sich gesellschaftliche Verhältnisse und Ungleichheiten wider. Der Einfluss dieser sogenannten Biases[21] zeigt sich in folgendem Beispiel:

Algorithmen können so gestaltet werden, dass sie bei der Bewertung von Bewerbungen diskriminierende Vorurteile übernehmen und diese reproduzieren, weil diese mit verzerrten Trainingsdaten entwickelt wurden. Das kann zum Beispiel passieren, wenn der Algorithmus eines automatisierten Entscheidungssystems nur mit Daten von früheren erfolgreichen Bewerber:innen trainiert wurde. Waren diese Kandidat:innen aufgrund von rassistischen und sexistischen Vorurteilen fast alle männlich und *weiß*, „lernt" die Anwendung aufgrund dieser sehr einseitigen Trainingsdaten, nur ähnliche Bewerber:innen gut zu bewerten. Andere Kandidat:innen werden automatisch schlechter eingestuft. Im Ergebnis kann dies dazu führen, dass automatisierte Entscheidungssysteme vorwiegend *weiße* Männer für eine engere Auswahl berücksichtigen.

Bei der Verwendung von KI-Systemen kann es sowohl zu unmittelbarer Diskriminierung kommen als auch zu mittelbarer Diskriminierung. Bei der mittelbaren Diskriminierung benachteiligen scheinbar neutrale Kriterien oder Verfahren eine geschützte Gruppe in besonderer Weise gegenüber Menschen, die dieser Gruppe nicht angehören. Folgendes Beispiel aus der Beratung der GAW zeigt auf, wie algorithmenbasierte Entscheidungssysteme durch **scheinbar neutrale Kriterien diskriminierend wirken** können:

Fall-beispiel

Herr M erhält bei seinem Bankbetreuer eine mündliche Zusage für einen Kredit. Er ist subsidiär schutzberechtigt und bezieht als Angestellter in der Hotellerie ein regelmäßiges Einkommen. Seine Unterlagen werden routinemäßig für die Bonitätsprüfung an ein Subunternehmen weitergegeben. Sein Antrag wird mit dem Argument abgewiesen, dass die Kreditlaufzeit länger als die Dauer seines Aufenthaltstitels sei. Herr M wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach Ansicht der GAW müssen Entscheidungen über Kreditvergaben verhältnismäßig sein. Der Aufenthaltsstatus allein ist kein ausreichender Grund, eine Vergabe pauschal abzulehnen. Im vorliegenden Fall würden Alternativen bestehen, wie zum Beispiel eine Änderung der Laufzeit und des Kreditvolumens. Mit einer Intervention der GAW gelingt eine Anpassung der Konditionen für den Kredit.

---

21 Bias bezeichnet systematische, oft unbewusste Vorurteile in Wahrnehmungen und Entscheidungen, die dazu führen können, dass Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt und damit diskriminiert werden. Etwa sind Daten nicht neutral, sondern spiegeln gesellschaftliche Machtverhältnisse wider. Ein Beispiel dafür ist die Medizin im globalen Norden, die ihre Forschung über Jahrhunderte auf männliche, *weiße* Körper ausgerichtet und andere Körper pathologisiert und abgewertet hat. Erst durch Kritiken an diesem Bias rücken zum Beispiel Gesundheitsthemen, die für BiPoC (Black, Indigenous and People of Colour), Frauen oder LBTQIA+-Personen relevant sind, in den Fokus.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermutet, dass der Antrag von Herrn M durch ein automatisiertes Entscheidungssystem abgewiesen worden sein könnte. Im vorliegenden Fall geht es darum, dass Algorithmen zum Beispiel Informationen aus dem Kreditantrag analysieren und nach festgelegten Kriterien Aussagen über die Bonität von Kreditwerber:innen treffen. Diskriminierungspotenzial besteht auch bei scheinbar neutralen Kriterien der Bonitätsprüfung, wie zum Beispiel der Aufenthaltsdauer. Sollte im vorliegenden Fall ein Algorithmus ausschlaggebend gewesen sein, hat dieser nicht-österreichische Staatsbürger:innen **vermutlich nicht direkt ausgeschlossen.** Aber: Der Algorithmus könnte **so eingestellt sein**, dass nur Personen mit **dauerhaftem Aufenthaltstitel** für Kreditvergaben berücksichtigt werden. Dadurch werden subsidiär Schutzberechtigte oder Personen mit einem anderen befristeten Aufenthaltsstatus **indirekt aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt.** In solchen Fällen spricht man von mittelbarer Diskriminierung.

Deswegen ist es umso wichtiger, dass Entscheidungen vor allem bei komplexen Sachverhalten durch qualifizierte Sachbearbeiter:innen erfolgen oder zumindest eingehend überprüft werden. Die verpflichtende **menschliche Aufsicht von Hochrisikosystemen** durch geschultes Personal ist auch eine wichtige Vorgabe der KI-Verordnung.

KI-Systeme können bestehende strukturelle Diskriminierung nicht nur abbilden, sondern in großem Maßstab verstärken. Im vorliegenden Fall hat das Kreditinstitut keine Auskunft über den Einsatz eines automatisierten Entscheidungssystems gegeben, das etwa Menschen aufgrund eines bestimmten Aufenthaltsstatus oder eines bestimmten Herkunftslands „ausfiltert". Es ist für die Bekämpfung von Diskriminierungen wesentlich, dass die **Informations- und Auskunftsrechte** von Gleichbehandlungsstellen gestärkt werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit, die zuständige Marktüberwachungsbehörde mit Überprüfungen zu beauftragen.

Diskriminierungen durch Algorithmen: Welche Maßnahmen sind nötig?
KI-Systeme können bestehende strukturelle Diskriminierung nicht nur abbilden, sondern in großem Maßstab verstärken. Klare rechtliche Rahmenbedingungen und eine verstärkte Präventionsarbeit sind zentrale Voraussetzungen, um diskriminierungsfreie Anwendungen sicherzustellen. Diese Notwendigkeit ergibt sich insbesondere aus der großen Reichweite und Nutzer:innenzahl von KI-Systemen.

Klagerechte. Klagen sind ein wichtiges Mittel für mehr Rechtssicherheit im sehr neuen Feld der Anwendung algorithmischer und KI-gestützter Systeme. Damit können in diesem dynamischen Bereich Rechtsfragen geklärt werden, die über den Einzelfall hinauswirken. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert auf Grundlage der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen erweiterte Klagerechte, um im öffentlichen Interesse Fälle von struktureller Diskriminierung klagsweise aufzugreifen. Damit zum Beispiel die diskriminierende Anwendung eines KI-Systems gestoppt werden kann, sind Klagen auf Unterlassung im Zuge einer Verbandsklage besser geeignet.

Auskunfts- und Informationsrechte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft benötigt wirksame und durchsetzbare Auskunfts- und Informationsrechte, um Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit algorithmischen Systemen effektiv prüfen und ihre gesetzlichen Aufgaben vollständig wahrnehmen zu können.

Institutionalisierung der Schnittstelle zur Marktüberwachungsbehörde. Laut KI-Verordnung (Art. 77) wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft als zuständige Stelle für den Bereich Gleichbehandlung benannt. Sie soll bei der Überwachung von Hochrisiko-KI-Systemen mitwirken, insbesondere wenn ein Verdacht auf Diskriminierung besteht. Die GAW fordert gesetzliche Regelungen zur strukturierten Zusammenarbeit zwischen der GAW und der nach der KI-Verordnung zuständigen Marktüberwachungsbehörde, um Diskriminierung effektiv zu bekämpfen.

Schließung der Schutzlücken und regelmäßige Evaluierung. Der rechtliche Schutz vor Diskriminierung wird durch neue, zunehmend komplexe Technologien beziehungsweise KI-Systeme immer wieder herausgefordert. Die Gesetze müssen daher regelmäßig an die technischen Entwicklungen angepasst und weiterentwickelt werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht insbesondere folgender Handlungsbedarf:

Haftungsketten für Diskriminierung aufgrund von KI-Anwendungen müssen im Sinne der Betroffenen klar geregelt werden. Die KI-Verordnung nimmt sowohl Betreiber:innen als auch Anwender:innen in die Pflicht. Aus Sicht der GAW müssen die rechtlichen Vorgaben der KI-Verordnung auch explizit für sämtliche Formen der Auslagerung an Dritte gelten.

Die **geltende KI-Verordnung erfordert** eine **umfassende Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz.** Denn der rechtliche Schutz dieser Verordnung gilt unabhängig davon, in welchem Bereich KI-Systeme eingesetzt werden. Schutzlücken betreffen unter anderem Diskriminierungen im Zusammenhang mit KI und Algorithmen aufgrund des Alters – etwa im Zusammenhang mit Banken- und Versicherungsdienstleistungen oder Wohnungsanzeigen, der Religion, Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, aber auch bei Bildung oder Sozialschutz.

Auch sollten die Fristen verlängert werden, um eine **Rechtsdurchsetzung** nach dem Gleichbehandlungsgesetz sicherzustellen. Beispielsweise können Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nur innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden. Diskriminierung durch Algorithmen – etwa die automatisierte Filterung einer Bewerbung aufgrund des Alters – ist für Betroffene allerdings schwer erkennbar und relevante Informationen werden häufig erst zeitlich verzögert zugänglich.

Eine explizite Verankerung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Gleichbehandlungsgesetz oder im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) als zuständige Stelle zum Schutz vor Diskriminierung bei KI-gestützten und automatisierten Entscheidungsprozessen (Anlehnung an Art. 70 und 77 KI-Verordnung).

Darüber hinaus fordert die GAW eine **regelmäßige Evaluierung des rechtlichen Schutzes** unter Einbindung von Gleichbehandlungsstellen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Beratungseinrichtungen und anderen relevanten Stellen sowie der zuständigen Marktüberwachungsbehörde.

Ressourcen für Prävention und Beratung. Im Sinne der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen muss die GAW eine zentrale Rolle bei der Sensibilisierung und Information von Unternehmen, Organisationen und Institutionen übernehmen. Außerdem ist ein interdisziplinärer Ansatz notwendig, um eine qualitativ hochwertige Beratung und Präventionsarbeit sicherzustellen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, wird mehr Personal benötigt, das über Fachwissen in Recht, Technik und Sozialwissenschaften verfügt. Auch die Rolle der GAW, Leitlinien und Empfehlungen zur Vermeidung von Diskriminierung durch Algorithmen zu erarbeiten, muss gesetzlich verankert werden.

Konsultationsrechte. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft muss als Fachexpertin für Gleichbehandlung systematisch in alle relevanten KI-Regulierungsprozesse einbezogen werden, insbesondere zur Verhinderung von Diskriminierung durch Algorithmen. Dazu fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Sinne der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen ein verankertes Recht, zu Gesetzesentwürfen oder Gesetzgebungsverfahren und Umsetzungsmaßnahmen, beispielsweise der KI-Verordnung (insbes. Art. 70, 77, 79), Stellung zu nehmen. Ebenso sollte die GAW formell in interministerielle Arbeitsgruppen sowie Kooperationen mit der Marktüberwachungsbehörde eingebunden sein.

2.6 Schlussfolgerungen: Ausbau des Zugangs zum Recht

Eine niederschwellige, kostenfreie und barrierefreie **Zugänglichkeit von Gleichbehandlungsstellen** wird in den EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen als Säule für den Zugang zum Recht für Betroffene verankert. Besonders betonen die EU-Standards-Richtlinien, dass die Angebote für alle Menschen und auch in ländlichen und abgelegenen Gebieten zugänglich sein sollen.

Gleichbehandlungsstellen müssen sich zudem mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und den Diskriminierungsphänomenen befassen, die sich daraus ergeben. Diese höchst dynamischen Entwicklungen müssen laufend in die Beratungs-, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit einfließen. Laut EU-Richtlinien müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Gleichbehandlungsstellen dafür ausgestattet werden, **einschlägige Untersuchungen und Studien** beauftragen zu können. Dieser rechtliche Rahmen stärkt bestehende Maßnahmen und Aktivitäten, die die GAW im vergangenen Berichtsraum umgesetzt hat, erheblich. Das Fazit für das Handlungsfeld Zugang zum Recht lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Mehr Anfragen

Die **Zahl der Anfragen** an die GAW ist im Berichtszeitraum 2024/25 insgesamt **um 31 % angestiegen.** Hierunter fallen rechtliche Anfragen, Medienanfragen und Anfragen für die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit. Die Erstberatung unterstützt den Großteil dieser Anfragen und hat dies im letzten Berichtszeitraum ohne zusätzliche personelle Ressourcen geleistet.

Kontaktmöglichkeiten rund um die Uhr

Um den Zugang zum Recht zu verbessern, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft innerhalb der letzten zwei Strategie- und Arbeitspläne ihre **Kontaktmöglichkeiten** als Anlaufstelle erheblich **erweitert.**

StrAP 2024/25

Insbesondere wurden Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit (Kontaktformular in einfacher Sprache) und der Ausbau der Online-Kontaktmöglichkeiten fokussiert.

Damit ist die GAW auch außerhalb der Bürozeiten erreichbar. Die digitalen Kontaktmöglichkeiten eignen sich besonders für unkomplizierte Dokumentationen von Diskriminierungsfällen und Meldungen über diskriminierende Inserate. Telefonischer und schriftlicher Kontakt bleibt für komplexe Anliegen mit größerem Klärungsbedarf weiterhin der bevorzugte Weg von Klient:innen.

Digitale Erstberatung

Außerdem bietet die **digitale Erstberatung** eine unkomplizierte erste Einordnung von Sachverhalten. Durch dieses Angebot wurde auch Abhilfe für die enorme Unübersichtlichkeit der Rechtslage und der Zuständigkeiten geschaffen, was sowohl betroffenen Personen als auch anderen Stakeholder:innen (zum Beispiel Landes-Antidiskriminierungsstellen oder NGOs) zugutekommt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat **aktiv auf die bestehende Zersplitterung reagiert** und mit der digitalen Erstberatung ein Tool entwickelt, das den Zugang zum Recht für Betroffene verbessert und auch Multiplikator:innen sowie andere Gleichbehandlungsstellen bei der Beratungstätigkeit unterstützt.

StrAP 2024/25 ✓

Unterschiede in der regionalen Zugänglichkeit

Die Verteilung der Anfragen nach Bundesland verdeutlicht: Dort, wo Erstberater:innen und Gleichbehandlungsanwält:innen vor Ort sind, ist die Anfragezahl höher.

Weiterentwicklung der Beratungsstandards für Clearing

Die Kompetenzen und Beratungsstandards für die Erstberatung wurden weiterentwickelt. Die Clearingaufgabe der **Erstberatung** wird **vertraulich und bedürfnisorientiert** durchgeführt. Im Vordergrund stehen die Ermächtigung und Stärkung der betroffenen Personen. Durch die Erstberatung sollen mehr Menschen über Gleichbehandlung und ihre Rechte informiert werden. Da es sich teilweise um hochemotionalisierte Interaktionen handelt und Menschen sich teilweise in Akutsituationen befinden, übersteigen die psychosozialen Bedürfnisse der Klient:innen die aktuellen Kapazitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Aufgrund der **hohen Anforderungen** wurde die Tätigkeit der Erstberatung entsprechend aufgewertet.

StrAP 2024/25 ✓

Schulungen durch Erstberater:innen

Im nächsten Strategie- und Arbeitsplan (StrAP) der GAW sollen **Erstberater:innen mehr Schulungsaufgaben** übernehmen. Ein entsprechendes Pilotprojekt bereits durchgeführt.

StrAP 2026/27

Vernetzung der Erstberatung

Für den verbesserten Rechtszugang ist insbesondere die gezielte Zusammenarbeit mit Multiplikator:innen aus anderen Einrichtungen wesentlich.

StrAP 2024/25

Durch die zielgerichteten Vernetzungen konnten **vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen** etabliert werden, die sich nachhaltig positiv auf die Zugänglichkeit der Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auswirken.

Regionalbüros als Schlüsselfaktor für Zugänglichkeit

Die Arbeit der Regionalbüros ist ein wesentlicher Faktor für den verbesserten Zugang zum Recht.

StrAP 2024/25

Auch der letzte Strategie- und Arbeitsplan hat weiter darauf fokussiert, die **Zuständigkeit der Regionalbüros für alle Diskriminierungsgründe** effektiv im öffentlichen Bewusstsein und in der einschlägigen Landschaft der regionalen Stakeholder:innen zu **verankern.**

Im Zuge der Mandatserweiterung der Regionalbüros erfolgte ein Ausbau in der Steiermark um eine Stelle. Dieser Kapazitätsausbau ist nun auch für das Regionalbüro Kärnten ausständig. Auch die entsprechende räumliche Infrastruktur – beispielsweise von eigenen Beratungs- oder Veranstaltungsräumen – trägt zu einer Verbesserung der Zugänglichkeit bei. Diese Ausstattung bietet mehr Spielraum für die Gestaltung von Veranstaltungen für Stakeholder:innen und von Schulungsformaten in der Beratungseinrichtung selbst.

Neue Themen für Zugang zum Recht

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft intensivierte im letzten Berichtszeitraum die **Arbeit zu neuen Themenschwerpunkten.** Damit soll der noch fehlende Zugang zum Recht für Gleichbehandlungsfragen auch bei neuen oder noch ungenügend beachteten Diskriminierungsphänomenen thematisiert werden. Im Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 standen unter anderem Diskriminierungserfahrungen aufgrund des sozialen Status, umwelt- und klimabedingte Diskriminierungen sowie Diskriminierungen durch Algorithmen beziehungsweise künstliche Intelligenz im Fokus.

Im Sinne der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen und aus den bisherigen Tätigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich für das Handlungsfeld-Zugang zum Recht folgende Forderungen:

Personeller Ausbau für regionale Zugänglichkeit

Eine **flächendeckende regionale Zugänglichkeit** von Gleichbehandlungsstellen (wie sie in Artikel 12 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500 vorgegeben wird) ist für die Gleichbehandlungsanwaltschaft noch nicht gewährleistet. Eine **personelle Aufstockung** für das Regionalbüro Kärnten ist seit der Mandatserweiterung 2017 noch ausständig. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft benötigt außerdem langfristig Personal, um in Niederösterreich, Salzburg, Vorarlberg und im Burgenland vor Ort tätig sein zu können. Diese Stellen sollten, je nach geografischer Lage, an die aktuell bestehenden Regionalbüros angebunden sein.

Langfristiger Ausbau der Erstberatung

Um die stetig wachsende Anzahl der Anfragen im Sinne der EU-Standards-Richtlinien (Artikel 6 RL 2024/1499 und RL 2024/1500) entgegenzunehmen und bearbeiten zu können und um auch die dringend benötigte psychosoziale Begleitung von akuten Notsituationen zu ermöglichen, ist **langfristig** auch ein **personeller Ausbau der Erstberatung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft nötig.

Ressourcen für Ausbau der Kontaktmöglichkeiten

StrAP 2026/27

Im nächsten Strategie- und Arbeitsplan wird auf die Evaluierung des bestehenden Angebots und den **Ausbau** unterschiedlicher **barrierefreier Angebote** fokussiert werden, die in den EU-Richtlinien (Artikel 12 und 13 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500) festgelegt werden.

Die Grundlage für den Ausbau soll eine **Analyse des Zugangs zum Recht** unter dem Blickwinkel des gleichen Zuganges für alle bieten. Hierfür sollten die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden. Die schriftlichen und telefonischen Kontaktmöglichkeiten müssen weiter aufrechterhalten werden, um auf die gestiegene Zahl der Anfragen reagieren zu können und den EU-Standards zu entsprechen.

Vereinfachung des Gleichbehandlungsrechts und der institutionellen Zuständigkeiten

Die Ausführungen des Berichts zur Clearingfunktion der Gleichbehandlungsstelle verdeutlichen, dass die Rechtslage für Betroffene und auch für wichtige Multiplikator:innen unzumutbar kompliziert ist. Diese Unübersichtlichkeit erschwert den Zugang zum Recht und wird aktuell überproportional durch die Erstberatung der GAW und durch Tools wie die digitale Erstberatung kompensiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine **Vereinheitlichung des Antidiskriminierungsrechts** und **Vereinfachung der Zuständigkeitsregelungen,** um für Betroffene rasch Abhilfe leisten zu können.

Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsrecht für alle Diskriminierungsgründe

Die **Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz** ist eine wichtige und langjährige Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ziel eines umfassenden Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie Wohnraum, Sozialschutz, Gesundheitsdienstleistungen und Bildung ist die **gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen** am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben. Nur so kann die von den EU-Standards geforderte Zugänglichkeit von Gleichbehandlungsstellen vollumfänglich für alle Menschen realisiert werden.

Personelle und finanzielle Ressourcen für unabhängige Erhebungen

Die EU-Richtlinien (Artikel 16 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500) verpflichten Mitgliedstaaten dazu, Rahmenbedingungen für Gleichbehandlungsstellen zu schaffen, damit diese unabhängige, einschlägige Forschung beauftragen können. Wie der Abschnitt zu Klassismuserfahrungen zeigt, sind unabhängige Erhebungen ein wichtiges **Instrument, um neue Themen zu erschließen.** Das bisherige Budget und die derzeitigen Personalressourcen ermöglichen dies in viel zu geringem Ausmaß und müssen deutlich erhöht werden.

Verankerung des Diskriminierungsgrunds sozialer Status im Gleichbehandlungsgesetz

Die Verankerung des sozialen Status beziehungsweise der sozialen Herkunft als Diskriminierungsgrund hätte aus Sicht der GAW eine zentrale **gesellschaftliche Signalfunktion und würde Betroffene wesentlich entlasten.** Rechtliche Anerkennung schafft eine Sprache für erlittenes Unrecht, enttabuisiert Scham und verschiebt Verantwortung von den Betroffenen hin zu den Institutionen und verantwortlichen Akteur:innen, die Menschen aufgrund ihres sozialen Status diskriminieren. Ein solcher Diskriminierungstatbestand würde Verpflichtungen für Verantwortungsträger:innen begründen. Er würde Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlich machen. Auch müssten zuständige Anlaufstellen benannt werden, die Betroffene unterstützen. Die GAW wäre eine geeignete und bereits erfahrene Anlaufstelle, um bei diskriminierenden Klassismuserfahrungen zu unterstützen.

Stärkung des rechtlichen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung durch Algorithmen

Die GAW fordert eine explizite rechtliche **Zuständigkeit für Diskriminierung durch Algorithmen** sowie erweiterte Klagerechte und Auskunftsrechte, um diese auch ohne individuelle Betroffenheit effektiv verfolgen zu können. Es müssen strukturierte Prozesse für die Zusammenarbeit der GAW mit den Marktüberwachungsbehörden auf Basis der KI-Verordnung 2024/1689 (insbes. Art. 77 und 79) sichergestellt werden ebenso wie Konsultationsrechte für KI-Regulierungen. Die GAW benötigt für die Bearbeitung dieses neuen, großen und dynamischen Aufgabenbereiches zusätzliche Ressourcen, beispielsweise für die interdisziplinäre Beratung, Prävention und Sensibilisierung. Auch müssen die rechtlichen Schutzlücken dringend durch gesetzliche Maßnahmen geschlossen werden.

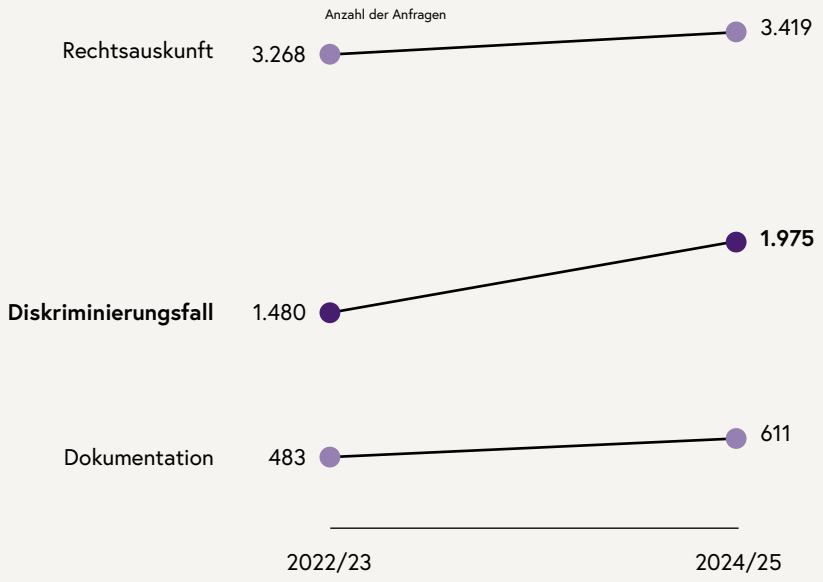
Systematische Gleichstellung durch Anpassung der Vergabeprozesse

Strukturell könnten gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa das **Bundesvergabegesetz** eine wichtige Hebelwirkung für Gleichstellung entfalten. Aktuell ist die Erfüllung ökologischer Nachhaltigkeitskriterien ein Pflichtkriterium, während soziale Kriterien bislang nur optional vorgesehen sind. **Stärkere soziale Vorgaben** bei Vergabeprozessen könnten die systematische Gleichstellung – unter anderem durch mehr Diversität, Barrierefreiheit, Entgeltgleichheit und andere Faktoren – wesentlich fördern.

3
Beratung und Unterstützung

1.975 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) im Zeitraum 2024/25 Personen beraten und unterstützt, die von Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz betroffen waren.

Die **Diskriminierungsfälle** stiegen um 33 %



Das entspricht einem **Anstieg der Diskriminierungsfälle um 33 %** (von 1.480 auf 1.975) gegenüber dem letzten Berichtszeitraum, zu denen die GAW rechtlich beraten und unterstützt hat. Als Diskriminierungsfälle werden Anfragen gezählt, bei denen betroffene Personen wegen einer erlebten Diskriminierung vertiefende Beratung einholen und gegen diese Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) vorgehen möchten. Diskriminierungsfälle sind von anderen rechtlichen Anfragen an die GAW zu unterscheiden, die z. B. auch allgemeine Rechtsauskünfte zum Gleichbehandlungsgesetz oder reine Falldokumentationen umfassen.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.3 (S. 52)

Diese deutlich gestiegene Zahl der Diskriminierungsfälle haben die Gleichbehandlungsanwält:innen der GAW bei nahezu gleichbleibenden personellen Kapazitäten gestemmt. Die Auslastung war über einige Zeiträume hinweg so hoch, dass die zu bearbeitenden Fälle nach Dringlichkeit priorisiert werden mussten und **längere Wartezeiten** für betroffene Personen entstanden sind.

Im Berichtszeitraum 2024/25 wurde lediglich das Regionalbüro Steiermark um eine Beratungsstelle gestärkt. Diese Aufstockung hängt allerdings mit der bereits 2017 zurückliegenden Mandatserweiterung für die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammen. Seither beraten Regionalbüros zu allen Diskriminierungsgründen, während

diese bis 2017 nur für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zuständig waren. Für das Regionalbüro Kärnten ist eine entsprechende personelle Aufstockung noch ausstehend.

Die neuen Kompetenzen und Aufgaben, die im Zuge der Umsetzungen diverser EU-Richtlinien auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft zukommen, werden zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen erfordern. Um eine qualitativ hochwertige und rasche Bearbeitung der Diskriminierungsfälle zu gewährleisten ist aber auch eine längerfristigere personelle Aufstockung der Berater:innen notwendig, da nicht mit einem Rückgang der Fallzahlen zu rechnen ist.

3.1 Kurz gesagt: Wie funktioniert eine Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft?

Möchten betroffene Personen mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegen eine Diskriminierung vorgehen, werden deren Sachverhaltserzählungen von der Erstberatung an die Gleichbehandlungsanwält:innen weitergeleitet. Der schriftliche oder telefonische Austausch mit der Erstberatung gibt eine erste Orientierung und der Sachverhalt wird für die weitere rechtliche Einordnung von den Berater:innen erfasst. Im nächsten Schritt geben die Gleichbehandlungsanwält:innen eine rechtliche Einschätzung ab und klären im weiteren Verlauf schriftlich, telefonisch oder in persönlichen Beratungsgesprächen über die rechtlichen Möglichkeiten auf, die im konkreten Fall offenstehen. Gemeinsam mit den Klient:innen werden deren Bedürfnisse und Zielsetzungen erarbeitet, um das weitere Vorgehen zu planen.

> **Es geht darum, Einzelpersonen zu unterstützen in einem Kampf um Gerechtigkeit, der am Anfang vielleicht aussichtslos erscheint. Es geht darum, nicht aufzugeben, sondern dem Arbeitgeber zu beweisen, dass er nicht recht hat. Aber das können langwierige, teilweise zermürbende Kämpfe sein. Es ist deswegen auch wichtig, mit Betroffenen zu überlegen, ob sie gerade die Energie und die Ressourcen dafür aufbringen können und möchten. Wir sind jedenfalls da, um zu unterstützen, egal wie die Entscheidung ausfällt.** Gleichbehandlungsanwältin

Die **GAW bietet für betroffene Personen vielseitige Unterstützungsmöglichkeiten, um gegen eine Diskriminierung vorzugehen.** In Interventionsschreiben werden die Verantwortlichen zu einer Stellungnahme zum Sachverhalt aufgefordert. Das Schreiben umfasst eine rechtliche Einordnung der GAW sowie eine Aufklärung über die Rechtsfolgen und die gewünschten Schritte der Betroffenen. Die GAW verfügt auch über ein gesetzliches Auskunftsrecht, um Informationen zum Sachverhalt der Beratung einzuholen. So kann sie etwa bei Arbeitgeber:innen oder beim zuständigen Sozialversicherungsträger

Gehaltsdaten von Vergleichspersonen einfordern, wenn eine Diskriminierung beim Entgelt vermutet wird. Im Rahmen von Vergleichsverhandlungen unterstützen Gleichbehandlungsanwält:innen außerdem die betroffenen Personen bei einer Lösungsfindung mit der Gegenseite.

Die GAW kann Personen, die Diskriminierung erlebt haben, darüber hinaus bei der Antragstellung vor der *Gleichbehandlungskommission* (GBK) unterstützen. Das kann etwa dann erforderlich sein, wenn kein Vergleich erzielt wurde oder die betroffene Person vorwiegend Interesse an der rechtlichen Prüfung des Sachverhaltes hat. In diesem Fall werden zunächst Chancen und Risiken der Antragstellung besprochen, sodann der Antrag und die Beweismittel rechtlich vorbereitet und die Verhandlungstermine von den Gleichbehandlungsanwält:innen begleitet oder übernommen. Im Zuge des Verfahrens wird durch die GBK geprüft, ob eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Das Unterstützungsangebot wird bei jedem Schritt abgestimmt und orientiert sich an den Bedürfnissen und Zielsetzungen der Klient:innen.

Die GAW verfolgt einen Beratungsansatz, der über den rechtlichen Sachverhalt hinaus auch der **psychischen Situation von Diskriminierungsbetroffenen** entsprechenden Platz in der Beratung einräumt. Ähnlich wie bei der Erstberatung stellen die weiterführenden rechtlichen Beratungen auch Entlastungsgespräche dar. So werden Personen – an ihren Bedürfnissen und Zielsetzungen orientiert – schrittweise für die Durchsetzung ihrer Ansprüche vorbereitet. Berater:innen hören Klient:innen aktiv zu und verweisen bei Bedarf auch an einschlägige psychosoziale Beratungsstellen oder andere Einrichtungen weiter. Auch Konfliktklärungen können im Einzelfall durchgeführt werden. Entsprechend verfügen einige Gleichbehandlungsanwält:innen der GAW über Zusatzausbildungen etwa für psychosoziale Beratung, Coaching und Mediation.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat keine rechtliche Möglichkeit, Betroffene bei der gerichtlichen Durchsetzung zu unterstützen. **Klagerechte** für Gleichbehandlungsstellen sind ein wichtiges Erfordernis der EU-Standards-Richtlinien. Wird eine Klage in Erwägung gezogen, können Gleichbehandlungsanwält:innen betroffene Personen an Institutionen verweisen, die Rechtsschutz vor Gericht bieten können.

Die **Beratungsstrategien** der GAW werden im Handlungsfeld Beratung **laufend und wirkungsorientiert weiterentwickelt**. Übergeordnete Zielsetzung ist hier die Verbesserung der Situation von Betroffenen, die auch durch Klient:innenbefragungen erhoben wird. Diese Daten werden in regelmäßigen Monitoring- und Evaluierungszyklen analysiert. Sie fließen auch in die Weiterentwicklung der Beratungsstrategien ein. Zusätzlich werden Erkenntnisse aus dem regelmäßigen überregionalen Fallaustausch gewonnen, ebenso wie aus Forschungen, Weiterbildungen und systematisierten Beobachtungen

der Erstberatung zu relevanten Themen. Auch der Austausch auf europäischer Ebene über das Netzwerk europäischer Gleichbehandlungsstellen *(Equinet)* ist zentral für eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

Die GAW verfügt über eine **Toolbox**, die Standards und Strategien für die Auswahl, Bearbeitung und das Führen von Fällen für ein effektives und ressourcenschonendes Arbeiten enthält.

StrAP 2024/25

Die Gleichbehandlungsanwält:innen befassen sich außerdem laufend mit den Entwicklungen des rechtlichen und politischen Rahmens, die ihre Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit betreffen. Dazu gehören ausführliche **Stellungnahmen zu Gesetzesvorschlägen**, die in parlamentarische Begutachtungsprozesse eingebracht werden. Auch bringt die GAW proaktiv ihre rechtliche Expertise in Vernetzungen mit politischen Verantwortungsträger:innen ein.

Die **Mitwirkung der GAW an Gesetzen und Politikgestaltung** ist eine wichtige Vorgabe der EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen. Selbst bei Gesetzen, die wesentliche Kernmaterien der GAW betreffen, erfolgte die Einbindung in den Gesetzwerdungsprozess im Berichtszeitraum nur punktuell. Das Wissen der GAW durch die intensive Beratungsarbeit mit Betroffenen sowie die Expertise zu den Stärken und Schwächen des Antidiskriminierungsrechts können wesentlich dazu beitragen, Gesetze und politische Entscheidungen praxisnah und wirkungsorientiert zu gestalten. Die **EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen** verlangen zukünftig eine institutionalisierte Mitwirkung der GAW an Gesetzwerdungsprozessen und der Politikgestaltung.

3.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor?

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen werden das Handlungsfeld Beratung und Unterstützung sowie die Aufgaben der GAW stärken und ausweiten. Vorliegender Abschnitt gibt einen Überblick über die Richtlinien, die für die künftige Entwicklung des Handlungsfelds ausschlaggebend sind.

Beratung und Unterstützung von diskriminierten Personen

Artikel 6 der EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen verpflichtet Mitgliedstaaten dazu sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen Betroffene von Diskriminierung effektiv unterstützen können. Dazu gehören die Entgegennahme von Beschwerden,

wie sie beispielsweise von der Erstberatung der GAW durchgeführt wird, sowie die rechtliche Beratung und Unterstützung. Die Gleichbehandlungsstellen haben den Auftrag, Betroffene über ihre Rechte und Möglichkeiten zu informieren. Sie sind auch dazu verpflichtet, über Unterstützungsangebote zu informieren, um gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Beratung und Unterstützung müssen vertraulich und unter Einhaltung des Schutzes personenbezogener Daten erfolgen. Die Beratungen müssen für alle Menschen, die aufgrund einer Diskriminierung Unterstützung suchen, barrierefrei zugänglich sein (vgl. Artikel 6 und Artikel 13 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Artikel 8 der EU-Standards (RL 2024/1499 und RL 2024/1500) sichert den Gleichbehandlungsstellen auch eine unabhängige Ermittlungstätigkeit zu. Damit werden beispielsweise Ermittlungsrechte für Gehaltsdaten auf eine solide und datenschutzrechtlich abgesicherte Basis gestellt.

Alternative Streitbeilegung

Artikel 7 legt fest, dass Gleichbehandlungsstellen betroffenen Personen und der Gegenseite auch Möglichkeiten zur alternativen Streitbeilegung bieten müssen. Dieses Verfahren kann von der Gleichbehandlungsstelle selbst oder von einer anderen zuständigen Stelle geleitet werden. Wird das Verfahren von einer anderen Stelle geführt, muss die Gleichbehandlungsstelle ihren Standpunkt in das außergerichtliche Verfahren einbringen können. Die Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten offen, ob diese Prozesse durch Schlichtungen, Mediationen oder andere Methoden bewerkstelligt werden. Es muss in jedem Fall zusätzlich sichergestellt sein, dass die involvierten Parteien auch ein Gerichtsverfahren anstreben können. Bei alternativen Streitbeilegungen sind daher Rahmenbedingungen wie zum Beispiel Verjährungsfristen, die für die gerichtliche Rechtsdurchsetzung gelten, auszusetzen (vgl. Artikel 7 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Entscheidungen

Gemäß Artikel 9 der EU-Richtlinien muss sichergestellt werden, dass Gleichbehandlungsstellen Feststellungen zu einem Sachverhalt und einer begründeten Schlussfolgerung zum Vorliegen von Diskriminierung abgeben und dokumentieren können. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob dies durch unverbindliche Stellungnahmen oder durch verbindliche Entscheidungen geschehen muss. Bei festgestellten Verstößen müssen die Stellungnahmen oder Entscheidungen auch konkrete Maßnahmen enthalten, um Abhilfe zu schaffen und ein erneutes Auftreten zu verhindern. In Österreich ist die Prüfung von Sachverhalten Aufgabe der *Gleichbehandlungskommission* (GBK). Die GBK ist bislang nicht als unabhängige Stelle etabliert. Dies ist jedoch ein dringendes Erfordernis der EU-Standards, denen zufolge ein entsprechender Bestellmodus und Qualifikationsanforderungen an die Mitglieder und Vorsitzenden vorgegeben wird (vgl. Artikel 9 und Artikel 3 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Gerichtliche Klage- und Vertretungsrechte

Die GAW ist nach geltender Rechtslage nur in einem sehr engen Anwendungsbereich und abhängig vom Prüfungsergebnis der GBK mit einer Feststellungsklagemöglichkeit ausgestattet. Eine verbesserte Ausstattung mit Klagemöglichkeiten, wie sie von den EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vorgesehen ist, hat daher hohe Relevanz für die Gleichbehandlungsanwaltschaft: Laut Artikel 10 der EU-Richtlinien sind mehrere Möglichkeiten genannt. Gleichbehandlungsstellen sollen künftig im Namen von diskriminierten Personen oder Personengruppen ein gerichtliches Verfahren einleiten und diese auch vertreten können. Auch kann Gleichbehandlungsstellen das Recht eingeräumt werden, im eigenen Namen ein Verfahren einzuleiten. Gleichbehandlungsstellen sollen zudem auf Einladung von Gerichten Stellungnahmen abgeben können (vgl. Artikel 10 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Beteiligung an der Gesetzgebung und Politikgestaltung

Artikel 15 regelt die Konsultationsrechte von Gleichbehandlungsstellen für Rechtsvorschriften, Politiken, Verfahren und Programme, die im Zusammenhang mit den rechtlichen Mandaten dieser Stellen stehen. Diese Konsultationsrechte müssen sowohl für Maßnahmen der Regierung als auch von relevanten Behörden eingeräumt werden. Die Konsultation umfasst jedenfalls das Recht, Empfehlungen auszusprechen und zu veröffentlichen und von den verantwortlichen Stellen Rückmeldungen zu diesen Empfehlungen einzufordern (vgl. Artikel 15 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Ressourcen und Unabhängigkeit

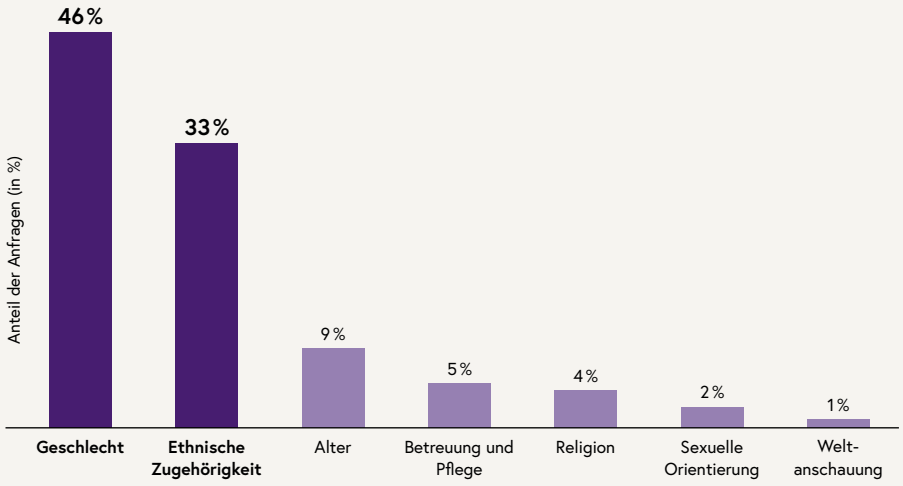
Artikel 4 der Richtlinien regelt, dass von Mitgliedstaaten die notwendigen personellen, technischen und finanziellen Mittel für Gleichbehandlungsstellen bereitgestellt werden, damit Gleichbehandlungsstellen diese Aufgaben wirksam erfüllen können. Gemäß Artikel 3 müssen die Gleichbehandlungsstellen außerdem in der Lage sein, ihre Finanzmittel und sonstigen Ressourcen selbst zu verwalten und bezüglich ihrer internen Struktur, ihrer Rechenschaftspflicht, ihrer Personalbesetzung und ihrer organisatorischen Angelegenheiten eigene Entscheidungen zu treffen. Im Tätigkeitsfeld der Klagsführung bedeutet das etwa, dass der Staat nun der GAW ausreichend Budget und personelle Ressourcen zur Verfügung stellen muss, damit diese die Ausübung der Klagerechte unabhängig finanzieren kann (vgl. Artikel 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Verschlechterungsverbot

Die Mitgliedstaaten können über die Mindestanforderungen hinausgehende Bestimmungen einführen. Jedenfalls dürfen die jetzt geltenden Standards in den Mitgliedstaaten nicht durch die Umsetzung der Richtlinien herabgesetzt werden. Das bereits garantierte Schutzniveau und die geltenden Rechte von Gleichbehandlungsstellen müssen weiterhin gewahrt bleiben (vgl. Artikel 20 Abs 1 und Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

3.3 Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Diskriminierungsgründen und Lebensbereichen

Fast 80 % der Diskriminierungsfälle betrafen Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** oder der **ethnischen Zugehörigkeit**



Im Berichtszeitraum 2024/25 wurden diskriminierte Personen am häufigsten zu den Diskriminierungsgründen Geschlecht (46 %) und ethnische Zugehörigkeit (33 %) beraten. Weitere 9 % der Diskriminierungsfälle betrafen den Diskriminierungsgrund Alter, 5 % betrafen Betreuung und Pflege, 4 % Religion, 2 % sexuelle Orientierung und 1 % die Weltanschauung.

Die GAW arbeitet in den Vernetzungen und in der Öffentlichkeitsarbeit außerdem weiterhin daran, ihre Zuständigkeit für unterschiedliche Diskriminierungsgründe stärker im öffentlichen Bewusstsein und bei verschiedenen Zielgruppen zu verankern. Dafür spielt auch die Arbeit der Regionalbüros eine sehr große Rolle.

StrAP 2024/25

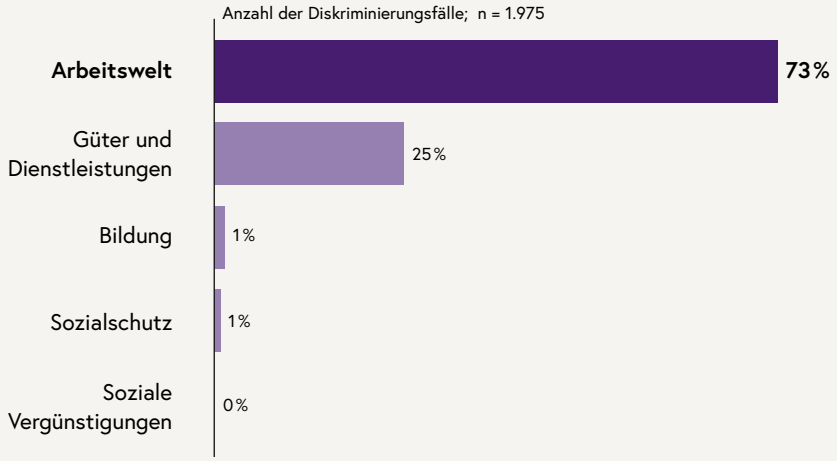
Im Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 wurde im Rahmen der Vernetzung darauf fokussiert, mehr Menschen über ihre Rechte zu **Rassismus- und LGBTQIA+**-Themen zu informieren.

StrAP 2026/27

Neue Projekte der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu den Themen **Alter sowie Gesundheit** werden im nächsten Strategie- und Arbeitsplan dazu beitragen, das Bewusstsein für diese Diskriminierungsthemen zu schärfen.

Durch die verstärkte Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit konnte erreicht werden, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Rassismusbetroffenen noch mehr als Anlaufstelle wahrgenommen wurde – immerhin 33 % der rechtlichen Beratungen betrafen Rassismus. Gleichzeitig muss die GAW ihre Erreichbarkeit insbesondere für die sehr heterogene Zielgruppe rassismusbetroffener Personen im nächsten Strategie- und Arbeitsplan noch weiter verbessern. Laut Studien der *Europäischen Agentur für Grundrechte* (FRA) zu antimuslimischem Rassismus, Anti-Schwarzem Rassismus und Antisemitismus werden diese Diskriminierungen von Betroffenen grundsätzlich selten an behördliche Stellen gemeldet. Diese Studien belegen auch, dass Menschen in Österreich im EU-Vergleich besonders häufig Rassismuserfahrungen machen.[22] Es gibt deswegen weiter großen Handlungsbedarf, das Vertrauen in die Gleichbehandlungsanwaltschaft als unabhängige, staatliche Anlaufstelle für diese Zielgruppen zu stärken.

Die meisten gemeldeten Fälle betrafen die **Arbeitswelt**



Bei **jedem 2. Fall von Diskriminierung am Arbeitsplatz** (680 von 1.446) handelte es sich um **Belästigung.** Darunter fällt sowohl Belästigung aufgrund eines geschützten Merkmals (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Betreuung und Pflege von Kindern oder Angehörigen) als auch sexuelle Belästigung. Jeder **2. Fall** von Belästigung am Arbeitsplatz war eine **sexuelle Belästigung** (348 von 680). Jeder **4. Fall** von Belästigung am Arbeitsplatz war **rassistisch motiviert** (173 von 680).

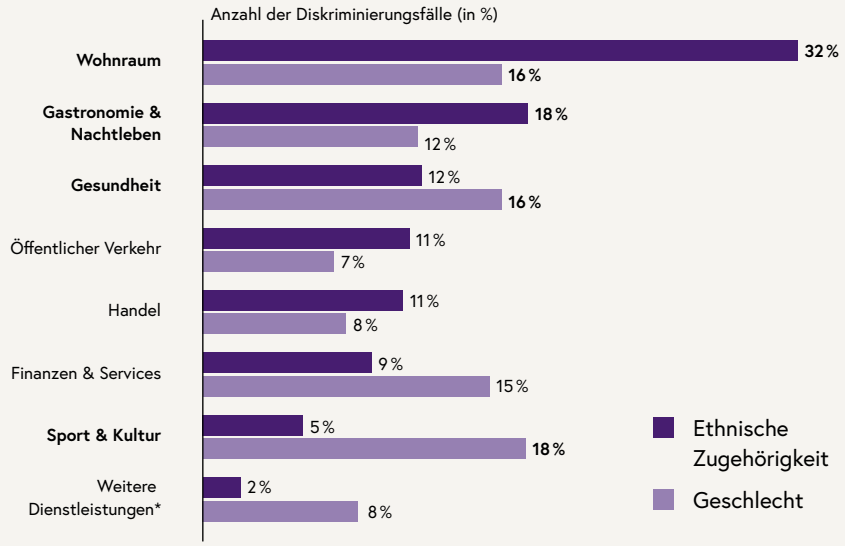
22 Vgl. dazu etwa: https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu, https://fra.europa.eu/de/publication/2024/being-muslim-eu und https://fra.europa.eu/en/publication/2024/experiences-and-perceptions-antisemitism-third-survey, letzter Zugriff am 3.6.2026.

In jedem 4. **Belästigungsfall** (171 von 680) kam es zu mangelnder Abhilfe durch den:die Arbeitgeber:in.

Zu **Belästigung aufgrund eines geschützten Merkmals** zählen Beleidigungen und abwertende Kommentare, die unerwünscht sind und das Arbeitsumfeld beeinträchtigen. So können zum Beispiel häufig gestellte würdeverletzende Fragen zum Geschlecht oder das Absprechen des Geschlechts bei einer transgeschlechtlichen Person als geschlechtsbezogene Belästigung gelten. Wiederholte herablassende Kommentare über die Herkunft können Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen. **Sexuelle Belästigung** gilt als ein unerwünschtes Verhalten, das klar der sexuellen Sphäre angehört und sich sowohl durch körperliche Übergriffe als auch durch Gesten, Blicke und Wörter ausdrücken kann. Bei allen Formen von Belästigung wird die Würde der betroffenen Person verletzt und ihr Arbeitsumfeld beeinträchtigt.

Güter und Dienstleistungen: Anteil der Diskriminierungsfälle aufgrund der im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht

Bereich Güter & Dienstleistungen (n = 487), davon ethnische Zugehörigkeit: n = 320 und Geschlecht: n = 167



* Fahrschule, Toiletten im öffentlichen Raum, Frisierdienstleistungen & Kosmetik, Handwerk, Appdienstleistung

Die vorliegende Grafik zeigt, in welchen Bereichen die GAW im Berichtszeitraum bei Diskriminierungsfällen betreffend **Güter und Dienstleistungen** aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts unterstützt hat. Im Zusammenhang mit der **ethnischen Zugehörigkeit** hat die GAW am häufigsten betroffene Personen beim Zugang zu Wohnraum unterstützt (32 %). Diese Diskriminierungsfälle betrafen vorwiegend rassistische

Belästigungen beziehungsweise Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum. Auffällig hoch waren auch Beratungen zu Diskriminierungen beim Besuch von Gastronomiebetrieben und Nachtlokalen (18 %). Die meisten Diskriminierungsfälle in diesem Bereich betrafen rassistisch motivierte Einlassverweigerungen.

Als Einzelperson gegen solche Diskriminierungen vorzugehen, kann oftmals unbefriedigend sein. **Präventive Maßnahmen** sind für diesen Bereich sehr wichtig, um Betroffene zu entlasten. Die GAW hat aus diesem Grund gemeinsam mit *Black Voices Austria*, *ZARA* und dem *Klagsverband* eine **Empfehlung zu diskriminierungsfreier Einlasspolitik** herausgegeben.

StrAP 2024/25

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.2 (S. 195)

Auch diskriminierende Erfahrungen im Bereich Gesundheit, öffentlicher Verkehr und Handel waren regelmäßig Thema in den Beratungen zu Diskriminierungsfällen, die mit der ethnischen Zugehörigkeit zusammenhängen (siehe dazu Abbildung oben).

42 % **der Diskriminierungsfälle** zu ethnischer Zugehörigkeit entfallen auf den Bereich Güter und Dienstleistungen.

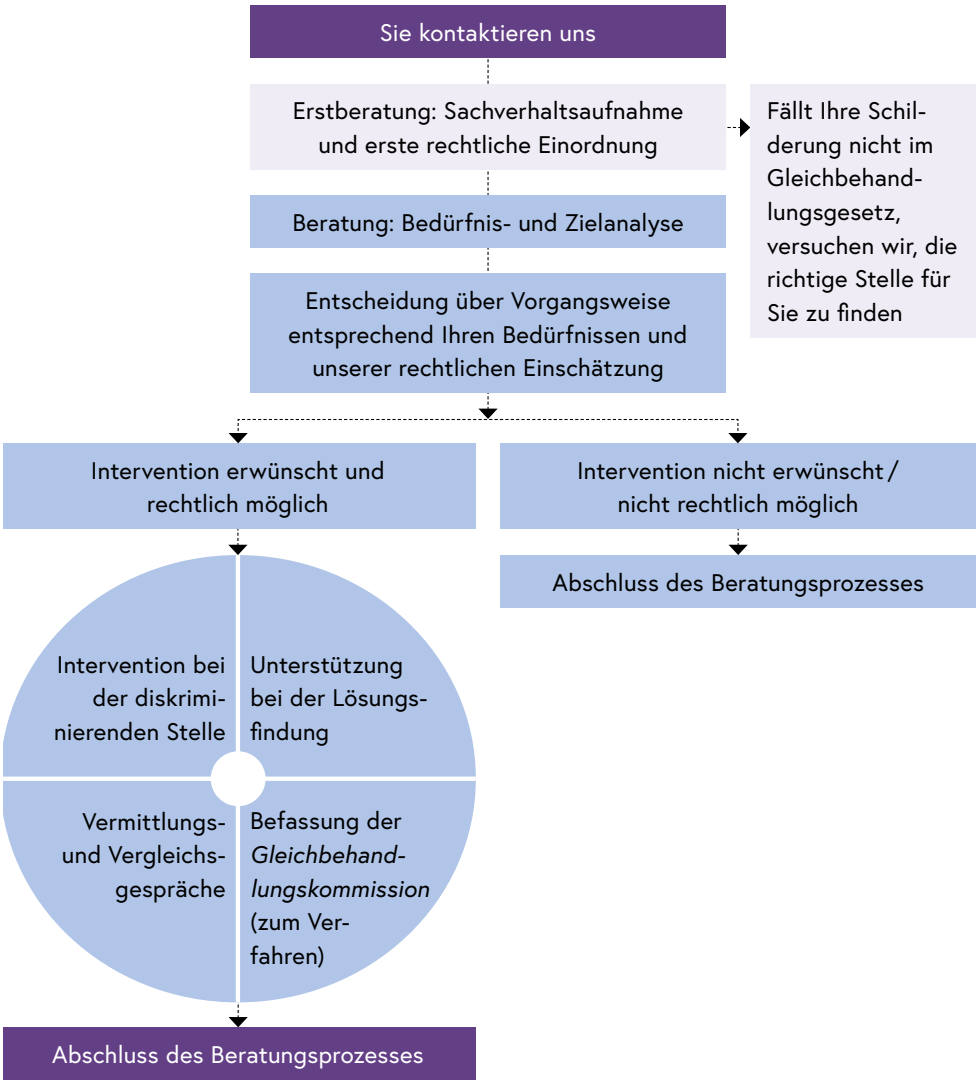
Zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit wurden im Bereich Güter und Dienstleistungen mehr als doppelt so viele Diskriminierungsfälle rechtlich beraten wie zum Diskriminierungsgrund Geschlecht.

Die Fallzahlen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bilden nur einen Bruchteil der tatsächlichen Erfahrungen ab. Doch lässt sich festhalten, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft ähnliche Beobachtungen macht, wie in den FRA-Studien und anderen Berichten belegt wird: Rassismus zieht sich durch alle Lebensbereiche.

Im Bereich Güter und Dienstleistungen unterstützte die GAW Personen bei **geschlechtsbezogene Diskriminierungen** am häufigsten beim Zugang zu Sport und Kultur (18 %). Regelmäßig wurden etwa sexuelle Belästigungen von jungen Mädchen und Frauen bei der Ausübung von Sport gemeldet. Die Frage, wer für belästigendes Verhalten und für mangelnde Abhilfe zur Haftung herangezogen werden kann, ist im Gleichbehandlungsgesetz in diesem Bereich nicht klar geregelt. Die GAW fordert auch hier seit Jahren Klarstellungen durch die Gesetzgebung. Auch Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum waren ein häufiges Thema im Zusammenhang mit Geschlecht (16 %). Besonders alleinerziehende Mütter stoßen hier auf stereotype Vorstellungen zu ihrer Zahlungsfähigkeit sowie auf Vorbehalte gegenüber potenziell lärmenden Kindern. Belästigungen durch Nachbar:innen oder Vermieter:innen waren insbesondere für transgeschlechtliche Personen ein Beratungsthema. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen und Belästigungen in den Bereichen Gesundheit (16 %) sowie Gastronomie und Nachtleben (12 %) (siehe Abbildung oben) waren ebenso häufige Beratungsthemen.

3.4 Was bietet die Beratung und Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft Betroffenen?

Auch im Verlauf der vertiefenden rechtlichen Beratung steht eine prozessorientierte **Stärkung der Klient:innen** im Zentrum der Arbeit der Gleichbehandlungsanwält:innen. Der Vertraulichkeitsgrundsatz bildet eine wichtige Grundlage für die enge Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsanwält:innen mit den Menschen, die Beratungen der GAW in Anspruch nehmen.



Interventionen bei diskriminierenden Stellen

446 Mal, das entspricht knapp jedem 4. Diskriminierungsfall, kam es zu einer Intervention bei der diskriminierenden Stelle.

Gleichbehandlungsanwält:innen können für betroffene Personen Interventionen bei Unternehmen und Organisationen durchführen, wenn eine Diskriminierung vermutet wird oder eindeutig ist. Diese werden schriftlich an die verantwortliche Stelle oder Person gesendet. In Interventionen werden der Sachverhalt und die Auswirkungen der Diskriminierung auf die betroffene Person erklärt. Die Gleichbehandlungsanwält:innen ordnen den Vorfall rechtlich ein und legen dar, welche Ansprüche bestehen und welche Schritte von der betroffenen Person gewünscht sind. Die GAW nutzt in Interventionen außerdem ihre **Auskunftsrechte** (§ 5 Abs 4, 5 und 7 GBK/GAW-Gesetz). Das ist ein wichtiges Recht von Gleichbehandlungsstellen, um Hürden in der Rechtsdurchsetzung für Betroffene abzubauen. Diese Rechte spielen etwa im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierungen eine wichtige Rolle. Es können z. B. Entgeltschemata oder Entgeltdaten von Vergleichsgruppen eingefordert werden. Auskunftsrechte sind wesentlich, um Informationen über Anwendungen, die auf künstlicher Intelligenz (KI) basieren, und deren Funktionsweise einzuholen, damit Diskriminierung von einzelnen überhaupt sichtbar wird. Diese Rechte müssen im Zuge der Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie der EU sowie der KI-Verordnung dringend gestärkt werden, um den Diskriminierungsschutz für Betroffene zu verbessern.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 (S. 128)

Vergleichsverhandlungen

166 Mal, das entspricht jedem 12. Diskriminierungsfall, wurden durch Gleichbehandlungsanwält:innen Vergleichsverhandlungen durchgeführt.

Von den 166 Fällen wurden 132 Fälle im Berichtszeitraum abgeschlossen.

Im Rahmen von Vergleichsverhandlungen unterstützen Gleichbehandlungsanwält:innen betroffene Personen bei einer Lösungsfindung mit der Gegenseite. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht für Betroffene von Diskriminierungen bei fast allen Tatbeständen lediglich Schadenersatz vor.[23] Dies entspricht jedoch häufig nicht dem, was diskriminierte Personen tatsächlich wollen und brauchen. Die meisten Betroffenen, die sich an die GAW wenden, möchten unter anderem die Einsicht der Gegenseite erreichen, wünschen sich einen Ausdruck des Bedauerns und vor allem, dass künftige Diskriminierungen verhindert werden, damit andere diese Erfahrung nicht machen müssen. Solche Forderungen können unter den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht vor Gericht durchgesetzt

23 Ausnahmen bestehen bei Beendigungen und Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen. In solchen Fällen besteht alternativ ein Anspruch auf Anfechtung bzw. auf gleiche Arbeitsbedingungen.

werden. Gerade hier hat die GAW mit Vergleichsverhandlungen regelmäßig genau jene Erfolge, die für die Betroffenen eine gute Lösung darstellen. Im Vordergrund steht dabei, einen angemessenen Ausgleich für die erlittene Würdeverletzung zu schaffen. Dafür werden konkrete Maßnahmen mit den Verantwortlichen vereinbart.

83 % der mit Vergleichsverhandlungen abgeschlossenen Diskriminierungsfälle haben zu einem erfolgreichen Ergebnis geführt.

> **Wir können in außergerichtlichen Vergleichsverhandlungen sehr bedürfnisorientiert arbeiten. Das ist bei Gericht oft nicht so möglich, weil es sehr klar vorgezeichnete Schritte gibt. Es geht zum Beispiel in der Arbeitswelt um Geld oder um Wiedereinstellung. Wir können aber außergerichtlich Schulungen, Entschuldigungen oder andere Maßnahmen für einen Ausgleich erreichen. Und eine enorme Erleichterung für Betroffene ist, dass wir dieses Angebot kostenlos anbieten, und zwar sowohl für Diskriminierungen in der Arbeitswelt als auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.** Gleichbehandlungsanwältin

Mit Vergleichsverhandlungen können Ersatzleistungen, Entschuldigungen, Maßnahmen gegenüber Täter:innen, Sensibilisierungsmaßnahmen in Unternehmen und Organisationen, Spenden und manchmal sogar eine tatsächliche Wiedergutmachung für Betroffene erreicht werden. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Beitrag zu einer strukturellen Verbesserung der Unternehmenskultur, angemessenen Sanktionen und der Einsicht von Diskriminierungsverantwortlichen. Damit wird Stück für Stück auch sozialer Wandel erreicht.

Außergerichtliche **Vergleichsverhandlungen** sind ein wichtiges Mittel, um einen Ausgleich für Betroffene zu schaffen und die GAW erzielt damit vergleichsweise gute Ergebnisse. Es ist aber wichtig zu betonen, dass das Gleichbehandlungsgesetz nur sehr schwache **Rechtsfolgen** vorsieht. Demnach besteht bei fast allen Tatbeständen lediglich ein Anspruch auf Schadenersatz – diese Mindestsummen sind außerdem sehr niedrig.[24] Verantwortliche sind nicht verpflichtet, diskriminierende Strukturen zu ändern, sondern nur dazu, Schadenersatz zu leisten. Dies steht in keiner Relation zur erlittenen Würdeverletzung und Beeinträchtigung der Klient:innen. Die GAW fordert daher Rechtsfolgen, die Betroffene adäquat entschädigen und zu nachhaltigen Veränderungen beitragen. Dies würde auch den Gestaltungsspielraum in Vergleichsverhandlungen wesentlich stärken. Wichtig und überfällig wären

24 Diese wurden 2004 festgeschrieben und seither nicht einmal inflationsangepasst.

zum Beispiel eine Anpassung der Schadenersatzbeträge, aber auch die Prüfung von rechtlichen Beseitigungsansprüchen für betroffene Personen oder stärkere Sanktionen für Arbeitgeber:innen, die Abhilfepflichten verletzen oder Personen aufgrund einer Beschwerde benachteiligen.

Alternative Streitbeilegung wird auch von den EU-Richtlinien als ein relevantes ergänzendes Mittel gesehen, um einen effektiven und raschen Zugang zum Recht zu ermöglichen. Die Stärkung außergerichtlicher Streitbeilegungsmechanismen für die Gleichstellungsarbeit sollte aber nicht dazu führen, dass dadurch die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen erschwert wird. Derzeit ist aber genau das in Österreich der Fall – nämlich im Zusammenhang mit **Diskriminierungen oder Belästigungen aufgrund einer Behinderung:**

Der **Weg zur *Gleichbehandlungskommission*** steht Betroffenen nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) oder dem Behindertenein-stellungsgesetz (BEinstG) gar nicht offen. Dies ist auch aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Mehrfachdiskriminierung problematisch – etwa bei sexueller Belästigung einer Frau mit Behinderungen.

Personen, die im Zusammenhang mit einer Behinderung Diskriminierung oder Belästigung erfahren, müssen eine Schlichtung durchführen, um überhaupt ein Gerichtsverfahren führen zu können. Diese Voraussetzung gilt noch dazu nur für die diskriminierte Person, nicht aber für den diskriminierenden „Schlichtungspartner". Die *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen* kritisiert, dass diese **zwangsweise Schlichtung** Betroffenen den Zugang zum Recht erschwert. In der Praxis schrecken viele vor Schlichtungen zurück und werden faktisch vom Gerichtsweg abgehalten:

> **Viele Menschen mit Behinderungen sehen von der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens ab, weil beispielsweise die Aussicht auf eine direkte Konfrontation mit dem:der Belästiger:in abschreckend wirkt und ein erhebliches Retraumatisierungspotenzial birgt. Der erschwerte Zugang zum Recht wird in Fällen von intersektioneller Diskriminierung besonders deutlich: Bei einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung kann sofort ein gerichtliches Verfahren angestrebt werden. Eine Frau mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und ihrer Behinderung belästigt wurde, muss hingegen eine Schlichtung einleiten, bevor sie Schadenersatz vor Gericht geltend machen kann. Faktisch werden dadurch viele Menschen mit Behinderungen vom Zugang zum Gerichtsweg abgehalten und können ihre Ansprüche nicht durchsetzen.** Christine Steger, Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Schlichtungen und Vergleichsverhandlungen sind grundsätzlich niederschwellige, flexible und kostenfreie Instrumente, die in vielen Fällen zu tragfähigen Lösungen führen können. Durch den Verzicht auf starre Formvorschriften können die beteiligten Parteien gemeinsam individuelle und teilweise kreative Lösungen erarbeiten. Bereits der Dialog im Rahmen des Verfahrens trägt regelmäßig zur Sensibilisierung der Beteiligten bei und ermöglicht das Finden einer für beide Seiten akzeptablen Vereinbarung.

Die Kritik der *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen* an der derzeitigen Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens für Menschen mit Behinderungen zielt daher nicht auf die Abschaffung von Schlichtungsverfahren, sondern auf deren Überarbeitung und die Eröffnung zusätzlicher Rechtsschutzmöglichkeiten ab. Die GAW teilt diese Einschätzung: Mit Blick auf die Umsetzung der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen schließt sie sich der Forderung an, **außergerichtliche Streitbeilegungen als freiwilliges Instrument** für beide Seiten anzubieten, während gleichzeitig eine Feststellung der Diskriminierung durch eine gestärkte, den Richtlinien entsprechende *Gleichbehandlungskommission* sowie der **direkte Zugang zum Gericht und anderen rechtlichen Schritten ermöglicht werden müssen.** Zudem sollten Schlichtungsverfahren und andere Methoden der alternativen Streitbeilegung an einheitliche Qualitätsstandards gebunden sein.

Antrag bei der *Gleichbehandlungskommission*

In jedem 6. **Diskriminierungsfall** kam es zu einem Antrag an die *Gleichbehandlungskommission* (332 von 1.975).

Die GAW kann betroffene Personen darüber hinaus bei der Antragstellung vor der *Gleichbehandlungskommission* unterstützen. In diesem Fall wird der Antrag rechtlich vorbereitet, Chancen und Risiken werden besprochen und die Verhandlungstermine durch die Gleichbehandlungsanwält:innen begleitet.

Die *Gleichbehandlungskommission* ist eine außergerichtliche Einrichtung, die Diskriminierungsvorbringen nach dem Gleichbehandlungsgesetz überprüft. Ihre Aufgabe ist die **Feststellung von Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.** Dafür wird der Sachverhalt geklärt und die Parteien ebenso wie Auskunftspersonen angehört. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt in den Verfahren Stellung und hat Fragerechte. Stellt das Prüfungsergebnis eine Diskriminierung nach dem GlBG fest, werden Empfehlungen für die Beseitigung der Diskriminierung ausgesprochen.

Die Prüfungsergebnisse der *Gleichbehandlungskommission* sind rechtlich nicht bindend. Eine Durchsetzung von Ansprüchen kann lediglich vor Gericht erfolgen. Um Betroffene zu entlasten, fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft **Klagerechte**, die vom Prüfungsergebnis der *Gleichbehandlungskommission* entkoppelt sind.

Die Anträge bei der *Gleichbehandlungskommission* (GBK), die von der GAW unterstützt oder direkt eingebracht werden, verteilen sich je nach Tatbestand auf unterschiedliche Senate. Senat I ist für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen in der Arbeitswelt zuständig. Im Berichtszeitraum 2024/25 entfielen auf diesen Senat 55 % der GBK-Anträge, die von der GAW begleitet oder eingebracht wurden. Senat II übernimmt Anträge für Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund der Religion und Weltanschauung, ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung und des Alters. Auf diesen Senat entfielen 27 % der GBK-Anträge, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten wurden. Senat III ist für Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Sozialschutz, Bildung und soziale Vergünstigungen zuständig. Auf Senat III entfielen 18 % der eingebrachten Anträge. Senat III kann nur Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit prüfen.

Aufgrund dieser **Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz** können Personen – abgesehen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit[25] – rechtlich nicht gegen weitere Diskriminierungen bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vorgehen.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S. 53)

Verteilung der eingebrachten Fälle auf die GBK Senate		
Senat I	182	55 %
Senat II	89	27 %
Senat III	61	18 %
eingebrachte Fälle	**332**	**100 %**
im Berichtszeitraum abgeschlossen	116	35 %

Von den 332 eingebrachten Fällen, die von der GAW beratend begleitet wurden, konnten im Berichtszeitraum 116 abgeschlossen werden. Dies bedeutet, dass bei 35 % der Fälle ein vergleichsweise rascher Zugang zum Recht erreicht werden konnte.

In **65 % der Fälle,** in denen es ein GBK-Verfahren gab, das im Berichtszeitraum abgeschlossen werden konnte, **kam es zu einer Rückziehung des Antrags.** In **72 %**

25 Bei Geschlecht sind die Bereiche Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen ausgenommen, bei ethnischer Zugehörigkeit sind diese Bereiche geschützt.

der Rückziehungen konnte eine **gütliche Einigung** erzielt werden. Ein GBK-Verfahren kann also wesentlich dazu beitragen, dass sich die diskriminierenden Stellen vergleichsbereit zeigen.

> **Es ist immer schön, wenn Fälle positiv ausgehen und man merkt, wie sehr sich die betroffenen Menschen freuen. Und meistens freuen sie sich nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere Menschen, die eben in ähnlichen Situationen sein können.** Gleichbehandlungsanwältin

GBK-Verfahren sollten einen raschen außergerichtlichen Weg bieten, um eine erlebte Diskriminierung zu bekämpfen. Wesentlich ist dabei für die Betroffenen, dass im Gegensatz zu Schlichtungen eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz festgestellt wird. **Die Statistik der GAW zeigt jedoch, dass 65 % der Fälle nicht im Berichtszeitraum 2024/25 abgeschlossen werden konnten.** Die langen Verfahrensdauern vor der GBK haben ihre Hauptursache in der Ressourcenlage der GBK; diese arbeitet ehrenamtlich, weshalb es pro Senat nur ein bis zwei Sitzungen monatlich gibt. Auch stellte die *Volksanwaltschaft* einen Missstand über die verspätete Ausfertigung von Prüfungsergebnissen fest.[26] Trotz dieser Feststellung kommt es immer noch zu verspäteten Ausfertigungen. Die Gleichbehandlungsanwält:innen der GAW beobachten regelmäßig, wie belastend zu lange Verfahrensdauern für Betroffene sind, die sich vom GBK-Verfahren eine zeitnahe Lösung für ihre Situation erhoffen. Folgendes Fallbeispiel illustriert diese schwerwiegende Problematik:

Fall-beispiel

Eine Klientin, die an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde, bringt einen Antrag bei der GBK ein. Sie erhält erst fünf Monate später einen Termin für die erste vorbereitende Sitzung bei der GBK. Aus Sorge vor einer Retraumatisierung und weil sie diese Erfahrung so gut es geht hinter sich lassen möchte, zieht sie den Antrag zurück. Sie erklärt der Gleichbehandlungsanwältin, die sie beraten hat: „Ich hätte zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht erwartet, dass man so lange auf ein Verfahren warten muss. Ich habe bereits seit längerer Zeit eine neue Arbeitsstelle."

Die Umsetzung der EU-Standards – insbesondere Artikel 9 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500 – für Gleichbehandlungsstellen muss auch die ***Gleichbehandlungskommission*** berücksichtigen. Etwa erschweren lange Wartezeiten bei GBK-Verfahren regelmäßig den Zugang zum Recht für betroffene Personen. Bisher ist die *Gleichbehandlungskommission* außerdem nicht als **unabhängige**

26 Vgl. dazu https://volksanwaltschaft.gv.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Berichte/PB/Parlamentsbericht_2024_-_Kontrolle_der_öffentlichen_Verwaltung_2024.pdf, S. 45, letzter Zugriff am 22.7.2026.

Stelle etabliert. Dies ist ein dringendes Erfordernis der EU-Standards, denen zufolge auch ein entsprechender **Bestellmodus** und **Qualifikationsanforderungen** an die Mitglieder und Vorsitzenden vorgegeben sind. Aus Sicht der EU-Standards wären jedenfalls **adäquate Ressourcen und einheitliche Qualitätsstandards** für alle Senate der GBK zu berücksichtigen. Auch sollten Mitglieder aus zivilgesellschaftlichen Einrichtungen in der GBK vertreten sein.

Gerichtsverfahren

Es gibt auch Diskriminierungsfälle, in denen eine **gerichtliche Klage** notwendig ist, um die Ansprüche von Betroffenen durchzusetzen. Zu diesem Schritt sind Betroffene dann gezwungen, wenn Unternehmen und Organisationen ihre Fürsorge- und Abhilfepflichten nicht wahrnehmen und sich nicht vergleichsbereit zeigen beziehungsweise wenn Belästiger:innen und diskriminierende Personen uneinsichtig sind und es daher nicht zu einem adäquaten Ausgleich für Betroffene kommt.

Aktuell verfügt die GAW nur über die Möglichkeit, Feststellungsklagen über die *Finanzprokuratur* zu führen. Diese Klagsmöglichkeit ist an ein negatives Prüfungsergebnis der GBK gekoppelt. Damit kann die GAW beispielsweise nicht unterstützen, wenn das Prüfungsergebnis zwar positiv ausfällt, aber das Ergebnis von der rechtlichen Einschätzung der GAW abweicht (z. B. wenn bei einer intersektionellen Diskriminierung nur ein Diskriminierungsgrund festgestellt wird oder wenn von mehreren eingebrachten Tatbeständen nur einer bejaht wird). Zudem sollte die Klagsmöglichkeit unabhängig von einem GBK-Verfahren möglich sein. Bei Feststellungsklagen geht es darum, die Rechtslage zu klären – zum Beispiel um festzustellen, ob ein bestimmter Sachverhalt diskriminierend ist. Feststellungsklagen können aber nicht für die Durchsetzung eines konkreten Rechtsanspruchs, wie zum Beispiel für Schadenersatz, geführt werden. Damit ist das bestehende Klagerecht der GAW sehr eingeschränkt und unpraktikabel und kommt auch kaum zur Anwendung.

Um betroffene Personen entsprechend der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen zu unterstützen, fordert die GAW umfassende **Klagerechte,** die über die momentan nur sehr eingeschränkt zur Verfügung stehende Klagsmöglichkeit hinausgehen. Die Feststellungsklage muss vom GBK-Verfahren entkoppelt werden. Außerdem muss die Möglichkeit bestehen, Klagen im öffentlichen Interesse zu führen und Verfahren auch ohne konkrete Betroffene einzuleiten. Dies ist besonders sinnvoll, **um strukturell einzuwirken** – beispielsweise im Zusammenhang mit diskriminierenden Anwendungen, die auf künstlicher Intelligenz basieren. Für die Durchführung dieser Klagen soll die Gleichbehandlungsanwaltschaft künftig auch den *Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern* oder Rechtsanwält:innen mit einschlägiger Expertise beauftragen können.

Judikate tragen wesentlich dazu bei, **mehr Rechtssicherheit** zu schaffen. Sie erleichtern auch die Beratungstätigkeit der GAW maßgeblich. Etwa können Judikate bei Vergleichsverhandlungen und Verfahren vor der *Gleichbehandlungskommission* vorgelegt werden. Damit können **ähnlich gelagerte Fälle leichter geklärt** und der Rechtszugang für Betroffene verbessert werden.

Der Ausbau der Klagerechte für die GAW im Sinne der EU-Standards ist wesentlich, um rechtliche Verbesserungen auf struktureller Ebene voranzutreiben. Klagerechte für Gleichbehandlungsstellen entlasten auch betroffene Personen, für die gerichtliche Verfahren aufgrund der finanziellen und psychischen Hürden eine abschreckende Wirkung haben können. Es bestehen je nach Sachverhalt und Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit nicht genügend Optionen auf **kostenfreien Rechtsschutz** und -zugang. Auch deshalb ist es wichtig, dass Gleichbehandlungsstellen einen Ausgleich schaffen können, indem sie beispielsweise auch im eigenen Namen Klagen einbringen können.

StrAP 2024/25

Die GAW hat ein **Gutachten zu Klagerechten** und der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zusammenhang mit Gerichtsverfahren nach den Standards-Richtlinien in Auftrag gegeben.

Ziel des Gutachtens ist eine zivilprozessrechtliche Analyse geeigneter, effizienter und den Betroffenen dienlicher Instrumentarien durchzuführen. Dieses wird der Gesetzgebung zur Verfügung gestellt und bildet die fachliche Grundlage für die solide rechtliche Ausgestaltung der Klagerechte der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die belgische Gleichbehandlungsstelle *Unia* hat zu dieser Fragestellung ebenfalls ein Gutachten in Auftrag gegeben; dieses kommt zu dem Schluss, dass ein Fall einer Gleichbehandlungsstelle erfolgreicher ist, wenn eine Einzelperson dahintersteht, und die Einzelperson erfolgreicher ist, wenn die Gleichbehandlungsstelle dahintersteht.[27]

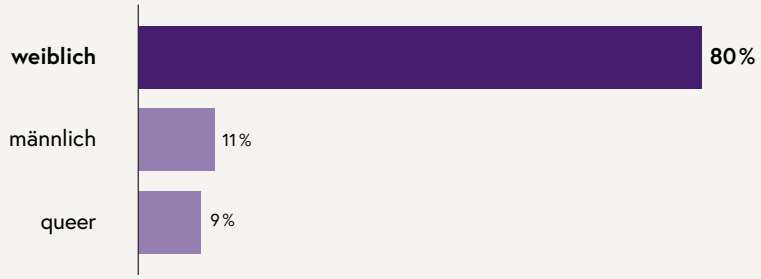
27 Das Gutachten ist in französischer Sprache auf der Website von *Unia* downloadbar: https://www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/11-ans-de-jurisprudence-en-matière-de-lutte-contre-la-discrimination-un-examen-statistique, letzter Zugriff am 3.6.2026.

3.5 Diskriminierungsbereiche im Überblick: Geschlecht

1.051 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen waren.

84 % der Diskriminierungsfälle zum Diskriminierungsgrund Geschlecht betrafen die Arbeitswelt. Die restlichen 16 % der Fälle bezogen sich auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die grau gehaltenen Bereiche dieser Darstellung verdeutlichen die Rechtsschutzlücken des Gleichbehandlungsgesetzes.

80 % der Personen, die sich wegen Geschlechterdiskriminierung an die GAW wandten, waren Personen mit **weiblicher Geschlechtsidentität**

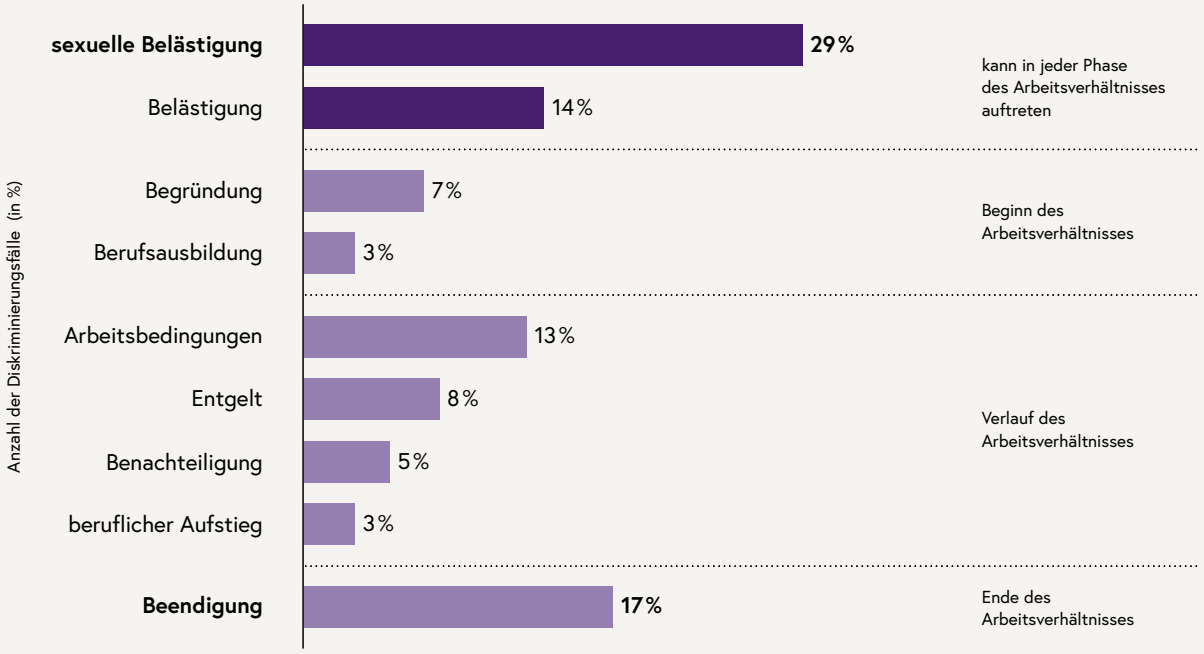


80 % der Diskriminierungsfälle aufgrund des Geschlechts betrafen Frauen.

11 % der Diskriminierungsfälle aufgrund des Geschlechts betrafen Männer und 9 % betrafen genderqueere Personen. Dazu gehören Diskriminierungsfälle gegenüber nicht-binären, intergeschlechtlichen und transgeschlechtlichen Personen.

Sexuelle Belästigung bleibt in der Arbeitswelt die häufigste Diskriminierungsform beim Diskriminierungsgrund Geschlecht. Gefolgt von Diskriminierung bei der **Beendigung** von Arbeitsverhältnissen.

Nicht alle Tatbestände sind dargestellt; die Prozentangaben beziehen sich nur auf die hier gezeigten Fälle (n = 962)



90 % **der Diskriminierungen** bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die in Zusammenhang mit dem Geschlecht standen, haben Frauen betroffen.

Die Hälfte der Diskriminierungen von Frauen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand mit Schwangerschaft oder Elternschaft in Zusammenhang. Auch bei Männern hing die Hälfte dieser Diskriminierungsfälle mit Elternschaft zusammen.

10 % der Diskriminierungen von Frauen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses standen in Zusammenhang mit dem Wunsch von Arbeitgeber:innen, den Arbeitsplatz durch Männer zu besetzen und/oder mit einer Diskriminierung durch abwertende Geschlechterstereotype.

Knapp jede 5. **Diskriminierung** von Frauen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen stand mit einer sexuellen Belästigung im Zusammenhang.

Diskriminierende Beendigungen sind besonders gravierend, weil damit die Einkommensgrundlage entzogen wird und große finanzielle Unsicherheiten entstehen. Dies wirkt sich sowohl materiell als auch psychisch sehr belastend auf Betroffene aus. Dass diskriminierende Beendigungen von Arbeitsverhältnissen trotz des rechtlichen Rahmens regelmäßig passieren, verdeutlicht, wie dringend gesetzliche Verbesserungen der Rechtsfolgen geboten sind. Dazu gehören etwa stärkere Sanktionen für Arbeitgeber:innen, die Abhilfepflichten verletzen oder die Arbeitnehmer:innen aufgrund einer Beschwerde benachteiligen.

Häufige **Beratungsthemen** bei geschlechterbezogenen **Diskriminierungsfällen von transgeschlechtlichen, nicht-binären und intergeschlechtlichen Personen** in der Arbeitswelt sind Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von binären Stellenausschreibungen. Auch Zwangsoutings, ebenso wie Belästigungen und Benachteiligungen durch die Verwendung von falschen Namen und falschen Pronomen spielen am Arbeitsplatz eine Rolle. Die Belästigung oder Benachteiligung aufgrund falscher Pronomen und Anrede ist auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ein regelmäßiges Beratungsthema.

3.5.1 Fokusthema geschlechtliche Vielfalt

Das Geschlecht und die Selbstbestimmung darüber sind wesentlicher Teil des Rechts auf Privat- und Familienleben und damit ein zentraler Bestandteil der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK, Art 8). Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind auch nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. Dadurch sind Personen aller Geschlechter geschützt, unabhängig davon, ob diese etwa intergeschlechtlich, nichtbinär, transgeschlechtlich, ageschlechtlich, männlich oder weiblich sind.

Für den Berichtszeitraum 2024/25 beobachtete die GAW einige Verbesserungen beim rechtlichen Schutz der geschlechtlichen Vielfalt. Diese betreffen in Österreich vor allem Fragen des Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen, aber auch Einträge im Personenstandsregister sowie eine stärkere rechtliche Anerkennung der Diskriminierungsform Misgendering. Auch die neuere Judikatur des *Gerichtshofs der Europäischen Union* (EuGH) zur Datenschutz-Grundverordnung stärkt den Schutz der Geschlechtervielfalt. Letztere verbessert den Schutz geschlechtlicher Vielfalt insbesondere durch das Prinzip der Datenminimierung und durch das Recht, unrichtige personenbezogene Daten zu berichtigen.

Vor diesem Hintergrund hält die GAW fest, dass innenpolitische Vorstöße, die darauf abzielen, das **Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung** zu untergraben, gegen den europäischen Rechtsrahmen verstoßen.

Einblicke aus der GAW-Beratung: Worum geht es bei Geschlechterdiskriminierungen von queeren Personen?

Die Beratungspraxis der GAW verdeutlicht, dass Geschlechterdiskriminierungen von nicht-binären, intergeschlechtlichen und transgeschlechtlichen Personen drastische Folgen für Betroffene haben. Die Intensität dieser würdeverletzenden Belästigungen und Diskriminierungen hat zum Beispiel psychische Auswirkungen und hindert Betroffene daran, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Eine Person, deren Deadname im Arbeitskontext gegen deren Willen offengelegt wurde, schildert die Erfahrung folgendermaßen:

> **Ein Deadname ist nicht nur ein alter Name, den man nicht mehr mag. Mit diesem Namen ist viel Scham und Trauma verbunden, er erinnert an transfeindliche Diskriminierungserfahrungen und gibt einen eindeutigen Hinweis auf mein zugewiesenes Geschlecht. Das durch den sichtbaren Deadname erzwungene Outing hat mich zutiefst erschüttert und meine Privatsphäre nachhaltig verletzt.** Person in Beratung bei GAW

Es ist aus Sicht der GAW eine äußerst bedenkliche Entwicklung, dass im öffentlichen Diskurs die geschlechtliche Selbstbestimmung – etwa ein Geschlecht zu haben, das nicht „männlich" oder „weiblich" ist – und damit verknüpfte lebensnotwendige Bedürfnisse immer wieder in Frage gestellt werden.

Die **geschlechtliche Selbstbestimmung** von Menschen ist aus menschenrechtlicher Sicht **nicht verhandelbar** und die GAW fordert deswegen dringend, dass geschlechtliche Vielfalt in allen Gesetzestexten, die das Gleichbehandlungsrecht regeln, explizit verankert wird.

Knapp ein Drittel der Geschlechterdiskriminierungen von nicht-binären, intergeschlechtlichen und transgeschlechtlichen Personen, die bei der GAW in Beratung waren, waren Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit dem Benutzen von falscher Anrede und Pronomen (Misgendering) und Namen (Deadnaming).[28] 62 % der Diskriminierungsfälle, die Misgendering oder Deadnaming betrafen, waren intensive Belästigungen – vor allem verbale, entwürdigende Bemerkungen und Beleidigungen.

28 Misgendering benennt die Anrede von Personen mit falschen Pronomen oder falscher Anrede. Deadnaming benennt die Verwendung des Namens, der einer Person bei der Geburt zugewiesen wurde, obwohl diese Person einen Wahlnamen hat, den sie in Einklang mit ihrem Geschlecht gewählt hat. Sowohl Misgendering als auch Deadnaming missachten die geschlechtliche Selbstbestimmung.

Eine Person wandte sich an die GAW, weil sie in ihrem Arbeitskontext von **Deadnaming** betroffen war. Es wurden wichtige Abmachungen mit dem Arbeitgeber zum Wahlnamen der betroffenen Person nicht eingehalten, was zu einem Zwangsouting führte:

Fall-beispiel

H bekommt eine Zusage für eine Anstellung. Der Arbeitgeber beharrt darauf, den Arbeitsvertrag mit dem Deadname abzuschließen, obwohl H über das Geschlecht und den Wunschnamen aufgeklärt hat. Es wird zumindest vereinbart, dass bei anderen administrativen Programmen nur der Wahlname einsehbar sein würde – etwa für die Zeiterfassung. Es stellt sich aber heraus, dass dieses Versprechen nicht eingehalten wird. Die betroffene Person steht unter enormem psychischem Stress, weil ihr Deadname und das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht für Dritte einsehbar ist. Erst nach mehrfachen Interventionen beim Arbeitgeber wird der Name geändert.

Der EuGH stellte wiederholt in Entscheidungen im Zusammenhang mit Transgeschlechtlichkeit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fest, selbst wenn Personen ihren Geschlechtseintrag noch nicht geändert haben oder diesen noch nicht ändern konnten.[29] Es besteht zudem in Österreich keine rechtliche Klarnamenpflicht, was in der Folge bedeutet, dass Arbeitsverträge nicht mit dem Namen, der im Personenstandsregister aufscheint, geschlossen werden müssen. Das Insistieren auf den Deadname bei einer Vertragsgründung und bei der daran gekoppelten Personalverwaltung ist vor diesem Hintergrund als Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz einzustufen. Ein entsprechender Antrag liegt der GBK zur Prüfung vor.

Deadnaming sowie falsche Anreden und Geschlechtsangaben spielen neben der Arbeitswelt auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen eine Rolle. Aufgrund der automatisierten Verwaltung von personenbezogenen Daten kommt es in beiden Anwendungsbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes zu systematischen Rechtsverletzungen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Personen gezwungen sind, bei Formularen für Bewerbungen oder für den Kauf einer Dienstleistung eine falsche Angabe über ihr Geschlecht oder die Anrede zu machen. Die GAW berät regelmäßig in Fällen, in denen digitale oder analoge **Formulare nur die Auswahloptionen „männlich"/„weiblich"** anbieten. Diese Diskriminierungen beziehen sich auf den privatwirtschaftlichen Bereich (Gleichbehandlungsgesetz anwendbar) ebenso wie den öffentlichen Bereich (z. B. staatliche Behörden wie beispielsweise die Polizei), wo das Gleichbehandlungsgesetz nicht anwendbar ist. Folgendes Beispiel, das der GAW zur Dokumentation übermittelt worden ist, verdeutlicht die Problematik:

Fall-beispiel

Eine arbeitsuchende Person wird vom AMS an einen staatlich geförderten Transitarbeitsplatz vermittelt. Das Bewerbungsformular dieses Betriebs ermöglicht nur „männlich" und „weiblich" als Geschlechtsangabe.

---

29 Vgl. dazu EuGH 30.4.1996, P. gegen S. und Cornwall County Council, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; 7.1.2004, K. B. gegen National Health Service Pensions Agency, C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions, 27.4.2006, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256.

Diskriminierende Formulare haben eine wesentliche systemische Komponente. Denn der Adressat:innenkreis ist potenziell groß und somit auch die Gefahr, dass etliche weitere Personen diskriminiert werden – unabhängig davon, ob sie diese Fälle melden oder nicht. Neuere GBK-Entscheidungen erkennen an, dass vor allem die Inanspruchnahme einer Dienstleistung unter Zuschreibung einer falschen Geschlechtsbezeichnung eine Diskriminierung darstellt (GBK III/333/24 und GBK III/349/24).

StrAP 2024/25

Da bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungen **Misgendering und falsche Anreden** regelmäßig Thema sind, hat die GAW unter Einbeziehung der Expertise der Selbstvertretungsorganisationen *Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich* (VIMÖ) und *Verein Nicht Binär* (VENIB) eine **Empfehlung an Unternehmen und Organisationen** entwickelt. Auch gibt es ein rechtliches Tool, das betroffene Personen dabei unterstützt, selbst tätig zu werden.

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.2 (S. 195)

Ein Antrag vor der *Gleichbehandlungskommission* (GBK), der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt wurde, konnte für den Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen eine wichtige Klärung schaffen. Gerade in diesem Bereich können Interaktionen zwischen Anbieter:innen von Dienstleistungen und Personen, die diese in Anspruch nehmen, sehr kurzlebig sein. Die GBK bestätigt, dass auch dann eine hohe Intensität der Belästigung bestehen kann. Es handelte sich um folgenden Fall:

Fall-beispiel

Eine Kundin wird durch die Mitarbeiterin eines Inkassobüros im Zuge eines Anrufs durch Misgendering belästigt. In den Daten des Inkassobüros sind Name und Anrede der Kundin ausdrücklich als „Frau L“ vermerkt. Trotz mehrfacher Richtigstellung durch die Kundin bezweifelt die Mitarbeiterin des Inkassobüros während des Telefonats das Geschlecht der Kundin und spricht diese konsequent als „Herr L“ an. Nach einer erfolglosen Intervention der GAW beim Unternehmen bringt Frau L mit Unterstützung der GAW einen Antrag vor der *Gleichbehandlungskommission* ein. Die GBK stuft das Telefonat als geschlechtsbezogene Belästigung ein. Damit erkennt ein GBK-Prüfungsergebnis erstmals Misgendering auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen als geschlechtsbezogene Diskriminierung an. Das Prüfungsergebnis zeigt außerdem auf: Auch eine so kurzlebige Situation wie ein einmaliges Telefonat kann für Betroffene ein besonders hohes Maß an Würdeverletzung erreichen.

Die GAW hat zu diesem wichtigen Fall auch mit dem *Institut für Legal Gender Studies* der *Johannes Kepler Universität* kooperiert. Dieses hat ein Rechtsgutachten zu Misgendering aus menschenrechtlicher Perspektive erstellt.[30] Als geschlechtsbezogene Belästigung

30 Vgl. Stefan Gruber, Katharina Kraher, Dana Stachl (2024): Kurzgutachten Misgendering. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Linz. Abrufbar unter: https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/141/News_Veranstaltungen/Kurzgutachten_Misgendering.pdf, letzter Zugriff 20.5.2026.

qualifiziert die GBK im Übrigen auch wiederholtes Misgendern bei schriftlichem Verkehr oder bei Interaktionen mit digitalen Applikationen von Dienstleistungsanbieter:innen (GBK III/349/24).

Rechtspolitische Entwicklungen und Judikate für geschlechtliche Vielfalt
Für den Berichtszeitraum 2024/25 beobachtete die GAW bedeutsame Entwicklungen für den rechtlichen Schutz der geschlechtlichen Vielfalt, leider aber auch politische Vorstöße, die darauf abzielen, dieses Recht zu untergraben.

Sprachregelungen
Beispielhaft für bedenkliche Entwicklungen sind Debatten und Maßnahmen rund um Sprachregelungen, die beabsichtigen, geschlechterinklusive Sprache abzuschaffen. Abseits der wiederkehrenden politischen Debatten wurden auch behördliche Verbote und gesetzliche Änderungen eingeführt. Im Land Niederösterreich dürfen seit August 2023 in offiziellen Schreiben und Dokumenten der Landesverwaltung nur mehr die männliche und weibliche Form verwendet werden. Das Land Steiermark initiierte im Juni 2025 eine Gender-Generalklausel für Gesetzestexte und Verordnungen. Derartige Regelungen verursachen den Ausschluss vieler Menschen, die sich dadurch nicht angesprochen fühlen. Demgegenüber ist die geltende Rechtslage eindeutig und es sollten gerade staatliche Institutionen ein Vorbild zur proaktiven Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt sein – vor allem dann, wenn die Privatwirtschaft dazu verpflichtet ist.

Reform des Geschlechterbergriffs im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
Auf Bundesebene wurde eine **Angleichung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes an die geltende Rechtslage** verabschiedet. Konkret hat die Novelle einen offenen Geschlechterbegriff eingeführt, der die bisherige binäre und aus rechtlicher Sicht unvollständige Aufzählung „Mann und Frau“ ersetzt. Dies stellt keineswegs die Einführung von neuen Rechten dar, sondern bringt eine Klarstellung zur geltenden Rechtslage und verbessert damit den Zugang zum Recht. In der Novelle wurde weiter spezifiziert, dass Geschlecht neben Geschlechtsmerkmalen auch die Geschlechtsidentität, den Geschlechtsausdruck und die Geschlechterrolle umfasst (vgl. § 2 Abs 6 B-GlBG BGBl. Nr. 100/1993, idF 25.5.2026). Die neue Formulierung „Gleichstellung und Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts“ bringt ein besseres Verständnis von Geschlecht und führt daher zu einer Stärkung der Rechtsklarheit. Der Schutz gilt somit auch für transgeschlechtliche, nicht-binäre, ageschlechtliche und intergeschlechtliche Personen.

Diese rechtliche Klarstellung leistet aus Sicht der GAW außerdem einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag für den Abbau diskriminierender Geschlechterrollen. Denn auch innerhalb von Geschlechtern existieren vielseitige Ausdrucksformen. Die Beratung der GAW verdeutlicht, welchen starken Einfluss gesellschaftliche Rollenbilder und Geschlechtervorstellungen haben können. Die Auswirkungen von Misgendering und Deadnaming auf trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre Personen wurden ausführlich im vorigen Abschnitt beschrieben. Die Benachteiligungen aufgrund starrer

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.1 (S. 113)

Geschlechterrollen und Geschlechtsausdrücke zeigen sich aber beispielsweise auch bei Vereinbarkeits- und Entgeltfragen, wenn zum Beispiel Frauen bei Jobverhandlungen als zu fordernd stigmatisiert werden oder Vätern verwehrt wird, Care-Aufgaben zu übernehmen. Ein rechtlicher Rahmen für geschlechtliche Vielfalt schützt alle Geschlechter vor Diskriminierung. Aus Sicht der GAW machen insbesondere die Rechtsprechung des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH) und der nationalen Höchstgerichte zu Geschlechtervielfalt eine Anpassung für sämtliche nationale Antidiskriminierungsgesetze erforderlich.

→ Siehe dazu Kapitel 3.5.3 und Kapitel 3.5.4 (S. 128)

Die GAW fordert eine sprachliche **Anpassung der Gleichbehandlungsgesetze** in Österreich an die geltende **Rechtslage zu Geschlechtervielfalt** und die explizite rechtliche Verankerung von Geschlechtsmerkmalen, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle als ausschlaggebende Faktoren von Geschlecht.

Judikate zur Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Datenminimierung und das Recht auf richtige personenbezogene Daten

Im EuGH-Urteil C-394/23, 9.1.2025 wird die Fragestellung behandelt, welche Informationen ein Unternehmen oder eine Organisation für einen Vertragsabschluss einholen dürfen und ob die zwingende Erfassung der Anrede für die Vertragserfüllung erforderlich ist. Eben dies beanstandete eine Klage, weil ein französisches Zugunternehmen Kund:innen zu einer Angabe der Anrede „Herr“ oder „Frau“ für den Ticketkauf zwang. Der EuGH entschied, dass die Pflicht, beim Online-Kauf einer Fahrkarte eine der beiden Anredeformen »Herr« oder »Frau« anzugeben, gegen die DSGVO verstößt. Nach dem **Grundsatz der Datenminimierung** ist die Nutzung einer personalisierten Anrede in der geschäftlichen Kommunikation, die auf der Geschlechtsidentität der Kundschaft beruht, nämlich keine für den Erwerb eines Fahrscheins und für die Vertragserfüllung erforderliche Information. Das Urteil führt außerdem an, dass die zwingende Erfassung ausschließlich binärer Optionen (Herr/Frau) zu einer **Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität führen kann.**

Der EuGH-Fall C-247/23, 13.3.2025 handelte von einer transgeschlechtlichen Person in Ungarn, die die Berichtigung ihres Geschlechtseintrags im Flüchtlingsregister beantragt hatte. Dies wurde von der Behörde mit der Begründung abgelehnt, dass die Person keine geschlechtsangleichende Operation nachweisen könne. Zudem berief sich die Behörde auf das ungarische Recht, das kein Verfahren zur rechtlichen Anerkennung der Transgeschlechtlichkeit vorsieht. Der EuGH urteilte, dass die DSGVO das **Recht auf Berichtigung von personenbezogenen Daten** vorsieht. Die behördliche Geschlechtsangabe muss die Identität der Person widerspiegeln, die sie tatsächlich lebt, und nicht die ihr bei der Geburt zugewiesene. Demnach hat die Behörde die Pflicht, die Geschlechtsangabe entsprechend zu ändern. Ein Nachweis über geschlechtsangleichende Operationen darf laut EuGH nicht verlangt werden.

Judikat verbessert Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen

Im Bereich des Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen hat ein Urteil des *Obersten Gerichtshofs* (OGH) wesentliche Verbesserungen für nicht-binäre, trans und intergeschlechtliche Personen gebracht (OGH 7 Ob 58/25t, 7.8.2025). Gegenstand der Klage, die vom *Verein für Konsumenteninformation* (VKI) im Auftrag des *Sozialministeriums* eingebracht wurde, war die diskriminierende Vertragsklausel eines privaten Versicherungsträgers. Darin wurde die Kostenübernahme von geschlechtsanpassenden Maßnahmen pauschal für alle Kund:innen ausgeschlossen. Das Urteil hält fest, dass die Klausel Personen aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, weil nicht alle Versicherten auf solche Maßnahmen angewiesen sind. Dieses Urteil ist ein wichtiger Beitrag für den Schutz von Geschlecht beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und schafft über den Einzelfall hinaus mehr Rechtssicherheit. Mit dieser Klärung können Einzelpersonen und Beratungseinrichtungen auch außergerichtlich gegen ähnliche diskriminierende Klauseln wesentlich leichter vorgehen. Die GAW konnte unter Bezugnahme auf dieses neue Urteil bereits einige Personen effektiver unterstützen.

Judikat zur Streichung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister

Der *Verfassungsgerichtshof* (VfGH) hat einer nicht-binären Person das Recht zugestanden, den Geschlechtseintrag im Personenstandsregister ersatzlos zu streichen. Diese Klage war bereits seit 2021 anhängig, zuvor hatte der *Verwaltungsgerichtshof* dieses Recht nicht zugesprochen. Der *Verwaltungsgerichtshof* argumentierte dies damit, dass das Personenstandsgesetz die Angabe des Geschlechts und dessen Eintragung im zentralen Personenstandsregister verpflichtend vorsehe und das bedeutsame öffentliche Interesse gegenüber individuellen Interessen überwiege. Der VfGH stellte jedoch fest, dass **transgeschlechtliche Personen nicht dazu verpflichtet werden dürfen, ihr Geschlecht zu kategorisieren.** Das Recht auf Anerkennung ihres Geschlechts umfasst auch, dass sie „keine binäre Geschlechtszuordnung hinnehmen müssen". Der VfGH führte weiter aus, dass eine gesetzliche Verpflichtung, eine dem eigenen Geschlecht widersprechende Angabe machen zu müssen, eine „fremdbestimmte staatliche Geschlechtszuweisung" darstellt. Eine solche Verpflichtung greift somit in das **durch Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) geschützte Recht auf individuelle Geschlechtsidentität** ein (VfGH 18.12.2025, E 1297/2025).[31]

Seit der aktuellsten Durchführungsanleitung des *Innenministeriums* stehen die möglichen Einträge „weiblich", „männlich", „divers", „inter", „offen" oder eine Streichung des Eintrages als Optionen für trans und nicht-binäre, ebenso wie für intergeschlechtliche Personen

31 Schon mit Erkenntnis aus 2018 stellte der VfGH fest, dass intergeschlechtliche Personen ein verfassungsrechtlich gewährleistetes Recht auf Anerkennung ihres Geschlechts haben und somit auf einen Eintrag im zentralen Personenstandsregister, der ihrem Geschlecht entspricht. Damit stellte der VfGH klar, dass die „geschlechtliche Identität und Selbstbestimmung" in den von Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) geschützten persönlichen Bereich fällt. „Die geschlechtliche Identität", so der VfGH, „bezieht sich dabei auf einen besonders sensiblen Bereich des Privatlebens einer Person" (VfGH 15.6.2018, G 77/2018-9).

offen (BMI, Abteilung III/A/5 – E-Government, Erlass Durchführungsanleitung für die standesamtliche Arbeit (DA) v. 31.1.2026).[32]

3.5.2 Fokusthema sexuelle Belästigung

Feministischer Aktivismus und soziale Bewegungen wie *#metoo* haben dazu geführt, dass sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter und patriarchaler Gewalt gegen Frauen sowie andere Formen geschlechterbasierter Gewalt mehr öffentliche Aufmerksamkeit erfahren. Hierbei ist wichtig zu betonen, dass diese Bewegung intersektionell ist und für eine differenzierte Anerkennung und Berücksichtigung von Betroffenheiten kämpft. Auch wenn sich sexualisierte Gewalt durch die gesamte Gesellschaft zieht, spielen strukturelle Ursachen für sexualisierte Gewalt jedenfalls auch mit anderen gesellschaftlichen Benachteiligungen zusammen. Dazu gehören beispielsweise Rassismuserfahrungen, Behinderungen, soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlecht oder der rechtliche Aufenthaltsstatus.

In der medialen Berichterstattung in Österreich fokussieren viele Beiträge verstärkt auf Anlassfälle und häufig auf die Täterseite. Dabei werden die Betroffenenperspektive ebenso wie strukturelle Ursachen für Gewalt oft ausgeblendet. Unter anderem ist die teils verharmlosende und sensationalistische Sprache der Berichterstattung zu diesem Thema aus Sicht der GAW problematisch. Gewalt darf nicht als „Liebesdrama“ oder „tragischer Vorfall“ verharmlost werden – dies lenkt von den eigentlichen Problemstellungen ab und verschleiert, was klar als Unrecht zu benennen ist und strukturelle Ursachen hat, die es zu bekämpfen gilt.[33]

In Österreich ist **jede 3. Frau von Gewalt betroffen.** Diese Zahl beruht auf einer repräsentativen Erhebung der *Statistik Austria*.[34] Die Studie befragte Frauen zum Erleben von Stalking, sexueller Belästigung, psychischer und physischer Gewalt in Partner:innenschaften und in anderen Lebensbereichen wie beispielsweise dem Arbeitsplatz. Die Erhebung legt offen, dass viele Frauen in Österreich im Laufe ihres Lebens mehrere Formen von Gewalt erfahren, die meisten davon spielen sich in ihrem sozialen Nahraum ab.

---

32 Ein wichtiger Vorgriff für den Berichtszeitraum 2026/27: Darüber hinaus hat der *Verwaltungsgerichtshof* (VwGH) zuletzt erkannt, dass auch der Geschlechtseintrag „nicht-binär“ zulässig ist. Der VwGH bezieht sich dabei auf das Recht, den Geschlechtseintrag durch adäquate Bezeichnungen zum Ausdruck zu bringen (VwGH 12.3.2026, Ro 2023/01/0003).

33 Der Global Misogyny News Coverage Tracker untersuchte 1,14 Milliarden online Newsbeiträge zwischen 2017 und 2025 zu den Themen Femizid, Gewalt gegen Frauen, Sexismus, Misogynie, sexuelle Belästigung und Vergewaltigung. Die Auswertungen zeigen: Nur 1,6 % der Newsbeiträge befassten sich mit diesen Themen, obwohl Gewalt gegen Frauen und Sexismus ein globales und strukturelles Problem ist. Auch stellt die Studie fest, dass den Perspektiven von Tätern und Männern mehr Platz eingeräumt wurde, als den Stimmen von Betroffenen und Frauen. Die Studie ist zugänglich unter: https://www.akas.london/globalmisogynycoveragetracker-akas, letzter Zugriff am 21.5.2026.

34 Vgl. dazu: https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2022/11/20221125GewaltgegenFrauen.pdf, letzter Zugriff am 15.4.2026.

Im Berichtszeitraum 2024/25 verdeutlichten zudem zahlreiche – auch internationale – Anlassfälle, dass künstliche Intelligenz und soziale Netzwerke zu einer beispiellosen Beschleunigung und Verbreitung von sexualisierter Gewalt führen.

Die Notwendigkeit, einen starken rechtlichen Rahmen für Gewaltprävention zu schaffen, wurde sowohl von der Europäischen Union als auch von der österreichischen Regierung als prioritär eingestuft.[35] Im Gleichbehandlungsgesetz bestehen ebenfalls wesentliche Schutzlücken, die noch geschlossen werden müssen.

Die Rolle des sozialen Nahraums ist bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt gegen Frauen zentral. Aus Sicht der GAW ist deswegen ein breites Verständnis des sozialen Nahraumes essenziell, um einen umfassenden Schutz für Betroffene zu bieten und sexualisierte Gewalt gegen Frauen strukturell zu verhindern. Bei der **Bekämpfung von sexualisierter Gewalt müssen** neben der Partner:innenschaft **auch soziale Zusammenhänge wie der Arbeits- oder Ausbildungsplatz berücksichtigt werden.** Genauso wichtig ist auch die Bekämpfung sexualisierter Gewalt in Räumen, in denen Freizeitaktivitäten ausgeübt werden – etwa **ehrenamtliche Tätigkeiten,** aber auch Räume wie zum Beispiel Lokale, Bäder, Saunen, Fahrschulen oder Fitnesscenter. Das Gleichbehandlungsgesetz hat in vielen dieser Bereiche gravierende Schutzlücken – etwa bei der schulischen Bildung, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und beim ehrenamtlichen Engagement. Zudem besteht eine unklare Rechtslage vor allem in Bezug auf Abhilfeverpflichtungen vor sexuellen Belästigungen im Bereich Güter und Dienstleistungen. Im Sinne einer umfassenden Gewaltprävention fordert die GAW daher die **Schließung dieser Schutzlücken** und Klarstellung von Haftungen.

Einblicke aus der GAW-Beratung: Worum geht es bei Beratungsfällen zu sexueller Belästigung?

Der Großteil der sexuellen Belästigungen (88 %) kam aus dem Bereich der Arbeitswelt. Dabei betreffen die Fälle jede Phase des Arbeitsverhältnisses. 92 % der Betroffenen von sexueller Belästigung waren weiblich, die restlichen 8 % waren männlich.

Jeder 4. **Diskriminierungsfall** in der Arbeitswelt, der bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet wird, betrifft sexuelle Belästigung.

35 Vgl. dazu den Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen: https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/nap_gegen_gewalt_an_frauen.html, letzter Zugriff am 21.5.2026.

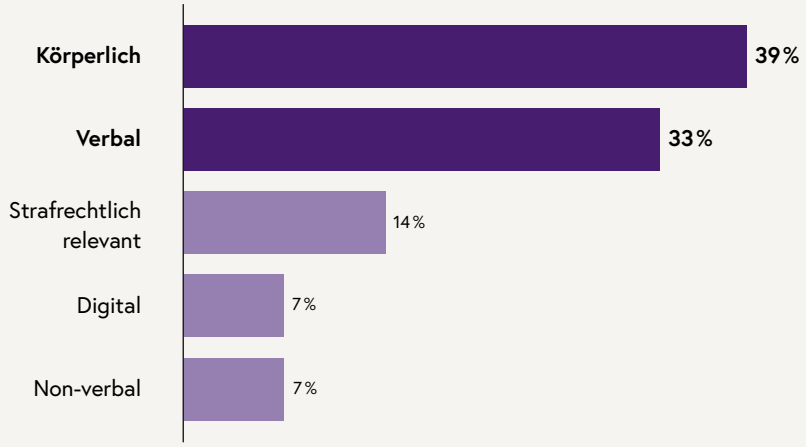
Das ist ein großer Anteil, wenn man bedenkt, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Anlaufstelle zu sehr unterschiedlichen Vorfällen in der Arbeitsweilt berät. Das gestiegene öffentliche Bewusstsein – etwa durch *#metoo* – trägt sicherlich dazu bei, dass mehr betroffene Frauen sich bestärkt fühlen, aktiv etwas gegen die erlebte sexuelle Belästigung zu unternehmen. Die GAW verzeichnet insgesamt einen Anstieg von Meldungen von Diskriminierungen, aber auch speziell von Meldungen zu sexueller Belästigung. Zudem tragen die öffentliche Bekanntheit der GAW – insbesondere als Anlaufstelle für geschlechtsbezogene Diskriminierungen – und die kontinuierliche Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit zu den vergleichsweise hohen Fallzahlen bei.

Trotzdem ist die **Dunkelziffer sehr hoch.** Aus der Beratung der GAW geht hervor, dass es für Betroffene große Hemmschwellen gibt, Erfahrungen sexueller Belästigung zu melden. Denn in Arbeitsverhältnissen bestehen große Abhängigkeiten und Machthierarchien. Viele Frauen wurden schon mehrfach nicht ernst genommen und melden deswegen keine Vorfälle mehr. Melden sich Betroffene bei der Erstberatung, sind diese oft unsicher, ob ihre Erfahrungen überhaupt schwerwiegend genug sind, um sich Unterstützung zu holen. Dies liegt unter anderem daran, dass insbesondere strafrechtlich relevante Formen sexueller Belästigung im öffentlichen Bewusstsein verankert sind. Die Möglichkeiten, mit dem deutlich niederschwelligeren Gleichbehandlungsgesetz vorzugehen, sind vielen Betroffenen im Vorfeld unbekannt. Deswegen übernehmen die bestärkenden Erstgespräche eine wichtige Funktion.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.2 (S. 50)

Sexuelle Belästigung ist im Gleichbehandlungsrecht viel weiter gefasst als im Strafrecht. Dazu gehören beispielsweise verbale Übergriffe, sexualisierte Gesten oder digitale Formen der Belästigung. Auch diese Formen haben massive Auswirkungen auf das Leben der betroffenen Personen. Die Niederschwelligkeit des Gleichbehandlungsgesetzes ermöglicht betroffenen Frauen schon viel früher anzusetzen. Auch Arbeitgeber:innen haben klare gesetzliche Abhilfepflichten, und zwar nicht erst bei strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt oder sexueller Belästigung.

In dreiviertel der Fälle von sexueller Belästigung kam es zu **körperlichen** oder **verbalen Übergriffen**



Fälle von sexueller Belästigung beinhalten oft auch mehrere Formen von Übergriffen. Bei dieser Auswertung wurde pro Fall jeweils nur eine Form gezählt.

In **dreiviertel der Fälle** von sexueller Belästigung kam es zu körperlichen oder verbalen Übergriffen. **14 % der Fälle** waren auch strafrechtlich relevant.

Arbeitgeber:innen haben eine rechtliche Verantwortung, Abhilfe zu schaffen.

In jedem 4. Fall von sexueller Belästigung kam es zu mangelnder Abhilfe durch den:die Arbeitgeber:in.

Aus Sicht der GAW ist es dafür erforderlich, klare interne Abläufe für den Anlassfall zu haben. Auch dürfen Personen, die eine Diskriminierung oder Belästigung melden, von Arbeitgeber:innen nicht aufgrund dieser Meldung benachteiligt werden. Und dennoch:

Knapp jede 5. **Diskriminierung** von Frauen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stand in Zusammenhang mit der Meldung einer sexuellen Belästigung.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass betriebsinterne Meldungen von Betroffenen regelmäßig nicht ernst genommen werden oder sich sogar nachteilig auf Arbeitnehmer:innen auswirken, die sexuell belästigt wurden. In solchen Fällen kommt es zu einer problematischen

Täter-Opfer-Umkehr. Anstatt Betroffenen Unterstützung zu bieten und Abhilfe zu leisten, werden sie pönalisiert und zum Problem gemacht.

Auf Basis der Beratungsarbeit der GAW steht fest: Es macht einen großen Unterschied, ob Betroffene ernst genommen und entsprechend unterstützt werden. Oftmals geht es Frauen, die sexuelle Belästigung erlebt haben, auch darum, dass sich diese Erfahrungen nicht wiederholen – für sie selbst, aber auch für andere.

Werden Anlassfälle ernst genommen, kann dies strukturelle Verbesserungen in der Unternehmenskultur vorantreiben. Dazu gehört, dass Beschwerdestellen eingerichtet werden, ein Prozess für die Meldung einer Beschwerde formalisiert wird oder Führungskräfte zu ihren Fürsorge- und Abhilfepflichten geschult werden.

Folgender Fall aus der Beratungspraxis der GAW zeigt auf, was es für Betroffene bedeutet, ernst genommen zu werden und Abhilfe zu bekommen:

Fall-beispiel

Frau Y ist als Praktikantin in der IT-Abteilung eines Unternehmens tätig, in welchem Herr X schon lange beschäftigt ist. Bereits zu Beginn des Praktikums kommt es durch Herrn X zu mehreren unerwünschten Berührungen der Haare, Hüfte und Taille. Frau Y meldet diese Vorfälle und der Arbeitgeber verbietet Herrn X sofort den persönlichen Kontakt zu Frau Y. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert zudem beim Täter, der Einsicht zeigt und Verantwortung übernimmt. Er leistet Schadenersatz, absolviert ein Coaching, um den Vorfall zu reflektieren, und entschuldigt sich förmlich bei Frau Y. Die Betroffene fühlt sich dadurch merklich entlastet.

Fälle wie dieser verdeutlichen: Das Anerkennen von Grenzüberschreitungen, aufrichtige Entschuldigungen und angemessene Entschädigung können kräftezehrende Verfahren vermeiden und zu einem **konstruktiven Ausgang** führen. Das Fallbeispiel zeigt außerdem, wie wichtig es ist, dass Arbeitgeber:innen auch bei befristeten und prekären Beschäftigungssituationen Abhilfepflichten ernst nehmen.

Rechtspolitische Entwicklungen und Judikate für die Bekämpfung sexueller Belästigung

Übereinkommen für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Ein wesentlicher völkerrechtlicher Meilenstein ist das „Übereinkommen für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ (ILO C-190). Dieses Übereinkommen wurde im September 2024 von Österreich unterzeichnet. Die Konvention stellt die Prävention von Belästigung und Gewalt in den Vordergrund. Staaten, die sie ratifizieren, verpflichten sich zu vorbeugenden Maßnahmen, und auch Arbeitgeber:innen und Verantwortliche für ehrenamtliches Engagement sollen aktiv mehr Verantwortung übernehmen.

Aus Sicht der GAW muss dieses völkerrechtliche Instrument noch stärker in den nationalen Rahmen übersetzt werden. Im Gleichbehandlungsgesetz liegt der Schwerpunkt bei sexueller Belästigung nämlich bisher vor allem auf Maßnahmen, die ergriffen werden, wenn Übergriffe bereits passiert sind (Abhilfeverpflichtung). Es bestehen keine expliziten Präventionspflichten für Arbeitgeber:innen. Zudem sind Abhilfeverpflichtungen nur im Bereich der Arbeitswelt klar geregelt. Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gibt es offene Rechtsfragen – je nachdem ob die Diskriminierung oder Belästigung eine Interaktion zwischen Kund:innen und den Dienstleister:innen betrifft oder ob beispielsweise Kund:innen durch andere Kund:innen belästigt oder diskriminiert werden.

Wer sich **ehrenamtlich engagiert** oder in der Freizeit bei der Nutzung von Gütern oder Dienstleistungen einen Übergriff durch andere Kund:innen erlebt, ist – abgesehen vom Schutz laut Strafgesetzbuch, das nur besonders schwere Formen **sexueller Belästigung** und Gewalt erfasst – rechtlich kaum geschützt. Die GAW fordert auch hier die Beseitigung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz.

Die ILO C-190 ist ein völkerrechtliches Abkommen, das auch ausdrücklich **ehrenamtliche Tätigkeiten** erfasst. In Österreich besteht hier derzeit ein unzureichender Schutz: Für das Ehrenamt gilt zwar das Strafrecht, nicht aber das Gleichbehandlungsgesetz, das bedeutend niederschwelliger ist. Es handelt sich um einen großen Bereich: Im Ehrenamt engagieren sich laut *Statistik Austria* im Jahr 2025 rund 3,73 Millionen Menschen.[36]

Auch für die unklaren **Abhilfe- und Präventionspflichten beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen** gibt es aus Sicht der GAW einen wichtigen Hebel durch die ILO-Konvention. Bei Übergriffen durch Kund:innen gegenüber anderen Kund:innen in Saunen und Bädern, wie sie beispielsweise im Dezember 2025 medial intensiv diskutiert wurden, ist derzeit nicht geklärt, ob Betreiber:innen nach dem Gleichbehandlungsgesetz haften. Schutzlücken bestehen auch in der Frage, ob Betreiber:innen in solchen Situationen Abhilfeverpflichtungen haben und ein diskriminierungsfreies Umfeld für Kund:innen schaffen müssen.

Die ILO C-190 setzt auf Prävention im Vorfeld statt auf Reaktion im Anlassfall und könnte im Sinne eines umfassenden Diskriminierungsschutzes auch auf den Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen angewendet werden:

36 Vgl. dazu: https://orf.at/stories/3413460/, letzter Zugriff am 15.4.2026.

> **Wir bewegen uns ständig in sozialen Räumen, in denen wir arbeiten, unsere Freizeit verbringen und uns engagieren. Und an diesen Orten erleben Frauen immer noch so viel sexuelle Belästigung und Gewalt. Es ist wichtig, dass Betreiber:innen für diese Räume Verantwortung übernehmen.** Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die ILO-Konvention C-190 rückt außerdem ausdrücklich Personengruppen und **Branchen** in den Fokus, die ein **erhöhtes Risiko für Belästigung und Gewalt** tragen. Dazu zählen Gastronomie, Reinigungsarbeiten oder Care-Tätigkeiten wie etwa Pflege, die überwiegend von Frauen und Personen mit Rassismuserfahrungen ausgeübt werden. Die Konvention berücksichtigt dabei unter anderem die Situation von LGBTQIA+-Personen, Menschen mit Behinderungen und Migrant:innen. Diese **intersektionelle Perspektive** ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zentral, weil sich Gewalt- und Belästigungserfahrungen je nach gesellschaftlicher Positionierung unterscheiden. Auch müssen trotz bestehender Muster branchenspezifische Überlegungen zur Prävention von Gewalt und sexueller Belästigung getroffen werden.

Nationaler Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen
Im österreichischen Kontext wurde zudem ein Politikrahmen für Gewaltschutz entwickelt. Im November 2025 wurde der Nationale Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen 2025–2029 beschlossen. Der Aktionsplan zielt unter anderem darauf ab, relevante Berufsgruppen zu sensibilisieren. Gewalt soll schneller erkannt werden, damit besser interveniert und unterstützt werden kann. Beispielsweise soll in der Justiz und bei polizeilichen Behörden, Lehrpersonen und bei Personal in Gesundheits- und Pflegeberufen auf **Früherkennung, Prävention und auf einen adäquaten Umgang mit Betroffenen** von Gewalt und Belästigung geschult werden. Es werden Schwerpunkte auf frühe Präventionsarbeit und auf geschlechtssensible Pädagogik gelegt, und auch der digitale Raum wird im Aktionsplan berücksichtigt. Anlauf- und Beratungsstellen sollen gestärkt werden. Darüber hinaus sieht der NAP eine Evaluierung des Strafrechts vor – etwa des Straftatbestands „sexuelle Belästigung“, aber auch digitaler Delikte, die unter Hass im Netz fallen. Im Herbst 2025 wurde das unaufgeforderte Versenden von Genitalbildern und -videos als strafrechtlicher Tatbestand eingeführt. Der sogenannte „Dick-Pic-Paragraf“ war eine wesentliche Umsetzungsmaßnahme des Aktionsplans. Der Aktionsplan setzt sich zudem mit der Intersektionalität von Gewalt- und Belästigungserfahrungen auseinander. Jedenfalls werden Menschen mit Behinderungen, aber auch die besondere Vulnerabilität von geflüchteten Frauen und Mädchen sowie Asylsuchenden berücksichtigt. Für den privatwirtschaftlichen Bereich sieht der NAP Schutzkonzepte für Frauen im Handel, in der Gastronomie, der Pflege und im öffentlichen Verkehr vor.

Die **ILO-Konvention C-190** bringt aus Sicht der GAW wichtige Erweiterungen zum Nationalen Aktionsplan (NAP). Denn mit diesem Abkommen wird klargestellt: **Präventionskonzepte für ein gewaltfreies Arbeiten** im privatwirtschaftlichen Bereich sollten **flächendeckend** in allen Branchen verankert werden. Auch im Freiwilligenbereich, wo bisher nur strafrechtlich gegen sexuelle Belästigung vorgegangen werden kann, müssen die Vorgaben der ILO C-190 umgesetzt werden und dieser Bereich ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden. Im Zuge der geplanten rechtlichen Evaluierungen wären auch die Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz für die Bekämpfung von Gewalt an Frauen relevant. Zu berücksichtigen wären beispielsweise der Schutz für das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht bei der allgemeinen Schulbildung oder im Freiwilligenbereich. Notwendig wäre auch, dass **Fürsorge-, Abhilfe- und Präventionsverpflichtungen in allen Anwendungsbereichen** festgelegt werden.

Abhilfepflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Eine HTL-Schülerin absolvierte in einem Produktionsbetrieb ein sechswöchiges Praktikum. Sie wurde als einzige Frau in der Produktionshalle des Betriebs beschäftigt. Ein langjähriger Mitarbeiter belästigte sie regelmäßig durch sexualisierte Bemerkungen. Nach erfolglosen Grenzziehungen versuchte sie, dem Belästiger so gut es ging auszuweichen und überlegte, frühzeitig ihr Praktikum abzubrechen. Der Belästiger ging schließlich auf Urlaub und die Schülerin nutzte die Gelegenheit für ein Gespräch mit der Geschäftsführung – mit Unterstützung des Betriebsrates. Der Mitarbeiter wurde entlassen. Dieser focht die Entlassung rechtlich an, unter anderem, weil er als begünstigt behinderter Arbeitnehmer eingestuft war und zuvor auch keine Verweise ausgesprochen oder anderen Maßnahmen getroffen worden waren. Der *Oberste Gerichtshof* (OGH) stellte in seiner Entscheidung (OGH 22.3.2024, 8 ObA 70/23m) fest: Eine **sexuelle Belästigung erfordert eine angemessene Reaktion des:der Arbeitgeber:in,** weil dieser gesetzlich zu Abhilfemaßnahmen verpflichtet ist. Selbst wenn die Schülerin nach dem Praktikum aus dem Betrieb ausgeschieden ist, sind Maßnahmen zu treffen. Denn die **Abhilfepflicht gilt gegenüber der gesamten Belegschaft** und nicht nur gegenüber der betroffenen Schülerin und rechtfertigt deshalb fallbezogen auch eine Entlassung.

Solidarische Haftung bei sexueller Belästigung

In einem anderen Fall belästigte ein „Seniorchef“ eine Mitarbeiterin sexuell. Dieser arbeitete zu diesem Zeitpunkt nicht mehr offiziell für das Unternehmen. Der OGH stellte in seiner Entscheidung (OGH 24.1.2024, 9 ObA 79/23t) fest: **Weil der Belästiger** nach außen hin und der betroffenen Person gegenüber **wie der Chef aufgetreten war, haftet das Unternehmen für ihn.** Der OGH hält aber fest, dass die betroffene Person nur einmal Schadenersatz verlangen kann, weil der Belästiger und das Unternehmen solidarisch haften. Für die psychischen Beeinträchtigungen durch die sexuelle Belästigung wurde ein Schadenersatz von 10.000 Euro zugesprochen. Diese Summe ist die bisher höchste Summe für immateriellen Schadenersatz, die der GAW bekannt ist.

3.5.3 Fokusthema Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz

Der Gender Pay Gap ist im europäischen Vergleich auch für den Berichtszeitraum 2024/25 besonders hoch: In Österreich beträgt der Unterschied 17,6 % und im EU-Durchschnitt 11,1 %.[37] Ein großer Teil des Gender Pay Gap lässt sich nicht durch Faktoren wie Ausbildung, Berufserfahrung oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit erklären. Das bedeutet: Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern geht vor allem auf diskriminierende Strukturen zurück.

Diese gravierende strukturelle Benachteiligung besteht, obwohl seit fast 50 Jahren die Zielsetzung „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" rechtlich verankert ist. **Darüber hinaus ist Entgeltdiskriminierung auch eine intersektionelle Problematik.** Etwa verstärkt sich Entgeltdiskriminierung, wenn eine Person aufgrund von Merkmalen wie der ethnischen Zugehörigkeit oder einer Behinderung gesellschaftlich benachteiligt wird.

Für Arbeitnehmer:innen kommt eine wesentliche Hürde dazu: Sie wissen oft gar nicht, was Kolleg:innen in vergleichbaren Positionen oder gleichwertigen Tätigkeiten verdienen. Denn: In vielen Unternehmen ist das Sprechen über die Entgelthöhe noch immer tabu. Diese fehlende Transparenz macht es Betroffenen schwer, Entgeltdiskriminierung zu erkennen und ihre Rechte durchzusetzen.

Einblicke aus der GAW-Beratung: Worum geht es bei Entgeltdiskriminierung?

Der diskriminierende Pay Gap bedeutet für Betroffene nicht nur, dass sie über Jahre hinweg in vergleichbaren oder gleichwertigen Tätigkeiten weniger bezahlt bekommen als Kolleg:innen: Diese Benachteiligung wirkt sich auch auf Pensionszahlungen aus, die geringer ausfallen. Betroffene von Altersarmut sind deutlich häufiger weiblich oder haben beispielsweise einen Migrationshintergrund.[38]

---

37 Diese Berechnung bezieht sich auf den Vergleich der Bruttostundenlöhne. Vgl. dazu https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen, letzter Zugriff am 5.6.2026.

38 32 % der alleinlebenden Pensionistinnen sind armutsgefährdet. Diese Risikoquote liegt deutlich über jener von alleinlebenden Pensionisten (16 %). Vgl. dazu: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/364/Infotext_GenderStatistik_Armuts_und_Ausgrenzungsgefaehrdung.pdf, letzter Zugriff am 21.5.2026. Die EU-Statistik zur Integration von Migrant:innen zeigt in Bezug auf Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich folgende Unterschiede: Für Österreicher:innen war 2024 die Wahrscheinlichkeit, von Armut bedroht zu sein am geringsten (11,9 %) – in Österreich lebende EU-Staatsangehörige waren stärker betroffen (26,3 %). Die höchste Wahrscheinlichkeit, von Armut bedroht zu sein, betraf Staatsangehörige aus Drittstaaten, die in Österreich leben (42,1 %). Vgl. dazu: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_poverty_and_social_exclusion&etrans=de, letzter Zugriff am 21.5.2026.

> **Wir sehen in der Beratung: Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung beginnt häufig schon bei der Einstufung am Anfang des Arbeitsverhältnisses. Bei Gehaltsverhandlungen und bei der Beurteilung von Kompetenzen wirken sich Geschlechterstereotype, aber auch rassistische Stereotype sehr benachteiligend aus.** Gleichbehandlungsanwältin

Entgeltdiskriminierung ist in der Beratung und Unterstützung der GAW vorwiegend ein Geschlechterthema. Die niedrige Fallzahl von Entgeltdiskriminierung aus anderen Gründen, wie beispielsweise ethnischer Zugehörigkeit, haben vor allem mit dem hohen Underreporting zu tun. Ein Beispiel aus der Beratung zeigt jedoch auf, dass **intersektionelle Diskriminierung** genauso berücksichtigt werden muss:

Fall-beispiel

Frau C ist bereits langjährig im Bildungs- und Forschungsbereich angestellt. Neben ihr gibt es nur eine weitere weibliche Kollegin. Ansonsten sind alle Kollegen männlich und haben eine höhere Einstufung und bessere Arbeitsbedingungen. Trotz ihres hohen Dienstalters wird ihr der Seniortitel im Gegensatz zu den männlichen Kollegen nicht zugesprochen. Auch darf sie bestimmte Forschungstätigkeiten nicht ausführen, die aber wichtig für ihren Karriereaufstieg wären, während ihre Kollegen diese ausüben dürfen. Ihr werden trotz Teilzeitvertrag regelmäßig Mehr- und Überstunden angewiesen, ihren Kollegen mit Vollzeitverträgen hingegen kaum. In der Arbeit wird sie wiederholt rassistisch und sexistisch abgewertet, so auch von ihrem Vorgesetzten. Nachdem sie die Diskriminierung bei einer Mobbingstelle gemeldet hat, behandelt dieser sie noch abwertender und übt unverhältnismäßig häufig Kontrollen ihrer Arbeitsleistung aus. Aufgrund der hohen psychischen Belastung nimmt Frau C Krankenstand. Sie beschließt einen Antrag bei der *Gleichbehandlungskommission* einzubringen. Das Verfahren ist zum Zeitpunkt ihrer Gesundmeldung noch laufend. Sie wird einen Tag nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit zu einem Gespräch geladen und gekündigt. Frau C zieht mit Unterstützung der *Arbeiterkammer* vor Gericht und einigt sich mit den Verantwortlichen schließlich außergerichtlich auf einen zufriedenstellenden Schadenersatz. Sie beschließt, nicht mehr zum Arbeitgeber zurückzukehren.

Wie der Fall verdeutlicht, sind Betroffene auch bei Entgeltdiskriminierung sehr vulnerabel. Betroffene scheuen daher oft zurück in einen offenen Konflikt mit den Vorgesetzten oder Arbeitgeber:innen zu treten. Viele Klient:innen wenden sich deswegen erst an die GAW oder andere Beratungsstellen, wenn ihr Dienstverhältnis bereits beendet worden ist oder wenn sie selbst in Erwägung ziehen, zu kündigen. Der vorliegende Fall zeigt auf, wie die Intersektionalität von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht aber auch der Teilzeitanstellung in besonders benachteiligender Weise zusammenspielen. In diesem Fall kommt es zusätzlich – wie es im Beratungsprozess regelmäßig passiert – zu Benachteiligungen nach der Beschwerde. Das heißt, die betroffene Person wurde vom Arbeitgeber nicht ernst genommen und noch dazu für ihre Beschwerde pönalisiert.

Diskriminierende Einstufungen spielen auch im weiteren Karriereverlauf von Frauen eine Rolle. Die Beispiele aus der Beratung illustrieren, dass auch das Zusammenspiel von Betreuung und Pflege mit Entgeltdiskriminierungen besonders gravierend ist:

Fall-beispiel

Eine Mitarbeitende geht in vorzeitigen Mutterschutz. Ihr Chef ändert ihren laufenden Vertrag, sie wird von ihrem Vertrag als Softwareentwicklerin auf eine Bürohilfskraft zurückgestuft.

Fall-beispiel

Eine Klientin wendet sich an die GAW, weil sie als Teilzeitkraft tätig ist. Sie ist Mutter von drei Kindern und wurde bei ihrer Überstundenbezahlung diskriminiert.

Fall-beispiel

Eine Klientin kehrt aus der Karenz in Elternteilzeit zurück. Sie wird nach einer Umstellung des Kollektivvertrags niedriger als andere Kolleg:innen in vergleichbaren Tätigkeiten eingestuft und ihr werden aufgrund der Teilzeit nur noch weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten zugewiesen.

Für Entgeltdiskriminierung erkennt die GAW eindeutige Muster: Frauen in Teilzeitarbeit werden beim Entgelt schlechter eingestuft, ihnen werden Führungs- und Schlüsselpositionen – die besser entlohnt wären – verweigert oder sogar wieder entzogen. Es werden auch weniger Zulagen zugestanden. Außerdem werden die Arbeitsplätze von Frauen im Mutterschutz oder nach der Karenz herabgestuft und sie werden bei der Anrechnung von Vordienstzeiten benachteiligt. Im Gegensatz dazu begünstigen Geschlechterstereotype eine bessere Entlohnung von männlichen Beschäftigten in Vollzeitpositionen. Diese Stereotype befördern bessere Einstufungen bei Vertragsgründungen, schnellere Sprünge bei der Bezahlung, Karriereförderung und eine positivere Beurteilung von Leistung und Kompetenz von männlichen Vollzeitbeschäftigten.

Neben Diskriminierungen, die schon bei der vertraglichen Einstufung oder Umstufung von Arbeitnehmer:innen vorliegen, unterstützt die GAW im Berichtszeitraum auch in Fällen, in denen Klient:innen Prämien, Zulagen und andere variable Entgeltbestandteile vorenthalten worden sind. Beispiele aus der Beratung sind:

Fall-beispiel

In einem Unternehmen wird bei sehr guter oder guter Arbeitsleistung eine Alterszulage gewährt. Die Leistung einer Arbeitnehmerin, die über Jahrzehnte stets sehr gut oder gut bewertet worden ist, wird kurz vor Erreichen dieser Zulage auf Befriedigend herabgestuft.

Fall-beispiel

Eine Mitarbeiterin erfährt, dass ihre männlichen Kollegen bereits seit Jahren eine Zulage erhalten, die sie als einzige weibliche Angestellte im Unternehmen nicht bekommt.

Fall-beispiel

Mitarbeitenden in einem Unternehmen werden Zulagen gewährt, aber Beschäftigte in Elternteilzeit erhalten deutlich niedrigere Zulagen.

Rechtspolitische Entwicklungen und Judikate für Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz

Die Lohntransparenz-Richtlinie bietet einen wichtigen Hebel, um einen Kulturwandel in Österreich zu vollziehen und die gängigen Hürden, die seit fast 50 Jahren bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit bestehen, endlich aufzuheben. Sie verschiebt die Verantwortung für Equal Pay stärker auf die strukturelle Ebene und nimmt die Arbeitgeber:innen auch proaktiv in die Pflicht. Wenn das Entgelt kein Tabuthema mehr ist, können auch ungerechtfertigte Entgeltunterschiede leichter erkannt und bekämpft werden. Die **Lohntransparenz-Richtlinie der EU** (RL (EU) 2023/970) ist im Juni 2023 in Kraft getreten. Ihre Umsetzung muss bis zum 7. Juni 2026 erfolgen.

Was regelt die Richtlinie und was muss für die Umsetzung berücksichtig werden?
Die Lohntransparenz-Richtlinie sieht Informationspflichten für Arbeitgeber:innen und Informationsrechte für Arbeitnehmer:innen vor. Diese sind in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße unterschiedlich weitreichend. Jährliche Berichtspflichten für Unternehmen und Organisationen bestehen ab 250 Arbeitnehmer:innen. Bei einer Größe der Belegschaft zwischen 100 und 249 Mitarbeiter:innen bestehen Berichtspflichten in einem 3-jährigen Zyklus. Eine wichtige Neuerung ist, dass die Auskunft zum Gehalt auch alle Entgeltbestandteile – wie zum Beispiel Zulagen, Prämien und Bonuszahlungen – berücksichtigen muss.

Bei einem **ungerechtfertigten Pay Gap ab 5 %** müssen diese Unternehmen eine **Entgeltbewertung** für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten durchführen. Dafür können Betriebsrät:innen oder Gleichbehandlungsstellen hinzugezogen werden. Bei Entgeltbewertungen wird etwa evaluiert:

- Welche Kompetenzen sind für die konkrete Tätigkeit erforderlich?
- Welchen Belastungen (physisch und psychisch) ist man in dieser Tätigkeit ausgesetzt?
- Welche Verantwortung (z. B. budgetär, personell oder auch gegenüber Dritten) ist mit dieser Tätigkeit verknüpft?
- Welche Arbeitsbedingungen liegen bei der Ausführung der Tätigkeit vor (z. B. indoor oder outdoor)?

Unternehmen haben laut Richtlinie auch die **Pflicht, Maßnahmen zu setzen, um diese diskriminierende Schere zu schließen.** Werden die Auskunfts- und Berichtspflichten verletzt, oder keine Maßnahmen getroffen, um den Pay Gap zu schließen, sind **Sanktionsmechanismen** vorgesehen. Diese müssen laut Richtlinie eine abschreckende Wirkung haben. Dazu gehören Geldbußen, aber auch andere Maßnahmen. Für wiederholte Verletzungen der Transparenzpflichten sollen zusätzliche Sanktionsmechanismen gelten.

Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen können laut Lohntransparenz-Richtlinie von den Berichtspflichten ausgenommen werden. Sollte diese optionale Bestimmung in Österreich übernommen werden, hätte dies benachteiligende Auswirkungen auf einen Großteil der Beschäftigten beim Zugang zum Recht. Denn in Österreich arbeiten 60 % der Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Wer hingegen in großen Unternehmen arbeitet, würde deutlich mehr Informationen über mögliche Entgeltungleichheit erhalten. Die GAW empfiehlt daher **Auskunftsregeln für KMU, um das gleiche Schutzniveau für alle Arbeitnehmer:innen** in Österreich zu schaffen.

Die Richtlinie sieht beim **Auskunftsrecht für Beschäftigte** den Zugriff auf das Durchschnittsgehalt innerhalb der eigenen Tätigkeitsgruppe vor. Mit diesen Informationen können Arbeitnehmer:innen jedoch nicht feststellen, ob eine rechtlich relevante Entgeltdiskriminierung vorliegt. Denn erst die Bezugnahme auf konkrete Gehälter oder Gehaltsspannen ermöglichen einen sinnvollen Vergleich.

Die GAW empfiehlt das individuelle **Auskunftsrecht** auszuweiten. Dieses sollte **unabhängig von der Größe der Organisation oder des Unternehmens** die Aufschlüsselung von Entgeltbestandteilen oder Entgeltspannen der Vergleichsgruppe umfassen. Mit dem Durchschnittsgehalt allein kann nicht effektiv gegen Entgeltdiskriminierung vorgegangen werden.

Die Lohntransparenz-Richtlinie schafft **außerdem Verbesserungen für die Rechtsdurchsetzung bei Entgeltdiskriminierung.** Diese zielen darauf ab, die bestehenden Machtungleichgewichte zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen in gerichtlichen Verfahren auszugleichen. Die Richtlinie sieht vor, dass Gerichte künftig die Offenlegung von **Beweismitteln anordnen** können. Wenn Arbeitgeber:innen ihre Auskunfts- und Berichtspflichten nach der Richtlinie in wesentlicher Weise nicht erfüllen, kehrt sich außerdem die **Beweislast** um: Die Unternehmen müssen im Verfahren beweisen, dass keine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung vorliegt. Die Lohntransparenzrichtlinie federt zudem das hohe **Prozesskostenrisiko** für Arbeitnehmer:innen ab. Wenn die klagende Partei zwar verliert, aber gute und nachvollziehbare Gründe hatte, ihre Forderung vor Gericht zu bringen, muss künftig geprüft werden, ob es fair ist, dass sie dennoch die gesamten Verfahrenskosten übernehmen muss. Die Lohntransparenzrichtlinie hebt auch hervor, dass insbesondere **intersektionelle Entgeltdiskriminierungen** berücksichtigt werden müssen.

Die Umsetzung der **Erleichterungen für** die **individuelle Rechtsdurchsetzung** von Betroffenen bei Entgeltdiskriminierung ist für Österreich besonders wesentlich. Aktuell werden wenig Fälle gerichtlich ausgefochten, weil die Beweislage schwierig ist und ein hohes Prozesskostenrisiko besteht. Die gesetzliche Verankerung der Intersektionalität wäre in allen relevanten Gesetzen und im Gleichbehandlungsgesetz geboten, um diese besondere Benachteiligungsform stärker zu berücksichtigen.

Es gibt Beispiele aus anderen EU-Mitgliedstaaten, in welchen das Prinzip der Transparenz als hohes rechtliches Gut und als Voraussetzung für die Rechtsdurchsetzung verankert wurde. Etwa haben sich **Schweden**[39] **und die Niederlande bewusst gegen eine Übernahme von Artikel 12 der Richtlinie entschieden,** der den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, Entgeltdaten bei kleinen Vergleichsgruppen aus datenschutzrechtlichen Erwägungen nur der Arbeitnehmer:innenvertretung und Gleichbehandlungsstellen weiterzugeben. Diese optionale Beschränkung in nationales Recht zu übernehmen, würde de facto bedeuten, dass Betroffene in der Rechtsdurchsetzung mangels Datengrundlage einen grundlegenden Nachteil bei der Klagsführung haben.

Die Priorität muss aus Sicht der GAW bei einer effektiven Bekämpfung von Entgeltungleichheit liegen. Relevante **Entgeltdaten müssen** aus Sicht der GAW in einer Form, die angemessen und mit der Datenschutz-Grundverordnung konform ist, **zugänglich sein** – insbesondere für die Beweisführung vor Gericht. Zudem müssen wirksame Sanktionen eingeführt werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in der Richtlinie als nationale Gleichbehandlungsstelle sowohl bei der individuellen als auch bei der **proaktiven Bekämpfung von Lohnungleichheit** angesprochen. Damit kann die langjährige Expertise und Fallarbeit für diesen Bereich eingesetzt werden.

39 Die Analyse aus Schweden ist zu finden unter: https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2024/05/sou-202440/, letzter Zugriff am 17.4.2026.
Eine englischsprachige Analyse unter: https://www.paygap.com/articles/swedish-draft-for-pay-transparency-the-key-takeaways, letzter Zugriff am 17.4.2026.

Für die **individuelle und proaktive Bekämpfung des Gender Pay Gaps** benötigt die GAW mehr personelle **Ressourcen**. Wichtig ist außerdem, dass die GAW mit **Klagerechten und besseren Auskunftsrechten** ausgestattet wird, um Betroffene zu entlasten und die Rechtssicherheit zu erhöhen. Diese Notwendigkeit ergibt sich auch aus den Vorgaben der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen. Darin werden erstmalig Klagerechte und die proaktive Sensibilisierungsarbeit als zentrale Aufgaben von Gleichbehandlungsstellen festgelegt.

Die Forderungen der GAW zielen darauf ab, eine Entgeltgleichheit zu schaffen, bei der alle Beschäftigten entsprechend ihrer Kompetenzen, Aufgaben, Belastungen und beruflichen Anforderungen bezahlt werden. Die Bezahlung der diskriminierten Person muss außerdem stets der besseren Bezahlung der Vergleichsperson angepasst werden – es darf sich also für Vergleichspersonen keine Schlechterstellung ergeben. Abseits der individualrechtlichen Möglichkeiten müssen auch Entgeltbewertungen evaluiert werden, um strukturelle Benachteiligungen zu verhindern.

> **Bezahlung in Österreich muss auf dem beruhen, was Menschen beitragen, und nicht auf diskriminierenden Stereotypen, die mit dem Geschlecht oder mit der ethnischen Zugehörigkeit zusammenhängen.** Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen ihrer Medienarbeit ihre rechtliche Expertise zu den wesentlichen Herausforderungen von betroffenen Frauen geteilt. Die Einbindung in die Entwicklung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgte allerdings nur punktuell, obwohl diese Richtlinie eine Kernmaterie der GAW berührt.

Die Umsetzung einer **institutionalisierten Mitwirkung** von Gleichbehandlungsstellen **an Gesetzgebungen und der Politikgestaltung,** wie etwa in den EU-Standards vorgesehen, wäre eine wichtige Maßnahme, damit die GAW zu praxisnahen und wirksamen Gesetzen beitragen kann.

Entscheidung des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH) zur Bezahlung von Mehrstunden bei Teilzeitkräften

Eine wichtige EuGH-Entscheidung wurde im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierungen und Teilzeitarbeit gefällt (EuGH C-660/20 Lufthansa CityLine, 19.10/2023). Der Beschwerdeführer war als Pilot bei der Lufthansa in Teilzeitarbeit beschäftigt. Er ging vor Gericht, weil der deutsche Vergütungstarifvertrag einen finanziellen Unterschied

zwischen Mehrstunden und Überstunden traf. Teilzeitkräfte wurden für Mehrstunden deutlich schlechter bezahlt als Vollzeitarbeitskräfte, die Überstunden leisteten. Nur wenn Teilzeitkräfte das Stundenmaß einer Vollzeitanstellung überstiegen, war der finanziell höhere Überstundentarif anwendbar. Der EuGH stellte fest, dass Teilzeitarbeit zu keiner Schlechterstellung und Benachteiligung führen darf. Der Schwellenwert für die bessere finanzielle Vergütung von Überstunden sei unzulässig, weil teilzeitbeschäftigte Pilot:innen demnach im Vergleich zu Vollzeitkräften viel mehr Überstunden leisten müssten, um die Anspruchsvoraussetzungen für eine bessere Entlohnung von Überstunden zu erfüllen.

Aus Sicht der GAW ist dieses EuGH-Urteil wichtig, weil es unter anderem die **geschlechterstereotype Orientierung an Vollzeitbeschäftigung als Norm** für die Organisation der Arbeitswelt aufbricht. In Österreich sind vor allem Frauen in Teilzeit beschäftigt. Es besteht ein statistischer Zusammenhang zwischen der Anzahl von Kindern im Haushalt, deren Alter und der Teilzeitquote von Frauen. Das heißt, Frauen in Teilzeitbeschäftigung erleben aufgrund der ungleich verteilten Care-Arbeit (z. B. Haushaltsführung und Kinderbetreuung) erhebliche Mehrbelastungen.[40] Es ist aus Sicht der GAW gleichstellungsrechtlich nicht gerechtfertigt, dass diese durch eine geringere Entlohnung von Mehrstunden zusätzlich benachteiligt werden. Wie sich dieses Urteil auf das Lohngefälle in Österreich auswirken wird, bleibt noch offen.

Die EuGH-Judikatur zeigt klar, dass es keinen Raum für unterschiedliche Zuschläge für Mehrleistungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gibt. Solche Unterschiede beurteilte der EuGH als **Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten** sowie als mittelbare Geschlechterdiskriminierung von Frauen. Für Österreich bedeutet dies, dass das Arbeitszeitgesetz (AZG), welches nur einen 25 %-Zuschlag für Mehrarbeit in Teilzeit vorsieht, abgeändert werden muss (§ 19d Absatz 3a bis 3c AZG). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt daher im Einklang mit der arbeitsrechtlichen Literatur,[41] diese Bestimmungen des AZG im Sinne der Rechtsprechung auf einen 50 %-Zuschlag zu erhöhen und somit auf die **Zuschlagshöhe für Überstunden** von Vollzeitbeschäftigten anzupassen.

40 Vgl. dazu: https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit, letzter Zugriff am 15.4.2026.

41 Vgl. dazu etwa: DVOŘÁK, Ludwig (2025): EuGH: Geschlechter- und Teilzeitdiskriminierung bei Mehrleistungen. In: DRdA 3/2025, Heft 420. Der Beitrag ist verfügbar unter: https://www.drda.at/drda/2025/420/4/18-EuGH-Geschlechter-und-Teilzeitdiskriminierung-bei-Mehrleistungen, letzter Zugriff am 3.6.2026.

Wahrnehmungen zur Rechtsdurchsetzung

In Österreich gibt es für den Berichtszeitraum 2024/25 darüber hinaus **wenig Entwicklung im Bereich der Judikatur zu Entgeltdiskriminierung**, weil Klagen für betroffene Personen sehr hürdenreich sind. Dies hängt unter anderem mit dem hohen Prozesskostenrisiko zusammen. Denn: bei Entgeltklagen können neben dem immateriellen Schadenersatz auch Entgeltdifferenzen drei Jahre rückwirkend gefordert werden. Die Beweislast wird für Betroffene von Diskriminierung zwar im Gleichbehandlungsgesetz erleichtert, doch halten Unternehmen und Organisationen unter Berufung auf Datenschutz oftmals wichtige Beweismittel zurück und erschweren damit massiv die erfolgreiche Rechtsdurchsetzung. Deswegen ist eine wirksame Umsetzung der EU-Lohntransparenz-Richtline ein wichtiger Schlüssel für die Stärkung der Rechtsdurchsetzung. Sie würde außerdem strukturelle Hebel bereitstellen, um diskriminierte Personen stärker zu entlasten und Verantwortungsträger:innen wie beispielsweise Unternehmen und Organisationen, aber auch EU-Mitgliedstaaten, stärker in die Pflicht zu nehmen.

3.5.4 Fokusthema Betreuung, Pflege und Vereinbarkeit

In Österreich gibt es bei der Verteilung von Care-Aufgaben und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor einen immensen Geschlechterunterschied. Dies zeigt sich etwa an der Teilzeitquote oder an der Aufteilung von Elternkarenzzeiten.

In Haushalten mit zwei oder einem Elternteil(en) arbeiten 72,2 % der Frauen in Teilzeit, während nur 8,6 % der Männer ihre Arbeitszeit verringern, solange die Kinder 15 Jahre alt oder jünger sind.[42] Eine neue Studie hat anhand von Registerdaten ermittelt, dass die Aufteilung von **Karenzzeiten** bei heterosexuellen Paaren nach wie vor äußerst ungleich ist. Nach der ersten Geburt werden von Frauen durchschnittlich 416 Tage Karenz beansprucht. **Männliche Elternteile hingegen unterbrechen ihre Arbeit durchschnittlich nur für neun Tage Karenz.** Die Studie belegt, dass sich dieses Muster unabhängig von der Qualifikation der Eltern durchzieht. Einzig die Länge der Unterbrechung unterscheidet sich bei Müttern: Sind diese höher qualifiziert, kehren sie etwas früher in die Arbeit zurück als Frauen mit geringeren Qualifikationen.[43] Auch sind 79 % der Personen, die Familienangehörige pflegen, weiblich. In den meisten Fällen sind es entweder (Schwieger-)Eltern oder (Ehe-)Partner:innen, die gepflegt werden.[44]

Vereinbarkeit und Gleichstellung sind gesamtgesellschaftliche Themen. Es gibt jedoch Branchen, in welchen Benachteiligungen noch stärker verbreitet sind als in anderen. Dies zeigt sich etwa an der geringen Beschäftigungsquote von Frauen in Betrieben aus

---

42 Vgl. dazu: https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit, letzter Zugriff am 15.4.2026.

43 Reiter, Claudia et Sonja Spitzer (2026): When Gender Trumps Skills: Employment Trajectories of Austrian Parents After Their First Birth. In: Comparative Population Studies – Demographic Trends Around the Globe, Vol. 51 (2026): 1 – 22.

44 Vgl. dazu: Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege des BMASKPK, Auswertung Angehörigengespräche im Zeitraum von Jänner bis Dezember 2025 https://www.svs.at/cdscontent/load?contentid=10008.803460&version=1773134510, letzter Zugriff am 21.5.2026.

den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik **(MINT).** Die systemische Verunmöglichung von Vereinbarkeit in den Betriebsstrukturen verdeutlichen auch die Ergebnisse einer Studie des Instituts *L&R Sozialforschung* für das Projekt Männer.MINT.Care. Eine Befragung mit 635 Beschäftigten im Herbst 2025 zeigt, dass **30 % der Beschäftigten bereits Diskriminierung durch Positionsverschlechterungen aufgrund von Betreuungspflichten selbst erlebt oder beobachtet haben.** 20 % der Befragten geben auch andere Diskriminierungsformen aufgrund von Betreuungspflichten an, darunter Leistungsabwertungen oder schlechteres Gehalt. Zudem geben 18 % an, erlebt oder beobachtet zu haben, dass Elternkarenz nicht oder nicht so lange wie gewünscht betrieblich möglich war.[45] Herausforderungen im MINT-Bereich in Bezug auf Vereinbarkeit ergeben sich laut Studie unter anderem durch lange Arbeitszeiten und eine hohe Anzahl an Mehr- und Überstunden. Weitere Faktoren sind Schichtarbeit und fehlende Flexibilität.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist gemeinsam mit anderen Stakeholder:innen aktiv an dem **Projekt Männer.MINT.Care** beteiligt. Anhand von österreichweiten Workshops für Führungskräfte wurde das Wissen über Rechte, Pflichten und Strategien für **vereinbarkeitsfreundlichere Arbeitsbedingungen** in MINT-Unternehmen gefördert.

StrAP 2024/25

Aus gesellschaftlicher Sicht ist ein wirksamer rechtlicher Rahmen, der Vereinbarkeit und eine gerechte Verteilung von Care-Arbeit fördert, ein wichtiger Schritt, um die schwerwiegenden strukturellen Ungleichheiten in diesem Bereich zu bekämpfen. Österreich hat dazu mit November 2023 die **EU-Vereinbarkeitsrichtlinie** umgesetzt, die auf eine gerechtere Verteilung von Care-Arbeit abzielt. Trotz der – statistisch erwiesenen – gesellschaftlichen Schieflage wurde in Österreich jedoch nur eine Minimalvariante umgesetzt: Die **Inanspruchnahme von Betreuungs- und Pflegerechten** wurde mit November 2023 im Gleichbehandlungsgesetz **als geschützter Diskriminierungsbereich** verankert (§ 5a GlBG). Aus Sicht der GAW-Beratung hat sich die Situation von Betroffenen durch diese neue gesetzliche Maßnahme jedoch kaum verbessert. Es müssten geeignetere Regelungen – wie etwa ein stärkerer Versetzungsschutz nach dem Wiedereinstieg – getroffen werden, um in diesem Bereich mehr Gleichstellung zu erreichen.

45 Vgl. dazu: Nadja Bergmann, Ronja Nikolatti, Claudia Sorger (2026): Bedingungen für Vereinbarkeit in MINT-Betrieben. Abrufbar unter: https://www.lrsocialresearch.at/mmc_survey/, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Einblicke aus der GAW-Beratung: Worum geht es bei Beratungsfällen zu Betreuung und Pflege

121 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen betroffen waren.

Fast jeder 10. Diskriminierungsfall in der Arbeitswelt steht in Zusammenhang mit der Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen. Typische Fallkonstellationen betreffen die Nicht-Gewährung von Eltern- oder Pflegeteilzeit. Auch die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für betroffene Personen ist ein wesentliches Thema. Dies umfasst benachteiligende Aufgabenverteilungen, Arbeitszeiten oder berufliche Abstiege nach der Rückkehr aus der Karenz. Dies veranschaulicht folgender Diskriminierungsfall – vor allem im Hinblick auf benachteiligende Arbeitsbedingungen in Erwerbsverläufen von Frauen:

Fall-beispiel

Frau Y arbeitet in einem IT-Unternehmen mit einem fast ausschließlich männlichen Team. Sie geht in Karenz und ein männlicher Kollege übernimmt ihre Vertretung. Als sie kurz vor Karenzende bekanntgibt, wieder Vollzeit ihre Tätigkeit aufnehmen zu wollen, gibt sich die Personalabteilung überrascht. Sie bekommt beim Wiedereinstieg andere, teils weniger anspruchsvolle Aufgaben zugewiesen. Sie fordert deswegen mehrfach aktiv ein, wieder in vergleichbare Tätigkeiten eingebunden zu werden wie vor ihrer Karenz. Sie wird in mehreren Situationen von Vorgesetzen und anderen Mitarbeitenden als zu fordernd und schwierig bezeichnet. Sie erklärt der Gleichbehandlungsanwältin in der Beratung, innerlich aufgegeben zu haben.

Die Betroffene erlebt in diesem männerdominierten Unternehmen nicht nur eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen nach ihrer Rückkehr aus der Karenz. Das Beispiel zeigt außerdem, dass die Arbeitgeber:innen diese Mitarbeiterin feindselig behandeln, weil sie auf ihre Benachteiligung hinweist und eine adäquate Einbindung einfordert. **Das Muster, Frauen als „schwierig", „zu pushy" oder „nicht teamfähig" abzuwerten,** insbesondere wenn diese Gleichstellung einfordern, ist in der Arbeitswelt weit verbreitet. Diese Stereotype benachteiligen Frauen in allen Erwerbsphasen, so auch in Bewerbungssituationen, bei Gesprächen vor und nach Karenzen, Gehaltsverhandlungen oder bei Mitarbeiter:innengesprächen, die allesamt wichtige Weichenstellungen für die Karriereentwicklung sind.

> **Es ist zum Beispiel für sehr viele Unternehmen nicht vorstellbar, dass eine Frau gleich nach dem Mutterschutz 40 Stunden arbeiten möchte. Auch wenn sie super darlegt, wie ihr individuelles Betreuungskonzept aussieht und sie das auch dementsprechend organisiert hat. Und dann wird ihr gesagt: „Das kann einfach nicht funktionieren". Zum Beispiel hat die Personalistin ihre eigenen Erfahrungen, wie es bei ihr mit ihrem Kind war, hergenommen und als allgemeingültig erklärt. Solche Vorannahmen erlebe ich auch bei Betriebsratsschulungen, wenn ich solche Fälle bespreche.**
> Gleichbehandlungsanwältin

Das nächste Beispiel aus der Beratung illustriert eine weitere zentrale Problematik im Zusammenhang mit dem Thema Vereinbarkeit. Die GAW berät regelmäßig Betroffene, weil sie durch die **diskriminierende Zuschreibung, Schwangerschaften würden ein Problem für Unternehmen und Organisationen darstellen,** benachteiligt werden. Zwar gelten rechtliche Rahmenbedingungen, die Arbeitnehmer:innen hier schützen sollen. Diskriminierende Praktiken von Arbeitgeber:innen, die mit der Annahme einer künftigen Schwangerschaft zusammenhängen, sind jedoch regelmäßig Thema in der Beratung und Unterstützung der GAW:

Fall-beispiel

Eine Angestellte im Baugewerbe übernimmt seit mehreren Monaten zusätzlich die Aufgabengebiete einer Stelle, die wegen Personalmangels bereits länger unbesetzt ist. Sie führt damit dieselben Tätigkeiten aus wie männliche Mitarbeitende, die diese Position auch formell besetzen. Sie wird jedoch deutlich geringer bezahlt als diese Kollegen. Sie sucht deswegen das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten und informiert ihn darüber, die Stelle auch offiziell übernehmen zu wollen. Dieser fragt die Arbeitnehmerin – in vollem Bewusstsein über die Rechtslage – mehrfach nach ihrer Familienplanung. Unter anderem bedrängt er sie mit der Frage, was er machen solle, wenn sie demnächst schwanger werde. Sie meldete der Personalabteilung diesen Vorfall und deponierte auch dort ihre Forderung, ihre Jobposition zu formalisieren. Sie bekommt weder vom Vorgesetzten noch von der Personalabteilung Unterstützung. Schließlich wird ihr die Stelle unter deutlich schlechteren Konditionen als ihren männlichen Kollegen angeboten. Die Arbeitnehmerin kündigt.

Das **strukturelle Muster von Entgeltdiskriminierungen** steht in den Beratungsgesprächen immer wieder auch eng im **Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternschaft und Betreuungsverpflichtungen.** Dieser Zusammenhang besteht bei jedem 4. Entgeltfall, der im Berichtszeitraum 2024/25 von der GAW unterstützt wurde. Die Benachteiligung verschärft sich bei Frauen im Zusammenhang mit **Teilzeitarbeit** noch zusätzlich.

Die Beratungstätigkeit der GAW zeigt, dass Arbeitgeber:innen hier häufig das Unrechtsbewusstsein fehlt. Schwangere Personen dürfen in Beschäftigungsverhältnissen nicht benachteiligt werden. Die Rahmenbedingungen des Arbeitsvertrages – etwa das Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten oder die Dauer eines Arbeitsvertrages dürfen auch mit der Bekanntgabe einer Schwangerschaft nicht verschlechtert werden. Vorliegender Fall illustriert jedoch wie Arbeitgeber:innen diese Rahmenbedingungen regelmäßig in benachteiligender Weise ändern, wenn sie von einer Schwangerschaft erfahren oder diese vermuten:

Fall-beispiel

Frau J gibt drei Monate, nachdem sie angefangen hat im Unternehmen zu arbeiten, ihre Schwangerschaft bekannt: zunächst mündlich bei ihrer direkten Vorgesetzten, einige Tage später übermittelte sie die offizielle Schwangerschaftsbestätigung von ihrer Frauenärztin. Frau J befindet sich in einem befristeten Dienstverhältnis, das jedoch in ein unbefristetes übergehen soll. Sie hat bereits einen Dienstplan für die Zeit nach der Befristung und ist für eine Schulung angemeldet. Nach der Bekanntgabe der Schwangerschaft wird sie zum Gespräch mit der Leiterin bestellt. Diese teilt ihr mit, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Beginn des Mutterschutzes endet. Sie könne sich nach der Karenz wieder bewerben, eine Wiedereinstellung könne die Leiterin ihr aber nicht versprechen. Frau J beantragt eine Prüfung bei der *Gleichbehandlungskommission*. Sie wendet sich auch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die sie bei den Vergleichsverhandlungen mit der Gegenseite unterstützt. Im Zuge dessen einigt sich Frau J auf die Zurückziehung des Antrags und erhält drei Monatsgehälter als Ausgleich für diese benachteiligende Erfahrung.

Auch **Beendigungen von Dienstverhältnissen** sind im Zusammenhang mit Vereinbarkeit nach wie vor gängig und eine große Herausforderung für Betroffene. Dies kommt immer wieder etwa bei der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, Beantragung von oder Rückkehr aus der Karenz- beziehungsweise Elternteilzeit oder der Inanspruchnahme des sogenannten „Papa-Monats“ vor.[46]

Wenn das Dienstverhältnis von **Männern** aufgrund des Geschlechts beendet wird, steht dies häufig im Zusammenhang mit einer Vereinbarkeitsthematik.

Frauen sind strukturell nachweislich stärker von Benachteiligungen rund um das Thema Vereinbarkeit betroffen. Die GAW beobachtet jedoch auch, wie sich Geschlechterstereotype bei Vereinbarkeitsthemen negativ auf Männer auswirken. Die GAW berät regelmäßig Väter, die beispielsweise Karenz in Anspruch nehmen möchten oder ihre Arbeitszeit auf Teilzeit reduzieren wollen. Folgendes Beispiel illustriert diese Problematik:

46 Die gesetzliche Bezeichnung (§ 1a Väter-Karenzgesetz) ist „Freistellung für Väter aus Anlass der Geburt des Kindes“.

Fall-
beispiel

Herr K ist Vater von drei Kindern und als Betreuer in einer Sozialeinrichtung beschäftigt. Aufgrund der hohen familiären und beruflichen Belastungen stellt er einen Antrag auf Änderung der Lage seiner Dienste. Er erhält trotz mehrfacher Nachfragen und der Einschaltung des Betriebsrates keine Rückmeldung vom Arbeitgeber. Herr K wird trotz seines Antrages weiterhin für Spätdienste und Abrufbereitschaft eingeteilt. Der Vorgesetze wirft ihm unkollegiales Verhalten vor und verbreitet gegenüber Kollegen das Gerücht, dass sich Herr K Dienstverfehlungen zuschulden hätte kommen lassen. Aufgrund dieser hohen Belastungen erkrankt Herr K. Die *Gleichbehandlungsanwaltschaft* unterstützt den Betroffenen, der einen Antrag vor der Gleichbehandlungskommission stellt. Schließlich zeigt sich der Arbeitgeber vergleichsbereit und leistet Schadenersatz. Herr K kehrt zum Arbeitgeber zurück, aber wechselt intern in eine andere Einrichtung.

Pflegenotwendigkeiten für Kinder oder Angehörige führen immer wieder zu Benachteiligungen am Arbeitsplatz – dies zeigt die Beratungserfahrung der GAW. Hier kann bereits die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung zu Problemen am Arbeitsplatz und Benachteiligung führen; umso mehr gilt dies für gewünschte längere Phasen von Karenzen oder Arbeitszeitreduktion wegen Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Das Gleichbehandlungsgesetz (§ 5a) regelt erstmals einen Diskriminierungsschutz für Personen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben nicht ausschließlich nur für Kinder, sondern auch für andere Angehörige übernehmen. Diese Regelung ist jedoch vergleichsweise neu, weshalb die Fallzahlen der GAW hier noch gering sind.

Rechtspolitische Entwicklungen und Judikate für Vereinbarkeit, Betreuung und Pflege

Einige wichtige gesetzliche Neuerungen für den Bereich Vereinbarkeit, Betreuung und Pflege wurden in Österreich im November 2023 vorgenommen. Ausschlaggebend dafür war die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie. Zielsetzung dieser EU-Richtlinie ist, rechtliche Erleichterungen für die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen einzuführen. Darüber hinaus zielt die Richtlinie darauf ab, die strukturelle Benachteiligung von Frauen bei Elternkarenzen abzubauen. Die EU-Richtlinie legt dafür fest, dass zumindest zwei Monate der Elternkarenz nicht übertragen werden dürfen. Österreich hat bei der Umsetzung der EU-Vereinbarkeits-Richtlinie nur die Minimalvorgabe von zwei Monaten nicht übertragbarer Karenzzeit umgesetzt. Statistisch betrachtet haben sich dadurch keine nennenswerten Verbesserungen ergeben. Die Karenzzeiten werden in Österreich, wie bereits eingangs dargelegt, überwiegend von Frauen übernommen, während Väter ihre Arbeit durchschnittlich nur für neun Tage unterbrechen. Gerade hier wäre eine progressivere Umsetzung notwendig, um Geschlechterrollen und -stereotype endlich aufzubrechen und damit Diskriminierungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit nachhaltig zu reduzieren.

Faire Karenzaufteilung in Island als Best Practice
Seit 2021 gibt es in Island insgesamt ein Jahr Karenz pro Kind in den ersten zwei Lebensjahren. Dabei ist gesetzlich festgelegt, dass jedem Elternteil sechs Monate zustehen. Davon sind nur sechs Wochen übertragbar. Zeiten, die nicht vom berechtigten Elternteil in Anspruch genommen werden, verfallen. Über 80 % der Väter in Island gehen in Karenz, ein Großteil davon für den ganzen ihnen zustehenden Zeitraum von sechs Monaten. Das Beispiel zeigt: Mutige gesetzliche Regelungen unterstützen gesellschaftliche Veränderungen wesentlich.[47]

Arbeitsbedingungen für Eltern von Kindern mit Behinderungen
Ein Urteil des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH C 38/24, 11.9.2025) nimmt eine wichtige **Klarstellung für Eltern mit Pflegeverpflichtungen für Kinder mit Behinderungen** vor. Es handelte sich hier um einen Fall von Assoziierung (Naheverhältnis einer Person zu jemandem mit einem Diskriminierungsmerkmal und Benachteiligung dieser Person): Die Mutter eines Kindes mit Behinderungen forderte ihren Arbeitgeber mehrmals dazu auf, ihre Schichteinteilung fix zu gestalten, um ihr Kind nachmittags zu den notwendigen Behandlungen bringen zu können. Ihrem Wunsch nach einer dauerhaften Umgestaltung ihrer Schichten kam das Unternehmen nicht nach, ihre Arbeitsbedingungen wurden nur vorläufig angepasst. Eine Klage der Betroffenen auf diskriminierendes Verhalten wurde vom nationalen Gericht abgewiesen, ihr Dienstverhältnis vom Unternehmen beendet. Der EuGH entschied hingegen, dass hier eine mittelbare Diskriminierung der Mutter durch ihren Arbeitgeber vorliegt, und Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet sind, angemessene Vorkehrungen zu treffen. Dazu gehört auch die Anpassung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverhältnissen für Eltern mit Betreuungspflichten für Kinder mit Behinderungen, sofern dies keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Dieser Fall verdeutlicht, dass sich Vereinbarkeitsthemen im Falle von Pflegeverantwortung für Kinder mit Behinderungen verstärkt stellen.

Schwangerschaft und abgelehnte Vertragsverlängerung
Ein Judikat des *Obersten Gerichtshofs* (OGH 22.5.2024, 8 ObA 18/24s) traf eine wichtige Klärung im Zusammenhang mit einer **nicht erfolgten Verlängerung eines befristeten Vertrags im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft.** Der befristete Vertrag der Klägerin wurde vom Arbeitgeber mit dem Argument nicht verlängert, dass diese eine dafür notwendige Schwerpunktausbildung zum vereinbarten Zeitpunkt abgelehnt hätte. Das Gericht stellte hingegen fest, dass diese Ausbildung nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern schwangerschaftsbedingt nicht angetreten werden konnte. Den befristeten

47 Vgl. dazu: https://www.nordiclabourjournal.org/icelands-record-breaking-parental-leave-not-perfect/, letzter Zugriff am 21.5.2026. Entscheidend ist jedoch auch, wie das Haushaltseinkommen sich während der Karenzzeiten gestaltet, wo nicht zuletzt auch geschlechterbezogene Einkommensunterschiede eine Rolle spielen. Damit spielt die Schließung des Gender Pay Gap auch für Vereinbarkeitsthemen eine Rolle, ebenso wie die Aufwertung von feminisierten Branchen.

Vertrag aus diesem Grund nicht zu verlängern, wurde vom OGH vor diesem Hintergrund als unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts qualifiziert.

Diskriminierungsgrund Betreuung und Pflege von Kindern oder Angehörigen
Für die österreichische Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie (RL 2019/1158) wurde im November 2023, wie beschrieben, die Betreuung und Pflege von Kindern oder Angehörigen im Gleichbehandlungsgesetz mit Diskriminierungsschutz versehen (§ 5a GlBG). Darüber hinaus muss die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Eltern und pflegende Angehörige ermöglicht werden (§ 2 GlBG).

Aus Sicht der Beratung der GAW haben diese gesetzlichen Neuerungen in der Praxis leider kaum Verbesserungen bewirkt. Dies liegt vor allem daran, dass **der rechtliche Rahmen von § 5a aus Sicht der GAW zu eng gefasst ist.** Der Diskriminierungsgrund schützt lediglich Personen, die gesetzliche Care-Rechte in Anspruch nehmen, wie etwa Elternteilzeit oder Pflegefreistellung. Wenn Personen außerhalb dieser gesetzlichen Ansprüche aufgrund der Pflege oder Betreuung von Kindern oder Angehörigen benachteiligt werden, gibt es keinen rechtlichen Schutz. Dann greift ausschließlich die schon bisher bestehende Regelung der mittelbaren Geschlechterdiskriminierung – dabei können Arbeitgeber:innen aber Rechtfertigungsgründe vorbringen. Eine Person, die beispielsweise ohne Elternteilzeitanspruch in Teilzeit arbeiten möchte, um ihre Betreuungspflichten besser mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren, hat keinen besseren Schutz.

Es ergeben sich außerdem **praktische Hürden.** Die rechtlichen Möglichkeiten, die das Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsthemen bietet, sind oft nicht mit den Lebensrealitäten von Betroffenen vereinbar. Etwa ist bei einem beruflichen Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz schnelles Handeln gefragt. Möchte ein Elternteil in Teilzeit arbeiten und wird von Arbeitgeber:innen daran gehindert oder aus diesem Grund versetzt, braucht es rasche Abhilfe und eine konkrete Lösung. Die teils sehr langwierigen Verfahren vor der *Gleichbehandlungskommission* sind dafür kein geeignetes Mittel. Interventionen mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgen zwar unmittelbar, führen in diesem Bereich allerdings eher selten zu einer substanziellen Verbesserung für Betroffene, da keine aktiven Handlungspflichten bestehen, wie etwa die klaren Abhilfeverpflichtungen bei sexueller Belästigung. Die Konsequenz in der Praxis ist, dass betroffene Personen sich entweder mit einer – rechtlich zwar verbotenen, jedoch nicht mit wirksamen Sanktionen ausgestatteten – Benachteiligung arrangieren oder letztlich den Job verlassen. Aufgrund dieser bestehenden Herausforderungen, und da § 5a erst seit Ende 2023 gilt, gibt es für den Berichtszeitraum noch keine nennenswerte einschlägige Judikatur.

Die Bekämpfung der **strukturellen Probleme**, die mit **Vereinbarkeits- und Pflegethematiken** verbunden sind, benötigen einen **umfassenderen Ansatz**. Beispielsweise müsste die **Verteilung von Karenzzeiten** rechtlich fairer geregelt werden, um Verantwortungen für Care-Arbeit strukturell nicht weiterhin großteils Frauen zuzuweisen. Je höher der Karenzanteil ist, der nicht übertragen werden kann, desto mehr sind zum Beispiel Väter dazu angehalten, einen signifikanten Teil der Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig würde es Arbeitgeber:innen schwerer fallen, Väter unter Druck zu setzen, damit diese möglichst keine Karenz in Anspruch nehmen. Und umgekehrt würden Hürden für den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern dadurch abgebaut werden. Auch müssten die **Rechtsfolgen für Arbeitgeber:innen** stärkere und raschere Sanktionen beinhalten, denn Arbeitnehmer:innen sollten sich nicht mit rechtswidrigen Arbeitsbedingungen arrangieren müssen.

3.6 Diskriminierungsbereiche im Überblick: Ethnische Zugehörigkeit

770 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit betroffen waren.

Rassistische Diskriminierungsfälle betreffen zu 53 % die Arbeitswelt (408 Fälle) und zu 42 % (320 Fälle) den Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Unterstützt und beraten wurde im Berichtszeitraum auch bei rassistischer Diskriminierung im Bildungsbereich und beim Zugang zum Sozialschutz – dies waren die restlichen 4 % der Diskriminierungsfälle

(42 Fälle). Für ethnische Zugehörigkeit besteht der umfassendste Schutz nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Dies ist auf die Antirassismus-Richtlinie zurückzuführen.

33 % **aller Diskriminierungsfälle,** die von der GAW unterstützt wurden, bezogen sich auf rassistische Diskriminierung.

Damit wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts am zweithäufigsten wegen rassistischer Diskriminierungen um rechtliche Beratung angefragt. Bei Rassismus besteht jedoch, wie bereits einführend erwähnt, ein großes Underreporting. Das heißt die Diskriminierungsfälle, die von der GAW unterstützt werden, bilden nur einen sehr geringen Teil des tatsächlich erlebten Rassismus ab.

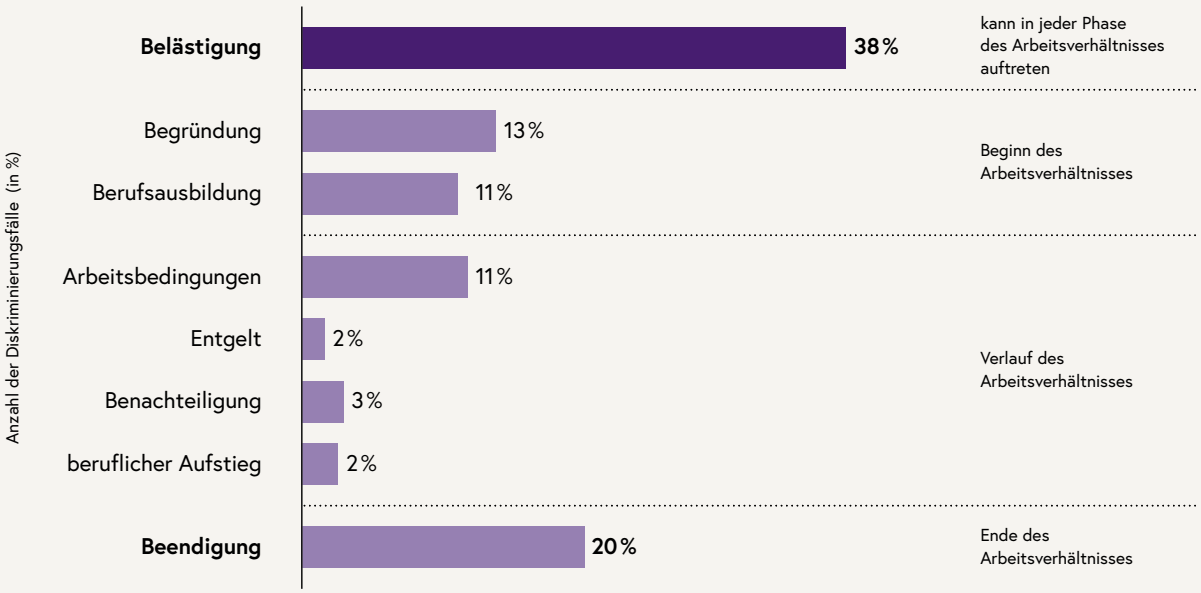
Um dem **Underreporting entgegenzuwirken** und das Vertrauen zu stärken, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft im letzten Berichtszeitraum ihre **Vernetzungsaktivitäten** mit einschlägigen Selbstvertretungsorganisationen und NGOs intensiviert.

StrAP 2024/25

Durch diese gezielte **Multiplikator:innenarbeit** erfahren mehr Menschen, die von Rassismus betroffen sind, von den Unterstützungsangeboten der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Umgekehrt ist dieser Austausch für die GAW wichtig, um tiefere Einblicke in Diskriminierungserfahrungen zu gewinnen und bessere Angebote zu schaffen.

Belästigung war in der Arbeitswelt beim Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit die häufigste Diskriminierungsform – gefolgt von Diskriminierungen bei der **Beendigung** von Arbeitsverhältnissen

Nicht alle Tatbestände sind dargestellt; die Prozentangaben beziehen sich nur auf die hier gezeigten Fälle (n = 453)



Rassistische Belästigungen sind in der Arbeitswelt die häufigste Diskriminierungsform beim Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit (38 %). Auch Diskriminierungen im Zusammenhang mit Beendigungen von Dienstverhältnissen spielen eine große Rolle (20 %): Regelmäßig an die GAW herangetragen werden etwa rassistisch motivierte Beendigungen von Arbeitsverhältnissen oder Beendigungen, nachdem Mitarbeitende einen rassistischen Vorfall gemeldet haben. Es verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen von Personen, die eine Rassismuserfahrung im Arbeitskontext gemacht haben häufig, nachdem sie diese bei den Arbeitgeber:innen melden. Auch rassistisch motivierte Auflösungen von Arbeitsverhältnissen in Probezeiten und befristete Dienstverhältnisse, die nicht verlängert werden, sind häufige Beratungsthemen. Regelmäßig gemeldet werden auch rassistische Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, bei der Berufsausbildung und bei den Arbeitsbedingungen.

In jedem 3. Fall von rassistischer Belästigung kam es zu mangelnder Abhilfe durch den:die Arbeitgeber:in.

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist seit 2004 umfassend im Gleichbehandlungsgesetz verankert. Die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt jedoch, dass sowohl das **Verständnis von rassistischer Belästigung als auch das Verantwortungsbewusstsein** und Wissen über Abhilfeverpflichtungen **deutlich geringer** ist als bei geschlechtsbezogener Diskriminierung (insbesondere bei sexueller Belästigung).

Rassistische Diskriminierungsfälle betreffen zu 42 % den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Das sind über 2,5 Mal so viele Diskriminierungsfälle in diesem Bereich wie beim Diskriminierungsgrund Geschlecht. Dies zeigt ein ähnliches Bild wie die Berichte der *Agentur der Europäischen Union für Grundrechte* (FRA): Rassismus ist strukturell verankert und zieht sich durch alle Lebensbereiche. In Beratungen sind Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum, Feindseligkeiten und Beschimpfungen in bestehenden Wohnverhältnissen, bis hin zu Sachbeschädigungen Thema. 32 % der Fälle beziehen sich auf den Bereich Wohnraum.

Die Testing-Studie und die **Empfehlung für diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe** aus dem Berichtszeitraum 2022/23 sind wichtige Tools, um weiterhin Verantwortungsträger:innen über ihre Pflichten zu informieren.

Auf den Bereich des Zugangs zur Gastronomie entfallen 18 % der Diskriminierungsfälle. Diese äußern sich in Form von rassistischen Einlassverweigerungen und Hausverboten oder der Verweigerung von Bedienung in Lokalen. Auch rassistische Belästigungen wie Beschimpfungen, pauschalisierende Beleidigungen bis hin zu körperlichen Übergriffen im Zusammenhang mit dem Zugang zu Lokalen und Clubs sind Beratungsthemen.

Um Betroffene, die Rassismus erleben, zu entlasten und präventive Angebote zu schaffen, adressiert die **Empfehlung gegen Rassismus und Diskriminierung in Lokalen** die Betreiber:innen.

StrAP 2024/25

→ Siehe dazu Kapitel 4.3.2 (S. 195)

3.6.1 Einblicke aus der GAW-Beratung: Worum geht es bei Rassismus?

Es gibt derzeit in Österreich keine systematische Auseinandersetzung mit Rassismus, die die aktive Rassismusbekämpfung im Blick hat, wie etwa einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus. Der letzte wie auch der aktuelle Politikrahmen der EU fordert Mitgliedstaaten dazu auf, aktiv zu handeln. Die Beratungsarbeit der GAW verdeutlicht zudem, dass **bestehende Rahmenwerke nicht ausreichen, um rassismusbetroffene Personen adäquat zu unterstützen.** Etwa sehen die Rechtsfolgen des Gleichbehandlungsgesetzes geringen Schadenersatz, zu kurze Fristen für die Geltendmachung und keine strukturellen Maßnahmen, wie etwa einen ausdrücklich verankerten Unterlassungsanspruch bei diskriminierendem Verhalten, vor. In der Präventionsarbeit der GAW wird deutlich, dass die aktive Beschäftigung mit Rassismus in Organisationen und Unternehmen noch ungenügend verankert ist und oft ein **Problembewusstsein fehlt.** Verbindliche Strategien und nachhaltige Maßnahmen zur Prävention sind selten etabliert. Beschwerdemechanismen sind häufig entweder nicht vorhanden oder für Beschwerden über Rassismus ineffektiv, sodass Meldungen folgenlos bleiben.

Eine umfassende nationale Strategie, die unter anderem Maßnahmen gegen die strukturellen Ursachen von Rassismus setzt, ist dringend notwendig. Diesen Bedarf machen auch die Studien der *Agentur der Europäischen Union für Grundrechte* (FRA) deutlich. Die Erhebungen belegen, dass Menschen in Österreich im EU-Vergleich ausnehmend häufig Rassismuserfahrungen machen und sich diese durch alle Lebensbereiche ziehen. Dieser Befund gilt für unterschiedliche Formen des Rassismus. Ein Beispiel: 67 % der Befragten in Österreich haben in den letzten zwölf Monaten Anti-Schwarzen Rassismus erlebt, im EU-Durchschnitt waren es hingegen 36 % der Befragten. Anti-Schwarzer Rassismus ist laut der Erhebung nirgendwo in der EU so verbreitet wie in Österreich.[48] Auch geben 66 % der Befragten in Österreich an, in den letzten zwölf Monaten antimuslimischen Rassismus erlebt zu haben, während der EU-Durchschnitt bei 38 % liegt.

48 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Auch hier liegt Österreich im EU-Vergleich auf dem ersten Platz.[49] Außerdem geben 95 % der Befragten in Österreich an, in den letzten zwölf Monaten Antisemitismus erlebt zu haben. Dies ist nur geringfügig weniger als der EU-Durchschnitt von 96 %.[50] Die FRA-Studie zu Rassismus gegen Rom:nja und Sinti:zze beschränkte sich auf 13 EU-Länder, Österreich war davon ausgenommen.[51] Erhebungen der FRA zu anderen Formen von Rassismus wie etwa Anti-Asiatismus, anti-osteuropäischem Rassismus oder Rassismus gegen Latinxs[52] wurden bisweilen nicht durchgeführt.

Die Erhebungen der FRA unterstreichen, dass die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht ausreichen, um Rassismus wirksam zu bekämpfen. Dies zeigt sich nicht nur an den sehr häufigen Rassismuserfahrungen, die Betroffene machen. Auch die Strukturen, die eigentlich dafür da wären, Rassismus zu bekämpfen, werden von Betroffenen nur selten als vertrauenswürdig wahrgenommen. Bedenklich ist beispielsweise, dass die wenigsten Menschen, die von Rassismus betroffen sind, ihre Erfahrungen bei staatlichen Stellen melden oder offiziell gegen den erlebten Rassismus vorgehen möchten oder können. Betroffene befürchten, dass ihre Meldungen folgenlos bleiben oder nicht ernst genommen werden.[53]

Aus einer aktuellen Studie der *Dokumentations- und Beratungsstelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus* (Dokustelle) zu (antimuslimischem) Rassismus im österreichischen Justiz- und Verwaltungssystem geht hervor, dass es für Rassismusbetroffene zahlreiche strukturelle Barrieren beim Zugang zum Rechtssystem gibt: etwa fehlende Sensibilität im Umgang mit rassistischer Diskriminierung seitens Behörden und Gerichten, finanzielle Hürden, schwerer Zugang zu Rechtsbeistand, mangelnde Aufklärung über das Rechtssystem und Sprache. Viele befürchten auch, dass eine Beschwerde negative Auswirkungen haben könnte. 60,8 % der Befragten geben an, im Zusammenhang mit dem Rechtssystem bereits Rassismuserfahrungen gemacht zu haben. Dies umfasst respektloses Verhalten, Einschüchterungen, aber auch konkrete Rechtsverletzungen aus rassistischen Motiven.[54]

Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden aus den Gesprächen mit Stakeholder:innen, mit denen die GAW im Berichtszeitraum 2024/25 Vernetzungsgespräche zum Thema Rassismus geführt hat. Selbstvertretungsorganisationen bemängeln zudem, dass

---

49 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2024/being-muslim-eu, letzter Zugriff am 21.5.2026.

50 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2024/experiences-and-perceptions-antisemitism-third-survey, letzter Zugriff am 21.5.2026.

51 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2025/roma-survey-2024, letzter Zugriff am 21.5.2026.

52 Latinxs ist ein geschlechtsneutraler Begriff für Personen lateinamerikanischer Herkunft. Er dient als inklusiver, nicht-binärer Begriff für Personen aus diesem Herkunftsraum.

53 Vgl. dazu exemplarisch: FRA (2024): Being Muslim in the EU, S. 61ff. https://fra.europa.eu/en/publication/2024/being-muslim-eu, letzter Zugriff am 21.5.2026.

54 Vgl. dazu: https://dokustelle.at/fileadmin/Dokuments/Dokustelle_OEsterreich_Studie_Wenn_Recht_nicht_schuetzt__Antimuslimischer__Rassismus_im_Rechtssystem_Maerz_2026.pdf, letzter Zugriff am 16.4.2026.

Communities, die von Rassismus betroffen sind, kaum in gesetzgebende oder politische Prozesse eingebunden werden. Die institutionelle Landschaft Österreichs ist strukturell und substanziell *weiß*[55], das heißt, sie bildet die gesellschaftliche Diversität Österreichs auch in dieser Hinsicht ungenügend ab. Damit werden die Perspektiven von Personen, die von Rassismus betroffen sind, systematisch ausgeblendet und es kann sich kein positiver Wandel in den Strukturen etablieren.

3.6.2 Fokusthema Rassistische Belästigung

Rassistische Belästigung kann aus Perspektive der Beratungserfahrung der GAW sehr unterschiedliche Formen annehmen. Es ist für die Geltendmachung einer rassistischen Belästigung unerheblich, ob die Person, von der dieser Übergriff ausgeht, mit oder ohne Absicht gehandelt hat. Belästigungen müssen auch nicht direkt an die betroffene Person gerichtet sein. Belästigendes Verhalten umfasst auch, wenn beispielsweise rassistische Witze oder Abwertungen in Anwesenheit einer betroffenen Person ausgetauscht werden, ohne, dass diese direkt an diese adressiert sind. Wesentlich ist, wie sich diese Belästigungen auf die betroffene Person auswirken. So kann es sein, dass diese aufgrund des Vorfalls mit einem demütigenden, einschüchternden Umfeld konfrontiert ist und sich nicht mehr sicher und wohlfühlen kann. Anzeichen dafür sind beispielsweise, wenn betroffene Personen mit Stress- oder Angstzuständen in die Arbeit gehen, bestimmte Kolleg:innen vermeiden, die Arbeits- und Konzentrationsfähigkeit abfällt.

> **Die Grenze bei rassistischen Belästigungen ist klar. Es geht darum, wie diese von betroffenen Personen erlebt werden. Das gilt auch, wenn Verursacher:innen diese nicht beabsichtigt haben. Rassistische Handlungen sind ein Ausdruck von Strukturen, für die wir alle Verantwortung übernehmen müssen.** Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Folgender Fall handelt von einer äußerst intensiven, rassistischen Belästigung durch einen Kollegen in einem Gastronomiebetrieb:

Fall-beispiel

Herr E ist als Küchenhilfe in einem Hotelrestaurant angestellt. Der zuständige Koch beleidigt Herrn E regelmäßig mit dem Z-Wort.[56] Es folgen weitere schwere rassistische Beleidigungen, die darauf abzielen, ihm seine Kompetenz und Intelligenz abzusprechen. Der Koch bringt auch weitere Mitarbeitende gegen Herrn E auf, die Situation eskaliert

55 Der Begriff *weiß* bezieht sich nicht auf die Hautfarbe, sondern beschreibt eine gesellschaftspolitische Position. Dabei geht es um Machtverhältnisse und Privilegien in einer rassistischen Gesellschaft. Deswegen wird der Begriff oft klein und kursiv geschrieben. Siehe dazu https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/W, letzter Zugriff am 21.5.2026.

56 Das „Z-Wort“ beschreibt eine abwertende, rassistische Fremdbezeichnung für Rom:nja und Sinti:zze, die bewusst nicht ausgeschrieben wird, um Reproduktion zu vermeiden.

und ein Mitarbeiter spuckt in das Essen von Herrn E. Dieser ist durch die dauerhafte Belästigung schwer belastet und beschwert sich schließlich bei seiner Vorgesetzten. Anstatt Abhilfe zu leisten und der Meldung nachzugehen, beendet diese das Gespräch mit Herrn E mit den Worten, dass er als Küchenhilfe zu tun hätte, was der Koch sagt. Herr E beschwert sich schließlich beim Betriebsleiter, was ihm die Vorgesetzte übel nimmt. Als Herr E eine bevorstehende medizinische Behandlung bekanntgibt, wird ihm eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegt. Das Zusammenspiel von der Androhung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der unerträglichen Arbeitssituation und der fehlenden Unterstützung führen zu suizidalen Gedanken und einem psychischen Zusammenbruch. Als sich Herr E aus dem Krankenstand zurückmeldet, wird ihm mitgeteilt, dass er freigestellt wird. Er wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um mit deren Unterstützung einen Antrag bei der *Gleichbehandlungskommission* (GBK) zu stellen. Er möchte weiter als Küchenhilfe beschäftigt bleiben und dieser Tätigkeit diskriminierungsfrei nachgehen können. Anstatt zum Sachverhalt Stellung zu beziehen, fokussiert der Arbeitgeber im Verfahren auf charakterliche Züge von Herrn E und macht damit den Betroffenen zum Problem. Herr E beschließt den GBK-Antrag zurückzuziehen, weil er eine neue Stellung gefunden hat und versuchen will, diese belastende Situation hinter sich zu lassen.

In GBK-Verfahren oder Vergleichsverhandlungen zu rassistischen Belästigungen beobachtet die GAW regelmäßig, dass die betroffene Person von der Gegenseite persönlich diffamiert wird. Anstatt die Beschwerde ernst zu nehmen und die strukturellen Probleme in einem Betrieb oder in einer Organisation zu hinterfragen, zielt diese Strategie darauf ab, **Betroffene als unglaubwürdig darzustellen.** Dazu gehören etwa Zuschreibungen wie ein besonders aggressives oder gewalttätiges Verhalten. Diese problematische Dynamik rassistischer Abwertung funktioniert, weil es gesellschaftlich konstruierte Bilder und Vorstellungen davon gibt, wie ein „Opfer“ aussieht und sich verhalten soll. Diese Bilder wiederum wirken sich darauf aus, wer als „schutzwürdig“ wahrgenommen wird und in weiterer Folge Zugang zum Recht bekommt. Auch mit Blick auf die Beweislastregeln des Gleichbehandlungsgesetzes sind diese rassistischen Abwertungsmuster besonders perfide. Denn wenn eine diskriminierte Person in einer Verhandlung einen Vorfall glaubhaft schildern kann, trägt die Gegenseite die Beweislast und muss beweisen, dass ihrer Handlung kein rassistisches Motiv zugrunde lag. Wird eine Person allerdings anhand rassistischer Stereotype als gefährlich dargestellt und als unglaubwürdig eingestuft, wird die Aufmerksamkeit von der eigentlichen Ausgangssituation und der Verantwortung der Gegenseite weggelenkt. Aus Sicht der GAW ist es daher wesentlich, dass **diese rassistischen Muster in der (juristischen) Beurteilung von Diskriminierung erkannt und berücksichtigt werden.**

Verbale Belästigungen reichen von verbalen Übergriffen wie zum Beispiel der Erwähnung des Z- oder N-Wortes[57] und anderer rassistischer Bezeichnungen oder Witzen bis hin zu abwertenden Aussagen betreffend Herkunft, Sprache, Hautfarbe oder Kleidung einer Person. Darunter fallen auch rassistische, stereotypisierende Äußerungen über Personen oder Personengruppen, ungeachtet dessen, ob damit positive oder negative Eigenschaften verbunden werden. Als rassistisch sind zum Beispiel auch Aussagen einzustufen, die eine Person in Bezug auf ihre ethnische Zugehörigkeit als positive Ausnahme zu einer sonst negativ dargestellten Personengruppe herausstreicht.

Körperliche Belästigungen umfassen Übergriffe auf die Integrität der betroffenen Person durch körperbezogene Handlungen oder Gesten. Dies betrifft beispielsweise grenzverletzende Berührungen von Kleidungsstücken oder von Körperteilen, wie das Anfassen von Haaren oder Haut. Dies verletzt die körperliche Intimsphäre und das körperliche Erscheinungsbild von Menschen wird dadurch exotisiert und damit rassistisch abgewertet. Solche körperlichen Belästigungen können nach dem Gleichbehandlungsgesetz auch nicht durch Neugierde oder andere vermeintlich gute Absichten gerechtfertigt werden. Es gilt hier genauso wie bei der sexuellen Belästigung der subjektive Maßstab der Betroffenen und deren Empfinden der Unerwünschtheit.

Rassistische Gesten umfassen beispielsweise Nachahmungen durch rassistische Mimikry – zum Beispiel rassistische Kostümierungen, Blackfacing oder herabwürdigende Mimiken. Darüber hinaus gehören dazu auch das Zeigen und Verbreiten von rassistischen Bildern und Texten und andere würdeverletzende rassistische Verhaltensformen.

Rassistische Mikroaggressionen vermitteln Betroffenen durch unterschwellige Botschaften und Handlungen ein Gefühl des Fremdseins, Nichtdazugehörens oder andere Abwertungen. Als wiederkehrende Muster belasten diese Mikroaggressionen betroffene Personen wesentlich. Von *weißen* Personen werden sie dagegen – aufgrund der ungleich verteilten Privilegien – häufig nicht als rassistische Handlung erkannt. Mikroaggressionen sind damit ein Ausdruck von strukturellem Rassismus: Sie spiegeln rassistische Normen und Vorurteile wider, die im Alltag wiederholt werden – etwa in den Bereichen Bildung, Gesundheit oder Arbeitswelt. Typische Formen rassistischer Mikroaggressionen sind unter anderem die Infragestellung von Zugehörigkeit, indem etwa eine Schwarze Person für ihr herausragendes Deutsch gelobt wird, oder diese auf ihre „wirkliche" Herkunft angesprochen wird. Mikroaggressionen in der Arbeitswelt umfassen auch das Abstreiten einer rassistischen Handlung – zum Beispiel mit dem Vorwurf, dass die betroffene Person zu sensibel sei oder keinen Spaß verstehe. Aus gleichbehandlungsrechtlicher Perspektive ist insbesondere die Häufung der Vorkommnisse zu berücksichtigen, die zu einer besonderen Intensität der Diskriminierung beitragen.

---

57 Diese Begriffe werden bewusst nicht ausgeschrieben, um deren rassistische Auswirkung zu verdeutlichen.

Alle Jahre wieder … Rassistische Belästigung in der Faschingssaison
Die GAW erhält aufgrund von Anlassfällen jedes Jahr mediale Anfragen zu diesem Thema. Rassistisches Backwerk, Kostüme und vergleichbare Kulturpraktiken sind nach dem Gleichbehandlungsrecht als unzulässige Belästigung einzustufen. Denn sie würdigen Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft oder zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit herab, verspotten und entmenschlichen sie. Solche Darstellungen können nicht durch Tradition gerechtfertigt werden. Denn auch Traditionen sind historisch gewachsene Strukturen, die in diesen Fällen auf koloniale und rassistische Bilder zurückgreifen und Schwarze Personen, indigene Personen und People of Color als weniger wert, „exotisch" oder nicht zugehörig markieren. Durch solche Praktiken wird ein feindliches, demütigendes Umfeld geschaffen – etwa am Arbeitsplatz, in Schulen oder in der Gastronomie. Damit werden Betroffene von der gleichberechtigten Teilhabe ausgeschlossen.

StrAP 2024/25

Gemeinsam mit *ZARA*, *Black Voices* und dem *Klagsverband* hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher in einer **Empfehlung zu diskriminierungsfreier Einlasspolitik** für Clubs und Gastronomiebetriebe klar festgehalten: Rassistische Speisenbezeichnungen, Bildsprache und Darstellungen sind mit dem Gleichbehandlungsrecht unvereinbar.

Die unterschiedlichen Verjährungsfristen bei Belästigungsfällen im Gleichbehandlungsgesetz führen zu verschiedenen Schutzniveaus. Die rechtlichen Ansprüche verjähren bei sexueller Belästigung bei Fällen, die mehr als drei Jahre zurückliegen. Bei anderen Belästigungsformen verjähren sie bei Fällen, die mehr als ein Jahr zurückliegen. Der vorliegende Abschnitt zeigt Fallbeispiele zu Rassismus auf, die eine hohe Intensität von Belästigung aufweisen. In der Beratungspraxis zeigt sich, dass **Personen oftmals länger brauchen, um über (re-)traumatisierende Situationen, wie Belästigungen sprechen zu können.** Dies sollte auch bei allen anderen Belästigungsformen anerkannt werden. Zudem gibt es häufig Belästigungen, bei denen mehrere Diskriminierungsformen zusammenwirken (z. B. rassistische und sexuelle Diskriminierung).

Aus Sicht der GAW ist es für den Zugang zum Recht und für eine stärkere Rechtssicherheit dringend geboten, **die Verjährungsfristen für alle Belästigungsformen auf drei Jahre anzupassen.**

3.6.3 Fokusthema Racial Profiling

Im Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen spielt Racial Profiling eine maßgebliche Rolle. Racial Profiling ist eine **intensive Form der rassistischen Belästigung,** bei der Menschen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen – etwa im Zusammenhang mit der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, dem Namen, der Sprache oder Religion – ungerechtfertigt Kontrollen, Durchsuchungen oder anderen Maßnahmen unterzogen werden.

Im Berichtszeitraum 2024/25 beriet die GAW vor allem zu Racial Profiling-Vorfällen im Handel. Diese Belästigungen erschweren den Zugang zu Gütern des alltäglichen Lebens, wie beispielsweise Lebensmitteln oder Kleidung. Beispielhaft dafür ist folgender Fall, zu dem die Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten hat:

Fall-beispiel

Herr W geht in eine Supermarktfiliale, um ein Getränk zu kaufen. Die Schlange an der Kassa ist groß, doch nur Herr W wird aufgefordert, seinen Rucksack für eine Kontrolle aufzumachen. Der Betroffene möchte wissen, welche Anhaltspunkte es für diese Kontrolle gibt, nachdem er die einzige Schwarze Person ist und andere Kund:innen nicht dazu aufgefordert wurden. Er weigert sich, den Rucksack zu öffnen, bezahlt seine Ware und möchte das Geschäft verlassen. Der Kassier eskaliert daraufhin die Situation und versperrt Herrn W den Weg. Die Diskussion schaukelt sich auf, ein Mitarbeiter kündigt an, die Polizei zu rufen. Herr W willigt ein, denn auch er will die Situation klären und wartet auf die Polizei. Wenig später wird ihm jedoch sein Rucksack ohne seine Zustimmung von Mitarbeitenden abgenommen und durchsucht. Der Betroffene bleibt nach dem Übergriff noch in der Filiale, um mit der Polizei zu sprechen. Diese wurde aber, entgegen der Behauptungen, nicht verständigt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Herrn W, um gegen diese Diskriminierung vorzugehen. Gemeinsam wird ein Antrag vor der *Gleichbehandlungskommission* gestellt. Diese stellt eine Diskriminierung, eine Belästigung sowie die Anweisung zu einer Belästigung aufgrund der ethnischen Herkunft fest. Der Betroffene erhält Schadenersatz und das Unternehmen verpflichtet sich in den Vergleichsverhandlungen dazu, die Mitarbeitenden im Rahmen einer Schulung für rassistische Diskriminierung zu sensibilisieren.

Wie dieses Beispiel zeigt, können bei Racial Profiling sowohl verbale als auch körperliche Formen der rassistischen Belästigung zusammenspielen. Solche Übergriffe sind als äußerst intensiv und würdeverletzend einzustufen.

Ein weiteres Beispiel aus der GAW-Rechtsberatung verdeutlicht, dass Racial Profiling auch an Marker wie beispielsweise die Sprache geknüpft sein kann:

Fall-beispiel

Ein Paar verständigt sich im Zuge eines längeren Einkaufs im Supermarkt durchgehend auf Russisch. Das Gespräch setzen diese auch in der Warteschlange an der Kassa fort. Als sie an der Reihe sind ihre Waren zu bezahlen, werden sie aufgefordert, die Taschen für eine Kontrolle zu öffnen. Sie sind die einzigen Kund:innen, die ihren Tascheninhalt zeigen müssen. Auf Rückfrage nach dem Anlass für die Kontrolle bekommen sie keine

schlüssige Antwort. Sie bitten darum, die Filialleitung zu sprechen, aber ihre Bitte wird verächtlich als „Clownerei“ abgewertet. Die Filialleiterin wird schließlich doch dazugeholt und droht dem Paar an, die Polizei zu rufen. Doch als auch dieses sich ausdrücklich für einen Anruf bei der Polizei ausspricht, lässt die Leiterin das Paar unter Gelächter alleine zurück. Die GAW unterstützt die Betroffenen. Das Paar stellt einen Antrag vor der *Gleichbehandlungskommission* (GBK). Diese erkennt an, dass allein schon die Diskriminierung aufgrund der Sprache ein ausschlaggebender Faktor ist: Im konkreten Fall haben die Mitarbeitenden aufgrund der Sprache der Kund:innen eine abwertende Fremdzuschreibung getätigt. Trotz eindeutigen Prüfungsergebnisses hat das Unternehmen bisweilen keinen angemessenen Schadenersatz geleistet. Das Paar hat sich deswegen dazu entschieden, diesen Anspruch gerichtlich durchzusetzen.

Dieses GBK-Prüfungsergebnis ist mit Blick auf die pauschale, rassistische Abwertung von etlichen Personengruppen sehr relevant. Im Berichtszeitraum 2024/25 haben etwa die wiederkehrenden stigmatisierenden öffentlichen Debatten über arabischsprachige, junge Männer zu breiter öffentlicher Stigmatisierung geführt. Solche Diskurse wirken sich auch auf konkrete Praktiken wie Racial Profiling aus. Das Prüfungsergebnis der GBK schafft zumindest im Zusammenhang mit dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen eine Grundlage, um gegen Racial Profiling, das auf sprachlichen Zuschreibungen beruht, vorzugehen. Gleichzeitig zeigt gerade dieser Fall auch auf:

Die Unternehmen sind weniger vergleichsbereit, weil sie nicht dieselbe Sensibilität für das Thema Rassismus haben, wie etwa für das Thema Geschlecht. Auch liegt das Prozesskostenrisiko bei Fällen, die den **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen** betreffen, zur Gänze bei Betroffenen, weil es außerhalb der Arbeitswelt keinen Rechtsschutz gibt.[58] Ein gewisses Kalkül mit der **geringen Wahrscheinlichkeit einer Rechtsdurchsetzung** könnte hier also auch ausschlaggebend sein. Die Betroffenen wollen zudem kaum Schadenersatz, sondern eine nachhaltige Veränderung. Das könnte besser durch **Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche** als durch Feststellungsklagen der Gleichbehandlungsanwaltschaft erreicht werden.

58 Einzig der *Klagsverband* bietet für Diskriminierungsfälle, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen betreffen, in einem selektiven Ausmaß Rechtsschutzmöglichkeiten an. Die Fälle werden jedoch über die Mitgliedsorganisationen des *Klagsverbands* vorgeschlagen und insbesondere für die Klärung strategischer Rechtsfragen und für mehr Rechtssicherheit gerichtlich ausgefochten. Eine flächendeckende Möglichkeit, um individuellen Ausgleich zu erwirken, gibt es jedoch nicht.

3.6.4 Fokusthema Rassismus im Bildungsbereich

Für den Berichtszeitraum 2024/25 ist auch Bildung als besonders herausfordernder Bereich hervorzustreichen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät schon jetzt Schülerinnen und Eltern zu rassistischen Vorfällen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kopftuchverbots stehen. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung ist bereits die sogenannte „Informationsphase" des Gesetzes in Kraft. Das bedeutet, Schulleitungen haben Schüler:innen und deren Erziehungsberechtigte über den neuen gesetzlichen Rahmen zu informieren und können entsprechende Informationsgespräche mit diesen führen. Eine sanktionierbare Pflicht, das Kopftuch abzunehmen, tritt erst mit dem Semester Herbst/Winter 2026 in Kraft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat intensive Medien- und Aufklärungsarbeit zu den verfassungsrechtlichen Bedenken und zum Diskriminierungspotenzial dieses Gesetzes unternommen.

→ Siehe dazu Kapitel 5.5.1 (S. 235)

Das **Gleichbehandlungsgesetz** verbietet rassistische Belästigungen und Diskriminierungen im Bildungsbereich. Dies **gilt insbesondere auch bei der Durchsetzung des Kopftuchverbots.**

Folgender Fall ist beispielhaft für die Intensität der rassistischen Belästigungen, die im Zusammenhang mit dem Kopftuchverbot ausgeübt werden können. Dieser Fall ereignete sich während der Informationsphase, in welcher über die bevorstehende Maßnahme aufgeklärt werden soll. Das Verbot war zu diesem Zeitpunkt also noch nicht durchsetzbar:

Fall-beispiel

Eine Schülerin wird von der Klassenlehrerin vor versammelter Klasse aufgefordert, ihr Kopftuch abzunehmen. Danach beschämt und belästigt die Lehrperson die Schülerin noch weiter. Sie bezieht die gesamte Klasse in die Diskussion ein und lässt diese darüber abstimmen, ob ihre Mitschülerin das Kopftuch weiterhin tragen oder abnehmen soll.

Der Fall verdeutlicht, wie das bestehende Machtgefälle zwischen Schüler:innen und Lehrpersonen für rassistische Belästigungen instrumentalisiert werden kann. Die Schülerin wird von der Lehrerin ausgegrenzt, beschämt und noch dazu vor dem gesamten Klassenverband als nicht zugehörig stigmatisiert. Schließlich wird der gesamte Klassenverband von der Lehrerin dazu angewiesen, diese Ausgrenzung weiter zu verstärken. Eine so traumatisierende Erfahrung untergräbt das Vertrauen von Schüler:innen zu ihren Lehrpersonen und kann junge Personen ein Leben lang prägen.

In einem weiteren Beispiel hat eine Lehrperson eine muslimische Schülerin durch überschießendes Kontrollverhalten belästigt und eingeschüchtert. Auch vor diesem unzulässigen Verhalten, das durch das Gesetz begünstigt werden kann, hat die GAW bereits in ihrer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf gewarnt:

Fall-beispiel

Der Schülerin einer Mittelschule wird mitgeteilt, dass sie ihren Hidschāb abnehmen müsse. Dabei tritt das Verbot erst mit dem Beginn des neuen Schuljahres in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt wäre die betroffene Schülerin schon 14 Jahre alt und religionsmündig – sie fällt somit gar nicht in den gesetzlichen Anwendungsbereich des Verbots.

Beide Fälle verdeutlichen, inwieweit die Durchsetzung des Verbotes das rassistische Diskriminierungspotenzial gegenüber muslimischen Mädchen erhöht. Diese Entwicklungen stellen jedenfalls keine Ermächtigung und Verbesserung der Entfaltungsmöglichkeiten für muslimische Schülerinnen dar. Vielmehr belasten solche Erfahrungen das Vertrauensverhältnis von Schülerinnen zu Lehrpersonen und anderen Autoritäten des Schulbetriebs erheblich und verletzen ihre Würde und Selbstbestimmung. Damit wird auch der Zugang zu Bildung erschwert.

3.6.5 Deutschpflicht in Schulen außerhalb des Unterrichts

Für den Bildungsbereich hat die GAW außerdem im Berichtszeitraum 2024/25 auch Rechtsauskünfte erteilt, die mit den wiederkehrenden politischen Forderungen nach einer Deutschpflicht an Schulen außerhalb der Unterrichtszeit zusammenhängen. Diese Anfragen wurden etwa im Zusammenhang mit Änderungen von Hausordnungen in Schulen gestellt.

Rassistische Diskriminierung ist im Bildungsbereich verboten
Deutsch ist zwar als Unterrichtssprache im Schulunterrichtsgesetz festgelegt. Eine **Deutschpflicht an Schulen außerhalb des Unterrichts** würde jedoch Schüler:innen, die aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit mehrsprachig sind, gegenüber Kindern mit Deutsch als Erstsprache benachteiligen. Auch wenn die Regel auf den ersten Blick neutral erscheint, würde sie für viele mehrsprachig aufgewachsene Schüler:innen de facto ein Verbot ihrer „Erstsprache“ bedeuten. Maßnahmen müssen zudem immer auch danach beurteilt werden, ob sie ein rechtmäßiges Ziel verfolgen und ob sie verhältnismäßig sind. In diesem Zusammenhang wären beide Vorgaben aus Sicht der GAW nicht erfüllt. Denn eine solche Regelung wirkt sich **benachteiligend auf den Zugang zu Bildung** aus und steht damit nicht in Relation zur erwünschten Wirkung des Vorschlags, der auch sprachwissenschaftlich stark kritisiert wird. Zudem wäre ein Deutschverbot ein **massiver Eingriff in das Persönlichkeitsrecht** der Schüler:innen.

Auch die Positionierung des zuständigen ministeriellen Ressorts ist bei diesem Thema sehr eindeutig. Unter anderem bekräftigt dieses in einer parlamentarischen Anfragebeantwortung, dass die Deutschpflicht an Schulen außerhalb des Unterrichts auch den Grundsätzen des Rechts auf Familien- und Privatleben der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie den verfassungsrechtlich verankerten Kinderrechten zuwiderläuft.[59]

3.6.6 Rassistische Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund von internationalen Konflikten

Rassistische Diskriminierungen und Belästigungen sind auch ein Beratungsthema, das im Zusammenhang mit internationalen politischen und bewaffneten Konflikten auftritt. Dies zeigt sich beispielsweise anhand von rassistischen Belästigungen, bei denen Jüd:innen oder jüdisch gelesene Personen für den Krieg Israels gegen Palästina verantwortlich gemacht werden. Folgender Fall illustriert die Problematik solcher Übergriffe:

Fall-beispiel

Ein Paar bereist Österreich aus touristischen Gründen und wird in den öffentlichen Verkehrsmitteln kontrolliert. Sie weisen bei einer Kontrolle ihre Fahrscheine vor, die sie zwar gekauft, aber aus Unwissen nicht entwertet haben. Es entsteht eine Diskussion im Zuge derer die Kontrolleur:innen die Ausweisdokumente sehen möchten. Ein Kontrolleur ändert merklich sein Verhalten, nachdem er sieht, dass die Familie aus Israel stammt. Er beschlagnahmt das Handy der Frau und droht, dieses erst zurückzugeben, nachdem die Strafzahlung erfolgt ist. Das Paar beschwert sich und fordert den Kontrolleur auf, sich auszuweisen. Dieser geht nicht darauf ein und droht an, die Polizei zu rufen. Der Kontrolleur sagt schließlich zum Paar: „Euer Land tötet Menschen.“.

Ungeachtet der Beförderungsbestimmungen für den Transport, wurde das Machtgefälle im Zuge der Kontrolle als Vehikel für rassistische Belästigung instrumentalisiert. Die unzulässige Abnahme des Telefons und auch die getätigte Aussage richten sich als rassistische Abwertungen gegen das Paar, weil diese durch die Ausweisung als jüdisch identifiziert wurden.

Die Beratungen der GAW betreffen aber auch Fälle im Zusammenhang mit der Arbeitswelt. Beispielsweise werden Belästigungen getätigt, weil Kolleg:innen als verantwortliche Stellvertreter:innen für einen internationalen Konflikt erachtet werden. In diesem Beispiel unterbrach ein Kollege eine politische Diskussion zwischen zwei Kollegen durch eine rassistische Belästigung:

59 Vgl. 4153/AB vom 20.5.2015 zu 4318/J (XXV.GP).

Fall-beispiel

Herr Q arbeitet bereits einige Jahre bei seinem Arbeitgeber. Im Zuge seiner Tätigkeit wird er von seinem Kollegen A regelmäßig durch rassistische Mikroaggressionen belästigt. Dieser Kollege zeigt sich in Gesprächen uneinsichtig und behauptet immer, die Aussagen seien nicht so gemeint gewesen. Als sich Herr Q, der aus dem Iran stammt, mit seinem Kollegen R über den Krieg zwischen dem Iran und Israel unterhält, unterbricht Herr A die beiden und fordert sie sehr grob und abwertend dazu auf, nicht über dieses Thema zu sprechen. Er ergänzt, dass die beiden „heimfahren" sollen. Herr Q beschwert sich bei der Teamleitung und diese empfiehlt, in der Arbeit am besten nicht über „solche Themen" zu sprechen. Es folgt am nächsten Tag ein schriftliches Unterstützungsangebot, doch Herr Q befürchtet, aufgrund der vorigen Aussagen von dieser Teamleitung nicht ernst genommen zu werden. Als sich Herr Q mit diesem Vorfall an eine weitere Führungskraft wendet, erklärt diese mehrfach, dass sie diesen Vorfall nicht als rassistisch empfindet, aber Herrn Q seine Wahrnehmung nicht absprechen wolle. Herr Q schaltet den Betriebsrat und die betriebliche Beschwerdestelle ein. Obwohl es eine Liste an Zeug:innen gibt, werden diese nicht befragt. Hingegen werden Gespräche mit dem Kollegen A geführt. Auf dieser Basis wird Herrn Q schließlich vorgeworfen, seinen Kollegen A zu mobben. Herr Q wird freigestellt und es wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet.

Dieser Fall verdeutlicht die benachteiligenden Dynamiken, die im Zusammenhang mit einer Beschwerde entstehen können. Zwar verbietet das Gleichbehandlungsgesetz Benachteiligungen aufgrund einer Beschwerde über eine Diskriminierung. Die Erfahrung von Herrn Q zeigt jedoch, dass die mangelnde Auseinandersetzung der Führungskräfte mit Rassismus dazu führt, dass die Vorfälle gar nicht erst als problematisch wahrgenommen werden. In diesem Fall wurde die fehlende Abhilfe noch durch weitere Benachteiligungen von den Verantwortungsträger:innen verschärft. Die Beschwerde über die rassistischen Belästigungen hat in diesem Fall mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusätzlich zu einer schwerwiegenden Diskriminierung geführt. Auch hier wurde die Beschwerde umgekehrt und Herr Q als problematischer Mitarbeiter dargestellt. Struktureller Rassismus zeigt sich auch darin, dass Beschwerden über Vorfälle in einer Organisation systematisch ins Leere laufen und diese noch dazu als Störung des Normalbetriebs dargestellt werden.

Der aktuell vorgesehene **Mindestschadenersatz** für rassistische Diskriminierung oder Belästigung beträgt 1.000 Euro. Diese Summe wurde seit der Einführung des Tatbestandes im Jahr 2011 **weder erhöht noch an die Inflation angepasst.** Die Beratungsarbeit der GAW zeigt, dass diese niedrige Summe in keinem Verhältnis zum immens hohen immateriellen Schaden für Betroffene steht. Darunter fallen unter anderem die psychischen Folgen der Diskriminierung und die entstandene Würdeverletzung. Studien zu anderen Bereichen des Antidiskriminierungsrechts –beispielsweise zu Lohntransparenz – zeigen: **Sanktionen wirken nur dann, wenn sie eine angemessene abschreckende Wirkung** für diskriminierende Handlungen **haben.** Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit führt

die GAW regelmäßig Vergleichsgespräche mit denselben Unternehmen oder Organisationen – mit jeweils verschiedenen Betroffenen. Es ist für Organisationen und Unternehmen teils einfacher, wiederholt Schadenersatz in vernachlässigbarer Höhe zu leisten, als ihre Strukturen zu ändern. Die Chancen auf strukturelle Verbesserungen wären aus Sicht der GAW außerdem höher, wenn der **Schadenersatz in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße** steigt. Auch bei mangelnder Abhilfe und Verletzungen des Benachteiligungsverbots sind aus Sicht der GAW gesetzliche Verschärfungen notwendig, damit die Fürsorgepflichten gegenüber Mitarbeitenden besser erfüllt werden.

Aktuelle rechtspolitische Entwicklungen und wichtige Judikatur

Beruhend auf den Entwicklungen im Berichtszeitraum 2024/25 weist die GAW ausdrücklich auf einen dringend notwendigen, umfassenden Nationalen Aktionsplan zur Rassismusbekämpfung hin. Es sei nochmal an die FRA-Studien zu verschiedenen Formen des Rassismus erinnert: Menschen in Österreich machen im EU-Vergleich am häufigsten rassistische Diskriminierungserfahrungen. Bereits im letzten EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020–2025 wäre für EU-Mitgliedstaaten die Übersetzung in umfassende Aktionspläne erforderlich gewesen. Zu einem Handeln fordert auch der aktuelle Politikrahmen der EU auf.[60] Auch die Notwendigkeit, systematisch Daten zu rassistischer Diskriminierung zu sammeln, wurde in diesem Strategiepapier hervorgehoben, genauso wie die Notwendigkeit der Vorbeugung diskriminierender Ansichten in Strafverfolgungsbehörden. Der EU-Aktionsplan betont die Anerkennung der historischen Wurzeln von Rassismus als Voraussetzung, um diesen wirksam bekämpfen zu können.[61]

Der rechtliche und politische Rahmen zur Rassismusbekämpfung wurde im Berichtszeitraum jedoch nur selektiv verbessert. Dazu gehört die aktuelle Strategie zur Antisemitismusbekämpfung.[62] Auf regionaler und lokaler Ebene wurden zudem einige Aktionspläne zur Rassismusbekämpfung verabschiedet. Beispielhaft dafür können die Städte Graz[63] und Wien[64] genannt werden.

Kritisch zu beurteilen sind nicht nur fehlende systematische und proaktive Maßnahmen zur Rassismusbekämpfung in Österreich, sondern auch die Einführung von Gesetzen, die erhebliche Diskriminierungsrisiken mit sich bringen. Dies betrifft insbesondere die

60 Vgl. dazu: https://commission.europa.eu/document/f4acc4d4-689e-4db8-8c89-c7243b76ab88_en?prefLang=de, letzter Zugriff am 21.5.2026.
61 Vgl. dazu: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52020DC0565, letzter Zugriff am 21.5.2026.
62 Vgl. dazu: https://www.bmwkms.gv.at/themen/aktuell/strategie-gegen-antisemitismus.html, letzter Zugriff am 21.5.2026.
63 Vgl.dazu:https://www.graz.at/cms/beitrag/10358509/7771447/Zehn_Punkte_Aktionsprogramm_der_Stadt_Graz.html, letzter Zugriff am 21.5.2026.
64 Vgl. dazu: https://www.wien.gv.at/spezial/aktionsplan-gegen-rassismus/, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Einführung des Kopftuchverbotes für Schülerinnen im Schulbetrieb. Die äußerst schwierige Datenlage in Österreich erschwert zudem die Entwicklung gezielter Maßnahmen für unterschiedliche Personengruppen, die von Rassismus betroffen sind. Beispielsweise werden im Mikrozensus lediglich das eigene Geburtsland und das Geburtsland der Eltern erhoben. Damit können gewisse strukturelle Benachteiligungen nur im Zusammenhang mit Migrationsbiografien erhoben werden, wodurch jedoch viele andere wichtige Facetten von Rassismus ausgeklammert bleiben.

Eine ähnliche Einschätzung brachte auch die UN-Sonderberichterstatterin zu zeitgenössischen Formen von Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit einhergehender Intoleranz vor. Diese veröffentlichte im Dezember 2025 ihren Bericht. Sie vermerkte, dass Fortschritte in Österreich nur partiell und regional fragmentiert erreicht wurden. Besonders kritisch beurteilte sie die mangelnde Bereitschaft, Rassismus als Problem anzuerkennen, und dass eher auf einzelne Diskriminierungsfälle statt auf strukturelle Formen eingegangen wird. In Bezug auf das Hidschābverbot merkte sie an, dass es bestehende Vorurteile verstärkt und gleichzeitig der Kultur- und Religionsfreiheit widerspricht.[65]

Die alarmierend hohe Zahl an Rassismuserfahrungen erfordert eine staatliche Priorisierung dieser Thematik und eine **systematische, bundesweite Strategie zur Bekämpfung von Rassismus.** Ein Nationaler Aktionsplan muss unter breiter Einbindung der Community-Organisationen sowie einschlägiger NGOs und Beratungseinrichtungen erfolgen.

Hidschābverbot

Das bundesweite Kopftuchverbot tritt seit Februar 2026 etappenweise in Kraft. Es verbietet Schülerinnen bis zum 14. Lebensjahr ein muslimisches Kopftuch an Schulen zu tragen. Seit den Semesterferien 2026 gilt die sogenannte Informationsphase, in der Schüler:innen und Eltern über die neue Gesetzeslage informiert werden sollen. Ab dem Wintersemester 2026 gilt das Verbot inklusive der Sanktionsbestimmungen.

2019 wurde von der damaligen Regierung ein ähnliches Gesetz erlassen und im darauffolgenden Jahr vom *Verfassungsgerichtshof* (VfGH) wieder gekippt. Der VfGH hatte kritisiert, dass das Gesetz bei den Schülerinnen ansetzt, die den Schulfrieden nicht stören, und nicht dort, wo Druck auf die Mädchen ausgeübt wird. Auch hat er beanstandet, dass nur eine Religion herausgegriffen wurde, darin nur ein spezifisches Symbol, dem noch

65 Auch kritisiert der Bericht die institutionelle und rechtliche Zersplitterung des Antidiskriminierungsrechts und die Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz, die insbesondere für die Bekämpfung von intersektioneller Diskriminierung eine Barriere darstellen. Vgl. dazu: https://www.ohchr.org/sites/default/files/statements/20251209-eom-stm-austria-sr-contemporary-forms-racism-en.pdf, letzter Zugriff am 21.5.2026.

dazu nur eine stereotypisierende, negative Bedeutung beigemessen wird. Beide Kritikpunkte sieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch im aktuellen Gesetz gegeben, wodurch verfassungsgerichtliche Bedenken weiterhin bestehen.[66]

Die GAW hat zu diesem Gesetz eine ausführliche Stellungnahme veröffentlicht und auch große Anstrengungen unternommen, die Öffentlichkeit über das Diskriminierungsrisiko des Kopftuchverbots zu informieren. Im Fokus standen eine Versachlichung des Diskurses und die öffentliche Kommunikation zu den Erfahrungen aus der langjährigen Beratungspraxis, um vor den Folgen des Gesetzes zu warnen. Bereits 2019 wurde deutlich, dass es zu verstärkten rassistischen Übergriffen gegenüber muslimischen Mädchen – aber auch muslimischen Frauen – kommt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begleitet seit Inkrafttreten der sogenannten Informationsphase im Februar 2026 Diskriminierungsfälle. Das Gesetz ist auch im gesellschaftspolitischen Kontext Österreichs zu beurteilen, der von einem erheblichen strukturellen Rassismus im Bildungsbereich geprägt ist.

→ Siehe dazu Kapitel 3.6.4 (S. 155)

Aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht sind beispielsweise wiederkehrende Diskussionen über sogenannte „Brennpunktschulen“ ebenfalls problematisch, in denen wissenschaftlich erwiesene systemische Probleme des Schulbetriebs auf Schulkinder mit Migrations- oder Fluchterfahrungen abgewälzt werden. Auch die wiederholte Diskussion über die Einführung einer Deutschpflicht außerhalb der Unterrichtszeit – etwa an niederösterreichischen oder oberösterreichischen Schulen – ist dafür beispielhaft. Die Debatte verdeutlicht, dass mehrsprachige Kinder und Jugendliche in der Gesellschaft als Problem dargestellt werden, anstatt diese gesellschaftliche Diversität anzuerkennen, zu fördern und entsprechende Ressourcen für den Bildungsbereich aufzuwenden.

Laut Verfassung hat Schule den Auftrag, „der gesamten Bevölkerung, unabhängig von Herkunft, sozialer Lage und finanziellem Hintergrund, unter steter Sicherung und Weiterentwicklung bestmöglicher Qualität ein höchstmögliches Bildungsniveau“[67] zu sichern. Eine Reihe an Studien zeigt jedoch, dass die Schule für junge Personen ein Ort ist, an dem Rassismuserfahrungen besonders prägend sind.[68] Dies hängt unter anderem mit der besonderen Vulnerabilität junger Personen zusammen.

66 Vgl. VfSlg. 20.435/2020.

67 Vgl. dazu Bundesverfassungsgesetz Art 14, Abs. 5a, i.d.F. vom 9.3.2024.

68 Vgl. dazu Rassismuserfahrungen in der Schule laut *ZARA* Rassismus Report 2025: https://zara.or.at/rassismus-report/, oder auch Irina Scheitz, Philipp Schnell, Caroline Nik Nafs, Kenan Güngör und Florian Riffer (2016): Jugendliche in der offenen Jugendarbeit. Identitäten, Lebenslagen & Abwertende Einstellungen, https://noah.at/wp-content/uploads/2024/06/studie-ueber-jugendliche-in-der-offenen-jugendarbeit.pdf, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Schulen sind hierarchisch organisiert und wirken in Österreich sozial selektiv.[69] Gesamtgesellschaftlich betrachtet werden Personen mit Rassismuserfahrungen deutlich öfter in Bildungszweige verwiesen, die weniger Chancen auf soziale Mobilität bieten. Forschungen und einschlägige Berichte zum Bildungsbereich belegen, dass auch diese Selektion ein Ausdruck von strukturellem Rassismus ist. Beispielsweise spielen unterschiedliche Bewertungen von Leistung und Leistungsfähigkeit eine Rolle. Diese fallen aufgrund rassistischer Denkmuster sehr unterschiedlich aus.[70] Lehrpersonen, Schulpsycholog:innen und Schulleitungen üben in diesem Zusammenhang eine wesentliche Funktion als Gatekeeper:innen aus.[71] Das heißt, Schüler:innen werden auch aufgrund strukturell verankerter rassistischer Denkmuster an entscheidenden biografischen Scheidepunkten in unterschiedliche Bildungssysteme sortiert. Diese Selektion setzt sich später in der beruflichen Laufbahn fort.

Die GAW erachtet das **Kopftuchverbot** als eine Maßnahme, die auf eine ohnehin bereits ausgegrenzte und strukturell benachteiligte Personengruppe abzielt. In der aktuellen Beratung zeichnet sich bereits ab: Dieses Gesetz **wirkt für muslimische Mädchen kontraproduktiv.** Vor diesem Hintergrund der wissenschaftlichen Evidenz zum strukturell verankerten Rassismus im österreichischen Bildungssystem braucht es dringend Ansätze, die zu einem Abbau dieser nach wie vor verankerten diskriminierenden Strukturen im Bildungssystem beitragen.

Zurückweisung von Fällen zu antimuslimischem Rassismus bei Senat III der GBK

Auch im Berichtszeitraum 2024/25 beobachtete die GAW: Antimuslimischer Rassismus wird von den Senaten der *Gleichbehandlungskommission* je nach Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes unterschiedlich beurteilt. Dies führt zu erheblichen Rechtsunsicherheiten für betroffene Personen. Schutzlücken bestehen jedenfalls nach wie vor.

Senat III prüft Anträge, die im Zusammenhang mit Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen stehen. Die Diskriminierungsmerkmale ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht sind in diesem Anwendungsbereich geschützt. Dieser Senat erklärt sich jedoch systematisch für unzuständig, wenn intersektionelle Diskriminierungen

69 Vgl. dazu: https://homepage.univie.ac.at/oliver.gruber/wp-content/uploads/2025/11/Gruber-2019-Ungleichheit_und_ethnisch-sprachliche_Diversitaet_OG.pdf und für sozioökonomische Selektivität: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/de/publications/reports/2025/09/education-at-a-glance-2025_c58fc9ae/9783763979257.pdf, S. 215f. letzter Zugriff am 22.5.2026.

70 Vgl. dazu: *ZARA* Rassismus Report 2025: https://zara.or.at/rassismus-report/ sowie Jahresbericht der Initiative für ein Diskriminierungsfreies Bildungswesen 2022: https://diskriminierungsfrei.at/wp-content/uploads/2023/07/IDB_Jahresbericht-2022.pdf, letzter Zugriff am 21.5.2026.

71 Vgl. dazu auch die Studie zu Klassismuserfahrungen, welche die GAW und die AK Wien beauftragt haben: https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Studien-Untersuchungen-.html, letzter Zugriff am 20.4.2026.

zu prüfen sind, die auch Merkmale umfassen, die nicht unter den Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes bei Gütern und Dienstleistungen fallen. Das betrifft in hohem Ausmaß Fälle von antimuslimischem Rassismus. Solche Fallkonstellationen müssten nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft inhaltlich von der GBK geprüft werden. Durch die Unzuständigkeitserklärung der GBK kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Übrigen auch keine gerichtliche Klärung mittels Feststellungsklage vornehmen. Auch dieser Fall veranschaulicht die dringliche Forderung nach umfassenden Klagsmöglichkeiten.

Viele Argumente sprechen für einen umfassenden Schutz, da geschützte und nicht geschützte Gründe nicht voneinander getrennt werden können. Der Senat I der GBK hat in dieser Frage regelmäßig festgestellt, dass Diskriminierungen von Frauen, die Hidschāb tragen, als intersektionelle Diskriminierungen zu beurteilen sind. Senat I argumentiert, dass bei solchen Diskriminierungen Religion, ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht in spezifischer Weise zusammenspielen.

Im Berichtszeitraum ist auch die *Volksanwaltschaft* aufgrund der Unzuständigkeitserklärungen des Senats III tätig geworden:

Fall-beispiel

Frau G meldet sich und ihre Freundinnen für ein Probetraining in einem Sportclub an. Beim Empfang wird sie aufgefordert, ihr Kopftuch für das Training abzunehmen. Auch der Vereinsleiter besteht auf dieser Regelung – mit der diffusen Begründung, es hätte vor einiger Zeit „Probleme“ im Zusammenhang mit Frauen, die Kopftücher beim Training tragen, gegeben. Die Bemühungen von Frau G, ein Gespräch über diese diskriminierende Praxis zu führen, werden vom Leiter abgewehrt. Schließlich verlässt die Kundin mit ihren Freundinnen den Verein. Sie beschließt, rechtlich gegen diese Diskriminierung vorzugehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Frau G. Es wird ein Antrag bei der *Gleichbehandlungskommission* zur Prüfung des Falls wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit eingebracht. Der zuständige Senat III weist jedoch den Antrag zurück. Die Begründung: Der Fall beziehe sich auf eine religionsbasierte Diskriminierung und sei zurückzuweisen, weil Religion beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst ist. Frau G wendet sich an die *Volksanwaltschaft*. Diese hält im Ergebnis fest, dass der Antrag vom Senat III inhaltlich geprüft hätte werden müssen. Die Zurückweisung des Antrags wegen Unzuständigkeit stellt aus Sicht der ***Volksanwaltschaft* einen Missstand in der Verwaltung** dar. Denn antimuslimischer **Rassismus** ist zwar religionsbezogen, aber **muss auch im Zusammenhang mit Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit betrachtet werden.** Auch problematisiert das Schreiben die unterschiedlichen Schutzstandards im Gleichbehandlungsrecht. Diese führen zu Rechtsunsicherheiten und erschweren für Betroffene den Rechtszugang.[72]

72 Vgl. dazu auch der Bericht der *Volksanwaltschaft* an den Nationalrat und an den Bundesrat 2024: https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/III/130/imfname_1678660.pdf S. 41–44, letzter Zugriff am 17.4.2026.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schließt sich der Kritik der *Volksanwaltschaft* vollumfänglich an. Die unterschiedlichen Handhabungen intersektioneller Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit Rassismus bringen Betroffene regelmäßig in die Situation, nicht gegen die erlebte Diskriminierung vorgehen zu können. Zudem kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft dadurch keine abschließende Prüfung der Rechtslage vor den Gerichten vornehmen.

Die Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz und die **rechtliche Verankerung von Intersektionalität** als besonders schutzwürdiges Diskriminierungsphänomen sind wichtige Maßnahmen, um einen **vollumfänglichen Schutz** in Einklang mit der bestehenden Judikatur und den Grundrechten zu bieten. Ein wegweisendes Best Practice-Beispiel ist in diesem Zusammenhang die Lohntransparenz-Richtlinie der EU, die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet auch die Intersektionalität von Entgeltdiskriminierung zu berücksichtigen.

Urteil zu rassistischer Einlassverweigerung wegen Ganzkörperbadebekleidung
Zwei Schwestern möchten mit ihrer Mutter ein Schwimmbad besuchen und erkundigen sich im Vorfeld zu den Bekleidungsvorschriften. Telefonisch wird ihnen versichert, dass Badebekleidung, die den gesamten Körper bedeckt, zulässig ist. Die Familie wird vor Ort dennoch unter Bezugnahme auf eine Anordnung der Geschäftsführung aus dem Schwimmbecken verwiesen. Die Betroffenen ziehen vor Gericht und das Urteil (BG Purkersdorf 9.3.2025, 6 C 177/24s) stellt fest: Der verweigerte Zugang zum Schwimmbad aufgrund einer Ganzkörperbadebekleidung stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts dar. Auch Begleitpersonen, die selbst andere Bademode tragen, werden durch die Verweigerung des Zugangs diskriminiert.

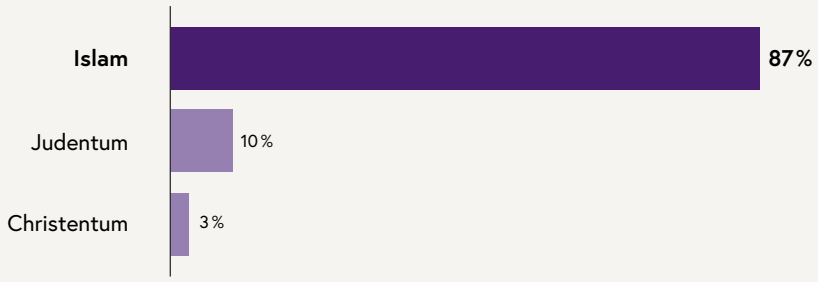
3.7 Religion

72 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund der Religion betroffen waren.

Der Diskriminierungsgrund **Religion ist nur in der Arbeitswelt geschützt.** Die grau gehaltenen Bereiche dieser Darstellung verdeutlichen die Rechtsschutzlücken des Gleichbehandlungsgesetzes.

Der Begriff Religion umfasst sowohl jedes religiöse oder konfessionelle Bekenntnis als auch die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft.

87 % der Personen, die sich wegen religionsbezogener Diskriminierung an die GAW wandten, waren **Muslim:innen**

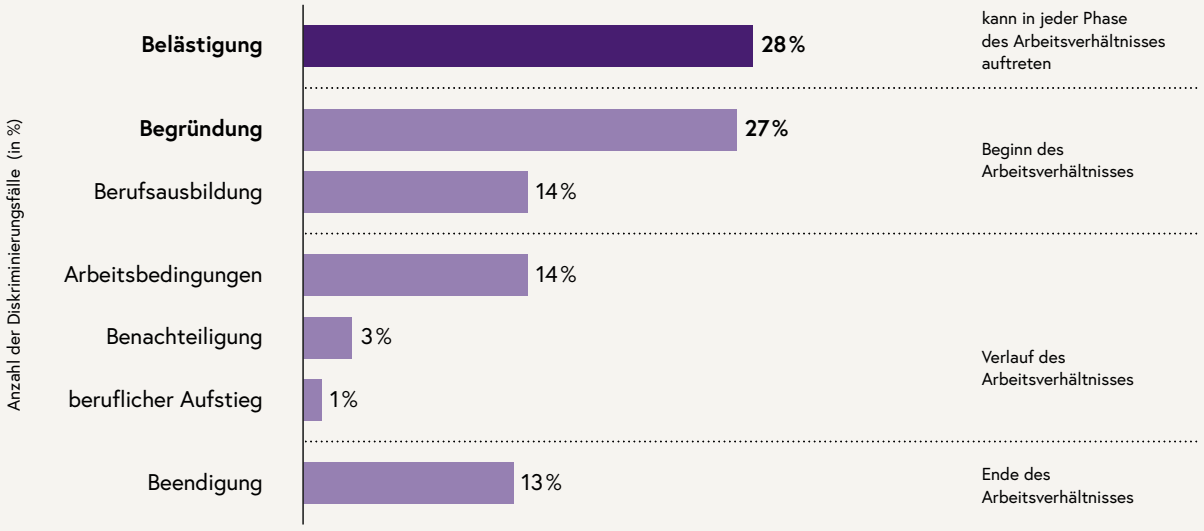


87 % der religionsbezogenen Diskriminierungsfälle haben den Islam betroffen. Davon waren zu 90 % Frauen betroffen. Diese diskriminierenden Benachteiligungen müssen jedoch auch als intersektionelle Diskriminierungen verstanden werden, bei denen Religion, Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit zusammenspielen.

→ Siehe dazu Kapitel 3.6.4 ff. (S. 155)

Belästigung war in der Arbeitswelt beim Diskriminierungsgrund Religion die häufigste Diskriminierungsform – gefolgt von Diskriminierungen bei der **Begründung** von Arbeitsverhältnissen

Nicht alle Tatbestände sind dargestellt; die Prozentangaben beziehen sich nur auf die hier gezeigten Fälle (n = 78)



Religionsbasierte Belästigungen, die mehrheitlich muslimische Personen betreffen (hier insbesondere Frauen), machen 28 % der gemeldeten Fälle in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Religion aus. Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund der Religion sind bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses besonders hoch (27 %).

In jedem 6. Fall von religionsbasierter Belästigung kam es zu mangelnder Abhilfe durch den:die Arbeitgeber:in.

Bei religionsbezogenen Diskriminierungen ist wichtig festzuhalten, dass diskriminierende Benachteiligungen aufgrund einer bestimmten Religionszugehörigkeit in der Arbeitswelt verboten sind. Gleichzeitig bezieht sich der Diskriminierungsschutz bei Religion beispielsweise auch darauf, dass eine bestimmte Religionszugehörigkeit oder bestimmte religiöse Praktiken (z. B. das Tragen religiöser Kleidungsstücke) nicht zwingend für die Ausübung einer Tätigkeit bei einem:einer Arbeitgeber:in vorausgesetzt werden dürfen.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S. 53)

Religion ist bisher nur in der Arbeitswelt geschützt, nicht aber in anderen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes. Eine vertiefende Auseinandersetzung zu dieser Schutzlücke findet sich im Kapitel Zugang zum Recht.

3.8 Weltanschauung

23 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung betroffen waren.

Die Hälfte der Fälle, die sich auf das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung beziehen, stand im Zusammenhang mit der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Wie bereits im Kapitel Zugang zum Recht erwähnt, betont die GAW den Diskriminierungsschutz dieses Merkmals als wichtige Voraussetzung für die Wahrung einer pluralistischen Gesellschaft.

Weltanschauung ist bisher nur in der Arbeitswelt geschützt, nicht aber in anderen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes. Eine vertiefende Auseinandersetzung zu dieser Schutzlücke findet sich im Kapitel Zugang zum Recht.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S. 53)

Der Begriff der Weltanschauung ist nicht einfach zu definieren. Er wird beispielsweise durch den *Europäischen Gerichtshof* (EuGH) eher restriktiv ausgelegt und als „Religion und Weltanschauung" gemeinsam als Diskriminierungsgrund gewertet. Der *Oberste Gerichtshof* (OGH) hat zudem klargestellt, unter welchen Gesichtspunkten die politische Einstellung als Weltanschauung gewertet werden kann. Dabei kommt es darauf an, dass „sie sich als Leitauffassung vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen erweist"[73] und „zur komplexen Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis dient."[74]

Die meisten Fälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der Weltanschauung betreffen eine Betriebsrats- oder (fehlende) Parteizugehörigkeit. Dabei ist nicht immer klar und eindeutig, ob es sich dabei um eine Weltanschauung handelt; dies muss immer im Einzelfall beurteilt werden.

73 OGH am 20.10.2022, 9ObA59/22z.
74 Ebd.

3.9 Alter

209 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund des Alters betroffen waren.

Der Diskriminierungsgrund Alter ist nur in der Arbeitswelt geschützt. Die grau gehaltenen Bereiche dieser Darstellung verdeutlichen die Rechtsschutzlücken des Gleichbehandlungsgesetzes.

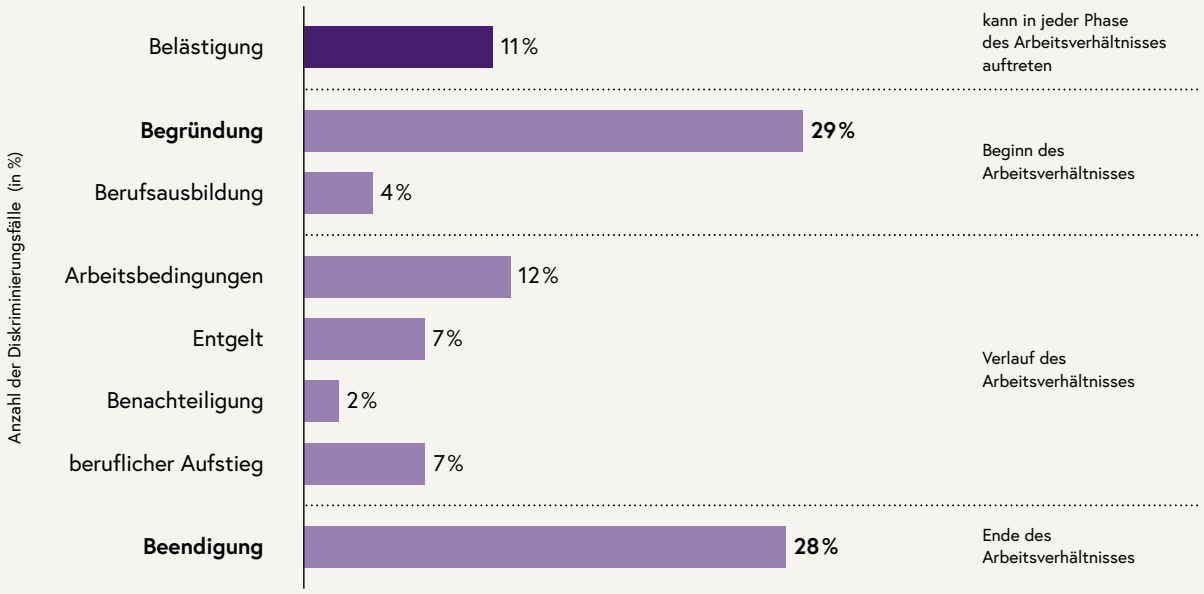
Ein Drittel der Fälle von Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt betraf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Davon wurden 84 % der betroffenen Personen wegen der Zuschreibung benachteiligt, dass sie für den Job „zu alt“ seien.

Fall-beispiel

Herr H hat sich in einem handwerklichen Betrieb auf eine Stelle beworben. Er ist 62 Jahre alt und bringt alle geforderten Kenntnisse und Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle mit. Er erhält eine Absage mit der Begründung, das Durchschnittsalter am Arbeitsplatz liege bei unter 40, weswegen „es nicht funktionieren“ würde. Die *Gleichbehandlungskommission* bestätigt die Altersdiskriminierung. Herr H erhält Schadenersatz.

Diskriminierung bei der **Begründung** von Arbeitsverhältnissen war in der Arbeitswelt beim Diskriminierungsgrund Alter die häufigste Diskriminierungsform – gefolgt von Diskriminierungen bei der **Beendigung** von Arbeitsverhältnissen.

Nicht alle Tatbestände sind dargestellt; die Prozentangaben beziehen sich nur auf die hier gezeigten Fälle (n = 227)



Bei einem weiteren Drittel der Fälle von Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt ging es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Davon standen 85 % der Fälle im Zusammenhang mit einem von Arbeitgeber:innen als „zu hoch" geframten Alter der betroffenen Personen. Besonders benachteiligend wirken sich altersbedingte Stereotype aus, wie beispielsweise, dass ältere Personen weniger anpassungsfähig seien oder eine geringere Arbeitsleistung erbringen würden. Auch die Zuschreibung, dass ältere Arbeitskräfte besonders kostspielig seien, wirkt sich benachteiligend aus.

Ein wiederkehrendes Thema sind Einsparungsmaßnahmen in Unternehmen, die regelmäßig zur Kündigung von Personen, die bereits langjährig in einem Unternehmen oder einer Organisation arbeiten, führen. Diese Arbeitskräfte werden mit jüngerem, teils weniger gut ausgebildetem Personal ersetzt, um Kosten zu sparen. Aufgrund dieser weit verbreiteten Praxis hielt die *Gleichbehandlungskommission* in einem Prüfungserkenntnis fest, dass auch bei Kündigungen das Diskriminierungsverbot nach dem Gleichbehandlungsgesetz gilt. Die GBK argumentiert: „Eine reine Kostenersparnis durch die Kündigung Älterer und der Übertragung von Aufgaben an jüngere und billigere Arbeitskräfte kann daher kein legitimes Ziel iSd GlBG [im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes] sein und ist somit unzulässig." (GBK II 527/23).

Ein Thema, das zunehmend relevant wird in diesem Bereich, ist die fortschreitende Digitalisierung aller gesellschaftlichen Bereiche sowie der Einsatz von künstlicher Intel-

ligenz. Einerseits wird älteren Personen häufig das Vorurteil entgegengebracht, dass ihre digitalen Fähigkeiten und ihre Bereitschaft, sich diese anzueignen, wenig vorhanden seien. Anderseits entstehen durch den vermehrten Einsatz von künstlicher Intelligenz und Digitalisierung mehr und mehr Hürden beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und in der Arbeitswelt. So besteht beispielsweise die Gefahr, dass durch den Einsatz von automatisierten Systemen beim Screening von Bewerbungen jene von älteren Bewerber:innen aufgrund ihres Geburtsjahres aussortiert werden.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S. 53)

Alter ist bisher nur in der Arbeitswelt geschützt, nicht aber in anderen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes. Eine vertiefende Auseinandersetzung zu dieser Schutzlücke findet sich im Kapitel Zugang zum Recht.

Auch umgekehrt können Zuschreibungen gegenüber jüngeren Arbeitskräften benachteiligend wirken – etwa wenn davon ausgegangen wird, dass sie unerfahren und weniger kompetent sind. Hier geht es in der Beratung häufig eher um das Klima und eine Gruppendynamik am Arbeitsplatz, in der jüngere Mitarbeitende nicht ernst genommen oder herabgewürdigt werden.

StrAP 2026/27

Der Strategie- und Arbeitsplan 2026/2027 wird die **Altersdiskriminierung** umfassend in den Blick nehmen. Geplante Aktivitäten sind etwa strategische Stakeholder:innenvernetzungen, ein Folder zum Thema Altersdiskriminierung sowie Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu diesem Thema.

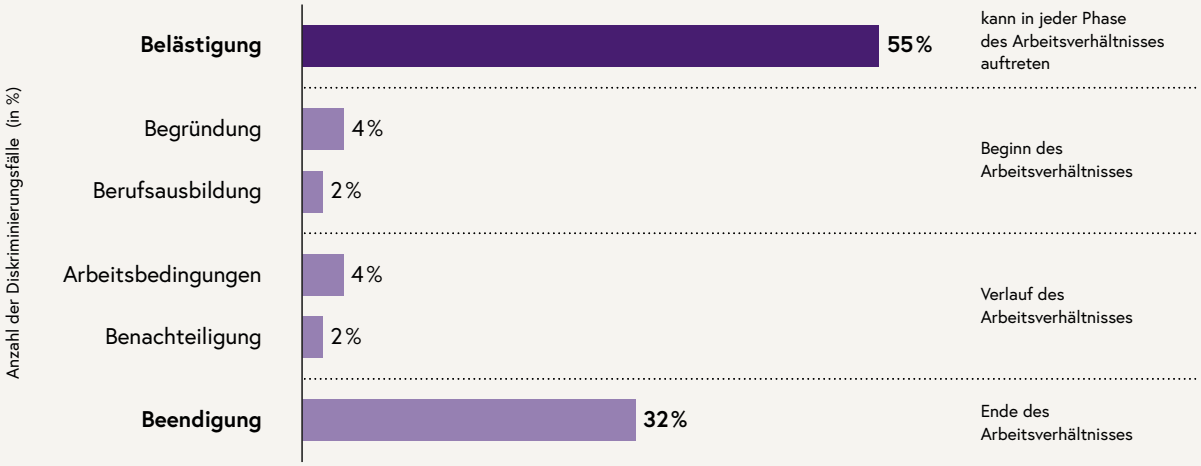
3.10 Sexuelle Orientierung

50 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum Menschen beraten und unterstützt, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung betroffen waren.

Der Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung ist nur in der Arbeitswelt geschützt. Die grau gehaltenen Bereiche dieser Darstellung verdeutlichen die Rechtsschutzlücken des Gleichbehandlungsgesetzes.

Belästigung war in der Arbeitswelt beim Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung die häufigste Diskriminierungsform – gefolgt von Diskriminierungen bei der **Beendigung** von Arbeitsverhältnissen

Nicht alle Tatbestände sind dargestellt; die Prozentangaben beziehen sich nur auf die hier gezeigten Fälle (n = 47)



Über die Hälfte der Diskriminierungsfälle aufgrund der sexuellen Orientierung betrafen in der Arbeitswelt Belästigungen, ein Drittel betraf Diskriminierung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S. 53)

Sexuelle Orientierung ist bisher nur in der Arbeitswelt geschützt, nicht aber in anderen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes. Eine vertiefende Auseinandersetzung zu dieser Schutzlücke findet sich im Kapitel Zugang zum Recht.

In jedem 5. Fall von Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung kam es zu mangelnder Abhilfe durch den:die Arbeitgeber:in.

Ein zu beachtender Aspekt ist jedoch die eher geringe Datenlage der Gleichbehandlungsanwaltschaft. In diesem Bereich gibt es ein massives Underreporting von Diskriminierungsfällen.

Aufgrund der Organisationskultur in vielen Unternehmen oder aufgrund bereits erlebter Diskriminierung sowie schlechter Erfahrungen in vergangenen Arbeitsverhältnissen outen sich viele Betroffene aus Selbstschutz gar nicht erst. Somit umgehen sie zielgerichtete Diskriminierung und Belästigung, müssen aber trotzdem immer die Sorge haben, doch noch geoutet zu werden und negative Folgen zu erleben.

Fall-beispiel

Herr K arbeitet bei einem Großhandelsunternehmen. Schon zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses wurde er von seinen Mitarbeitenden wiederholt rassistisch belästigt. Eine Kollegin teilt zudem Details aus seinem Privatleben mit der Belegschaft, wodurch alle erfahren, dass er mit einem Mann verheiratet ist. Daraufhin wird er zusätzlich aufgrund seiner sexuellen Orientierung beleidigt und auch bedroht. Er wird von seinem Team ausgeschlossen und abgewertet. Herr K sucht mehrmals das Gespräch mit seinen Vorgesetzten. Jedoch ergreift keiner von beiden angemessene Maßnahmen. Herr K ist verzweifelt und psychisch stark belastet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt mit einer Beratung und schriftlichen Einschätzung, in der die Belästigung klar benannt und rechtlich eingeordnet wird sowie die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers betont werden. Dieses Schreiben nimmt Herr K in ein weiteres Gespräch mit seinen Vorgesetzten mit. Danach veränderte sich die Situation. Er erfährt zwar immer noch Mobbing, die Leitungsebene steht jedoch nun auf seiner Seite und versucht, die Erfahrungen wieder gut zu machen.

Der Fall verdeutlicht zudem: Auch schriftliche Einschätzungen der GAW können ein bestärkendes Mittel für Betroffene sein, um selbst mit Vorgesetzten und Arbeitgeber:innen ins Gespräch zu kommen. Mit diesen Normverdeutlichungen werden die Erfahrungen gestärkt und in einen strukturellen Kontext gesetzt. Damit kann auch das Bewusstsein von Arbeitgeber:innen für Diskriminierung und deren Auswirkungen auf Betroffene ein Stück weit erhöht werden.

Bei den Diskriminierungsfällen, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zusammenhang mit sexueller Orientierung gemeldet werden, handelt es sich um massive Übergriffe. Diese finden meist in Form von Belästigung, zum Beispiel wiederholter, abwertender Beleidigungen statt. Dadurch wird das Arbeitsumfeld stark negativ beeinträchtigt und Betroffene erzählen oft von einem hohen Grad der Belastung und psychischer Beeinträchtigung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist dringend darauf hin, dass in Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes eine planwidrige Lücke besteht. Diese betrifft unter anderem die Beeinflussung von Entscheidungen aufgrund der Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung in der Arbeitswelt – etwa im Zusammenhang mit dem Zugang zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung. Die planwidrige Lücke wurde in der Beratungsarbeit durch einen Belästigungsfall zu sexueller Orientierung identifiziert. Die Schutzlücke besteht jedoch auch für ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder Alter.

Fall-beispiel

Im Zuge eines sehr aussichtsreichen Bewerbungsprozesses wird Herr V durch das Büro geführt. Bei diesem Rundgang wird der Bewerber von einem zukünftigen Kollegen aufgrund der sexuellen Orientierung belästigt. Nachdem Herr V den Vorfall meldet, entscheidet sich das Unternehmen plötzlich gegen seine Bewerbung, obwohl zuvor in einer mündlichen Auskunft die Anstellung als sehr wahrscheinlich dargestellt wurde.

Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes regelt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt. Das Gleichbehandlungsgesetz regelt (§ 6 Absatz 2 Ziffer 2), dass **sexuelle Belästigung** auch dann vorliegt, wenn die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten von Arbeitgeber:innen, Vorgesetzten oder Kolleg:innen zurückweist oder duldet und dieses dann „ausdrücklich oder stillschweigend **zur Grundlage einer Entscheidung** mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, **Beschäftigung,** Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird“. Damit sind auch vorvertragliche Situationen in Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes erfasst, aber diese Bestimmung fehlt in Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes gänzlich, obwohl die gesetzlichen Bestimmungen sich unabhängig vom Diskriminierungsgrund decken sollten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine rasche Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes, um diese **planwidrige Lücke** zu **schließen.** Ein analoger Schutz nach § 6 Absatz 2 Ziffer 2 des Gleichbehandlungsgesetzes muss für alle Diskriminierungsgründe von Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes gewährleistet werden.

3.11 Schlussfolgerungen: Ausbau der Beratung und Unterstützung

Im Vordergrund der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht, einen Ausgleich für die erlebte Diskriminierung zu schaffen und die Situation von Personen mit Diskriminierungserfahrung zu verbessern. Wesentliche Voraussetzung dafür ist auch, mehr Rechtsklarheit und -sicherheit im Umgang mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu schaffen. **Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen** werden das Handlungsfeld Beratung und Unterstützung sowie die Aufgaben der GAW in diesem Feld weiter stärken und ausweiten. Die Mitgliedstaaten tragen Verantwortung dafür, die entsprechenden rechtlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese ihre Aufgaben wirksam und unabhängig im Sinne der Rechte der Betroffenen erfüllen können. Die Unterstützungsarbeit von Gleichbehandlungsstellen erfolgt laut Richtlinien, indem für Gleichbehandlungsstellen sowohl außergerichtliche als auch gerichtliche Mittel für die Unterstützung der Betroffenen offenstehen – vor allem durch alternative Streitbeilegung oder Klagerechte. Auch sehen die EU-Standards vor, dass Gleichbehandlungsstellen an jenen rechtlichen und politischen Prozessen teilhaben sollen, welche die Rahmenbedingungen und die inhaltliche Ausgestaltung ihrer Geltungs- und Wirkungsbereiche betreffen. Dieser rechtliche Rahmen stärkt sowohl die bestehende Ausrichtung als auch die bereits gesetzten Aktivitäten der GAW erheblich. Gleichzeitig muss ebenso die Ausstattung der GAW hinsichtlich neuer Klage- oder Konsultationsrechte angepasst werden. Das Fazit für das Handlungsfeld Beratung und Unterstützung lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Jeder Person, die in ihrer Würde und Selbstbestimmung verletzt wird, muss die entsprechende Unterstützung zuteilwerden

Grund- und menschenrechtliche Verpflichtungen bilden für Österreich eine wesentliche Grundlage, um eine **lebenswerte und inklusive Gesellschaft** für alle Menschen zu gewährleisten. Damit wird sichergestellt, dass die Bekämpfung von Diskriminierung sich nicht an der Frage von Häufigkeiten orientiert, sondern an menschenrechtlichen Werten für das gesellschaftliche Zusammenleben.

Prozessorientierte Stärkung der Klient:innen im Fokus

Die Unterstützungsangebote der GAW im Rahmen von Beratungen sind vielseitig. Die Bedürfnisse und Zielsetzungen der Klient:innen werden im Beratungsprozess laufend

abgeklärt, um diese so gut wie möglich bei ihrem Anliegen zu stärken. Die **Angebote der Rechtsberatung** umfassen Rechtsinformationen zur besseren Einordnung des Sachverhalts, Interventionen bei diskriminierenden Stellen, Organisation und Unterstützung bei Vergleichsverhandlungen und die Unterstützung bei Anträgen bei der *Gleichbehandlungskommission* sowie während des Prüfungsverfahrens. Darüber hinaus informiert die GAW auch über Beratungsstellen, die ergänzende Angebote anbieten und Rechtsschutz übernehmen können, um Ansprüche gerichtlich durchzusetzen.

33 % mehr Rechtsberatungen für Diskriminierungsfälle

Die vertiefenden Rechtsberatungen für Diskriminierungsfälle sind gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um 33 % gestiegen (von 1.480 auf 1.975). In den letzten beiden Berichtsjahren wurden allerdings nur drei von vier Regionalbüros aufgestockt – zuletzt das Regionalbüro Steiermark um eine Personalstelle. Obwohl die GAW immer wieder Effizienzverbesserungen vornimmt, **arbeitet** sie aufgrund der steigenden Zahl der Diskriminierungsfälle seit mehreren Berichtszeiträumen **über ihren Kapazitätsgrenzen.** Es entstehen regelmäßig längere Wartelisten, perspektivisch kann die GAW unter diesen Voraussetzungen den Regelbetrieb nicht aufrechterhalten. Die dauerhafte Überlastung würde bedeuten, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft langfristig nur noch mit strategischer Fallauswahl arbeiten kann. Mit den neuen Aufgaben durch die nationalen und EU-Regelwerke wird die Auslastung der GAW zusätzlich steigen. Dies betrifft vor allem die neuen Aufgaben, die sich durch die Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie, die Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) sowie die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen im Hinblick auf Klagerechte ergeben.

79 % der Diskriminierungsfälle betrafen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit

In 46 % der Fälle beriet und unterstützte die GAW zum Thema Geschlecht, in 33 % der Fälle zum Thema ethnische Zugehörigkeit. Die restlichen 21 % der Diskriminierungsfälle bezogen sich auf Alter (9 %), Betreuung und Pflege (5 %), Religion (4 %), sexuelle Orientierung (2 %) und Weltanschauung (1 %).

73 % der Diskriminierungsfälle betrafen die Arbeitswelt

Hier gilt ein umfassender Diskriminierungsschutz für alle geschützten Merkmale im Gleichbehandlungsgesetz. Jeder **2. Fall** von Belästigung am Arbeitsplatz war eine **sexuelle Belästigung**. Jeder **4. Fall** von Belästigung am Arbeitsplatz war **rassistisch motiviert**. Mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber:innen stellt im Zusammenhang mit Belästigung ein großes Problem dar: Bei jedem 4. Belästigungsfall kam es zu **mangelnder Abhilfe.** Die GAW unterstützt zudem regelmäßig Personen, die **aufgrund der Meldung einer Diskriminierung in ihrem Arbeitsumfeld benachteiligt** werden. Dies betrifft insbesondere Beschwerden im Zusammenhang mit Rassismus, aber auch Meldungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder Beschwerden über mangelnde Vereinbarkeit.

25 % der Diskriminierungsfälle betrafen den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen,

wobei hier lediglich Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit geschützt sind. Rassismus beim Zugang zu Wohnraum und bei Einlass in Lokale oder Clubs waren die häufigsten Themen, aber auch rassistische Erfahrungen beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen oder zum Handel wurden gemeldet. Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen spielten der Zugang zu Sport und Kultur sowie der Zugang zu Wohnraum die wichtigste Rolle. Andere Themen waren geschlechtsbezogene Diskriminierung bei Gesundheit und in der Gastronomie.

Bei 83 % der abgeschlossenen Fälle mit Vergleichsverhandlungen konnte ein erfolgreiches Ergebnis erzielt werden

Darunter fallen Ersatzleistungen, Entschuldigungen und Maßnahmen gegenüber Täter:innen, Sensibilisierungsmaßnahmen in Unternehmen und Organisationen und andere Zielsetzungen für mehr Gleichbehandlung. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Beitrag zu einer strukturellen Verbesserung der Organisationskultur. Sie sind ein wichtiges Mittel, um einen **Ausgleich für diskriminierte Personen** zu schaffen und können kräftezehrende, kostenintensive Verfahren vermeiden.

Trotzdem hält die GAW ausdrücklich fest: Die **Rechtsfolgen nach dem Gleichbehandlungsgesetz** sind im Hinblick auf entstandene Würdeverletzungen und materielle Schäden, die Klient:innen erleben, **unzureichend.** Auch wurden die Kostensätze für den Mindestschadenersatz von 1.000 Euro seit 2011 weder angehoben noch inflationsangepasst. Die GAW nimmt regelmäßig wahr, dass es Organisationen und Unternehmen leichter fällt, wiederholt Schadenersatz in vernachlässigbarer Höhe zu leisten, als ihre Strukturen zu ändern. Hier verfehlt das Gesetz die geforderte spezial- oder generalpräventive Wirkung, die es haben sollte.

Nur 35 % der Verfahren vor der *Gleichbehandlungskommission* (GBK) konnten im Berichtszeitraum abgeschlossen werden

Die restlichen Verfahren sind noch anhängig. Diese lange **Verfahrensdauer belastet** diskriminierte Personen stark, insbesondere weil diese sich eine zeitnahe Lösung für sehr herausfordernde Situationen erhoffen.

Auch weist die GAW nochmals ausdrücklich auf die **Praxis des Senat III** hin, der Fälle von Betroffenen, die antimuslimischen Rassismus erleben, regelmäßig zurückweist. Dazu hat die *Volksanwaltschaft* eine Feststellung eines **Missstands in der Verwaltung** veröffentlicht und diese Zurückweisung als unzulässig eingestuft. Aufgrund der – in Verbindung mit dem Hidschāb bestehenden – Intersektionalität dieser Diskriminierungsfälle, die durch die Verknüpfung von Religion, ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht vorhanden ist, wäre eine inhaltliche Prüfung dringend geboten. Zudem ist durch die formale Zurückweisung auch das Klagerecht der GAW auf Feststellung durch die Gerichte verunmöglicht, weil diese an GBK-Verfahren gekoppelt sind.

Fehlende Klagerechte

Ist die diskriminierende Gegenseite nicht einsichtig, stehen der **GAW nur eingeschränkte gerichtliche Möglichkeiten zur Verfügung.** Aktuell besteht der Weg zu Gericht durch die GAW nur, um auf Feststellung zu klagen, sofern ein negatives Prüfungsergebnis der *Gleichbehandlungskommission* vorliegt und die GAW den diesbezüglichen Antrag an die *Gleichbehandlungskommission* selbst eingebracht hat. Weicht die rechtliche Einschätzung der GAW zum Fall vom positiven Prüfungsergebnis der GBK ab – etwa, weil das Prüfungserkenntnis die eingebrachten Tatbestände nur teilweise bestätigt – können damit verknüpfte Rechtsfragen nicht geklärt werden. Die GAW kann aktuell Betroffene auf keine andere Weise bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen unterstützen und hat auch – anders als die *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen* – keine Verbandsklagemöglichkeit. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen sehen wesentliche Erweiterungen der bestehenden Klagerechte der GAW vor.

Fehlende Konsultationsrechte

Im Berichtszeitraum wurden viele wichtige Gesetze auf den Weg gebracht, die unmittelbar das Mandat der GAW berühren. Die GAW hatte bei diesen Prozessen jedoch **kaum Möglichkeiten, ihre Expertise einzubringen,** obwohl sie die staatliche Anlaufstelle für Betroffene ist und damit viel Einblick in die konkrete Wirkung von Maßnahmen bei Diskriminierungen hat. Die speziellen Erfahrungswerte der GAW können einen wichtigen Beitrag zur Effektivität von gesetzlichen Bestimmungen liefern. Konsultationsrechte sind auch in den verbindlichen EU-Standards vorgesehen.

Die GAW hat im vorliegenden Bericht in Anlehnung an die häufigsten Diskriminierungsmuster **Fokusthemen** gesetzt, die im Folgenden zusammengefasst sind:

Geschlechtliche Vielfalt

Für den Berichtszeitraum 2024/25 beobachtete die GAW einige Verbesserungen beim rechtlichen Schutz der geschlechtlichen Vielfalt. Diese betrafen in Österreich vor allem Fragen des Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen, aber auch Einträge im Personenstandsregister sowie eine stärkere rechtliche Anerkennung der Diskriminierungsform Misgendering. Die letzte Novellierung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes hat zudem den **Geschlechterbegriff an die aktuelle Rechtslage angepasst** und die Rechtssicherheit gestärkt. Neben Geschlechtsmerkmalen sind auch die Geschlechtsidentität, der Geschlechtsausdruck und die Geschlechterrolle umfasst. Vergleichbare Novellierungen für die weiteren Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze gab es nicht. Weiters stärkt die neuere EU-Judikatur zur Datenschutz-Grundverordnung den Schutz der Geschlechtervielfalt durch den **Grundsatz der Datenminimierung und das Recht auf Berichtigung von personenbezogenen Angaben.** Gleichzeitig nimmt die GAW mit großer Besorgnis die anhaltenden politischen Vorstöße war, die darauf abzielen, das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung zu untergraben. Das Diskriminierungsmerkmal **Geschlecht ist ein wesentlicher Teil des Rechts auf Selbstbestimmung und des Rechts auf Privat- und Familienleben** (Art 8 EMRK), und damit ein europäisches Grundrecht.

Sexuelle Belästigung

In der Arbeitswelt betrifft **jeder 4. Diskriminierungsfall,** den die GAW unterstützt hat, **eine sexuelle Belästigung.** Besorgniserregend ist, dass **knapp jede 5. Diskriminierung von Frauen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer sexuellen Belästigung im Zusammenhang steht.** Es gibt für Betroffene große Hemmschwellen, Fälle zu melden – vor allem aus Sorge, nicht ernst genommen zu werden oder durch die Meldung zusätzlich benachteiligt zu werden. Auch die Niederschwelligkeit des Tatbestands sexuelle Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz im Verhältnis zum Tatbestand im Strafgesetzbuch ist noch ungenügend im öffentlichen Bewusstsein verankert. Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung und Benachteiligungen nach einer Meldung sind regelmäßige Beratungsthemen. Hier stärkt ein neues Judikat Betroffene, aber auch Arbeitnehmer:innen insgesamt: **Sexuelle Belästigung erfordert eine angemessene Reaktion des:der Arbeitgeber:in. Die Abhilfepflicht besteht zudem gegenüber der gesamten Belegschaft.** Übernehmen Arbeitgeber:innen und Belästiger bei Vorfällen Verantwortung, können dadurch kräftezehrende Verfahren vermieden werden und sogar strukturelle Veränderungen eingeleitet werden. Die GAW hat Betroffene etwa bei Vergleichsverhandlungen unterstützt, und konnte so Sensibilisierungsmaßnahmen, förmliche Entschuldigungen und finanziellen Schadenersatz erzielen. Besonders wichtig für die Sensibilisierungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist, dass Arbeitgeber:innen sexuelle Belästigung auch bei prekären Beschäftigungsformen ernst nehmen. Darunter fallen zum Beispiel Praktikumsstellen und andere Formen befristeter Beschäftigung. Das „Übereinkommen für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ **(ILO-Übereinkommen C-190)** ist ein wichtiger Meilenstein, der in Österreich **Reformbedarf schafft.** Insbesondere verpflichtet das Abkommen Staaten, aber auch Arbeitgeber:innen, zu **Präventionsarbeit.** Auch umfasst das Abkommen explizit den Bereich der **ehrenamtlichen Tätigkeit,** der in Österreich bisher nicht geschützt ist.

Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz

Klient:innen wenden sich aufgrund von Zufallsfunden an die GAW, um eine Entgeltdiskriminierung zu bekämpfen. Bei vielen Frauen, die von der GAW unterstützt werden, beginnt die **Entgeltdiskriminierung bereits bei der Einstufung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses.** Auch unterstützt die GAW regelmäßig bei Fällen, bei denen **Gehaltssprünge oder variable Entgeltbestandteile** vorenthalten werden – zum Beispiel Prämien oder Zulagen. Betroffene sind bei Entgeltdiskriminierungen sehr vulnerabel, viele wenden sich daher erst an die GAW, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde oder sie selbst in Erwägung ziehen, zu kündigen. Ähnlich wie bei sexueller Belästigung und bei rassistischer Belästigung **erleben diskriminierte Personen regelmäßig Benachteiligungen aufgrund ihrer Beschwerde.** Dies ist ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Die GAW streicht die Bedeutsamkeit von intersektioneller Entgeltdiskriminierung hervor, die besonders benachteiligend wirkt. Auch zeigt die Beratungspraxis Zusammenhänge zwischen Entgeltdiskriminierung und Teilzeitbeschäftigung. Fälle betreffen beispielsweise vertragliche Einstufungen, aber auch variable Entgeltbestandteile oder Prämien, die Teilzeitkräften in geringerem Ausmaß oder nicht zugestanden werden. Ein EuGH-Urteil

stärkt hier die Rechte von Arbeitnehmer:innen zumindest in Bezug auf die **Vergütung von Mehrdienststunden,** die jedenfalls in Österreich noch systematisch weniger hoch vergütet werden als Überstunden bei Vollzeitarbeit. Auch muss die **Lohntransparenz-Richtlinie** bis 7. Juni 2026 umgesetzt werden. Sie sieht Auskunftspflichten für Unternehmen vor und Auskunftsrechte für Arbeitnehmer:innen. Es sollen dadurch auch die Hürden für die Rechtsdurchsetzung für Betroffene von Entgeltdiskriminierung herabgesetzt und wirksame Sanktionen für säumige Unternehmen eingeführt werden, die keine Maßnahmen gegen ungerechtfertigte Entgeltunterschiede setzen. Die GAW unternimmt jegliche Anstrengungen, ihre Expertise in den Prozess einzubringen. Durch die derzeit noch **fehlenden formalisierten Konsultationsrechte** gab es kaum Mitwirkung der GAW am legistischen Prozess.

Betreuung, Pflege und Vereinbarkeit

Die Fallbeispiele der GAW zeigen, dass der berufliche Wiedereinstieg für Eltern und die Arbeitssituation von Personen mit Betreuungspflichten mit viel Vulnerabilität einhergeht. In der Praxis werden **Arbeitnehmer:innen nach wie vor von Arbeitgeber:innen aufgrund von Vereinbarkeitsfragen benachteiligt.** Die rechtlichen Möglichkeiten, die das Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsthemen bietet, sind oft mit den Lebensrealitäten und Bedürfnissen von Betroffenen nicht vereinbar. Etwa ist bei einem beruflichen Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz schnelles Handeln gefragt. Möchte ein Elternteil in Teilzeit arbeiten und wird dieser aber von den Arbeitgeber:innen daran gehindert, braucht es sofortige Abhilfe. Auch die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung führt zu Problemen am Arbeitsplatz und Benachteiligung, umso mehr, wenn es um längere Phasen geht. Die teils sehr langwierigen Verfahren vor der *Gleichbehandlungskommission* sind für die Lösung dieser Anliegen kein geeignetes Mittel. Interventionen mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgen zwar rascher, führen in der Realität aber selten zu einer substanziellen Verbesserung für Betroffene. Die Konsequenz in der Praxis ist, dass betroffene Personen sich entweder mit dieser – rechtlich zwar verbotenen – Benachteiligung arrangieren müssen oder letztlich den Job verlassen. **Österreich hat bei der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie** nur die Minimalvariante umgesetzt und ist damit hinter ihrem Potenzial geblieben: **nur zwei Karenzmonate sind zwischen den Elternteilen nicht übertragbar.** In heterosexuellen Beziehungen übernehmen Mütter fast die gesamte Karenzzeit, während Väter die Berufstätigkeit für durchschnittlich neun Tage unterbrechen. Auch sieht die GAW eine zu enge Umsetzung des Diskriminierungsgrundes Betreuung und Pflege von Angehörigen und Kindern: Dieser müsste vom Rechtsanspruch auf Pflege und elternbezogene Regelungen entkoppelt werden.

Ethnische Zugehörigkeit und Rassismus

33 % der Diskriminierungsfälle, die von der GAW unterstützt wurden, bezogen sich auf rassistische Diskriminierung. Davon beziehen sich 53 % auf die Arbeitswelt und 42 % auf den Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Diese **Zahl verdeutlicht die starke**

Normalisierung von Rassismus in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen. Rassismus ist neben dem Geschlecht jener Bereich, zu dem die GAW am häufigsten berät.

Jeder 4. Diskriminierungsfall von Belästigung am Arbeitsplatz war rassistisch motiviert. Zudem verletzten Arbeitgeber:innen bei jedem 3. Fall von rassistischer Belästigung ihre Abhilfepflicht. 20 % der rassistischen Belästigungen standen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die GAW unterstreicht, **dass mangelnde Abhilfe und Benachteiligungen nach einer Meldung** sehr weitreichende Folgen für diskriminierte Personen haben. Der Bericht illustriert diese Problematik anhand von Fällen, bei denen diskriminierte Personen ihre Erfahrung den Arbeitgeber:innen zwar gemeldet haben, aber deren Beschäftigung infolgedessen beendet wurde.

Die GAW beobachtet, dass Arbeitgeber:innen diskriminierende **Kündigungen** regelmäßig **damit rechtfertigen, dass die betreffenden Arbeitnehmer:innen aggressiv oder gar gefährlich seien.** Die GAW stellt klar, dass auch **dieses stereotype Muster eine rassistische Abwertung ist**. Dadurch werden Betroffene rassistischer Diskriminierung, denen aus rechtlicher Sicht Schutz und ein Ausgleich zusteht, als unglaubwürdig und nicht unterstützenswert dargestellt.

42 % der Beratungsfälle zu ethnischer Zugehörigkeit entfallen auf den Bereich Güter und Dienstleistungen. Somit gibt es in diesem Bereich über 2,5 Mal so viele Fälle wie beim Diskriminierungsgrund Geschlecht. Für den aktuellen Bericht legte die GAW den Fokus unter anderem auf **Racial Profiling** – etwa aufgrund von Hautfarbe oder Sprache. Die Beratungsfälle verdeutlichen, dass diese Praxis mit sehr intensiven, auch körperlich übergriffigen, würdeverletzenden Erfahrungen für Betroffene einhergeht, die vor allem im Handel eine Rolle spielen. Auch unterstützt die GAW diskriminierte Personen regelmäßig wegen **rassistischer Einlassverweigerungen in Lokale**.

Die **GAW nimmt mit großer Besorgnis wahr, dass Menschen in Österreich deutlich häufiger rassistische Erfahrungen machen als im EU-Vergleich.** Bei der Verbreitung von Anti-Schwarzem und antimuslimischem Rassismus steht Österreich laut FRA-Studien an trauriger Spitze. Wahrzunehmen ist die zunehmende Verrohung des politischen und medialen Diskurses über Menschen mit Rassismuserfahrungen. Es werden nicht die weit verbreiteten Diskriminierungserfahrungen und deren strukturelle Ursachen in den Vordergrund gestellt, sondern vielmehr abwertende, stereotypisierende Diskurse verbreitet, wodurch Ausgrenzung weiter befördert wird. Die **Verschiebung der Grenzen des Sagbaren tragen zur Normalisierung von rassistischen Vorfällen bei** – dies wird jedenfalls in der Beratungstätigkeit der GAW evident. Die Verbreitung und die Intensität von Rassismus in Österreich wurden auch von der UN-Sonderberichterstatterin sehr kritisch eingeordnet.

Aufgrund des **erwiesenen hohen Ausmaßes an Rassismus**, auf den auch internationale Stellen sowie nationale Selbstvertretungsorganisationen und einschlägige NGOs in Berichten aufmerksam machen, besteht **politischer Handlungsbedarf.** Für den Berichtszeitraum 2024/25 wurden jedoch keine umfassenden Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus getroffen. Erwähnenswert ist, dass zumindest auf lokaler Ebene einige Städte mit gutem Beispiel vorangingen und Antirassismusstrategien entwickelten. Ein **Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus** wäre dringend nötig.

Im Berichtszeitraum 2024/25 wurde das **Kopftuchverbot an Schulen** verabschiedet. Ein vergleichbares Gesetz wurde bereits 2019 vom *Verfassungsgerichtshof* (VfGH) gekippt. Die GAW stuft das Gesetz als höchst bedenklich ein, denn es greift ein religiöses Symbol heraus und schreibt diesem eine einzige, ausschließlich negative, stereotype Bedeutung zu. Die **GAW warnt vor rassistischen Belästigungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Verbots.** Schüler:innen in Österreich erleben im schulischen Bereich ohnehin schon regelmäßig rassistische Übergriffe. Durch das Gesetz besteht die Gefahr, dass muslimische Mädchen noch weiter stigmatisiert und ausgegrenzt werden. Ein diskriminierungsfreier Zugang zu Bildung ist aus Sicht der GAW dadurch gefährdet. Die GAW berät aktuell Mädchen und Eltern, die im Rahmen der sogenannten „Informationsphase“ bereits rassistischen Belästigungen ausgesetzt waren.

Im Sinne der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen und aus den bisherigen Wahrnehmungen und Tätigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich für das Handlungsfeld Beratung und Unterstützung **folgende Forderungen:**

Personelle Ressourcen für rechtliche Beratung

Mit den Vorgaben der EU-Lohntransparenz-Richtlinie, der KI-Verordnung sowie der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen **werden die Beratungsaufgaben der GAW erweitert und intensiviert** (z. B. Klagsführung und Vertretung vor Gericht oder mehr Rechtsberatungen bei Entgeltdiskriminierungen). Dafür ist eine personelle Aufstockung nötig. Die **Beratung** von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, muss laut EU-Standards-Richtlinien auch räumlich **flächendeckend** sichergestellt sein. Hierfür wird langfristig mehr Personal für die Regionalbüros benötigt, ebenso wie für die Zentrale, die für Wien, Niederösterreich und das Burgenland zuständig ist. Diese Aufstockung ist ein wichtiger Schritt, um längerfristig alle eingehenden Beratungsfälle trotz konstant steigender Zahl in gleichbleibender Qualität unterstützen zu können. Eine personelle Anpassung seit der **Mandatserweiterung 2017 für die Regionalbüros** ist zudem noch nicht überall erfolgt: Eine **zusätzliche Stelle fehlt noch im Regionalbüro Kärnten,** bei dem im letzten Berichtszeitraum besonders erfolgreich darauf geachtet wurde, den Zugang zum Recht durch Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit zu verbessern. Für die Umsetzung der EU-Standards muss aber jedenfalls personell für Klagerechte, für Lohntransparenz und für den Beratungsaufwand im Zusammenhang mit der Umsetzung der KI-Verordnung aufgestockt werden.

Umfassende Klagerechte

Um die Rechtssicherheit für Betroffene im Sinne der EU-Standards zu stärken und diskriminierende Strukturen abzubauen, **benötigt die GAW umfassende Klagerechte. Je nach Zielsetzung sind unterschiedliche Klagstypen erforderlich,** die vom Prüfungsergebnis der GBK entkoppelt sein müssen. Der GAW muss in Verfahren, in denen gleichbehandlungsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden und in denen sie nicht bereits Parteistellung hat, ein Stellungnahmerecht gewährt werden (Art 10 Abs 2 der Standards-RL, die sogenannte amicus curiae-Stellung). Um Artikel 10 Absatz 3 der EU-Standards gerecht zu werden, fordert die GAW außerdem,

(1) dass ihr ein eigenes und vom Gleichbehandlungskommissionsverfahren losgelöstes Feststellungsklagerecht eingeräumt wird.
(2) dass eine Möglichkeit geschaffen wird, im öffentlichen Interesse Fälle von struktureller Diskriminierung klagsweise aufzugreifen. Damit zum Beispiel die diskriminierende Anwendung eines KI-Systems gestoppt werden kann, sind Klagen auf Unterlassung im Zuge einer Verbandsklage besser geeignet.

Der Zugang zu unterschiedlichen Klagsformen ist für alle nationalen Gleichbehandlungsstellen eine wichtige Voraussetzung, um ihren gesellschaftlichen Auftrag wirksam zu erfüllen. Für die Durchführung dieser Klagen soll die Gleichbehandlungsanwaltschaft künftig auch den *Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern* oder Rechtsanwält:innen mit einschlägiger Expertise beauftragen können.

Alternative Streitbeilegung als freiwillige Option für Betroffene

Vergleichsverhandlungen, die von der GAW unterstützt werden, können regelmäßig einen zufriedenstellenden Ausgleich für diskriminierte Personen erzielen. Sie sind aber auch in vielen Fällen nicht zielführend oder von betroffenen Personen nicht gewünscht. **Alternative Streitbeilegung darf daher unter keinen Umständen eine Voraussetzung für andere Maßnahmen der Rechtsdurchsetzung sein.** Insbesondere müssen im Sinne der EU-Standards gerichtliche Verfahren – wie auch der Weg zur Feststellung von Diskriminierung – im Rahmen von GBK-Verfahren jederzeit für alle Diskriminierungsgründe zugänglich sein.

Stärkung der *Gleichbehandlungskommission* im Sinne der EU-Standards

Lange Verfahrensdauern sind für diskriminierte Personen schwer belastend. Im Sinne der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen **empfiehlt die GAW eine grundlegende Stärkung der GBK**, um qualitätsvolle und rasche Lösungen für Betroffene anzubieten. Dazu sollte die Unabhängigkeit der GBK gestärkt werden. Dafür wären jedenfalls **adäquate Ressourcen und einheitliche Qualitätsstandards** etwa durch transparente Auswahlverfahren von hauptamtlichen Vorsitzenden für alle Senate der GBK zu berücksichtigen. Auch sollten Mitglieder aus zivilgesellschaftlichen Einrichtungen in der GBK vertreten sein.

Institutionalisierte Beteiligung an Gesetzgebung und Politikgestaltung

Im Sinne der Umsetzung der EU-Standards muss eine **formalisierte Konsultationsrolle der GAW für politische und gesetzliche Entscheidungsprozesse** etabliert werden. Dieses Kapitel benennt zahlreiche Gesetzgebungsprozesse für Themenbereiche, die in den Kernkompetenzen der GAW liegen. Die GAW war in diese Prozesse jedoch nur punktuell und teilweise informell eingebunden. Die rechtliche Expertise der GAW und ihre langjährige Beratungserfahrung leisten einen wichtigen Beitrag zur praxisnahen, effektiven Bekämpfung und Prävention von Diskriminierung. Die GAW fordert daher, als integraler Bestandteil des Politikgestaltungsprozesses bei der Entwicklung neuer Gesetze, Strategien und Verfahren im Wirkungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und generell bei Gleichstellungsthemen proaktiv konsultiert zu werden.

Effektivere Rechtsfolgen im Gleichbehandlungsgesetz verankern

Verantwortliche sind bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht verpflichtet, ihre Strukturen zu ändern, sondern nur dazu, Schadenersatz zu leisten. Die festgesetzten Mindestbeträge sind zu niedrig und stehen in keiner Relation zur erlittenen Würdeverletzung und Beeinträchtigung der diskriminierten Personen. Die GAW fordert eine **Anhebung der Schadenersatzbeträge,** damit diese eine ausreichend abschreckende Wirkung entfalten. Dabei sollte die jeweilige Unternehmens- oder Organisationsgröße berücksichtigt werden. Zudem sollten **Beseitigungsansprüche** eingeführt werden, um den **Abbau von diskriminierenden Strukturen** in Unternehmen und Organisationen rechtlich durchsetzen zu können. Auch fordert die GAW **stärkere Sanktionen bei Verletzungen von Abhilfe- und Fürsorgepflichten** sowie bei Verletzungen des **Benachteiligungsverbots**.

Stärkung der Auskunftsrechte

Die Auskunftsrechte der GAW müssen gestärkt werden, um diskriminierte Personen besser beim Zugang zum Recht zu unterstützen. Beispielsweise spielen Auskunftsrechte bei Entgeltdiskriminierungen oder bei Rückfragen zu diskriminierenden KI-Anwendungen eine große Rolle. Mit Auskunftsrechten werden bessere Informationsgrundlagen geschaffen. Dies wiederum **erleichtert die Beweisführung** für betroffene Personen. Verweigerte oder unvollständige Auskünfte sollten aus Sicht der GAW sanktionierbar sein.

Verankerung von Intersektionalität im Gleichbehandlungsgesetz

Die mangelnde Anerkennung und unterschiedliche Handhabungen intersektioneller Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit Rassismus bringen diskriminierte Personen regelmäßig in die Situation, nicht oder nur unzureichend gegen die erlebte Diskriminierung vorgehen zu können. Eine Schließung der Schutzlücken und die **rechtliche Verankerung von Intersektionalität** als besonders schutzwürdiges Diskriminierungsphänomen sind wichtige Maßnahmen, **um einen vollumfänglichen Schutz in Einklang mit der bestehenden Judikatur und den Grundrechten zu bieten.** Ein wegweisendes Best Practice-Beispiel dafür ist die EU-Lohntransparenz-Richtlinie, die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, auch die Intersektionalität von Entgeltdiskriminierung zu berücksichtigen.

Lücken im Gleichbehandlungsgesetz für den Schutz geschlechtlicher Vielfalt schließen

Die GAW fordert eine sprachliche Anpassung der Gleichstellungsgesetze an die geltende Rechtslage zu Geschlechtervielfalt. Dies umfasst zumindest die **explizite Verankerung von Geschlechtsmerkmalen, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle** als relevante Faktoren im Gleichbehandlungsrecht. Es besteht in Bezug auf Geschlecht außerdem eine starre sprachliche Binarität im Gleichbehandlungsgesetz ebenso wie in anderen nationalen Antidiskriminierungsgesetzen, die sich nicht mit der geltenden Rechtslage deckt. Um eindeutige Rechtssicherheit in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt zu schaffen, sind auch dahingehend sprachliche Anpassungen nötig. Der Verwaltung kommt aus Sicht der GAW die wichtige Aufgabe zu, beispielgebend eine rechtskonforme Praxis umzusetzen, um das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung wirksam zu schützen.

Lücken im Gleichbehandlungsgesetz für Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt schließen

Die GAW fordert eine **Ausweitung der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes im Zusammenhang mit Geschlecht** auf schulische Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen sowie auf das ehrenamtliche Engagement. **Abhilfepflichten, aber auch das Benachteiligungsverbot** müssen dringend konkretisiert und für alle Anwendungsbereiche des Gleichbehandlungsgesetzes festgeschrieben werden. Zudem fordert die GAW in Übereinstimmung mit den Vorgaben des „Übereinkommens für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ (ILO C-190) die rechtliche Verankerung von **Präventionspflichten für Organisationen und Unternehmen** im Gleichbehandlungsgesetz. Ein niederschwelliger Schutz vor sexueller Belästigung im **Freiwilligenbereich** ist außerdem ein Erfordernis des völkerrechtlichen Übereinkommens ILO C-190.

Schließung der planwidrigen Lücke in Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert eine rasche Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes, sodass für alle Diskriminierungsgründe von Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes **derselbe ausdrückliche Schutz** vor Belästigung sowie vor daraus resultierenden **Benachteiligungen in vorvertraglichen Situationen** gilt, wie für Geschlechterdiskriminierung (analog zu § 6 Absatz 2 Ziffer 2 GlBG). Aktuell ist etwa bei Belästigungen in vorvertraglichen Situationen und daraus entstehenden Benachteiligungen kein rechtlicher Schutz gegeben. Dies betrifft Belästigungen aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Anpassung der Verjährungsfristen im Gleichbehandlungsgesetz für Belästigung

Die **unterschiedlichen Verjährungsfristen führen zu verschiedenen Schutzniveaus.** Das Gleichbehandlungsgesetz ist bei Fällen von sexueller Belästigung, die bis zu drei Jahren zurückliegen, anwendbar. Bei anderen Belästigungsformen ist es nur für Fälle anwendbar, die bis zu einem Jahr zurückliegen. Die GAW fordert ein vergleichbares Schutzniveau für alle Belästigungsformen, da diese – unabhängig vom Diskriminierungsgrund – sehr intensiv ausfallen können und Betroffene aus verschiedenen Gründen oft nicht gleich dagegen vorgehen können oder wollen.

Gleichstellung durch Neureglung der Karenzzeiten stärken

Die GAW erachtet eine strukturelle Überarbeitung der Karenzreglung als wesentliche Maßnahme für Gleichstellung und für die Verringerung von Diskriminierungspotenzial. Insbesondere sollten die **nicht übertragbaren Anteile der Karenzzeit erhöht** werden. Je höher der Karenzanteil ist, der nicht übertragen werden kann, desto eher muss damit gerechnet werden, dass auch Väter Verantwortung übernehmen. Dadurch kann es nicht mehr in dem gegenwärtigen Ausmaß dazu kommen, dass Arbeitgeber:innen Väter unter Druck setzen, möglichst keine Karenz in Anspruch zu nehmen. Auch Hürden für den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern würden dadurch abgebaut werden, weil es einen grundsätzlichen höheren Bedarf gibt, Personen, die Kinderbetreuung übernommen haben, wieder gut ins Unternehmen einzugliedern. Auch müssten geeignetere Regelungen – wie ein **stärkerer Versetzungsschutz** – nach dem Wiedereinstieg getroffen werden, um Karriereverläufe im Sinne der Gleichstellung zu schützen.

Aufwertung der Mehrstunden für Teilzeitkräfte

Die GAW fordert eine gesetzliche **Anpassung für die Vergütung von Mehrstunden** im Sinne der Judikatur des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH C-660/20 Lufthansa City-Line, 19.10/2023). Gerade in Österreich sind überproportional viele Frauen in Teilzeit beschäftigt. Vor diesem Hintergrund ist diese Anpassung eine wichtige Gleichstellungsmaßnahme.

Umsetzung für Lohntransparenz und Entgeltdiskriminierung

Die Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie muss wirkungsorientiert erfolgen, damit Entgeltdiskriminierung effektiver bekämpft werden kann. Die GAW fordert, das **individuelle Auskunftsrecht** von Arbeitnehmer:innen auszuweiten. Dieses sollte unabhängig von der Größe der Organisation oder des Unternehmens die Aufschlüsselung von Entgeltbestandteilen oder Entgeltspannen der Vergleichsgruppe umfassen. Relevante Entgeltdaten müssen aus Sicht der GAW in angemessener, DSGVO-konformer Form zugänglich sein, insbesondere für die Beweisführung vor Gericht. Zudem sind **abschreckende Sanktionen für Unternehmen** notwendig, die Auskunfts- oder Informationspflichten verletzen oder keine Maßnahmen setzen, um ungerechtfertigte Entgeltunterschiede auszugleichen. Auch die Richtlinienvorgaben zur **Erleichterung der Rechtsdurchsetzung** für Betroffene müssen vollumfänglich umgesetzt werden. Denn in Österreich bestehen

aktuell aufgrund der hohen Intransparenz (schwere Beweissituation) und des Prozesskostenrisikos große Hürden für gerichtliche Klagen.

Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus

Die alarmierend hohe Verbreitung von Rassismuserfahrungen erfordert die staatliche Priorisierung dieser Thematik und eine systematische, **bundesweite Strategie zur Bekämpfung von Rassismus.** Dieser Aktionsplan muss unter systematischer **Einbindung der Community-Organisationen sowie einschlägiger NGOs und Beratungseinrichtungen** erfolgen.

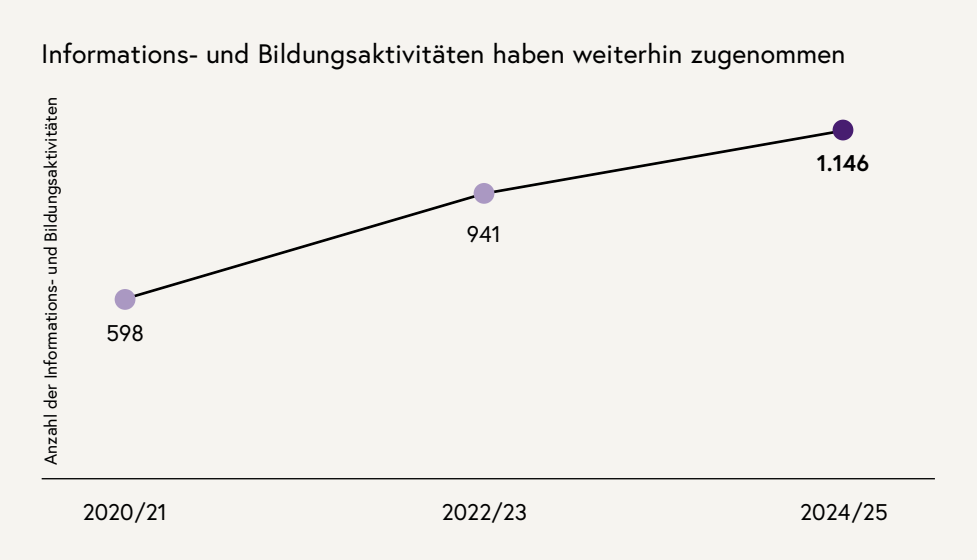
Verteidigungsstrategien, die stereotype und diskriminierende Muster reproduzieren bei Schadenersatz berücksichtigen

Die GAW teilt für diesen Berichtszeitraum die Wahrnehmung, dass diskriminierende Gegenseiten in Vergleichsverhandlungen und GBK-Verfahren regelmäßig stereotype und wiederum diskriminierende Verteidigungsstrategien anwenden. Etwa rechtfertigen Arbeitgeber:innen Kündigungen in Verfahren regelmäßig damit, dass die betreffenden Arbeitnehmer:innen aggressiv oder gar gefährlich seien. Diese Argumente zielen darauf ab, Antipathien für die benachteiligte Person zu mobilisieren. Es gibt gesellschaftlich konstruierte, rassistische Bilder und Vorstellungen davon, wie ein „Opfer“ aussieht und sich verhält. Diese Bilder wirken sich darauf aus, wer als „schutzwürdig“ gesehen wird und in weiterer Folge darauf, wer Zugang zum Recht bekommt. Aus Sicht der GAW ist daher wesentlich, dass **diese rassistischen Muster in der (juristischen) Beurteilung von Diskriminierung erkannt und berücksichtigt werden.** Konkret wäre dies zumindest als Faktor für den immateriellen Schadenersatz zu berücksichtigen.

4
Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation

1.146 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit sowie Stakeholder:innen-vernetzungen durchgeführt.

Das entspricht einem **Anstieg um 22 %** gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23 (von 941 auf 1.146).



Seit 2020/21 hat die GAW ihre Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit deutlich intensiviert. Ausschlaggebender Faktor dafür ist der gestiegene Informationsbedarf, der an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wird. Im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum sind etwa die strategischen Vernetzungstreffen gestiegen, nämlich um 65 % (von 240 auf 396) und die Beteiligung der GAW an Veranstaltungen um 44 % (von 85 auf 122). Aus Kapazitätsgründen mussten 45 % der Schulungsanfragen abgesagt werden, doch auch hier zeigt sich ein etwas größerer Informationsbedarf als im vorigen Berichtszeitraum: Die Schulungsanfragen sind von 513 im Zeitraum 2022/23 auf 522 im Zeitraum 2024/25 angestiegen.

Erstberater:innen und Gleichbehandlungsanwält:innen übernehmen diese wichtigen Tätigkeiten neben stetig steigenden Anfragen in der Beratung und Unterstützung. Trotz des insgesamt deutlich angestiegenen Informationsbedarfs wurden die damit verbundenen Aufgaben bei nahezu gleichbleibenden personellen Kapazitäten durchgeführt. Im Berichtszeitraum 2024/25 wurde lediglich das Regionalbüro Steiermark um eine Beratungsstelle gestärkt. Diese Aufstockung hängt jedoch mit der bereits 2017 zurückliegenden Mandatserweiterung für die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammen und war keine Reaktion auf die allgemein hohe Auslastung der Institution. In der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft führte auch die verzögerte Nachbesetzung von Stellen im Jahr 2025 zu fehlenden Kapazitäten für Schulungen. Festzuhalten ist, dass es für diese wichtige Aufgabe bis jetzt keine eigenen personellen Ressourcen gibt.

4.1 Kurz gesagt: Was ist die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit der GAW?

Gleichbehandlungsstellen übernehmen eine gesellschaftliche Schlüsselrolle bei der Prävention von Diskriminierung und bei der aktiven Förderung von Gleichstellung. Diese Aufgabe ist wesentlich, um zum sozialen Wandel beizutragen und die strukturellen Ursachen von Diskriminierung effektiv zu bekämpfen. Die Arbeit der Gleichbehandlungsstellen findet im Zusammenspiel mit Akteur:innen der Zivilgesellschaft und Stakeholder:innen wie Sozialpartner:innen, Vertreter:innen von Institutionen und Organisationen statt. Die Pluralität der zivilgesellschaftlichen Akteur:innen und deren Stärkung ist eine Voraussetzung für den Aufbau von gesellschaftlichen Strukturen, die **Gleichstellung** und Antidiskriminierung **aktiv fördern.** Diese Prinzipien sind auch in den EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen verankert. Die entsprechenden Richtlinien konkretisieren auch künftige Aufträge von Gleichbehandlungsstellen und deren Ausstattung, um sicherzustellen, dass diese möglichst wirksam arbeiten können.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft agiert für ihre aktuelle Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit auf Grundlage des Gleichbehandlungskommissions- und Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetzes (GBK-/GAW-Gesetz), das diesen Bereich allerdings unzureichend weit definiert. Auch gibt es bis jetzt **keine eigenen Personalressourcen** dafür. Zugleich verdeutlichen die Anfragen an die GAW, dass Präventions- und Sensibilisierungsarbeit eine zentrale Aufgabe ist, für die hoher Bedarf besteht – und zwar von Seiten verschiedenster Stakeholder:innen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt die Informationsarbeit im Berichtszeitraum trotz der sehr eingeschränkten Ressourcen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf vielseitige Weise um. Diese Aktivitäten werden durch Gleichbehandlungsanwält:innen und Erstberater:innen neben der umfassenden Beratungstätigkeit übernommen.

Die Informationsarbeit der GAW umfasst **Stakeholder:innenvernetzungen,** um die bundesweite Gleichstellungsarbeit durch Kooperationen mit anderen Akteur:innen zu fördern. Diese Vernetzung ist strategisch ausgerichtet und umfasst die Erschließung von neuen Zielgruppen bzw. die Intensivierung der Zusammenarbeit mit relevanten Zielgruppen. Die Vernetzung trägt auch zum Ausbau der regionalen Zugänglichkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei. Die niederschwellige Erreichbarkeit der GAW wird wesentlich gefördert, wenn lokale Akteur:innen die GAW als Anlaufstelle kennen und bei ihren Aktivitäten mitbedenken. Dadurch werden beispielsweise rechtliche Informationen an jene Communities und Zielgruppen weitergegeben, mit denen Stakeholder:innen zusammenarbeiten. Es entstehen dadurch auch **Kooperationen mit (Selbstvertretungs-)Organisationen** – etwa in Form von Projekten oder gemeinsamen Veranstaltungen. Der Brückenschlag der GAW zur Zivilgesellschaft und das vernetzte Arbeiten sind wichtige Voraussetzungen, um als Gleichbehandlungsstelle wirksame Maßnahmen und Aktivitäten zu setzen:

→ Siehe dazu Kapitel 2.4.2 (S. 65)

> **Wir haben durch die Beratungstätigkeit ein Problembewusstsein, aber es braucht auch ganz stark diesen Konnex zu Selbstvertretungsorganisationen. Weil diese sehr viele wichtige ergänzende Perspektiven haben – auf Probleme oder auf Tools, die gebraucht werden.** Gleichbehandlungsanwältin

Ein wichtiger Auftrag der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit ist außerdem, rechtliche Informationen verständlich und zielgruppengerecht aufzubereiten. Dazu gehören **Informationsmaterialien** ebenso wie **Schulungsformate**, um den Informationsbedarf von betroffenen Personen und Verantwortungsträger:innen zu decken. Ergänzend zu den Schulungen wurden auch digitale Angebote geschaffen, die kostenfrei auf der Website zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus entwickelt die GAW **Veranstaltungsangebote** für Stakeholder:innen. Diese Angebote der GAW sind zielgruppenspezifisch ausgerichtet, um einen nachhaltigen Austausch zu einschlägigen Themen zu fördern. Dazu gehören beispielsweise Formate für politische Verantwortungsträger:innen, für zivilgesellschaftliche Stakeholder:innen, für (angehende) Jurist:innen aber beispielsweise auch für unternehmensinterne Gleichbehandlungsstellen.

4.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor?

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen werden das Handlungsfeld Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation weiter stärken und ausbauen. Vorliegender Abschnitt gibt einen Überblick zu den Vorgaben der Richtlinien, die für die künftige Entwicklung des Handlungsfelds ausschlaggebend sind.

Zielgruppen der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen legen für die Informations- und Präventionsarbeit drei Zielgruppen fest. (1) Es besteht laut Richtlinien ein Sensibilisierungsauftrag, der sich an die allgemeine Bevölkerung richtet. (2) Ein besonderer Fokus soll dabei auf diskriminierungsgefährdeten Gruppen liegen. Alle Zielgruppen sollen zu den Gleichbehandlungsrechten und den Unterstützungs- und Beratungsangeboten von Gleichbehandlungsstellen informiert werden (Artikel 5 Absatz 1 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). (3) Außerdem sollen Gleichbehandlungsstellen präventiv und zur Förderung der Gleichstellung tätig werden. Das kann Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung in Organisationen und Institutionen sowie die Kommunikation mit einschlägigen Stakeholder:innen wie Sozialpartner:innen umfassen (Artikel 5 Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Zielgruppen der Kooperation

Zudem ordnen die EU-Richtlinien an, dass die Gleichbehandlungsstellen befähigt sein müssen, mit allen relevanten Stakeholder:innen zusammenzuarbeiten. Dazu zählen sowohl Gleichbehandlungsstellen (auf nationaler, regionaler, lokaler und internationaler Ebene) als auch einschlägige öffentliche und private Einrichtungen, einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden, Sozialpartner:innen und Organisationen der Zivilgesellschaft (Artikel 14 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung und Verhinderung von Diskriminierung

Es muss sichergestellt werden, dass Gleichbehandlungsstellen proaktive Maßnahmen ergreifen können. Dies beinhaltet einerseits die gesetzliche Möglichkeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung zu setzen. Andererseits umfasst dies die aktive Förderung von Gleichbehandlung sowie positive Tätigkeiten und Sensibilisierung. Der Rahmen beinhaltet ebenso Schulungen, Beratungen und die Unterstützung von Einrichtungen, um Diskriminierung zu verhindern und Gleichstellung zu fördern. Die Richtlinie spricht in diesem Zusammenhang auch die Rolle von Intersektionalität an, die bei der Durchführung aller Präventions- und Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt werden muss (Artikel 5 Absatz 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Zielorientiert und an Bedürfnisse angepasst

Die Informationen und Kommunikationsinstrumente der EU-Mitgliedstaaten und der Gleichbehandlungsstellen sollen auf die Zielgruppen der Richtlinien ausgerichtet sein. Die Richtlinien unterstreichen, dass Informationen und Kommunikationsinstrumente bestehende Zugangsbarrieren berücksichtigen müssen. Denn insbesondere für Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, können Informationen aufgrund unterschiedlicher Faktoren schwerer zugänglich sein: etwa durch einen prekären wirtschaftlichen Status, das Alter, eine Behinderung, das Niveau der Lese- und Schreibkompetenz, die Staatsangehörigkeit, den Aufenthaltsstatus oder durch den mangelnden Zugang zu Online-Tools. Diese Passage der Richtlinie verdeutlicht, dass ein Angebot jedenfalls nicht ausschließlich digital erfolgen darf und niederschwellige Formate erforderlich sind, um den gesellschaftlichen Auftrag von Gleichbehandlungsstellen gut zu erfüllen.

Ressourcen und Unabhängigkeit

Artikel 4 der Richtlinien regelt, dass von Mitgliedstaaten die notwendigen personellen, technischen und finanziellen Mittel für Gleichbehandlungsstellen bereitgestellt werden, damit Gleichbehandlungsstellen diese Aufgaben wirksam erfüllen können. Gemäß Artikel 3 müssen die Gleichbehandlungsstellen außerdem in der Lage sein, ihre Finanzmittel und sonstigen Ressourcen selbst zu verwalten und bezüglich ihrer internen Struktur, ihrer Rechenschaftspflicht, ihrer Personalbesetzung und ihrer organisatorischen Angelegenheiten, eigene Entscheidungen zu treffen. Im Tätigkeitsfeld der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit bedeutet das etwa, dass der Staat ausreichend Budget und Personal zur Verfügung stellen muss, damit der Informationsbedarf gedeckt ist und der langfristige

Abbau diskriminierender Strukturen in Unternehmen und Institutionen verwirklicht werden kann. Auch die unabhängige strategische Ausrichtung der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit wird durch diesen Artikel sichergestellt (vgl. Artikel 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Verschlechterungsverbot

Die EU-Mitgliedstaaten können über die Mindestanforderungen hinausgehende Bestimmungen einführen. Jedenfalls dürfen die jetzt geltenden Standards in den Mitgliedstaaten nicht durch die Umsetzung der Richtlinien herabgesetzt werden. Das bereits garantierte Schutzniveau und die geltenden Rechte von Gleichbehandlungsstellen müssen weiterhin gewahrt bleiben (Artikel 20 Abs 1 und Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

4.3 Grundpfeiler der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit: Tragfähige Netzwerke und Vermittlungsarbeit

Mindestens 36.000 Menschen[75] konnte die GAW im Rahmen ihrer Informations- und Bildungsarbeit erreichen.

Das entspricht einer **Steigerung um 50 %** gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23 (von 24.000 auf 36.000).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bespielt durch ihre Informationsarbeit sowohl spezifische Zielgruppen als auch breite Öffentlichkeiten. Die Beteiligung an Veranstaltungen – beispielsweise Fach- oder Berufsmessen – durch Informationsstände ist ein wichtiger Weg, um die **allgemeine Öffentlichkeit** über die Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu informieren und die Institution zugänglich zu machen. Ebenso relevant ist die Vernetzung und Kooperation mit Stakeholder:innen, um das Gleichbehandlungsrecht und die Angebote der GAW bei ihren Zielgruppen bekannt zu machen. Darüber hinaus sind Schulungen ein wichtiges Format, um spezifische Zielgruppen zu erreichen. Die GAW fokussiert aufgrund der sehr limitierten Ressourcen vor allem auf **Multiplikator:innen,** die das Wissen an relevante Zielgruppen der Gleichbehandlungsanwaltschaft anwenden und weitergeben können. Darunter fallen unter anderem Führungskräfte, Betriebsrät:innen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Mitarbeitende von Organisationen und Unternehmen sowie Vertreter:innen der Zivilgesellschaft.

75 Diese Zahl beruht auf einer konservativen Schätzung der Teilnehmer:innen an der Informationsarbeit der GAW und stellt den Mindestwert dar.

> **Für mich ist die Schulung von Führungskräften und Betriebsrät:innen so wichtig, weil wir in unserer Beratung sehen, dass das Wissen über Gleichbehandlung und Abhilfepflichten leider oft fehlt. Diskriminierung kann in jeder Organisation auftreten. Entscheidend ist, wie sie dagegen vorbaut und darauf reagiert! Und das lernen die Teilnehmenden in unseren Schulungen.** Gleichbehandlungsanwältin

Die EU-Standards sehen einen wesentlichen **Ausbau der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit** vor. Gleichbehandlungsstellen sollen dadurch die Entwicklung von tragfähigen, inklusiven Strukturen effektiver fördern und begleiten können. Je breiter und tiefgehender die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit von Gleichbehandlungsstellen ist, desto besser kann auch die Last von betroffenen Personen hin zu Verantwortungsträger:innen verlagert werden. Dies stärkt die Betroffenen und bewirkt auch strukturelle Veränderungen.

4.3.1 Tragfähige Netzwerke

> **Bei der Informationsarbeit geht es darum, sich Verbündete zu suchen, mit diesen tragfähige Netzwerke aufzubauen, Kontakt zu haben, über Jahre zu halten und langfristig gemeinsam Projekte umzusetzen.** Erstberaterin

Der gesellschaftliche Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre ohne den Brückenschlag zu zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, Sozialpartner:innen, Expert:innen aus der Wissenschaft, anderen Antidiskriminierungsstellen sowie politischen Akteur:innen nicht erfüllbar. Die intensive Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Stakeholder:innen ist wesentlich, um **Diskriminierungsphänomene besser erfassen** und gemeinsam adressieren zu können. Dieser Austausch hilft, differenzierte Analysen zur Vielschichtigkeit von Diskriminierung zu treffen, diese gesellschaftlich einzuordnen und damit auch eine vertiefende Auseinandersetzung und wirksame Maßnahmen zu fördern. Tragfähige Netzwerke schaffen mehr Vertrauen, sie sind auch die Basis für die Zusammenarbeit und Entwicklung von Projekten, die auf konkrete Bedürfnisse und Erfahrungen von Zielgruppen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgerichtet sind:

Durch den intensivierten Austausch mit den Selbstvertretungsorganisationen *Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich* (VIMÖ) und *Verein Nicht Binär* (VENIB), konnte die GAW eine **Empfehlung und ein Musterschreiben zur Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt** grundlegend überarbeiten und neu auflegen. In die Materialien fließen dadurch fachliche Expertise und die Perspektiven intergeschlechtlicher und nicht-binärer Personen mit ein, die von Diskriminierungen beim Zugang zu Dienstleistungen aufgrund rein binärer Formulare und Geschäftskommunikation besonders betroffen sind. Zudem enthalten die Materialien, maßgeblich geprägt durch die Expertise der Selbstvertretungsorganisationen, konkrete Handlungsanleitungen zum Abbau von Diskriminierung.

Das Regionalbüro Oberösterreich der Gleichbehandlungsanwaltschaft intensivierte die Zusammenarbeit mit dem *Institut für Legal Gender Studies* der *Johannes Kepler Universität*. Aus dieser Kooperation entstand ein **Rechtsgutachten zum Thema Misgendering.** Das Gutachten beleuchtet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aus menschenrechtlicher Sicht. Dieses wird bei rechtlichen Interventionen und Anträgen an die *Gleichbehandlungskommission* (GBK) regelmäßig für die rechtliche Einordnung herangezogen.

Die **Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft** haben ihre **Zusammenarbeit** mit den regionalen Stellen der ***Anwältin für Gleichstellungsfragen für Menschen mit Behinderungen*** im Berichtszeitraum intensiviert. Ausschlaggebend für diese bundesländerweite Vernetzung ist auch, dass die *Anwältin für Gleichstellungsfragen für Menschen mit Behinderungen* erstmalig mit Regionalstellen ausgestattet worden ist. Informationsveranstaltungen und Ausstellungsprojekte wurden beispielsweise in der Steiermark, in Salzburg, Tirol und Vorarlberg gemeinsam besucht und bespielt.

Durch aktive Vernetzungstätigkeit in den unterschiedlichen Regionen erhöht sich der Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

StrAP 2024/25

Im Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 adressierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen dieser Vernetzungen **strategische Themenschwerpunkte.** Ein großer Fokus waren regionale Vernetzungen zu den Themen Antirassismus, sexuelle Orientierung, Trans- und Intergeschlechtlichkeit und auch spezifischer zur Bekämpfung von antimuslimischem Rassismus.

Die strategische regionale Vernetzung ist außerdem für die Bekämpfung spezifischer Diskriminierungsphänomene relevant: Durch diese Aktivität wird das Wissen über die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft – etwa bei rassistischer oder queerfeindlicher Diskriminierung – erhöht und durch Stakeholder:innen an die Zielgruppen der Gleichbehandlungsanwaltschaft weitergegeben.

StrAP 2026/27

Im Strategie- und Arbeitsplan 2026/27 strebt das Regionalbüro Kärnten aus diesem Grund eine intensivierte **Kooperation mit den Interessenvertretungen der Kärntner Slowen:innen** an. Es sollen dabei auch gemeinsame Projekte umgesetzt werden, um diese Zielgruppe künftig besser mit Angeboten zu erreichen. Auch sollen spezifische Diskriminierungsformen, die diese Zielgruppe betreffen, öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden.

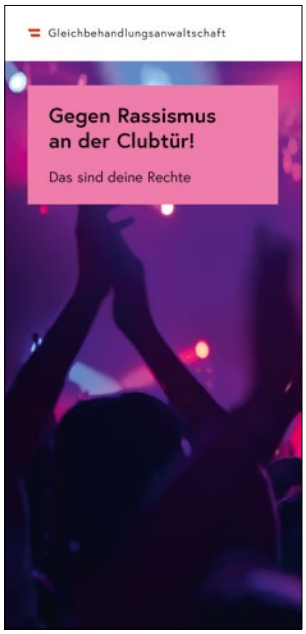
Auch wurde die inhaltliche Zusammenarbeit zum Thema Diskriminierung durch Algorithmen mit diversen Stakeholder:innen gestärkt. Zudem waren Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz Fokusthemen von Vernetzungen, um eine wirksame Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie voranzutreiben.

→ Siehe dazu Kapitel 2.5.3 (S. 77)

Sowohl langjährige Kooperationen als auch neue Kontaktaufnahmen zeigen klar, dass die Zusammenarbeit zwischen Gleichbehandlungsstellen und Zivilgesellschaft zentral ist, um gesellschaftlich effektiv gegen Diskriminierung vorzugehen. Es braucht vielschichtige Angebote, um möglichst viele Zielgruppen zu erreichen. Dabei kann weder die **Förderung von zivilgesellschaftlichen Organisationen** noch von staatlichen Gleichbehandlungsstellen ersetzt werden.

4.3.2 Informationsmaterialien

Die Sensibilisierung von Verantwortungsträger:innen und die Information von Zielgruppen über die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind wesentliche Aspekte der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit der GAW. Neben einschlägigen Formaten wie Veranstaltungen und Schulungen produziert die Gleichbehandlungsanwaltschaft in jedem Berichtszeitraum Informationsmaterialien, die an den strategischen Arbeitsschwerpunkten der Institutionen und den Informationsbedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen ausgerichtet sind. Das Hauptanliegen ist, gut aufbereitete und **leicht verständliche Informationen** zu veröffentlichen, damit Personen wissen, wie sie zu ihrem Recht kommen und welche Unterstützungsangebote es gibt. Die Entwicklung dieser Materialien beruht auf der rechtlichen Expertise und langjährigen Beratungserfahrung der GAW ebenso wie auf dem Input von Selbstvertretungsorganisationen und einschlägigen Beratungseinrichtungen. Die Informationsmaterialien können auf der Website der GAW kostenlos heruntergeladen oder als Printunterlagen bestellt werden. Sie werden regelmäßig durch strategische Vernetzungen sowie durch gezielte Kampagnenarbeit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht.



Folder „Gegen Rassismus an der Clubtür!“

Infomaterialien gegen Rassismus an der Clubtür

Rassistisch motivierte Einlassverweigerungen in Lokale und Clubs sind nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät jedoch regelmäßig Personen, die aufgrund rassistischer Einlasspraxen nicht in Lokale, Bars oder Clubs eingelassen werden. Die Zahl der Diskriminierungsfälle für den Berichtszeitraum 2024/25 sind im Kapitel Beratung und Unterstützung dokumentiert – sie sind die am häufigsten gemeldete rassistische Diskriminierungsform in der Gastronomiebranche. Auch Selbstvertretungsorganisationen von Schwarzen Personen und PoC (People of Color) sowie Antirassismus-Organisationen thematisieren regelmäßig dieses Problem.

→ Siehe dazu Kapitel 3.3 (S. 98) und 3.6 (S. 144)

StrAP 2024/25

Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die GAW in Zusammenarbeit mit den NGOs und Selbstvertretungsorganisationen *Black Voices Austria*, dem *Klagsverband* und *ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit* eine **Empfehlung gegen Rassismus und Diskriminierung in Lokalen** für Betreiber:innen von Lokalen, Clubs und Bars herausgegeben.

Die Empfehlung klärt über die **rechtliche Verantwortung von Betreiber:innen** auf und gibt praxisorientiert Hinweise, um den eigenen Betrieb möglichst diskriminierungsfrei zu gestalten. Bei Lokalbetreiber:innen anzusetzen und diese über ihre rechtliche Verantwortung zu informieren, leistet einen präventiven Beitrag auf struktureller Ebene. Denn in erster Linie möchten Betroffene keinen Schadenersatz, sondern vor allem **Lokale besuchen, ohne Diskriminierung** oder Belästigung zu erfahren.

Im Fokus stehen Empfehlungen, um interne Prozesse klar zu gestalten und die rechtliche Verantwortung mitzudenken. Hierzu gehört es unter anderem, sensibilisierte Ansprechpersonen für rassistische Vorfälle zu benennen sowie **regelmäßige Schulungen und Teambesprechungen** anzubieten, um Vorfälle zu besprechen. Betreiber:innen müssen auch Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten des Personals definieren. Die Empfehlung beinhaltet außerdem die „Musterhausordnung für ein diskriminierungsfreies Miteinander", die von Betreiber:innen an die eigenen Rahmenbedingungen angepasst werden kann. Durch die Vernetzungsarbeit im Rahmen dieser Kooperation konnte die Empfehlung bei einschlägigen Interessenvertretungen innerhalb der Branche multipliziert werden. Die Empfehlung wurde etwa durch die Interessengemeinschaft IG Kultur auf der Website und im Newsletter veröffentlicht.

Die Informationsarbeit der GAW fokussierte außerdem auf die Stärkung von betroffenen Personen. Für diesen Anlass hat die GAW auch den neuen **Folder „Gegen Rassismus an der Clubtür! Das sind deine Rechte"** herausgegeben. Dieser informiert Personen über ihre Rechte nach dem Gleichbehandlungsgesetz beim Besuch von Lokalen, Clubs und Bars. Der Folder erklärt den rechtlichen Rahmen anhand von Erfahrungen rassismusbetroffener Personen. Er klärt unter anderem darüber auf, was betroffene Personen beim Vorfall selbst und nach einem rassistischen Vorfall tun können und wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen kann. Auf der Website der GAW ist der Folder auf Deutsch und Englisch als Druckversion und als Download kostenfrei verfügbar. Auch eine begleitende Social-Media-Kampagne von *Black Voices Austria* und der Gleichbehandlungsanwaltschaft setzte den Fokus auf rassismusbetroffene Personen. Ziele waren die Aufklärung über Rechte, eine rassismuskritische Kontextualisierung der Erfahrungen und die Stärkung von betroffenen Personen durch praktische Hinweise im Umgang mit rassistischen Einlassverweigerungen.

Neuer Folder zu Hidschāb am Arbeitsplatz

Sowohl im aktuellen Berichtszeitraum 2024/25 als auch im vorigen Zeitraum 2022/23 waren muslimische Frauen die am häufigsten von Diskriminierung betroffene Personengruppe im Zusammenhang mit Religion.

Der Folder **„Hidschāb am Arbeitsplatz“** wurde im Berichtszeitraum herausgegeben, um muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, im Zugang zu ihren Rechten zu stärken.

StrAP 2024/25

Die Informationsbroschüre erklärt die gesetzlichen Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes und das **Beratungs- und Unterstützungsangebot** der GAW. Anhand von Beispielen wird aufgezeigt, welche Diskriminierungsformen von **muslimischen Frauen** bei der GAW gemeldet werden. Der Folder gibt Hinweise, wie sie sich **rechtlich wehren** können, wenn sie am **Arbeitsplatz belästigt** oder diskriminiert werden, weil sie Hidschāb tragen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Thema Diskriminierung aufgrund des Hidschāb um den feministischen Kampftag am 8. März 2024 in den Fokus gerückt. Die Beratungserfahrungen zu diesem Thema und der neue Folder wurden bei diversen Veranstaltungen und Vernetzungstreffen vorgestellt. Auch die Social-Media-Aktivität der GAW für den 8. März wurde thematisch daran ausgerichtet, um die Informationen effektiver zu streuen. Auch im Rahmen von Schulungen verschiedener Stakeholder:innen zum Thema Diskriminierung bei der Jobsuche wurde ein Fokus auf das Thema antimuslimischer Rassismus gesetzt.

Folder „Hidschāb am Arbeitsplatz“ und Folder „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!“

Neuer Equal Pay Folder

StrAP 2024/25

Auch das Thema **Entgeltdiskriminierung** wurde im Berichtszeitraum durch neue Informationsmaterialien für betroffene Personen aufbereitet.

Ziel des Folders ist, über gängige Ausreden und strukturelle Muster zu informieren, die bei Entgeltdiskriminierung eine Rolle spielen. Der Folder **klärt über die Rechtslage auf** und informiert, welche rechtlichen Möglichkeiten und **Unterstützungsangebote** bestehen, um gegen Entgeltdiskriminierung vorzugehen.

Anlässlich des Equal Pay Day im Februar 2024 wurde dieser neue Folder im Rahmen der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit vorgestellt.

Neue Informationsmaterialien für geschlechtliche Vielfalt

Mithilfe der Expertise der Selbstvertretungsorganisationen VIMÖ und VENIB konnten im Berichtszeitraum 2024/25 neue Informationsmaterialien für die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt produziert werden. Darin werden diskriminierende Formulare und andere Formen der Datenerfassung im Bereich Güter und Dienstleistungen in den Fokus genommen. Häufig erfordern Formulare und andere Erfassungssysteme für den Kauf einer Dienstleistung oder Ware die Angabe des Geschlechts oder der Anrede. Oftmals fehlen jedoch geschlechtsneutrale oder zutreffende Anredeoptionen oder Geschlechtsangaben. Nicht-binäre, intergeschlechtliche und transgeschlechtliche Personen werden damit vor die Entscheidung gestellt, entweder eine unrichtige Angabe über ihr Geschlecht zu machen oder auf die Nutzung bestimmter Dienstleistungen und Güter zu verzichten. Diese Benachteiligung ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz eine Diskriminierung.

StrAP 2024/25

Das **Musterschreiben für geschlechtliche Vielfalt in Formularen** wurde als Tool entwickelt, mit dem diskriminierte Personen selbst tätig werden können, um diskriminierungsfreie Optionen für die Angabe von Geschlecht oder Anrede einzufordern.

Das **Musterschreiben** klärt über das Diskriminierungsverbot im Gleichbehandlungsgesetz und den weiterführenden rechtlichen Rahmen auf – etwa im Zusammenhang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Prinzip der Datenminimierung. Dieses Tool **erleichtert** Personen, die aufgrund des Geschlechts diskriminiert werden, **selbst** tätig zu werden – auch ohne juristische Vorkenntnisse.

Gemeinsames Posting zur Bewerbung des Musterschreibens zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt

Zusätzlich wurde eine **Empfehlung zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt** in Formularen entwickelt, die sich an die Anbieter:innen von Gütern und Dienstleistungen richtet.

StrAP 2024/25

Die Empfehlung unterstützt alle Organisationen und Unternehmen bei der **rechtskonformen und diskriminierungsfreien Gestaltung von Formularen** und bei der Abfrage von Geschlecht bzw. Anrede im Umgang mit Kund:innen, die Güter und Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Auch hier leistet die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen präventiven Beitrag und setzt bei den Verantwortungsträger:innen an, um Betroffene zu entlasten.

Das Musterschreiben und die Empfehlung werden bei einschlägigen Vernetzungen und Veranstaltungen regelmäßig vorgestellt. Auch wurden diese gemeinsam mit VIMÖ und VENIB über Social Media beworben.

Die niederschwellige Zugänglichkeit von Informationen ist zentral, um betroffene Personen und andere relevante Zielgruppen über die Rechtslage und die Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu informieren. Aktuell erfolgt die Produktion von Informationsmaterialien mit sehr **eingeschränkten Ressourcen.** Diese wichtige Arbeit wird von den Berater:innen de facto nebenbei „mitgemacht“. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen machen einen **Ausbau der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit erforderlich.** Es müssen auch fachlich einschlägige personelle Ressourcen sichergestellt sein, um den Informationsbedarf von verschiedenen Zielgruppen zu evaluieren und zu erfüllen.

4.3.3 Schulungen und neue Tools für die Vermittlungsarbeit

286 Mal hat die GAW im Berichtszeitraum 2024/25 Schulungen durchgeführt.

Die Schulungsressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden dafür eingesetzt, dort zu sensibilisieren, wo Diskriminierung passiert, und um Betroffene zu stärken. Die Schulungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft richten sich daher einerseits an Multiplikator:innen, die mit Zielgruppen arbeiten, die besonders von Diskriminierung betroffen sind. Damit verfolgt die GAW das Ziel, das Wissen über den rechtlichen Rahmen und die Angebote der GAW sowie über diverse Beratungseinrichtungen und Stellen, die im Sozialbereich tätig sind, an betroffene Personen weiterzugeben. Andererseits richten sich die Schulungen vor allem an Führungskräfte, unternehmensinterne Gleichbehandlungsbeauftragte und Betriebsrät:innen. Damit spricht die Gleichbehandlungsanwaltschaft insbesondere Verantwortungsträger:innen an, die rechtliche Fürsorge- und Abhilfepflichten haben, ebenso wie die Interessenvertretungen von Arbeitnehmer:innen. Diese sollen dadurch betroffene Personen bei Vorfällen besser unterstützen können. Mit ihren Schulungsaktivitäten stärkt die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Bewusstsein über Verantwortung und rechtliche Pflichten zur Förderung von Gleichstellung in Unternehmen. Anlassbezogen werden auch Mitarbeitende von Organisationen und Unternehmen geschult. Dieser Bedarf kann aber mit den aktuellen Ressourcen bei Weitem nicht gedeckt werden. Inhaltlich bietet die GAW Schulungen zu allen Diskriminierungsgründen und Anwendungsbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes an. Der Fokus liegt aufgrund der hohen Nachfrage vor allem auf den Themen Diskriminierung und Belästigung in Arbeitsverhältnissen.

Zahlreiche Schulungsanfragen, zu wenige Ressourcen

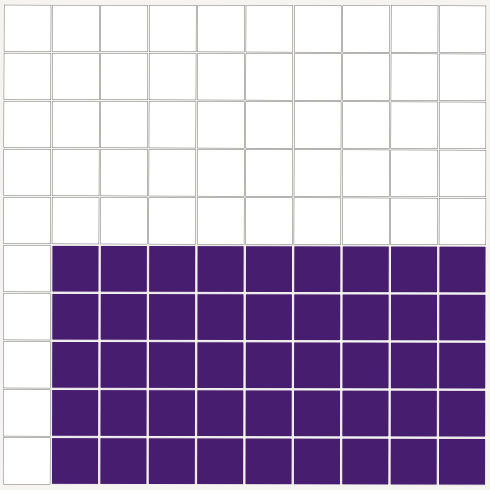
Fast jede 2. Schulung konnte aufgrund von Ressourcenmangel im Berichtszeitraum 2024/25 **nicht durchgeführt** werden.

Im Vergleich dazu wurde im Berichtszeitraum 2022/23 jede 4. Schulung abgesagt. Die Schulungsanfragen sind im Berichtszeitraum 2024/25 im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum von 513 auf 522 gestiegen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über kein eigenes Personal für Schulungen und andere Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit. Diese Aufgaben werden zusätzlich zu den Beratungen von Gleichbehandlungsanwält:innen und Erstberater:innen übernommen. Die Kapazitäten der GAW waren im aktuellen Berichtszeitraum in grundsätzlich jedem Handlungsfeld stark ausgelastet. Wenn über längere Zeiträume Nachbesetzungen von Stellen im Zuge des Ministerienwechsels verzögert erfolgen, muss diese Aufgabe gegenüber dem ebenfalls ansteigenden Beratungsbedarf hintangestellt werden. Im Berichtszeitraum 2024/25 mussten daher etliche Schulungen abgesagt werden. Diese

Situation zeigt auf, dass die personelle Ausstattung der GAW deutlich unter den erforderlichen Kapazitäten liegt, um den Normalbetrieb in allen relevanten Tätigkeitsbereichen aufrechtzuerhalten.

Von allen angefragten Schulungen (522) …



… konnten **45 %** nicht durchgeführt werden.

Die Situation rund um die fehlenden personellen Ressourcen für Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit verschärft sich nun, da der proaktive Handlungsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen noch ausgebaut werden muss.

Das neue E-Learning für die Arbeitswelt

35.664 Zugriffe verzeichnete das E-Learning-Angebot seit dem Launch im November 2024 bis Ende 2025.

Das E-Learning-Angebot wurde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit dem *Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung* (KDA) des *Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport* entwickelt. Es existieren zwei Versionen, die jeweils auf die Rechtslage für die Arbeitswelt in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst abgestimmt sind.

Das **E-Learning** vermittelt Führungskräften und Mitarbeitenden Basiskompetenzen zum Gleichbehandlungsrecht für die Arbeitswelt.

StrAP 2024/25

Oberflächenansicht des neuen E-Learnings

Die Aufbereitung des E-Learnings erfolgt multimedial und durch verschiedene Beispielfälle, um Diskriminierungssituationen und rechtliche Möglichkeiten zu veranschaulichen. Das Modul ist auch darauf ausgerichtet, verschiedene Rollen von Mitarbeitenden in der Arbeitswelt zu reflektieren und Informationen zu Handlungsmöglichkeiten, Rechten und Pflichten zu vermitteln. Diese **Basiskompetenzen** können durch ein abschließendes Quiz überprüft werden. Es besteht die Möglichkeit, nach dem Abschluss eine personalisierte Teilnahmebestätigung zu erstellen.

Die Zusammenarbeit mit dem KDA umfasste außerdem einen regen Austausch mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, um das Modul möglichst multiperspektivisch und intersektionell auszurichten. Das E-Learning steht kostenfrei auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft und im Bildungskatalog der Verwaltungsakademie des Bundes zur Verfügung und kann mit vertiefenden Bildungsaktivitäten kombiniert werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schafft mit diesem Tool ein alternatives Angebot, weil viele Schulungsanfragen aufgrund der zu knappen Ressourcenlage abgesagt werden müssen. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen definieren **Schulungsaufgaben als zentrale Aufgabe** von Gleichbehandlungsstellen, für die auch entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen. Digitale Angebote können die wichtige didaktische Funktion von Dialogen aber nur ergänzen und nicht ersetzen. Durch Angebote wie die digitale Schulung sucht die GAW nach Wegen, trotz Ressourcenmangel ihre Aufgaben effizient und effektiv ausüben zu können.

Die Umsetzung der EU-Standards erfordert jedoch einen grundlegenden Aufbau der Vermittlungsarbeit von staatlichen Gleichbehandlungsstellen. Die Anzahl der Schulungsanfragen zeigt, dass es für diese Aufgabe einen großen Bedarf gibt, der jedoch aufgrund

der zu geringen Ressourcen der GAW nicht gedeckt werden kann. Die Schulungsangebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind kostenfrei und dadurch auch sehr niederschwellig für Organisationen und Unternehmen zugänglich. Dies bietet insbesondere Vorteile für mittlere und kleinere Betriebe und Organisationen, deren Budgets für Sensibilisierungsmaßnahmen oftmals knapp ausgestattet sind.

Der Auftrag der Gleichbehandlungsstellen ist laut EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen nicht nur auf die Prävention von Diskriminierung, sondern auch auf die aktive Förderung von Gleichstellung ausgerichtet. Dazu zählen den EU-Richtlinien zufolge positive Maßnahmen sowie Beratungen und die Unterstützung von Einrichtungen, um Gleichstellung zu fördern. Die aktuelle Informationsarbeit der GAW stützt sich auf § 5 Absatz 2 des Gleichbehandlungskommissions- und Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetzes (GBK-/GAW-Gesetz). Dieser regelt, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft unabhängige Untersuchungen durchführen und unabhängige Berichte veröffentlichen kann, ebenso wie Empfehlungen zu allen Fragen, die im Zusammenhang mit Diskriminierung stehen. Schulungsaktivitäten ergeben sich in Folge aus dem Auftrag, Empfehlungen an Verantwortungsträger:innen abzugeben.

Die Vorgaben aus den EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen erfordern für **aktive Gleichstellungsarbeit** im österreichischen Kontext eine rechtliche Erweiterung und ausreichend fachlich einschlägige Personalressourcen, um diese durchführen zu können.

Dort schulen und sensibilisieren, wo Diskriminierung passiert

192 Mal wurden Unternehmen außerdem im Rahmen von Rechtsauskünften über ihre Pflichten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert.

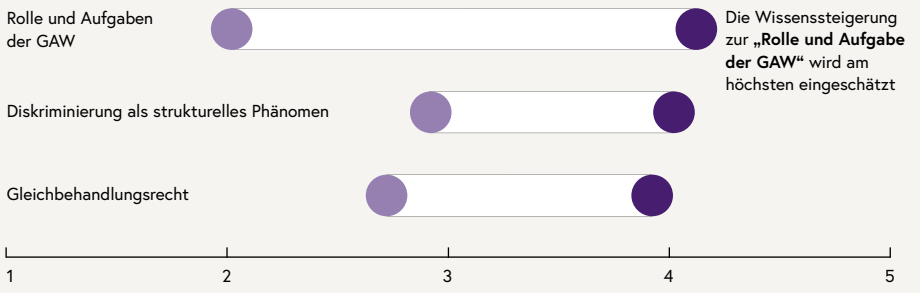
Im Berichtszeitraum 2024/25 wurden 40 % der Schulungen für Unternehmen und Organisationen durchgeführt. Zusätzlich haben 16 Vernetzungstreffen mit Unternehmen stattgefunden.

Es wurden zudem bundesweit fünf **Workshops für unternehmensinterne Gleichbehandlungsstellen** abgehalten. Die Zielgruppe wurde im Rahmen der interaktiven Workshops zu rechtlichen Pflichten von Unternehmen und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung sensibilisiert.

StrAP 2024/25

GAW-Schulungen steigern das Wissen zu Gleichbehandlung und Diskriminierung deutlich

Die Teilnehmenden schätzten ihr Wissen **vor** ● und **nach** ● der Schulung auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) ein.



Aus den regelmäßigen Evaluationen der GAW geht hervor, dass die Schulungen insbesondere dabei helfen, Teilnehmenden zu vermitteln, welche Rolle und Aufgaben die Gleichbehandlungsanwaltschaft wahrnimmt. Dies ist auch das Thema, zu dem Teilnehmende im Vorfeld oftmals am wenigsten Vorwissen mitbringen. Darüber hinaus erhöhen die Schulungen das Bewusstsein für Diskriminierung als strukturelles Problem und stärken insgesamt das Wissen zum Gleichbehandlungsrecht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 Bildungsprojekte für Zielgruppen im Bereich der Rechtsdurchsetzung und im Bereich der Jugendarbeit umgesetzt.

StrAP 2024/25

Das Regionalbüro Oberösterreich hat im Rahmen einer Kooperation mit dem **Bildungsprojekt Legal Literacy Project** einen Wissenstransfer für Trainer:innen zum Gleichbehandlungsrecht durchgeführt. Diese Kooperation ist wichtig, um auch junge Menschen über das Recht auf Gleichbehandlung zu informieren.

Das Legal Literacy Project Linz bietet an Schulen Workshops an, um rechtliches Grundwissen niederschwellig zu vermitteln. In diesem Strategie- und Arbeitsplan-Projekt vermittelte die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertiefende Fachkenntnisse und das institutionelle Erfahrungswissen zu Antidiskriminierungsschulungen an die Trainer:innen. Darauf aufbauend bieten diese nun Workshops zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für Schulen an. Der Workshop fokussiert auf eine Sensibilisierung junger Personen, damit diese Diskriminierung früh erkennen und darauf reagieren können. Mit diesem Projekt für Multiplikator:innen steuert die Gleichbehandlungsanwaltschaft den fehlenden Ressourcen für gezielte Bildungsarbeit mit jüngeren Zielgruppen ein Stück weit entgegen.

An die Kooperation mit dem Legal Literacy Project Oberösterreich soll im Strategie- und Arbeitsplan 2026/27 überregional angeknüpft werden. Damit soll die **Sensibilisierungsarbeit** über das Recht auf Gleichbehandlung **für junge Personen** in weiteren Regionen Österreichs gestärkt werden.

StrAP 2026/27

Gezielt wurde auch die **Sensibilisierungsarbeit für die Rechtsdurchsetzung** im Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 weiter ausgebaut. Dies umfasst das Ausbildungsangebot für Richter:innen und Anwärter:innen ebenso wie für Laienrichter:innenschulungen.

StrAP 2024/25 ✓

Das Symposium „Mit Recht gegen Rassismus: Ressourcen für eine rassismuskritische Rechtswissenschaft und -praxis" wurde in das Ausbildungsangebot für Richter:innen und Richter:innenamtsanwärter:innen im Oberlandesgerichtssprengel Linz aufgenommen. Zudem führte das Regionalbüro Oberösterreich erneut Laienrichter:innenschulungen durch. Dieses Projekt führt das Regionalbüro seit 2016 in Kooperation mit der *Arbeiterkammer Oberösterreich* und mit dem *Autonomen Frauenzentrum* durch. Die Schulungen vermitteln einen vertiefenden Einblick in das Gleichbehandlungsrecht und dessen Anwendung in Gerichtsverfahren. Im Fokus steht die Rechtsanwendung bei Verfahren zu sexueller Belästigung. Laienrichter:innen werden darüber hinaus zu psychosozialen Dimensionen der Prozessführung geschult, um verbreitete Stereotype über (Un-)Glaubwürdigkeit von Betroffenen abzubauen. Anhand von Rollenspielen lernen die Laienrichter:innen, Beweise und Narrative über Diskriminierungserfahrungen auf Basis des erworbenen rechtlichen und psychosozialen Wissens einzuordnen.

Bereits in den letzten Jahren wurde das Regionalbüro Steiermark immer wieder für die Mitgestaltung von Richter:innen- und Richter:innenamtsanwärter:innenschulungen zum Bereich Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrecht im Oberlandesgericht (OLG) Sprengel Graz angefragt.

Für den kommenden Berichtszeitraum ist geplant, eine Schulung für Richter:innenamtsanwärter:innen für den OLG Sprengel Graz mitzugestalten. Das Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrecht stellen einen wichtigen Teil der Ausbildung für zukünftige Richter:innen dar und es wird unter anderem auf die besondere Beweislastregelung fokussiert.

StrAP 2026/27

4.3.4 Veranstaltungen für diverse Stakeholder:innengruppen

Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die GAW für ausgewählte Stakeholder:innen und Zielgruppen gezielte Veranstaltungsangebote entwickelt. Je nach Zielgruppe und Aktivität sind auch die Zielsetzungen, die mit diesen Veranstaltungen verfolgt werden, sehr unterschiedlich.

Symposium „Mit Recht gegen Rassismus: Ressourcen für eine rassismuskritische Rechtswissenschaft und -praxis“

Die rassismuskritische Auseinandersetzung und Wissensvermittlung ist in Österreich im Rechtsbereich kaum institutionalisiert. Auch nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft wahr, dass **in Institutionen des Rechts zu wenig Bewusstsein über die eigene Rolle in der Reproduktion von strukturellem Rassismus** besteht. Umfrageergebnisse der *Agentur der Europäischen Union für Grundrechte* (FRA)[76] beleuchten, dass Rassismuserfahrungen in Österreich sehr präsent sind – auch im Rechtssystem. Betroffene melden Vorfälle jedoch selten, da sie befürchten, ihre Meldung würde nicht ernst genommen werden oder folgenlos bleiben. Rassistische Diskriminierung ist der zweithäufigste Grund, weshalb sich Menschen an die GAW wenden. Sie sind häufig der Ausdruck von gesellschaftlichen Strukturen, die Menschen als „fremd“ oder „nicht zugehörig“ markieren und abwerten. Der Zusammenhang zwischen diesen Strukturen und den gesetzten rassistischen Handlungen wird jedoch weitgehend ausgeblendet – dies ist auch im österreichischen Rechtssystem und Rechtsdiskurs eine große Leerstelle.

StrAP 2024/25

Das **Symposium „Mit Recht gegen Rassismus“** am 6. November 2025 verfolgte das Ziel, den Austausch über theoretische Tools und praxisorientierte Strategien für die rassismuskritische Arbeit in der Rechtsanwendung und Rechtswissenschaft zu fördern. Damit setzt die Gleichbehandlungsanwaltschaft Impulse, um den österreichischen **Rechtsdiskurs zum Thema Antirassismus** voranzutreiben.

Es wurde darauf Wert gelegt, Expertisen aus der Praxis und Wissenschaft zu diesem Thema im rechtswissenschaftlichen Diskurs sichtbarer zu machen. Auf Podien und in Workshops wurden Rechtsgrundlagen, Institutionen, Praktiken sowie die dazugehörige rechts- und sozialwissenschaftliche Wissensproduktion im Hinblick auf ihre Rolle bei der Reproduktion oder Bekämpfung von Rassismen analysiert. Das Symposium bot den Raum für rassismuskritische Analysen verschiedener Rechtsbereiche. Das Symposium wurde in Kooperation mit dem *Institut für Legal Gender Studies* der *Johannes Kepler Universität Linz* (JKU Linz) und dem *Vienna Centre for Migration and Law* (VCML) veranstaltet.

76 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu, https://fra.europa.eu/en/publication/2024/being-muslim-eu, https://fra.europa.eu/en/publication/2024/experiences-and-perceptions-antisemitism-third-survey, letzter Zugriff am 21.5.2026.

Eröffnungspanel „Rassismus und Recht. Warum müssen wir uns damit befassen?“ des Symposiums „Mit Recht gegen Rassismus“ © Institut für Legal Gender Studies der JKU[77]

Rund 120 Teilnehmende aus Institutionen der Rechtspraxis wie Gerichten und Behörden, staatlichen Beratungseinrichtungen, zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, Selbstvertretungsorganisationen sowie aus der Wissenschaft haben das Symposium besucht. Das Symposium ist die erste derartige rechtswissenschaftliche Fachtagung in Österreich, die sich explizit an ein Fachpublikum richtet, das mit dem Recht arbeitet. Für die rassismuskritische Auseinandersetzung braucht es vertrauensvolle Netzwerke und regelmäßige Austauschmöglichkeiten. Das Symposium sollte auch Räume dafür bieten, diese Verbindungen aus- und aufzubauen und den Diskurs in Österreich stärker zu institutionalisieren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet im kommenden Berichtszeitraum an der Ergebnissicherung dieser Fachtagung. Ein **Sammelband** soll praxisrelevante, **rassismuskritische Werkzeuge** zur Verfügung stellen und den fachlichen Diskurs damit stärker institutionalisieren.

StrAP 2026/27

Im Bereich der Rechtswissenschaft und -anwendung muss künftig deutlich mehr rassismuskritische Sensibilisierung stattfinden, um strukturelle und individuelle Diskriminierungsmuster abzubauen. Aus Sicht der GAW ist dafür die **Ergänzung der rechtlichen Ausbildung um rassismuskritische** und diskriminierungssensible **Inhalte dringend geboten.**

77 Moderation des Panels durch Univ.-Prof. Dr. Cengiz Barskanmaz (Universität Fulda), Teilnehmende des Panels waren Dr.in Asmaa El Idrissi (freiberufliche Juristin und Strategin für DEIB & Antidiskriminierung), Univ.-Prof. Dr. Eddie Bruce-Jones (SOAS, University of London), Mag.a Désirée Sandanasamy (*ZARA*) und Mag.a María Celeste Tortosa (*LEFÖ*) (v.l.n.r.).

Vernetzungsveranstaltungen für Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte

Neben Führungskräften und Betriebsrät:innen, die bereits seit Jahrzehnten im Fokus der Informationsarbeit stehen, hat die GAW im Berichtszeitraum 2024/25 einen neuen Schwerpunkt für Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte gesetzt. Für den Aufbau und die Weiterentwicklung von Diversitätsmaßnahmen sowie für die **Förderung diskriminierungsfreier Organisationsstrukturen** besteht ein großer Informationsbedarf seitens dieser unternehmens- und organisationsinternen Anlaufstellen.

Wordcloud-Abfrage bei der Veranstaltung für Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte

Um diesem Informationsbedarf adäquat zu begegnen, hat die GAW im Berichtszeitraum eigene Veranstaltungsformate für Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte entwickelt. Dieser Austausch wurde überregional in allen Büros der GAW ausgerollt, um möglichst flächendeckend Informationen anzubieten. Die GAW verfolgt mit diesen Veranstaltungen das Ziel, Verantwortungsträger:innen ein möglichst breites und intersektionelles Wissen für ihre tägliche Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit zu vermitteln.

> **Für viele Teilnehmende war auch besonders positiv, hier einen Raum zu bekommen, um sich auch mit anderen Diversitätsbeauftragten über die Herausforderungen in dieser Funktion auszutauschen.**
> Gleichbehandlungsanwältin

Für die GAW sind Diversitäts- und Gleichbehandlungsbeauftragte auch wichtige Partner:innen, um sich über betriebliche Realitäten und Herausforderungen auszutauschen. Auf Grundlage dieses Dialogs kann auch das Informationsangebot der GAW laufend verbessert und bedürfnisorientiert ausgebaut werden.

Symposium: Eine offene und inklusive Gesellschaft – Rolle und Auftrag der Gleichbehandlungsstellen

Die EU-Standards Richtlinien (EU 2024/1499 und EU 2024/1500) setzen wichtige Impulse für die zukünftige Gestaltung und Ausstattung von Gleichbehandlungsstellen. Das Symposium eröffnete im September 2024 eine Dialogplattform, um die effektive Umsetzung der neuen EU-Vorgaben für Gleichbehandlungsstellen in Österreich voranzutreiben.

Das **Symposium „Rolle und Auftrag der Gleichbehandlungsstellen“** stellte dem Fachpublikum internationale Best Practice Beispiele vor, die wichtige Inputs für eine innovative Ausstattung mit Klagerechten, für den Ausbau der proaktiven Arbeit und für die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen in Österreich liefern.

StrAP 2024/25

Die 2024 amtierende Zweite (nunmehr: Dritte) Nationalratspräsidentin Doris Bures bei der Eröffnungsrede des Symposiums © Parlamentsdirektion / Thomas Topf

Gruppenfoto der Expert:innen des Symposiums aus der Zivilgesellschaft, aus EU-Institutionen, Politik sowie nationalen und internationalen Gleichbehandlungsstellen © Parlamentsdirektion / Thomas Topf

Die Veranstaltung förderte einen gezielten Austausch zwischen Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft sowie der Leitungen österreichischer Gleichbehandlungsstellen darüber, was Gleichbehandlungsstellen brauchen, um ihren gesellschaftlichen Auftrag in Zukunft effektiv und effizient zu erfüllen.

→ Siehe dazu Kapitel 5.4.2 (S. 233)

Das Symposium bildete auch den Start für die **nationale Koordinierung** der österreichischen Gleichbehandlungsstellen für die Umsetzung der EU-Standards.

Ausstellung „Wege zur Gleichbehandlung“: Vermittlungsprojekt für neue Zielgruppen

Im Jahr 2021 hat die GAW erstmals die Ausstellung „Wege zur Gleichbehandlung“ anlässlich ihres dreißigjährigen Bestehens realisiert. Die Ausstellung wurde von einem interdisziplinären Team aus Historiker:innen, Jurist:innen und Künstler:innen gestaltet, um niederschwellig zu vermitteln, welche Diskriminierungserfahrungen in der Gesellschaft existieren und wie sich Betroffene dagegen wehren können. Die Ausstellung wurde seit ihrem Bestehen an unterschiedlichen Orten gezeigt. Darüber hinaus hat die GAW eine mobile Kurzfassung der Ausstellung auf Roll-Ups produziert, die sich besonders gut für den Transport und für unterschiedlichste Räumlichkeiten eignet.

Diese Wanderausstellung wurde im Berichtszeitraum 2024/25 an unterschiedliche Institutionen für diverse Zielgruppen verliehen. Die Erfahrungen des GAW Regionalbüros Steiermark waren im Berichtszeitraum 2024/25 besonders positiv: Die Wanderausstellung wurde allein im Jahr 2025 zehn Mal ausgeliehen. Nachfrage besteht nach wie vor:

> **Die Wanderausstellung habe ich alleine 2025 zehn Mal verliehen, und wir haben weitere Anfragen. Das ist einfach irrsinnig schön, weil sie aus so unterschiedlichen Bereichen kommen, auch für unterschiedliche Zielgruppen.** Leitung des Regionalbüros Steiermark

Unter anderem wurde die Wanderausstellung am Oberlandesgericht in Zusammenarbeit mit der Regionalstelle der *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen* gezeigt. Die amtierende Justizministerin Dr.in Anna Sporrer war Ehrengast der Eröffnung. Zielgruppe waren hier insbesondere Richter:innenamtsanwärter:innen, die im Zuge ihrer Ausbildung eine vertiefende Führung von der Leitung des Regionalbüros Steiermark erhalten haben. Auch war die Ausstellung beispielsweise an der Fachhochschule Johanneum zu sehen. Zielgruppen waren Studierende und Mitarbeitende der Fachhochschule, auch für externe Personen war die Ausstellung zugänglich. Das

Regionalbüro gestaltete dort gemeinsam mit der Regionalstelle der *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen* anlässlich des 8. März 2025 ein Rahmenprogramm, um für intersektionelle Gleichstellung zu sensibilisieren.

Volles Haus am Oberlandesgericht Graz bei der Ausstellungseröffnung durch den Präsidenten Mag. Michael Schwanda © Michael Schnabl

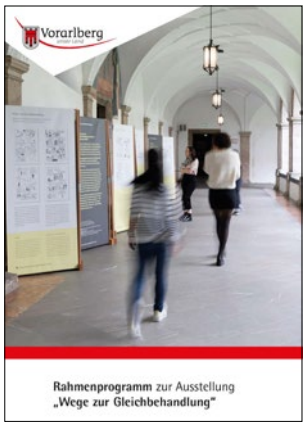
Mag.a Elke Niederl von der Regionalstelle Süd der *Behindertenanwaltschaft* führt durch die Ausstellung, Bundesministerin für Justiz, Dr.in Anna Sporrer besuchte als Ehrengast die Eröffnung © Michael Schnabl

Die Ausstellung wurde auch von Mai bis Oktober 2024 im Tiroler Volkskunstmuseum in Innsbruck gezeigt. Der Ausstellungsort wurde strategisch im Kreuzgang platziert, einem überdachten Verbindungsstück zwischen dem Volkskunstmuseum und der Hofkirche. Letzteres ist das bedeutendste Kunstdenkmal Tirols, wodurch die Sichtbarkeit der Inhalte wesentlich erhöht werden konnte. In diesem Zeitraum besuchten 58.168 Besucher:innen das Denkmal und das Museum. Es kann davon ausgegangen werden, dass durch die strategische Platzierung ein wesentlicher Teil davon auch die Ausstellung gesehen hat. Von der GAW und Kooperationspartner:innen wurden regelmäßig Führungen für Besucher:innen und ausgewählte Stakeholder:innengruppen (z.B. Sozialarbeiter:innen, AMS-Mitarbeiter:innen, Interessenvertretungen, NGOs) angeboten. Begleitend wurden 19 **Workshops und Themennachmittage** in Innsbruck durchgeführt. Jugendliche ab der 9. Schulstufe waren eine der wichtigsten Zielgruppen für das Begleitprogramm. Das Volkskunstmuseum hat eigens für diese Zielgruppe den Workshop „Kenne deine Rechte“ konzipiert. Ziel war es, junge Personen über ihre Rechte und Unterstützungsangebote bei Diskriminierungserfahrungen zu informieren. Dieser Workshop wurde für mehr als 200 Jugendliche abgehalten. Weitere Veranstaltungen wurden von der GAW in Zusammenarbeit mit NGOs und Expert:innen aus verschiedenen Bereichen der Antidiskriminierungsarbeit durchgeführt. Themen waren u. a. künstliche Intelligenz, die Bekämpfung von Antisemitismus, geschlechtliche Vielfalt, Intersektionalität und Rassismuskritik. Ein weiterer Höhepunkt war das Fest der Vielfalt im Tiroler Volkskunstmuseum. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war im Zuge dessen mit einem Infostand für den Austausch mit den rund 1.400 Besucher:innen und mit der Ausstellung vor Ort.

Volles Haus auch bei der Ausstellungseröffnung im Tiroler Volkskunstmuseum © Martin Vandory

Mag.a Isolde Kafka am Wort bei der Ausstellungseröffnung. Sie leitet die Tiroler Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Hier im Bild mit Mag.a Priska Garbin, Verantwortliche der Antidiskriminierungsstelle Südtirol © Martin Vandory

Die Wanderausstellung „Wege zur Gleichbehandlung“ wurde außerdem im November 2025 im Landhaus Bregenz gezeigt. Im Rahmen einer Kooperation der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit dem *Landesvolksanwalt Vorarlberg*, dem *Patientenanwalt Vorarlberg* und der *Anwältin für Gleichstellungsfragen für Menschen mit Behinderungen* wurde die Ausstellung durch weitere Facetten erweitert. Diese institutionenübergreifende Kooperation wurde auch medial kommuniziert, um die Bedeutung der intersektionellen Zusammenarbeit für Antidiskriminierung und Gleichstellung sichtbar zu machen.



Cover des Rahmenprogramms für die Ausstellung „Wege zur Gleichbehandlung“ in Bregenz, November 2025

> **Diese Ausstellung erinnert uns daran, dass Gleichbehandlung kein bloßes Schlagwort ist, sondern im Alltag beginnt – bei jedem Gespräch, jeder Entscheidung.** Patientenanwalt Mag. Alexander Wolf

Die Wanderausstellung war im November 2025 im Landhaus Bregenz frei zugänglich und wurde auch hier durch ein vielseitiges Rahmenprogramm begleitet. Im Fokus dieser Veranstaltungen stand die Vorstellung von Aktivitäten und Angeboten der Anlaufstellen sowie die Präsentation von Möglichkeiten, Diskriminierung im Alltag zu überwinden. Diese gemeinsamen, niederschwelligen Veranstaltungen zielen darauf ab, die Zugänglichkeit der nationalen und regionalen Antidiskriminierungsstellen für unterschiedliche Zielgruppen zu verbessern und die Vernetzung mit Stakeholder:innen zu stärken.

4.3.5 Internationale Aktionstage: Sensibilisierungsarbeit und Vernetzung

Internationale Aktionstage sind wichtige gesellschaftliche Ereignisse für die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit zu spezifischen Themen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nützt diese Tage, um Vernetzungen mit Stakeholder:innen zu stärken und gemeinsam lokale Aktionen für die Sensibilisierung der Gesellschaft zu setzen. Beispielhaft dafür sind die Aktivitäten der GAW für den Pride Month und für den Internationalen Tag gegen Rassismus.

Internationaler Tag gegen Rassismus

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2024/25 zum internationalen Tag gegen Rassismus, der jährlich am 21. März stattfindet, bundesweit regionale Schwerpunkte gesetzt und Kooperationen durchgeführt.

Gemeinsam mit dem Verein *migrare* und *„füruns – dem Zentrum für Zivilgesellschaft“* hat das Regionalbüro Oberösterreich einen **Flyer zum Thema Rassismus** produziert, um Zeug:innen rassistischer Handlungen zu sensibilisieren und Betroffene von Rassismus zu informieren.

StrAP 2024/25

Flyer für Verteilaktion am Internationalen Tag gegen Rassismus

Der Flyer thematisiert Handlungsspielräume für Personen, die selbst Rassismus erleben und gibt praktische Hinweise, wie Allies Betroffene von Rassismus bei Vorfällen unterstützen können. Verteilt wurde der Flyer anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus in der Linzer Innenstadt. Teil der Kooperation war auch die **Abendveranstaltung „Poetry gegen Rassismus"** mit den Poetry-Slammer:innen Donia Ibrahim und Muhammed Dumanli. Die Künstler:innen verpackten alltägliche Erfahrungen mit Rassismus, damit verbundene Emotionen und Coping-Strategien in sehr bewegende Texte. Diese künstlerischen Beiträge eröffneten einen Raum, um gemeinsam über den individuellen und gesellschaftlichen Umgang mit Rassismuserfahrungen nachzudenken. Die Veranstaltung verdeutlichte, dass Rassismus alle angeht und rief dazu auf, gemeinsam gegen Rassismus aktiv zu werden.

Im Rahmen der Antirassismus-Wochen hat das Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg eine Lesung mit der Autorin und Expertin für anti-muslimischen Rassismus, Amani Abuzahra, organisiert. Dem Input folgte eine Diskussion der Expertin mit Vertreter:innen aus Politik, Zivilgesellschaft und der GAW. Die Wanderausstellung „Wege zur Gleichbehandlung" der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde zum Internationalen Tag gegen Rassismus in Kooperation mit dem Grazer Migrant:innenbeirat gezeigt. Die Regionalleitung der GAW Steiermark stand zu diesem Anlass für Führungen und weiteren Austausch zur Verfügung. Die GAW war außerdem bei der zivilgesellschaftlichen Antirassismus-Messe und der Fachtagung „Wien gegen Rassismus" der Stadt Wien vertreten, um mit Besucher:innen und anderen Organisationen, die sich gegen Rassismus engagieren, ins Gespräch zu kommen. Aktuelle Herausforderungen im Zusammenhang mit Rassismus wurden außerdem in Salzburg in Form eines Vernetzungsworkshops behandelt. Zu diesem wurden Akteur:innen eingeladen, die sich gegen Diskriminierung und Rassismus engagieren, um zusammen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Salzburger Antidiskriminierungsstellen gemeinsame Strategien zu entwickeln.

Pride Month

Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit, der jährlich am 17. Mai stattfindet, als Auftakt für den Pride Month und einschlägige Kooperationen genutzt.

Die Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben sich in diesem Zeitraum besonders intensiv für **Vernetzungen mit LGBTQIA+-Akteur:innen** eingesetzt.

StrAP 2024/25

Zahlreiche Community-Initiativen für LGBTQIA+-Personen arbeiten mit hohem Engagement daran, auch Angebote für Menschen zu schaffen, die in ländlichen Gegenden leben.

Zielsetzung der Gleichbehandlungsanwaltschaft war, durch den Austausch mit diesen Selbstvertretungsorganisationen, die **Angebote** und Unterstützungsmöglichkeiten für die LGBTQIA+-Community bekannter und zugänglicher zu machen und auch mehr über spezifische **Problemlagen** der Community **im ländlichen Raum** zu erfahren.

Durch diese Maßnahmen können die Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft zielgerichteter gestaltet werden.

Die Aktivitäten der GAW im Rahmen des Pride Monats sind vielseitig. Im Berichtszeitraum 2024/25 wurde der Schwerpunkt von Veranstaltungsbesuchen auf regionale Prides gelegt, um diese teilweise sehr neuen Initiativen kennenzulernen und zu stärken. Darüber hinaus hat die GAW bundesweite Vorträge zu LGBTQIA+-Themen im Bereich Antidiskriminierung gehalten und sich an Workshops und Vernetzungen mit Stakeholder:innen und Selbstvertretungsorganisationen beteiligt. Die intensiven Aktivitäten und Vernetzungen wirken sich auch positiv auf die Beratungstätigkeit aus, denn sie helfen, die GAW als Anlaufstelle und mögliche Kooperationspartnerin sichtbarer zu machen.

4.4 Schlussfolgerungen: Ausbau der Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation

Gleichbehandlungsstellen spielen eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung und für die **aktive Förderung von Gleichstellung und diskriminierungsfreien Strukturen** in der Gesellschaft. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen haben diese Aufgabe erstmals umfassend in konkrete rechtliche Rahmenbedingungen gegossen und fordern hier auch Ressourcen ein. EU-Mitgliedstaaten haben laut Richtlinien den Auftrag, Gleichbehandlungsstellen so auszustatten, dass diese ihre gesellschaftlichen Funktionen wirksam erfüllen können.

Konkret legen die EU-Richtlinien fest, dass Gleichbehandlungsstellen die **allgemeine Bevölkerung sensibilisieren** und darüber hinaus den Fokus ihrer Informations- und Präventionsarbeit auf **diskriminierungsgefährdete Gruppen** legen sollen. Für diskriminierungsgefährdete Gruppen und Betroffene müssen Informationsangebote bestehende Zugangsbarrieren berücksichtigen und bewusst niederschwellig gestaltet sein.

Außerdem haben Gleichbehandlungsstellen den Auftrag, die **Gleichstellung in Organisationen und Unternehmen zu fördern,** unter anderem durch positive Maßnahmen, Schulungen und Beratungen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfolgt bereits seit Jahren das Ziel, präventiv in Unternehmen und Organisationen, aber auch in Institutionen zu wirken. Auch die Stärkung unterschiedlicher Zielgruppen mit Wissen über das Recht auf Gleichbehandlung steht seit Langem im Fokus. Die Größenordnung dieser Wirkung ist jedoch aufgrund der eingeschränkten finanziellen und personellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch viel zu gering.

Für diese Aktivitäten stehen der GAW bis dato keine eigenen personellen Ressourcen zur Verfügung. Die Sensibilisierungsarbeit wird von der Beratung nebenbei „mitgemacht". Zudem ist das dafür vorgesehene Budget von 130.000 Euro mit Blick auf die vielen notwendigen Aktivitäten nicht ausreichend. Im Gleichbehandlungsgesetz müssen entsprechende Anpassungen vorgenommen werden, um diese wichtigen und sehr vielseitigen Aufgaben entsprechend den EU-Richtlinien zu verankern. Im Berichtszeitraum 2024/25 hat die GAW trotz angespannter Ressourcenlage und weniger finanzieller Mittel eine Vielzahl an Projekten durchgeführt, um den sehr hohen Informations- und Sensibilisierungsbedarf so gut es geht abzudecken. Das **Fazit für das Handlungsfeld Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation** lässt sich für den Berichtszeitraum 2024/25 folgendermaßen zusammenfassen:

Mehr präventive Arbeit

Die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit sowie die Stakeholder:innenvernetzung ist im Berichtszeitraum 2024/25 bei gleicher Ressourcenlage weiter gestiegen. Gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum sind die **präventiven Aktivitäten um 22 % gestiegen.**

Tragfähige Netzwerke bilden Basis der Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit

Die GAW konnte durch strategische Vernetzungen zahlreiche Kooperationen und Projekte entwickeln und umsetzen. Die Vernetzungsarbeit ist zentral für differenzierte Perspektiven auf sehr komplexe Diskriminierungsphänomene. Diese Netzwerke bilden auch die Basis für **zielgerichtete Maßnahmen** der Informationsarbeit, die sich **an den Bedürfnissen** besonders diskriminierungsgefährdeter Zielgruppen und anderer zentraler Stakeholder:innen ausrichten.

Mindestens 36.000 Personen konnten erreicht werden

Durch Kooperationen, Beteiligungen an Events und eigene Veranstaltungen konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre **Reichweite** gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum **um 50 % steigern.**

Fast jede zweite Schulung musste abgesagt werden

Die GAW hat im Berichtszeitraum insgesamt **285 Schulungen** durchgeführt. Auf zwei Jahre gerechnet entspricht das einer Schulung an jedem 2. Arbeitstag. Aufgrund der prekären Ressourcenlage musste die Gleichbehandlungsanwaltschaft jedoch **45 % der Schulungsanfragen** im Berichtszeitraum 2024/25 **absagen.** Doch die Zahlen machen deutlich: Bei Unternehmen, Organisationen und Institutionen besteht ein hoher Informationsbedarf.

E-Learning vermittelt Basiskompetenzen zum Gleichbehandlungsrecht

Das kostenfreie **E-Learning** vermittelt anhand von Beispielfällen rechtliche Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt. Die Aufbereitung reflektiert unterschiedliche Rollen von Mitarbeitenden, um auf Diskriminierung sensibilisiert zu sein und Handlungsspielräume zu erkennen.

> Die GAW schafft mit dem E-Learning-Tool ein alternatives Angebot, um den großen **Informationsbedarf trotz großer Ressourcenknappheit abzufedern.**

StrAP 2024/25

Digitale Angebote können jedoch die wichtige didaktische Funktion von dialogorientierten Vermittlungsformaten nur ergänzen, nicht ersetzen.

Neue Informationsmaterialien für Kernthemen der Beratungsarbeit

Im Berichtszeitraum wurden zentrale **Informationsmaterialien** für die Beratungsarbeit entwickelt und gezielt verbreitet.

StrAP 2024/25

In Kooperation mit Selbstvertretungsorganisationen und zivilgesellschaftlichen Partner:innen entstanden praxisnahe Angebote für diskriminierungsgefährdete Gruppen sowie für gesetzliche Pflichtenträger:innen. Dazu zählen insbesondere Materialien zu **Rassismus im Nachtleben**, zum Tragen des **Hidschāb am Arbeitsplatz**, zu **Equal Pay** sowie zur **geschlechtersensiblen** und diskriminierungsfreien **Gestaltung von Formularen** und Erfassungssystemen.

Damit wurde die Unterstützungs- und Sensibilisierungsarbeit der GAW wesentlich gestärkt. Die Materialien werden laufend in Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung eingesetzt und tragen dazu bei, Rechte besser bekannt zu machen, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und eine diskriminierungssensible Praxis zu fördern.

Veranstaltungen als Impulsgeber

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum 2024/25 für ausgewählte Stakeholder:innen und Zielgruppen Veranstaltungsangebote entwickelt und umgesetzt. Einerseits haben zwei große Symposien inhaltliche Dialogplattformen für Akteur:innen aus Politik, Verwaltung, Rechtsberufen, Wissenschaft sowie der Zivilgesellschaft geboten.

StrAP 2024/25

Ein Symposium befasste sich mit der **Umsetzung der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen,** um Impulse für eine wirksame Umsetzung zu setzen.

StrAP 2024/25

Eine weitere Fachtagung stellte **Ressourcen für eine rassismuskritische Rechtswissenschaft und -praxis** vor, die in Österreich bisher im universitären Alltag und in Rechtsberufen nur marginal verankert sind.

StrAP 2024/25

Auch hat die GAW bundesweit eine **Veranstaltungsreihe für Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte** abgehalten, um den großen Informationsbedarf dieser organisationsinternen Anlaufstellen zu decken.

Auch die Wanderausstellung wurde im Berichtszeitraum an vielen Orten ausgestellt.

StrAP 2024/25

Durch Begleitprogramme konnten weiterführende Inhalte für spezifische Zielgruppen – etwa Sozialarbeiter:innen, Schüler:innen, NGOs oder AMS-Mitarbeitende – vermittelt werden.

Sensibilisierung und regionale Kooperationen an internationalen Aktionstagen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nützt diese Tage, um Vernetzungen mit Stakeholder:innen zu stärken und **gemeinsame lokale Projekte** für die Sensibilisierung der Gesellschaft umzusetzen. Beispielhaft dafür sind die bundesweiten regionalen Kooperationen für den Internationalen Tag gegen Rassismus und für den Pride Month.

Wahrnehmungen zur Situation der Zivilgesellschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt durch ihre zahlreichen Vernetzungen mit **zivilgesellschaftlichen Akteur:innen** wahr, dass ein hoher finanzieller Druck für zahlreiche Organisationen besteht. Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen erläutern in ihren Vorbemerkungen, dass auch zivilgesellschaftliche Einrichtungen einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung leisten. Die GAW stuft diese starke Prekarisierung als kritisch ein und **warnt,** dass dadurch auch für diskriminierungsgefährdete Gruppen **wichtige Unterstützungsangebote** und Möglichkeiten für Interessensartikulation und -organisation **gefährdet** werden.

Wie die Zusammenfassung verdeutlicht, initiierte die GAW im Berichtszeitraum zahlreiche Aktivitäten. Doch die Ausstattung reicht nicht aus, um den großen Informationsbedarf zu decken. Auch sind deutlich mehr Ressourcen notwendig, um eine relevante Hebelwirkung zu erzielen, die auf gesellschaftliche Strukturen einwirkt. Auf Grundlage der bisherigen Tätigkeiten, und um **die in den EU-Standards vorgegebenen Ziele zu erreichen,** ergeben sich für das **Handlungsfeld Sensibilisierung, Prävention, Förderung und Kooperation folgende Forderungen:**

Wahrnehmung zu fehlender rassismuskritischer Sensibilisierung in Rechtswissenschaft und -anwendung.

Die GAW nimmt mit Besorgnis wahr, dass in der Rechtswissenschaft und -anwendung kaum rassismuskritische Sensibilisierung stattfindet, um strukturelle und individuelle Diskriminierungsmuster abzubauen. Aus Sicht der GAW wäre etwa die **Ergänzung der rechtlichen Ausbildung um rassismuskritische** und diskriminierungssensible **Inhalte dringend geboten.**

Rechtliche Verankerung der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit

Die EU-Vorgaben für Gleichbehandlungsstellen erweitern den **Sensibilisierungs- und Präventionsauftrag** der GAW wesentlich. Dies umfasst sowohl die Aufgaben als auch die Zielgruppen. Dieser zentrale Auftrag von Gleichbehandlungsstellen muss auch **im nationalen Rechtsrahmen verankert** werden.

Rechtliche Verankerung von Gleichstellungsprüfungen

Rechtliche Instrumente sind ein wichtiger Hebel für die Förderung von Gleichstellung. Die GAW empfiehlt die gesetzliche Einführung von sogenannten **Gleichstellungsprüfungen.** Mit diesen werden Gleichbehandlungsstellen Befugnisse eingeräumt, organisationsinterne Strukturen auf mögliche Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu überprüfen, um damit konkrete **präventive Wirkung** entsprechend der EU-Standards zu erzielen.

Personelle Ressourcen für steigenden Informationsbedarf

Verantwortungsträger:innen benötigen zugängliche Informationsangebote und Sensibilisierungsformate von Gleichbehandlungsstellen. Diese Tätigkeit ist wesentlich, um diskriminierende Organisationsstrukturen abzubauen und dadurch betroffene Personen zu entlasten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führte bei nahezu gleichbleibenden Ressourcen 22 % mehr präventive Aktivitäten gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum durch. Dennoch musste fast jede 2. Schulungsanfrage aus Ressourcengründen abgesagt werden. Um **wirksame und flächendeckende Angebote** im Sinne der EU-Standards zu schaffen, müssen die personellen und fachlichen **Ressourcen** für die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit für Unternehmen und Organisationen deutlich ausgebaut werden.

Personelle Ressourcen für Vermittlungsarbeit mit diskriminierungsgefährdeten Gruppen

Die GAW kann aus Ressourcengründen aktuell nicht ausreichend Schulungs- und Sensibilisierungsangebote für **diskriminierungsgefährdete Personen** anbieten. Diese Zielgruppe wird jedoch in den EU-Standards als prioritärer Fokus der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit von Gleichbehandlungsstellen definiert. Die Dringlichkeit der **Vermittlungsarbeit** mit diskriminierungsgefährdeten Gruppen unterstreichen auch Studien der *EU-Grundrechteagentur*: Diskriminierte Personen melden ihre Erfahrungen nur selten, auch mangelt es an institutionellem Vertrauen. Gleichbehandlungsstellen müssen ihre Zugänglichkeit und Vertrauenswürdigkeit durch zielgerichtete Formate erhöhen. Um diesen Auftrag im Sinne der EU-Standards wirksam zu erfüllen, benötigt die GAW auch für diese wichtige Aufgabe dringend einen **personellen Ausbau.**

Präventions- und Sensibilisierungsarbeit braucht tragfähige finanzielle Ausstattung

Neben personellen Ressourcen benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch ein weit **höheres Budget,** um relevante Aktivitäten und Maßnahmen durchzuführen. Insbesondere mit Blick auf besonders benachteiligte Personen und Personengruppen müssen künftig noch bessere, **spezifische Angebote** geschaffen werden. Diese Mittel sind demnach wesentlich für die Bedarfsanalyse, ebenso wie für die operative Umsetzung – beispielsweise von Veranstaltungen, Informationskampagnen und digitalen Informationsangeboten.

Stärkung der Zivilgesellschaft durch Basisfinanzierung

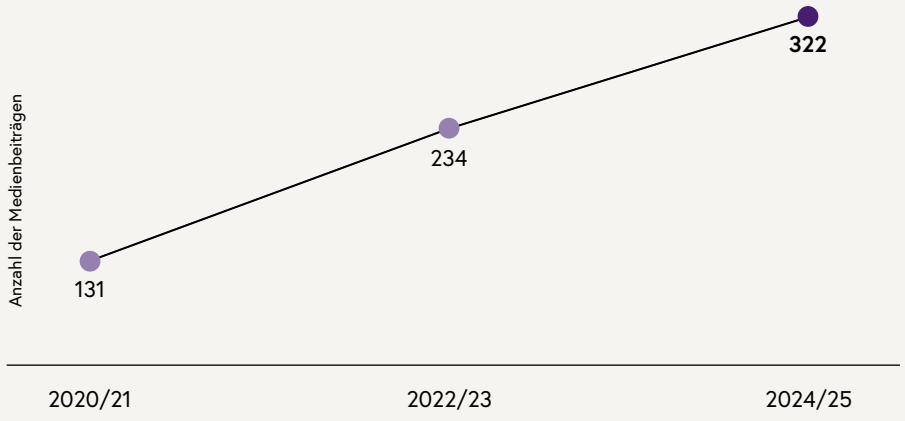
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt eine **nachhaltige Finanzierung von zivilgesellschaftlichen Einrichtungen.** Der Abbau von diskriminierenden Strukturen ist eine kollektive gesellschaftliche Verantwortung, die auch wesentlich durch zivilgesellschaftliche Einrichtungen vorangetrieben wird. Die EU-Standards nehmen mehrmals auf die Relevanz zivilgesellschaftlicher Organisationen für die aktive Gleichstellungsarbeit Bezug. Staatliche Anlaufstellen haben sehr spezifische und eingeschränkte Aufgaben. Sie können und sollen in keiner Weise die vielfältigen Aktivitäten ersetzen, die zivilgesellschaftliche Organisationen zu pluralistischen Demokratien beitragen.

5 Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung

322 Mal war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Berichtszeitraum in Medien präsent.

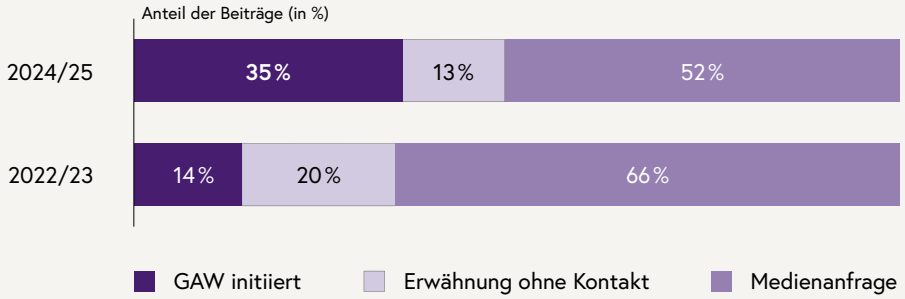
Die Medienpräsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte innerhalb der letzten drei Berichtszeiträume um das **2,5-fache gesteigert** werden.

Die Medienpräsenz der GAW stieg seit dem Berichtszeitraum 2020/21 um das 2,5-fache



Im Berichtszeitraum 2020/21 war die Gleichbehandlungsanwaltschaft 131 Mal in den Medien präsent, während im aktuellen Berichtszeitraum 2024/25 die Zahl auf 322 Erwähnungen gestiegen ist. Diese Steigerung hängt unter anderem mit der Stärkung der proaktiven Medienarbeit zusammen. Dadurch konnte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch öffentlich erfolgreich als Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung positionieren. Auch hat die proaktive Medienarbeit die Rolle der GAW als Expert:inneninstitution, die sich für eine **Versachlichung des Diskurses** im Antidiskriminierungsbereich einsetzt, für die breite Öffentlichkeit bekannter gemacht.

Der Anteil der durch die GAW initiierten Medienbeiträge stieg auf 35%



Für die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit werden der GAW noch immer keine eigenen Planstellen zugestanden. Im Berichtszeitraum 2024/25 konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft diesen eklatanten Mangel nur durch Personalressourcen, die aus der Beratung abgezogen werden, und mithilfe eines jährlich wechselnden Verwaltungspraktikums partiell ausgleichen. So konnte entsprechende strukturelle Aufbauarbeit für diesen Bereich geleistet werden.

Daher ist die Öffentlichkeitsarbeit nach wie vor nicht abgesichert und durch die hohe personelle Fluktuation immer noch instabil. Es gibt einen laufenden Verlust an institutionellem Wissen und Effizienz. Vor dem Hintergrund der steigenden Medienanfragen sowie der hohen inhaltlichen Anforderungen und der erforderlichen Frequenz bei der Erstellung von Social Media-Content steht dieser Bereich vor massiven Herausforderungen.

Im Vergleich zu anderen Gleichbehandlungsstellen Europas hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Rahmenbedingungen für die Öffentlichkeitsarbeit dringenden Aufholbedarf. Gleichbehandlungsstellen in anderen EU-Ländern beschäftigen mehrere Personen für Pressearbeit und Social Media. In Anbetracht der öffentlichen Sensibilisierungsaufgaben, die Gleichbehandlungsstellen laut EU-Standards zukommen, muss dieser Bereich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft endlich dauerhaft mit Personal ausgestattet werden.

Die Basis für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft liefert die interne Stabstelle für **Monitoring und Evaluierung (Datenerfassung, -analyse und -koordination).** Durch sie können Datenanalysen für Presseanfragen und Social Media-Content, ebenso wie für die öffentlichen Berichtlegungen aufbereitet werden. Auch dienen diese Datenanalysen als Basis für die Planung und **strategische Ausrichtung** der Organisation. Für jeden Berichtszeitraum wird ein zweijähriger Strategie- und Arbeitsplan entwickelt, der an der Wirkungslogik der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten beinhaltet. Auch dieser Bereich, der laut EU-Standards zahlreiche Aufgaben übernehmen soll, ist aktuell personell ungenügend ausgestattet.

Eine fixe Expertin für den Bereich Monitoring und Evaluierung arbeitet mit jährlich wechselnden Verwaltungspraktikant:innen. Die **Aufgabengebiete** umfassen unter anderem die Datenaufbereitung und Analyse für Tätigkeitsberichte, interne Evaluierungen, Policy-Papers, Medienanfragen und die Koordinierung mit anderen nationalen Gleichbehandlungsstellen für die Erfassung von Gleichstellungsdaten. Auch hier führt die instabile Personalsituation immer wieder zu einem Verlust von institutionellem Wissen. Künftig muss mehr Personal nachhaltig abgesichert werden, da die Aufgabengebiete der GAW durch die EU-Standards wesentlich erweitert werden.

5.1 Kurz gesagt: Was sind Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Evaluierung?

> **Gerade in so herausfordernden Zeiten braucht es öffentlichkeitswirksame Kommunikation von Gleichbehandlungsstellen, die Bewusstsein für strukturelle Probleme schafft und Lösungen anbietet.** Sandra Konstatzky, Leitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gleichbehandlungsstellen sind im Gefüge demokratischer Rechtsstaaten wichtige Institutionen für die **Wahrung der Grund- und Menschenrechte.** Sie fungieren als normativer Kompass und halten den Werterahmen der *Europäischen Union* in Mitgliedstaaten aufrecht, dem sich die Mitgliedstaaten – unter anderem durch die Gleichbehandlungsrichtlinien, die EU-Grundrechtecharta und die Europäische Menschenrechtskonvention – verpflichtet haben. Dieser Werterahmen bildet eine wichtige Grundlage für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Gleichstellung und die Achtung und Wahrung der Würde aller Menschen, die in der EU leben.

Im Kapitel Zugang zum Recht sowie im Kapitel Beratung und Unterstützung wurde bereits erläutert, dass dieser **Werterahmen** in den letzten zwei Jahren **kontinuierlichen Angriffen ausgesetzt** ist. Dies hat drastische Auswirkungen auf bereits marginalisierte und vulnerable Personen und Personengruppen. Auch die steigende **Desinformation** und deren rasante Verbreitung durch soziale Medien und andere Kommunikationskanäle stellen für Gleichbehandlungsstellen eine große Herausforderung dar. Denn dadurch werden Stereotype und Vorurteile verfestigt, die Diskriminierungen weiter befeuern. Die Studien der *EU-Grundrechteagentur* zu Diskriminierungserfahrungen verdeutlichen zudem, dass Gleichbehandlungsstellen EU-weit und auch in Österreich noch viel zu wenig bekannt sind. Außerdem besteht seitens Betroffener erhebliche Skepsis gegenüber der Wirksamkeit von solchen Institutionen. Es gibt demnach den wichtigen **Auftrag, das Vertrauen in Gleichbehandlungsstellen** weiter **zu stärken.**[78]

Gerade die **Öffentlichkeitsarbeit von Gleichbehandlungsstellen** muss diesen Entwicklungen entgegensteuern. Anlaufstellen müssen bekannt sein und sich im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages klar positionieren, um als vertrauenswürdig wahrgenommen zu werden. Stakeholder:innen müssen über die Gesetzeslage informiert werden und kontinuierlich an ihre Pflichten und Verantwortungen erinnert werden. Vor allem in Zeiten verstärkter gesellschaftlicher Spaltung ist es für den sozialen Zusammenhalt

78 Vgl. dazu die Berichte der FRA zu LGBTQIA+-Personen https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges, Rom:nja und Sinti:zze https://fra.europa.eu/en/publication/2025/roma-survey-2024, muslimischen Personen https://fra.europa.eu/de/publication/2024/being-muslim-eu und Schwarzen Personen https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu, letzter Zugriff am 1.6.2026.

auch besonders wichtig, dass verschiedene Öffentlichkeiten und Zielgruppen über Diskriminierungsphänomene erfahren und dass die Lebensrealitäten marginalisierter Personengruppen wahrgenommen werden. Auch hier übernehmen Gleichbehandlungsstellen eine Schlüsselrolle. Ihnen kommt der Auftrag zu, Polarisierungen und Instrumentalisierungen in öffentlichen Debatten mit Sachkenntnis und rechtlicher Expertise entgegenzutreten.

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, bedient die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft **diverse Kommunikationskanäle und Formate.** Einerseits werden im Rahmen der Pressearbeit mediale Anfragen beantwortet und proaktiv Themen gesetzt. Andererseits verfügt die GAW über einen öffentlichen Webauftritt, der regelmäßig mit neuen Inhalten bespielt wird. Ergänzend informiert die Institution durch Newsletter über einschlägige Schwerpunkte und Aktivitäten der GAW. Die Social Media-Präsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft beschränkt sich aus Ressourcengründen auf Instagram, wo laufend Inhalte veröffentlicht werden, die auf verschiedene Zielgruppen der Einrichtung abgestimmt sind. Auch legt die Institution in zweijährigen Abständen einen Bericht vor, der die Wahrnehmungen und Tätigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlicht.

> **No data, no policy! Durch einen regelmäßigen Monitoring- und Evaluierungszyklus werden mithilfe unserer Daten Fortschritte und Veränderungen nachvollziehbar gemacht. Wir informieren damit transparent Öffentlichkeiten über Gleichbehandlung und Gleichstellung.** Stabstelle Monitoring und Evaluierung

Der **Monitoring- und Evaluierungszyklus der Gleichbehandlungsanwaltschaft** bildet die Grundlage für ihre strategische Ausrichtung. Die Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft dienen dabei quantitativ und qualitativ als Indikatoren und werden hinsichtlich ihrer Wirkung auf Einzelpersonen, Organisationen und die breite Öffentlichkeit jährlich ausgewertet. Aus diesen Analysen werden strategische Arbeitsschwerpunkte abgeleitet.

Diese Auswertungen bilden ein wichtiges Fundament für die Pressearbeit, für Tätigkeitsberichte und für sämtliche andere Kommunikationsformate der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Stabstelle Monitoring und Evaluierung bereitet auch regelmäßig Sonderauswertungen für einschlägige Medienanfragen auf. Die steigenden Medienanfragen bedingen demnach auch eine stärkere **Auslastung des Personals der Stabstelle Monitoring und Evaluierung.**

5.2 Was sehen die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vor?

Die **EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen** legen wichtige Prinzipien und Aufgaben für die Öffentlichkeitsarbeit sowie für das Monitoring und die Evaluierung von Gleichbehandlungsstellen fest. Diese werden vor allem den Zugang zum Recht weiter stärken. Vorliegender Abschnitt gibt einen Überblick zu den Vorgaben der Richtlinien, die auch für die künftige Entwicklung dieser Bereiche ausschlaggebend sind.

Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen legen in Artikel 5 Abs 1 und 2 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500 für die Öffentlichkeitsarbeit vier Zielgruppen fest: (1) Es besteht laut Richtlinien ein Sensibilisierungsauftrag, der sich an die **allgemeine Bevölkerung** richtet. (2) Darüber hinaus soll ein besonderer Fokus auf **diskriminierungsgefährdeten Gruppen** liegen. Diese sollen insbesondere zu ihren Rechten und den Unterstützungs- und Beratungsangeboten von Gleichbehandlungsstellen informiert werden. (3) Eine weitere Zielgruppe von Gleichbehandlungsstellen sind **Organisationen und Unternehmen,** um dort Gleichstellung proaktiv zu fördern (Abs 2 Artikel 5 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500). (4) Darüber hinaus legt Artikel 5 der EU-Standards-Richtlinien auch fest, dass die Kommunikation mit **einschlägigen Interessenträgern** zentral ist.

Kommunikation als Maßnahme zur Verhinderung von Diskriminierung und Gleichstellungsförderung

Mitgliedstaaten müssen zudem sicherstellen, dass Gleichbehandlungsstellen Gleichstellung fördern können. Artikel 5 der Richtlinien benennt etwa die Beteiligung an öffentlichen Debatten als zentralen Bestandteil, ebenso wie die Kommunikation mit einschlägigen Interessenträgern, wie beispielsweise Sozialpartner:innen. Auch heben die Richtlinien die Kommunikation über Best Practice-Beispiele hervor. Das kann helfen, die Gestaltung der Rahmenbedingungen in Organisationen und Unternehmen zu verbessern. Die Richtlinien sprechen auch die Rolle von Intersektionalität an, die bei der Durchführung dieser Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt werden muss (Artikel 5 Absatz 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Die Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, damit betroffene Personen besser über Gleichbehandlungsstellen und deren Angebote informiert werden. Damit wird der Zugang zum Recht für Betroffene verbessert. Weiters ist diese Kommunikationsarbeit auch eine wesentliche Voraussetzung für die Prävention von Diskriminierung. Beispielsweise müssen Unternehmen und Organisationen über ihre Pflichten als Verantwortungsträger:innen und über Best Practices zur Förderung von Gleichstellung informiert sein. Auch ist die öffentliche Kommunikation von Gleichbehandlungsstellen wesentlich, um auf strukturelle Mechanismen hinzuweisen, damit adäquate rechtliche Maßnahmen und gleichstellungsfördernde Rahmenbedingungen geschaffen werden können.

Zielorientierte und an Bedürfnisse angepasste Kommunikation

Die Kommunikation der Gleichbehandlungsstellen soll auf die Zielgruppen der Richtlinien ausgerichtet sein. Die Richtlinien unterstreichen, dass Informationen und Kommunikationsinstrumente bestehende Zugangsbarrieren berücksichtigen müssen. Denn insbesondere Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, können aufgrund unterschiedlicher Faktoren auch schwerer Zugang zu Informationen bekommen. Dieser kann beispielsweise aufgrund ihres prekären wirtschaftlichen Status, ihres Alters, einer Behinderung, dem Niveau ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Aufenthaltsstatus oder aufgrund ihres mangelnden Zugangs zu Online-Tools erschwert sein. Diese Passage der Richtlinie verdeutlicht, dass Angebote niederschwellig sein müssen, um den gesellschaftlichen Auftrag von Gleichbehandlungsstellen gut zu erfüllen (Art 5 insbesondere Abs 3 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Daten über Tätigkeiten

Artikel 16 der Richtlinien regelt, dass Mitgliedstaaten Rahmenbedingungen dafür schaffen müssen, damit Gleichbehandlungsstellen ihre Tätigkeiten adäquat dokumentieren können. Artikel 18 sieht ein Monitoring der Mitgliedstaaten über die Umsetzung der Standards-Richtlinien durch die *EU-Kommission* vor, das anhand festgelegter Indikatoren erfolgt. Die Datenerfassung der Gleichbehandlungsstellen bietet dafür wesentliche Grundlagen. So werden Daten von Gleichbehandlungsstellen künftig sowohl innerstaatlich als auch EU-weit vergleichbar (Artikel 16 und 18 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Gleichstellungsdaten

Die Mitgliedstaaten sind dazu verpflichtet, dass Gleichbehandlungsstellen im Einklang mit nationalen Vorschriften Zugang zu Statistiken über die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Mandat der Gleichbehandlungsstellen ergeben, erhalten. Diese sind insbesondere relevant, um eine Gesamtbewertung der allgemeinen Situation in Bezug auf Diskriminierung vorzunehmen und um die Berichtspflichten der Gleichbehandlungsstellen zu erfüllen. Um geeignete Gleichstellungsdaten zu erheben, ist Gleichbehandlungsstellen zu ermöglichen, entsprechende Empfehlungen an öffentliche und private Einrichtungen zu richten – zum Beispiel an Behörden, Sozialpartner:innen, Unternehmen oder NGOs. Für die Erhebung von Gleichstellungsdaten können Gleichbehandlungsstellen eine koordinierende Funktion übernehmen (Artikel 16 Abs 3 und Abs 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Darüber hinaus haben Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen zu Diskriminierungsthemen durchführen können (Art 16 Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Berichte und strategische Planung

Zumindest alle vier Jahre sind Gleichbehandlungsstellen dazu verpflichtet, einen oder mehrere Berichte über die aktuelle Situation und Entwicklung von Gleichbehandlung und Diskriminierung zu veröffentlichen. Die Berichte sollen auf die strukturellen Probleme verweisen und Empfehlungen veröffentlichen. Auch sind Gleichbehandlungsstellen dazu verpflichtet, jährlich einen Tätigkeitsbericht öffentlich zugänglich zu machen. Die Tätigkeit

der Gleichbehandlungsstellen soll durch ein strategisches Arbeitsprogramm ausgerichtet werden, das Prioritäten und Aktivitäten darlegt (Art 17 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Ressourcen

Artikel 4 der EU-Richtlinien (RL 2024/1499 und RL 2024/1500) regelt, dass von Mitgliedstaaten die notwendigen personellen, technischen und finanziellen Mittel für Gleichbehandlungsstellen bereitgestellt werden, damit sie diese Aufgaben wirksam erfüllen können.

Verschlechterungsverbot

Die Mitgliedstaaten können über die Mindestanforderungen hinausgehende Bestimmungen einführen. Jedenfalls dürfen die jetzt geltenden Standards in den Mitgliedstaaten nicht durch die Umsetzung der Richtlinien herabgesetzt werden. Das bereits garantierte Schutzniveau und die geltenden Rechte von Gleichbehandlungsstellen müssen weiterhin gewahrt bleiben (Art 20 Abs 1 und Abs 2 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

5.3 Grundpfeiler der Öffentlichkeitsarbeit: Zielgruppensensible Kommunikation

5.3.1 Website

496.095 Mal wurde im Berichtszeitraum auf die Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft zugegriffen (1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025).

Das entspricht einem **Anstieg um 34 %** (von 370.552 auf 496.095 Zugriffe) gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23. Die steigenden Zugriffszahlen sind ein wichtiger Indikator für die zunehmende Bekanntheit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Gleichbehandlungsblog ist in der Website eingebettet und informiert unter anderem über strukturelle Diskriminierungsphänomene und neue rechtspolitische Entwicklungen. Die Fälle des Monats veranschaulichen Diskriminierungsphänomene und Handlungsoptionen anhand von konkreten Beispielen aus der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Eine eigene Themenseite bereitet Informationen spezifisch für Unternehmen und Organisationen auf, die sich zu Gleichbehandlung informieren möchten.

StrAP 2024/25

Der Themenschwerpunkt aus dem Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 zu **Diskriminierung durch Algorithmen** wurde auf der Website durch eine neue Themenseite eingebettet. Damit informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft niederschwellig zu diesem Thema und zu Handlungsoptionen für Betroffene.

Die neue Themenseite umfasst einen rechtlichen Überblick sowie häufig gestellte Fragen und Antworten (FAQ) zu Diskriminierung durch Algorithmen, vertiefende Blogartikel und Fallbeispiele, die das Diskriminierungsphänomen in Bezug auf Alter und ethnische Zugehörigkeit veranschaulichen.

Auch das Thema **Lohntransparenz**, das im Fokus des Strategie- und Arbeitsplans 2024/25 stand, wurde auf der Website grundlegend überarbeitet. Auch zu diesem Thema informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft Betroffene über ihre Rechte und Handlungsoptionen.

StrAP 2024/25

Um das Bewusstsein für Betroffene von Entgeltdiskriminierung zu erhöhen, wurden ein rechtlicher Überblick und ein niederschwelliges FAQ entwickelt. Vertiefende Blogartikel und Fallbeispiele ergänzen die Themenseite.

1.949 Personen bezogen 2024/25 den Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das entspricht einem **Anstieg um 21 %** (von 1.615 auf 1.949) gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23.

Der Newsletter richtet sich an ein Fachpublikum, das sich mit Gleichbehandlungsthemen beschäftigt. Aufbereitet sind die Inhalte für Multiplikator:innen, Selbstvertretungsorganisationen, einschlägige Beratungseinrichtungen, Betriebsrät:innen und unternehmensinterne Gleichbehandlungsbeauftragte, ebenso wie Stakeholder:innen aus der Rechtswissenschaft und der Verwaltung. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum sechs Newsletterausgaben zu einschlägigen Themenschwerpunkten aus dem Strategie- und Arbeitsplan 2024/25 versendet. Das Format wird auch genutzt, um neue Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu bewerben. Themen waren beispielsweise das E-Learning und die digitale Erstberatung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie die neue Empfehlung und Musterhausordnung gegen Rassismus in Lokalen und Clubs.

5.3.2 Social Media

3.138 Personen folgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Instagram (Stand 3.3.2026)

Das entspricht einem **Anstieg um 52 %** gegenüber dem Berichtszeitraum 2022/23 (von 2.069 auf 3.138).

Auch die Reichweite der Inhalte konnte wesentlich gesteigert werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über den Instagram-Account unterschiedliche Zielgruppen von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind. Es gibt auch Formate, die insbesondere Multiplikator:innen ansprechen, die in der Antidiskriminierungsarbeit aktiv sind. Darüber hinaus gibt es auch Inhalte, die sich spezifisch an Pflichten- und Verantwortungsträger:innen richten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat für den Berichtszeitraum 2024/25 vielseitige Themenschwerpunkte gesetzt und Kampagnen auf Social Media durchgeführt. Neu sind in diesem Berichtszeitraum vor allem die sehr bereichernden inhaltlichen Kooperationen mit Stakeholder:innen. Dabei ist zu betonen, dass diese Kampagnen ohne zusätzliche finanzielle Mittel oder Personalressourcen durchgeführt wurden.

5.3.3 Pressearbeit

Wie bereits erwähnt konnte die Medienpräsenz der Gleichbehandlungsanwaltschaft innerhalb der letzten drei Berichtszeiträume um das 2,5-fache gesteigert werden. Ein wesentliches Ziel war, die Bekanntheit der Beratungsstelle über den Diskriminierungsgrund Geschlecht hinaus auch für andere Diskriminierungen zu stärken. Dafür wurde im Berichtszeitraum 2024/25 verstärkt proaktive Medienarbeit betrieben. Der Anteil der aktiven Themensetzung hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum von 14 % auf 35 % erhöht, also mehr als verdoppelt. Insgesamt war die GAW 322 Mal in den Medien präsent.

69 % beträgt der Anstieg der Medienpräsenz der Regionalbüros (von 85 auf 144 Beiträge).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat durch aktive Medienarbeit auch die Präsenz der Regionalbüros in der öffentlichen Wahrnehmung seit dem letzten Berichtszeitraum weiter erhöht. Besondere Highlights waren regionale Berichterstattungen für den internationalen feministischen Kampftag am 8. März, aber auch anlässlich des Equal Pay Day und des Pride Month.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über keine **Personalstellen für die Öffentlichkeitsarbeit.** Die aktuell dafür eingesetzten Personalressourcen werden aus der Beratung abgezogen und mithilfe eines jährlich wechselnden Verwaltungspraktikums unterstützt. Diese personelle Aufstellung ist keine Lösung, um mit dem stetig wachsenden Medieninteresse mitzuhalten. Für die Erfüllung des öffentlichen Sensibilisierungsauftrags, den die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vorsehen, benötigt die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine dauerhafte, umfassende personelle und finanzielle Absicherung.

5.4 Monitoring und Evaluierung sowie Berichtslegung

5.4.1 Monitoring und strategische Planung

Seit 2020 misst die GAW anhand von Indikatoren systematisch die Wirksamkeit ihrer Tätigkeit. Durch die jährlichen Evaluierungen können Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden. Dadurch kann die Wirkung der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft datenbasiert beobachtet werden. Auf dieser Grundlage werden inhaltliche Arbeitsschwerpunkte festgelegt und eine transparente Rechenschaft für die Öffentlichkeit sichergestellt.

Die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen sehen im Rahmen der unabhängigen Wirkung auch vor, dass diese nach eigenem Ermessen Prioritäten und Aktivitäten setzen. Dafür soll künftig jährlich ein Arbeitsprogramm verabschiedet werden (Art 17 RL 2024/1499 und RL 2024/1500).

Der jährliche Monitoring- und Evaluierungszyklus bietet Grundlagen für die strategischen Entscheidungen in den Handlungsfeldern der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Daran gekoppelt werden zweijährige Arbeits- und Strategiepläne verabschiedet.

5.4.2 Tätigkeitsberichte und Berichte zu struktureller Diskriminierung

Mit den neuen EU-Standards sind Gleichbehandlungsstellen dazu verpflichtet, jährlich über ihre Tätigkeiten – nach Diskriminierungsgründen und Bereichen aufgeschlüsselt – zu berichten. Die Grundlagen der Datenerfassung hat die EU in Artikel 16 festgelegt. Diese Daten müssen auch für das Monitoring der EU zur Umsetzung der Standards-Richtlinien übermittelt werden (Art 18 der RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Aktuell legt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihren Bericht jedes zweite Jahr vor und wird die Frequenz demnach an die EU-Standards anpassen.

Seit dem Symposium „Rolle und Auftrag der Gleichbehandlungsstellen“ im September 2024 intensiviert sich die Vernetzung der österreichischen Gleichbehandlungsstellen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft koordiniert dafür eine Community of Practice. Diese schafft eine **Plattform für den Austausch** über die Umsetzung der EU-Standards für **nationale Gleichbehandlungsstellen** des Bundes und der Länder. Aktuell steht eine Harmonisierung der Datenerfassung der unterschiedlichen Gleichbehandlungsstellen im Fokus dieser Arbeitsgruppe. Damit soll die nationale Vergleichbarkeit sichergestellt werden, um die künftigen Berichtslegungen anhand der EU-Indikatoren einheitlich erfüllen zu können.

In diesem Forum wird die **Gestaltung der Unabhängigkeit** von Gleichbehandlungsstellen im österreichischen Kontext behandelt, ebenso wie an langfristigen, gemeinsamen Visionen der Standards von Gleichbehandlungsstellen gearbeitet. Dies umfasst etwa Diskussionen über eine **gemeinsame Clearingstelle oder ein gemeinsames Dach,** um der rechtlichen Zersplitterung entgegenzuwirken. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt darüber hinaus alle Tools und Informationen, die im Rahmen von *Equinet* zu den EU-Standards entwickelt werden, an die nationalen Gleichbehandlungsstellen weiter. Die Vernetzung und Zusammenarbeit der unabhängigen Gleichbehandlungsstellen stärkt die Institutionen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung, die mit der Unabhängigkeit einhergeht und bietet so ein klares, der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien verpflichtetes Selbstverständnis.

Darüber hinaus kommt Gleichbehandlungsstellen künftig die Aufgabe zu, mindestens alle vier Jahre einen oder mehrere Berichte über den Stand von Gleichbehandlung und Diskriminierung inklusive Empfehlungen dazu zu veröffentlichen (Art 17 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Auch für die Vorbereitungen dieser Berichte ist die Koordinierung der nationalen Gleichbehandlungsstellen in Österreich zentral.

„Wie Deutschland Diskriminierung erlebt“ ist eine **repräsentative Auftragsstudie** der *Deutschen Antidiskriminierungsstelle*. Die Daten wurden im Rahmen der **Haupterhebung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP)** erhoben, die in zyklischen Abständen 20.000 private Haushalte befragt. Es wurde ein eigenes Fragenmodul zu subjektiven **Diskriminierungserfahrungen** entwickelt. Dieses ermittelt die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen und aus welchen Gründen diese erlebt wurden. Es wird auch ermittelt, in welchen Lebensbereichen Diskriminierung eine Rolle spielt und wie Betroffene mit dem Erlebten umgehen.

Um – wie durch die EU-Standards gefordert – über die strukturellen Probleme berichten zu können, werden in Österreich neben den nicht-repräsentativen Daten von Gleichbehandlungsstellen **künftig regelmäßige, systematische und repräsentative Datenerhebungen notwendig** sein. Diese Datenerhebungen müssen **sämtliche** Lebensbereiche und Diskriminierungsgründe sowie alle Regionen Österreichs umfassen. Die Datenerhebung könnte sich am Erfolgsbeispiel der genannten deutschen Studie orientieren. Dafür müsste zunächst der rechtliche und personelle Rahmen dafür geschaffen werden, dass nationale Gleichbehandlungsstellen die Erhebung von Gleichstellungsdaten und auch die Bereitstellung anderer Daten – zum Beispiel mit Sozialpartner:innen, Unternehmen oder NGOs – koordinieren können.

Für die **Erfüllung der Berichtspflicht** fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft die dauerhafte Einbettung von diskriminierungsrelevanten Fragemodulen in **repräsentative Erhebungen (etwa in Form von Panelstudien)**, die in Österreich durchgeführt werden. Möglichkeiten würden sich in Anlehnung an Deutschland auch für das Austrian Socio-Economic Panel (ASEP) anbieten oder im Rahmen der Mikrozensus-Erhebungen der *Statistik Austria*. Um die Koordinierungsaufgaben und Berichtlegung adäquat zu erfüllen, benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend mehr fachlich einschlägiges Personal.

5.5 Kampagnenhighlights aus der Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in den vergangenen zwei Jahren mehrere Kampagnen durchgeführt. Je nach Zielgruppe verfolgen diese unterschiedliche Zielsetzungen: Etwa geht es darum, Betroffene zu stärken und über ihre Rechte zu informieren, die allgemeine Öffentlichkeit über die Folgen von Diskriminierungsphänomenen aufzuklären, oder auch darum, Stakeholder:innen aus der Politik gezielt über Wahrnehmungen zu einer diskriminierungsbezogenen Thematik zu informieren.

Auch bei Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft der Brückenschlag zur Zivilgesellschaft wichtig. Durch Kooperationen können Problemlagen aber auch Lösungsansätze und Ressourcen aus mehreren Perspektiven beleuchtet werden. Peer-to-Peer Beratungen und Selbstvertretungsorganisationen stärken Personen, die Diskriminierung erleben, maßgeblich. Oftmals ist beispielsweise die **Unterstützung aus der eigenen Community** bei der Verarbeitung des Erlebten eine **wichtige Ressource, um überhaupt erst rechtliche Schritte setzen** zu können. Auch aus diesem Grund ist es wichtig, dass Gleichbehandlungsstellen ihre Sichtbarkeit verstärken. In den Kampagnen spielen auch intersektionelle Themen eine Rolle, ebenso wie die Thematisierung von Rechtsschutzlücken.

5.5.1 Medienarbeit zum Hidschāb-Verbot 2024

Mindestens 74 **Medienbeiträge** haben die Pressearbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Hidschāb-Verbot aufgegriffen.

Die Medienarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zielte insbesondere in der Gesetzwerdungsphase des sogenannten „Kopftuchverbots“ darauf ab, im politisierten Diskurs rechtliche Informationen und Erfahrungen aus der Beratung in die öffentliche Debatte einzubringen und vor dem Diskriminierungspotenzial des Gesetzes zu warnen.

Ein **Medienfactsheet** stellte die wichtigsten Argumente aus der Stellungnahme der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Gesetzesentwurf für den parlamentarischen Begutachtungsprozess vor. Dieses fokussierte unter anderem auf **verfassungsrechtliche Bedenken** in Bezug auf Selbstbestimmungsrechte und Religionsfreiheit. Darüber hinaus verdeutlichten Zahlen aus der Beratungsstatistik der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie die Daten der *EU-Grundrechteagentur*[79], dass **muslimische Frauen besonders stark von rassistischer Ausgrenzung betroffen** sind. Kritisch beurteilte die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Intersektionalität und die besondere Benachteiligung durch diese Erfahrungen in der Rechtssetzung und Rechtsprechung weitgehend unberücksichtigt gelassen werden.

Gegenüber Stakeholder:innen, die letztlich das Gesetz anwenden müssen, ging es insbesondere darum, den Rechtsrahmen zu verdeutlichen. Im Zuge der Durchsetzung des Gesetzes besteht ein Diskriminierungsschutz und **es dürfen keine diskriminierenden Handlungen** wie beispielsweise Belästigungen oder Benachteiligungen **gesetzt werden**. Auch mit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Februar 2026 wird dieses Thema im Fokus der Pressearbeit bleiben.

Medienbeiträge und Medienfactsheet der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Hidschāb-Verbot

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Medienfactsheet

Hidschāb-Verbot an Schulen birgt Diskriminierungspotenzial: Ein Verbot führt nicht zu mehr Selbstbestimmung

Gewerkschaft für, Religionen gegen Kopftuchverbot

Die Begutachtungsphase des geplanten Kopftuchverbots bis zur achten Schulstufe geht in die letzte Phase. Begrüßt wird es trotz Detailkritik von der Pflichtschullehrergewerkschaft. Dagegen sind neben der Islamischen Glaubensgemeinschaft weitere Religionsgemeinschaften.

Das Kopftuch als Politikum: „Es ist mehr als ein Stück Stoff“

In den Schulen soll das Kopftuch unter 14 Jahren bald verboten werden. Für die Regierung ist das Gesetz ein Schritt »gegen ein Zeichen der Unterdrückung«, für Mädchen wie Fatime ist es »ein Schock«, und für Direktoren bringt es jedenfalls mehr Arbeit.

OÖNplus OBERÖSTERREICH

Kopftuchverbot für Schülerinnen unter 14 Jahren: Verfassungskonform oder diskriminierend?

Gleichbehandlungsanwaltschaft stemmt sich gegen Kopftuchverbot: "Grobe Verfassungswidrigkeiten"

Die staatliche Einrichtung ist "zuversichtlich", dass die geplante Regelung neuerlich vom Verfassungsgerichtshof gekippt wird. Sie berge "Risiko für Willkür und mehr Diskriminierung"

an.sage Ein Kommentar von Lea Susemichel

an.sage: Kürzen und bestrafen

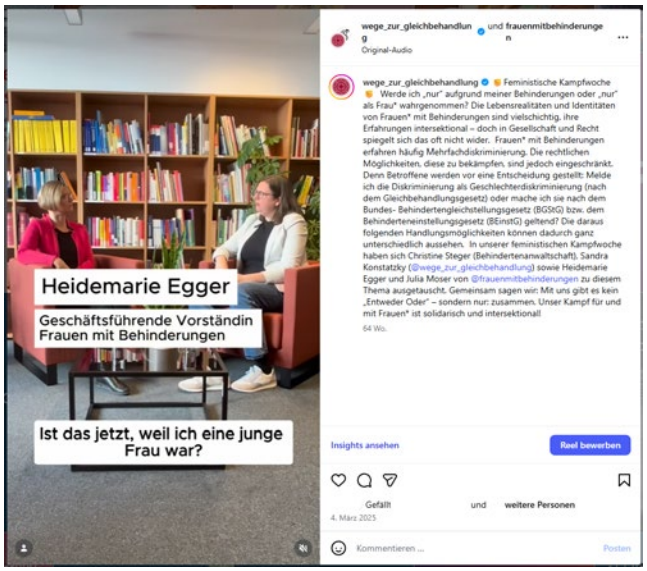
79 Vgl. dazu: https://fra.europa.eu/de/publication/2024/being-muslim-eu, letzter Zugriff am 21.5.2026.

5.5.2 Internationaler feministischer Kampftag 2025: Behinderung und intersektionelle Diskriminierung

Gerade internationale Anlasstage wie der feministische Kampftag am 8. März eignen sich dazu, auf die Intersektionalität innerhalb dieser Kämpfe aufmerksam zu machen. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts trifft Menschen mit Behinderung, rassifizierte Menschen oder TIN-Personen[80] in einem deutlich stärkeren Ausmaß. Diese Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich außerdem grundlegend voneinander.

Dafür muss das notwendige Bewusstsein geschaffen werden. Gleichzeitig zeigen bereits erwähnte Studien der *EU-Grundrechteagentur*, dass es gerade bei besonders marginalisierten Personengruppen oft ein Underreporting von Diskriminierungserfahrungen gibt. Deswegen ist es in der Öffentlichkeitsarbeit so wichtig, die verschiedenen Formen von Diskriminierung bekannter zu machen, das Vertrauen in Institutionen wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu stärken sowie weitere Anlaufstellen, Peer-Beratungen und Ressourcen für Betroffene bekannter zu machen.

In der Kampagne zum 8. März 2025 kooperierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zuge von Öffentlichkeitsarbeit und gemeinsamen Veranstaltungen mit der *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen*. Bundesweite und regionale Berichterstattung konnte auf die Rechtsschutzlücken im Diskriminierungsschutz für Frauen mit Behinderungen aufmerksam machen. In den regionalen Berichten wurden zudem Perspektiven lokaler Peer-Initiativen für Frauen mit Behinderungen einbezogen. Instagram-Beiträge sind vor allem in Kooperation mit dem Verein *Frauen* mit Behinderungen* und mit der *Anwältin für Gleichstellungsfragen für Menschen mit Behinderungen* entstanden. Diese Beiträge erklären, vor welchen Barrieren Frauen mit Behinderungen stehen, wenn sie Diskriminierung bekämpfen. Zudem wurden konkrete Vorschläge thematisiert, wie diese Barrieren abgebaut werden könnten.



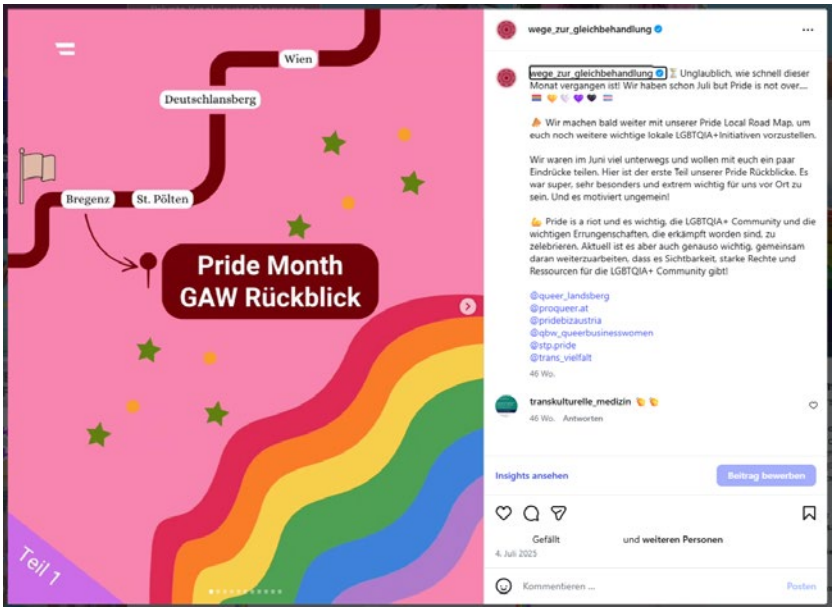
Unter dem Motto „Mit uns und nicht über uns" erklären die Vorständinnen und geschäftsführenden Co-Vorsitzenden Heidemarie Egger und Julia Moser von *Frauen* mit Behinderungen* ihre Visionen für solidarische feministische Kämpfe.

80 TIN steht für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen.

5.5.3 Pride Month 2025

Rechte sind aus sozialen Bewegungen entstanden, und dies markiert beispielsweise auch der Pride Month besonders. Dieser ist bereits seit Jahren ein Fixpunkt der Kommunikations- und Vernetzungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Zudem stärkt die Zusammenarbeit mit Vereinen und Selbstvertretungsorganisationen aus der LGBTQIA+-Community die inhaltlichen Angebote für relevante Zielgruppen.

In den letzten Jahren lässt sich ein Backlash in der Geschlechterpolitik beobachten. Anerkannte Rechte von LGBTQIA+-Personen und Fortschritte, die auch deren gesellschaftliche Teilhabe stärken, werden zunehmend wieder in Frage gestellt. Beispielsweise ist die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt Gegenstand politischer Instrumentalisierung. Es gibt auch vermehrt öffentliche, gewaltsame Übergriffe auf LGBTQIA+-Personen. In Österreich kam 2025 eine Serie gezielter und äußerst brutaler Hassverbrechen an schwulen Männern an die Öffentlichkeit. Umso wichtiger war es der Gleichbehandlungsanwaltschaft, auch öffentlichkeitswirksame Kooperationen mit Organisationen aus der vielschichtigen Community einzugehen und so die Sichtbarkeit von Initiativen, die sich für LGBTQIA+-Rechte einsetzen, zu stärken.



Posting der Pride Kampagne

Die Social Media-Kampagne stellte Pride-Initiativen vor, die insbesondere im ländlichen Raum aktiv sind. Prides in ländlichen Räumen gewinnen in den letzten Jahren an Bedeutung für LGBTQIA+-Personen. Die dortigen Initiativen leisten unterjährig vielschichtigen Aktivismus und bieten Peer-basierte Anlaufstellen für LGBTQIA+-Personen in Regionen, in denen es noch wenige Angebote für LGBTQIA+-Personen gibt. Bei vielen dieser Pride-Events war die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst vor Ort, um Vernetzungsgespräche zu führen und über das Gleichbehandlungsgesetz und Unterstützungsangebote zu informieren.

Für die Pressearbeit kooperierte die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit *Queer Business Women* und *Austrian Gay Professionals*. Im Gesprächsfokus standen Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt und Diversität in Unternehmen. Erneut wurde auch die Schließung der Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz gefordert. Denn noch immer gilt der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung nur in der Arbeitswelt, nicht aber beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.4 (S.53)

5.5.4 Equal Pay und Lohntransparenzrichtlinie

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Equal Pay Days im Berichtszeitraum 2024/25 dafür genutzt, um Betroffene über Entgeltdiskriminierung und die Chancen der Lohntransparenz-Richtlinie der EU zu informieren. Lohntransparenz ist seit 1979 in Österreich gesetzlich verankert, trotzdem schneidet das Land im EU-Vergleich immer noch sehr schlecht ab (Gender Pay Gap von 18,3 % vs. 12 % im EU-Durchschnitt). Das Ziel der Richtlinie muss sein, eine strukturelle Wirkung zu erzielen und damit die Betroffenen zu entlasten.

Dabei ist die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft unter anderem die Leistung von Übersetzungsarbeit: Welche Diskriminierungsmuster stecken überhaupt hinter den nicht erklärbaren Anteilen des Gender Pay Gap? Für diese Arbeit ist die Expertise aus der Beratungsarbeit von großem Wert. Auf dieser Basis wurden beispielsweise Social Media Postings und Medienfactsheets umgesetzt, die diskriminierende Muster in den Ausreden von Arbeitgeber:innen für ungleiche Bezahlung entlarven. Ein anderes Format vermittelt, was Intransparenz bedeutet und wie sehr Betroffene dadurch auf Zufallsfunde angewiesen sind. Durch die aktive Medienarbeit konnten zu den Equal Pay Days im Berichtszeitraum die einschlägigen Medienfactsheets und Interviewangebote in bundesweiten und regionalen Medien erfolgreich platziert werden.

Für die Kommunikation und den inhaltlichen Austausch ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch Teil der *Allianz für Lohntransparenz NEU*, die sich für mehr Transparenz und Einkommensgerechtigkeit einsetzt. Diese wird von der *Arbeiterkammer Wien* und der *Frauenabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes* (ÖGB-Frauen) koordiniert und bietet Stakeholder:innen unter anderem die Möglichkeit, Ressourcen für Kommunikationsarbeit zu teilen.

Ausgewählte Schlagzeilen aus der aktiven Medienarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Equal Pay Day

GEHÄLTERTRANSPARENZ

Gender-Pay-Gap: Heimat bist du schlecht bezahlter Töchter

EQUAL PAY DAY

Frauen arbeiten bis 12. Februar „gratis"

Am 12. Februar ist Equal Pay Day in Niederösterreich. Das bedeutet, dass Frauen aufgrund des Geschlechterunterschieds im Durchschnitt die ersten 43 Tage „gratis" arbeiten. Im Österreich-Vergleich schneidet Niederösterreich etwas besser als der Durchschnitt ab.

Streitzeit

Gehälter offen legen: Neiddebatte oder Transparenzkultur?

45 Min.

Wieviel darf man verdienen? Wieviel soll man verdienen? Sollen Gehälter in staatsnahen Bereichen und der Politik offen gelegt werden? Ist das der erste Schritt zu einer größeren Gerechtigkeit bei Einkommen? Oder entsteht daraus eine Neiddebatte, die außer emotionalen Reaktionen keine weiteren Auswirkungen hat?

Darüber diskutiert Peter Fässlacher unter anderem mit Christian W. Mucha (Verleger), Sandra Konstatzky (Gleichbehandlungsanwaltschaft), Elias Felten (Arbeitsrechtler Uni Salzburg) und Kenan Güngör (Soziologe).

EQUAL-PAY-DAY

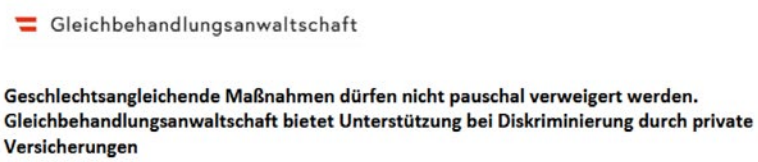
Sandra Konstatzky: "Die Bezahlung ist ein riesiges Tabuthema"

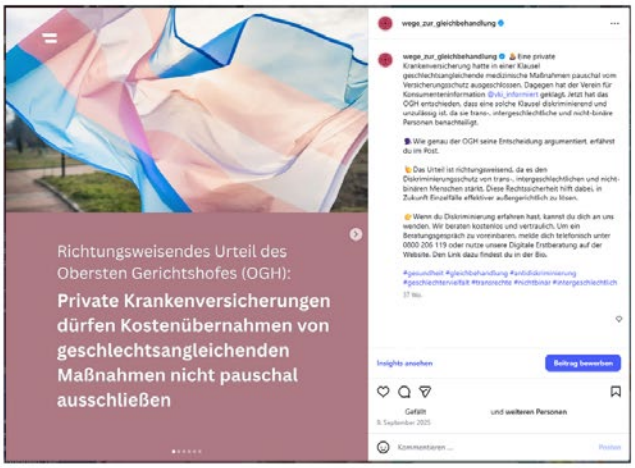
Bis 2026 muss Österreich die EU-Lohntransparenzrichtlinie umsetzen. Die Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Sandra Konstatzky sieht darin einen "großen Wurf", der viel zu Equal Pay beitragen kann

5.5.5 Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Operationen

Im Sommer 2025 entschied der *Oberste Gerichtshof* (OGH), dass private Krankenversicherungen die Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Operationen nicht pauschal ausschließen können. Diese Klage wurde erfolgreich vom *Verein für Konsumenteninformation* (VKI) eingebracht und schafft mehr Rechtssicherheit beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verstärkte die juristische Arbeit des VKI und platzierte darüber hinaus ihre Zuständigkeit als rechtliche Beratungsstelle für Betroffene.

Instagram-Post und Presseaussendung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Medienbeiträge zum OGH-Urteil





5.5.6 Sexuelle Belästigung und die 16 Tage gegen Gewalt an Frauen

Sehr oft erleben Betroffene nach sexueller Belästigung Scham- oder Schuldgefühle und werfen sich vor, den Belästiger nicht eindeutig genug abgewehrt zu haben oder sogar auf ihn eingegangen zu sein. Die Instagram-Kampagne der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen und für die darauffolgenden 16 Tage gegen Gewalt an Frauen vom 25.11. bis zum 10.12.2025 stellte die **Perspektive von Betroffenen in den Mittelpunkt.** Zielsetzung war es, betroffene Frauen zu validieren und diese darin zu bestärken, sich Unterstützung für die Verarbeitung ihrer Erfahrungen zu holen.

Ein wichtiger Bestandteil der Vorbereitung waren intensive Gespräche mit Gleichbehandlungsanwält:innen, die ihre Beratungserfahrungen teilten. Gemeinsam mit der Beratungsstelle *Frauen* beraten Frauen** wurde auch die psychosoziale Dimension dieser Erfahrungen und Reaktionen von Betroffenen beleuchtet. Die Kampagne sollte darüber hinaus Betroffene in ihrer Selbstbestimmung stärken und über ihre Handlungsoptionen aufklären – sowohl betreffend rechtlicher Schritte als auch psychosozialer Beratungsangebote. Begleitend wurde auch aktive Medienarbeit geleistet, insbesondere um auf den internationalen Rechtsrahmen (ILO C-190) zur Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt sowie auf den Umsetzungsbedarf in Österreich hinzuweisen.

Dr.in Bettina Zehetner, Vorständin von *Frauen* beraten Frauen** im Gespräch mit der Gleichbehandlungsanwältin Mag.a Clara Schlee.

5.6 Schlussfolgerungen: Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und des Monitoring- und Evaluierungsbereichs

Öffentlichkeitsarbeit von Gleichbehandlungsstellen trägt zu einer inklusiven, diskriminierungsfreien Gesellschaft im Sinne der EU-Grundwerte bei. Die Beteiligung an öffentlichen Debatten wird von den EU-Standards als wichtiges Erfordernis für Gleichbehandlungsstellen festgelegt. Die Bereitstellung der notwendigen fachlichen und personellen Ressourcen stellt nach den EU-Standards vor allem auch die Unabhängigkeit sicher. Gleichbehandlungsstellen sollen dabei ihre Kommunikation zielgruppenorientiert und niederschwellig gestalten. Dafür müssen entsprechende Rahmenbedingungen von den Mitgliedstaaten bereitgestellt werden.

Auf Basis der **umfassenden Berichtspflichten**, die in den festgelegt sind, müssen Gleichbehandlungsstellen regelmäßig anhand standardisierter Daten über ihre Tätigkeiten Rechenschaft ablegen. Auch sind Gleichbehandlungsstellen verpflichtet, zumindest in vierjährigen Zyklen einen oder mehrere umfassende Berichte über die Situation und Entwicklung von Gleichbehandlung und Diskriminierung zu veröffentlichen. Die Berichte sollen auf die strukturellen Probleme verweisen und Empfehlungen geben. Um die entsprechenden Datengrundlagen dafür zu schaffen, muss sichergestellt sein, dass Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen durchführen können. Auch können sie für die Erhebung von Gleichstellungsdaten eine koordinierende Funktion einnehmen.

Dieser rechtliche Rahmen macht grundlegende Änderungen für die Aufstellung der Öffentlichkeitsarbeit und des Bereichs Monitoring und Evaluierung erforderlich. Das Fazit für die Stabstellen Öffentlichkeitsarbeit sowie Monitoring und Evaluierung lassen sich vor diesem Hintergrund folgendermaßen zusammenfassen:

Gesteigerte Medienpräsenz

Die **Medienpräsenz** der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte innerhalb der letzten drei Berichtszeiträume **um das 2,5-fache gesteigert** werden. Auch die Medienpräsenz der Regionalbüros hat um 69 % zugenommen.

Mehr Zugriffe auf Website

Die Website der GAW wurde im Berichtszeitraum 496.095 Mal besucht. Das entspricht einem Anstieg um 34 %, was ein wichtiger Indikator für die **zunehmende Bekanntheit der Gleichbehandlungsanwaltschaft** ist. Im Berichtszeitraum wurde die Website um neue thematische Schwerpunkte zu Lohntransparenz und Diskriminierung durch Algorithmen erweitert. Diese Inhalte wurden zielgruppenspezifisch sowohl für Betroffene als auch für Pflichtenträger:innen aufbereitet.

Vergrößerung der Reichweite des Social Media-Accounts

Auch die **Follower:innenschaft** des Instagram-Accounts konnte um 52 % vergrößert werden – und dies ohne den Einsatz finanzieller Mittel. Die Inhalte wurden jeweils zielgruppenspezifisch aufbereitet. Eine Innovation in diesem Zusammenhang stellen die inhaltlichen Kooperationen mit Stakeholder:innen dar.

Erfolgreiche proaktive Themensetzung

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2022/23 konnte der Anteil der proaktiven Medienpräsenz von 14 % auf 35 % gesteigert werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft lenkt durch proaktive Medienarbeit den Fokus auf den rechtlichen Rahmen, die Erfahrung von Betroffenen und auch auf die Erfolge in der Lösungsfindung, um so zu einer **Versachlichung des Diskurses** im Antidiskriminierungsbereich zu kommen.

Mehr Kooperationen mit Selbstvertretungsorganisationen und NGOs

Weiters gab es eine gesteigerte Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen. Damit konnte ein **besseres Problemverständnis** geschaffen und mehr Vertrauen gebildet und vertieft werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfolgt bei der Medienarbeit auch die Zielsetzung, mehr diskriminierte Personen zu erreichen und damit den **Rechtszugang** zu verbessern.

Fehlende Absicherung der Öffentlichkeitsarbeit

Das gesteigerte Medieninteresse ist jedoch ohne zusätzliches Personal nicht mehr bewältigbar. **Im Vergleich zu anderen Gleichbehandlungsstellen** Europas hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der **Öffentlichkeitsarbeit** dringenden **Aufholbedarf.** Aktuell gibt es bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine einzige Planstelle für diesen Bereich. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft versucht derzeit diese Aufgabe auf Basis von Personalressourcen, die von der Beratungstätigkeit abgezogen werden müssen, und mithilfe von ständig wechselnden Verwaltungspraktikant:innen zu erfüllen. Dies entspricht keineswegs den vorgegeben EU-Standards.

Monitoring und Evaluierung

Der jährliche Monitoring- und Evaluierungszyklus bietet Grundlagen für die strategischen Entscheidungen in den Handlungsfeldern der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Das jährliche Monitoring ermöglicht, **Entwicklungen im Zeitverlauf** festzustellen. Gekoppelt an den aktuellen Berichtszyklus werden derzeit noch zweijährige Arbeits- und Strategiepläne verabschiedet.

Tätigkeitsberichte und nationale Koordinierung der Datenerfassung

In enger Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit bereitet die Stabsstelle Monitoring und Evaluierung die Analysen für den **zweijährigen Tätigkeitsbericht** auf. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft koordinierte im Berichtszeitraum 2024/25 außerdem eine Plattform für die Harmonisierung der Datenerfassung zwischen den österreichischen Gleichbehandlungsstellen. Darüber hinaus informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft

als Mitglied von *Equinet* die Gleichbehandlungsstellen der Bundesländer laufend über Tools und die Auslegung von EU-Standards.

Fehlende Daten zu struktureller Diskriminierung

In Österreich gibt es **keine repräsentativen und regelmäßigen Erhebungen** zu struktureller Diskriminierung. Diese Daten sind jedoch mit Blick auf die Erfüllung der EU-Standards und die neu vorgegebenen Berichtspflichten von Gleichbehandlungsstellen, die spätestens ab 2027 gelten werden, dringend erforderlich. Daten von Gleichbehandlungsstellen sind zwar eine notwendige Ergänzung, können regelmäßige statistische Erhebungen jedoch mangels Repräsentativität nicht ersetzen. Ein positives internationales Beispiel in dieser Hinsicht ist Deutschland. Dort wurde ein Fragemodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in die Hauptbefragung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aufgenommen. Dieses beleuchtet Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen und wie Betroffene mit diesen umgehen.

Fehlende Ressourcen für die Durchführung der Datenerhebungen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt außerdem derzeit **weder über die personellen und fachlichen Ressourcen** noch über die budgetären Mittel, um die Erhebung repräsentativer Daten und relevanter Studien für die Beleuchtung struktureller Diskriminierung zu beauftragen.

Im Sinne der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen und aus den bisherigen Tätigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergeben sich für die Öffentlichkeitsarbeit und den Bereich Monitoring und Evaluierung folgende Forderungen:

Personelle und finanzielle Absicherung der Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über keine eigenen Stellen für die Öffentlichkeitsarbeit. Die aktuell darauf verwendeten Personalressourcen, die aus der Beratung abgezogen werden müssen, und jährlich wechselnde Verwaltungspraktika sind keine nachhaltige Lösung, um dem stetig wachsenden Medieninteresse gerecht zu bleiben. **Um den öffentlichen Sensibilisierungsauftrag** zu erfüllen, den die EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen vorsehen, benötigt die **Öffentlichkeitsarbeit** der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine **nachhaltige personelle und finanzielle Absicherung.** Dies umfasst auch die Bereitstellung von Mitteln – etwa für die Durchführung von öffentlichen Sensibilisierungskampagnen für die allgemeine Bevölkerung.

Wahrung der Unabhängigkeit

Die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft muss im Sinne der EU-Standards auch für die Öffentlichkeitsarbeit gewahrt sein. Dafür muss der rechtliche Rahmen gesetzt werden, um sowohl Themensetzung wie auch die Verwaltung finanzieller und personeller Ressourcen dafür unabhängig zu gestalten.

Regelmäßige Erhebungen sicherstellen

Für die Erfüllung der Berichtspflicht im Sinne der EU-Standards fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft die **dauerhafte Einbettung von diskriminierungsrelevanten Fragemodulen in repräsentative Erhebungen** (etwa in Form von Panelstudien), die in Österreich durchgeführt werden. Möglichkeiten würden sich in Anlehnung an Deutschland für das Austrian Socio-Economic Panel (ASEP) anbieten oder im Rahmen der Mikrozensus-Erhebungen der *Statistik Austria*.

Personalressourcen und Finanzierung für Berichte und Erhebungen

Um die Berichte und Erhebungen entsprechend der EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen umzusetzen, benötigt die Gleichbehandlungsanwaltschaft dringend personelle und finanzielle Ressourcen. Aktuell ist nicht sichergestellt, dass diese zukünftig die nach den EU-Standards vorgesehenen Aufgaben erfüllen können. Im Einklang mit der Zivilgesellschaft fordert die GAW zudem auch die nachhaltige Bereitstellung öffentlicher Mittel für unabhängige, kritische Forschung und Wissenschaft sowie für ein verantwortungsvolles Monitoring zu den nationalen Fortschritten in der strukturellen Bekämpfung von Diskriminierung.

Nationale Koordinierung der Gleichbehandlungsstellen

Wie bereits in Kapitel 2.3.3 und 2.3.4 erwähnt, sind in Österreich das **Gleichbehandlungsrecht** und die institutionelle Landschaft staatlicher Anlaufstellen ausnehmend **stark zersplittert**. Neben einer Vereinfachung des Gleichbehandlungsrechts ist daher auch die **Koordinierung der nationalen Gleichbehandlungsstellen** essenziell, um den Zugang zum Recht für Betroffene zu gewährleisten**. Artikel 14 der EU-Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen** erfordert, dass geeignete Verfahren zur Koordinierung von Gleichbehandlungsstellen sowie auch anderer Akteur:innen sichergestellt werden. **Laut EU-Standards können Gleichbehandlungsstellen** zudem bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten eine koordinierende Funktion übernehmen (Artikel 16 Abs 4 RL 2024/1499 und RL 2024/1500). Die GAW koordiniert bereits regelmäßigen Austausch, um die Datenerfassung von Gleichbehandlungsstellen zu harmonisieren und die Berichtlegung in Österreich anzugleichen. Auch hat die GAW regelmäßige Austauschtreffen zur Umsetzung der EU-Standards und für die Informationsweitergabe über europäische Entwicklungen an Landesantidiskriminierungsstellen initiiert. Durch die EU-Richtlinien 2024/1499 und RL 2024/1500 sind durch Artikel 14 und 16 nun wichtige Anknüpfungspunkte gegeben, um die Zusammenarbeit von Gleichbehandlungsstellen zu stärken und die koordinierende Funktion der GAW auch im nationalen rechtlichen Rahmen zu verankern.

→ Siehe dazu Kapitel 2.3.3 und 2.3.4 (S. 52)

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 Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK / GAW-G) geregelt und beruht materiell-rechtlich auf dem **Gleichbehandlungsgesetz (GlBG).**

Bedarf

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

Ressourcen

- Regionale Anlauf- und Beratungsstellen (Regionalbüros)
- Personal
- Interne und externe Expertise
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeits-budget
- Infrastruktur

Aktivitäten

- (Rechts-)Auskunft geben, beraten, unterstützen, verhandeln und vertreten
- Informations-, Bewusstseins- und Bildungsarbeit (z. B. Schulungen, Veranstaltungen)
- Einschlägiger Wissensaufbau
- Öffentlichkeits- und Medienarbeit
- Koordinieren, vernetzen und kooperieren
- Überprüfen, berichten, konsultieren, (ein)fordern und empfehlen (z. B. Verfassen von- bzw. Beiträge zu Berichten und Stellungnahmen)
- Daten-Dokumentation, Monitoring und Evaluierung (M&E), Strategieplanung

Resultate

- Fallergebnisse
- Informations- und Bildungsmaterialien
- Einschlägige Wissensdoku (z. B. Studien und Umfragen, Rechtsauslegungen und -gutachten)
- Ergebnisse der Öffentlichkeits- und Medienarbeitsarbeit (z. B. Interviews, Statements, Inserate)
- Berichte, Beiträge, Empfehlungen und Stellungnahmen
- Datenbankeinträge, M&E-Tools und -Daten, Strategie- und Planungsdokumente

kurzfristige Wirkung

- Ausgleich für Diskriminierung: Verbesserte Situation für Individuen mit Diskriminierungserfahrung
- Mehr Wissen über das Recht auf Gleichbehandlung und Zugang zum Recht
- Mehr Wissen über bzw. Bewusstsein für die Notwendigkeit der Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Unternehmen und Organisationen
- Mehr Wissen über bzw. Bewusstsein für das Verankern von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Institutionen / institutionellen Strukturen
- Mehr Rechtsklarheit und -sicherheit im Umgang mit dem GlBG
- Mehr Öffentlichkeit/en, die über Gleichbehandlung und Gleichstellung informiert sind
- Verbesserte Zusammenarbeit mit und Stärkung der Zivilgesellschaft im Bereich Anti-Diskriminierung

mittelfristige Wirkung

- Menschen berichten in erhöhtem Ausmaß von Diskriminierung
- Erweitertes Rechts- und Unrechtsbewusstsein
- Empowerment: Individuen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen erweitern ihre Handlungskompetenzen
- Zunahme von Implementierungen von Gleichbehandlungs- und Gleichstellungs-Maßnahmen in Unternehmen, Organisationen und Institutionen
- Verbesserter Zugang zum Recht
- Erweiterung des gesetzlichen Rahmens zum Schutz vor Diskriminierung
- Stärkung der Zivilgesellschaft im Bereich Anti-Diskriminierung

langfristige Wirkung

- Diskriminierung ist kein Tabuthema
- Einstellungswandel Abbau von Stereotypen und Vorurteilen
- Menschen erleben weniger Diskriminierung in der Arbeitswelt und beim Zugang zu bzw. der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum, sowie beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung
- Annäherung an eine diverse und inklusive Arbeits- und Lebenswelt

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

EU-Standards für Gleichbehandlungsstellen

Fall-beispiel — Fallbeispiele

Infobox

StrAP 2024/25 — StrAP 2024/25 mit Haken (zwei Icons)

StrAP 2026/27 — StrAP 2026/27 ohne Haken

6.3 Basisstatistik 2024/25

Gesamtüberblick

Anfragen und Aktivitäten in den Tätigkeitsbereichen der Gleichbehandlungsanwaltschaft		
Beratung und Unterstützung	6.005	63 %
Diskriminierende Stellenausschreibungen und Wohnungsinserate	1.998	21 %
Informations- und Bildungsarbeit	1.146	12 %
Öffentlichkeitsarbeit	332	4 %
Summe	**9.481**	**100 %**

Verteilung der Beratungs- und Unterstützungsanfragen		
Rechtsauskünfte	3.419	57 %
Diskriminierungsfälle	1.975	33 %
Dokumentationen	611	10 %
Summe	**6.005**	**100 %**

Verteilung der Anfragen nach Diskriminierungsgründen		
Geschlecht	2.180	43 %
Ethnische Zugehörigkeit	1.592	31 %
Alter	541	11 %
Betreuung und Pflege	189	4 %
Religion	272	5 %
Sexuelle Orientierung	221	4 %
Weltanschauung	81	2 %
Summe	**5.076**	**100 %**
Sonstige Gründe	929	

Diskriminierungsgrund Geschlecht

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	1.069	49 %
Rechtsauskünfte	884	41 %
Dokumentationen	227	10 %
Summe	**2.180**	**100 %**

Anfragen nach Bereichen		
Arbeitswelt	1.492	68 %
Güter und Dienstleistungen	366	17 %
Hoheitsgewalt/-verwaltung	61	3 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	59	3 %
Privat- und Familienleben	48	3 %
Öffentlicher Raum	45	2 %
Bildung	40	2 %
Sozialschutz	31	1 %
Inserate	16	1 %
Medien	9	0 %
Werbung	8	0 %
Soziale Vergünstigungen	3	0 %
Wehrpflicht	2	0 %
Summe	**2.180**	**100 %**

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Sexuelle Belästigung	581	33 %
Belästigung	243	13 %
Beendigung	227	12 %
Arbeitsbedingungen	175	10 %
Begründung	140	8 %
Mangelnde Abhilfe	126	7 %
Entgeltdiskriminierung	102	6 %
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	52	3 %
Benachteiligungsverbot	50	3 %
Beruflicher Aufstieg	39	2 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	39	2 %
Selbständige Erwerbstätige	11	1 %
Betriebliche Gleichstellung	9	0 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	8	0 %
Positive Maßnahmen	7	0 %
Mitgliedschaft/Mitwirkung AN oder AG-Organisationen	6	0 %
Berufsberatung	5	0 %
Freiwillige Sozialleistungen	2	0 %
Summe	**1.822**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen		
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	58	16 %
Gesundheitsdienstleistungen	53	14 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	50	14 %
Öffentlicher Verkehr	40	11 %
Wohnraum	40	11 %
Geschäfte	25	7 %
Sonstige Dienstleistungen	24	7 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	23	6 %
Frisierdienstleistungen	17	5 %
Öffentlicher Raum	15	4 %
Fahrschulen	11	3 %
Kindergarten	4	1 %
Seminare/Workshops	4	1 %
Telefondienstleistungen	2	1 %
Summe	**366**	**100 %**

Güter und Dienstleistungen nach Tatbeständen/Themen*		
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	151	39 %
Sexuelle Belästigung	86	21 %
Belästigung	82	21 %
Preisgestaltung	45	12 %
Güter und Dienstleistungen – allgemein	18	5 %
Ausnahmebestimmungen	2	1 %
Benachteiligungsverbot	2	1 %
Summe	**386**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Diskriminierungsgrund Betreuung und Pflege

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	122	6 %
Rechtsauskünfte	55	3 %
Dokumentationen	12	1 %
Summe	**189**	**100 %**

Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

Art der Anfragen		
Diskriminierungsfälle	759	48 %
Rechtsauskünfte	661	42 %
Dokumentationen	172	11 %
Summe	**1.592**	**100 %**

Anfragen nach Bereichen		
Arbeitswelt	664	43 %
Güter und Dienstleistungen	543	34 %
Hoheitsgewalt/-verwaltung	130	8 %
Bildung	86	5 %
Öffentlicher Raum	53	3 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	34	2 %
Sozialschutz	25	2 %
Privat- und Familienleben	23	1 %
Medien	15	1 %
Inserate	11	1 %
Soziale Vergünstigungen	7	0 %
Werbung	1	0 %
Summe	**1.592**	**100 %**

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Belästigung	285	34 %
Beendigung	115	14 %
Begründung	104	12 %
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	83	9 %
Arbeitsbedingungen	76	9 %
Mangelnde Abhilfe	65	8 %
Arbeitsverhältnis allgemein	31	4 %
Berufsberatung	21	2 %
Benachteiligungsverbot	15	2 %
Beruflicher Aufstieg	15	2 %
Sexuelle Belästigung	15	2 %
Entgelt	10	1 %
Selbständige Erwerbstätigkeit	9	1 %

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Betriebliche Gleichstellung	3	0 %
Inanspruchnahme der Leistungen AN oder AG-Organisationen	3	0 %
Mobbing	3	0 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	1	0 %
Sozialleistungen	1	0 %
Summe	**855**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen		
Wohnraum	165	32 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	95	18 %
Öffentlicher Verkehr	68	13 %
Gesundheitsdienstleistungen	60	11 %
Geschäfte	51	9 %
Versicherungen und Bankgeschäfte	50	9 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	35	6 %
Fahrschulen	7	1 %
Sonstige Dienstleistungen	6	1 %
Kindergarten	6	1 %
Summe	**543**	**100 %**

Güter und Dienstleistungen nach Tatbeständen/Themen*		
Belästigung	344	50 %
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	326	48 %
Nachbarschaftskonflikt	9	1 %
Preisgestaltung	4	1 %
Summe	**683**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Diskriminierungsgrund Religion

Art der Anfragen		
Rechtsauskünfte	120	44 %
Diskriminierungsfälle	103	38 %
Dokumentationen	49	18 %
Summe	**272**	**100 %**

Anfragen nach Bereichen		
Arbeitswelt	142	52 %
Güter und Dienstleistungen	52	19 %
Bildung	22	8 %
Hoheitsgewalt/-verwaltung	18	7 %
Öffentlicher Raum	12	4 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	11	4 %
Medien	6	2 %
Privat- und Familienleben	5	2 %
Sozialschutz	3	1 %
Inserate	1	0 %
Summe	**272**	**100 %**

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Begründung	42	25 %
Belästigung	39	24 %
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	22	14 %
Arbeitsbedingungen	19	12 %
Beendigung	15	9 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	12	7 %
Mangelnde Abhilfe	4	2 %
Benachteiligungsverbot	3	2 %
Beruflicher Aufstieg	3	2 %
Berufsberatung	3	2 %
Betriebliche Gleichstellung	1	1 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	1	1 %
Mobbing	1	1 %
Summe	**165**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen		
Wohnraum	11	21 %
Geschäfte	10	19 %
Gesundheitsdienstleistungen	9	17 %
Öffentlicher Verkehr	8	15 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	6	12 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	6	12 %
Frisierdienstleistungen	1	2 %
Fahrschulen	1	2 %
Summe	**52**	**100 %**

Diskriminierungsgrund Weltanschauung

Art der Anfragen		
Rechtsauskünfte	45	55 %
Diskriminierungsfälle	24	30 %
Dokumentationen	12	15 %
Summe	**81**	**100 %**

Anfragen nach Bereichen		
Arbeitswelt	63	78 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	6	7 %
Hoheitsgewalt/-verwaltung	5	6 %
Güter und Dienstleistungen	4	5 %
Sonstige Bereiche	3	4 %
Summe	**81**	**100 %**

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Begründung	23	34 %
Beendigung	9	13 %
Beruflicher Aufstieg	8	12 %
Arbeitsbedingungen	7	10 %
Belästigung	6	9 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	3	4 %
Benachteiligungsverbot	2	3 %
Entgelt	2	3 %

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Selbständige Erwerbstätigkeit	2	3 %
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	2	3 %
Berufsberatung	2	3 %
Sonstige Themen	2	3 %
Summe	**68**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Diskriminierungsgrund Alter

Art der Anfragen		
Rechtsauskünfte	279	52 %
Diskriminierungsfälle	216	41 %
Dokumentationen	46	9 %
Summe	**541**	**100 %**

Anfragen nach Bereichen		
Arbeitswelt	330	62 %
Güter und Dienstleistungen	145	27 %
Sozialschutz	23	4 %
Hoheitsgewalt/-verwaltung	21	4 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	8	1 %
Privat- und Familienleben	5	1 %
Bildung	4	1 %
Soziale Vergünstigungen	2	0 %
Inserate	2	0 %
Öffentlicher Raum	1	0 %
Summe	**541**	**100 %**

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Begründung	119	30 %
Beendigung	81	21 %
Belästigung	45	12 %
Arbeitsbedingungen	36	9 %
Beruflicher Aufstieg	25	6 %
Entgelt	23	6 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	22	6 %

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	16	4 %
Mangelnde Abhilfe	10	3 %
Benachteiligungsverbot	5	1 %
Betriebliche Gleichstellung	3	1 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	2	1 %
Berufsberatung	2	1 %
Mobbing	1	0 %
Mitgliedschaft/Mitwirkung an AN oder AG-Organisationen	1	0 %
Summe	**391**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen		
Versicherungen und Bankgeschäfte	37	26 %
Öffentlicher Verkehr	22	15 %
Diverse digitale Dienste	21	14 %
Geschäfte	19	13 %
Gesundheitsdienstleistungen	13	9 %
Wohnraum	10	7 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	10	7 %
Sonstige Dienstleistungen	6	4 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	6	4 %
Fahrschulen	1	1 %
Summe	**145**	**100 %**

Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

Art der Anfragen		
Rechtsauskünfte	101	46 %
Dokumentationen	65	29 %
Diskriminierungsfälle	55	25 %
Summe	**221**	**100 %**

Anfragen nach Bereichen		
Arbeitswelt	93	41 %
Güter und Dienstleistungen	44	20 %
Öffentlicher Raum	24	11 %
Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht	24	11 %
Privat- und Familienleben	13	6 %
Sozialschutz	7	3 %
Hoheitsgewalt/-verwaltung	6	3 %
Bildung	4	2 %
Medien	4	2 %
Werbung	2	1 %
Summe	**221**	**100 %**

Arbeitswelt nach Tatbeständen/Themen*		
Belästigung	47	46 %
Beendigung	20	20 %
Arbeitsbedingungen	7	7 %
Begründung	7	7 %
Mangelnde Abhilfe	5	5 %
Arbeitsverhältnis – allgemein	4	4 %
Aus- und Weiterbildung, Umschulung	4	4 %
Sexuelle Belästigung	3	3 %
Benachteiligungsverbot	1	1 %
Beruflicher Aufstieg	1	1 %
Sozialleistungen	1	1 %
Mobbing	1	1 %
Summe	**101**	**100 %**

* eine Anfrage kann mehrere Tatbestände umfassen

Güter und Dienstleistungen nach Bereichen		
Wohnraum	19	42 %
Gastronomie, Bars und Diskotheken	7	16 %
Freizeit: Sport, Fitness, Wellness, Musik, Kultur	7	16 %
Öffentlicher Verkehr	6	14 %
Gesundheitsdienstleistungen	3	7 %
Sonstige Dienstleistungen	2	5 %
Summe	**44**	**100 %**

Inserate

Anzahl Stelleninserate: 1.759*

Stelleninserate nach Merkmalen		
Fehlende Entgeltangabe	1.611	82 %
Geschlecht	286	15 %
Alter	31	2 %
Ethnische Zugehörigkeit	25	1 %
Religion	9	0 %
Summe	**1.962**	**100 %**

* ein Inserat kann mehrere Merkmale betreffen

Anzahl Wohnungsinserate: 36

Wohnungsinserate nach Merkmalen		
Ethnische Zugehörigkeit	23	64 %
Geschlecht	13	36 %
Summe	**36**	**100 %**

Informationsarbeit

Informationsarbeit		
Strategische Vernetzungstreffen	396	24 %
Schulungen, Workshops und Vorträge	285	25 %
Verbreitung von Informationsmaterialien in der Öffentlichkeit	273	24 %
Veranstaltungen	123	11 %
Empfehlungen, Studien und Projekte	47	4 %
Infokampagnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	22	2 %
Summe	**1.146**	**100 %**

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit		
Interviews	113	35 %
Zitate (Erwähnung der Gleichbehandlungsanwaltschaft)	142	44 %
Artikel/Beiträge von GAW verfasst	39	12 %
Hintergrundgespräch	25	8 %
Eigeninserate	3	1 %
Summe	**322**	**100 %**