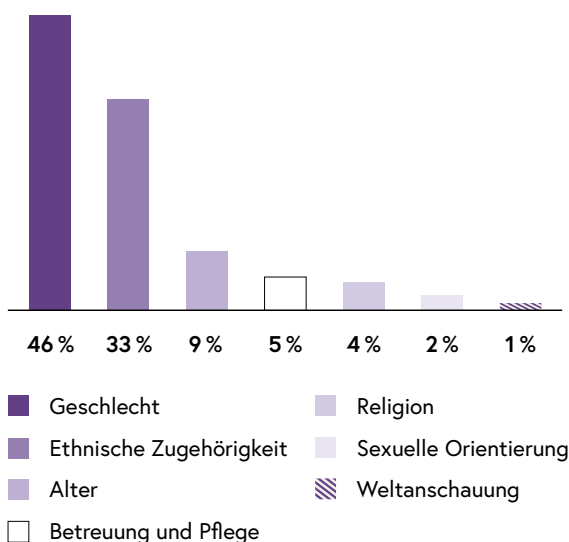


9.268 Anfragen wurden im Berichtszeitraum 2024/25 an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) gestellt. Das entspricht einem Anstieg von 28 % gegenüber 2022/23.

Beratung und Unterstützung

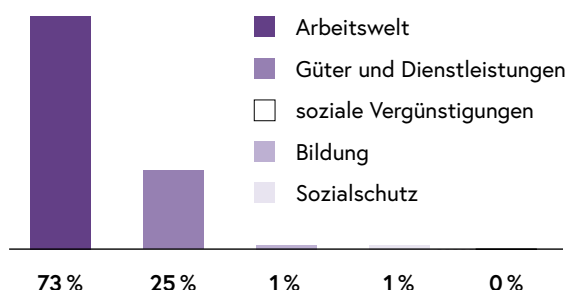
6.005 Mal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskriminierungsfragen beraten und über das Gleichbehandlungsgesetz informiert.

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



Bei jedem 2. Fall von Diskriminierung am Arbeitsplatz handelte es sich um Belästigung. Jeder 2. Fall davon war eine sexuelle Belästigung und jeder 4. Fall war rassistisch motiviert.

Die meisten gemeldeten Fälle betrafen die Arbeitswelt



83 % der mit Vergleichsverhandlungen abgeschlossenen Diskriminierungsfälle waren erfolgreich. Damit können gleichstellungsorientierte Lösungen für Betroffene und Unternehmen gefunden und Verfahren vermieden werden.

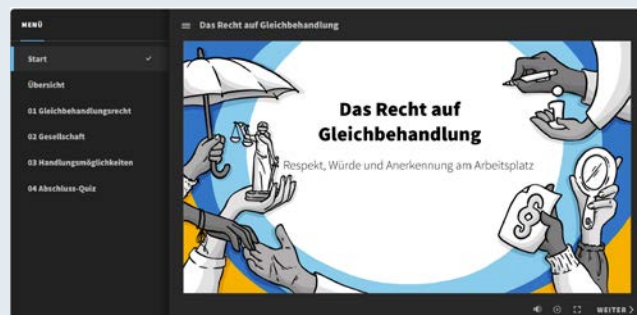
99 Wir können in außergerichtlichen Vergleichsverhandlungen sehr bedürfnisorientiert arbeiten. Das ist bei Gericht oft nicht so möglich. Wir können außergerichtlich Schulungen, Entschuldigungen oder andere Maßnahmen erreichen.
Gleichbehandlungsanwältin

Präventions- und Bildungsarbeit

Mindestens 36.000 Menschen konnte die GAW im Rahmen ihrer Informations- und Bildungsarbeit erreichen.

Die Prävention von Diskriminierung und Förderung von Gleichstellung sind Schlüsselaufgaben. Sie tragen dazu bei, strukturelle Ursachen von Diskriminierung zu bekämpfen.

Fast jede 2. Schulung (237 von 522) konnte aufgrund von Ressourcenmangel im Berichtszeitraum 2024/25 nicht durchgeführt werden.



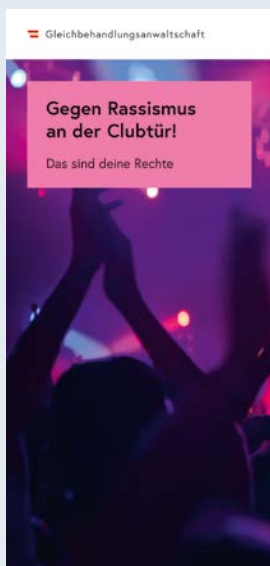
35.664 Zugriffe verzeichnete das E-Learning-Angebot seit dem Launch im November 2024.

Rassistische Belästigung

Herr E arbeitet als Küchenhilfe in einem Hotelrestaurant. Der zuständige Koch beleidigt ihn regelmäßig rassistisch und bringt weitere Mitarbeitende gegen ihn auf. Als sich Herr E bei seinem Vorgesetzten beschwert, erhält er keine Hilfe – stattdessen wird ihm die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angedroht.

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

Die GAW hat gemeinsam 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.



Der neue Folder „**Gegen Rassismus an der Clubtür! Das sind deine Rechte**“ erklärt, was betroffene Personen bei einem rassistischen Vorfall tun können und wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen kann.

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Gleichbehandlungsanwaltschaft,
Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien
Gestaltung: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign
Wien, 2026
Quelle: Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft
2024/25, Teil II – Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Entgeltdiskriminierung und Lohntransparenz

Eine Angestellte im Baugewerbe übernimmt seit mehreren Monaten die Aufgaben einer unbesetzten Stelle. Sie erhält weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen, die diese Position offiziell innehaben. Als sie das Anliegen äußert, die Stelle offiziell besetzen zu wollen, wird ihr diese zu deutlich schlechteren Bedingungen als ihren männlichen Kollegen angeboten. Daraufhin kündigt sie.



Der **Gender Pay Gap** bedeutet: Frauen verdienen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger. Das wirkt sich auch auf die

Pension aus. Besonders häufig sind Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte von Altersarmut betroffen.

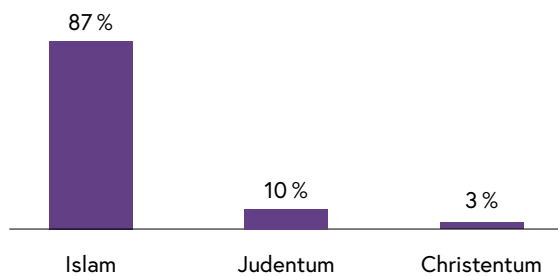
„Bei Gehaltsverhandlungen und bei der Beurteilung von Kompetenzen wirken sich Geschlechterstereotype, aber auch rassistische Stereotype sehr benachteiligend aus.“
Gleichbehandlungsanwältin

Die **EU-Lohntransparenz-Richtlinie** verpflichtet Arbeitgeber:innen, faire Bezahlung aktiv sicherzustellen. Lohntransparenz hilft, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zu erkennen und zu beseitigen. Die Richtlinie muss bis 7. Juni 2026 umgesetzt werden.



Antimuslimischer Rassismus

87% der Personen, die sich wegen religionsbezogener Diskriminierung an die GAW wandten, waren Muslim:innen



87% der religionsbezogenen Diskriminierungsfälle haben den Islam betroffen. Davon wandten sich zu 90% Frauen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Muslimische Frauen sind besonders stark von rassistischer Ausgrenzung betroffen. Ein Arbeitsschwerpunkt fokussierte deshalb auf Hidschāb am Arbeitsplatz.



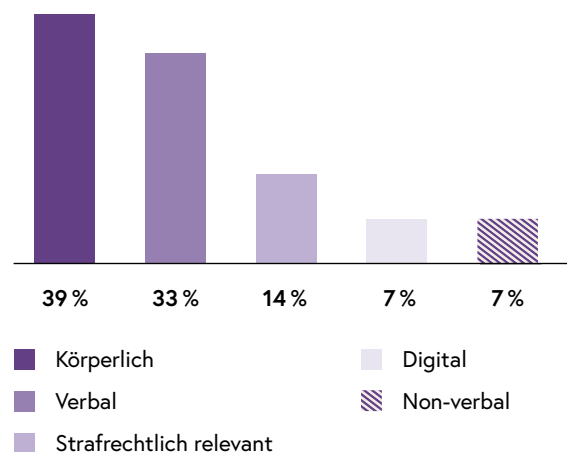
Die Medienarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt sich für Versachlichung ein. Anlässlich des Kopftuchverbots an Schulen veröffentlichte die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine umfassende rechtliche Stellungnahme und beteiligte sich an der medialen Debatte. Es ging insbesondere darum, Erfahrungen aus der Beratung einzubringen und vor dem Diskriminierungspotenzial bei der Umsetzung des Gesetzes zu warnen.

Mindestens 74 Medienbeiträge haben die Pressearbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Kopftuchverbot an Schulen aufgegriffen.

Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt

Jeder 4. Diskriminierungsfall in der Arbeitswelt betraf sexuelle Belästigung.

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



Das Gleichbehandlungsgesetz fasst sexuelle Belästigung weiter als das Strafrecht. Trotzdem bestehen Hürden und Schutzlücken. Beschwerden werden oft nicht ernst genommen.

Geschlechtliche Vielfalt

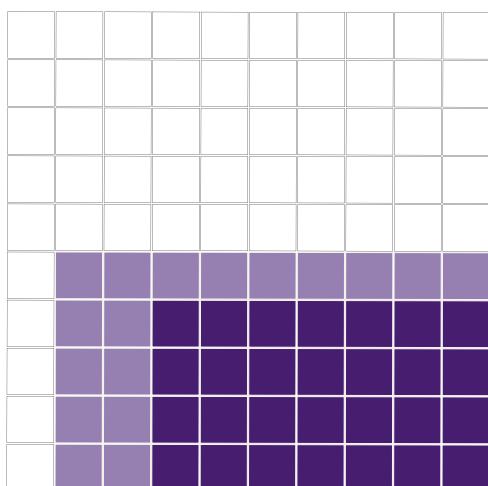
Eine arbeitssuchende Person wird vom AMS an einen staatlich geförderten Transitarbeitsplatz vermittelt. Das Bewerbungsformular dieses Betriebs ermöglicht nur „männlich“ und „weiblich“ als Geschlechtsangabe.

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 **Musterschreiben**, das betroffene Personen dabei unterstützt, selbst tätig zu werden.

Clearingfunktion der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Es gibt eine hohe **gesetzliche Zersplitterung** und zahlreiche Institutionen von Bund, Ländern und Gemeinden, die für Diskriminierungserfahrungen zuständig sind. Diese sehr unübersichtliche Situation erschwert für Betroffene den Zugang zum Recht. Die **Erstberatung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft übernimmt daher eine wesentliche Clearingaufgabe.

Von allen rechtlichen Anfragen 2024/25 ...



- ... fielen **45%** nicht in das Mandat der GAW.
- Davon konnten **65%** an andere Stellen weitergeleitet werden.

Die neue **digitale Erstberatung** der Gleichbehandlungsanwaltschaft schafft ein weiteres Angebot, um rechtliche Zugangshürden abzubauen. Klient:innen erhalten einen auf ihre Diskriminierungserfahrung abgestimmten Überblick zur gesetzlichen Lage und zu Anlaufstellen. Auch Landes-antidiskriminierungsstellen und andere Beratungsstellen nutzen dieses Angebot, um sich in der Zuständigkeitsfrage zu orientieren.

Eine inklusive Gesellschaft braucht wirksame und stark **vernetzte österreichische Gleichbehandlungsstellen**. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft koordiniert dafür eine bundesweite Plattform. Thema ist die verantwortungsvolle Umsetzung der EU-Richtlinien für Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen. Etwa arbeiten die Gleichbehandlungsstellen an der Harmonisierung ihrer Datenerfassung, um künftig Daten vergleichen zu können.

Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Nach wie vor bestehen erhebliche Schutzlücken im Gleichbehandlungsgesetz, Österreich ist eines der EU-Schlusslichter.

99 Egal, ob ich arbeite, zur Ärztin gehe, eine Wohnung mieten will oder einer Freizeitaktivität nachgehe: Der Diskriminierungsschutz darf nicht davon abhängen, was ich gerade tue oder in welchem Lebensbereich ich mich bewege.
Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Eine 50-jährige Frau, die in der Arbeitswelt aufgrund des Alters diskriminiert wird, kann dagegen rechtlich vorgehen. Eine 70-jährige Frau, die aufgrund ihres Alters nicht zu einer Wohnungsbesichtigung eingeladen wird, jedoch nicht.

Ein lesbisches Paar wird im Rahmen einer ärztlichen Behandlung belästigt, kann aber rechtlich nicht dagegen vorgehen. Ein schwuler Kellner, der von seinem Arbeitgeber homophob belästigt wird, aber schon.

Ein jüdischer Mann, der eine Kippa trägt und im Bewerbungsgespräch wegen dieser belästigt wird, kann sich rechtlich wehren. Ein jüdisches Paar, das von einem antisemitischen Taxifahrer nicht mitgenommen wird, hat keinen Schutz.

Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Es gibt Beratungsstellen in Wien, Graz, Klagenfurt, Linz, Innsbruck



☎ Sie erreichen uns kostenfrei unter: **0800 206 119**

📄 Informieren Sie sich über Ihre Rechte auf **gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at**

📄 Nutzen Sie unser **Melde- und Kontaktformular**



📷 Folgen Sie uns für News und Infos auch auf Instagram: **@wege_zur_gleichbehandlung**