



Bundesministerium für Arbeit, Familie  
und Jugend  
Favoritenstraße 7  
1040 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
www.arbeiterkammer.at  
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b>	Fax <b>501 65</b>	Datum
BMASGK- 462.207/0012- VII/B/8/2019	FF-GStBAK	Bianca Schrittwieser	DW 12496	DW 12496	28.04.2020

## Beitrag der Bundesarbeitskammer (BAK) zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G

Im Folgenden gibt die Bundesarbeitskammer (BAK) ihren Beitrag zu diesem Bericht ab.

### 1. Einleitung

#### 1.1. Ergebnisse der Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Österreich

Obwohl es mittlerweile in Österreich schon seit über 40 Jahren das Gleichbehandlungsgesetz gibt, ist faktische Gleichstellung und Gleichbehandlung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitswelt noch immer nicht Realität. Das zeigt auch eine [repräsentative Studie](#) der AK Wien (durchgeführt von SORA, 2019) zu den Diskriminierungserfahrungen in Österreich beim Zugang zur Arbeit und in der Arbeitswelt wie auch in den Bereichen Wohnen, Bildung und Gesundheit.

Befragt wurden hier rund 2.300 Personen zwischen 14 und 65 Jahre nach Diskriminierungserfahrungen hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Familienstand, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung und sozialer Stellung. Die wichtigsten Ergebnisse: Fast die Hälfte aller Befragten (43 %) gibt an, sich in den letzten drei Jahren zumindest einmal in einem der vier abgefragten Lebensbereiche schlechter behandelt bzw. diskriminiert gefühlt zu haben. Hochgerechnet sind das mehr als 2,5 Mio Menschen in Österreich.

Am häufigsten haben die Befragten (21 %) in den letzten drei Jahren persönlich Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt gemacht. Als gängigste Formen werden Nachteile beim Einkommen, beim Aufstieg oder bei Gehaltserhöhungen sowie bei der

Jobvergabe aufgrund persönlicher Merkmale genannt. Viele gaben hier an, dass sie auf Grund der Benachteiligung ihren Job nicht mehr gut ausüben konnten oder auch krank geworden sind.

Im **Bereich Wohnen** haben 13 % der Befragten in den letzten drei Jahren va bei der Wohnungssuche und in der Wohnumgebung Benachteiligungen erlebt. Besonders häufig werden überteuerte Mieten, keine Rückmeldungen auf Besichtigungsanfragen sowie eine Wohnung wegen nicht nachvollziehbaren Gründe oder niedrigem Einkommen nicht bekommen zu haben, als diskriminierend erlebt.

Im **Gesundheitsbereich** geben 8 % der Befragten an, in den letzten 3 Jahren Benachteiligungen bei der medizinischen Versorgung erlebt zu haben. Vor allem schlechtere Behandlung, Wartezeiten auf Behandlungen und hohe Kosten wurden als diskriminierend wahrgenommen. Die Betroffenen nehmen es aber auch als Diskriminierung wahr, wenn es kaum Zeit für ihre Anliegen gibt und Beschwerden nicht ernst genommen werden.

Im **Bildungsbereich** geben 10 % an Diskriminierung erlebt zu haben. Vor allem abwertendes Verhalten von LehrerInnen, unfaire Benotung oder im Unterricht nicht zu Wort kommen, werden genannt. Bei sozialer Diskriminierung handelt es sich meist um Gerüchte, unangenehme Kommentare, Lächerlich machen und Ausgrenzung.

Die Ergebnisse der Studie und die tagtägliche Beratungserfahrung der Arbeiterkammern zeigen hier dringenden Handlungsbedarf auf individueller und struktureller Ebene, da Österreich von einer faktischen Gleichstellung und diskriminierungsfreien Gesellschaft noch weit entfernt ist.

### **1.2. Corona-Krise als Gefahr für Gleichbehandlung**

Zudem ist zu beachten, dass in Krisenzeiten eine erhöhte Gefahr von Diskriminierungen innerhalb aber auch außerhalb der Arbeitswelt besteht. Erste Befunde dazu deuten leider auch jetzt in der Corona-Krise darauf hin: So kam es gleich zu Beginn der Krise vermehrt zu Benachteiligungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen. Teils wurde durch das Anbot von einvernehmlichen Lösungen versucht, sie aus den Arbeitsverhältnissen zu drängen und auch rechtsunwirksame Kündigungen kamen in der Beratung vor. Aber auch ältere ArbeitnehmerInnen wurden relativ rasch mit Benachteiligungen konfrontiert: So hat bspw ein Unternehmen die Corona-Krise genutzt um überwiegend älteren ArbeitnehmerInnen loszuwerden. Weitere [Fälle von Diskriminierungen](#) hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft schon kurz nach Beginn der Krise gesammelt und aufgezeigt.

Aus Sicht der BAK ist es notwendig, gerade auch in der Corona-Krisenzeit auf den Schutz vor Diskriminierung ganz besonders zu achten und jeder Form von Benachteiligungen entschieden entgegenzutreten.

## **2. Wahrnehmungen betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK)**

Aus Sicht der BAK ist die GBK ein besonders wichtiges Instrument im Bereich der Gleichbehandlung. Die Stärken der Kommission liegen in der betrieblichen Bewusstseinsbildung, der Gutachtens- und Schlichtungsfunktion und dem niederschweligen sowie formlosen und kostenfreien Verfahren im Einzelfall. Gerade aufgrund der mit der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG verbundenen Risiken und Belastungen an sich, spielt die GBK eine wesentliche Rolle für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts: Das vorprozessuale Prüfverfahren bei gleichzeitiger Fristhemmung bietet nicht nur die Möglichkeit, zu einer außergerichtlichen Lösung zu gelangen, sondern trägt zudem zur Beweissicherung bei und erleichtert damit erforderlichenfalls auch die gerichtliche Durchsetzung berechtigter Ansprüche von ArbeitnehmerInnen.

### **Lange Verfahrensdauer**

Trotz vieler Bemühungen seitens der bisherigen Vorsitzenden um ein effizientes und schnelleres Verfahren, kämpft die GBK seit vielen Jahren mit einer sehr langen Verfahrensdauer und einem Rückstau offener Akten. Die erstinstanzlichen Verfahren vor dem ASG sind in der Regel früher beendet als die Verfahren vor der GBK. Davon betroffen sind die Senate I und II (Diskriminierungen in der Arbeitswelt). Die lange Verfahrensdauer schränkt den Zugang zum Recht für Betroffene massiv ein und ist aus Sicht der BAK – wie schon mehrfach aufgezeigt – völlig inakzeptabel. Zumal diese nach dem oftmals sehr langen GBK-Verfahren zur tatsächlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche unter Umständen den Zivilrechtsweg noch beschreiten müssen. Die teilweise jahrelangen Verzögerungen verkehren die eigentlichen Vorteile des GBK-Verfahrens in ihr Gegenteil. Aufgrund der Überbelastung mit Einzelfallprüfungen ist es zudem der GBK nur schwer möglich weitere Kompetenzen ausreichend wahrzunehmen, wie zB ihre Gutachtensfunktion. Gutachten im Bereich der Gleichbehandlung wären aber für die Rechtsfortentwicklung von besonderer Bedeutung.

### **Erforderliche Maßnahmen**

Aus Sicht der BAK ist daher großes Augenmerk auf die Beschleunigung des GBK Verfahrens zu legen. Dafür ist eine Aufstockung der personellen und materiellen Ressourcen der GBK unverzichtbar, damit es zu einer substanziellen Beschleunigung und zur Abarbeitung der bestehenden Rückstände überhaupt kommen kann. Die BAK erlaubt sich auch nochmals darauf hinzuweisen, dass die Tätigkeit des/der Vorsitzenden in allen drei Senaten hauptamtlich ausgestaltet sein sollte.

Zur Steigerung der Effizienz und der Effektivität des GBK-Verfahrens sollten rasch Maßnahmen gesetzt werden: Dazu zählen etwa das Abhalten von Sitzungen im 14-Tages-Rhythmus, um den Rückstau an Akten abarbeiten zu können und die Einführung einer elektronischen Aktenplattform für GBK-Mitglieder, damit Akten effizienter vorbereitet werden können.

Um den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern, sollte es dann auch GBK-Niederlassungen in den Bundesländern geben.

Anzudenken ist weiters, die Eröffnung der Möglichkeit einer Mediation im Rahmen des GBK-Verfahrens. Das macht vor allem dann Sinn, wenn das Arbeitsverhältnis noch aufrecht ist und die Fronten noch nicht so verhärtet sind. Wegen der langen Wartezeiten bei Einzelfallprü-

fungsverfahren und um zu mehr außergerichtlichen Vergleichen zu kommen, wäre eine staatlich finanzierte freiwillige Mediation im Bereich des GIBG jedenfalls wünschenswert. Die Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen ist selbstverständlich Grundvoraussetzung.

Schließlich ist der Bekanntheitsgrad der GBK zu steigern, da noch immer viele Betroffene die Möglichkeit eines kostenfreien Verfahrens vor den Senaten der GBK gar nicht kennen. Das könnte bspw durch Presse-, Online- oder Social-Media-Arbeit gelingen.

Wichtig wäre aus Sicht der BAK abschließend dazu noch, dass **sämtliche Entscheidungen der GBK veröffentlicht** werden und zwar auch dann wenn zB die Unzuständigkeit eines Senates beschlussmäßig festgestellt wird. Zudem sollen **alle Urteile der Arbeits- und Sozialgerichte (ASG)**, die nach dem GIBG ergehen, in das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) mit entsprechender Kennzeichnung aufgenommen werden, um die Datenlage zu verbessern und Recherchen zu erleichtern.

### 3. Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes

#### Allgemeines

Die Arbeiterkammern beraten und unterstützen ArbeitnehmerInnen, die in der Arbeitswelt von Diskriminierung betroffen sind. Dabei geht es häufig um Fälle im Zusammenhang mit Fragen des Mutterschutzes, der Elternkarenz oder der Elternteilzeit. Immer wieder werden auch Fälle von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung oder Belästigung zB auf Grund der Ethnie an die Arbeiterkammern herangetragen.

Die bisherigen Beratungen und Vertretungen von diskriminierten ArbeitnehmerInnen zeigen, dass der Zugang zum (Gleichbehandlungs)Recht und die Durchsetzung der daraus resultierenden Ansprüche nach wie vor sehr schwierig und belastend für Betroffene sind. Die Sanktionen des GIBG sind oftmals nicht ausreichend, um diskriminierte ArbeitnehmerInnen entsprechend zu schützen und general- und spezialpräventive Wirkung gegenüber ArbeitgeberInnen zu entfalten.

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen aus Beratung, Schulungen von LaienrichterInnen und Mitgliedern des Betriebsrates, Vertretung und Mitgliedschaft in allen drei Senaten der GBK gibt es aus Sicht der BAK in folgenden Bereichen weiteren Handlungsbedarf:

#### 3.1. Einkommenstransparenz

Leider kommen Diskriminierungen beim Entgelt auf Grund des Geschlechts noch immer häufig vor. Die meisten Fälle werden allerdings nicht vor Gericht, sondern – wenn überhaupt – vor der GBK verhandelt. Aber auch das kommt nur sehr selten vor. Der Grund dafür: In den meisten Fällen fehlt den Frauen die notwendige Information über die Höhe der Entlohnung des Kollegen. Bekannterweise redet man in Österreich kaum über Geld und schon gar nicht über das Einkommen. Zudem legt kaum ein Unternehmen die Informationen darüber offen. Vielfach wird sogar versucht durch Stillschweigeklauseln in Arbeitsverträgen einen Austausch unter KollegInnen zu unterbinden. Darüber hinaus ist es in einer hochgradig differenzierten Arbeitswelt alles andere als einfach, Tätigkeiten hinsichtlich ihrer Wertigkeit zu vergleichen. Um Ent-

geltdiskriminierung nachzuweisen, müssen Betroffene darlegen, dass sie dieselbe Arbeit bzw vergleichbare Arbeit verrichten wie ihr Kollege.

Auf Grund der schwierigen und teilweise sehr belastenden Einzelverfahren, die auch das gesamtgesellschaftliche Phänomen der Einkommensschere nicht wirksam bekämpfen können, wurde 2011 die Verpflichtung zur Erstellung von **Einkommensberichten** (§ 11a GIBG) gesetzlich verankert. ArbeitgeberInnen, die eine bestimmte Anzahl an ArbeitnehmerInnen beschäftigen, sind seitdem dazu verpflichtet sich auf betrieblicher Ebene strukturell mit Lohn- gleichheit zu befassen. Die Einkommensberichte sollen den Gender Pay Gap nachhaltig verringern und somit die Bekämpfung von Entgeltdiskriminierungen auf individualrechtlichem Weg ergänzen. Die Einführung dieser Regelung wurde von der BAK im Sinne der Förderung der Einkommenstransparenz und der Bekämpfung von Entgeltdiskriminierungen am Arbeitsplatz immer begrüßt.

Die Erfahrungen aus der Praxis und ein [Rechtsgutachten](#) von Univ Prof Elias Felten im Auftrag der AK Wien zum Thema „Einkommenstransparenz versus Datenschutz, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse“ zeigen allerdings, dass es hier weiteren Handlungsbedarf gibt. Denn Kern des Problems ist nach wie vor die fehlende Transparenz bei Löhnen und Gehältern.

So ist es aus Sicht der BAK notwendig, das Instrument der Einkommensberichte weiterzuentwickeln und darüber hinaus volle Lohntransparenz in den Unternehmen herzustellen.

Die Praxis zeigt, dass die anonymisierten Einkommensberichte oft nicht aufschlussreich sind und die Darstellung für den Betriebsrat vielfach kaum von Nutzen ist. Einheitliche Standards der Berichterlegung wären daher hilfreich und könnten auch dem Betriebsrat bei der Interpretation der Daten unterstützen. Zudem ist eine detaillierte Aufbereitung von Einkommensdaten unbedingt notwendig, um Diskriminierungen bei der Bezahlung erkennen zu können. Daher wird eine Aufschlüsselung des Entgelts nach einzelnen Bestandteilen im Bericht von der BAK als besonders dringlich erachtet. Damit wäre der Einkommensbericht nämlich auch für den Einzelfall besser verwendbar. Ergänzend regt die BAK an, die Einkommensberichte auch differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten aufzuschlüsseln, da die statistischen Daten darauf hindeuten, dass es aufgrund des Ausmaßes der Arbeitszeit zu Benachteiligungen kommen kann.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Kommunikation zwischen ArbeitgeberInnen und Betriebsrat. In der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen finden laufende Beratungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat, sogenannte Wirtschaftsgespräche statt. Eine verpflichtende Beratung und Behandlung des Einkommensberichts sowie der aufgrund der Ergebnisse notwendigen Maßnahmen im Rahmen dieser Wirtschaftsgespräche, wäre aus Sicht der BAK ein guter Weg, um den innerbetrieblichen Dialog zum Abbau von Einkommensunterschieden zu verbessern. Eine verbindliche Regelung sollte daher im GIBG verankert werden.

Darüber hinaus ist eine Verpflichtung für ArbeitgeberInnen vorzusehen, bei der Feststellung ungleicher Bezahlung zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beseitigen. Idealerweise sollte dafür ein Aktionsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben erstellt werden. Um die Umsetzung dieser Maßnahmen auf betrieblicher Ebene sicherzustellen, braucht es unabhängige Stellen, die Überprüfungen vornehmen und gegebenenfalls Sanktionen verhängen können.

Daneben bleiben selbstverständlich die bekannten Forderungen der BAK nach Wegfall der Verschwiegenheitspflicht, spürbare Sanktionen bei Nichterstellung des Einkommensberichts, die Verpflichtung zur Einkommensberichtslegung auch für ArbeitgeberInnen mit mehr als 25 Beschäftigten aufrecht.

Ergänzend zu den Verbesserungen bei den Einkommensberichten braucht es aus Sicht der BAK zusätzlich die volle Lohntransparenz im Unternehmen. Jede/r ArbeitnehmerIn soll wissen, wieviel der/die Kollege/Kollegin im Unternehmen verdient. Denn die Heimlichtuerei bei den Löhnen und Gehältern hat bisher vor allem zwei Dinge gebracht: Sie bestärkt die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern und schwächt die Position von ArbeitnehmerInnen bei Gehaltsverhandlungen.

### **Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten**

Noch nicht hinreichend effektiv genug sind die wichtigen Bestimmungen des § 9 Abs 2 GIBG und 23 Abs 2 GIBG zur Verpflichtung der Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten. Für die BAK stellt die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ein besonders wichtiges Anliegen dar. Denn dadurch werden Einkommen transparenter und ArbeitnehmerInnen erhalten die erste Information über die mögliche Bezahlung im gesuchten Tätigkeitsfeld. Diese Regelung ist eine wichtige sozial- und gesellschaftspolitische Maßnahme zur Vermeidung von Einkommensdiskriminierung. Die Verletzung dieser Verpflichtung darf daher nicht wie bisher ein harmloses „Kavaliersdelikt“ darstellen.

Leider stellt die Arbeiterkammer Tirol jedes Jahr fest, dass die Verpflichtung zu Gehaltsangaben in Stellenanzeigen in Tirol von erschreckend wenigen ArbeitgeberInnen eingehalten wird. Untersucht werden Stelleninserate, die in der Samstagsausgabe der Tiroler Tageszeitung, in den Bezirksblättern sowie in der Zeitung „basic“ geschaltet sind. Insgesamt werden ca 6.000 Inserate pro Jahr kontrolliert. Der Anteil der Inserate ohne Gehaltsangabe betrug im Jahr 2019: 61,50 %. In Tirol halten sich im Zeitverlauf immer weniger ArbeitgeberInnen an die gesetzliche Verpflichtung. Die bisweilen von anderen Institutionen geäußerte Hoffnung, dass im Verlauf der Zeit durch Bewusstseinsbildung und Aufklärung fast alle Stelleninserate Gehaltsangaben aufweisen, hat sich nicht bewahrheitet.

Im Sinne einer effektiven Umsetzung fordert die BAK daher das Antragsrecht auf Verhängung einer Strafe (§10 GIBG) auf die freiwilligen und gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnenschaft (AK und Gewerkschaft) auszudehnen. Denn gerade die regionalen Zeitungen werden von den Arbeitssuchenden gelesen und vice versa von den regionalen Unternehmen als Medium für Stelleninserate genutzt, sodass es nur konsequent und sachlich

naheliegender ist, den Arbeiterkammern die regionale Kompetenz zur Überwachung und Einhaltung dieser wichtigen Antidiskriminierungsvorschrift zu ermöglichen.

Dringend notwendig ist es auch, dass die Stelleninserate aufschlussreicher werden. Im Fall von Überzahlungen sind die Gehaltsangaben nur in den seltensten Fällen aussagekräftig. Die ArbeitgeberInnen halten sich über die zu erwartende Bezahlung meist bedeckt, was der Zielsetzung einer Einkommenstransparenz widerspricht. Eine Verbesserung der Qualität der Gehaltsangaben durch eine gesetzliche Verpflichtung zur Angabe von Ist-Löhnen bzw Bandbreiten bei der Bezahlung ist daher von zentraler Bedeutung, damit Jobsuchende tatsächlich davon profitieren können.

### 3.2. Sexuelle Belästigung und die #Mee Too-Bewegung

In Österreich sind – trotz des Verbots und daran anknüpfenden Sanktionen – sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigungen noch immer stark verbreitet.

So zeigt bspw der [Arbeitsklima Index der AK OÖ \(2018\)](#), dass deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen bereits sexuelle Belästigung durch männliche Kollegen, Chefs oder Kunden erfahren hat. 38 % der Arbeitnehmerinnen wurden mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert, 31 % angestarrt oder gemustert. Und 12 % erlitten körperliche Übergriffe – um ein Drittel mehr als zwei Jahre davor.

Nach der qualitativen [Studie](#) zu **sexueller Belästigung junger Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf** des Instituts für Konfliktforschung im Auftrag der AK Wien und des AMS gehört für die meisten jungen Frauen sexuelle Belästigung zum Alltag. Sie erleben diese auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Lokalen und eben auch am Arbeitsplatz. Die Studie zeigt aber auch: Als BerufseinsteigerInnen sind junge Menschen im Unternehmen in einer schwächeren Position und daher besonders stark von sexueller Belästigung betroffen.

Viele Ratsuchende, die in die Beratungen der Arbeiterkammern kommen, wollen das erlebte Unrecht schildern und wünschen, dass derartiges in den jeweiligen Unternehmen weder ihnen noch jemandem anderen noch einmal passiert. Sofern sich Betroffene überhaupt dazu durchringen können, rechtliche Schritte zu setzen, ist die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen nach dem GIBG eine Möglichkeit, um gegen das ihnen zugefügte Unrecht vorzugehen. Die Verlängerung der gerichtlichen Geltendmachungsfrist (drei Jahre) wegen sexueller Belästigung hat sich in der Beratung hier positiv bemerkbar gemacht. Allein der Umstand, dass Betroffene weniger unter Zeitdruck stehen, über eine prozessuale Durchsetzung von Ansprüchen zu entscheiden, erleichtert die Rechtsdurchsetzung. Zu beachten ist allerdings, dass die Frist zur Geltendmachung einer **geschlechtsbezogenen Belästigung** oder einer Belästigung zB wegen der Ethnie (§ 21 GIBG) derzeit nur ein Jahr beträgt. **Aus Sicht der BAK sind auch diese Fristen auf drei Jahre auszudehnen**, um den Menschen mehr Zeit für ihre Entscheidungsfindung zu geben.

Nur wenige gehen dann aber tatsächlich vor Gericht oder leiten ein Verfahren vor der GBK ein. Die Gründe dafür: Die Angst, dass einem nicht geglaubt wird (**Beweisproblem**), dass man dem Belästiger gegenüber treten muss oder dass man seinen Job verliert, schüchtern die meisten Frauen ein und hindert sie oft daran sich gegen Belästigungen zu wehren.

Aus der Praxis wissen wir, dass in vielen Fällen ArbeitgeberInnen auf das Bekanntwerden von sexueller Belästigung mit weiteren negativen Maßnahmen gegenüber den Frauen reagieren. So kommt es immer wieder vor, dass nicht der Belästiger, sondern die Frau aus dem Unternehmen entfernt wird. Auch verschlechternde Versetzungen sind Reaktionen auf das Bekanntwerden von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zusätzlich kommt es immer wieder zu einer Täter-Opfer-Umkehr: Belästigte werden häufig als „zu sensibel“ oder als „Menschen, die keinen Spaß verstehen“, dargestellt.

Die #Me Too-Bewegung hat einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung und Sensibilisierung weltweit im Kampf gegen sexuelle Belästigung geleistet. Die Debatte hat viele Betroffene dazu ermutigt Vorfälle aufzuzeigen. Ein Anstieg der Beratungen war auch in den Arbeiterkammern zu bemerken. Sowohl Betroffene, als auch KollegInnen und auch Mitglieder des Betriebsrats zogen Erkundigungen zu diesem Thema ein bzw suchten Vertretung und Beratung in konkreten Fällen.

Dennoch verschließen noch immer viele ArbeitgeberInnen die Augen und wollen sich mit dem Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nicht befassen, negieren Vorfälle und kehren diese unter den Teppich.

Um sexuelle Belästigung zu bekämpfen bzw zu beseitigen, bedarf es aus Sicht der BAK weiterer Anstrengungen.

Am Arbeitsplatz tragen jedenfalls ArbeitgeberInnen eine besondere Verantwortung und sind in die Pflicht zu nehmen. Sie müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und ArbeitnehmerInnen vor Übergriffen schützen. Es braucht in jedem Fall das klare Signal der Unternehmensleitung, dass (sexuelle) Belästigung nicht toleriert wird und zwar von niemandem. Nicht von KollegInnen und auch nicht von Führungskräften.

Besonders wichtig ist die Präventiv- und Sensibilisierungsarbeit: So ist es dringend notwendig sexuelle Belästigung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu enttabuisieren. Auf betrieblicher Ebene sollten durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien, Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden und ein respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften in jedem Unternehmen verankert werden. Zusätzlich braucht es flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen der Gleichbehandlung).

Für den Bereich der Durchsetzung, Sensibilisierung und Abhilfemaßnahmen ist es dringend notwendig, dass das Frauenbudget substantielle aufgestockt wird, um die Angebote der Frauen- und Mädchenberatung und im Bereich des Gewaltschutzes auszubauen.

Für junge ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt braucht es vermehrt niederschwellige Angebote, das zeigt auch die oa erwähnte Studie zum Thema sexuelle Belästigung junger Menschen in Ausbildung und Beruf. Die AK Wien hat deshalb eine Kooperation mit dem Verein sprungbrett: Act4Respect. Das ist ein neues [Angebot für junge Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf](#), wenn sie sexuell belästigt wurden und sie abseits von rechtlichen Maßnahmen



men Unterstützung brauchen. In Kooperation mit der AK Wien bietet der Verein sprungbrett ua kostenlose telefonische Beratung österreichweit an.

Abschließend zu diesem Thema erlaubt sich die BAK noch auf das ILO Übereinkommen Nr 190 sowie Empfehlung Nr 206 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt hinzuweisen. Das Übereinkommen ist eine wertvolle Initiative, weil sie einen umfassenden Ansatz zur Prävention und wirksamen Bekämpfung von Gewalt und Belästigung und zur Unterstützung von Betroffenen beinhaltet. Aus Sicht der BAK sollte Österreich diese ratifizieren.

### **3.3. Wahrnehmungen zu Diskriminierungen auf Grund des Alters, der Elternschaft, der Religion (Karfreitagsregelung) und zu Mehrfachdiskriminierungen**

#### **Diskriminierungen auf Grund des Alters**

Auch Altersdiskriminierung kommen immer wieder vor. Der Bogen spannt sich von Beendigungsdiskriminierungen, zB werden Frauen gekündigt, weil sie das (Regel-)Pensionsalter erreichen, obwohl sie ihre Alterspension nicht in Anspruch nehmen möchten und gerne weiterarbeiten wollen, über Entgeltdiskriminierungen: So werden zB Frauen im „fortgeschrittenen“ Alter ihrer Führungsaufgaben und den damit im Zusammenhang stehenden monetären Abgeltungen beschnitten, verlieren „lukrative“ Prämienvereinbarungen oder Außendienstgebiete. Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen kommen ebenso vor: Frauen werden bspw ab einem gewissen Alter von Meetings ausgeschlossen, Informationen werden vorenthalten.

#### **Diskriminierungen auf Grund der Elternschaft**

Prinzipiell schützt das Gleichbehandlungsgesetz (werdende) Mütter und Väter vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Denn der Umstand, ob jemand Kinder hat oder eben nicht, darf nach dem Gesetz zu keiner Benachteiligung am Arbeitsplatz führen. Dennoch sind Eltern immer wieder Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Mehrheitlich betroffen sind allerdings Frauen. Dies deshalb, da einerseits die Schwangerschaft alleine häufig schon als ein Risikofaktor für Betriebe gesehen wird, andererseits, weil aufgrund der klassischen Rollenverteilung überwiegend Frauen die Kinderbetreuung übernehmen bzw die Leistung dieser Aufgaben durch Frauen in einem gewissen Alter von ArbeitgeberInnenseite erwartet, scheinbar oftmals „befürchtet“ wird.

Typische Fälle, mit denen sich junge Eltern an die Arbeiterkammern wenden, sind: Nichteinstellung einer jungen Frau, da aufgrund kürzlich erfolgter Verhehlung eine Familiengründung inkl Schwangerschaft und Karenz befürchtet wird; Auflösung in der Probezeit, da die Arbeitnehmerin schwanger wurde; Nichtverlängerung eines ursprünglich auf Verlängerung angelegten befristeten Arbeitsverhältnisses, da die Arbeitnehmerin während der Befristung schwanger wurde; Verschlechternde Versetzung nach Rückkehr aus Karenz (zB keine Führungsposition mehr); Wegnahme von Projekten, Aufgaben, Dienstwagen, Kompetenzen wegen Rückkehr aus Karenz und/oder Inanspruchnahme von Elternteilzeit.

#### **Mehrfachdiskriminierungen**

Auch Mehrfachdiskriminierungen kommen immer wieder vor. So berichten bspw Frauen muslimischen Glaubens, die ein traditionelles Kopftuch tragen, dass sie nicht nur als Frau, sondern auch aufgrund ihrer Religion oder ihrer Ethnie diskriminiert werden. In den Beratungsgesprächen berichten Frauen, dass ArbeitgeberInnen, die negativ auf die Mitteilung einer Schwangerschaft reagieren, oftmals zusätzlich Diskriminierungen aufgrund der Ethnie oder Religion begehen: So wird etwa von Fällen berichtet, in denen schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht nur vorgeworfen wird, die Firma mit dieser Schwangerschaft wirtschaftlich zu belasten, sondern zudem, dass dies für ihre „Bevölkerungsgruppe“ (Menschen einer bestimmten Religion, aus bestimmten Teilen der Welt) typisch sei und die Firma mit dieser „Illoyalität“ hätte rechnen müssen. Antimuslimische Ressentiments scheinen seit der letzten großen Fluchtbewegung 2015 tendenziell zuzunehmen.

### **Diskriminierung aufgrund der Religion: Karfreitagsregelung**

In Österreich gab es bis 2019 den Karfreitag als gesetzlichen Feiertag nur für Angehörige der evangelischen Kirchen, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Falls die Betroffenen am Karfreitag doch arbeiteten, erhielten sie zusätzlich zum normalen Entgelt für die geleisteten Stunden ein Feiertagsarbeitsentgelt. Diese Regelung stand in einem Spannungsverhältnis zur Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) und dem Diskriminierungsverbot des Artikel 21 Grundrechtecharta (GRC). Die AK Wien klagte im Jahr 2015 für ein konfessionsloses Mitglied, das an einem Karfreitag gearbeitet hat, für die Arbeit an diesem Tag das Feiertagsarbeitsentgelt ein. Die Sache wurde schließlich vom OGH dem EuGH vorgelegt.

Der EuGH urteilte am 22.1.2019 (C 193/17): solange der Gesetzgeber keine andere diskriminierungsfreie Regelung schafft, haben alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von einer Religionszugehörigkeit Anspruch auf den freien Karfreitag. Sollten sie aufgrund der Anweisung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin doch arbeiten müssen, ist extra Feiertagsarbeitsentgelt zu bezahlen.

Die Arbeiterkammer setzte sich für eine diskriminierungsfreie Lösung ein und zwar für einen Karfreitag als gesetzlichen Feiertag für alle ArbeitnehmerInnen unabhängig der Religionszugehörigkeit. Es gab jedoch keine Sozialpartnerverhandlungen mit der Regierung, insb wurde die ArbeitnehmerInnenvertretung nicht eingebunden und es gab auch keinen Gesetzesbegutachtungsprozess. Der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag wurde schließlich abgeschafft. Alle ArbeitnehmerInnen können nun stattdessen unter bestimmten Bedingungen einen Tag aus ihrem bestehendem Urlaubskontingent einmal pro Urlaubsjahr einseitig antreten (als „persönlichen Feiertag“).

Zudem wurde durch die Neuregelung in Kollektivverträge eingegriffen. Durch Gesetz wurden Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für ArbeitnehmerInnen, die der evangelischen Kirchen, der Altkatholischen Kirche oder der evangelisch-methodistischen Kirche galten und für die Sonderregelungen für den Karfreitag vorgesehen waren, für unwirksam und künftig unzulässig erklärt (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen).

Die damalige Bundesregierung hat somit bedauerlicherweise den Ermessensspielraum, den das EuGH Urteil Österreich zur Gestaltung eines diskriminierungsfreien Zustandes eingeräumt hat, zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen in Österreich genutzt.

### **3.4. Wahrnehmungen im Bereich außerhalb der Arbeitswelt**

Wie die eingangs beschriebene Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Österreich zeigt, kommen Benachteiligungen in vielfältiger Form auch außerhalb der Arbeitswelt vor.

#### **Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnraum**

Immer wieder wird die Arbeiterkammer auch mit Fragestellungen im Zusammenhang mit Diskriminierungen beim Zugang zum Wohnungsmarkt konfrontiert. So gibt es bspw Anfragen zu Benachteiligungen von AsylwerberInnen und Asylberechtigten bei der Suche und Vergabe nach Wohnraum. Die größte Hürde stellt hier das Verlangen von VermieterInnen nach einer Arbeits- bzw Einkommensbestätigung als Voraussetzung für die Vergabe einer Wohnung dar. Denn AsylwerberInnen dürfen in der Regel keiner Arbeit nachgehen und Asylberechtigte sind oft noch nicht in Beschäftigung. Sie können daher nur den Nachweis der Grundversorgung oder der Mindestsicherung vorlegen. Nur in seltenen Fällen konnten Betroffene glaubhaft machen, dass sie die Wohnung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht bekamen. In einem anderen Teil der Fälle wollten die VermieterInnen tatsächlich wegen des fehlenden Einkommens und nicht wegen der ethnischen Zugehörigkeit nicht vermieten. Wohnraum ist aber ein Grundbedürfnis des Menschen und ohne entsprechende Unterkunft haben sie sehr geringe Chancen auf Inklusion und gesellschaftliche Integration oder am Arbeitsmarkt.

Umso mehr sind aus Sicht der BAK Maßnahmen wie eine Novellierung des Wohnrechtes und der Bau von staatlich geförderten leistbaren Wohnungen dringende Maßnahmen um die Situation am Wohnungsmarkt zu entschärfen.

Aus Sicht der BAK gibt es gerade im Bereich Wohnraum noch viel zu wenig Wissen über den geltenden Diskriminierungsschutz. Informations- und Sensibilisierungsarbeit in diesem Bereich ist daher auf verschiedenen Ebenen unumgänglich. So ist bspw das Thema Gleichbehandlung in der Ausbildung von ImmobilienmaklerInnen zu behandeln. Zusätzlich sind anti-diskriminatorische Richtlinien auszuarbeiten.

#### **Ermäßigung für SeniorInnen im Öffentlichen Verkehr**

Auch bei den derzeitigen Regelungen zur SeniorInnenermäßigung im Öffentlichen Verkehr durch die Verkehrsverbünde und -träger sind Frauen finanziell benachteiligt.

2011 wurde die Bestimmung, die den Anspruch auf eine SeniorInnen-Ermäßigung für Männer ab dem 65. und für Frauen ab dem 60. Lebensjahr begründete, vom Verfassungsgerichtshof als gesetzwidrig aufgehoben. Seither können die Verkehrsverbünde und -unternehmen die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine SeniorInnen-Ermäßigung im eigenen Ermessen regeln.

Die getroffenen Regelungen führen allerdings zu massiven Benachteiligungen vieler Pensionistinnen, da sie nicht auf die tatsächliche Pensionierung und den damit einhergehenden Einkommensverlust abstellen, sondern auf ein bestimmtes Alter – derzeit 64 Jahre, ab 2022 65 Jahre. Damit wird die Lebensrealität der Pensionistinnen schlichtweg ausgeblendet, denn das tatsächliche Pensionsantrittsalter liegt in Österreich bei Frauen bei 59,3 und bei Männern 61,4 Jahren.

Die derzeitigen Regelungen treffen vor allem einkommensschwache Pensionistinnen, für die ein ermäßigter Fahrschein eine deutliche Erleichterung bedeutet. Zudem führen sie zu dem nicht nachvollziehbaren Ergebnis, dass bspw ein 63-jähriger gutverdienender Manager mit einem ermäßigten SeniorInnen ticket fahren konnte, eine 62-jährige Pensionistin mit kleinem Einkommen jedoch nicht.

Das von den Verkehrsverbänden gewählte Modell steht zudem im Widerspruch mit dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter für Frauen von derzeit 60 Jahren. Dieses wird erst im Jahr 2033 mit der Altersvoraussetzung für die SeniorInnen-Ermäßigung übereinstimmen. Ganze 13 weitere Jahre lang werden viele Pensionistinnen trotz Pension keine Seniorenermäßigung erhalten.

Aus Sicht der BAK bedarf es daher einer raschen Korrektur der Rechtslage. Die zuständige Bundesministerin sollte den Anspruch auf Seniorenermäßigung wieder mittels Verordnung regeln und diesen an eine tatsächliche Pensionierung knüpfen.

### **Konsumentenschutz**

Im Rahmen der KonsumentInnenberatung wurden vereinzelte Beschwerden zu Ungleichbehandlungen an die Arbeiterkammer herangetragen. Auffällig ist, dass die wenigsten über die rechtlichen Möglichkeiten und den eingeschränkten Schutzbereich des GIBG außerhalb der Arbeitswelt informiert sind. Weiters ist zu beachten, dass die Verfahren mit hohem Prozesskostenrisiko verbunden sind.

So betraf eine Beschwerde etwa die Diskriminierung aufgrund des Alters. Ein Konsument hätte aufgrund seines Alters einen höheren Preis für eine Kfz-Miete zahlen müssen.

Es gibt auch vereinzelt Beschwerden zu den Vergünstigungen bei den Jahreskarten der Wiener Linien und der ÖBB.

Eine andere Beschwerde betraf eine Konsumentin aus Russland, die in Österreich studierte und Probleme im Zusammenhang mit dem Abschluss von Telekommunikationsverträgen hatte. Auch andere ähnlich gelagerte Sachverhalte bezüglich Schwierigkeiten beim Abschluss von Telefonverträgen werden vereinzelt von den KonsumentInnen an die Arbeiterkammer herangetragen.

Es gab auch einzelne Beschwerden zu den Preisen bei FriseurInnen, da Frauen für einen Haarschnitt unabhängig von der Haarlänge mehr zahlen müssen. Auch hier scheint noch immer zu wenig Bewusstsein und Wissen über das Gleichbehandlungsgesetz zu bestehen.

### **Gesundheit**

Besonders im Gesundheitsbereich ist der gleichberechtigte Zugang ohne Diskriminierung wichtig, da es sich auch um lebensnotwendige Behandlungen handeln kann. Es bedarf jedenfalls einer besseren Information betreffend bestehender Ansprechstellen, wie Patienten-anwaltschaft oder Ombudsstellen der Sozialversicherungsträger, aber auch der Möglichkeit der Vertretung durch die Arbeiterkammern. Zu überlegen ist, die Schaffung einer zentralen Ansprechstelle für Personen, die eine Schlechterstellung im Gesundheitsbereich erleben. Auch aus der Beratungserfahrung der Arbeiterkammer kann bestätigt werden, dass insb Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund eine Schlechterstellung, bspw bei den medizinischen Untersuchungen durch die PVA wahrnehmen bzw empfinden.

### **Rechtsdurchsetzung außerhalb der Arbeitswelt**

Nur wenige Menschen bestreiten im Falle einer Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt den Rechtsweg. Die Gründe dafür sind: Das Prozesskostenrisiko und mangelnde Unterstützungsmöglichkeiten vor Gericht hindern Betroffene oft zu Gericht zu gehen. Es braucht daher Erleichterungen beim Zugang zu Gericht. Aus Sicht der BAK sollte im Bereich außerhalb der Arbeitswelt der GAW die Befugnis eingeräumt werden, Betroffene von Diskriminierung vor Gericht zu vertreten. In der Arbeitswelt gewähren die Arbeiterkammern ihren Mitgliedern auf Antrag und im Rahmen ihres Rechtsschutzregulativs Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten. Hierdurch sind AK-Mitglieder in vielen Fällen vor dem Kostenrisiko von Zivilverfahren abgesichert.

Eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt übernehmen hier ganz besonders die NGO's, die auch einen niederschweligen Zugang zu den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen haben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die finanzielle und personelle Absicherung dieser Einrichtungen (ua Klagsverband, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) und den Ausbau von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen.

### **Stärkung des Senates III der GBK**

Für Betroffene von Diskriminierung ist die Einleitung eines kostenlosen GBK Verfahrens im Senat III eine Option, um gegen das erlebte Unrecht vorzugehen. Umso wichtiger ist es, dass der Senat mit den notwendigen personellen und budgetären Ressourcen ausgestattet ist, damit die Verfahren effizient und rasch durchgeführt werden können. Finanzielle Ressourcen sind bspw wichtig für die Erstellung von Gutachten, aber auch für die Fortbildungen der Mitglieder und für die Bezahlung von Honoraren für Sachverständige. Diese Maßnahmen sind notwendig, um das fachliche Gewicht des Senates zu stärken, eine eigenständige Rolle in der Öffentlichkeit zu fördern und so zur Akzeptanz des Senates beizutragen. Nur so kann Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt ernst und effektiv bekämpft werden.

### **Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt – Levelling up**

Der Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, ist lediglich aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft geschützt. Im Bereich des Sozialschutzes, einschließlich der sozialen Si-

cherheit und der Gesundheitsdienste sowie bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung ist der Diskriminierungsschutz nur aufgrund der ethnischen Herkunft geregelt. Der Bereich der Werbung ist leider gänzlich vom Diskriminierungsschutz ausgenommen.

Die Merkmale Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung sind in diesen Bereichen nicht vom Diskriminierungsschutz erfasst. Aus Sicht der BAK ist es dringend notwendig den Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt auszudehnen und den Bereich der Werbung zu erfassen, denn die Praxis hat immer wieder gezeigt, dass hier Handlungsbedarf besteht.

#### **4. Wahrnehmungen betreffend die Vollziehung durch die Gerichte**

Die Arbeiterkammern gewähren ihren Mitgliedern auf Antrag und im Rahmen ihres Rechtsschutzregulativs Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten; hierdurch sind AK-Mitglieder in vielen Fällen vor dem Kostenrisiko von Zivilverfahren abgesichert. Dies gilt für Ansprüche nach Teil I und Teil II GIBG, soweit sie in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte fallen.

#### **Schadenersatz**

Ein wesentliches Element des Antidiskriminierungsschutzes stellt die Verhängung von effektiven und abschreckenden Rechtsfolgen gegen einen diskriminierend handelnden ArbeitgeberIn dar, damit diese/r (Spezialprävention) wie auch andere ArbeitgeberInnen (Generalprävention) von weiteren Diskriminierungen abgehalten werden. In diesem Sinne ist nach dem GIBG die „abschreckende Wirkung“ bei der Bemessung der schadenersatzrechtlichen Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu berücksichtigen.

In Bezug auf die von den Gerichten zugesprochenen immateriellen Schadenersatzbeträge lässt sich zwar ein geringer Fortschritt erkennen. So werden die Schadenersätze geringfügig höher zugesprochen als noch vor einigen Jahren. Eine Zurückhaltung der Gerichte hinsichtlich der Höhe dieser Beträge ist aber weiterhin zu erkennen.

In der Praxis erweist sich leider der Mindestschadenersatz als der wesentliche Orientierungspunkt für die Gerichte bei der Zuerkennung von ideellem Schadenersatz und wird in vielen Fällen nicht oder nicht adäquat genug überschritten.

Es ist daher weiterhin zu bezweifeln, dass die Judikatur dem unionsrechtlichen Erfordernis abschreckender Sanktionen Genüge tut. Gerade in Fällen mit erheblicher psychischer Belastung der betroffenen ArbeitnehmerInnen, wie zB im Falle einer sexuellen Belästigung schrecken viele Betroffene davor zurück, rechtliche Schritte zur Durchsetzung an sich berechtigter Ansprüche zu setzen, da die damit verbundene emotionale und psychische Belastung in keiner Relation mit dem nach derzeitiger Judikatur zu erwartendem Schadenersatz steht.

Aus Sicht der BAK wären flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen des GIBG) der RichterInnenamtsanwärtlerInnen und RichterInnen wünschenswert. Ebenso ist es notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien, wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen heranzuziehen. Zudem sind die Mindestschadenersatzbeträge im GIBG anzuheben und Höchstschadenersatzbeträge aufzuheben. Auch ein Anspruch auf ideellen Schaden-

ersatz bei einer Kündigungsanfechtung nach dem GIBG ist gesetzlich zu verankern. Insgesamt ist das Sanktionssystem effektiver und abschreckender auszugestalten. So ist bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein wirksamer Schadenersatzanspruch für den Verlust des Arbeitsplatzes vorzusehen. KlägerInnen sollen jedenfalls sechs Monatsentgelte als Mindestschadenersatz für den Verlust ihres Arbeitsplatzes erhalten. Außerdem ist für den Fall eines vorzeitig berechtigten Austritts wegen Diskriminierung klarzustellen, dass es sich diesbezüglich um eine Beendigungsdiskriminierung handelt und ArbeitnehmerInnen demnach Anspruch auf materiellen und ideellen Schadenersatz haben.

### **Beweislast**

Da Diskriminierungen vielfach sehr schwer nachzuweisen sind, wurde im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie im GIBG die sogenannte „Glaubhaftmachung“ verankert. Gerade sexuelle Belästigung findet aber bspw häufig nicht vor Zeugen statt, sodass letztendlich nur Aussage gegen Aussage besteht. Die Glaubhaftmachung soll Betroffenen die Rechtsdurchsetzung erleichtern. Die Beratungs- und Vertretungspraxis der Arbeiterkammern zeigt aber leider, dass in den ASG-Verfahren die Glaubhaftmachung häufig nicht gelingt.

Als weiteren wichtigen Punkt zur Verbesserung des Rechtsschutzes von KlägerInnen nach dem GIBG fordert die BAK daher eine unmissverständliche, richtlinienkonforme Textierung der Beweislastregel, wonach der/die Beklagte den vollen Beweis dafür antreten muss, dass die Entscheidung nicht auf den diskriminierenden Motiven beruht. Die derzeitigen Bestimmungen des GIBG setzen aus Sicht der BAK die EU-Richtlinie nicht korrekt um.

### **Prozesskostenersatz**

Ebenfalls ein Hindernis bei der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen stellt die bestehende Kostenersatzpflicht bei Anfechtungen und Feststellungsklagen nach dem GIBG dar. Bei mutmaßlich diskriminierenden Beendigungen ist die Grenze zwischen verbotenen Kündigungsmotiv und Diskriminierung nach dem GIBG nicht immer scharf zu ziehen und sind die mit einer Anfechtung verbundenen Kosten und Kostenrisiken für betroffene ArbeitnehmerInnen unbillig. Die BAK regt daher eine Klarstellung dahingehend an, dass sich die im § 58 Abs 1 ASGG vorgesehene Kostenfreiheit auf alle Anfechtungsverfahren und Feststellungsklagen wegen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach GIBG erstreckt.

### **Besetzung der ASG-Senate**

Im Sinne eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter sollte immer zumindest eine (Laien-)RichterIn weiblichen Geschlechts Teil des Senats sein. In Fällen von geschlechtsbezogener Belästigung oder sexueller Belästigung von Frauen sollte zusätzlich der Vorsitz von einer Frau übernommen werden. Generell sollte bei der Besetzung des Senats auf Diversität geachtet werden, umso mehr, da es immer wieder auch um Mehrfachdiskriminierungen geht.

### **Ausdehnung der Anfechtungsfristen**

Bei Beendigungsdiskriminierungen muss sehr schnell (14 Tage) entschieden werden, ob eine Anfechtungsklage oder eine Feststellungsklage (bei Zeitablauf) aufrechten Bestand eingebracht wird. Die BAK fordert hier eine Ausdehnung der Klagsfristen auf vier Wochen, um mehr Zeit für Verhandlungen und für reifliche Überlegungen zu haben. Das würde auch die Gerichte entlasten und zu mehr außergerichtlichen Lösungen führen.

### **Verbandsklagerecht zur Entlastung von Einzelpersonen**

Das Einbringen einer Klage gegen den/die ArbeitgeberIn bei aufrechter Arbeitsverhältnis beschädigt in vielen Fällen regelmäßig nicht nur das Betriebsklima, sondern die ArbeitnehmerInnen verlieren letztendlich so gut wie immer ihre Arbeitsplätze. Entweder halten sie den Druck in der Firma nicht mehr aus und gehen freiwillig oder – gar nicht selten – beantwortet die ArbeitgeberInnenseite das Aufzeigen von Diskriminierung am Arbeitsplatz mit einer Beendigungsdiskriminierung und die Betroffenen verlieren ihren Arbeitsplatz. Aus diesem Grund sind ArbeitnehmerInnen äußerst zurückhaltend beim Aufzeigen von Missständen oder gar bei der Geltendmachung von Ansprüchen beim ASG. Die Einführung eines Verbandsklagerechts zur Entlastung von Einzelpersonen bei der Rechtsdurchsetzung ist daher dringend notwendig.

## **3.2. Weitere Handlungsfelder im Bereich der Gleichbehandlung**

### **Schaffung eines Fonds für uneinbringliche Schadenersatzansprüche**

Im Rahmen der Vertretung von Frauen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden, kommt es vor, dass sie zwar vor den Gerichten ihr Recht bekommen und ihnen Schadenersatz zugesprochen wird, sie aber de facto keinen Cent erhalten. Dies ist dann der Fall, wenn der zur Zahlung von Schadenersatz verurteilte Belästiger nur vom Existenzminimum lebt. Exekutionen laufen ins Leere. Es ist zu befürchten, dass weitere Exekutionsanträge auch zukünftig nicht erfolgreich sein werden.

Die aufgrund der Traumatisierung mitunter in ihrer Existenz betroffenen Frauen werden – wenn überhaupt – je nach Quote eines potentiell durchzuführenden Insolvenzverfahrens nur einen geringen Bruchteil ihres Schadenersatzes erhalten. Wenn auf der gegnerischen Seite ein Unternehmen steht, das seiner Zahlungsverpflichtung nicht mehr nachkommen kann, stellt sich dieses Problem nicht, da die IEF-Service GmbH nach Einbringen eines Insolvenzantrages die zugesprochenen Ansprüche, so bei Gericht angemeldet, aus dem Urteil übernimmt. Für den Fall, dass die belästigende Person eine Privatperson ist, wie etwa ein Arbeitskollege, ist das Einspringen des Insolvenzfonds jedoch unmöglich. Hierfür sollte ein Fonds eingerichtet werden, aus dem die gerichtlichen Ansprüche bezahlt werden.

### **Merkmal „soziale Herkunft bzw soziale Stellung“**

Die Ergebnisse der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ zeigen, dass der soziale Status ein wichtiger Faktor für Benachteiligung ist. Personen mit niedrigerem sozialem Status haben ein deutlich höheres Diskriminierungsrisiko als jene mit hohem sozialen Status. Aus dem Beratungsalltag der Arbeiterkammern müssen die Studienergebnisse leider bestätigt werden: Menschen, die als weniger gebildet oder „auf der sozialen Leiter weiter untenstehend“ empfunden werden – bzw sich selbst dort einordnen – werden eher Opfer von Diskriminierung-



gen. Eine ungleiche Verteilung der Machtverhältnisse spielt hier eine große Rolle bzw wird diese dementsprechend missbraucht.

Um sozialen Benachteiligungen wirksam begegnen zu können, müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Chancengleichheit ermöglichen – etwa bei Bildung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Zugang zu leistbarem Wohnraum etc.

### **Bindung von Wirtschaftsförderung an die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes**

ArbeitgeberInnen sind nach derzeitiger Gesetzeslage nicht dazu verpflichtet, aktive Maßnahmen zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebotes zu setzen. Das muss sich ändern. Beispielsweise müssten Wirtschaftsförderungen zwingend an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und der Umsetzung von innerbetrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen gebunden werden und dem Unternehmen bei Einhaltung Vorteile, bei Verstößen Nachteile bescherehen. Positiv auswirken würde sich auch die Koppelung von Auftragsvergabe an gleichstellungs- bzw frauenfördernde Maßnahmen.

### **Erzwingbare Betriebsvereinbarung „Frauenförderung und Vereinbarkeitsmaßnahmen“**

Auf arbeitsverfassungsrechtlicher Ebene soll die Maßnahme nach § 97 Abs 1 Z 25 ArbVG (Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung) als erzwingbare Betriebsvereinbarung normiert werden, um der Gleichstellung eine größere Durchsetzkraft zu verleihen.

### **Geschlechterquote**

Die Quote von mindestens 30 % Frauen für Aufsichtsräte großer und börsennotierter Unternehmen wirkt, das zeigt der [Frauen.Management.Report.2020](#) der AK-Wien: So hat sich der Frauenanteil in den quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse mit dem Inkrafttreten des [Gleichstellungsgesetzes von Frauen und Männern im Aufsichtsrat \(GFMA\)](#) im Jahr 2018 von 22 % auf knapp 32 % im Jänner 2020 erhöht. Angesichts dieses deutlichen Fortschritts innerhalb kurzer Zeit, ist der Blick in die Aufsichtsräte der nicht-quotenpflichtigen Unternehmen umso ernüchternder. Dort ist nicht einmal jedes sechste Aufsichtsratsmitglied (15 %) weiblich. Die Aufsichtsratsgremien der österreichischen Wirtschaft bleiben damit einmal mehr männerdominiert, ist doch die Mehrheit der börsennotierten und großen Unternehmen von der Quotenerfüllung „befreit“. Die Regelung greift nämlich erst dann, wenn der Aufsichtsrat aus sechs KapitalvertreterInnen zusammengesetzt ist und die Belegschaft aus mindestens 20 % Frauen besteht ([§ 86 Abs 7 AktG](#)). Demnach profitiert nur ein Bruchteil der österreichischen Kapitalgesellschaften ([70 bis 80 Unternehmen](#)) von der Quote. Während der Frauenanteil in den Aufsichtsräten dank der gesetzlichen Quote steigt, hat sich am Geschlechterverhältnis in den Geschäftsführungen nichts geändert: So werden börsennotierte Gesellschaften immer noch zu 93,2 % von Männern geführt, in den 200 umsatzstärksten Unternehmen sind nach wie vor 81,3 % der insgesamt 2.369 Spitzenpositionen (Geschäftsführungen, Aufsichtsrat) mit Männern besetzt.

Da Frauen an der Spitze der österreichischen Wirtschaft noch immer die Ausnahme sind, müssen weitere Schritte aus Sicht der BAK gesetzt werden: Wichtig ist hier vor allen, dass der Geltungsbereich für die Geschlechterquote für den Aufsichtsrat ausnahmslos auf alle großen und börsennotierten Unternehmen ausgedehnt und die Aufsichtsratsquote auf

40 % angehoben wird. Weiters sollte der Gesetzgeber einen Mindestanteil von 33 % Frauen vorsehen, sobald ein Vorstand aus drei Personen besteht.

Um die Wirksamkeit der Quotenregelungen zu erhöhen und langfristig für mehr Frauen in sämtlichen Führungspositionen zu sorgen, bedarf es der aktiven Begleitung der Politik und mehr Transparenz im Hinblick auf die bestehenden Geschlechterverhältnisse (Aufsichtsrat, Geschäftsführung) in den unterschiedlichen Unternehmensgruppen (quotenpflichtig, nicht-quotenpflichtig, Beteiligungsunternehmen des Bundes). Nach dem Vorbild Deutschland muss rasch ein transparenter, umfassender und differenzierter „Monitoringbericht“ etabliert werden, um die unterschiedlichen Entwicklungen zu evaluieren und daraus Handlungsfelder abzuleiten.

Und schließlich braucht es ein klares Bekenntnis des Managements, um einen nachhaltigen Wandel in der Unternehmenskultur herbeizuführen: Denn erfolgreich ist Gleichstellungspolitik in Unternehmen immer dann, wenn genderbezogene Leistungsindikatoren bzw Key Performance Indicators (zB mind 50 % Frauen im Nachwuchsmanagement) definiert werden und deren Erreichen mit Zeit- und Zielvorgaben versehen werden. Gleichzeitig braucht es Maßnahmen wie zB Führen in Teilzeit und Mentoring.

### **50 % des AMS-Förderbudgets für Frauen**

Bis 2019 lautete die arbeitsmarktpolitische Zielvorgabe durch den/die zuständigen BundesministerIn, 50 % des AMS-Förderbudgets für arbeitssuchende Frauen einzusetzen. Damit sollte der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegengewirkt und die Chancengleichheit von Frauen gefördert werden. Nachdem im Jahr 2019 das Genderbudgeting-Ziel für das AMS keinen Eingang mehr in die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben durch die damalige Bundesministerin fand, obliegt es nun dem AMS selbst, ob es jährlich ein neu zu verhandelndes Frauenförderungsziel festlegt und wenn ja, in welcher Höhe. Für 2019 konnte sich der Verwaltungsrat des AMS drauf einigen, Fördermittel für Frauen im Ausmaß von 3,5 % über deren Anteil an Arbeitslosigkeit zu reservieren. Durch die Abschaffung der ministeriellen Zielvorgabe besteht nun aber die Gefahr, dass arbeitssuchende Frauen oder Wiedereinsteigerinnen weniger Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt bekommen. Damit wird das übergeordnete Ziel, der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes auch über AMS-Fördermaßnahmen entgegenzuwirken, geschwächt. Soll es entsprechende Fördermittel für Frauen geben, muss der Verwaltungsrat dies jährlich beschließen. Vor diesem Hintergrund ist die bereits seit Jahren außer Streit gestellte Notwendigkeit von Genderbudgeting in der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefährdet.

Daher sollte das Ziel, 50 % des AMS-Förderbudgets für arbeitssuchende Frauen einzusetzen, wieder in die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des zuständigen Bundesministeriums aufgenommen werden.

## 6. Forderungen der BAK

Zusammengefasst fordert die BAK daher:

### **Die Steigerung der Effizienz und der Effektivität des GBK-Verfahrens.**

- Die Aufstockung der personellen sowie finanziellen Ressourcen der GBK, um die Verfahren zu beschleunigen. Die Forderung nach personeller und materieller Aufstockung erstreckt sich selbstverständlich auch auf die GAW.
- Die hauptamtliche Ausgestaltung der Tätigkeit des/der Vorsitzenden in allen drei Senaten.
- GBK-Niederlassungen in den Bundesländern, um den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern.
- Das Abhalten von Sitzungen im 14-Tages-Rhythmus, um den Rückstau an Akten abarbeiten zu können.
- Die Einführung einer elektronischen Aktenplattform für GBK-Mitglieder, damit Akten effizienter vorbereitet werden können.
- Die Eröffnung der Möglichkeit einer Mediation im Rahmen des GBK-Verfahrens.
- Die Steigerung des Bekanntheitsgrades der GBK durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit.
- Sämtliche Entscheidungen der GBK sind zu veröffentlichen und alle Urteile der ASGs, die nach dem GIBG ergehen sind im RIS mit entsprechender Kennzeichnung aufzunehmen, um die Datenlage zu verbessern.

### **Auch das Instrument des Einkommensberichts ist weiterzuentwickeln, ua durch:**

- Verpflichtende gemeinsame Auseinandersetzung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem Einkommensbericht.
- Aufschlüsselung nach Entgeltbestandteilen und einheitliche Form: Der Bericht soll nach Entgeltbestandteilen (Grundlohn, Zulagen, Über-/Mehrstunden...) sowie nach Voll- und Teilzeit aufgeschlüsselt werden.
- Bei der Feststellung ungleicher Bezahlung braucht es einen Aktionsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben, um Einkommensnachteile zu beseitigen.
- Spürbare Sanktion bei Nichterstellung des Berichtes sind zu verankern.
- Vertraulichkeit bzw Verschwiegenheitsverpflichtung sind zu beseitigen.
- Die Verpflichtung zur Einkommensberichtslegung soll auch auf ArbeitgeberInnen mit mehr als 25 Beschäftigten erstreckt werden.
- Zusätzlich braucht es volle Lohntransparenz im Unternehmen. Jede/r ArbeitnehmerIn soll wissen wieviel der/die Kollege /Kollegin im Unternehmen verdient.

### **Die Regelungen zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sollten folgendermaßen abgeändert werden:**

- Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen (AK und Gewerkschaften) sollen bei Verstoß die Möglichkeit zur Anzeige erhalten.
- Es sind Verbesserungen der Qualität der Gehaltsangaben durch gesetzliche Verpflichtung zur Angabe von Ist-Löhnen bzw Bandbreiten der Bezahlung notwendig.

- Auch freie Dienstverhältnisse sollen erfasst werden.

**Um sexuelle Belästigung zu bekämpfen bzw zu beseitigen bedarf es weiterer Anstrengungen:**

- ArbeitgeberInnen müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und ArbeitnehmerInnen vor Übergriffen schützen. Es braucht in jedem Fall das klare Signal der Unternehmensleitung, dass (sexuelle) Belästigung nicht toleriert wird.
- Besonders wichtig ist auch Präventiv- und Sensibilisierungsarbeit, durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen.
- Auf betrieblicher Ebene sollten jeder/jede ArbeitgeberIn durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz setzen.
- Außerdem ist das Frauenbudget substantiell aufzustocken, um die Angebote der Frauen- und Mädchenberatung und im Bereich des Gewaltschutzes auszubauen.
- Für junge ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt braucht es vermehrt niederschwellige Angebote.
- Die Frist zur Geltendmachung der geschlechtsbezogenen Belästigung bzw Belästigungen nach § 21 GIBG sollte von einem auf drei Jahre ausgedehnt werden.
- Das ILO Übereinkommen Nr 190 sowie Empfehlung Nr 206 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten von Österreich ratifiziert werden.

Im Bereich **außerhalb der Arbeitswelt** sind folgende Maßnahmen zu setzen:

- Informations- und Sensibilisierungsarbeit über den geltenden Diskriminierungsschutz.
- Eine Korrektur der Rechtslage bei den SeniorInnenermäßigungen im Öffentlichen Verkehr.
- Die Schaffung eines Klagsrechts der GAW für den Bereich außerhalb der Arbeitswelt.
- Die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt auf die Merkmale sexuelle Orientierung, Alter, Religion und Weltanschauung (levelling up).
- Die gesetzliche Verankerung eines Verbots von Sexismus und Rassismus in der Werbung.
- Finanzielle und personelle Absicherung von NGO's (ua Klagsverband, ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit).
- Ausbau von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen.

**Im Sinne eines wirksamen Schutzes vor Diskriminierung sollten weitere gesetzlichen Maßnahmen gesetzt werden:**

- Eine Anhebung der Schadenersatzbeträge im GIBG und die Aufhebung der Höchstschadenersatzbeträge.
- Bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge sind Kriterien, wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen heranzuziehen.
- Ein Anspruch auf ideellen Schadenersatz muss auch bei einer Kündigungsanfechtung nach dem GIBG vorgesehen werden.
- Anfechtungsfristen und Fristen bei Feststellungsklagen nach dem GIBG sind von 14 Tagen auf vier Wochen auszudehnen.
- Eine Erleichterung bei den Prozesskosten ist vorzusehen: Bei Anfechtungen und Feststellungsklagen nach GIBG sollte jede Partei ihre Kosten selbst tragen und ein Kostenersatzanspruch erst im Verfahren vor dem OGH zustehen.

- Zudem ist die bestehende Beweislastregelung europarechtskonform zu gestalten.
- Außerdem braucht es flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen der RichterInnenamtsanwärterInnen und RichterInnen.
- Ein Verbandsklagerecht zur Entlastung von Einzelpersonen ist vorzusehen.

**Weitere Handlungsfelder im Bereich der Gleichbehandlung sind:**

- Für Informations- und Sensibilisierungsarbeit in den Bereichen innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt ist ausreichend Budget zur Verfügung zu stellen.
- Es ist ein Fonds für uneinbringliche Schadenersatzansprüche zu schaffen.
- Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sollen als erzwingbare Betriebsvereinbarung normiert werden, um der Gleichstellung eine größere Durchsetzkraft zu verleihen.
- Die gesetzliche Regelung für die Geschlechterquote ist auszubauen: Dazu gehört insb die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf alle großen und börsennotierten Unternehmen sowie die Anhebung der Quote auf 40 % und die Implementierung einer Geschlechterquote für den Vorstand.
- Die Bindung von Wirtschaftsförderung an die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes.
- Diskriminierende Strukturen sind zu identifizieren und zu beseitigen, das betrifft ganz besonders das Merkmal soziale Herkunft/Stellung.
- Das Ziel, 50 % des AMS-Förderbudgets für arbeitssuchende Frauen einzusetzen, sollte wieder in die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des zuständigen Ministeriums aufgenommen werden.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihres Beitrags im Gleichbehandlungsbericht an den Nationalrat.

