

**Senat III der Gleichbehandlungskommission**

**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am 9. Mai 2023 über den am 22. November 2022 eingelangten Antrag von **Frau A** und **Herrn B** (in der Folge „Antragsteller/in“) betreffend die Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, durch die Antragsgegnerin

**Bank X**

**gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz** (in der Folge GIBG; idF BGBl. I Nr. 16/2020) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (idF BGBl. I Nr. 107/2013) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idF BGBl. II Nr. 275/2013) **zur Auffassung, dass**

- 1. durch die Antragsgegnerin eine unmittelbare Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund deren ethnischer Zugehörigkeit und eine mittelbare Diskriminierung aufgrund deren Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vorliegt.**
- 2. durch die Antragsgegnerin eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund dessen Naheverhältnisses zur Antragstellerin wegen deren ethnischer Zugehörigkeit und deren Geschlechts gemäß § 32 Abs. 4 GIBG vorliegt.**

Der Sachverhalt stellte sich laut Antrag im Wesentlichen wie folgt dar:

Die Antragstellerin und der Antragsteller seien verheiratet. Die Antragstellerin lebe seit ... in Österreich und sei tschechische Staatsbürgerin. Aufgrund von Kinderbetreuungspflichten sei sie erstmals mit ... in Österreich in ein Arbeitsverhältnis eingetreten.

Im ... hätten die Antragsteller/innen bei der Antragsgegnerin um einen Wohnkredit angesucht. Die zuständige Mitarbeiterin habe bei der Bonitätsprüfung die Berücksichtigung des Einkommens der Antragstellerin aber mit der Begründung verweigert, dass sie für diese Berücksichtigung eine mindestens einjährige Beschäftigungsdauer in Österreich vorweisen müsse. Diese Begründung sei auf Rückfrage auch schriftlich durch die Mitarbeiterin ausgeführt worden. Sie habe sich dabei auf die internen Vergaberichtlinien für Finanzierungen berufen, welche sie den Antragsteller/innen aber nicht bekanntgeben dürfe.

Auf Anfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft habe die Antragsgegnerin schriftlich ausgeführt, dass die Voraussetzung der Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten beim gleichen Arbeitgeber für die Berücksichtigung maßgeblich sei. Die Antragstellerin habe sich im ... noch nicht in einem aufrechten Dienstverhältnis befunden und dadurch hätten zum Zeitpunkt der Beantragung des Kredites die Voraussetzungen für die Kreditgewährung nicht vorgelegen.

Von der Antragsgegnerin langte zu den Vorwürfen am ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme beim Senat III der GBK ein:

Die Vergaberichtlinie der Antragsgegnerin sehe bei österreichischen unselbstständigen Erwerbstätigen vor, dass diese bei der Kreditantragstellung und somit auch zum Zeitpunkt der Vornahme der Bonitätsprüfung, ein aufrechtes, unbefristetes und ungekündigtes Dienstverhältnis von mindestens drei Monaten beim selben Dienstgeber/bei derselben Dienstgeberin aufweisen müssten.

Die Antragstellerin habe sich in keinem aufrechten Dienstverhältnis befunden als sie und der Antragsteller sich hinsichtlich des Wohnkredites an die Antragsgegnerin gewandt hätten. Die Antragstellerin sei erst am ... erstmals in ein Arbeitsverhältnis eingetreten. Dadurch hätten

zum Zeitpunkt der Beantragung des Kredites die Voraussetzungen für die Kreditgewährung nicht vorgelegen; dies unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Kreditantragstellerin, was wiederum gleichermaßen bedeute, dass kein Diskriminierungstatbestand erfüllt sein könne. Auch eine österreichische Staatsbürgerin wäre in der Situation der Antragstellerin nicht in die Bonitätsprüfung miteinbezogen worden.

Das Angebot an die Kreditnehmer/innen im ..., das Kreditengagement noch einmal zu prüfen, sei seitens der Antragsteller/innen unbeantwortet geblieben. Die Antragsgegnerin habe den Antragsteller/innen somit auch nicht den Zugang zu ihren Finanzdienstleistungen verwehrt: die Antragstellerin habe zunächst die objektiven Kriterien für die Einbeziehung in die Bonitätsprüfung nicht erfüllt und später seien die Finanzdienstleistungen der Antragsgegnerin von den Antragsteller/innen nicht in Anspruch genommen worden.

In der Sitzung des Senates III am ... wurden der Antragsteller und die Antragstellerin befragt (Die Antragsgegnerin ist der Ladung zur Befragung vor dem Senat zweimal ohne Angabe von Gründen nicht gefolgt):

Der Antragsteller und die Antragstellerin erläuterten im Wesentlichen, dass sie einen Kredit für einen Zubau an ihrem Haus benötigt hätten. Im ... hätten sie sich daher diesbezüglich an verschiedene Banken – so auch an die Antragsgegnerin – zur Angebotseinholung gewandt und die erforderlichen Dokumente übermittelt.

Der Antragsteller sei zu diesem Zeitpunkt Angestellter gewesen und seine Frau habe sich im letzten Monat ihrer Karenz befunden. Sie habe schon einen unterschriebenen Arbeitsvertrag gehabt und habe am ... zu arbeiten begonnen.

Am ... habe der Antragsteller mit der Beraterin der Antragsgegnerin telefoniert und die Information erhalten, dass – da seine Frau keine österreichische Staatsbürgerin sei – sie mindestens zwölf Monate in Österreich beschäftigt sein müsse, damit ihr Einkommen für den Kredit hinzugerechnet werden könne. Da diese Bedingung nicht erfüllt gewesen sei und nur das Ein-

kommen des Antragstellers eingerechnet werden hätte können, habe man ihm eine niedrigere Kreditsumme angeboten. Das Einkommen des Antragstellers allein habe für die erforderliche Kreditsumme nicht ausgereicht. Die Information über die erforderliche Beschäftigungsdauer seiner Frau in Österreich sei später auch per E-Mail von der Antragsgegnerin bestätigt worden. Die Beraterin der Antragsgegnerin habe auf Nachfrage erklärt, dass sich diese Vorgabe aus den internen Vergaberichtlinien für Finanzierungen ergebe.

Vor ihrer Karenz habe die Antragstellerin in der Tschechischen Republik gearbeitet. Sie habe dort einen Arbeitsvertrag gehabt, aber die Tatsache, dass sie dort gearbeitet habe, habe die Beraterin der Antragsgegnerin nicht hinterfragt. In Österreich habe sie Kinderbetreuungsgeld an ihrem Wohnort bezogen.

Bei den anderen drei Banken, mit denen die Antragsteller in Kontakt gewesen seien, habe es keine Probleme gegeben, und diese hätten das Einkommen der Antragstellerin einbezogen. Sie hätten den Kredit bei einer anderen Bank problemlos erhalten.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission nimmt auf Grund der unbedenklichen Aussagen im Verein mit den vorgelegten E-Mails sowie der nachstehenden rechtlichen Basis folgenden rechtserheblichen Sachverhalt als erwiesen an:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung der Antragstellerin gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 G zu prüfen, nämlich, ob die Ablehnung eines Kredites aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts der Antragstellerin erfolgt ist oder ob sie aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Gründen erfolgte und der Antragsgegnerin der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist. Des Weiteren war zu prüfen, ob der Antragsteller aufgrund seines Naheverhältnisses zur Antragstellerin gemäß § 32 Abs. 4 leg.cit. diskriminiert wurde.

Die relevanten Gesetzesstellen des hier zu behandelnden Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) bestimmen Folgendes:

**§ 30. (2)** Für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sowie für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

**§ 31. (1)** Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

**§ 32. (1)** Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 31 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

*(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts oder deren ethnischer Zugehörigkeit diskriminiert wird.*

**§ 38.** *(1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.*

*(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 35 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 oder des § 33 vorliegt. Bei Berufung auf § 35 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.*

Die Antragstellerin ist tschechische Staatsbürgerin und lebt seit ... in Österreich. Aufgrund der Kinderbetreuungspflicht hat sie erst nach dem Ende ihrer Karenz mit ... erstmals in Österreich eine Beschäftigung aufgenommen. Zuvor war sie in Tschechien berufstätig. Der Antragsteller ist der Ehemann der Antragstellerin.

Im ... wollten die Antragsteller/innen einen Kredit für einen Hauszubau für ihre österreichische Wohnsitzliegenschaft aufnehmen. Dafür waren sie mit vier Banken, darunter die Antragsgegnerin, im Gespräch. Die Beraterin der Antragsgegnerin teilte dem Antragsteller bei einem telefonischen Beratungsgespräch mit, dass das Einkommen der Antragstellerin nicht einbezogen werden könne, da diese keine österreichische Staatsbürgerin sei und daher mindestens zwölf Monate in Österreich beschäftigt sein müsse, damit ihr Einkommen einbezogen werden könne. Dies bestätigte sie auch schriftlich mit E-Mail vom ... an den Antragsteller. Den Antrag-

steller/innen wurde daher auf Basis des Einkommens des Ehegatten nur eine geringere Kreditsumme angeboten. Auf Nachfrage und Vorhalt einer Diskriminierung wurde dieses Erfordernis mit den Vorgaben der internen Vergaberichtlinien für Finanzierungen begründet, die nicht weitergegeben werden dürften (zwei weitere E-Mails vom ...).

Aufgrund der Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärte die Antragsgegnerin per E-Mail am ..., dass die Vergaberichtlinien auch bei österreichischen unselbstständigen Erwerbstätigen ein nachhaltiges und stabiles Beschäftigungs- und Wohnverhältnis in Österreich vorsehen, und dass diese bei der Kreditantragstellung und somit zum Zeitpunkt der Bonitätsprüfung ein aufrechtes, unbefristetes und ungekündigtes Dienstverhältnis von mindestens drei Monaten beim selben Dienstgeber/bei derselben Dienstgeberin aufweisen müssen. Die Antragstellerin habe sich in keinem Dienstverhältnis befunden, damit hätten die Voraussetzungen für die Kreditgewährung nicht vorgelegen; dies unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Kreditantragstellerin.

Im ... ist den Antragsteller/innen von der Antragsgegnerin die nochmalige Prüfung ihres Kreditantrags angeboten worden. Zu diesem Zeitpunkt hatten die Antragsteller aber bereits problemlos einen Kredit einer anderen Bank erhalten.

In ihrer Stellungnahme an den Senat III per E-Mail vom ... bestätigte die Antragsgegnerin diese Vergabebedingungen, bekannte sich aber zur Nichtdiskriminierung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft und nahm darauf Bezug, dass die Kreditvergaberichtlinien im Lichte der Ausführungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft einer Evaluierung unterzogen würden. Mangels weiterer Beteiligung am Verfahren ist das Ergebnis dieser internen Evaluierung unbekannt geblieben.

#### Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom ... die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin iSd § 32 Abs. 1 leg.cit.

Der Antragsteller wurde demnach aufgrund des Naheverhältnisses zur Antragstellerin gemäß § 32 Abs. 4 leg.cit ebenfalls diskriminiert, weil auch er den gewünschten Kredit auf Grund der diskriminierenden Einschätzung der Bonität der Antragstellerin nicht erhalten hat.

Vom Diskriminierungsverbot gemäß § 30 Abs. 1 leg.cit. erfasst sind Rechtsverhältnisse, einschließlich deren Anbahnung und Begründung, und die Inanspruchnahme von Dienstleistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses.

Die Finanzdienstleistungen der Antragsgegnerin (u.a. die Bereitstellung von Krediten) können gegen Entgelt in Anspruch genommen werden und richten sich an einen unbestimmten Adressat/innenkreis. Sie sind somit als Dienstleistungen im Sinne des Art. 57 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) zu qualifizieren. Der festgestellte Sachverhalt ist somit vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst, das unter anderem Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft und auf Grund des Geschlechts bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen verbietet.

Vom Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 leg.cit. ist auszugehen, wenn eine weniger günstige Behandlung von Personen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, in direktem oder ausdrücklichem Bezug auf deren ethnische Zugehörigkeit bzw. deren Geschlecht erfolgt.

Tschechischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen, sohin EU-Bürgern und EU-Bürgerinnen, stehen im Wirtschaftsleben weitgehend dieselben Rechte zu, wie österreichischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen, insbesondere ein unbefristetes Aufenthaltsrecht im österreichischen Staatsgebiet sowie der freie Zugang zum Arbeitsmarkt.

Der Besitz einer tschechischen Staatsbürgerschaft geht typischerweise mit dem Merkmal einer von der österreichischen verschiedenen Herkunft einher. Dienstleistungsverweigerungen gegenüber Personen mit tschechischer Staatsbürgerschaft erfüllen daher die Voraussetzung der Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 GIBG, da sie grundsätzlich

auf das „Fremd-Sein“ bzw. die „Fremd-Zuschreibung“ dieser Personen im Gegensatz zur Herkunft aus der österreichischen Mehrheitsgesellschaft abstellen sowie unmittelbar an deren Abstammung von und Zugehörigkeit zu einem anderen Herkunftsland anknüpfen. Sie erfüllen daher den Tatbestand einer unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 GIBG.

Die Dienstleistungen der Antragsgegnerin, insbesondere die Vergabe von Krediten, sind tschechischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen daher unter den gleichen objektiven Voraussetzungen zu gewähren oder zu verweigern, wie allen anderen Personen auch.

Im Beratungsgespräch und in den nachfolgenden E-Mails wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass nur eine geringere Kreditsumme, als die beantragte, gegeben werden könne, da das Einkommen der Antragstellerin nicht mit einbezogen werden könne, weil diese dafür als nicht-österreichische Staatsbürgerin mindestens zwölf Monate in Österreich beschäftigt sein müsste, was zum Zeitpunkt der Kreditbeantragung nicht der Fall war. In ihren Stellungnahmen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Senat III wich die Antragsgegnerin von dieser Vorgabe ab und verlangte nur mehr ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis von drei Monaten unabhängig von der Herkunft und der Staatsbürgerschaft.

Der Senat III stellt fest, dass aufgrund der Vorgaben, die die Beraterin der Antragsgegnerin dem Antragsteller im Beratungsgespräch und per E-Mail erteilt hat, die Antragsteller/innen den Kredit nicht in gewünschter Höhe in Anspruch nehmen konnten. Dass die Antragsgegnerin dem entgegen in ihrer Stellungnahme an die GAW bzw. die GBK andere Vorgaben zur Kreditvergabe vorbringt, die unabhängig von der Staatsbürgerschaft für alle gelten würden, vermag daran nichts mehr zu ändern, dass die gewünschte Kreditgewährung zuvor aufgrund einer ungünstigeren Behandlung der Antragstellerin wegen deren ethnischer Herkunft verwehrt wurde.

Dass die Kreditwürdigkeit (Bonität) nur dann gegeben sei, wenn neben einem langjährigen Hauptwohnsitz in Österreich auch eine Beschäftigung in Österreich vorliege, ist für den Senat angesichts des gemeinsamen Binnenmarkts in der Europäischen Union (und der Bedeutung

des kleinen Grenzverkehrs) nicht nachvollziehbar. Vielmehr müsse man auch bei Beschäftigung im EU-Ausland das Einkommen in die Bonitätsprüfung miteinbeziehen. Die Antragstellerin war vor ihrer Karenz in der Tschechischen Republik unselbständig erwerbstätig. Diese Erwerbstätigkeit wäre bei diskriminierungsfreier Vorgangsweise bei der Bonitätsprüfung entsprechend zu berücksichtigen gewesen.

Vom Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 2 leg.cit. ist auszugehen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Bei der Vorgabe, dass für die Bonitätsprüfung eine mindestens einjährige (oder dreimonatige) aufrechte Tätigkeit in Österreich vorliegen muss, handelt es sich in Bezug auf das Geschlecht einer Person um eine neutrale Vorschrift. Personen, egal welchen Geschlechts, können diese grundsätzlich erfüllen. Es sind von dieser Regelung jedoch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten weitaus häufiger nachteilig betroffen als Männer, weil Frauen unverhältnismäßig häufiger und auch länger Elternkarenz (und zwingend Mutterschutz) in Anspruch nehmen (müssen), die ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis unterbrechen, oder de facto auch beenden können. Väter sind in der Regel weniger oder (aufgrund des gender pay gaps zum Nachteil der Frauen) gar nicht dazu veranlasst, ihre Beschäftigung wegen Kinderbetreuungszeiten zu unterbrechen. Es werden also Frauen mit Kinderbetreuungspflichten von dieser Regelung in besonderer Weise benachteiligt, weil sie die Voraussetzungen für eine Kreditvergabe häufiger nicht erfüllen können als Männer. Sie werden also mittelbar durch eine Regelung, die an ein länger dauerndes ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis anknüpft, benachteiligt.

In Fällen von mittelbaren Benachteiligungen ist zu prüfen, ob diese durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot sind stets eng auszulegen, weil das Ziel

der RL 2004/113/EG und 2000/43/EG eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu ermöglichen, ansonsten nicht erreicht werden würde.

Von der Antragsgegnerin wurde keine sachliche Rechtfertigung für die gegenständliche, Frauen mit kinderbedingter Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei deren Wiederaufnahme benachteiligende Vorgabe vorgebracht, und für den Senat lässt sich eine solche ebenfalls nicht erkennen. Es ist den Antragsteller/innen auch insofern zu folgen, als von einer Notwendigkeit einer Benachteiligung nicht ausgegangen werden kann, weil die Einbeziehung des – wenn auch bei einem anderen Arbeitgeber - wiederaufgenommenen Gehaltsbezugs der Antragstellerin bei anderen Banken möglich war. Eine rein kinderbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist als solche jedenfalls nicht einer Unstetigkeit der Beschäftigung gleichzuhalten, die die Bonität beeinträchtigen könnte (die Antragsgegnerin verweist auf ein nachhaltiges und stabiles Erwerbsleben als Garant der Bonität).

Damit von einem sachlich gerechtfertigten Ziel ausgegangen werden könnte, hätte die Antragsgegnerin weiters den Konnex zwischen einer kinderbedingt unterbrochenen Erwerbstätigkeit im Ausland bei deren Wiederaufnahme im Inland und vermehrten Zahlungsausfällen im Vergleich zu einer durchgehenden Beschäftigung im Inland, in beiden Fällen bei Wohnsitz im Inland, nachweisen müssen sowie, dass daraus im Anlassfall eine gegenwärtige und erheblichere Gefahr des Zahlungsausfalls für die Antragsgegnerin resultiert. Und selbst wenn dieser Zusammenhang tatsächlich bestünde, ist zu bedenken, dass der EuGH in seiner bisherigen Rechtsprechung finanzielle Belastungen oder wirtschaftliche Gründe als Rechtfertigung gerade von intersektionellen Diskriminierungen abgelehnt hat.

Der Senat kommt auf Grund der angeführten Argumente zu dem Schluss, dass das Kriterium zur Kreditgewährung, während des letzten Jahres in Österreich erwerbstätig gewesen zu sein, im Anlassfall jedenfalls sachlich nicht gerechtfertigt ist. Somit erübrigt es sich die Angemessenheit und Erforderlichkeit des Kriteriums zu prüfen. Auch besteht keine gesetzliche Vorgabe, eine entsprechende Regelung bei der Kreditvergabe vorzusehen.

Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Gemäß § 38 Abs. 3 leg.cit. obliegt es dem/der Antragsgegner/in zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Das bedeutet, dass für diesen ganz konkreten Einzelfall ein bestimmtes, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktioniertes Motiv erkennbar sein muss, das für die, wenn auch nur vorläufige, ungünstigere Behandlung beim Zugang zu einer Dienstleistung gegenüber diesem Antragsteller/dieser Antragstellerin ausschlaggebend gewesen ist. Das Motiv für die ungünstigere Behandlung beim Zugang zu einer Dienstleistung lag in der Herkunft und mittelbar auch im Geschlecht der Antragstellerin.

Die Antragstellerin und der Antragsteller sind verheiratet und sollten beide Kreditnehmer/innen werden. Aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person mit mehreren geschützten Merkmalen, nämlich Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit, wurde auch der Antragsteller schlechter behandelt und somit gemäß § 32 Abs. 4 GIBG. diskriminiert.

**Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.**

**Der Antragsteller wurde durch die Antragsgegnerin gemäß § 32 Abs. 4 Gleichbehandlungsgesetz diskriminiert.**

**Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hält es daher für notwendig, dass die Antragsgegnerin ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der geltenden Rechtslage vertraut macht, das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Geschlechts, gleich behandelt, und diesen Grundsatz auch den internen Vergaberichtlinien zugrundelegt.**

Insbesondere sollen durch die Antragsgegnerin taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden, wie gründliche Schulungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, dies auch in den Filialen vor Ort hinsichtlich aller für die Gleichstellung relevanten Gesetzesmaterien.

Ferner soll auf der Homepage des betroffenen Unternehmens (www...at) ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden sowie an derselben Stelle explizit darauf hingewiesen werden, dass niemand aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit (Herkunft) und des Geschlechts diskriminiert wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher der Antragsgegnerin einen dementsprechenden Schadenersatz an die Antragsteller/innen zu leisten.

9. Mai 2023

Dr.<sup>in</sup> Maria Wais

(Vorsitzende)

**Hinweis:** Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz sind die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission binnen zwei Monaten umzusetzen. Wenn einem Auftrag gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz (siehe obige Vorschläge des Senates III) nicht binnen zwei Monaten entsprochen wird, kann jede im Senat III vertretene Interessenvertretung gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.