

GLEICHBEHANDLUNG

WICHTIGES AUS DEM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



RECHTE HABEN UND RECHTE BEKOMMEN

Der Schutz vor verbotener Diskriminierung in der Arbeitswelt ist heute im Gesetz verankert. Dafür haben sich Arbeiterkammern und Gewerkschaften eingesetzt. Und wir setzen uns dafür ein, dass Sie dieses Recht auch bekommen

Rudi Kaske
AK Präsident



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

GLEICHBEHANDLUNG

AutorInnen:

Erstfassung: Mag.^a Susanne Dolzer

Allg. Gleichbehandlungsrecht: Mag.^a Julia-Victoria Zoglauer

Gleichbehandlungsrecht mit Bezug auf Behinderung: Dr.ⁱⁿ Ursula Janesch

Die Beispiele richten sich teilweise nach publizierten Fällen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Beispiele für Stellenanzeigen sind anonymisiert österreichischen Tageszeitungen entnommen.

Weitere Beispiele wurden der Broschüre „Gleichbehandlung im Beruf - Mehr Rechte für Frauen“ der AK Oberösterreich entnommen.

INHALTSVERZEICHNIS

Einmaleins der Gleichbehandlung	5
Was heißt Gleichbehandlung?	6
Diskriminierungsgründe	7
Schutz in der gesamten Arbeitswelt	8
Gleichbehandlungsgebote – die Diskriminierungsgründe	9
Geschlecht	9
Sexuelle Orientierung	10
Ethnische Zugehörigkeit	11
Religion oder Weltanschauung und das Tragen religiöser Symbole	11
Religiöse Symbole – Kopftuch, Turban, Kippa	12
Altersdiskriminierung	13
Behinderung	15
Arten der Diskriminierung	16
Unmittelbare Diskriminierung	16
Mittelbare Diskriminierung	17
Diskriminierung durch Assoziierung („Naheverhältnis“)	18
So genannte „positive Maßnahmen“	19
Benachteiligungsverbot	19
Rechtsfolgen	20
Benachteiligung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses/Stelleninserate	20
Was tun bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses?	21
Stelleninserate	21
Was tun?	24
Benachteiligung bei der Festsetzung des Entgelts und Einkommensberichte	24
Einkommensberichte	25
Was tun?	26
Benachteiligung bei der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene und beim beruflichen Aufstieg	26
Was tun?	27

Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	28
Was tun?	28
Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen	29
Was tun?	29
Belästigung	30
Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung	30
Anweisung zur (sexuellen/geschlechtsbezogenen) Belästigung	32
Was tun?	32
Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	33
Mehrfachdiskriminierungen	33
Anhang 1: Gleichbehandlungs-Kommission und	
Gleichbehandlungsanwaltschaft	34
Gleichbehandlungsanwaltschaft	34
Gleichbehandlungskommission	35
Anhang 2: Behindertenanwalt	36
Anhang 3: Schlichtungsverfahren nach dem BEinstG	37
Adressen	38

EINMALEINS DER GLEICHBEHANDLUNG

In der Arbeitswelt kommt es oft vor, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden. Das kann rechtlich zulässige Gründe haben. Zum Beispiel steigt in den meisten Tätigkeiten das Entgelt mit längerer Zugehörigkeit zum Betrieb.

Wird man **wegen eines Diskriminierungsgrundes schlechter behandelt oder (sexuell) belästigt**, kann man sich aber wehren! Eine Ungleichbehandlung wegen eines der im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) oder Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) genannten Gründe (Diskriminierungsgründe) ist verboten. Organisationen wie die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) bzw. die/der BehindertenanwältIn unterstützen Sie dabei, sich zur Wehr zu setzen.

Diese Broschüre erklärt, was Diskriminierungen in der Arbeitswelt sind und welche Mittel die österreichischen Gesetze bieten, um sich dagegen zu wehren.

WAS HEISST GLEICHBEHANDLUNG?

Gleichbehandlung heißt, dass man nicht wegen eines Diskriminierungsgrundes schlechter behandelt werden darf als andere MitarbeiterInnen.

Wichtigstes österreichisches Gesetz, dass vor Diskriminierungen in der Privatwirtschaft schützt, ist das GIBG. Es gilt für weite Bereiche der Arbeitswelt, nämlich:

- Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichen Verträgen beruhen
- alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung
- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen
- die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeder anderen Art von selbständiger Tätigkeit
- Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz anzuwenden ist
- ArbeitnehmerInnenähnliche Beschäftigungsverhältnisse
- Beschäftigung von entsendeten ArbeitnehmerInnen für die Dauer der Entsendung

BEISPIELE

- ArbeiterInnen und Angestellte (auch in der Probezeit)
- freie DienstnehmerInnen
- Lehrlinge
- PächterInnen, FranchisenehmerInnen

Arbeitsverhältnisse nach dem Landarbeitsgesetz, zum Bund, zu einem Land, einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde fallen nicht, oder nicht ausschließlich, unter die Bestimmungen des GIBG. Gleichbehandlungsrechte sind dann aber meistens in dafür vorgesehenen Spezialgesetzen geregelt, wodurch Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt grundsätzlich flächendeckend verwirklicht wurde. Die Gleichbehandlung behinderter Personen in der Arbeitswelt ist im BEinstG geregelt. Wo dies notwendig ist, werden Unterschiede zwischen dem GIBG und dem BEinstG dargestellt.

Diskriminierungsgründe

Das GIBG schreibt vor, dass im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, niemand aufgrund des **Geschlechtes**, der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **sexuellen Orientierung**, des **Alters**, der **Religion** oder der **Weltanschauung** diskriminiert werden darf. Dieser Schutz wird durch das BEinstG um den Diskriminierungsschutz aufgrund einer **Behinderung** ergänzt.

SCHUTZ IN DER GESAMTEN ARBEITSWELT

Das GIBG schützt vor Diskriminierungen in der gesamten Arbeitswelt. Aber auch außerhalb der Arbeitswelt sind Diskriminierungen verboten, so zum Beispiel beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum.

Diese vorliegende Broschüre beschäftigt sich anhand von Beispielen mit Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Das GIBG versteht unter Arbeitswelt mehr als das konkrete Arbeitsverhältnis und schützt neben Diskriminierungen im aufrechten Arbeitsverhältnis auch vor Schlechterbehandlungen mit Bezug zum Arbeitsleben („in der sonstigen Arbeitswelt“).

Das GIBG soll **im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis** Diskriminierung verhindern:

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In der sonstigen Arbeitswelt darf niemand benachteiligt werden:

- bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnen-organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

GLEICHBEHANDLUNGSGEBOTE – DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE

Aufgrund bestimmter im GIBG und BEinstG aufgezählten Diskriminierungsgründe darf man in der Arbeitswelt nicht diskriminiert werden:

- Geschlecht
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion/Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung (BEinstG)

Diese Verbote gelten für **ArbeitgeberInnen, Vorgesetzte**, im Fall einer Belästigung auch für **KollegInnen und KundInnen**.

Die Diskriminierungsgründe werden im Folgenden mit Beispielen dargestellt:

Geschlecht

Das GIBG verbietet Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen. Zudem sind Benachteiligungen aufgrund des Familienstandes (verheiratet, ledig) und aufgrund des Umstandes, dass man Kinder hat, verboten. Der Schutz reicht weit, so gibt es auch höchstgerichtliche Urteile, die Diskriminierungen aufgrund beabsichtigter Geschlechtsumwandlungen verboten haben.

Die Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern hat im GIBG einen Sonderstatus, unter anderem deswegen, weil das GIBG auch vor sexuellen und geschlechtsbezogenen Belästigungen schützt.

BEISPIELE

- Ein Unternehmen zieht bei der Vergabe einer Vorgesetztenposition den männlichen Bewerber der weiblichen Bewerberin vor, weil diese schwanger werden und daher für längere Zeit ausfallen könnte.
- Die Bewerbung einer gelernten Bäckerin wird nicht einmal gelesen, da man einer Frau die Hitze in der Backstube nicht zumuten wolle und außerdem das derzeitige Team nur aus Männern besteht und man sich Sanitäreinrichtungen für Frauen nicht leisten will.
- Eine Frau möchte nach Ihrem Pensionsantrittsalter (60 J. bei einem Mann wäre die Pensionierung erst mit 65 J. erfolgt) noch weiter in dem Unternehmen tätig sein. Von der Firma wird ihr mitgeteilt, dass man niemanden nach dem Pensionsantrittsalter weiterbeschäftigen möchte.

Sexuelle Orientierung

In der Arbeitswelt darf niemand aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der Schutz vor Belästigungen, bis hin zu Mobbing, denen sich Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung ausgesetzt sehen.

BEISPIELE

Als dem Inhaber einer Bar bekannt wird, dass eine Bewerberin lesbisch ist, teilt er ihr lautstark vor den Gästen mit, dass er „solche Leute“ nicht einstellt. Er fordert die Bewerberin auf, das Lokal umgehend zu verlassen.

Ethnische Zugehörigkeit

Hier geht es um Diskriminierungen aufgrund der Herkunft. Eine Stellenausschreibung in der offen nur InländerInnen gefordert werden, stellt fast immer eine solche Diskriminierung dar. Beschränkungen aufgrund der Staatsangehörigkeit sind, außerhalb staatlicher Hoheitsverwaltung, kaum denkbar. Wer in Österreich nach den fremdenrechtlichen Bestimmungen arbeiten darf, kann nicht einfach nach Belieben von der Arbeit ausgeschlossen werden.

Am ehesten noch könnte eine bestimmte Staatsangehörigkeit, oder eher die Fähigkeit eine bestimmte Muttersprache zu beherrschen, unbedingt notwendige Berufsvoraussetzung sein (z.B. DolmetscherInnen, SozialarbeiterInnen im Integrationsbereich).

BEISPIELE

- „Exzellente Deutschkenntnisse gefordert“ nur vorgeschoben um „echte ÖsterreicherInnen“ einzustellen.
- Ein Mann mit Migrationshintergrund nimmt seine Frau in den Wartebereich vor einem Vorstellungsgespräch mit. Er muss einen Fragebogen ausfüllen und zeigt diesen seiner Frau zum Durchlesen. Plötzlich geht die Tür auf und er wird aus dem Wartebereich hinauskomplimentiert, da er ja „offensichtlich“ seine Frau zum Vorlesen mitgenommen habe.

Religion oder Weltanschauung und das Tragen religiöser Symbole

Man darf nicht aufgrund der Religion diskriminiert werden. Dabei zielt das Gesetz auf einen weiteren Begriff als den der „anerkannten Religionsgemeinschaft“ ab, d.h. nur weil die Religion (noch) nicht anerkannt ist, ermöglicht dies keine Schlechterbehandlungen. Weltanschauung geht sogar darüber hinaus und soll auch nicht-religiöse Ansichten (z.B. AgnostikerInnen) schützen.

Ob politische Einstellungen oder Ernährungsformen auch unter den Rechtsbegriff der Weltanschauung fallen, ist noch nicht abschließend ausjudiziert.

Für Kirchen und ihre Betriebe gelten Ausnahmebestimmungen.

BEISPIELE

Eine Frau arbeitet an der Kassa eines Supermarktes. Aufgrund ihrer religiösen Überzeugung fängt sie an, auch am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen.

Seitens der Firmenleitung wird sie um ihre Kündigung gebeten: Als Kundin sei sie mit Kopftuch jederzeit willkommen, als Arbeitskraft aber nicht.

Religiöse Symbole – Kopftuch, Turban, Kippa

Grundsätzlich dürfen ArbeitgeberInnen einen bestimmten Dresscode im Unternehmen vorgeben. Dies wird auch häufig im Rahmen von sog. „Corporate Identity“ Bemühungen gemacht. Allerdings bestehen schon im allgemeinen Arbeitsrecht zahlreiche Konflikte im Spannungsfeld zwischen persönlichen Kleidungsvorstellungen und ArbeitgeberInnenwünschen.

Wenn das Tragen eines religiösen Symbols von einer religiösen Überzeugung herrührt, genießt man den Schutz des GlBG. Dann ist diese Praxis vom Grundrecht auf ungestörte Religionsausübung geschützt. Das darf aber nicht soweit führen, dass die Arbeit gefährlich wird (sog. Arbeitsschutzproblematiken) oder, dass das religiöse Symbol die Arbeit behindert und unmöglich macht.

BEISPIELE

- Ein Schutzhelm würde nicht über/unter einen Turban passen.
- Bei einer Maschine ist es nicht erlaubt Schmuck oder Schals zu tragen, um Verletzungen vorzubeugen.

Die/Der ArbeitgeberIn kann sich dabei nicht auf „Befürchtungen“ und „Vorstellungen“ berufen, sondern hat konkrete Nachteile nachzuweisen (z.B. wenn eine Schutzausrüstung aufgrund eines religiösen Kleidungsstückes nicht angelegt werden kann).

ArbeitgeberInnen haben Ihre MitarbeiterInnen auch vor Belästigungen durch Kunden zu schützen.

Das heißt, dass gläubige Personen das Recht haben, die religiös vorgeschriebene Kopfbedeckung zu tragen, auch wenn dies auf den ersten Blick nicht mit den „Corporate Identity“-Vorgaben des Unternehmens übereinstimmt. Es gibt also keinen akzeptablen, „angemessenen“ Dresscode, der religiöse Symbole (also auch Ketten mit Kreuzen) verbietet.

Diese Regelung wirkt aber selbstverständlich auch in die Gegenrichtung. Man muss kein Kopftuch tragen, nur weil die/der ArbeitgeberIn dies so will.

TIPP

In der medialen Berichterstattung vermischen sich oft ausländische Rechtsfragen und Rechtsansichten verschiedener nationaler und internationaler (Höchst-)Gerichte. Nehmen Sie daher eine Beratung in Anspruch, wenn Sie sich diskriminiert fühlen.

Altersdiskriminierung

Es ist verboten, jemanden nur wegen seines Alters zu kündigen oder gar nicht einzustellen. Altersdiskriminierung wirkt in beide Richtungen, es dürfen also auch jüngere Menschen nicht nur aufgrund des Alters schlechter behandelt werden.

Trotzdem ist Altersdiskriminierung nicht so häufig, wie es auf den ersten Blick scheint. Eine Diskriminierung liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung:

- objektiv und angemessen ist
- durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
- die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind

BEISPIELE FÜR GERECHTFERTIGTE UNGLEICHBEHANDLUNGEN

- Beschäftigungsgruppensysteme die an der Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfen.
- Mindestdienstalter für bestimmte Zulagen oder andere Vorteile
- Regelungen zur Förderung von Jugendlichen oder älteren Arbeitnehmern

Wenn der Verdacht einer diesbezüglichen Diskriminierung vorliegt, ist es empfehlenswert, mit der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft Kontakt aufzunehmen und den Sachverhalt eingehend prüfen zu lassen, um sicherzugehen, dass auch wirklich eine Altersdiskriminierung geltend gemacht werden kann.

BEISPIEL

- Ein Mann bewirbt sich um eine Position als Handwerker und erhält ein Antwortschreiben, in dem ihm mitgeteilt wird, dass ihn das Unternehmen aus Altersgründen nicht in Erwägung zieht, weil mit alten Mitarbeitern generell hohe Kosten verbunden wären.

Behinderung

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist im BEinstG geregelt. Er gilt grundsätzlich in gleichem Umfang und aufgrund gleicher Prinzipien wie der Schutz nach dem GlBG. Vom Begriff Behinderung ist jede physische, geistige oder psychische Beeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen umfasst, die voraussichtlich länger als 6 Monate dauern wird und geeignet ist, die Teilhabe am Berufsleben zu erschweren.

Eine unzulässige, unmittelbare Diskriminierung besteht, wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person: beispielsweise wird ein Stellenbewerber aus dem Grund seiner Behinderung nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

Verboten ist auch eine mittelbare Diskriminierung, die vorliegt, wenn scheinbar neutrale Vorschriften oder Merkmale gestalteter Lebensbereiche (das sind insbesondere bauliche oder kommunikative Barrieren) Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt. So kann eine benachteiligende Bedingung unter Umständen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein (z.B. Brandschutztüre) oder die Beseitigung einer Barriere für ArbeitgeberInnen eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten. Auch eine Belästigung aufgrund einer Behinderung ist verboten.

Hinweis: Für weitergehende Informationen zum Thema „Beschäftigte mit Behinderung“ bietet die Arbeiterkammer eine Broschüre an, diese kann von der Homepage der Arbeiterkammer kostenlos heruntergeladen werden.

BEISPIELE

- Der Inhaber eines Sportgeschäftes will einen Rollstuhlfahrer nicht aufnehmen, weil dieser „keine Sportlichkeit ausstrahle“, die man als Sportverkäufer aber benötige.
- Ein Betrieb hat mehrere Lehrlinge, darunter einen Jugendlichen mit Behinderung. Der Lehrberechtigte schickt jeden Tag den behinderten Lehrling zum Mittagessen holen, weil dieser „für eine andere Tätigkeit ohnehin nicht zu gebrauchen sei“.

ARTEN DER DISKRIMINIERUNG

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in den Gleichbehandlungsgeboten genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

BEISPIELE

- Eine Firma gibt auf die Bewerbung einer Frau auf eine Position im Außendienst an, im Außendienst grundsätzlich keine Frauen zu beschäftigen.
- Einem türkischstämmigen Mitarbeiter wird mitgeteilt, er brauche sich für einen Betriebsausflug in die Türkei gar nicht anmelden, er kenne das Land besser als Österreich.
- Der Firmenchef weigert sich, mit dem blinden Bewerber zu sprechen, als er von seiner Behinderung erfährt.

Unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts können nicht gerechtfertigt werden. Einzig bei Stellenanzeigen kann man dann nur Männer oder Frauen suchen, wenn das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist. Dabei kommt es aber auch nicht auf Punkte wie „körperliche Belastbarkeit“ an – typische Ausnahmen finden sich in den Beispielen

Ungleichbehandlungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung können in seltenen Ausnahmefällen gerechtfertigt sein, wenn ein betreffendes Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

BEISPIELE

- Modehaus sucht Männermodell für Fotoshooting von Herrenanzügen.
- Theater sucht Frau für eine Frauenrolle.
- Integrationshaus sucht junge Frau für muttersprachliche Mädchenberatung.
- Männerberatungsstelle sucht einen Sozialarbeiter.
- Ein Bauunternehmen will einen Kranführer, der chronische Schwindelanfälle und Gleichgewichtsstörungen hat, nicht anstellen.

Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regel, Menschen bei denen ein Diskriminierungsverbot vorliegt, besonders benachteiligt. Eine solche Regel kann aber erlaubt sein, wenn die Vorschriften sachlich gerechtfertigt, angemessen und erforderlich sind, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Große Bedeutung hat hier die Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter. Da statistisch gesehen weitaus mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind, liegt durch eine Schlechterbehandlung von Teilzeitbeschäftigten meist auch eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vor.

An diesem Beispiel sieht man auch sehr gut, was „mittelbare“ Diskriminierung heißt: Teilzeitbeschäftigung per se hat nichts mit dem Geschlecht zu tun, erst durch den Umstand, dass der größte Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist, wird die Regelung benachteiligend.

Eine mittelbare Diskriminierung kann aber durch die/den ArbeitgeberIn gerechtfertigt werden. Der Zweck der Ungleichbehandlung muss wichtig genug sein um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben (rein wirtschaftliche Gründe reichen nicht aus). Es wird dann in einem zweiten Schritt überprüft ob die Ungleichbehandlung diesen Zweck auch erfüllen kann (angemessen ist), und ob es nicht gelindere, also weniger diskriminierende Mittel gibt, den Zweck zu erfüllen (erforderlich ist).

BEISPIEL

- In einem Betrieb werden teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen nicht in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen.

Aber auch andere Diskriminierungsgründe können sich mittelbar auswirken. Die oben beschriebene Problematik mit „Dresscodes“ oder Menüpläne, die vor allem Schweinefleisch enthalten, können schon mittelbare Diskriminierungen sein. Im Zusammenhang mit einer Behinderung kann insbesondere eine sachlich nicht gerechtfertigte Barriere eine mittelbare Diskriminierung darstellen. Ein Betriebsausflug, an dem der Arbeitnehmer im Rollstuhl nicht teilnehmen kann, weil der gebuchte Bus nicht barrierefrei ist, könnte eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung sein.

Die Differenzierung zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung ist nicht immer einfach, und selbst die Gerichte unterscheiden hier von Fall zu Fall.

Diskriminierung durch Assoziierung („Naheverhältnis“)

Unter Diskriminierung durch Assoziierung versteht man, dass der Diskriminierungsschutz auch für Personen gilt, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden. Der Begriff „Naheverhältnis“ geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Erfasst sind demnach jedenfalls Angehörige, LebenspartnerInnen und FreundInnen.

Hier ist also das Naheverhältnis zu einer Person ausschlaggebend und selbstverständlich ist auch diese Art der Diskriminierung verboten.

BEISPIEL

Nach dem Coming-out eines Homosexuellen, wird dieser nicht mehr zu Betriebsfeiern eingeladen. Wird wahrgenommen, dass jemand Pausen mit ihm verbringt, bekommen diese Personen seitens der KollegInnen-schaft auch keine Einladungen mehr.

So genannte „positive Maßnahmen“

Maßnahmen, die dazu dienen, tatsächlich bestehende Ungleichheiten von Gleichbehandlungsgeboten Betroffener zu beseitigen, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne des GlBG. Sie sind also **ausdrücklich** im gesamten Bereich der Arbeitswelt **erlaubt**.

Das heißt Maßnahmen wie Frauenförderpläne oder Diversity-Maßnahmen stellen keine Diskriminierung dar, wenn sie sich dazu eignen, bestehende Ungleichheiten abzubauen.

Benachteiligungsverbot

Ein/e ArbeitnehmerIn, der/die ein Verfahren wegen Diskriminierung in die Wege leitet oder sich wegen Diskriminierung beschwert, darf als Reaktion darauf **weder gekündigt noch entlassen oder sonst benachteiligt** werden. Dasselbe gilt für **ZeugInnen oder Auskunftspersonen**, die eine solche Vorgangsweise unterstützen.

Verletzungen des Benachteiligungsverbotess ziehen **dieselben Sanktionen** wie die Diskriminierung selbst nach sich.

Dadurch sollen auch die Leute geschützt werden, die sich für eine benachteiligte Person einsetzen und diese unterstützen.

Rechtsfolgen

Die Rechtsfolgen einer Diskriminierung werden bei den einzelnen Benachteiligungsgründen in den Abschnitten „Was tun?“ dargestellt.

Ganz allgemein kann gesagt werden, dass für die meisten Tatbestände sowohl der Ersatz des Vermögensschadens (= des tatsächlich erlittenen Schadens) als auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (= ideeller Schadenersatz) zu leisten ist

ACHTUNG

Ansprüche im Zusammenhang mit einer Diskriminierung wegen einer Behinderung können erst dann vor einem Gericht geltend gemacht werden, wenn vorher beim Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt) ein Schlichtungsverfahren durchgeführt wurde.

Benachteiligung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses/Stelleninserate

Schon bei der Stellenanzeige oder dem Vorstellungsgespräch wird diskriminiert, wenn klar wird, dass man von vornherein aufgrund eines Diskriminierungsgrundes ausgeschlossen wird.

BEISPIELE

- Eine Frau wird beim Vorstellungsgespräch gefragt ob sie plant ein Kind zu bekommen.
- Einer Frau wird gesagt, es würde ein Mann gesucht, weil die Firma keine Damentoiletten einbauen lassen wird.

Was tun bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses?

Wurde man bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert, kann man innerhalb von 6 Monaten ab Ablehnung der Bewerbung Schadenersatzansprüche gerichtlich geltend machen. Diese stehen im Ausmaß von mindestens 2 Monatsentgelten zu, wenn man bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle bekommen hätte, also die/der Bestqualifizierte für die Stelle war. Wäre man zwar nicht am besten qualifiziert, wurden aber nicht einmal die Bewerbungsunterlagen geprüft, so steht immer noch ein Schadenersatz von bis zu € 500,- zu.

Die Diskriminierung muss vor Gericht glaubhaft gemacht werden! Die/Der ArbeitgeberIn kann sich aber rechtfertigen und dabei versuchen zu beweisen, dass keine Diskriminierung geschah.

Zur Feststellung, ob eine Diskriminierung vorliegt, kann man sich vorweg **mit einem Antrag** an die Gleichbehandlungskommission wenden. Ein solcher Antrag hemmt den Ablauf der Frist für die gerichtliche Geltendmachung.

Die Arbeiterkammer, Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft stehen beratend und unterstützend zur Seite.

Stelleninserate

Stelleninserate müssen Folgendes enthalten:

- Berufsbezeichnung geschlechtsneutral:

BEISPIELE

Hilfskraft, Baggerfahrer (m/w), Diplom-KrankenpflegerI

- Betragsmäßige Angabe des Mindestentgelts (nach Kollektivvertrag, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarung,...) sowie eine Bereitschaft zur Überzahlung, wenn diese gegeben ist.

BEISPIELE

Suche Teilzeitkraft, 20h pro Woche, mind. 10,5 €/h nach KV, Bereitschaft zur Überzahlung bei entsprechender Qualifikation

Bauunternehmen sucht Bautechniker (m/w), Mindestgehalt in Stufe A3: € 2.332,00

ACHTUNG

ein bloßer Verweis auf den Kollektivvertrag reicht nicht. Es ist ein Geldbetrag anzugeben!

TIPP

Die Angabe des anwendbaren Kollektivvertrages ist eine sinnvolle Ergänzung.

- Keine sonstigen Diskriminierungen, wie zum Beispiel Forderungen nach exzellenten Deutschkenntnissen, obwohl dies angesichts der Tätigkeit nicht notwendig ist.

BEISPIELE FÜR DISKRIMINIERUNGEN

„Nur Österreicher“, „Nur echte Christen“, „Kein Kopftuch“, „Nur Türken“, „Keine Kroaten“, „Keine Dänen oder Schotten“, „Nur Normale“, „kann nur starke Männer brauchen!“

So sieht eine korrekte Stellenanzeige aus

Tankstelle
sucht
KASSIER/IN
SERVIERER/IN
Gehalt mind. € 1.337,35
brutto/Monat

Wir suchen eine Reinigungskraft
(m/w) im Raum Wien für 1,5 h
geringfügig. Lt. KV
mind. € 7,88/h

Zur Verstärkung unseres motivierten Teams in der
Steuerberatungskanzlei suchen wir eine(n) engagierte(n)
Personalverrechner/in

Das monatliche Bruttoentgelt gemäß Kollektivvertrag auf Basis
einer Vollzeitbeschäftigung beträgt € 1.750,--, Überzahlung je
nach Qualifikation möglich

Diese Stellenanzeigen sind verboten:

AllrounderIn, ZimmererIn,
Bau-/TischlerIn, Bezahlung
stundenweise nach KV

keine betragsmäßige Angabe

Kellnerin gesucht,
Bezahlung 1350,--
Überzahlung je nach
Erfahrung

nicht geschlechtsneutral

Hauszusteller für
Tageszeitungen gesucht,
exzellente Deutschkennt-
nisse gefordert, Bezahlung
lt, KV mind. 1.221,38

nicht geschlechtsneutral
diskriminierend aufgrund
ethnischer Herkunft

Sehr erfolgreiches Unternehmen expandiert in neue Bereiche und Länder und sucht daher eine IngenieurIn mit fließenden Ungarischkenntnissen. Bezahlung nach KV, kleine Überzahlung möglich

keine betragsmäßige Angabe

Was tun?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann unrechtmäßige Stellenanzeigen bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) zur Anzeige bringen. Diese kann Verwaltungsstrafen von bis zu € 360,- verhängen. Verstöße durch ArbeitsvermittlerInnen müssen sofort zu einer Geldstrafe führen, andere ArbeitgeberInnen werden beim ersten Verstoß nur verwarnet.

Deswegen sollte erste Anlaufstelle bei einer diskriminierenden Stellenanzeige immer die Gleichbehandlungsanwaltschaft sein. Wir empfehlen auch, sich an die Zeitung oder Bewerbungsplattform zu wenden, vielleicht im Rahmen eines Leserbriefes.

Benachteiligung bei der Festsetzung des Entgelts und Einkommensberichte

„Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit“ gilt durchgehend. Sozialpartner bei Kollektivvertragsabschlüssen und einzelne ArbeitgeberInnen sind daran gebunden. Ungleichbehandlungen sind offensichtlich, wenn zwei gleich qualifizierte Personen die gleiche Arbeit machen, aber wegen des Geschlechts unterschiedlich entlohnt werden.

Unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder aber etwas, kann die Abgrenzung schwieriger sein. Oft wird dann aber nicht die gleiche Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg geboten

Der Diskriminierungsschutz gilt auch für freiwillige Sozialleistungen, wie z.B. Familienzulagen oder Einbeziehung in Betriebspensionen oder Krankenzusatzversicherungen.

BEISPIELE FÜR DISKRIMINIERUNGEN

- Eine Position, die von einem Mann besetzt war, wird nachbesetzt. Die Frau erhält ein geringeres Entgelt, obwohl sie gleich qualifiziert ist und genauso lange im Betrieb arbeiten wie der vorher beschäftigte Mann.
- Angelernte Frauen kommen in die unterste Lohnkategorie, Männer steigen dagegen von Anfang an in der zweiten Kategorie ein.
- Eine behinderte Frau soll kollektivvertraglich schlechter eingestuft werden, weil sie „aufgrund ihrer Behinderung weniger leiste“.

Einkommensberichte

Seit 2011 müssen Betriebe ab einer bestimmten Größe alle zwei Jahre Einkommensberichte erstellen. Seit 2014 trifft dies alle Betriebe mit mindestens 150 Beschäftigten. In den Berichten wird anonymisiert über die Anzahl von Frauen und Männern in den jeweiligen betrieblichen Verwendungsgruppen Auskunft gegeben und das jeweilige Durchschnitts- oder Medianentgelt angegeben. Diese Einkommensberichte sind dem (Zentral-) Betriebsrat auszuhändigen oder, wenn kein solcher besteht, allgemein zugänglich aufzulegen.

- Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten hatten den Bericht erstmals für das Jahr 2010 im Jahr 2011 zu erstellen.
- Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten hatten den Bericht erstmals für das Jahr 2011 im Jahr 2012 zu erstellen.
- Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten hatten den Bericht erstmals für das Jahr 2012 im Jahr 2013 zu erstellen.
- Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten haben den Bericht erstmals für das Jahr 2013 im Jahr 2014 zu erstellen.

Grundsätzlich unterliegen die Einkommensberichte einer Verschwiegenheitspflicht. Das heißt die/der Betriebsrätin darf die Einkommensberichte

nicht einfach öffentlich machen. Selbstverständlich kann sie/er sich aber von Arbeiterkammer oder Gewerkschaft zum Bericht beraten lassen.

Was tun?

Ihre BetriebsrätIn hat durch den Einkommensbericht den Überblick über die Lage im Unternehmen und kann in ihrem Namen einen Antrag auf Feststellung einer Entgeltdiskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stellen. Haben Sie selbst ausreichend Einblick um eine Diskriminierung glaubhaft machen zu können, so können Sie sich auch selbst an die GBK wenden und gegebenenfalls den entsprechenden Schadenersatz gerichtlich fordern. Die Arbeiterkammer, Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützen Sie und Ihren Betriebsrat dabei.

Sie können aber auch selbst aktiv werden. Dann ist eine Beratung bei der Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder Gleichbehandlungsanwaltschaft umso wichtiger. Wenn eine Diskriminierung vorliegt, kann man von der/dem ArbeitgeberIn die Nachzahlung der ungerechtfertigten Entgeltdifferenz und die Angleichung für die Zukunft fordern. Dabei ist aber zu beachten, dass Ansprüche, die länger als drei Jahre zurückliegen, typischerweise verjährt sind.

Benachteiligung bei der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene und beim beruflichen Aufstieg

Auch bei Beförderungen oder dem Zugang zu Weiterbildung im Betrieb sind Diskriminierungen leider sehr häufig.

Vom Verbot der Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung sind alle Maßnahmen der berufsbezogenen Fortbildung erfasst. Aus- und Weiterbildungen sind zentral für das berufliche Fortkommen, daher darf es insbesondere keine diskriminierenden Zugangsbeschränkungen geben.

Besonders sensible und wichtige Zeitpunkte in einer beruflichen Laufbahn sind der berufliche Aufstieg und die Beförderungen. Das Diskrimi-

nierungsverbot soll hier insbesondere die Transparenz des Auswahlverfahrens sicherstellen.

BEISPIELE

- Teilzeitbeschäftigte dürfen an innerbetrieblichen Weiterbildungen teilnehmen, im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten aber nur in ihrer Freizeit.
- Die Klauseln für Ausbildungskostenrückerstattung sehen für Teilzeitbeschäftigte eine längere Frist als für Vollzeitbeschäftigte vor.
- Angehörige moslemischen Glaubens werden nicht in Führungspositionen befördert, „weil die Gesellschaft noch nicht dafür bereit ist“.

Was tun?

Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung

Im Falle einer Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung besteht Anspruch auf Einbeziehung in die konkrete Ausbildungsmaßnahme oder Schadenersatz in einer Höhe, die es ermöglicht, die Ausbildung außerbetrieblich nachzuholen sowie eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Diskriminierung bei Beförderungen

Die Mindesthöhe des Schadenersatzes beträgt drei Monate Entgelt Differenz zum Entgelt, das bei erfolgtem beruflichem Aufstieg bezahlt worden wäre, wenn die ArbeitnehmerIn bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre.

Wie im Falle der Diskriminierung bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses stehen € 500,- dann zu, wenn die Bewerbungsunterlagen nicht einmal geprüft wurden, man den Job aber auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätte, weil es besser qualifizierte BewerberInnen gab.

Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung beträgt sechs Monate ab Ablehnung der Beförderung. Durch eine Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission wird die Frist gehemmt.

Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gerade bei der Kündigung sind Diskriminierungen besonders auffällig, wenn zum Beispiel Frauen eher gekündigt werden als Männern, oder „Junge“ gegen „Alte“ ausgespielt werden.

Eine Auflösung in der Probezeit oder eine Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann auch diskriminierend und damit unzulässig sein, wenn z.B. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Schwangerschaft erfolgt. Das heißt, selbst bei diesen, normalerweise schwer bekämpfbaren Auflösungsarten, kann eine Beratung sinnvoll sein.

Natürlich handelt es sich auch bei einer Beendigung, die wegen der Geltendmachung von Rechten nach dem GIBG erfolgt, d.h. wenn man sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt, um eine bekämpfbare Diskriminierung.

Was tun?

Die gerichtliche Frist zur Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit beträgt **14 Tage!** ab Zugang der Beendigungserklärung. Auch die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann bekämpft werden, wenn die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus diskriminierenden Gründen nicht erfolgt. Diese sehr kurze Frist kann allerdings durch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gehemmt werden. Eine sofortige Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft ist daher in diesen Fällen unbedingt notwendig, damit Betroffenen rasch Hilfestellung geboten werden kann.

Möchte man nicht auf einem Verbleib im Betrieb bestehen, kann man die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten lassen. In diesem Fall besteht ein Schadenersatzanspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung beträgt 6 Monate ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bzw. Zeitablauf bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Alle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, die nicht einem der vorher genannten Bereiche zugeordnet werden können, aber mit dem Arbeitsverhältnis zu tun haben, sind ebenfalls vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst.

BEISPIELE

- Männliche Angestellte bekommen von vornherein eine Schreibkraft zugeteilt, weibliche Angestellte müssen ihre Schreibarbeiten selbst erledigen.
- In einer Firma werden Frauen, die aus der Karenz zurückkehren, auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Männer mit gleichen Arbeitsverträgen werden, wenn überhaupt, nur mit ihrer Zustimmung versetzt.

Was tun?

Um die Fälle richtig einordnen zu können, sollten Sie zunächst eine Beratung bei der Arbeiterkammer oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch nehmen. Auch eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat kann sinnvoll sein, da derartige Benachteiligungen im laufenden Dienstverhältnis in erster Linie im Gespräch mit der/dem ArbeitgeberIn gelöst werden sollten.

Häufig treten diese Diskriminierungen vor allem im Zusammenhang mit der Rückkehr aus der Karenz oder dem Wunsch nach einer Elternteilzeitbeschäftigung auf.

Liegt eine solche Diskriminierung nahe, kann ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet werden oder direkt die Beseitigung der Diskriminierung bzw. Entschädigung der erlittenen persönlichen und finanziellen Beeinträchtigung bei Gericht eingeklagt werden. Die Frist dafür beträgt 3 Jahre.

Belästigung

Das GIBG und das BEinstG bekämpfen auch **Belästigungen**, wie abschätzige Bemerkungen, Witze und Beschimpfungen, die sich auf andere Diskriminierungsgründe als den des Geschlechts beziehen.

BEISPIELE

Belästigung:

- Vorsätzliches Schmutzigmachen und Hinunterwerfen von Müll im Büro, „weil dann eh die türkische Putzfrau kommt“ (dabei liegt sogar eine Mehrfachdiskriminierung vor).
- „Die Blinde wird auch immer hässlicher“

Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung

Unter sexueller Belästigung ist jedes der sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten zu verstehen, das die betroffene Person in ihrer Würde verletzt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigung kann von unerwünschten Emails, anzüglichen Witzen oder Bemerkungen bis hin zu unerwünschten körperlichen Berührungen oder geschlechtlichen Handlungen reichen.

Geschlechtsbezogene Belästigung hingegen umfasst jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das die betroffene Person in ihrer Würde verletzt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt. Darunter fallen z.B. herabwürdigende Bemerkungen, Verspottungen wie „du als Frau bist ja doch nur zum Putzen gut“ und ähnliche Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen im Betrieb zu verletzen. Gleiches gilt für Herabwürdigungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Entstehen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer durch die Zurückweisung einer sexuellen, geschlechtsbezogenen oder sonstigen Be-

lästigung arbeitsrechtliche Nachteile, so erfüllt auch dieser Umstand den Tatbestand der (sexuellen) Belästigung.

Das GIBG geht speziell auf sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen ein und hat so zum Ziel, diese unerträglichsten Formen der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu stoppen. Sexuelle Belästigung als Spezialform ist die entwürdigendste Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Leidensdruck ist hier besonders groß.

Ziel ist, sich gegen abfällige Bemerkungen und inakzeptable Verhaltensweisen wehren zu können, und in der Arbeitswelt nicht zu sexuellen Handlungen genötigt zu werden.

Eine solche Belästigung liegt immer dann vor, wenn:

- ein der sexuellen Sphäre zugehöriges bzw. geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- durch das Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffenen Personen schafft oder dies bezweckt.

Eine sexuelle Belästigung ist aber natürlich auch, wenn sexuelle Handlungen/Verhalten zur Bedingung für Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbildung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung gemacht werden.

BEISPIELE

Sexuelle Belästigung:

- Ein Klapps auf das Gesäß durch einen Kollegen.
- Eine Lohnerhöhung wird gegen sexuelle Handlungen versprochen.
- Der Vorgesetzte ersucht seinen Assistenten, für sich und die auf der Dienstreise mitreisende Angestellte, freilich ohne deren Wissen, nur ein Zimmer mit Doppelbett zu buchen.

Geschlechtsbezogene Belästigung:

- „Frauen sind zum Kaffeekochen da“

Anweisung zur (sexuellen/geschlechtsbezogenen) Belästigung

Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn diese durch Vorgesetzte angewiesen wird, unabhängig davon ob die/der Angewiesene „zur Tat“ schreitet. Genauso darf niemand aufgrund des Naheverhältnisses zu einer betroffenen Person diskriminiert werden.

Wesentlich ist, dass die Belästigung durch die belästigte Person definiert wird. Es reicht aus, dass man sich als belästigte Person beeinträchtigt fühlt, oder zumindest die Belästigung als Angriff auf die eigene Würde wahrnimmt.

VerursacherInnen einer sexuellen oder (geschlechtsbezogenen) Belästigung können sein:

- ArbeitgeberInnen
- ArbeitgeberInnen die es schuldhaft unterlassen, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte Abhilfe zu schaffen: D. h. es ist die Pflicht von ArbeitgeberInnen, die MitarbeiterInnen vor Belästigungen zu schützen.
- Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z.B. KollegInnen, KundInnen, GeschäftspartnerInnen).
- Dritte in der „sonstigen Arbeitswelt“ (z.B. KursleiterInnen)

Was tun?

Zunächst sollten Sie den/die Belästiger/in höflich, aber bestimmt darauf aufmerksam machen, dass sein/ihr Verhalten unerwünscht ist - was zugegebenermaßen gerade bei Vorgesetzten nicht leicht ist. Kompetente AnsprechpartnerInnen im Betrieb sind BetriebsrätInnen, BetriebsärztInnen oder Frauenbeauftragte. Gibt es diese in Ihrem Betrieb nicht, dann wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft, die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft!

Der/die Arbeitnehmer/-in hat in allen Fällen Anspruch auf einen „Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung“ zunächst gegenüber dem Belästiger/der Belästigerin – egal, ob dies der/die Arbeitgeber/-in selbst, ein Arbeitskollege oder eine Kollegin oder auch eine Kundschaft ist, und zwar mindestens € 1.000,-.

Darüber hinaus hat sie/er einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Betrieb, wenn er nicht für angemessene Abhilfe gegen eine Belästigung durch dritte Personen, z. B. Arbeitskolleg/-innen oder Kund/-innen, gesorgt hat. Eine „angemessene Abhilfe“ muss weitere Belästigungen wirksam verhindern und kann von einer Verwarnung bis hin zur Kündigung oder Entlassung reichen.

Seit 1.8.2013 verjähren Ansprüche aufgrund sexueller Belästigung binnen drei Jahren. Fälle, die sich davor ereigneten, binnen eines Jahres. Aus Beweisgründen sollten Betroffene so bald als möglich Unterstützung suchen. Ansprüche aufgrund (geschlechtsbezogener) Belästigung verjähren innerhalb eines Jahres.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

Diskriminierungen sind auch bei Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung, bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, Berufsorganisationen und der Inanspruchnahme ihrer Leistungen, sowie der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens, sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbstständiger Tätigkeit verboten.

Wird das Gleichbehandlungsgebot verletzt, steht der betroffenen Person die Einbeziehung in die jeweilige Maßnahme bzw. die Inanspruchnahme der Leistungen zu. Resultieren aus der Verletzung Vermögensschäden (z.B. durch Zusatzkosten), sind diese zu ersetzen. Ebenso ist die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu entschädigen.

Die Frist zur Geltendmachung beim Arbeits- und Sozialgericht bzw. der Gleichbehandlungskommission beträgt 3 Jahre.

Mehrfachdiskriminierungen

Bei Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist in einer Gesamtbetrachtung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung zu achten.

Mehrfachdiskriminierungen, bei denen zumindest eine der Diskriminierungen dem BEinstG unterliegt, werden gänzlich entsprechend der Vorschriften des BEinstG behandelt.

BEISPIEL für Mehrfachdiskriminierung:

Im Zuge eines Vorstellungsgespräches wird zunächst wiederholt nachgefragt um herauszufinden, ob die Bewerberin lesbisch sei, das Unternehmen wäre „liberal, aber alles habe seine Grenzen“. Als sie darauf nicht eingeht, wird ihr mitgeteilt, dass sie aus Altersgründen nicht mit dem jungen Team der Geschäftsführung kommunizieren könne und sie deshalb für den Job nicht in Frage käme.

ANHANG 1: GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION UND GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW–Gesetz) regelt Zusammensetzung und Aufgaben der Gleichbehandlungskommission (GBK) und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Es orientiert sich dabei an den inhaltlichen Regelungen des GIBG.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Entsprechend dem System des GIBG besteht die Anwaltschaft für Gleichbehandlung aus drei Anwältinnen/Anwälten:

- Anwältin/Anwalt für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- Anwältin/Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (in dieser Broschüre aufgrund des Bezuges auf die Arbeitswelt nicht behandelt)
- Anwältin/Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

In der Ausübung ihrer Tätigkeiten sind die GleichbehandlungsanwältInnen selbständig, unabhängig und weisungsfrei.

Zu den Kompetenzen der GAW zählen:

- Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen
- Durchführung von unabhängigen Untersuchungen zum Thema Diskriminierung
- Verfassen von unabhängigen Berichten und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen
- Einholen von Auskünften von ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen, Beschäftigten, sonst Verantwortlichen bei behaupteter Diskriminierung; Die Genannten sind zur Auskunftserteilung verpflichtet, es können auch von den Sozialversicherungsträgern Auskünfte über Beitragsgrundlagen eingeholt werden.
- Antragsrecht an die GBK
- Anwesenheits- und Rederecht bei den Sitzungen der GBK
- Ermittlungstätigkeit im Auftrag der GBK

Gleichbehandlungskommission

Die GBK aus drei Senaten:

- Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt
- Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Bei **Mehrfachdiskriminierungen**, welche sowohl eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als auch eine Diskriminierung aufgrund des II. Teiles des GIBG betreffen, ist Senat I zuständig.

Die Senate der GBK haben sich mit allen die **Diskriminierung berührenden Fragen** zu befassen. Insbesondere zählen zu ihren Aufgaben:

- **Einzelfallprüfungen** (diese sind binnen 3 Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Website des Bundeskanzleramtes kostenlos zur Verfügung zu stellen)

- **Verlangen eines schriftlichen Berichtes** von ArbeitgeberInnen/ vermutlich Diskriminierenden. Wird diesem Verlangen nicht (genügend) entsprochen, werden deren Namen auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht.
- Erstattung von Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (diese sind binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Website des Bundeskanzleramtes kostenlos zur Verfügung zu stellen)

Verfahren vor der GBK sind **kostenlos** und **nicht öffentlich**. Dabei werden die Beteiligten grundsätzlich gemeinsam befragt. Eine **Ausnahme** bildet in diesem Zusammenhang die Befragung bei **sexueller Belästigung**: Hier ist die getrennte Befragung verpflichtend, kann aber auf Antrag und mit Zustimmung der anderen Beteiligten geändert werden.

Betroffene Personen haben in diesen Verfahren das Recht, sich von einer **Person ihres Vertrauens** vertreten zu lassen. Insbesondere VertreterInnen einer Interessenvertretung und VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen sind im Gesetz als Vertrauenspersonen aufgezählt.

ANHANG 2: BEHINDERTENANWALTSCHAFT

Das Bundesbehindertengesetz sieht die Bestellung eines/r BehindertenanwältIn vor. Seine/Ihre Aufgaben liegen insbesondere in der Unterstützung und Beratung von Personen, die sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert fühlen. Er/Sie kann auch dem Schlichtungsverfahren als Vertrauensperson beiwohnen.

Der/die Behindertenanwalt/anwältin kann Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durchführen sowie Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben.

Der/die Behindertenanwalt/anwältin ist im Rahmen seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

ANHANG 3: SCHLICHTUNGSVERFAHREN NACH DEM BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ

Ansprüche aufgrund einer Diskriminierung wegen einer Behinderung können nur dann vor dem Gericht geltend gemacht werden, wenn zuvor ein Schlichtungsverfahren durchgeführt wurde. Dabei handelt es sich um einen außergerichtlichen Einigungsversuch. Zuständig ist die Landesstelle des Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt), im Bundesland, in dem der/die ArbeitgeberIn seinen/ihren Standort hat. Sämtliche Kosten des Verfahrens trägt der Bund. Auf die zum Teil sehr kurzen Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund einer Diskriminierung ist Bedacht zu nehmen (z.B. 14 Tage bei diskriminierender Beendigung). Die rechtzeitige Einleitung des Schlichtungsverfahrens bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

Es gibt seitens des/der Schlichtungsgegners/in keine Pflicht zur Teilnahme am Schlichtungsverfahren. Das Schlichtungsverfahren endet entweder mit einer Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamtes, dass keine Einigung zustande gekommen ist.

ADRESSEN

Behindertenanwaltschaft

Babenbergerstraße 5/4
1010 Wien
Tel: 0800 80 80 16, Fax: 01 71100 2237
E-Mail: office@behindertenanwalt.g.at

Sozialministeriumservice
Babenbergerstrasse 5
1010 Wien
Tel: 05 99 88
Fax: 05 99 88 – 2131
E-Mail: post@sozialministeriumservice.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt:

Büro Wien (Zentrale)
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Tel.: 01 532 02 44, Tel. zum Ortstarif: 0800 20 61 19
Fax: 01 532 02 46
E-Mail: gaw@bka.gv.at
Internet: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt:

Büro Wien (für ganz Österreich)
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Tel. 01 532 28 68, Fax: 01 532 02 46
E-Mail: gaw2@bka.gv.at
Internet: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

**Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit
in sonstigen Bereichen und Gleichbehandlung von Frauen und Männern
bei Gütern und Dienstleistungen:**

Büro Wien (für ganz Österreich)

Taubstummengasse 11

1040 Wien

Tel. 01 532 28 68, Fax: 01 532 02 46

E-Mail: gaw3@bka.gv.at

Internet: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
in der Arbeitswelt Tirol, Salzburg, Vorarlberg:**

Leipziger-Platz 2, 6020 Innsbruck

Tel. 0512 343032, Fax 0512 343032 10

E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
in der Arbeitswelt Steiermark**

Europaplatz 12, 8020 Graz

Tel. 0316 720590, Fax 0316 720590 4

E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
in der Arbeitswelt Kärnten**

Kumpfgasse 25, 3. Stock, 9020 Klagenfurt

Tel. 0463 509110, Fax 0463 509110 15

E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

**Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
in der Arbeitswelt Oberösterreich**

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Tel. 0732 783877, Fax: 0732 783877 3

E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

WICHTIGE INFO

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich gesetzliche Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum. Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann. Wenn die Komplexität Ihres Falles über die geschilderten Regelungen hinausgeht, rufen Sie bitte unsere Hotline an: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.arbeiterkammer.at

Alle **aktuellen AK Broschüren** finden Sie im Internet zum Download:

■ wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: bestellservice@akwien.at

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **363**

10. überarbeitete Druckauflage, Jänner 2018

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: MZ 02Z34648 M
Titelfoto: © Gina Sanders - Fotolia.com
Grafik: AK NÖ, AK Wien
Druck: Walla Druck Ges.m.b.H., 1050 Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2018



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**MEIN RECHT
AUF FAIRE
BEZAHLUNG.**

DAFÜR STEHT MEINE AK.

arbeiterkammer.at