

Gleichbehandlung

Stand: 01/2010

GLEICHBEHANDLUNG

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--------------------------------|----------|
| Gleichbehandlungsgesetz | 5 |
|--------------------------------|----------|

I. Teil:

Gleichbehandlung von Frau und Mann

| | |
|---------------------------|----------|
| in der Arbeitswelt | 7 |
|---------------------------|----------|

| | |
|-----------------|---|
| Geltungsbereich | 7 |
|-----------------|---|

| | |
|------------------------|---|
| Gleichbehandlungsgebot | 8 |
|------------------------|---|

| | |
|------------------------------|----|
| Unmittelbare Diskriminierung | 10 |
|------------------------------|----|

| | |
|----------------------------|----|
| Mittelbare Diskriminierung | 10 |
|----------------------------|----|

| | |
|----------------------|----|
| Sexuelle Belästigung | 11 |
|----------------------|----|

| | |
|-------------|----|
| Belästigung | 12 |
|-------------|----|

| | |
|-----------|----|
| Anweisung | 14 |
|-----------|----|

| | |
|---------------------------------------|----|
| Sogenannte „positive Diskriminierung“ | 14 |
|---------------------------------------|----|

| | |
|------------------------|----|
| Benachteiligungsverbot | 15 |
|------------------------|----|

| | |
|--------------|----|
| Rechtsfolgen | 15 |
|--------------|----|

| | |
|------------|----|
| Beweislast | 17 |
|------------|----|

| | |
|---------|----|
| Fristen | 17 |
|---------|----|

| | |
|--|-----------|
| II. Teil: | |
| Antidiskriminierung | 19 |
| Geltungsbereich | 19 |
| Gleichbehandlungsgebot | 20 |
| Unmittelbare Diskriminierung | 22 |
| Mittelbare Diskriminierung | 22 |
| Ausnahmebestimmungen | 23 |
| Belästigung | 24 |
| Anweisung | 25 |
| Sogenannte „positive Diskriminierung“ | 25 |
| Benachteiligungsverbot | 25 |
| Rechtsfolgen | 26 |
| Beweislast | 28 |
| Fristen | 28 |
| | |
| Anhang: | |
| Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft | 30 |
| | |
| Adressen der GAW und GBK | 34 |

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|--------------------|---|
| BGBI | Bundesgesetzblatt |
| d. | bestimmter Artikel inklusive Deklinationen |
| EG | Europäische Gemeinschaft |
| etc. | et cetera/und so weiter |
| EU | Europäische Union |
| EWG | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft |
| GAW | Gleichbehandlungsanwaltschaft |
| GBK | Gleichbehandlungskommission |
| GBK/GAW- Gesetz | Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft |
| GIBG | Gleichbehandlungsgesetz |
| RL | Richtlinie |
| s. | siehe |
| sog. | sogenannte/r/s |
| z.B. | zum Beispiel |

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Im **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)** werden verschiedene EU – Richtlinien umgesetzt. Dabei geht es nicht mehr nur um den Bereich Arbeitswelt (und dies ist schon eine Erweiterung gegenüber dem ersten Gleichbehandlungsgesetz, das in Österreich galt), sondern auch um private Bereiche, wie z.B. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Aufgrund der letzten Novelle ergibt sich nun folgende Ausgestaltung des GIBG, welche mit **1. August 2008** in Kraft getreten ist:

| | |
|------------------|--|
| I. TEIL | Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt |
| II. TEIL | Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) |
| III. TEIL | Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus) |

| | |
|-------------------|--|
| IIIa. TEIL | Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen |
| IV. TEIL | Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft |
| V. TEIL | Schlussbestimmungen |

Das Gleichbehandlungsgebot für Menschen mit Behinderungen findet sich nicht im GIBG, sondern wurde in anderen Gesetzen umgesetzt.

Bezüglich der Institutionen, die diskriminierte Personen beraten und ihnen unterstützend zur Seite stehen, gibt es das **Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz**.

Dem Titel der vorliegenden Broschüre kann bereits entnommen werden, dass sie sich ausschließlich mit jenen Teilen des GIBG befasst, welche sich dem Thema ‚Arbeitswelt‘ widmen. Es sind dies daher der **I. und II. Teil** des GIBG. Überdies erfolgt im Anhang eine kurze Darstellung über die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** und die **Gleichbehandlungskommission**.

I. TEIL

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT

Geltungsbereich

Die Bestimmungen des ersten Teiles gelten für die **Arbeitswelt**. Dieser Begriff ist im Gesetz sehr weit gefasst.

Es zählen dazu:

- Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichen Verträgen beruhen;
- der Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und 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;
- Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz anzuwenden ist,
- ArbeitnehmerInnenähnliche Beschäftigungsverhältnisse
- Beschäftigung von entsendeten ArbeitnehmerInnen für die Dauer der Entsendung.

Arbeitsverhältnisse nach dem Landarbeitsgesetz, zum Bund, zu einem Land, einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde fallen **nicht** unter die Bestimmungen des GIBG. Teilweise gibt es jedoch ähnlich lautende Gesetze, z.B. für die Bundesbediensteten das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Gleichbehandlungsgebot

Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand in einem **Arbeitsverhältnis** unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden:

- 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

Ebenso ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der **sonstigen Arbeitswelt** verboten:

- beim Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung
- bei der Mitgliedschaft zu beruflichen Organisationen
- bei der Inanspruchnahme von Leistungen von beruflichen Organisationen
- beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

Auch **Stellenausschreibungen** müssen diskriminierungsfrei sein. Es darf also innerhalb eines Betriebes (Unternehmens) oder öffentlich ein Arbeitsplatz nicht ausschließlich für ein Geschlecht ausgeschrieben werden. Hinweise, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, sind verboten.

Ausnahmen gibt es nur dann, wenn das Geschlecht **unverzichtbare Voraussetzung** für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Verstößt d. ArbeitgeberIn gegen dieses Gebot, droht beim ersten Verstoß lediglich eine Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde, und bei weiteren Verstößen eine **Geldstrafe bis zu 360 Euro**.

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine **weniger günstige Behandlung** erfährt, als eine andere Person.

BEISPIEL

D. ArbeitgeberIn sucht für Führungspositionen ausschließlich Männer; Bewerbungen von Frauen werden überhaupt nicht berücksichtigt.

Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn **scheinbar neutrale** Vorgaben Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können.

BEISPIEL

In einem Betrieb werden nur Vollzeitbeschäftigte in Führungspositionen zugelassen; Begründung dafür ist die eingeschränkte Arbeitszeit, jedoch nicht die mangelnde Qualifikation von Teilzeitkräften. Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind jedoch Frauen; somit sind diese als Gruppe von Führungspositionen ausgeschlossen und daher mittelbar diskriminiert.

Es liegt jedoch **keine mittelbare Diskriminierung** vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel **sachlich gerechtfertigt** und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Wenn also das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung dieser Tätigkeit ist, dann kann nicht von diskriminierender Behandlung gesprochen werden.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

- die **Würde** einer Person **beeinträchtigt** oder **dies bezweckt**,
- für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht oder anstößig** ist und
- eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende** Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- der Umstand, dass die betroffene Person dieses Verhalten zurückweist oder duldet, zur Grundlage für Entscheidungen über deren **berufliches Fortkommen** gemacht wird.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt vor, wenn

- eine Person von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird
- d. ArbeitgeberIn es unterlässt, Abhilfe bei sexueller Belästigung durch Dritte zu schaffen, obwohl sie/er rechtlich dazu verpflichtet ist
- eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis belästigt wird
- eine Person durch Dritte innerhalb der sonstigen Arbeitswelt belästigt wird

Belästigung

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein **geschlechtsbezogenes Verhalten** gesetzt wird,

- das die **Würde** einer Person **beeinträchtigt** oder dies **bezweckt**,
- für die betroffene Person **unerwünscht** ist und
- eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende** Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- der Umstand, dass die betroffene Person dieses Verhalten zurückweist oder duldet, zur Grundlage für Entscheidungen über deren berufliches Fortkommen gemacht wird.

Bei der geschlechtsbezogenen Belästigung geht es nicht um sexuelle Belästigung, die ja einen eigenen Tatbestand bildet. Es handelt sich hierbei vielmehr um sprachliche Äußerungen oder sonstige Verhaltensweisen, welche die Abwertung eines Geschlechts darstellen.

BEISPIEL

Eine Bemerkung wie: „Frauen eignen sich nur zum Kaffeekochen“ fällt unter diese Bestimmung.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt vor, wenn

- eine Person von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber selbst belästigt wird
- d. ArbeitgeberIn es unterlässt, Abhilfe bei Belästigung durch Dritte zu schaffen, obwohl sie/er rechtlich dazu verpflichtet ist
- eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis belästigt wird
- eine Person durch Dritte innerhalb der sonstigen Arbeitswelt belästigt wird

Anweisung

Bei den bis jetzt aufgezählten Tatbeständen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, sowie der Belästigung und sexuellen Belästigung, liegt Diskriminierung auch bei **Anweisung einer Person** zum entsprechenden Verhalten vor.

Unter Anweisung ist z.B. die Anstiftung zu verstehen.

BEISPIEL

D. ArbeitnehmerIn wird von d. Vorgesetzten angewiesen, Bewerbungen von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen außer Acht zu lassen.

Sogenannte „positive Diskriminierung“

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

Benachteiligungsverbot

Ein/e **ArbeitnehmerIn**, d. 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 Benachteiligungsverbot es ziehen grundsätzlich **dieselben Sanktionen** wie die Diskriminierung selbst nach sich.

Rechtsfolgen

Aufgrund des Umfanges der im Gesetz aufgezählten Rechtsfolgen ist deren detaillierte Darstellung hier nicht zweckmäßig. 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.

In den Fällen der Diskriminierung bei der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** und bei **Beförderung in einem Arbeitsverhältnis** gibt es sowohl eine Untergrenze als auch

eine Obergrenze:

- Die **Untergrenze** von zwei Monatsentgelten bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses und von drei Monatsentgelten bei Beförderung gilt dann, wenn die betroffene Person die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte.
- Die **Obergrenze** des Schadenersatzes von **500 Euro** kommt dann zur Anwendung, wenn d. ArbeitnehmerIn die Position auch dann nicht erhalten hätte, wenn die Bewerbung berücksichtigt worden wäre.

Eine **Kündigung bzw. Entlassung** wegen des Geschlechtes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG kann bei Gericht angefochten werden. Dasselbe gilt nun, wenn ein Probearbeitsverhältnis aus den genannten Gründen nicht fortgesetzt wird.

Wird ein **befristetes Arbeitsverhältnis**, das auf eine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt wurde, durch Zeitablauf aus den oben genannten Gründen beendet, so kann auf **Feststellung** des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

D. ArbeitnehmerIn hat in diesen Fällen die Wahl, gegen die Beendigung vorzugehen **oder** diese gegen sich wirken zu lassen. In letzterem Fall hat sie/er Anspruch sowohl auf den Vermögensschaden als auch auf ideellen Schadenersatz.

Bei **Belästigung** und **sexueller Belästigung** besteht der Anspruch auf Schadenersatz nicht nur gegenüber d. Belästigerten sondern auch gegenüber d. ArbeitgeberIn, wenn diese/r es unterlassen hat, ausreichende Hilfestellung zu gewährleisten. Der ideelle Schadenersatz beträgt **mindestens 720 Euro**.

Mehrfachdiskriminierungen sind bei der Festsetzung des ideellen Schadenersatzes zu berücksichtigen.

Beweislast

Insoweit sich eine betroffene Person auf die aufgezählten Diskriminierungstatbestände beruft, so hat sie diese **glaubhaft** zu machen.

Fristen

Ansprüche wegen **Ablehnung einer Bewerbung oder einer Beförderung** sind binnen **sechs Monaten** nach Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche bei **sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung** sind innerhalb **eines Jahres** gerichtlich geltend zu machen.

Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probeverhältnisses wegen des Geschlechts, wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen

nach dem GIBG, oder wegen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot sind **binnen 14 Tagen** ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Eine **Feststellungsklage** wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf ist ebenfalls **binnen 14 Tagen** ab Beendigung einzubringen.

Sollte in den genannten Fällen d. ArbeitnehmerIn die Beendigung gegen sich gelten lassen und stattdessen **Schadenersatz** einklagen, so ist diesfalls eine Frist von **sechs Monaten** ab Zugang der jeweiligen diskriminierenden Beendigungserklärung einzuhalten.

Für **sonstige Ansprüche** nach diesem Gesetz gilt grundsätzlich die **dreijährige Verjährungsfrist**.

Aufgrund der teilweise kurzen Fristen ist es empfehlenswert, möglichst rasch nach Verletzung einer oder mehrer Vorschriften dieses Gesetzes, Auskunft bei der AK oder der Gewerkschaft einzuholen, damit es nicht zu einem Anspruchsverlust kommt.

II. TEIL

ANTIDISKRIMINIERUNG

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

Geltungsbereich

Die Bestimmungen des zweiten Teiles gelten für die **Arbeitswelt**. Dieser Begriff ist im Gesetz sehr weit gefasst.

Es zählen dazu:

- Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichen Verträgen beruhen;
- der Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und 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;
- Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz anzuwenden ist,

- ArbeitnehmerInnenähnliche Beschäftigungsverhältnisse
- Beschäftigung von entsendeten ArbeitnehmerInnen für die Dauer der Entsendung

Arbeitsverhältnisse nach dem Landarbeitsgesetz, zum Bund, zu einem Land, einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde fallen **nicht** unter die Bestimmungen des GIBG.

Gleichbehandlungsgebot

Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf niemand in einem **Arbeitsverhältnis** unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden:

- 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

Diese Bestimmungen gelten nicht für die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder für Rechtsstellungen, die sich aufgrund von Staatsangehörigkeit oder Staatenlosigkeit ergibt im Bereich fremdenrechtlicher Regelungen.

Ebenso ist Diskriminierung wegen der im „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Gründe in der **sonstigen Arbeitswelt** verboten:

- beim Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung
- bei der Mitgliedschaft zu beruflichen Organisationen
- bei der Inanspruchnahme von Leistungen von beruflichen Organisationen
- beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

Auch **Stellenausschreibungen** müssen sowohl innerhalb eines Betriebes (Unternehmens) als auch in öffentlicher Ausschreibung diskriminierungsfrei sein. Eine Ausnahme gilt dann, wenn ein betreffendes Merkmal **unverzichtbare Voraussetzung** für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Verstößt d. ArbeitgeberIn gegen dieses Gebot, droht beim ersten Verstoß lediglich eine **Verwarnung** durch die Bezirksverwaltungsbehörde, bei weiteren Verstößen eine **Geldstrafe bis zu 360 Euro**.

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person, wegen einem der im „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Gründe, in einer vergleichbaren Situation eine **weniger günstige Behandlung** erfährt, als eine andere Person.

BEISPIEL

D. ArbeitgeberIn sucht nur „InländerInnen“ für einen bestimmten Arbeitsplatz.

Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn **scheinbar neutrale Vorgaben** Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Es liegt jedoch **keine mittelbare Diskriminierung** vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel **sachlich gerechtfertigt** und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Wenn also einer der unter „Gleichbehandlungsgebot“

genannten Gründe eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung dieser Tätigkeit ist, dann kann nicht von diskriminierender Behandlung gesprochen werden.

Ausnahmebestimmungen

Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit einem der unter „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Merkmale stellen dann **keine Diskriminierung** dar, wenn das betreffende Merkmal aufgrund 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.

Neben dieser allgemeinen Formulierung von Ausnahmemöglichkeiten, wird im Gesetz konkret auf die Diskriminierungsgründe der **Religion oder Weltanschauung** und des **Alters** Bezug genommen. Diese Regelungen sind sehr umfassend, weshalb eine Darstellung hier nicht praktikabel erscheint.

Es ist daher empfehlenswert, wenn der Verdacht einer diesbezüglichen Diskriminierung vorliegt, mit der AK oder der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen und den Sachverhalt eingehend prüfen zu lassen.

Belästigung

Belästigung liegt vor, wenn eine **unerwünschte Verhaltensweise**, die mit einem der unter „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Gründe in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

- welche die **Würde** der betroffenen Person **verletzt** oder dies **bezweckt**,
- die für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht oder anstößig** ist und
- die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person **schafft** oder dies **bezweckt**.

Hier geht es um Verhaltensweisen oder um sprachliche Äußerungen, die z. B. eine andere Lebensweise herabwürdigen, um ausländerfeindliche Witze, etc.

Eine Diskriminierung aufgrund der unter „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Merkmale liegt vor, wenn

- eine Person von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber selbst belästigt wird,
- d. ArbeitgeberIn es unterlässt, Abhilfe bei Belästigung durch Dritte zu schaffen, obwohl sie/er rechtlich dazu verpflichtet ist,
- eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis belästigt wird,
- eine Person durch Dritte innerhalb der sonstigen Arbeitswelt belästigt wird.

Anweisung

Bei den bis jetzt aufgezählten Tatbeständen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung und der Belästigung liegt Diskriminierung auch bei **Anweisung einer Person** zum entsprechenden Verhalten vor.

Unter Anweisung ist z.B. die Anstiftung zu verstehen.

Sogenannte „positive Diskriminierung“

Maßnahmen, die dazu dienen, die **Gleichstellung im Berufsleben** zu fördern und Benachteiligung aus einem der unter „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Gründe zu beseitigen, gelten **nicht als Diskriminierung** im Sinne des GIBG. Sie sind also ausdrücklich im gesamten Bereich der Arbeitswelt erlaubt.

Benachteiligungsverbot

Ein/e **ArbeitnehmerIn**, d. 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 Benachteiligungsverbotes ziehen grundsätzlich **dieselben Sanktionen** wie die Diskriminierung selbst nach sich.

Rechtsfolgen

Aufgrund des Umfanges der im Gesetz aufgezählten Rechtsfolgen ist deren detaillierte Darstellung hier nicht zweckmäßig. 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.

In den Fällen der Diskriminierung bei der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** und bei **Beförderung in einem Arbeitsverhältnis** gibt es eine Untergrenze und eine Obergrenze:

- Die **Untergrenze** von zwei Monatsentgelten bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses und von drei Monatsentgelten bei Beförderung gilt dann, wenn die betroffene Person die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte.

- Die **Obergrenze** des Schadenersatzes von **500 Euro** kommt dann zur Anwendung, wenn d. ArbeitnehmerIn die Position auch dann nicht erhalten hätte, wenn die Bewerbung berücksichtigt worden wäre.

Eine **Kündigung bzw. Entlassung** wegen eines unter „Gleichbehandlungsgebot“ genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG kann bei Gericht angefochten werden. Dasselbe gilt nun, wenn ein Probearbeitsverhältnis aus den genannten Gründen nicht fortgesetzt wird.

Wird ein **befristetes Arbeitsverhältnis**, das auf eine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt wurde, durch Zeitablauf aus den oben genannten Gründen beendet, so kann auf **Feststellung** des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

D. ArbeitnehmerIn hat in diesen Fällen die Wahl, gegen die Beendigung vorzugehen **oder** diese gegen sich wirken zu lassen. In letzterem Fall hat sie/er Anspruch sowohl auf den Vermögensschaden als auch auf ideellen Schadenersatz.

Bei **Belästigung** besteht der Anspruch auf Schadenersatz nicht nur gegenüber d. BelästigerIn sondern auch gegenüber d. ArbeitgeberIn, wenn diese/r es unterlassen hat, ausreichende Hilfestellung zu gewährleisten. Der ideelle Schadenersatz beträgt im Fall der Belästigung **mindestens 720 Euro**.

Mehrfachdiskriminierungen sind bei der Festsetzung des ideellen Schadenersatzes zu berücksichtigen.

Beweislast

Eine betroffene Person, die sich im Streitfall auf einen der aufgezählten Diskriminierungstatbestände beruft, hat diesen **glaubhaft** zu machen.

Fristen

Ansprüche wegen **Ablehnung einer Bewerbung oder einer Beförderung** sind binnen sechs Monaten nach Ablehnung derselben gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche bei **Belästigung** sind innerhalb **eines Jahres** gerichtlich geltend zu machen.

Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses wegen eines oder mehrerer der unter ‚Gleichbehandlungsgebot‘ genannten Gründe, wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG, oder wegen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot sind **binnen 14 Tagen** ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Eine **Feststellungsklage** wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf ist ebenfalls **binnen 14 Tagen** ab Beendigung einzubringen.

Sollte in den genannten Fällen d. ArbeitnehmerIn die Beendigung gegen sich gelten lassen und stattdessen **Schadenersatz** einklagen, so ist diesfalls eine Frist von **sechs Monaten** ab Zugang der jeweiligen diskriminierenden Beendigungserklärung einzuhalten.

Für **sonstige Ansprüche** nach diesem Gesetz gilt grundsätzlich die **dreijährige Verjährungsfrist**.

Es ist deshalb empfehlenswert, möglichst rasch nach Verletzung einer oder mehrer Vorschriften dieses Gesetzes, Auskunft bei der Arbeiterkammer einzuholen, damit es nicht zu einem Anspruchsverlust kommt.

ANHANG: GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION UND GLEICHBEHANDLUNGSANWALT- SCHAFT

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** 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
- **Anwältin/Anwalt** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (in dieser

Broschüre aufgrund des mangelnden Bezuges zur Arbeitswelt nicht behandelt)

In der Ausübung ihrer Tätigkeiten sind Gleichbehandlungsanwältinnen/anwälte **selbständig und unabhängig**.

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
- **Antragsrecht** an die GBK
- **Anwesenheits- und Rederecht** bei den Sitzungen der GBK
- **Ermittlungstätigkeit** im Auftrag der GBK

Gleichbehandlungskommission

Auch hier wird auf das inhaltliche System des GIBG abgestellt; daher besteht 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 der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (in dieser Broschüre aufgrund des mangelnden Bezuges zur Arbeitswelt nicht behandelt)

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:

- **Erstattung von Gutachten** über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (diese sind **innen drei Monaten** nach der Beschlussfassung auszufertigen und **in vollem Wortlaut**, jedoch in anonymisierter Form auf der **Website des Bundeskanzleramtes** kostenlos zur Verfügung zu stellen)
- **Einzelfallprüfungen** (diese sind **innen drei Monaten** nach der Beschlussfassung auszufertigen und **in vollem Wortlaut**, jedoch in anonymisierter Form auf der **Website des Bundeskanzleramtes** kostenlos zur Verfügung zu stellen)
- **Schriftliche Vorschläge** zur Verwirklichung der Gleichbehandlung
- **Verfahren** vor der GBK sind kostenlos, vertraulich und nicht öffentlich

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 solche Vertrauenspersonen aufgezählt.

ADRESSEN

Gleichbehandlungsanwaltschaft im Internet:

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt - Wien

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel.: 01 5320244, Tel. zum Ortstarif: 0800206119

Fax: 01 5320246

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt - Innsbruck

Örtlicher Wirkungsbereich: **Tirol, Salzburg, Vorarlberg**

Leipziger-Platz 2/IA, 6020 Innsbruck

Tel. 0512 343032, Fax 0512 343032-10

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

Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt - Graz

Örtlicher Wirkungsbereich: **Steiermark**

Europaplatz 12, 8020 Graz

Tel. 0316 720590, Fax 0316 720590-4

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

**Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt - Klagenfurt**

Örtlicher Wirkungsbereich: **Kärnten**

Kumpfgasse 25, 3 Stock, 9020 Klagenfurt

Tel. 0463 509110, Fax 0463 509110-15

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

**Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt - Linz**

Örtlicher Wirkungsbereich: **Oberösterreich**

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Tel. 0732 783877, Fax: 0732 783877-3

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

**Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied
der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltan-
schauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in
der Arbeitswelt**

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel. 01 5322868, Fax: 01 5320246

E-Mail: gaw2@bka.gv.at

**Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied
der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen
und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel. 01 5322868, Fax: 01 5320246

E-Mail: gaw3@bka.gv.at

Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft:

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

Senat I, II und III

Bundeskanzleramt

Sektion II - Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Tel. Senat I: 01 53115-7532

Tel. Senat II: 01 53115-7531

Tel. Senat III: 01 53115-7534

Fax Senat I, II, III: 01 53115-7545

Internet: www.frauen.bka.gv.at

**Kammer für Arbeiter
und Angestellte**

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: 0662-8687-0
Fax: 0662-876258
www.ak-salzburg.at
kontakt@ak-salzburg.at

Bezirksstellen:

Pongau:

Gasteiner Straße 29
5500 Bischofshofen
Telefon: 06462-2415
Fax: 06462-3113-20

Pinzgau:

Ebenbergstraße 1
5700 Zell am See
Telefon: 06542-73777
Fax: 06542-74124-22

Flachgau:

Kirchenstraße 1b
5202 Neumarkt
Telefon: 06216-4430
Fax: 06216-7845-14

Tennengau:

Bahnhofstraße 10
5400 Hallein
Telefon: 06245-84149
Fax: 06245-84149-76

Lungau:

Schlossparkweg 6
5580 Tamsweg
Telefon: 06474-2349
Fax: 06474-2349-14