

# GLEICHBEHANDLUNG

# INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis 4

**Gleichbehandlungsgesetz 5**

## **I. Teil**

**Gleichbehandlung von Frauen und Männern  
in der Arbeitswelt 8**

Geltungsbereich 8

Gleichbehandlungsgebot 9

Unmittelbare Diskriminierung 10

Mittelbare Diskriminierung 11

Sexuelle Belästigung 12

Belästigung 13

Anweisung 14

Diskriminierung durch Assoziierung  
(„Naheverhältnis“) 15

Sogenannte „positive Diskriminierung“ 15

Benachteiligungsverbot 16

Rechtsfolgen 16

Beweislast 18

Fristen 18

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung 20

Stellenausschreibung unter Angabe des  
kollektivvertraglichen Mindestentgelts 21

„Einkommensberichte“ in Unternehmen 22

## **II. Teil**

### **Antidiskriminierung 25**

Geltungsbereich	25
Gleichbehandlungsgebot	26
Unmittelbare Diskriminierung	27
Mittelbare Diskriminierung	28
Ausnahmebestimmungen	28
Belästigung	30
Anweisung	31
Diskriminierung durch Assoziierung („Naheverhältnis“)	31
Sogenannte „positive Diskriminierung“	31
Benachteiligungsverbot	32
Rechtsfolgen	32
Beweislast	34
Fristen	34
Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	36
Stellenausschreibung unter Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts	37

### **Anhang:**

Gleichbehandlungsanwaltschaft	38
Gleichbehandlungskommission	40

### **Adressen 42**

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BGBI	Bundesgesetzblatt
d. d.h.	bestimmter Artikel inklusive Deklinationen das heißt
EG etc.	Europäische Gemeinschaft et cetera/und so weiter
EU	Europäische Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
GAW GBK GBK/GAW- Gesetz	Gleichbehandlungsanwaltschaft Gleichbehandlungskommission Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
RL	Richtlinie
s. sog.	siehe 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.

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde mehrfach angepasst. Die letzte große Novelle ist mit 1. März 2011 in Kraft getreten und verankert erstmals das Thema „Einkommenstransparenz“ im Gesetz. Sie sieht aufgrund der noch immer bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Entlohnung (25% Nachteil beim Stundenlohn) insgesamt drei Maßnahmen vor, mit denen die „Einkommensschere“ bekämpft bzw. geschlossen werden soll: erstens die Verpflichtung von Unternehmen ab einer bestimmten Größe zur Erstellung sog „Einkommensberichte“; zweitens die Verpflichtung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers bei der Stellenausschreibung das kollektivvertragliche Mindestentgelt anzugeben und die Bereitschaft zur Überzahlung, falls eine solche besteht; drittens die Möglichkeit der Gleichbehandlungskommission als auch der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Einkommensdaten“ von Vergleichspersonen im Einzelfall bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger abzufragen.

Daneben sieht das Gesetz aber auch weitere Verbesserungen im materiellen Recht (Anhebung des Mindestschadenersatzes bei [sexueller] Belästigung, Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes,...) als auch der verfahrensrechtlichen Bestimmungen vor.

Aufgrund der letzten Novelle ergibt sich nun auch eine neue Ausgestaltung des GIBG:

<b>I. TEIL</b>	Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
<b>II. TEIL</b>	Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)
<b>III. TEIL</b>	Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen
<b>IV. TEIL</b>	Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft
<b>V. TEIL</b>	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**, welches ebenfalls novelliert wurde.

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

## 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 Vollzeitarbeitskräfte in Führungspositionen zugelassen; Begründung dafür ist die eingeschränkte Arbeitszeit, jedoch nicht die mangelnde Qualifikation von Teilzeitkräften. Der Großteil der Teilzeitarbeitskräfte 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. Ist das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung dieser Tätigkeit, 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 Kaffee-Kochen“ 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.

## **Diskriminierung durch Assoziierung („Naheverhältnis“)**

Darunter versteht man, dass der Diskriminierungsschutz auch für Personen gilt, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (**Diskriminierung durch Assoziierung**). 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.

## **Sogenannte „positive Diskriminierung“**

Maßnahmen, die dazu dienen, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern 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 **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, 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. Belästigten sondern auch gegenüber d. ArbeitgeberIn, wenn diese/r es unterlassen hat, ausreichende Hilfestellung zu gewährleisten. Der ideelle Schadenersatz beträgt mindestens **1.000 Euro (seit 1.3.2011)**.

**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 Probearbeitsverhältnisses** 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. Eine Feststellungsklage bei einer Befristung ist binnen 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

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

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

## **Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung**

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. Hier ist ein strenger Maßstab anzulegen.

Verstößt d. ArbeitgeberIn gegen dieses Gebot, so ist sie/er beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis zu 360 Euro zu bestrafen. Verstößt d. ArbeitsvermittlerIn gegen dieses Gebot, so ist auf Antrag von der Bezirksverwaltungsbehörde ohne vorherige Verwarnung eine Geldstrafe bis zu 360 Euro zu verhängen.

## **Stellenausschreibung unter Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts**

Bei Stellenausschreibungen besteht zudem seit 1.3.2011 (sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens) für ArbeitgeberInnen als auch private ArbeitsvermittlerInnen die Verpflichtung das **kollektivvertragliche oder das durch andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Satzung, Mindestlohntarif, ...) geltende Mindestentgelt** anzugeben. Besteht eine Bereitschaft zur **Überzahlung**, so ist dies ebenfalls in der Ausschreibung zu vermerken.

Verstößt d. ArbeitsvermittlerIn oder d. ArbeitgeberIn gegen dieses Gebot, so ist auf Antrag von der Bezirksverwaltungsbehörde beim ersten Verstoß eine Verwarnung auszusprechen, und im Wiederholungsfall eine **Geldstrafe bis zu 360 Euro** zu verhängen.

Die Strafbarkeit für die mangelnde Bekanntgabe von Mindestentgelten tritt erst mit **1. Jänner 2012** in Kraft.

Antragsberechtigt sind jeweils d. StellenwerberIn, die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder eine Regionalanwältin.

## „Einkommensberichte“ in Unternehmen

Um die Einkommenstransparenz zwischen den Geschlechtern zu fördern, werden mit der Novelle 2011 d. ArbeitgeberrInnen, die eine bestimmte Anzahl von ArbeitnehmerInnen beschäftigen, verpflichtet, **alle zwei Jahre** einen „Einkommensbericht“ (**Bericht zur Entgeltanalyse**) zu erstellen. Die Einführung dieser Verpflichtung erfolgt gestaffelt:

- Bis 31.7.2011 für Unternehmen mit mehr als 1000 ArbeitnehmerInnen für das Berichtsjahr 2010
- Ab 2012 für Unternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen für das Berichtsjahr 2011
- Ab 2013 für Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen für das Berichtsjahr 2012
- Ab 2014 für Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen für das Berichtsjahr 2013

### **HINWEIS:**

Unternehmen mit 150 oder weniger AN müssen nach derzeitiger Rechtslage keinen „Einkommensbericht“ vorlegen.

Folgende **Daten** sind in den Berichten anzuführen:

- Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen/betrieblichen Verwendungsgruppen
- Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppen
- Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen/betrieblichen Verwendungsgruppen und -jahren

Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung umzurechnen, und Beschäftigungen, die nicht das ganze Jahr gedauert haben, sind auf ein Jahr hochzurechnen. Der Bericht ist in **anonymisierter Form** zu verfassen, sodass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen gezogen werden können.

Der Bericht ist vorrangig dem **Zentralbetriebsrat (ZBR)** zu übermitteln; wenn es keinen ZBR gibt, dann werden verschiedene andere Organe der Belegschaftsvertretung aufgezählt. Nur, wenn es überhaupt keine Belegschaftsvertretungen gibt, dann ist der „Einkommensbericht“ in einem für alle Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen. Darauf ist in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

Über den Inhalt des Berichts ist von den ArbeitnehmerInnen **Verschwiegenheit** zu bewahren. Als Ausnahme von der Verschwiegenheit ist die **Einholung von Auskünften** bei einer Interessensvertretung (z.B. Gewerkschaft, AK, GAW) oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem GIBG im Gesetz genannt.

Bei Verstoß gegen die Verschwiegenheit drohen neben arbeitsrechtlichen Sanktionen (wie z.B. Kündigungen und Entlassungen) zusätzlich Verwaltungsstrafen von bis zu € 360,-. D. ArbeitgeberIn kann den Antrag auf Verwaltungsstrafe bei der Bezirksverwaltungsbehörde stellen.



## 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

## 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.

Bezüglich der Diskriminierung aufgrund des Alters ist die **Rechtfertigungsprüfung** im Gesetz näher ausgestaltet. Eine Diskriminierung liegt dann 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

Beispielsweise zählt das Gesetz die Möglichkeit auf, Bedingungen festzulegen, unter denen bestimmte Berufsgruppen gefördert werden können, wie z.B. Jugendliche oder ältere ArbeitnehmerInnen; oder auch die Festlegung einer Altershöchstgrenze für die Einstellung aufgrund spezifischer Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes.

Da diese Aufzählung umfassend ist und hier daher nicht zur Gänze wiedergegeben werden kann, ist es 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.

## **Diskriminierung durch Assoziierung („Naheverhältnis“)**

Darunter versteht man, dass eine Person aufgrund ihres **„Naheverhältnisses“ zu einer anderen Person** wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung diskriminiert oder belästigt wird. Hier ist also das Naheverhältnis zu einer Person ausschlaggebend und selbstverständlich ist auch diese Art der Diskriminierung verboten.

## **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 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 Benachteiligungsverbotes ziehen **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 **1.000 Euro (seit 1.3.2011)**.

**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 **innen 14 Tagen** ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Eine **Feststellungsklage** wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf ist ebenfalls **innen 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. Eine Feststellungsklage bei einer Befristung ist binnen 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

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

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

## **Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung**

Auch Stellenausschreibungen müssen **diskriminierungsfrei** sein. Es darf also weder innerhalb eines Betriebes (Unternehmens) noch öffentlich ein Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausgeschrieben werden. Ausnahmen gibt es nur dann, wenn ein betreffendes Merkmal **unverzichtbare Voraussetzung** für die Tätigkeit ist. Hier ist ein strenger Maßstab anzulegen.

Verstößt d. ArbeitgeberIn gegen dieses Gebot, so ist sie/er beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis zu 360 Euro zu bestrafen.

Verstößt d. ArbeitsvermittlerIn gegen dieses Gebot, so ist auf Antrag von der Bezirksverwaltungsbehörde ohne vorherige Verwarnung eine Geldstrafe bis zu 360 Euro zu verhängen.

## **Stellenausschreibung unter Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts**

Bei Stellenausschreibungen besteht zudem seit 1.3.2011 (sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens) für ArbeitgeberInnen als auch private ArbeitsvermittlerInnen die Verpflichtung das **kollektivvertragliche oder das durch andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Satzung, Mindestlohntarif, ...) geltende Mindestentgelt** anzugeben. Besteht eine Bereitschaft zur **Überzahlung**, so ist dies ebenfalls in der Ausschreibung zu vermerken.

Verstößt d. ArbeitsvermittlerIn oder d. ArbeitgeberIn gegen dieses Gebot, so ist auf Antrag von der Bezirksverwaltungsbehörde beim ersten Verstoß eine Verwarnung auszusprechen, und im Wiederholungsfall eine **Geldstrafe bis zu 360 Euro** zu verhängen.

Die Strafbarkeit für die mangelnde Bekanntgabe von Mindestentgelten tritt erst mit **1. Jänner 2012** in Kraft.

Antragsberechtigt sind jeweils d. StellenwerberIn, die Anwältin/der Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder ein/e RegionalvertreterIn.

# ANHANG: GLEICHBEHANDLUNGS- KOMMISSION UND GLEICHBEHAND- LUNGSANWALTSCHAFT

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 des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (in dieser Broschüre aufgrund des mangelnden Bezuges zur Arbeitswelt nicht behandelt)

In der Ausübung ihrer Tätigkeiten sind Gleichbehandlungs-anwältinnen/anwälte **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
- **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 des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (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 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)



- **Einzelfallprüfungen** (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)
- **Schriftliche Vorschläge** zur Verwirklichung der Gleichbehandlung

Verfahren vor der GBK sind **kostenlos** und **nicht öffentlich**. Seit 1. März 2011 sind die Verfahren vor den Senaten der GBK nicht mehr vertraulich; d.h., dass eine abgesonderte Befragung nur nach vorherigem Antrag erfolgt und die „Gegenseite“ auch Anspruch auf Einsicht in das Protokoll hat.

Eine **Ausnahme** bildet in diesem Zusammenhang die Befragung bei **Belästigung** und **sexueller Belästigung**: hier ist die getrennte Befragung obligatorisch und kann nur auf Antrag 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 solche Vertrauenspersonen aufgezählt.

# ADRESSEN

## **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](mailto:gaw@bka.gv.at)

Internet: <http://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 5322868, Fax: 01 532 02 46

E-Mail: [gaw2@bka.gv.at](mailto:gaw2@bka.gv.at)

Internet: <http://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 5322868, Fax: 01 532 02 46

E-Mail: [gaw3@bka.gv.at](mailto:gaw3@bka.gv.at)

Internet: <http://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)

