

# Beruf & Karriere

Die Presse



ISG der Komplettanbieter in Personalfragen: [www.personalmanager.at](http://www.personalmanager.at)

## GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

# Gleiches Recht für alle

**Ab Juli droht auf geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen und Altersgrenzen in Inseraten eine Strafe.**

VON PETRA PERCHER

WIEN. „Darf man eine Frau überhaupt kündigen?“ Mit dieser Frage reagierte ein US-Klient der Dorda Brugger Jordis (DBJ) Anwältin **Alexandra Knell**, als es um Mitarbeiterabbau ging. „Dort gibt es schon lange ein Gleichbehandlungsgesetz“, so Knell. Das habe das Bewusstsein gehörig verändert.

Mit 1. Juli verschärft auch Österreich das Gesetz: Demnach darf niemand aufgrund seines Geschlechts, Alters, seiner sexuellen Orientierung, ethnischen oder Religionszugehörigkeit benachteiligt werden. Das neue Gleichbehandlungsgesetz setzt zwei Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU um. Damit sollen Ungleichbehandlungen stärker geahndet werden – vor allem in der Arbeitswelt.

► Für den Bereich der Diskriminierung von Frauen wird das bisher gültige Gleichbehandlungsgesetz erweitert: Benachteiligungen von Frauen sind nun auch „in der sonstigen Arbeitswelt“, also im Bereich der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und der Umschulung verboten. Das gilt ebenso für die Mitgliedschaft und Mitwirkung



**Keine Diskriminierung im Job:** egal, ob alt, jung, männlich, weiblich, welcher Religion und Herkunft. [Fotos: dpa, P. Glaser, P. Percher, apa]

in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber-Organisation, vor allem aber bei der Inanspruchnahme von Leistungen solcher Organisationen.

► (Sexuelle) Belästigung  
Sexuelle Belästigung von Dienstnehmern war schon bisher verboten. Neu ist, dass künftig auch Belästigungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses (etwa im Rahmen eines Seminars) ausdrücklich als diskriminierend und daher verboten gelten. Darüber hinaus wird durch das neue Gesetz auch geschlechtsbezogene Belästigung als diskriminierend eingestuft. Sieht sich eine Dienstnehmerin etwa mit Aussprüchen wie „Frauen an den Herd“ oder „Frauen sind eben das schwache Geschlecht“ konfrontiert, so kann sie sich nun gegen die Belästigung zur Wehr setzen.

► Schutz älterer Dienstnehmer  
Bisher gab es keinen Schutz älterer Dienstnehmer. Das neue Gesetz schützt nun ältere Dienstnehmer vor Benachteiligungen bei der Begründung, Beendigung und während eines Arbeitsverhältnisses – etwa bei der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulung oder Beförderungen.

► Stellenausschreibungen müssen künftig geschlechtsneutral formuliert sein. Damit werden entweder „GeschäftsführerInnen“ oder „Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen“ gesucht. Dabei gebe es nur ganz wenige Ausnahmen, sagt Knell. „Etwa wenn das Burgtheater eine Besetzung für den Romeo sucht.“

Weiters dürfen Stellenausschreibungen künftig kein „Al-

ter“ mehr bevorzugen. Inserate wie „Suche MitarbeiterIn zwischen 30 und 40 Jahren“ sind künftig unzulässig. Eine Ausnahme bildet laut Knell bloß die sogenannte „Pilotenklausel“. Demnach darf sich das Inserat an Jüngere wenden, wenn mit dem Job eine langjährige, teure Ausbildung verbunden ist. Generell „muss man Inserate künftig anders formulieren“, sagt die DBJ-Anwältin. So können Fitness-Center, die Trainer suchen, etwa „körperliche Fitness“ als Kriterium angeben – „da sind Ältere nicht unbedingt ausgeschlossen“. Bei falsch formulierten Stellenausschreibungen drohen künftig Verwaltungsstrafen von bis zu 360 Euro.

Eine wesentliche Erleichterung bringt das Gesetz im Punkt „Beweis“: Künftig muss nämlich der Beklagte – meist Arbeitgeber – beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Bekommt der Kläger recht, muss der „diskriminierungsfreie Zustand“ wieder hergestellt werden – etwa durch Bezahlung der Entgelt Differenz oder Beförderung. Darüber hinaus haben Betroffene Anspruch auf Schadenersatz.

### ANTI-DISKRIMINIERUNG

## Beschwerden

Im Gesundheits- und Frauenministerium sitzen die Gleichbehandlungskommission und die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Letztere vermittelt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Kommission prüft Anträge potenzieller Kläger, kann auch selbst Prüfungsverfahren einleiten. [www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at)

Auch interessant: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

### Die Presse : Impressum

Redaktion: Mag. Petra Percher, Tel: 01/51414-497, Fax: -350; [petra.percher@diepresse.com](mailto:petra.percher@diepresse.com)

Rubriken: Mag. Bernhard Franz

Anzeigen: Alexandra Supper, Tel: 01/51414-568,

Fax: -333; [alexandra.supper@diepresse.com](mailto:alexandra.supper@diepresse.com)

Alle: 1015 Wien, Parkring 12a