

DAS NEUE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1. Warum wird es ein neues Gleichbehandlungsgesetz geben?

Zwei EU-Richtlinien machen die Novellierung bzw. Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich, nämlich

- Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (**Antirassismusrichtlinie** 2000/43/EG) sowie
- Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung im Geschäft und Beruf (**Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie** 2000/78/EG).

2. Gab es nicht bisher auch schon ein Gleichbehandlungsgesetz?

Das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GBG 1979) sieht vor, dass **im Arbeitsverhältnis** niemand aufgrund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf (Gleichbehandlungsgebot).

Es ist daher richtig, dass es bisher schon Gleichbehandlungsbestimmungen gegeben hat. Die EU-Richtlinien gehen aber weit über das bestehende GIBG hinaus, und zwar sowohl im Bereich "Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau" als auch um die Ausweitung auf den Bereich "Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft". Eine Novellierung des Gesetzes ist daher erforderlich, um die Richtlinien ordnungsgemäß umzusetzen.

Neu ist, dass sich der Gesetzgeber nun in Privatrechtsverhältnisse "einmischt", in dem er bestimmte, diskriminierende Verhaltensweisen verbietet und unter Strafe stellt.

3. Was ändert sich für ArbeitgeberInnen durch das Gleichbehandlungsgesetz?

Grundsätzlich geht es im gesamten Bereich der RL um verbotene Diskriminierung.

4. Was versteht man unter (unmittelbarer und mittelbarer) Diskriminierung?

Grundsätzlich wird Diskriminierung als benachteiligende Behandlung unter vergleichbaren Umständen definiert.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund bestimmter Merkmale (ihres Geschlechtes, Rasse, ethnische Herkunft Religion oder Alter) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 5 Abs 1 GIBG). Beispiel: Suche eines Kundenbetreuers einer Bank (ausschließlich männlich), weil "unsere Kunden wollen nicht von Frauen betreut werden".

Eine mittelbare Diskriminierung liegt gemäß § 5 Abs 2 GIBG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen einer bestimmten Gruppe (Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft Religion oder Alter), in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Beispiel: Voraussetzung des österreichischen Hochschulabschlusses;

5. Wie ist das Gesetz aufgebaut?

Das Gesetz gliedert sich in drei große Teilbereiche:

- Gleichbehandlung in der Arbeitswelt
- Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen (außerhalb der Arbeitswelt)
- Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

6. Was versteht man unter Gleichbehandlung in der Arbeitswelt?

Das Gesetz unterscheidet zwischen folgenden Abschnitten:

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ("Antidiskriminierung")
- Gemeinsame Bestimmungen für beide Abschnitte.

Neu ist der zweite Abschnitt; Gleichbehandlungsbestimmungen von Frauen und Männern gab es schon bisher. Auch diese Gleichbehandlungsbestimmungen werden allerdings erweitert.

Darüber hinaus sind die Bestimmungen auch auf arbeitnehmerähnliche Personen und Personen erweitert worden, die von ArbeitgeberInnen ohne Sitz in Österreich entweder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung (Anpassung an die Entsenderichtlinie).

7. Was ist als "diskriminierendes Verhalten" verboten?

a) Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (§§ 3 und 11)

Aufgrund des Geschlechtes oder auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beruflichem Aufstieg (Beförderungen)
- sonstigen Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

b) Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt (§§ 4 und 12)

Auf Grund des Geschlechtes bzw aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- bei Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,

- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung an einer ArbeitnehmerInnen- oder einer ArbeitgeberInnen-Organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

c) Ausnahmebestimmungen (nur für den Antidiskriminierungsbereich)

Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 11 genannten Diskriminierungsgründe (Rasse, ethnische Herkunft, etc) steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende 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.

Eine Diskriminierung auf Grund der **Religion** oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Eine Diskriminierung auf Grund des **Alters** liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

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

Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den **betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit** durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes führt.

d) Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechtes, wenn eine Person

- vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird,
- durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, in dem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
- durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
- durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

Sexuelle Belästigung: Wenn ein der sexuellen

- Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,
- das die Würde einer Person beeinträchtigt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Person schafft und/oder
- der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten/KollegInnen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

e) Belästigung

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn die Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen belästigt wird. Es handelt sich insbesondere um mögliche Erscheinungsformen des Mobbings.

f) Wie müssen Stellenausschreibungen künftig formuliert sein?

Gemäß § 9 GIBG gilt das Gebot der geschlechtsneutralen "Stellenausschreibung". Arbeitgeber/innen sowie Arbeitsvermittler/innen oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts dürfen einen Arbeitsplatz demnach weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist **unverzichtbare Voraussetzung** für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Rechtsfolgen: Verwarnung und/oder Geldstrafe bis EUR 360

Weiters regelt § 17 GIBG das "Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung", wonach Arbeitsplätze ebenfalls nicht in diskriminierender Weise ausgeschrieben werden dürfen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

8. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Die Rechtsfolgen gelten sowohl für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, als auch für den Antidiskriminierungsbereich.

Grundsätzlich gilt das Prinzip der "**Wiederherstellung des diskriminierungsfreien Zustandes**". Darüber hinaus hat die diskriminierte Person Anspruch auf Schadenersatz, teilweise auch auf Ersatz des immateriellen Schadens.

9. Wer hat was zu beweisen?

Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des Gesetzes vorliegt.

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at