



Gleichbehandlung

Diskriminierung in der Arbeitswelt

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AK
KÄRNTEN



Die Arbeiterkammer Kärnten berät und informiert ihre Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes, des Konsumentenschutzes, der Aus- und Weiterbildung oder bei Steuerfragen.

Viele nützliche Infos finden Sie in unseren Broschüren und Foldern sowie in unseren Online-Medien. Wünschen Sie eine persönliche Beratung, dann wenden Sie sich bitte an unsere Expertinnen und Experten.

Günther Goach

Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

Inhalt

1 Was bedeutet Gleichbehandlung?	3
2 Welche Diskriminierungsmerkmale gibt es?	6
3 Welche Arten der Diskriminierung gibt es?	14
4 Welche möglichen Benachteiligungen können rund um Ihr Arbeitsverhältnis auftreten?	19
5 Was können Sie bei (sexueller) Belästigung tun?	31
6 Wie kommen Sie zu Ihrem Recht?	35
7 Welche Regeln gelten für Menschen mit Behinderung?	39
8 Adressen	42

Was bedeutet Gleichbehandlung?

Einmaleins der Gleichbehandlung

Hier erfahren Sie, was man unter Gleichbehandlung in der Arbeitswelt versteht.

Rechtliche Grundlagen

Das Gleichbehandlungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz bilden die rechtlichen Grundlagen.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WIE GLEICHBEHANDLUNG
IN ÖSTERREICH GESETZLICH GEREGLT IST.

Einmaleins der Gleichbehandlung

In der Arbeitswelt kommt es oft vor, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden. Das kann rechtlich zulässig sein. Zum Beispiel verdient man in den meisten Bereichen mehr, wenn man länger bei einem Betrieb beschäftigt ist oder länger in der Branche gearbeitet hat.

Es gibt aber eine ganze Reihe von Gründen, die rechtlich nicht zulässig sind. Wird man deswegen schlechter behandelt oder (sexuell) belästigt, kann man sich wehren. Dieses Recht gegen die Ungleichbehandlung ist in mehreren Gesetzen verankert.

Organisationen wie die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) bzw. die Behindertenanwaltschaft 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.

Rechtliche Grundlagen

Gleichbehandlung heißt, dass Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion / Weltanschauung oder Behinderung gleiche Rechte haben und nicht wegen eines oder mehrerer dieser Merkmale schlechter behandelt werden dürfen als andere Menschen. Hinzugekommen ist ein Verbot der Benachteiligung wegen Betreuung und Pflege. Keine Person darf beispielsweise wegen der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit aber auch Pflegefreistellung diskriminiert werden. (Siehe auch Kapitel 2)

Dieses Recht gilt am Arbeitsplatz und vielen Bereichen, die damit zusammenhängen oder in Verbindung stehen. Wir verwenden dafür zusammenfassend den Begriff Arbeitswelt. Ein Recht auf Gleichbehandlung hat man als Kunde bzw. Kundin auch in anderen Bereichen wie der Wohnungssuche. Dort gelten im Detail allerdings eigene Bestimmungen, die im Rahmen dieser Broschüre nicht behandelt werden.

Das wichtigste Gesetz, das vor Diskriminierungen in der Privatwirtschaft schützt, ist das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Es gilt in weiten Bereichen der Arbeitswelt:

- Für alle Arbeitnehmer:innen, die aufgrund privatrechtlicher Verträge beschäftigt sind mit Ausnahme von Arbeitsverhältnissen in der Land- und Forstwirtschaft im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 und Arbeitsverhältnisse zu Bund, Land, Gemeindeverband oder Gemeinde
- Beschäftigungsverhältnisse, die dem Heimarbeitsgesetz unterliegen
- arbeitnehmer:innenähnliche Beschäftigungsverhältnisse
- Arbeitnehmer:innen, die von ausländischen Unternehmen nach Österreich entsendet wurden, für die Dauer der Entsendung
- alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung
- wenn Sie Mitglied in einer Arbeitnehmer:innen- oder Arbeitgeber:innenorganisation werden oder dort mitwirken möchten oder eine ihrer Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Das gilt auch für Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören
- wenn Sie ein Unternehmen gründen, einrichten oder erweitern möchten und bei der Aufnahme oder Ausweitung jeder anderen Art von selbständiger Tätigkeit

zB

- Arbeiter:innen und Angestellte (auch in der Probezeit)
- freie Dienstnehmer:innen
- Lehrlinge
- Pächter:innen, Franchisenehmer:innen
- Gewerkschaften, Fachverbände

Ergänzt wird dieser Schutz durch das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Wo es notwendig ist, werden Unterschiede zwischen dem GIBG und dem BEinstG in dieser Broschüre dargestellt.

Für Arbeitsverhältnisse nach dem Landarbeitsgesetz, mit der öffentlichen Hand (Bund, Land, Gemeinde oder mit einem Gemeindeverband) gilt das GIBG nicht oder nicht ausschließlich. Der Diskriminierungsschutz ist in diesen Fällen in den entsprechenden Spezialgesetzen geregelt. Dadurch ist der Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt grundsätzlich flächendeckend verwirklicht.

Welche Diskriminierungsmerkmale gibt es?

Schutz in der Arbeitswelt

Wegen dieser Merkmale dürfen Sie im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden.

2

HIER ERFAHREN SIE, WARUM SIE IM JOB NICHT ANDERS BEHANDELT WERDEN DÜRFEN ALS IHRE KOLLEGEN BZW. KOLLEGINNEN.

Schutz in der Arbeitswelt

Dieses Diskriminierungsverbot gilt für **Arbeitgeber:innen, Vorgesetzte**, im Fall einer Belästigung auch für **Kollegen bzw. Kolleginnen und Kunden bzw. Kundinnen**.

Die Diskriminierungsmerkmale werden im Folgenden mit Beispielen dargestellt.

Geschlecht

Das GIBG schützt Menschen jeden Geschlechts und jeder Geschlechtsidentität vor Diskriminierung. 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.

Das Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter in der Arbeitswelt hat im GIBG einen Sonderstatus, unter anderem deswegen, weil das GIBG auch vor sexuellen und geschlechtsbezogenen Belästigungen schützt.

zB 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 regulären Pensionsantrittsalter (derzeit 61 Jahre, 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.

Achtung! Verbot der Diskriminierung wegen Care-Arbeit

Seit 1. November 2023 ist es ausdrücklich verboten Personen wegen der Inanspruchnahme von Rechten im Zusammenhang mit Betreuung und Pflege zu benachteiligen (z. B. wegen der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit, des Vaterschaftsurlaubs (Papamonat) oder aber auch wegen einer Pflegefreistellung und Pflegeteilzeit).

Sexuelle Orientierung

In der Arbeitswelt dürfen Sie nicht wegen Ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Besonders wichtig ist auch der Schutz vor Belästigungen, bis hin zu Mobbing, denen sich Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung ausgesetzt sehen.

zB | 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 wegen der Herkunft oder der Abstammung aus einer ethnischen Minderheit. Eine Stellenanzeige, in der offen nur Inländer:innen gefordert werden, ist (fast) immer eine solche Diskriminierung. Beschränkungen aufgrund der Staatsangehörigkeit sind, außerhalb staatlicher Hoheitsverwaltung, kaum denkbar.

Wer in Österreich nach den fremdenrechtlichen Bestimmungen arbeiten darf, kann nicht einfach nach Belieben vom Arbeitsleben ausgeschlossen werden.

Am ehesten noch könnte eine bestimmte Staatsangehörigkeit oder eine bestimmte Muttersprache, unbedingt notwendige Berufsvoraussetzung sein (z. B. Dolmetscher:innen, Sozialarbeiter:innen im Integrationsbereich).

zB | „Exzellente Deutschkenntnisse gefordert“ werden nur vorgeschoben um „echte Österreicher:innen“ einzustellen.

zB

Bei einem Streit zwischen zwei Arbeitskollegen beschimpft der eine den anderen in Afrika Gebürtigen: „Du dreckiger Neger“.

Religion oder Weltanschauung und das Tragen religiöser Symbole

Sie dürfen auch nicht wegen Ihrer Religion diskriminiert werden. Dabei schützt das Gesetz nicht nur Angehörige der staatlich anerkannten Religionsgemeinschaften, d.h. auch wenn eine Religion (noch) nicht anerkannt ist, dürfen ihre Mitglieder nicht schlechter behandelt werden.

Der Begriff Weltanschauung geht sogar darüber hinaus. Er schützt nichtreligiöse Ansichten (z. B. Agnostiker:innen).

Ob politische Einstellungen oder Ernährungsformen auch unter den Rechtsbegriff der Weltanschauung fallen, ist noch nicht abschließend ausjudiziert. Punktueller Kritik an einzelnen politischen Themen (z. B. kritische Haltung zu Covid-19-Maßnahmen) fällt nach Ansicht der Rechtsprechung nicht unter den Begriff der Weltanschauung.

Der Oberste Gerichtshof (9 ObA 59/22z) hat jedoch festgehalten, dass politische Anschauung (Überzeugung, Einstellung) über die Bezugnahme auf einzelne politische Fragen hinaus sich bei einer Gesamtbetrachtung gleich einer „Weltanschauung“ darstellen können. Der Diskriminierungsgrund der „Weltanschauung“ im Sinne des GIBG kann sohin verwirklicht sein. Erforderlich ist dafür ein gewisser Grad an Verbindlichkeit, Ernsthaftigkeit und Bedeutung der Überzeugung.

Für Religionsgemeinschaften und ihre Betriebe gelten Ausnahmestimmungen, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

zB

Eine Frau arbeitet an der Kassa eines Supermarktes. Aufgrund ihrer religiösen Überzeugung fängt sie an, auch am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen. Die Firmenleitung fordert sie auf, zu kündigen. Als Kundin sei sie mit Kopftuch jederzeit willkommen, als Arbeitskraft aber nicht.

Religiöse Symbole – Kopftuch, Turban, Kippa

Das GIBG schützt grundsätzlich auch Arbeitnehmer:innen, die religiöse Kleidungsstücke beziehungsweise religiöse Symbole tragen. Das sind etwa Kopftuch, Turban, Kippa oder eine Schmuckkette mit Kreuz. Innerhalb sehr enger Regeln kann ein Betrieb auch religiöse Neutralität in der Bekleidung einfordern. Dabei ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Bestimmung wirklich allgemein gilt und wie sie begründet wird. Jedenfalls kann das Tragen religiöser Symbole etwa aus Gründen der Hygiene und/oder der Sicherheit verboten werden.

zB

Ein Schutzhelm würde nicht über/unter einen Turban passen.

Bei Arbeiten an einer Maschine ist es nicht erlaubt Schmuck oder Schals zu tragen, um Verletzungen vorzubeugen.

Nach Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofs (OGH) ist es gerechtfertigt, eine islamische Vollverschleierung (Niqab) zu verbieten, wenn das Kleidungsstück die gesamtgesellschaftliche Kommunikation behindert. Unter diesen Umständen stellt das Verbot keine Diskriminierung dar.

Der/Die Arbeitgeber:in kann sich dabei nicht auf „Befürchtungen“ und „Vorstellungen“ berufen. Er/Sie muss konkrete Nachteile nachweisen, zum Beispiel, dass eine Schutzausrüstung wegen eines religiösen Kleidungsstückes nicht angelegt werden kann.

Arbeitgeber:innen haben Ihre Mitarbeiter:innen auch vor Belästigungen durch Kunden bzw. Kundinnen zu schützen. Das heißt, dass sie einschreiten müssen, wenn Kunden bzw. Kundinnen einen Beschäftigten beschimpfen, der etwa eine Kippa trägt.

Diese Regelung wirkt selbstverständlich auch in die Gegenrichtung. Auch die Verpflichtung durch den/die Arbeitgeber:in ein Kopftuch (Kippa, Kreuz, etc.) zu tragen, ist unzulässig.

TIPP

In der medialen Berichterstattung vermischen sich oft ausländische Rechtsfragen und Rechtsansichten verschiedener nationaler und internationaler (Höchst-)Gerichte. Lassen Sie sich daher beraten, 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 ihres jungen Alters schlechter behandelt werden. Trotzdem ist Altersdiskriminierung nicht so häufig, wie es auf den ersten Blick scheint.

Es ist keine Diskriminierung, wenn eine unterschiedliche Behandlung

- 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.

zB

Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen

- Entlohnungssysteme, die an der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder an Erfahrung im Berufsfeld anknüpfen
- Mindestdienstalter für bestimmte Zulagen oder andere Vorteile
- Regelungen, mit denen Jugendliche oder ältere Arbeitnehmer:innen gefördert werden, etwa spezielle Arbeitsmarktmaßnahmen oder Altersteilzeit

Wenn Sie annehmen, dass Sie wegen Ihres Alters diskriminiert werden, sollten Sie mit der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft Kontakt aufnehmen. Die werden den Sachverhalt eingehend prüfen, um sicherzugehen, dass auch wirklich eine Altersdiskriminierung geltend gemacht werden kann.

zB

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 Mitarbeiter:innen generell hohe Kosten verbunden wären.

Behinderung

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) geregelt.

Er gilt grundsätzlich in gleichem Umfang und aufgrund gleicher Prinzipien wie der Schutz nach dem GIBG.

Der Begriff Behinderung schließt jede physische, geistige oder psychische Beeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen ein, die voraussichtlich länger als sechs Monate dauern wird und geeignet ist, die Teilhabe am Berufsleben zu erschweren.

Eine unzulässige, unmittelbare Diskriminierung besteht, wenn ein Mensch mit Behinderung in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als jemand ohne Behinderung. Etwa, wenn man sich um einen Arbeitsplatz bewirbt und wegen seiner Behinderung nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird.

Verboten ist auch die so genannte mittelbare Diskriminierung. Sie liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften oder Merkmale gestalteter Lebensbereiche (das sind insbesondere bauliche oder kommunikative Barrieren) Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen in besonderer Weise benachteiligen.

Eine Kündigung im langen Krankenstand kann ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen, weil Menschen mit Behinderung häufiger von Krankenständen betroffen sein können als Menschen ohne Behinderung. In diesem Fall ist (auch) zu prüfen, ob der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ihm bzw. ihr zumutbare Förderungsmaßnahmen getroffen hat. Eine Förderungsmaßnahme bzw. angemessene Vorkehrung könnte z. B. das Angebot einer Arbeitszeitverkürzung bzw. die Anpassung des Arbeitsrhythmus sein.

Auch eine Belästigung aufgrund einer Behinderung ist verboten.

zB

Der Inhaber eines Sportgeschäftes will einen Rollstuhlfahrer nicht aufnehmen, weil dieser „keine Sportlichkeit ausstrahlt“, die man als Sportverkäufer aber benötige.

Ein Betrieb hat mehrere Lehrlinge, darunter einen Jugendlichen mit Lern- und Sprachbehinderung. Dieser Lehrling wird regelmäßig von Kollegen bzw. Kolleginnen nachgeäfft und verspottet.

Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt. So kann eine Barriere unter Umständen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein (z. B. Brandschutztüre). Unter manchen Umständen kann es auch für einen/eine Arbeitgeber:in eine unverhältnismäßige Belastung sein, eine Barriere zu beseitigen.

**KON
KRET**

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

Welche Arten der Diskriminierung gibt es?

Unmittelbare Diskriminierung

Von unmittelbarer Diskriminierung betroffen sind Sie, wenn Sie aus einem Diskriminierungsgrund weniger günstig behandelt werden als eine andere Person

Mittelbare Diskriminierung

Unter mittelbarer Diskriminierung versteht man versteckte, nicht auf den ersten Blick ersichtliche Diskriminierung.

Diskriminierung durch Assoziierung

Davon betroffen sein können Angehörige, Freunde bzw. Freundinnen und Lebenspartner:innen von benachteiligten Personen.

Erlaubt: Positive Maßnahmen

Maßnahmen, die Diskriminierung entgegenwirken, sind erlaubt

Benachteiligungsverbot

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

Rechtsfolgen

Zwei Arten des Schadenersatzes sind möglich:

1. Vermögensschaden
2. ideeller Schadenersatz

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE ARTEN VON DISKRIMINIERUNG UNTERSCHIEDEN WERDEN KÖNNEN.

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Sie wegen eines oder mehrerer der Gründe, die bereits zuvor ausgeführt wurden, in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt werden als jemand anderer.

zB

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. Auf Punkte wie „körperliche Belastbarkeit“ kommt es dabei nicht an.

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 ist und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

zB

Ein Modehaus sucht ein Männermodell für ein Fotoshooting von Herrenanzügen.

Ein Theater sucht eine Frau für eine Frauenrolle.

Das Integrationshaus sucht eine junge Frau für die muttersprachliche Mädchenberatung.

Eine Männerberatungsstelle sucht einen Sozialarbeiter.

Ein Bauunternehmen will einen Kranführer, der chronische Schwindelanfälle und Gleichgewichtsstörungen hat, nicht anstellen.

Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Sie von einer Regelung benachteiligt werden, die dem Anschein nach neutral ist. 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 durch den/die Arbeitgeber:in gerechtfertigt werden. Der Zweck der Ungleichbehandlung muss wichtig genug sein, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgebot zu haben (rein wirtschaftliche Gründe reichen nicht aus). Es wird dann in einem zweiten Schritt überprüft, ob die Ungleichbehandlung diesen Zweck auch erfüllen kann (d.h. angemessen bzw. geeignet ist), und ob es nicht

gelindere, also weniger diskriminierende Mittel gibt, den Zweck zu erfüllen (erforderlich ist).

zB In einem Betrieb werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen nicht in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen.

Der Arbeitgeber schreibt einen Betriebsausflug für alle Mitarbeiter:innen aus. Ein Arbeitnehmer im Rollstuhl kann nicht teilnehmen, weil der gebuchte Bus nicht barrierefrei ist.

Die Differenzierung zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung ist nicht immer einfach. Selbst 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. Er schließt auch persönliche Freundschaften ein, ebenso wie Schutzbefohlene.

Erfasst sind demnach jedenfalls Angehörige, Lebenspartner:innen und Freunde bzw. Freundinnen.

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

zB 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 Kollegschaft auch keine Einladungen mehr.

Positive Maßnahmen

Maßnahmen, die dazu dienen tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne des GIBG. Sie sind also **ausdrücklich** im gesamten Bereich der Arbeitswelt erlaubt. Das sind Maßnahmen wie Frauenförderpläne oder Diversity-Maßnahmen.

Benachteiligungsverbot

Ein/eine Arbeitnehmer:in, 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 **Zeuge bzw. Zeuginnen oder Auskunftspersonen**, die eine solche Vorgangsweise unterstützen.

Verletzungen des Benachteiligungsverbotes 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

Welche rechtlichen Folgen eine Diskriminierung hat, wird in den kommenden Kapiteln bei den einzelnen Benachteiligungsgründen „Was tun?“ dargestellt. Ganz allgemein kann gesagt werden, dass in den meisten Fällen der so genannte Vermögensschaden ersetzt werden muss (= der tatsächlich erlittene Schaden, etwa durch eine ungerechtfertigte Kündigung) wie auch Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung, die man erlitten hat (= ideeller Schadenersatz).

**ACH
TUNG**

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

Welche mögliche Benachteiligungen können rund um Ihr Arbeitsverhältnis auftreten?

Bei der Jobsuche

Wenn Sie schon bei Stellenanzeige oder Vorstellungsgespräch aufgrund eines Diskriminierungsgrundes ausgeschlossen werden.

Beim Einkommen

Wenn Sie dieselbe Arbeit erledigen wie eine andere Person, aber wegen Ihres Geschlechts weniger Geld dafür bekommen.

Bei der Aus- und Weiterbildung

Bei Beförderungen und dem Zugang zu Weiterbildung im Betrieb kommt es besonders häufig zu Benachteiligungen.

Bei der Kündigung

Wenn die Entscheidung zu Ihrer Kündigung auf Ihr Geschlecht zurückzuführen ist.

Bei den Arbeitsbedingungen

Auch bei den Arbeitsbedingungen können Sie aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt werden.

4

HIER ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ÜBER BENACHTEILIGUNGEN IM JOB – VON DER BEWERBUNG BIS ZUR KÜNDIGUNG.

Bei der Jobsuche

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.

zB 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.

Eine Reinigungsfirma stellt einen Mann mit der Begründung nicht ein, dass Frauen einfach besser putzen können.

Was tun bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses?

Wenn Sie schon bei der Einstellung diskriminiert wurden, können Sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem Ihre Bewerbung abgelehnt wurde, gerichtlich Schadenersatzansprüche geltend machen.

Ihnen stehen **mindestens zwei Monatsentgelte Entschädigung** zu, wenn Sie die Stelle bei einer diskriminierungsfreien Auswahl bekommen hätten, also der oder die Bestqualifizierte für die Stelle waren.

Wenn Sie nicht am besten qualifiziert waren, aber nicht einmal Ihre Bewerbungsunterlagen geprüft wurden, steht immer noch ein Schadenersatz **von bis zu 500 Euro** zu.

Die Diskriminierung muss vor Gericht glaubhaft gemacht werden! Der/ Die Arbeitgeber:in kann sich rechtfertigen und versuchen zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag.

Um feststellen zu lassen, ob eine Diskriminierung gegeben war, können Sie vorweg einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission einbringen. Ein solcher Antrag hemmt die Frist für die Klage vor Gericht. Die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft und die Gleichbehandlungsanwaltschaft stehen beratend und unterstützend zur Seite.

Stelleninserate

Stelleninserate müssen geschlechtsneutral formuliert sein, sowie diskriminierungsfrei in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Zudem müssen Stelleninserate eine betragsmäßige Entgeltinformation enthalten.

zB

- Hilfskraft, Baggerfahrer (m/w/d), Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:in
- Suche Teilzeitkraft für Gebäudereinigung, 20h pro Woche, mind. 12 €/h nach KV, Bereitschaft zur Überzahlung bei entsprechender Qualifikation
- Bauunternehmen sucht Bautechniker (m/w/d), Mindestgehalt lt. Kollektivvertrag Bauindustrie und Baugewerbe (Ang.), Stufe A3 derzeit 3.390 Euro brutto bei Vollzeit

**ACH
TUNG**

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

TIPP

Die Angabe des anwendbaren Kollektivvertrages ist eine sinnvolle Ergänzung. Stellenausschreiben müssen auch diskriminierungsfrei formuliert sein in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. z. B. das Erfordernis von exzellenten Deutschkenntnissen, obwohl dies angesichts der Tätigkeit nicht notwendig ist, ist rechtswidrig.

zB

Diskriminierungen

„Nur Österreicher“, „Nur echte Christen“, „Kein Kopftuch“, „Nur Türken“, „Keine Kroaten“, „Keine Dänen“

So sieht eine korrekte Stellenanzeige aus:

Tankstelle sucht KASSIER:IN, Gehalt mind. 2.350 brutto / Monat auf Basis Vollzeit; Bereitschaft zur Überzahlung bei entsprechender Qualifikation

Wir suchen eine Reinigungskraft (m/w/d) im Raum Wien für 5 Stunden/Woche (geringfügige Beschäftigung). Lt. KV € 12/h

Zur Verstärkung unseres motivierten Teams suchen wir eine engagierte Bürokräft für die Buchhaltung. Das monatliche Bruttoentgelt gemäß Kollektivvertrag für Handwerk und Gewerbe auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung beträgt mindestens € 2.461,58, Überzahlung je nach Qualifikation und Erfahrung möglich.

Diese Stellenanzeigen sind verboten:

Allrounder:in, Zimmerer:in, Bau-/Tischler:in, Bezahlung stundenweise nach KV

keine betragsmäßige Angabe

Kellnerin (mit einschlägigem Lehrabschluss), mind. 2.010 Euro, Basis Vollzeit, Überzahlung je nach Erfahrung

nicht geschlechtsneutral

Hauszusteller für Tageszeitungen gesucht, exzellente Deutschkenntnisse gefordert, Bezahlung mind. € 2.300 bei Vollzeit

nicht geschlechtsneutral, diskriminierend aufgrund ethnischer Herkunft

Sehr erfolgreiches Unternehmen expandiert in neue Bereiche und Länder und sucht daher eine Ingenieur:in 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 Arbeitsvermittler:innen müssen sofort zu einer Geldstrafe führen, andere Arbeitgeber:innen werden beim ersten Verstoß nur verwart.

Deswegen sollte die erste Anlaufstelle bei einer diskriminierenden Stellenanzeige immer die Gleichbehandlungsanwaltschaft sein. Wir empfehlen auch, sich an die Zeitung oder Bewerbungsplattform zu wenden, vielleicht mit einem Leserbrief.

Beim Einkommen

Benachteiligung bei der Bezahlung / Einkommensberichte

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bindet nicht nur Sozialpartner:innen bei Kollektivvertragsabschlüssen, sondern auch einzelne Arbeitgeber:innen. Ungleichbehandlungen sind offensichtlich, wenn zwei gleich qualifizierte Personen die gleiche Arbeit machen, aber etwa 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, Einbeziehung in die Betriebspensionen oder die Krankenzusatzversicherung.

zB

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 arbeitet 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. Gibt es keinen Betriebsrat, müssen die Berichte allgemein zugänglich aufgelegt werden.

Grundsätzlich unterliegen die Einkommensberichte einer Verschwiegenheitspflicht. Das heißt, der Betriebsrat bzw. die Betriebsrätin darf die Einkommensberichte nicht einfach öffentlich machen. Selbstverständlich kann er/sie sich aber von Arbeiterkammer oder Gewerkschaft zum Bericht beraten lassen.

Was tun?

Ihr Betriebsrat bzw. 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 auch selbst aktiv werden. Dann ist es umso wichtiger, dass Sie sich von Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten lassen. Wenn eine Diskriminierung vorliegt, kann man von dem/der Arbeitgeber:in 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.

Bei der Aus- und Weiterbildung

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 Diskriminierungsverbot soll hier insbesondere sicherstellen, dass die Auswahlverfahren transparent ablaufen.

zB

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 muslimischen Glaubens werden nicht in Führungspositionen befördert, „weil die Gesellschaft noch nicht dafür bereit ist“.

Was tun?

Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung

Wenn Sie bei der Aus- und Weiterbildung diskriminiert werden, haben Sie einen Anspruch, dass Sie in die konkrete Ausbildungsmaßnahme einbezogen werden, oder dass Sie einen Schadenersatz erhalten, der es Ihnen ermöglicht, die Ausbildung außerhalb des Betriebs nachzuholen. Außerdem haben Sie Anspruch, dass die erlittene persönliche Beeinträchtigung entschädigt wird.

Diskriminierung bei Beförderungen

Die Mindesthöhe des Schadenersatzes beträgt **drei Monate Entgelt-differenz** zum Entgelt, das bei erfolgtem beruflichem Aufstieg bezahlt worden wäre, wenn die Arbeitnehmer:in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre.

Wie bei der Diskriminierung bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses stehen **500 Euro** zu, wenn die Bewerbungsunterlagen nicht einmal geprüft wurden, man den Job aber auch ohne Diskriminierung nicht bekommen hätte, weil es besser qualifizierte Bewerber:innen gab.

Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung beträgt **sechs Monate ab Ablehnung der Beförderung** bzw. Weiterbildungsmaßnahme. Ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission hemmt diese Frist.

Bei der Kündigung

Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Es kann auch unzulässig sein, in der Probezeit das Arbeitsverhältnis aufzulösen oder ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, wenn das zum Beispiel passiert, weil die Arbeitnehmerin schwanger ist.

Diese Arten der Auflösung sind normalerweise schwer zu bekämpfen. Trotzdem ist es sinnvoll, sich hier beraten zu lassen.

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

Was tun?

Die gerichtliche Frist zur Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der

Probezeit beträgt **14 Tage, sobald die Beendigungserklärung der oder dem Betroffenen zugegangen ist**. 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 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 rasch geholfen werden kann.

Etwas anders ist es geregelt, wenn Sie nach einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses von sich aus nicht mehr im Betrieb bleiben wollen. In diesem Fall haben Sie Anspruch, dass Ihnen der Vermögensschaden und die erlittene persönliche Beeinträchtigung ersetzt werden.

Die Frist, diesen Schadenersatz vor Gericht geltend zu machen, beträgt **6 Monate ab Zugang** der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bzw. Zeitablauf bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Bei den Arbeitsbedingungen

Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Das GIBG erfasst auch alle anderen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, die nicht in einen der Bereiche fallen, die vorher in diesem Kapitel behandelt worden sind.

zB | Männliche Angestellte bekommen von vornherein eine Schreibkraft zugeteilt, weibliche Angestellte müssen ihre Schreivarbeiten selbst erledigen.

zB | 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 dem/der Arbeitgeber:in 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 abschätziges Bemerkungen, Witze und Beschimpfungen, die sich auf andere Diskriminierungsgründe als den des Geschlechts beziehen.

Eine Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten, das die Würde eines Menschen verletzt oder unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und ein einschüchterndes oder feindseliges Umfeld schafft oder das zum Ziel hat.

zB | Vorsätzliches Schmutzigmachen und Hinunterwerfen von Müll im Büro, „weil dann eh die türkische Putzfrau kommt“ (dabei liegt sogar eine Mehrfachdiskriminierung vor).

zB

Bemerkungen wie: „Die Blinde wird auch immer hässlicher“.

Ein besonderes Problemfeld ist die sexuelle Belästigung. Wie Sie sich davor schützen können, erklären wir im nächsten Kapitel.

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, der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens, sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbstständiger Tätigkeit verboten.

Wird das Gleichbehandlungsgebot verletzt, steht dem oder der Betroffenen zu, die entsprechenden Leistungen in Anspruch zu nehmen oder in die jeweilige Maßnahme miteinbezogen zu werden.

Ergeben sich aus der Verletzung Vermögensschaden (z. B. durch Zusatzkosten), sind diese zu ersetzen, ebenso wie die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu entschädigen ist.

Diese Forderungen kann man innerhalb von drei Jahren beim Arbeits- und Sozialgericht bzw. bei der Gleichbehandlungskommission geltend machen.

Mehrfachdiskriminierungen

Bei Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung muss darauf geachtet werden, ob nicht eine so genannte Mehrfachdiskriminierung vorliegt. Das heißt, dass jemand wegen mehrerer verbotener Gründe gleichzeitig benachteiligt wurde. Betrifft es Menschen mit Behinderung, wird eine Mehrfachdiskriminierung nach den Regeln des BEinstG behandelt.

zB

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.

Was können Sie bei (sexueller) Belästigung tun?

Wann spricht man von sexueller Belästigung?

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist im Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Sich zur Wehr setzen

Hilfestellungen, um sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfolgreich zu wehren

5

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WIE SIE SICH GEGEN
SEXUELLE BELÄSTIGUNG ZUR WEHR SETZEN KÖNNEN.

Wann spricht man von sexueller 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. So ist es, etwas sperrig, gesetzlich definiert.

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.

Entstehen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer durch die Zurückweisung einer (sexuellen oder geschlechtsbezogenen) Belästigung Nachteile in der Arbeit, wird das ebenfalls als (sexuelle) Belästigung gewertet.

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 zutiefst entwürdigende Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Leidensdruck ist hier besonders groß.

Eine sexuelle Belästigung ist es natürlich auch, wenn sexuelle Handlungen / Verhalten zur Bedingung für Berufsausbildung, Beschäftigung,

Weiterbildung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung gemacht werden.

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

zB

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 vor, wenn sie durch Vorgesetzte angewiesen wird, unabhängig davon ob der/die 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.

Verursacher:innen einer sexuellen oder (geschlechtsbezogenen) Belästigung können sein:

- Arbeitgeber:innen
- Arbeitgeber:innen, die es schuldhaft unterlassen, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte Abhilfe zu schaffen. D. h. es ist die Pflicht von Arbeitgeber:innen die Mitarbeiter:innen vor Belästigungen zu schützen.

- Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z. B. Kollegen bzw. Kolleginnen, Kunden bzw. Kundinnen, Geschäftspartner:innen).
- Dritte in der „sonstigen Arbeitswelt“ (z. B. Kursleiter:innen)

Sich zur Wehr setzen

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 Ansprechpartner:innen im Betrieb sind Betriebsrät:innen, Betriebsärzt:innen oder Gleichstellungsbeauftragte. Gibt es diese in Ihrem Betrieb nicht, wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft, die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft!

Als Betroffene:r haben Sie in allen Fällen Anspruch darauf, dass die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch den/die Belästiger:in entschädigt wird. Es ist egal, ob das der/die Arbeitgeber:in selbst, ein Arbeitskollege oder eine Kollegin oder auch eine Kundschaft ist. Die Mindestentschädigung beträgt 1.000 Euro.

Wenn Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Sie nicht ausreichend vor Belästigung durch Dritte – z. B. Kollegen bzw. Kolleginnen oder Kundschaft – geschützt hat, haben Sie auch einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Betrieb. Ein ausreichender Schutz – angemessene Abhilfe genannt - muss weitere Belästigungen wirksam verhindern und kann von einer Verwarnung bis hin zur Kündigung oder Entlassung reichen.

Ansprüche aufgrund sexueller Belästigung verjähren innerhalb von drei Jahren. Aus Beweisgründen sollten Betroffene so bald als möglich Unterstützung suchen. Ansprüche aufgrund (geschlechtsbezogener) Belästigung verjähren innerhalb eines Jahres.

Wie kommen Sie zu Ihrem Recht?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sie berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen und leitet die notwendigen Informationen an die Gleichbehandlungskommission weiter

Die Gleichbehandlungskommission

Sie setzt sich mit allen Fragen betreffend Diskriminierung auseinander und prüft Einzelfälle.

6

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WIE SIE IHR RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG DURCHSETZEN KÖNNEN.

Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) regelt die 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 Anwält:innen:

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

In der Ausübung ihrer Tätigkeiten sind die Gleichbehandlungsanwält:innen selbständig, unabhängig und weisungsfrei.

Zu den Kompetenzen der GAW zählen:

- Beratung und Unterstützung von Menschen, 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 Arbeitgeber:innen, Betriebsrät:innen, Beschäftigten, sonstigen 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 besteht aus drei Senaten:

- Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und für die Gleichbehandlung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben
- 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, die 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 Arbeitgeber:innen/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 haben in diesen Verfahren das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens vertreten zu lassen. Insbesondere Vertreter:innen einer Interessenvertretung und Vertreter:innen von Nichtregierungsorganisationen sind im Gesetz als Vertrauenspersonen aufgezählt.

Welche Besonderheiten gelten für Menschen mit Behinderung?

Die Behindertenanwaltschaft

Sie berät und unterstützt Menschen mit Behinderung, die sich aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt fühlen.

Schlichtungsverfahren

Das Schlichtungsverfahren ist ein außergerichtlicher Einigungsversuch.

7

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE ETWAS ÜBER DIE BESONDERHEITEN BEI DER GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN WEGEN EINER DISKRIMINIERUNG WEGEN EINER BEHINDERUNG.

Behindertenanwaltschaft

Das Bundesbehindertengesetz sieht die Bestellung eines Behindertenanwalts bzw. einer 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 Behindertenanwalt bzw. die Behindertenanwältin 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 Behindertenanwalt bzw. die Behindertenanwältin ist im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

Schlichtungsverfahren

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 Arbeitgeber:in 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 Schlichtungsgegners bzw. der Schlichtungsgegnerin keine Pflicht zur Teilnahme am Schlichtungsverfahren. Das Schlichtungsverfahren endet entweder mit einer Einigung oder mit der Zustellung

der Bestätigung des Sozialministeriumservice, dass keine Einigung zustande gekommen ist.

Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Erhebung der Klage jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen, in allen anderen Fällen zumindest noch eine Frist von 3 Monaten zur Verfügung.

Adressen

Behindertenanwaltschaft

Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

Tel. 0800 80 80 16, Fax: 01 7189470 3942

E-Mail: office@behindertenanwaltschaft.gv.at

Internet: www.behindertenanwaltschaft.gv.at

Sozialministeriumsservice

Tel. 05 99 88

Internet: www.sozialministeriumsservice.at

Sozialministeriumsservice Landesstelle Niederösterreich

Daniel-Gran-Straße 8/3.Stock

3100 St. Pölten

Tel. 02742 312224, Fax: 02742 312224-7655

E-Mail: post.niederoesterreich@sozialministeriumsservice.at

Internet: www.sozialministeriumsservice.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Hotline: 0800 206 119 (MO-DO 9-15 Uhr, FR 9-12 Uhr)

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Büro Wien (Zentrale für Wien, Niederösterreich, Burgenland)

Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Tel. 01 532 02 44 (für allgemeine Anfragen)

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Internet: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Andreas-Hofer-Straße 6, 6020 Innsbruck

Tel. 0512 343032

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

Regionalbüro Steiermark

Südtiroler Platz 16, 8020 Graz

Tel. 0316 720590

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

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt

Tel. 0463 509110

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

Regionalbüro Oberösterreich

Martin-Luther-Platz 3, 4. Obergeschoß, 4020 Linz

Tel. 0732 783877

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

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee
Autor:innenteam: Abt. Frauenpolitik/AK Niederösterreich
Titelfoto: © rawpixel.com/stock.adobe.com
Foto: AK Kärnten/Jost&Bayer
Druck: AK Poststelle
Stand: Februar 2025

Arbeiterkammer Kärnten	050 477
Arbeits- und Sozialrecht	050 477-1000
Konsumentenschutz	050 477-2000
Steuerrecht	050 477-3000
Förderungen	050 477-4000
Bibliotheken	050 477-5000
Gesundheit und Pflege	050 477-8000

arbeiterkammer@akktn.at
kaernten.arbeiterkammer.at