

Gleichbehandlungsgesetz neu seit 1.7.2004 – Information über die wichtigsten Regelungen die Arbeitswelt betreffend¹

1. Einleitung

Seit 1.7.2004 gilt in Österreich das neue Gleichbehandlungsgesetz. Das alte Gleichbehandlungsgesetz, welches 1979 eingeführt und mehrmals mit Novellen ausgebaut wurde, behandelte ausschließlich die Gleichbehandlung der Geschlechter, und zwar die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben in der Privatwirtschaft.

Das neue Gleichbehandlungsgesetz sieht neben dem Geschlecht (Gleichbehandlungsgesetz alt) noch weitere Gründe vor, aus denen ein Mensch nicht benachteiligt werden darf. Diese neuen Gründe, aus denen nicht diskriminiert werden darf, sind ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung.

Das Diskriminierungsverbot umfasst daher nach der neuen Rechtslage im Gleichbehandlungsgesetz neu folgende Gründe:

- Geschlecht
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung

Der Anlass für die Erlassung des neuen Gleichbehandlungsgesetzes war, dass Österreich die beiden von der EU erlassenen Antidiskriminierungsrichtlinien sowie die geänderte Gleichbehandlungsrichtlinie umsetzen musste.

Zu beachten ist, dass das Diskriminierungsverbot, die Gleichstellung und die Chancengleichheit hinsichtlich Menschen mit Behinderung(en) in einem eigenen Gesetz geregelt werden soll. Dies ist von verschiedenen Organisationen, Vereinen usw., die die Interessen von Menschen mit Behinderung vertreten, gefordert worden. Diese Gesetzesmaterien, die

sich mit dem Diskriminierungsverbot und der Gleichstellung und Chancenverbesserung von Menschen mit Behinderung(en) beschäftigen und diese regeln, werden hier nicht behandelt. Der Ausgangspunkt der neuen Gleichbehandlungsregelungen liegt in der EU, die als Wirtschaftsgemeinschaft in erster Linie die Regeln des gemeinsamen Marktes, eines fairen Wettbewerbes usw. festlegen wollte und will. Die ersten Eingriffe betrafen den Grundsatz der geschlechtsneutralen Entlohnung, weil Frankreich bereits ein nationales Gleichbehandlungsgesetz hatte und sonst mit Wettbewerbsnachteilen zu rechnen gehabt hätte, wenn die anderen EU-Länder diesen Grundsatz nicht einhalten hätten müssen. In jahrelangen Verhandlungen hat man sich auf die jetzt in Geltung gesetzten Diskriminierungsgründe geeinigt. Man muss sich bewusst sein, dass es noch andere Gründe gibt, aus denen ein Mensch diskriminiert werden kann. Die EU hat sich auf die oben angeführten geeinigt und diese wurden auch ins österreichische Gleichbehandlungsrecht aufgenommen, keine darüber hinaus. Das Ziel ist eine umfassende Bekämpfung der Diskriminierung in der Arbeitswelt im Rahmen der festgelegten Diskriminierungsverbote. Wegen der ethnischen Herkunft darf auch außerhalb der Arbeitswelt in verschiedenen Bereichen nicht diskriminiert werden.

Hier werden im Folgenden nur die Diskriminierungsverbote in der Arbeitswelt, ausgenommen Menschen mit Behinderung(en), näher erörtert.

2. Grundsätzliches

A. Begriffe

Was ist Diskriminierung?

Was unter Diskriminierung zu verstehen ist, wird im Gleichbehandlungsgesetz definiert. Man unterscheidet zwischen einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung und beides ist nicht erlaubt.

Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Religion (oder Weltanschauung) oder ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Was ist eine mittelbare Diskriminierung?

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion (Weltanschauung), Alter oder sexuelle Orientierung haben, gegenüber anderen Personen benachteiligen. In diesem Bereich kann es auch Ausnahmen geben. Eine Ausnahme liegt vor, wenn sachliche Rechtfertigungsgründe im Sinne des Gesetzes vorliegen.

Eine Diskriminierung liegt auch bei einer Anweisung zur Diskriminierung vor.

Auch eine Belästigung und eine sexuelle Belästigung gelten als Diskriminierung.

Was ist eine Belästigung?

Bei einer geschlechtsbezogenen Belästigung (= Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes) wird ein unerwünschtes, geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt, das die Würde einer Person beeinträchtigt und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

Bei einer Belästigung aus den übrigen Gründen (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung) wird eine unerwünschte Verhaltensweise im Zusammenhang mit zumindest einem dieser Gründe gesetzt und damit die Würde der betroffenen Person verletzt. Gleichzeitig ist die Verhaltensweise für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig und schafft ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes oder demütigendes Umfeld.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Bei einer sexuellen Belästigung betrifft das belästigende Verhalten die sexuelle Sphäre der betroffenen Person.

Eine Belästigung liegt auch bei einer Anweisung zu einer Belästigung vor.

B. Geltungsbereich (persönlich)

Welche Personen fallen in den Geltungsbereich und können Ansprüche ableiten?

Das neue Gleichbehandlungsgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Es fallen damit alle ArbeiterInnen, Angestellten (auch leitenden Angestellten), Lehrlinge, Hausangestellten, HeimarbeiterInnen, nach Österreich entsandten und überlassenen ArbeitnehmerInnen und auch arbeitnehmerähnliche Personen darunter.

Die Aufnahme von arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen ist neu.

Welche Personen als arbeitnehmerähnliche einzustufen sind, kann in etwa mit folgenden Kriterien umschrieben werden:

- Kein echtes Arbeitsverhältnis
- (Weitgehende) rechtliche Selbstständigkeit
- Wirtschaftliche Unselbstständigkeit
- Fremdbestimmtheit der Arbeit

Nicht in den persönlichen Geltungsbereich des neuen Gleichbehandlungsgesetzes fallen:

BeamtenInnen, Vertragsbedienstete und Lehrlinge des Bundes, der Länder und Gemeinden, für die eigene Gesetze geschaffen wurden/werden, sowie

land- und forstwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen (nur Grundsatzgesetzgebung im GIBG) sowie

Menschen mit Behinderungen, die eine eigenständige gesetzliche Regelung erhalten.

3. Aufbau und Gliederung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)

Das GIBG umfasst inhaltlich im Wesentlichen 3 Teile.

1. Teil: Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
2. Teil: Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)
3. Teil: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

Der 3. Teil bleibt wie bereits oben angeführt hier außer Betrachtung, da er die Arbeitswelt nicht unmittelbar berührt. Der Teil 1 und der Teil 2 umfassen großteils gleichartige Regelungen mit einigen Ausnahmen, insbesondere durch Diskriminierungsgründe bedingte Abweichungen.

Das Gleichbehandlungsgebot reicht von der geschlechtsneutralen bzw. diskriminierungsfreien Stellenausschreibung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Niemand darf diskriminiert werden:

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- beim Entgelt
- bei freiwilligen Sozialleistungen
- bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- bei der Beförderung
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hinweis: Das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt jedoch nicht nur im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, sondern das Gleichbehandlungsgebot wird auch in der sonstigen Arbeitswelt vorgeschrieben.

Niemand darf diskriminiert werden:

- bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

- bei der Mitgliedschaft in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation und beim Zugang zu Leistungen von solchen Organisationen

- beim Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit

Das Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot richtet sich im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis in erster Linie an die ArbeitgeberInnen. Sie müssen sich diskriminierungsfrei verhalten und sind auch verpflichtet, bei Diskriminierung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen. Das Diskriminierungsverbot richtet sich aber auch an Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und in der sonstigen Arbeitswelt (Zugang zu Berufsberatung usw.), in der das Gleichbehandlungsgebot gilt.

Hinweis: Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot sind nur innerhalb enger Grenzen und unter besonderen Umständen bei bestimmten Diskriminierungsgründen im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen.

4. Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes

Welche Möglichkeiten bestehen für Personen, die sich als diskriminiert erachten?

- Klage beim Arbeits- und Sozialgericht oder
- Antrag an die Gleichbehandlungskommission oder
- gleichzeitige Befassung von Gleichbehandlungskommission und Gericht

Welche Ansprüche, gibt es bei Diskriminierung?

Abhängig von der Art der Diskriminierung gibt es verschiedene Ansprüche und zwar

- Schadenersatz
- Beseitigung der Diskriminierung
- Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
- Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung oder Entlassung

Hinweis: Bei der gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche sind die jeweiligen Fristen zu beachten.

5. Benachteiligungsverbot

Wenn sich ArbeitnehmerInnen über eine Diskriminierung beschweren oder ein Verfahren einleiten, dürfen sie weder gekündigt oder entlassen noch anders benachteiligt werden.

Das gilt auch für Zeugen und Auskunftspersonen in einem Verfahren oder Personen, die Personen unterstützen, die sich über eine Diskriminierung beschweren.

6. Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft

Was ist die Gleichbehandlungskommission?

Sie ist im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtet.

Sie prüft Einzelfälle und erstellt Gutachten zu allgemeinen Fragen.

Sie dient zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Was ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft?

Sie ist eine Einrichtung des Bundes zur Umsetzung des Menschenrechts auf Gleichbehandlung.

Sie berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen, und begleitet sie in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Sie kann auch bei positiven Maßnahmen für diskriminierungsgefährdete Gruppen beraten und Vorhaben unterstützen, die die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben.

7. Sozialpolitische Anmerkung

Der Kampf gegen Diskriminierung ist ein zentrales Thema in der jüngsten Entwicklung des Arbeitsrechtes in Österreich. Der Ausgangspunkt liegt in der EU, die die Diskriminierungsgründe schrittweise und stetig von reinen Wettbewerbsregeln zu allgemeinen Menschenrechten entwickelt hat. Das neue Gleichbehandlungsgesetz und die damit verbundenen Regelungen werden die betriebliche Praxis und die Arbeits- und Sozialgerichte fordern und vor eine Fülle von Problemen stellen.

Die Bekämpfung von Diskriminierung und ihre Verhinderung zählen zweifelsfrei zu den Grundprinzipien einer sozialen Arbeitswelt. Das Diskriminierungsrecht knüpft am Individuum an, an bestimmten Merkmalen (Geschlecht, Alter usw.) und Entscheidungen (Religion, Weltanschauung), die in der Arbeitswelt keinen Einfluss auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses, Entgelt, Beförderung usw. haben sollen. Die jetzt im Gleichbehandlungsgesetz geregelten Diskriminierungsgründe sind nur jene, die der Gesetzgeber anerkannt hat und denen er zum Durchbruch verhelfen will. Es gibt aber noch andere Gründe, z. B. soziale Herkunft, Vermögen, derentwegen die Menschen in der Arbeitswelt unterschiedlich behandelt werden (können) und die keinen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz darstellen. Eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt im Rahmen des jetzigen Gleichbehandlungsgesetzes, das nur bestimmte Diskriminierungen verbietet und andere nicht regelt, ist nur ein Baustein für eine soziale Arbeitswelt. Sie ersetzt nicht das soziale Sicherheitsnetz (z. B. kostenloser bzw. -günstiger Zugang zu Kranken- und Unfallbehandlung), die Einrichtungen und die Maßnahmen usw. unseres noch bestehenden Sozialstaates. Wer beispielsweise keinen oder einen erschwerten Zugang zu einer bestimmten Ausbildung hat, pro-

fiert nicht von den neuen Regelungen, weil er nicht wegen eines Diskriminierungsgrundes, den das Gleichbehandlungsgesetz verbietet, abgewiesen wird – dagegen könnte er sich wehren –, sondern wegen mangelnder Ausbildung, Qualifikation. Ebenso kann das neue Gleichbehandlungsrecht das bestehende Arbeitsrecht nur ergänzen.

Die Arbeitnehmerinteressenvertretung muss daher das neue Gleichbehandlungsrecht unterstützen und weiter vorantreiben. Gleichzeitig müssen sowohl das Arbeitsrecht als auch die sozialrechtlichen Ansprüche im Rahmen unseres Sozialstaates erhalten, verteidigt, ausgebaut und verbessert werden. Diese muss deshalb so betont werden, weil z. B. in den USA zwar das Antidiskriminierungsrecht gut ausgebaut, das Arbeits- und Sozialrecht in unserer Ausprägung aber nicht vorhanden ist. Ein gutes Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht kann unser Arbeits- und Sozialrecht aber nur ergänzen, nicht ersetzen.

Anmerkung:

- 1 Die einzelnen Diskriminierungsgründe und Beispiele aus der betrieblichen Praxis werden als Teil 2 in einer späteren Ausgabe behandelt.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at