



CHANGENGLEICHHEIT

Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich



Herausgeber und Medieninhaber:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) • Stubenring 1 • 1011 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit • Sektion III • Bereich Arbeitsrecht

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz • Sektion IV • Abteilung 7

Layout: Claudia Goll • BMWA

Titelbild: Bilderbox

Druck: Offset 3000 • Industriegelände 10 • 7035 Steinbrunn

2. Auflage • Wien, September 2008

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.

Diese Broschüre wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission unterstützt.

Die Finanzhilfe erfolgt im Rahmen des Programms der Europäischen Gemeinschaft für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) - PROGRESS. Dieses Programm wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales - wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt - und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorgaben der Lissabon-Strategie in diesen Bereichen zu leisten.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze auszubauen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Daher dient PROGRESS folgenden Zwecken:

- ▶ Analyse und Strategieberatung in PROGRESS-Politikfeldern;
- ▶ Überwachung der Umsetzung der EU Rechtsvorschriften und Strategien in PROGRESS-Politikfeldern und Berichterstattung hierüber;
- ▶ Förderung des Strategietransfers, des Lernens von einander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie
- ▶ Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit.

Weitere Informationen unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html

INHALT

VORWORT

1

DAS GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN ÖSTERREICH

3

Welche Regelungen gibt es?

3

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

5

Wer darf nicht diskriminiert werden?

5

In welchen Bereichen darf nicht diskriminiert werden?

6

Was bedeutet Diskriminierung? – Diskriminierungsformen

9

Was gilt nicht als Diskriminierung?

15

Was ist bei Stellenausschreibungen zu beachten?

17

Was ist positive Diskriminierung?

19

Was ist das Benachteiligungsverbot?

19

Welche Ansprüche gibt es bei Diskriminierung?

21

Wo erhalten betroffene Personen Beratung und Unterstützung und wie sind Ansprüche durchzusetzen?

25

Welche Fristen sind zu berücksichtigen?

26

Was ist bei der Beweislast zu berücksichtigen?

26

Welche Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung gibt es?

27

BESONDERE REGELUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSRECHT)

31

Wann liegt eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vor?

31

Was gilt sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Personen, die vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind?

32

INHALT

Welche Unterschiede zum Gleichbehandlungsgesetz gibt es? 33

In welchen Bereichen gilt das Diskriminierungsverbot? 35

Wo gilt das Verbot einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz? 36

Welche Ansprüche gibt es und wie sind sie geltend zu machen? 37

Wo erhalten betroffene Personen Beratung? 38

ADRESSEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT 40

Europäische Union 40

Bundesstellen 41

Gleichbehandlungsstellen der Länder 44

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung 47

Nichtregierungsorganisationen 50

Sozialpartner 51

GESETZE 52

Bundesgesetze 52

Landesgesetze 53

EU-Richtlinien 60



Staatssekretärin
Christine Marek

VORWORT

Die Gleichbehandlungsrechte haben sich im Laufe der Jahre sowohl auf internationaler und europäischer Ebene als auch in Österreich ständig weiter entwickelt.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht ist bereits seit 1957 Inhalt des EG-Vertrags. In den 70er Jahren wurden die ersten EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern erlassen.

1999 trat **Artikel 13 des EG-Vertrags** in Kraft, der die EU ermächtigt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des **Geschlechts**, der „**Rasse**“, der **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder der **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** zu ergreifen.

Auf Grundlage der **Artikel 13 und 141 des EG-Vertrags** wurde eine Reihe von EU-Richtlinien erlassen.

Diese **Richtlinien** legen europaweit Mindeststandards fest und müssen in nationales Recht umgesetzt werden. Die Umsetzung erfolgte in Österreich durch eine Reihe von Rechtsvorschriften auf Bundes- und Landesebene. Eine Auflistung aller Gesetzestexte befindet sich im Anhang.

Herzstück der österreichischen Gesetzgebung ist das **Gleichbehandlungsgesetz**, das bis 1979 zurückreicht und ursprünglich nur die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben regelte. Seit 2004 verbietet es darüber hinaus auch Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der ethnischen Zugehörigkeit. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist auch in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt verboten. Seit 2008 umfasst das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch einige Bereiche außerhalb der Arbeitswelt.

Das Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt und außerhalb der Arbeitswelt ist seit 2006 in einem eigenen **Behindertengleichstellungspaket** geregelt.

Diese Broschüre soll dazu beitragen, die Rechte auf Chancengleichheit und die Diskriminierungsverbote besser bekannt zu machen. Die umfassende Quellenangabe der rechtlichen Grundlagen sowie eine Liste der Kontaktstellen sollen den Zugang zu Information und Beratung erleichtern. Die Broschüre kann keine rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzen. Informationen zur Gleichbehandlung finden Sie auch unter www.chancen-gleichheit.at.

Christine Marek

Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

DAS GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN ÖSTERREICH

WELCHE REGELUNGEN GIBT ES?

Seit **1979** regelt das **Gleichbehandlungsgesetz** die Gleichbehandlung von **Frauen und Männern** im Arbeitsleben in der Privatwirtschaft. Aufgrund der EU Gesetzgebung wurde das Gesetz um die *Diskriminierungsgründe* **ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung** erweitert. Die neuen Regelungen gelten seit **1. Juli 2004**. Mit **1. August 2008** wurde das Verbot der **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** auf den Bereich **außerhalb der Arbeitswelt** ausgedehnt und Verbesserungen sowohl im materiellen Recht als auch im Verfahren vorgenommen.

Das **Gleichbehandlungsgesetz** umfasst derzeit folgende Bereiche:

- ▶ Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- ▶ Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- ▶ Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb des Arbeitslebens
- ▶ Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- ▶ Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

Das **Gleichbehandlungskommissions- und Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz** befasst sich mit den Einrichtungen zur Bekämpfung von

Diskriminierungen. Personen, die sich diskriminiert fühlen, können sich dort hinwenden.

Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** gilt für alle Personen, die in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen oder sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben und verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung. Dies gilt insbesondere bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Gleichbehandlung in Bereichen, die in die Zuständigkeit der Länder fallen, ist in einzelnen **Landesgesetzen** geregelt.

Das Behindertengleichstellungsrecht umfasst folgende Bereiche:

Das **Behinderteneinstellungsgesetz** setzt das Gleichbehandlungsgebot für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt um. Das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** beinhaltet den Schutz vor Diskriminierungen im Alltag. Beide Gesetze sind mit **1. Jänner 2006** in Kraft getreten und gelten sowohl für die Privatwirtschaft als auch den Bund. Durch eine **Novellierung** beider Gesetze **im Jahr 2008** wurde die Situation von Diskriminierung betroffener Personen weiter verbessert.

Diese **Broschüre** gibt einen Überblick über die Regelungen des **Gleichbehandlungsgesetzes** für die Privatwirtschaft, über die **Gleichbehandlungskommission** und die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** sowie über das **Behindertengleichstellungsrecht** und das **Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt**.

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

WER DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?

Diskriminierungsgründe - Merkmale

▶ **Menschen aufgrund ihres Geschlechts**

Verboten ist jede Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Der Begriff „Geschlecht“ umfasst Frauen, Männer und transsexuelle Personen.

▶ **Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit**

Da der Begriff „Rasse“ im deutschen Sprachgebrauch verpönt ist, wird im Gegensatz zum Wortlaut der EU-Richtlinie der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ verwendet. Rassistisch motivierte Diskriminierungen sind daher jedenfalls verboten. Es können aber auch Diskriminierungen aufgrund der Hautfarbe, der Zugehörigkeit/Nationalität, der Sprache, des Namens oder anderer äußerer Merkmale Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sein.

▶ **Menschen, die einer bestimmten Religions- oder Glaubensgemeinschaft angehören oder Menschen mit einer bestimmten Weltanschauung**

Gemeint sind hier nicht nur Kirchen und anerkannte Religionsgemeinschaften, sondern auch Glaubensgemeinschaften. Das Verbot bestimmter Sekten, Parteien oder anderer Gruppierungen, die eine bestimmte Weltanschauung vertreten, bleibt weiterhin aufrecht.

▶ **Menschen aufgrund ihres Alters**

Das Diskriminierungsverbot gilt für jedes Alter. Sowohl ältere als auch jüngere Menschen dürfen nicht benachteiligt werden.

▶ **Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung**

Mit sexueller Orientierung ist Hetero-, Homo-, oder Bisexualität gemeint. Geschützt sind vor allem lesbische und schwule Personen.

IN WELCHEN BEREICHEN DARF NICHT DISKRIMINIERT WERDEN?

Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft

Neben **Arbeitnehmer/innen** dürfen auch **Heimarbeiter/innen** und **arbeitnehmerähnliche** Personen nicht diskriminiert werden.

Das Diskriminierungsverbot gilt:

- ▶ bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (z.B. bei der Bewerbung)
- ▶ beim Entgelt (darunter fallen auch Betriebspensionen)
- ▶ bei freiwilligen Sozialleistungen (z.B. Treuegelder, Werkküche)
- ▶ bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- ▶ bei der Beförderung
- ▶ bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, konkrete Arbeitsaufgaben)

- ▶ bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis in diskriminierender Weise in der Probezeit beendet wird, oder wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin schwanger geworden ist).

Sonstige Bereiche in der Arbeitswelt

Darunter sind Bereiche zu verstehen, die **in keinem unmittelbarem Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis** stehen.

Es darf niemand diskriminiert werden:

- ▶ bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (z.B. AMS Schulungsmaßnahme)
- ▶ bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation und beim Zugang zu Leistungen solcher Organisationen (z.B. Beitritt und Mitwirkung)
- ▶ beim Zugang zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit (z.B. Betriebsbewilligungen).

Bereiche außerhalb der Arbeitswelt

Aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** darf *zusätzlich zur Arbeitswelt* niemand in folgenden Bereichen benachteiligt werden:

Es darf niemand diskriminiert werden:

- ▶ **beim Sozialschutz** (z.B. beim Zugang zu und den Leistungen der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherungen, wie z.B. diverser Gesundheitsdienste, Krankengeld, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Familienbeihilfe, Pflegegeld usw.)
- ▶ **bei sozialen Vergünstigungen** (z.B. Wohnungsbeihilfen, Befreiung von der Rezeptgebühr für Medikamente)
- ▶ **bei der Bildung** (z.B. beim Zugang zu Schulen und Stipendien)
- ▶ **bei öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen** (z.B. in Geschäften, Restaurants, Bars, Freizeiteinrichtungen) Dienstleistungen, die vom Staat in Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben ohne wirtschaftliche Gegenleistung erbracht werden, z.B. öffentliche Verwaltung, öffentliches Schulwesen sind nicht erfasst.
- ▶ **beim Wohnraum:** Dazu zählen sowohl der Kauf als auch das Mieten einer Wohnung. Sobald das Angebot, eine Wohnung zu vermieten oder zu verkaufen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht wurde (z.B. durch eine Annonce in einer Zeitung oder auf einer Anschlagtafel in einem Kaufhaus oder an der Universität etc.), darf niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt werden. Auch hier kann der Zusatz „keine Ausländer“ in den Annoncen eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen.

Aufgrund des **Geschlechts** darf *zusätzlich zur Arbeitswelt* niemand benachteiligt werden:

Es darf niemand diskriminiert werden:

- ▶ bei öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen (z.B. in Geschäften, Restaurants, Bars, Freizeiteinrichtungen). Dabei muss es sich um idente Güter bzw. Dienstleistungen handeln. Unter öffentlich angebotenen Gütern ist auch Wohnraum zu verstehen.

WAS BEDEUTET DISKRIMINIERUNG? DISKRIMINIERUNGSFORMEN

Was ist unmittelbare Diskriminierung?

Eine Person wird aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt als eine andere Person.

Beispiele

- ▶ Ein Unternehmen weist eine Bewerberin ab, weil sie zu alt ist.
- ▶ Ein Hauseigentümer vermietet keine Wohnungen an Personen mit dunkler Hautfarbe.
- ▶ Eine betriebliche Sozialleistung wird nur heterosexuellen, nicht aber homosexuellen Lebensgemeinschaften gewährt.

- ▶ Ein Friseursalon bietet günstige Herrenschritte nur für Männer an und verlangt bei Frauen für die idente Leistung (gleicher Zeitaufwand, gleiche Pflegeprodukte) mehr Geld.
- ▶ Eine Bank vergibt an eine Person mit Migrationshintergrund aufgrund der ausländischen Herkunft keinen Kredit, obwohl keine sachlichen Gründe z.B. fehlende Bonität vorliegen.
- ▶ Ein Kunde mit Migrationshintergrund wird in einem Geschäft vom Verkaufspersonal „übersehen“.

Schwangerschaft oder Mutterschaft

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder Mutterschaft ist ebenso eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und daher verboten.

Beispiele

- ▶ Eine Arbeitnehmerin gibt im Probemonat dem Unternehmen ihre Schwangerschaft bekannt. Daraufhin wird ihr Arbeitsverhältnis beendet.
- ▶ Eine Arbeitnehmerin kehrt nach der Karenz an ihren Arbeitsplatz zurück, wird jedoch nur mehr - im Vergleich mit ihrer bisherigen Tätigkeit - mit minderwertigen Arbeiten betraut.

Was ist mittelbare Diskriminierung?

Hier erfolgt die Ungleichbehandlung nicht offensichtlich wegen eines der oben aufgezählten Diskriminierungsgründe, sondern eine an sich **neutrale Regelung hat** typischerweise **benachteiligende Auswirkungen** für eine bestimmte Personengruppe.

Beispiele

- ▶ Teilzeitarbeit wird in einem bestimmten Unternehmen überwiegend von Frauen verrichtet. Gelangen Teilzeitbeschäftigte nicht in Führungspositionen, oder werden sie von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen, so kann eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen.
- ▶ Ein Unternehmen verlangt für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit (z.B. Lagerarbeiten) eine bestimmte Fähigkeit (z.B. perfekte Deutschkenntnisse), die jedoch für die Ausübung dieser Tätigkeit nicht unbedingt erforderlich ist. Dadurch werden systematisch Menschen mit Migrationshintergrund und nicht perfekten Deutschkenntnissen ausgeschlossen. Dies kann, je nach Einzelfall, als mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gewertet werden.
- ▶ Ein Jobinserat mit dem Zusatz „keine Ausländer“ ist eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.
- ▶ Die Anordnung des Arbeitgebers, branchenübliche mitteleuropäische Kleidung zu tragen, kann religiösen Kleidungs Vorschriften widersprechen und kann, wenn es keine sachliche Rechtfertigung (z.B. Sicherheitsgründe) dafür gibt, eine mittelbare Diskriminierung sein.

Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?

Auch die Beauftragung bzw. Anstiftung einer Person, einen anderen Menschen zu diskriminieren, gilt als Diskriminierung und ist verboten.

Beispiel

Ein Barbesitzer weist seinen Türsteher an, Menschen mit schwarzer Hautfarbe nicht einzulassen. In diesem Fall diskriminieren sowohl der Türsteher als auch der Barbesitzer Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

Was ist Belästigung und sexuelle Belästigung?

Wird eine Person aus einem der oben aufgelisteten Diskriminierungsgründe belästigt oder sexuell belästigt, so gilt dies ebenfalls als Diskriminierung.

Belästigung ist ein **unerwünschtes Verhalten** einer Person

- ▶ das die **Würde** einer anderen Person **verletzt** oder dies bezweckt,
- ▶ für diese **unerwünscht, unangebracht** oder **anstößig** ist und
- ▶ dadurch ein **einschüchterndes, feindseliges** oder **beleidigendes** Umfeld schafft oder dies bezweckt.

Eine Belästigung liegt demnach einerseits dann vor, wenn das verpönte Verhalten – unabhängig von der Absicht der belästigenden Person – von der betroffenen Person subjektiv als solche empfunden wird.

Sie kann aber auch dann gegeben sein, wenn die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend wahrgenommen wird, sie sich aber trotzdem wehren möchte.

Belästigung durch den/die **Arbeitgeber/in selbst** oder durch **Dritte** (z.B. Kolleg/innen, Kund/innen, Lieferant/innen etc.) ist verboten. Wird ein/e Arbeitnehmer/in durch Dritte belästigt, ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, einzuschreiten und Maßnahmen dagegen zu setzen.

Beispiele

- ▶ Arbeitnehmer/innen machen sich über ihren homosexuellen Kollegen lustig, schicken ihm schwulenfeindliche E-Mails und erzählen in seiner Gegenwart ebensolche Witze oder machen abwertende Bemerkungen über seine sexuelle Orientierung. Beschwerd sich der Arbeitnehmer bei seinem Vorgesetzten, so ist dieser verpflichtet, diese Verhaltensweise abzustellen.
- ▶ Dies gilt auch dann, wenn beispielsweise ein/e Lieferant/in oder Kund/in diese Witze erzählt oder abwertende Bemerkungen über Schwule macht.

Das Belästigungsverbot gilt auch für Vortragende einer Berufsbildungsmaßnahme oder für Berater/innen des AMS oder ähnlicher Einrichtungen.

Auch **außerhalb der Arbeitswelt** darf niemand aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** oder des **Geschlechts** belästigt werden.

Beispiele

- ▶ In einer Autoreparaturwerkstätte erzählen sich die dort beschäftigten Arbeitnehmer in Anwesenheit einer Kundin, die ihr Auto zur Reparatur bringt, für diese gut hörbar frauenfeindliche Witze.
- ▶ Ein Kunde wird in einem Geschäft vom Verkaufspersonal rassistisch beschimpft.

Bei **sexueller Belästigung** setzt eine Person ein belästigendes Verhalten, das den sexuellen Bereich einer anderen Person berührt. Dies ist ebenso verboten.

Beispiel

Ein Arbeitskollege schickt einer Kollegin sexistische E-Mails oder berührt sie beim Vorbeigehen „zufällig“ an Brust oder Po.

WAS GILT NICHT ALS DISKRIMINIERUNG?

Staatsangehörigkeit

Der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes gilt nicht nur für EU-Bürger/innen, sondern auch für **Drittstaatsangehörige** oder staatenlose Personen. Eine **Ungleichbehandlung** aufgrund der **Staatsangehörigkeit**, v.a. von Nicht-EU-Bürger/innen, ist nur dann zulässig, wenn es dafür **sachliche Gründe** gibt. Unterscheidungen zwischen In- und Ausländer/innen führen oft zu mittelbarer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen und deren Zugang zum Arbeitsmarkt sind jedoch weiterhin zulässig.

Entscheidende berufliche Voraussetzung

Eine Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt aufgrund eines der oben aufgezählten Diskriminierungsgründe ist dann keine Diskriminierung, wenn das **betreffende Merkmal** eine **wesentliche** und **entscheidende berufliche Voraussetzung** für die berufliche Tätigkeit ist.

Beispiele

- ▶ Die Besetzung einer Theaterrolle eines jugendlichen Liebhabers mit einem jungen Schauspieler stellt gegenüber älteren Bewerbern keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar.
- ▶ Eine Beratungsstelle für Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, kann sich dafür entscheiden, nur Frauen und keine Männer als Beraterinnen zu beschäftigen.

- ▶ Eine römisch-katholisch geführte Privatschule nimmt nur Religionslehrer/innen auf, die auch der römisch-katholischen Kirche angehören.
- ▶ Die Ausnahmebestimmung ist eng auszulegen. Marketingkonzepte eines Unternehmens (z.B. junges und dynamisches Team) oder besondere Kundenwünsche (wie die Ablehnung der Bedienung durch ein Personal mit dunkler Hautfarbe) stellen keine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung dar.

Erreichung eines rechtmäßigen Ziels

In bestimmten – sachlich – gerechtfertigten Fällen kann eine Dienstleistung oder ein Gut Frauen oder Männern vorbehalten werden.

Beispiel

Eine Einrichtung zum Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt ist nur für Frauen zugänglich.

Sachliche Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung

Mittelbar diskriminierende Vorschriften, Kriterien oder Verfahren können durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein.

Beispiele

- ▶ Die Verpflichtung zum Tragen eines Helms auf einer Baustelle kann Personen, die wegen ihrer Religion eine bestimmte Kleidung tragen (z.B. Turban eines Sikh) mittelbar diskriminieren. Dies ist jedoch aus Gründen der Sicherheit gerechtfertigt.
- ▶ Bewirbt sich ein 55-jähriger Mann für eine Berufspilot/innen-ausbildung, so kann er aufgrund seines Alters wegen der langen Ausbildungszeit gerechtfertigterweise abgelehnt werden.

WAS IST BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN ZU BEACHTEN?

Unternehmen und Arbeitsvermittler/innen (Arbeitsmarktservice, private Arbeitsvermittler/innen) müssen interne oder externe Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei formulieren.

Beispiel

Inserate wie „nur Inländer gesucht“ oder „suchen Sekretärin, Höchstalter 40“ sind verboten.

Wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung

Von diesem Grundsatz darf nur dann abgegangen werden, wenn das betreffende **Merkmal** eine **wesentliche** und **entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt.

Beispiele

- ▶ Die Ausschreibung einer Stelle mit beratender Tätigkeit in Frauenhäusern oder Frauenberatungsstellen, in der nur Frauen gesucht werden, ist zulässig.
- ▶ Wird bei der Ausschreibung einer Leitungsposition ein bestimmtes Ausmaß an Berufserfahrung verlangt, so kann das junge Bewerber/innen benachteiligen. Dies ist jedoch gerechtfertigt, da Berufserfahrung in der Regel für eine Leitungsposition eine wesentliche berufliche Voraussetzung darstellt.

Beim **ersten Verstoß** gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung erfolgt eine **Verwarnung** der Bezirksverwaltungsbehörde. Bei **weiteren Verstößen** droht eine **Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro**. Den Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde kann der/die Stellenbewerber/in oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellen.

WAS IST POSITIVE DISKRIMINIERUNG?

Maßnahmen, die dazu dienen, Gleichstellung zu fördern und Benachteiligungen zu beseitigen, gelten nicht als Diskriminierung und sind daher erlaubt.

Beispiele

- ▶ Betriebliche Förderprogramme nur für ältere Arbeitnehmer/innen oder für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen oder spezielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nur für weiblichen Führungskräftenachwuchs sind erlaubt.
- ▶ Bildungsprogramme, die auf Schüler/innen mit Migrationshintergrund zugeschnitten sind.
- ▶ Bauprojekte, bei denen Wohnungen bevorzugt an Frauen vergeben werden.

WAS IST DAS BENACHTEILIGUNGSVERBOT?

Beschwert sich ein/e Arbeitnehmer/in über eine Diskriminierung oder leitet er/sie deswegen ein Verfahren ein, darf er/sie als Reaktion darauf weder gekündigt, entlassen oder sonst benachteiligt werden.

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten über eine sexuelle Belästigung durch einen Kollegen und wird deshalb nicht mehr befördert.

Das Benachteiligungsverbot umfasst auch **Zeug/innen** oder **Auskunftspersonen**, die Beschwerden anderer Personen unterstützen oder in Verfahren aussagen.

Die Verletzung des Benachteiligungsverbotes zieht dieselben Sanktionen nach sich wie eine Diskriminierung.

Beispiel

Eine Mitarbeiterin eines Unternehmens wird ohne Angabe von Gründen gekündigt. Sie hat vor kurzem als Zeugin für eine Kollegin, die sexuell belästigt wurde, ausgesagt. Sie hat dieselben Ansprüche wie bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auch in den **Bereichen außerhalb der Arbeitswelt**, in denen eine Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** verboten ist, dürfen die Person, die sich beschwert oder ein Verfahren einleitet bzw. Zeug/innen oder Auskunftspersonen, nicht benachteiligt werden.

Beispiel

Ein Mann mit dunkler Hautfarbe wird in einem Geschäft offensichtlich wegen seiner Hautfarbe sehr unhöflich bedient. Als er sich darüber beschwert, wird er gezwungen, das Geschäft zu verlassen.

WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES BEI DISKRIMINIERUNG?

Wird eine Person diskriminiert, so kann sie bei Gericht abhängig von der Art der Diskriminierung

- ▶ **Beseitigung der Diskriminierung** oder
- ▶ **Schadenersatz**

geltend machen.

Darüber hinaus kann sie **in beiden Fällen**

- ▶ Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (**ideellen Schadenersatz** = Schmerzensgeld für die Kränkung) verlangen. Die Höhe wird pauschal vom Gericht bemessen. Maßgebend dafür ist z.B. die Dauer und Intensität der Diskriminierung sowie die Schutzbedürftigkeit der betroffenen Person (z.B. Lehrling). Auch das Vorliegen von Mehrfachdiskriminierungen ist bei der Bemessung der Höhe des ideellen Schadenersatzes zu beachten.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer wird bei der Beförderung übergangen, weil er ausländischer Herkunft und für die Personalverantwortlichen zu alt ist.

Wie sind die Ansprüche konkret ausgestaltet?

Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft

Beispiel: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Alle Bewerbungen von Personen über 40 werden ohne genauere Prüfung sofort abgelehnt.

Jene/r Bewerber/in, die/der die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, hat einen Schadenersatzanspruch in Höhe von **mindestens 2 Monatsentgelten**.

Weiters besteht auch Anspruch auf Entschädigung für die **erlittene persönliche Kränkung**.

Jenen Bewerber/innen, deren Bewerbungen gar nicht berücksichtigt wurden und die die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl aber auch nicht erhalten hätten, gebührt ein Schadenersatzanspruch von **bis zu 500 Euro**.

Beispiel: Festsetzung des Entgelts

Ein/e Arbeitnehmer/in wird bei der Entlohnung benachteiligt.

Er/sie hat Anspruch auf **Bezahlung der Differenz** und auf Entschädigung der **erlittenen persönlichen Kränkung**.

Beispiel: Beförderung

Alle Bewerbungen von Mitarbeiterinnen für eine Führungsposition werden sofort aussortiert, weil sie Frauen sind.

Anspruch auf Schadenersatz in Höhe von **mindestens 3 Monatsentgelten** haben jene, die bei diskriminierungsfreier Auswahl befördert worden wären.

Jenen Mitarbeiterinnen, die bei der Beförderung diskriminiert wurden, aber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht die Stelle erhalten hätten, gebührt ein Schadenersatzanspruch von **bis zu 500 Euro**.

Beispiel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein/e Arbeitnehmer/in wird wegen eines der oben aufgelisteten Diskriminierungsgründe gekündigt oder entlassen.

Der betroffenen Person stehen folgende Wahlmöglichkeiten offen:

Er/sie kann die Kündigung oder Entlassung **bei Gericht** anfechten. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aus diskriminierenden Gründen beendet wird. Wurde ein befristetes Arbeitsverhältnis auf diskriminierende Weise nicht verlängert, so kann der/die Arbeitnehmer/in auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses klagen.

Alternativ dazu kann der/die Arbeitnehmer/in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten lassen und hat dann Anspruch auf **Schadenersatz** sowie auf Entschädigung der **erlittenen persönlichen Kränkung**.

Sonstige Bereiche in der Arbeitswelt

Wird eine Person in den sonstigen oben aufgelisteten Bereichen in der Arbeitswelt diskriminiert, so hat sie Anspruch auf **Beseitigung der Diskriminierung** oder **Ersatz des Vermögensschadens** sowie auf **Entschädigung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin wird aufgrund ihres Alters ungerechtfertigter Weise nicht in eine bestimmte berufliche Weiterbildungsmaßnahme einbezogen.

Sie hat **Anspruch auf Einbeziehung** in diese bestimmte Ausbildungsmaßnahme und auf **Entschädigung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

Bereiche außerhalb der Arbeitswelt

Wird eine Person aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in den Bereichen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie Wohnraum diskriminiert, so hat sie **Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens** und auf **Abgeltung der erlittenen persönlichen Kränkung**.

Belästigung und sexuelle Belästigung

Bei Belästigung oder sexueller Belästigung steht Schadenersatz in Höhe von **mindestens 720 Euro** zu.

WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG UND WIE SIND ANSPRÜCHE DURCHZUSETZEN?

- ▶ Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** bietet Betroffenen kostenlose und vertrauliche Beratung sowie Unterstützung an. Sie kann Betroffene auch vor der **Gleichbehandlungskommission** vertreten.
- ▶ Fühlt sich jemand diskriminiert, so kann er/sie sich auch **vor, gleichzeitig oder nach dem Verfahren** vor der **Gleichbehandlungskommission** an das **Gericht** wenden.
- ▶ **Gewerkschaften** und **Arbeiterkammern** sowie **Nichtregierungsorganisationen** bieten Rat und Hilfe an.
- ▶ Auch **Bezirksgerichte** bieten während ihrer Amtstage Beratung an.
- ▶ Bei Vorliegen einer **Mehrfachdiskriminierung**, die auch den Diskriminierungsgrund der **Behinderung** umfasst, kommen das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bzw. das Behinderteneinstellungsgesetz zur Anwendung.

WELCHE FRISTEN SIND ZU BERÜCKSICHTIGEN?

- ▶ Ansprüche wegen Diskriminierung
 - ▶ bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**
 - ▶ bei der **Beförderung**sind binnen **6 Monaten** gerichtlich geltend zu machen.
- ▶ Ansprüche wegen (**sexueller**) **Belästigung** sind binnen **1 Jahres** gerichtlich geltend zu machen.
- ▶ Eine **diskriminierende Kündigung oder Entlassung** - auch während der Probezeit - ist binnen **14 Tagen** gerichtlich anzufechten.
- ▶ Wurde ein **befristetes Arbeitsverhältnis** auf diskriminierende Weise nicht verlängert, so kann der/die Arbeitnehmer/in binnen **14 Tagen** auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses klagen.
- ▶ Lässt der/die Arbeitnehmer/in die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegen sich gelten und macht Schadenersatzansprüche geltend, so sind diese binnen **6 Monaten** einzuklagen.
- ▶ Ansprüche aufgrund von Diskriminierungen in den **sonstigen Bereichen** sind binnen **3 Jahren** gerichtlich geltend zu machen.

WAS IST BEI DER BEWEISLAST ZU BERÜCKSICHTIGEN?

Fühlt sich eine Person diskriminiert und wendet sie sich an das Gericht und/oder an die Gleichbehandlungskommission, so hat sie **glaubhaft** zu machen, dass sie wegen ihres Geschlechts, Alters etc. diskriminiert wurde. Sie muss plausible Gründe anführen, warum sie diskri-

minierte wurde. Es liegt am/an der Diskriminierer/in zu **beweisen**, dass bessere Gründe dafür sprechen, dass es sich um keine Diskriminierung handelt.

WELCHE EINRICHTUNGEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG GIBT ES?

Gleichbehandlungskommissionen

Die Gleichbehandlungskommission ist ein bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst eingerichtetes unabhängiges Gremium, das insbesondere die Aufgabe hat

- ▶ im **Einzelfall** zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt
- ▶ allgemeine **Gutachten** zu Fragen von Diskriminierung zu erstellen.

Die Gleichbehandlungskommission besteht aus 3 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 Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt
- ▶ **Senat III** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Verfahrensregelungen

- ▶ Zur **Einleitung eines Verfahrens** muss ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt werden. Diesen kann der/die Betroffene, Betriebsräte, Interessenvertretungen oder die Anwaltschaft für Gleichbehandlung einbringen.
- ▶ Im Fall von **Mehrfachdiskriminierungen im Zusammenhang mit dem Geschlecht** (z.B. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit), ist **Senat I** zuständig.
- ▶ Das Verfahren ist **kostenlos, vertraulich** und **nicht öffentlich**. Es dient dazu, festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.
- ▶ Die Gleichbehandlungskommission lädt alle beteiligten Personen ein und befragt sie getrennt voneinander. Der/die Betroffene kann dazu eine **Vertrauensperson** mitnehmen. Das kann auch ein/e Vertreter/in einer Nichtregierungsorganisation sein. Auf Verlangen des/der Betroffenen kann auch eine **Fachperson** einer Nicht-Regierungsorganisation beigezogen werden.
- ▶ Das **Prüfungsergebnis** ergeht **schriftlich** an die Betroffenen.
- ▶ Kommt die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass eine Diskriminierung vorliegt, so hat sie schriftlich die für die Diskriminierung verantwortliche Person aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Das Schreiben beinhaltet auch einen Vorschlag, wie in dieser Situation Gleichbehandlung verwirklicht werden könnte.
- ▶ Die Prüfungsergebnisse sind binnen 3 Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und werden in **anonymisierter Form** auf der Homepage der Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst **veröffentlicht**.

- ▶ **Schadenersatz** kann die Gleichbehandlungskommission nicht zusprechen. Dafür sind die **Gerichte** zuständig.
- ▶ Die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist für das Gericht **nicht verbindlich**. Weicht das Gericht in seinem Urteil jedoch vom Ergebnis der Gleichbehandlungskommission ab, so hat es dies zu begründen.
- ▶ Wird ein Antrag bei der Gleichbehandlungskommission gestellt, werden die **Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung unterbrochen (= Fristenhemmung)**. Mit der Zustellung des Prüfungsergebnisses endet die Fristenhemmung. Danach kann der/die Arbeitnehmer/in die Ansprüche binnen 3 Monate gerichtlich geltend machen.
- ▶ Dolmetschkosten werden bei Bedarf bezahlt.

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist eine Einrichtung des Bundes zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Sie ist bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst eingerichtet.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist gegliedert in

- ▶ **die Anwältin** für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- ▶ **den/die Anwalt/Anwältin** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt

- ▶ **den/die Anwalt/Anwältin** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Wesentliche Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft

- ▶ Sie **berät** und **unterstützt** Personen oder Angehörige von Personen, die sich diskriminiert fühlen, und **begleitet** sie bei einem **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**.
- ▶ Beraten werden aber auch Personen, die Diskriminierungen vermeiden wollen (z.B. Arbeitgeber/innen, Betriebsratsmitglieder). Die Beratung ist kostenlos und vertraulich.

Weitere Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft

- ▶ Einholen von **Auskünften** von Arbeitgeber/innen, Betriebsräten, Beschäftigten und sonstigen Auskunftspersonen; diese sind zur Auskunft verpflichtet
- ▶ Verhandlungen im Vorfeld eines Verfahrens
- ▶ Unterstützung bei Konfliktbewältigung/Prävention
- ▶ **Antragsrecht** an die **Gleichbehandlungskommission**
- ▶ **Anwesenheits-** und **Rederecht** bei den Sitzungen der **Gleichbehandlungskommission**
- ▶ Durchführung von **Ermittlungstätigkeiten** im Auftrag der Gleichbehandlungskommission
- ▶ Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörde bei diskriminierenden Stelleninseraten

- ▶ Durchführung von **unabhängigen Untersuchungen** zum Thema Diskriminierung
- ▶ Verfassen von **unabhängigen Berichten** und Empfehlungen zu allen Fragen, die Diskriminierung berühren
- ▶ Informationsarbeit, Vorträge, Workshops

BESONDERE REGELUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSRECHT)

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wurde in eigenen Gesetzen geregelt:

- ▶ In einer umfassenden Novelle zum **Behinderteneinstellungsgesetz** wurde das Diskriminierungsverbot in der **Arbeitswelt** umgesetzt.
- ▶ Das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** regelt das Verbot einer Diskriminierung wegen einer Behinderung in vielen **anderen Bereichen des täglichen Lebens**.

WANN LIEGT EINE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG VOR?

Alle körperlichen, geistigen, psychischen und Sinnesbehinderungen sind vom Diskriminierungsverbot umfasst. Es muss kein besonderer Schweregrad von Behinderung vorliegen. Es muss nur glaubhaft sein, dass eine Schlechterbehandlung aufgrund einer Behinderung erfolgt.

Beispiele

- ▶ Wenn der Inhaber eines Nagelstudios eine Manikürefachkraft, die durch einen Unfall eine Fingerkuppe verloren hat, mit der Begründung kündigt, dies sei seinen Kund/innen nicht zumutbar, wird eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vorliegen.
- ▶ Wenn eine Abteilung mit 30 Mitarbeiter/innen aufgelassen wird, und alle Mitarbeiter/innen gekündigt werden, ist es keine Diskriminierung, wenn sich darunter auch ein/e Rollstuhlfahrer/in befindet.

WAS GILT SOWOHL FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ALS AUCH FÜR PERSONEN, DIE VOM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ GESCHÜTZT SIND?

Für Menschen mit Behinderung sind ebenso folgende Diskriminierungsformen verboten:

- ▶ unmittelbare Diskriminierung
- ▶ mittelbare Diskriminierung
- ▶ Anweisung zur Diskriminierung
- ▶ Belästigung

Weitgehend gleich geregelt ist das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt (siehe weiter hinten "**Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt**").

Die **Beweislastregelung** beim Geltendmachen von Ansprüchen bei Gericht gilt auch für Menschen mit Behinderung.

WELCHE UNTERSCHIEDE ZUM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ GIBT ES?

Für Menschen mit Behinderungen gibt es einige Regelungen, die über die im **Gleichbehandlungsgesetz** geregelten Rechte hinausgehen bzw. davon abweichen.

Personenkreis

Geschützt sind im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nicht nur

- ▶ die betroffenen Personen selbst und
- ▶ Personen, die als Zeug/innen oder Auskunftspersonen dem Benachteiligungsverbot unterliegen, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch deren **Angehörige**.

Beispiel

Der Vater eines behinderten Kindes wird nicht befördert, weil der/die Arbeitgeber/in aufgrund der Behinderung des Kindes vermehrte Pflegefreistellungszeiten befürchtet.

Diskriminierung durch Barrieren

Im Zusammenhang mit so genannten mittelbaren Diskriminierungen ist zu beachten, dass sich Diskriminierungsgründe anders als bei anderen betroffenen Personengruppen nicht nur „im Kopf“ des Diskriminierers oder der Diskriminiererin befinden, sondern als Barrieren in der Lebenswelt selber auftreten. **Bauliche Barrieren oder Kommunikationsbarrieren** können sich als mittelbare Diskriminierung auswirken, wenn sie – auch wenn es nicht beabsichtigt ist – im Ergebnis zu einer weniger günstigen Behandlung von Menschen mit Behinderungen führen.

Beispiele

- ▶ Kann ein Rollstuhlfahrer nicht in die Betriebskantine gelangen, so kann das eine Diskriminierung sein.
- ▶ Bietet ein Versandhaus seine Waren im Internet an, die Website ist aber für blinde Menschen nicht lesbar, so kann das eine Diskriminierung sein.

Wichtig dabei ist aber zu beachten: Ob etwas tatsächlich eine Diskriminierung ist, kann nur ein **Gericht** feststellen. Es hat dabei eine Prüfung vorzunehmen, ob dem/der Arbeitgeber/in bzw. dem Unternehmen die Beseitigung der Barrieren zumutbar gewesen wäre (**Zumutbarkeitsprüfung**).

Geltendmachung von Ansprüchen

Unterschiede gibt es auch bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus einer festgestellten Diskriminierung (siehe weiter hinten "**Welche Ansprüche gibt es und wie sind sie geltend zu machen?**").

IN WELCHEN BEREICHEN GILT DAS DISKRIMINIERUNGSVERBOT?

Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt

Weitgehend gleich wie im Gleichbehandlungsgesetz sind die Regelungen für die Arbeitswelt. Das Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung gilt

- ▶ für alle Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, die auf einem Vertrag beruhen, sowie für arbeitnehmerähnliche Personen
- ▶ für Bundesbedienstete und alle Ausbildungsverhältnisse zum Bund
- ▶ für die sonstige Arbeitswelt.

Näheres dazu siehe weiter vorne im Kapitel „**In welchen Bereichen darf nicht diskriminiert werden**“.

Gleich sind auch die Anlässe, bei denen nicht diskriminiert werden darf, also z.B.

- ▶ bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- ▶ beim Entgelt
- ▶ bei der Beförderung
- ▶ bei der betrieblichen Ausbildung und der sonstigen Berufsausbildung
- ▶ bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis in diskriminierender Weise in der Probezeit beendet wird, oder wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird).

Nicht unter den Geltungsbereich des Behinderteneinstellungsgesetzes fallen Bedienstete der Länder und Gemeinden sowie Landarbeiter/innen. Die Rechte dieser Personengruppen werden durch **Landesgesetze** geregelt.

Das Diskriminierungsverbot im Alltag

Zum Schutz von Menschen mit Behinderungen ist ein Diskriminierungsverbot nicht nur für die Arbeitswelt geregelt, sondern auch für eine Reihe von Bereichen, die sich in der Zuständigkeit des Bundes befinden.

WO GILT DAS VERBOT EINER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG NACH DEM BUNDES-BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ?

Das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung gilt

- ▶ für die gesamte Bundesverwaltung
- ▶ beim Angebot von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Beispiele

- ▶ Eine Betroffene kann an einer behördlichen Verhandlung nicht teilnehmen, weil sie als Rollstuhlfahrerin das nicht barrierefreie Verhandlungslokal nicht erreichen kann.
- ▶ Ein Gastwirt verwehrt einer Gruppe von Menschen wegen deren Behinderung den Eintritt in sein Lokal.

- ▶ Belästigt ein Gastwirt einen behinderten Gast wegen seiner Behinderung, dann ist dies eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes.

Übergangsrecht

Da natürlich nicht alle Barrieren sofort abgebaut werden können, gibt es für Benachteiligungen, die sich aus baulichen Barrieren und aus Barrieren im Zusammenhang mit dem Verkehr ergeben, Übergangsbestimmungen. Für diese Bereiche gilt das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** erst **ab 1.1.2016** uneingeschränkt.

Für das **Behinderteneinstellungsgesetz** gilt eine solche Einschränkung nicht.

WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES UND WIE SIND SIE GELTEND ZU MACHEN?

Wird eine Person mit einer Behinderung diskriminiert, kann sie gleich wie im Gleichbehandlungsgesetz Schadenersatz geltend machen. Dieser umfasst auch den immateriellen Schaden, der wegen der erlittenen persönlichen Kränkung zusteht. Genaueres dazu siehe im Kapitel „**Welche Ansprüche gibt es bei Diskriminierung?**“.

Menschen mit Behinderungen können ihre Ansprüche ebenso bei **Gerecht** geltend machen.

Ausnahme: Beamt/innen müssen ihre Ansprüche aus einer Diskriminierung im Dienstverhältnis im Verwaltungsweg bei der Dienstbehörde geltend machen.

Wird jemand außerhalb eines Dienstverhältnisses in hoheitlicher Vollziehung diskriminiert, sind Ansprüche daraus im Wege der **Amtshaftung** geltend zu machen.

Einen wesentlichen **Unterschied zum Gleichbehandlungsgesetz** gibt es bei Menschen mit Behinderungen: Während der Gang zum Gericht dort jederzeit auch ohne vorherige Befassung der Gleichbehandlungskommission möglich ist, ist bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vorher **zwingend ein Schlichtungsversuch beim Bundessozialamt** vorzunehmen.

WO ERHALTEN BETROFFENE PERSONEN BERATUNG?

- ▶ beim Bundessozialamt
- ▶ in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bei den Interessenvertretungsorganisationen (Arbeiterkammern, Gewerkschaft)
- ▶ bei den Amtstagen der Bezirksgerichte
- ▶ beim Behindertenanwalt.

Arbeiterkammern und Gewerkschaft können Mitglieder auch bei Gericht unentgeltlich vertreten.

In Fällen von besonderer Bedeutung kann die **Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation** eine **Verbandsklage** einbringen.

Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt

Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung.

- ▶ Das **Schlichtungsverfahren** vor dem Bundessozialamt ist **zwingend vor einer gerichtlichen Klage** durchzuführen und hemmt alle Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen einer Diskriminierung.
- ▶ Wenn das Verfahren mit der Bestätigung des Bundessozialamts, dass eine Einigung nicht erzielt werden kann, endet, steht der Weg zu Gericht offen (im Falle von Beamt/innen zur Dienstbehörde).
- ▶ Das Schlichtungsverfahren bietet den Beteiligten die Möglichkeit, sich ohne die Kosten eines Gerichtsverfahrens zu einigen.
- ▶ Im Rahmen der Schlichtung kann auch **Mediation** durch unabhängige Mediator/innen kostenfrei in Anspruch genommen werden.
- ▶ Ist eine Einigung nicht möglich, empfiehlt es sich jedenfalls, vor Einbringung einer Klage bei Gericht, sich umfassend beraten zu lassen.

Der Behindertenanwalt

Der Behindertenanwalt berät Menschen, die sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert fühlen. Er hält im gesamten Bundesgebiet periodisch Sprechtag ab.

ADRESSEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

EUROPÄISCHE UNION

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

e-mail: empl-info@ec.europa.eu

e-mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html

Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich

Kärntner Ring 5-7

1010 Wien

Tel: +43/ 01 516 18-0

Fax: +43/ 01 513 42 25

e-mail: comm-rep-vie@ec.europa.eu

<http://ec.europa.eu/austria>

Europe Direct Informationsstellen in Österreich

vor Ort in allen Bundesländern:

<http://www.europainfo.at>

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Rahlgasse 3

1060 Wien

Tel: +43/ 01 580 30-60

Fax: +43/ 01 580 30-699

e-mail: information@fra.europa.eu

<http://www.fra.europa.eu>

BUNDESSTELLEN

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1

1010 Wien

Tel: HOTLINE: +43/ 0810-013571

e-mail: post@III8.bmwa.gv.at

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandl/default.htm>

<http://www.chancen-gleichheit.at>

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11

1040 Wien

Tel: +43/ 01 532 02 44 bzw. aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800-206119

Fax: +43/ 01 532 02 46

e-mail: gaw@bka.gv.at

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt:

Regionalbüro Steiermark

Europaplatz 12

8020 Graz

Tel: +43/ 0316 72 05 90

Fax: +43/ 0316 72 05 90 4

e-mail: graz.gaw@bka.gv.at

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Adressen

Regionalbüro Tirol, Salzburg u. Vorarlberg

Leipzigerplatz 2
6020 Innsbruck
Tel: +43/ 0512 34 30 32
Fax: +43/ 0512 34 30 32 10
e-mail: ibk.gaw@bka.gv.at
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25
9020 Klagenfurt
Tel: +43/ 0463 50 91 10
Fax: +43/ 0463 50 91 10 15
e-mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstrasse 5/3
4020 Linz
Tel: +43/ 0732 78 38 77
Fax: +43/ 0732 78 38 77 3
e-mail: linz.gaw@bka.gv.at
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft

Senat I: Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Tel: +43/ 01 53 115-7532
Fax: +43/ 01 53 115-7545
e-mail: karin.burger@bka.gv.at
<http://www.frauen.bka.gv.at>

Senat II: Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7531

Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: karina.brugger-kometer@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

Senat III: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (außerhalb der Arbeitswelt)

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7534

Fax: +43/ 01 53 115-7545

e-mail: dietmar.hillbrand@bka.gv.at

<http://www.frauen.bka.gv.at>

Gleichbehandlungskommission für den öffentlichen Dienst des Bundes

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat I: Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel: +43/ 01 53 115-7533

Adressen

Fax: +43/ 01 53 115-7545
e-mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at
<http://www.frauen.bka.gv.at>

Senat II: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Tel: +43/ 01 53 115-7533
Fax: +43/ 01 53 115-7545
e-mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at
<http://www.frauen.bka.gv.at>

GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN DER LÄNDER

Amt der Burgenländischen Landesregierung - Antidiskriminierung

Tel: +43/ 02682/600-4300
Fax: +43/ 02682/600-4377
e-mail: klaus.mezgolits@bgld.gv.at
<http://www.burgenland.at>

Amt der Burgenländischen Landesregierung - LAD-Frauenbüro

Tel: +43/ 02682/600-2156
Tel: + 43/ 02682/600-2769
e-mail: post.frauenbuero@bgld.gv.at

Referat für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten

9020 Klagenfurt
Tel: +43/ 050/536 31330
Fax: +43/ 050/536 31381
e-mail: frauen@ktn.gv.at
<http://www.frauen.ktn.gv.at>

Antidiskriminierungsstelle des Landes Kärnten

9020 Klagenfurt

Tel: +43/ 050/536 22928

Fax: +43/ 050/536 31381

e-mail: antidis@ktn.gv.at

<http://www.antidis.ktn.gv.at>

Niederösterreichische Gleichbehandlungsbeauftragte/ NÖ Antidiskriminierungsstelle

3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29

Tel: +43/ 02742/9005 16212 od. 16217

Fax: +43/ 02742/9005 16279

e-mail: POST.GBB@noel.gv.at

<http://www.noel.gv.at/gleichbehandlung>

Niederösterreichisches Frauenreferat

Amt der NÖ Landesregierung

3109 St. Pölten

Landhausplatz 1

Tel: +43/ 02742/9005 13309

e-mail: post.f3frauenreferat@noel.gv.at

<http://www.noel.gv.at/frauen>

<http://www.noel.gv.at/chancengleich>

Antidiskriminierungsstelle Oberösterreich

Tel: +43/ 0732/7720 11446

+43/ 0732/7720 11621

e-mail: as.post@ooe.gv.at

<http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung>

Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

Tel: +43/ 0662/8042-4041 und -4042

Fax: +43/ 0662/8042-4050

e-mail: bff@salzburg.gv.at

Adressen

<http://www.salzburg.gv.at/frauen>

<http://www.salzburg.gv.at/chancengleichheit>

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

Tel: +43/ 0316/877-5841

Fax: +43/ 0316/877-4827

e-mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at

<http://www.gleichbehandlung.steiermark.at>

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz

Tel: +43/ 0664/824 17 39

Fax: +43/ 0316/ 872-6649

e-mail: gleichbehandlungsbeauftragte@stadt.graz.at

<http://www.graz.at/cms/ziel/365109/DE>

Geschäftsstelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Frauenreferat des Landes Tirol

Tel: +43/ 0512 508 3581

Fax: +43/ 0512 508 3565

e-mail: gleichbehandlung@tirol.gv.at

<http://www.tirol.gv.at/gleichbehandlung>

Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung

Tel: +43/ 05574 511 24113

Fax: +43/ 05574 511 24195

e-mail: frauen@vorarlberg.at

<http://www.vorarlberg.at/frauen>

Landesvolksanwalt von Vorarlberg

Römerstrasse 14

6900 Bregenz

Tel: +43/ 05574/47027

Fax: +43/ 05574/47028

e-mail: buero@landesvolksanwalt.at

<http://www.landesvolksanwalt.at>

Patienten-anwaltschaft Vorarlberg

Marktplatz 8
6850 Feldkirch
Tel: +43/ 05522 81553
Fax: +43/ 05522 81553-15
e-mail: anwalt@patientenanwalt-vbg.at
<http://www.patientenanwalt-vbg.at>

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Tel: +43/ 01 4000-81449
Fax: +43/ 01 4000-99-81448
e-mail: wast@gif.magwien.gv.at
<http://www.queer.wien.at>

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien

Tel: +43/ 01 4000-83140
Fax: +43/ 01 4000-99-83140
e-mail: post@wien.gv.at
<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung>

Büro des Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Tel: +43/ 01 4000-38954 od. 38951
Fax: +43/ 01 4000/99/38951
e-mail: post@bsb.wien.gv.at
<http://www.antidiskriminierung.wien.at>

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

Stubenring 1
1010 Wien
Tel: +43/ 01 711 00-0
<http://www.bmsk.gv.at>
<http://www.gleichundgleich.gv.at>

Bundessozialamt und seine Landesstellen

Bundessozialamt

<http://www.bundessozialamt.gv.at>

Das Bundessozialamt bzw. seine 9 Landesstellen sind bundesweit unter der Rufnummer 05 99 88 zu erreichen.

Landesstelle Burgenland

Hauptstraße 33a

7000 Eisenstadt

Tel: +43/ 05 99 88

Fax: +43/ 05 99 88-7412

e-mail: bundessozialamt.bgl1@basb.gv.at

Landesstelle Kärnten

Kumpfgasse 23

9010 Klagenfurt

Tel: +43/ 05 99 88

Fax: +43/ 05 99 88-5888

e-mail: bundessozialamt.ktn@basb.gv.at

Landesstelle Niederösterreich

Grenzgasse 11/3

3100 St. Pölten

Tel: +43/ 05 99 88

Fax: +43/ 05 99 88-7699

e-mail: bundessozialamt.noe1@basb.gv.at

Landesstelle Oberösterreich

Gruberstraße 63

4021 Linz

Tel: +43/ 05 99 88

Fax: +43/ 05 99 88-4400

e-mail: bundessozialamt.ooe@basb.gv.at

Landesstelle Salzburg

Auerspergstraße 67a
5020 Salzburg
Tel: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-3499
e-mail: bundessozialamt.sbg1@basb.gv.at

Landesstelle Steiermark

Babenbergerstraße 35
8021 Graz
Tel: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-6899
e-mail: bundessozialamt.stmk1@basb.gv.at

Landesstelle Tirol

Herzog Friedrich-Straße 3
6010 Innsbruck
Tel: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 0512/582609
e-mail: bundessozialamt.tirol1@basb.gv.at

Landesstelle Vorarlberg

Rheinstraße 32/3
6900 Bregenz
Tel: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-7205
e-mail: bundessozialamt.vlbg@basb.gv.at

Landesstelle Wien

Babenbergerstraße 5
1010 Wien
Tel: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 01/586 20 16
e-mail: bundessozialamt.wien1@basb.gv.at

Adressen

Behindertenanwalt

Babenbergerstraße 5
1010 Wien
Tel: +43/ 0800 80 80 16
Fax: +43/ 01 71100-2237
e-mail: office@behindertenanwalt.gv.at
<http://www.behindertenanwalt.gv.at>

NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Luftbadgasse 14-16
1060 Wien
Tel: +43/ 01 961 05 85-24
Fax: +43/ 01 961 05 85-99
e-mail: info@klagsverband.at
<http://www.klagsverband.at>

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs (ÖAR)

Stubenring 2/1/4
1010 Wien
Tel.: +43/ 01/5131533-0
Fax.: +43/ 01/5131533-150
e-mail: dachverband@oear.or.at
<http://www.oear.or.at>

SOZIALPARTNER

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Laurenzerberg 2

1010 Wien

Tel: +43/ 05-777 444

e-mail: servicecenter@oegb.at

<http://www.oegb.at>

Bundesarbeitskammer

Prinz Eugen Straße 20-22

1040 Wien

Tel: +43/ 01 50165-0

e-mail: akmailbox@akwien.at

<http://www.arbeiterkammer.at>

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63

1045 Wien

Tel: +43/ (0)5 90 900

Hotline: 0800 221 223 (kostenlos)

e-mail: callcenter@wko.at

<http://www.wko.at>

Industriellenvereinigung

Schwarzenbergplatz 4

1031 Wien

Tel: +43/ 01 711 35-0

e-mail: iv-office@iv-net.at

<http://www.iv-net.at>

GESETZE

BUNDESGESETZE

- ▶ **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung**
Gleichbehandlungsgesetz - GIBG,
BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2008
- ▶ **Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft**
GBK/GAW - Gesetz,
BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2008
- ▶ **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes**
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG,
BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 2/2008
- ▶ **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen**
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG,
BGBl. I Nr. 82/2005, in der Fassung BGBl. I Nr. 67/2008
- ▶ **Bundesgesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter**
Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG,
BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I Nr. 67/2008

LANDESGESETZE

Burgenland

- ▶ **Das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz,**
Bgl. ADG idF LGBl. Nr. 84/2005, regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- oder Gemeindedienst sowie in den Angelegenheiten Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich von Wohnraum, Bildung und Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.
- ▶ **Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz,**
(L-GBG), LGBl. Nr. 59/1997 idF LGBl. Nr. 10/2006, normiert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Burgenland, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sich um ein solches bewerben sowie der Lehrlinge. Ebenso ist ein Frauenfördergebot bestimmt, das auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Landes- und Gemeindedienst abzielt.
- ▶ Die **Burgenländische Landarbeitsordnung,**
LGBl. Nr. 37/1977 idF LGBl. Nr. 9/2008, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Kärnten

- ▶ Das **Kärntner Antidiskriminierungsgesetz**,
LGBI. Nr. 63/2004, enthält Diskriminierungsverbote hinsichtlich der Landes- und Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Es dürfen Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechts von der öffentlichen Hand nicht diskriminiert werden.
- ▶ Das **Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz**,
LGBI. Nr. 56/1994 idF LGBI. Nr. 25/2006, gilt für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) und bezieht sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.
- ▶ Die **Kärntner Landarbeitsordnung**,
LGBI. Nr. 97/1995 idF LGBI. Nr. 12/2006, enthält das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Niederösterreich

- ▶ Nach dem **NÖ Antidiskriminierungsgesetz**,
LGBI. Nr. 9290, dürfen Bürger/innen im Umgang mit Dienststellen des Landes NÖ, der NÖ Gemeinden, -verbände und im Umgang mit (natürlichen/juristischen) Personen, deren Tätigkeit per Landesgesetz geregelt ist, nicht diskriminiert werden.

- ▶ **Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz,**
LGBI. Nr. 2060, enthält Diskriminierungsverbote für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.
- ▶ **Die NÖ Landarbeitsordnung 1973,**
LGBI. Nr. 9020, regelt das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Oberösterreich

- ▶ **Das Oö. Antidiskriminierungsgesetz,**
LGBI. Nr. 50/2005, verbietet Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.
- ▶ **Das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz,**
LGBI. Nr. 8/1995 idF LGBI. Nr. 73/2006, enthält das Diskriminierungsverbot für Landesbedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.
- ▶ **Das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz,**
LGBI. Nr. 63/1999 idF LGBI. Nr. 73/2006, verbietet Diskriminierungen von Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.
- ▶ **Die Oö. Landarbeitsordnung,**
LGBI. Nr. 25/1989 idF LGBI. Nr. 136/2007, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Salzburg

- ▶ Das **Salzburger Gleichbehandlungsgesetz**, S-GBG, LGBl. Nr. 31/2006, verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Es gilt für alle Mitarbeiter/innen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der Salzburger Landeskliniken (SALK) und für die Landes-Lehrer/innen. Es enthält auch Förderungsmaßnahmen für Frauen (Frauenförderpläne) und Mitarbeiter/innen mit Behinderung.
- ▶ Die **Salzburger Landerbeitsordnung**, LGBl. Nr. 7/1996 idF LGBl. Nr. 21/2006, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Steiermark

- ▶ Das **Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz**, L-GBG, LGBl. Nr. 66/04, regelt die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der „Rasse“ und ethnischen Herkunft, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Es gilt für Bürger/innen und alle Bediensteten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei diesen bewerben.
- ▶ Die **Steirische Landerbeitsordnung**, LGBl. Nr. 39/2002 idF LGBl. Nr. 55/2006, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Tirol

- ▶ Das **Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005**,
LGBl. Nr. 25, gilt für alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetze eingerichteten Selbstverwaltungskörper (z.B. Bergwacht, Landwirtschaftskammer, usw.). Sie dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Rahmen der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminieren.
- ▶ Das **Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005**,
LGBl. Nr. 1, enthält Diskriminierungs- und Belästigungsverbote für die Bediensteten der Landesverwaltung und der TILAK sowie das Frauenförderungsprogramm und das Behindertenfördergebot.
- ▶ Das **Tiroler Landeslehrer Diensthöheitsgesetz 1998**,
LGBl. Nr. 74, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 82/2005, enthält Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsverbote für Landeslehrer/innen.
- ▶ Das **Tiroler Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005**,
LGBl. Nr. 2, enthält die Diskriminierungsverbote und das Frauenfördergebot für Gemeindebedienstete.
- ▶ Die **Tiroler Landarbeitsordnung 2000**,
LGBl. Nr. 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 1/2007, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Vorarlberg

- ▶ **Gesetz über das Verbot der Diskriminierung,**
(Antidiskriminierungsgesetz - ADG), LGBl. Nr. 49/2008.
Das Gesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung sowie des Geschlechts. Es gilt generell für alle Aspekte des Arbeitslebens, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen, öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen sowie im Bereich der Bildung, soweit diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

- ▶ **Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,**
(Landes-Frauenförderungsgesetz), LGBl. Nr. 1/1997, 73/1997.
Das Gesetz umfasst allgemeine Frauenförderung (gilt für alle in Vorarlberg lebende Frauen in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen); Frauenförderung im Landesdienst (Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungsgruppen und in leitenden Funktionen etc.) und Bestimmungen zu Einrichtungen für Frauen (Frauenpolitisches Forum, Anlaufstelle zur Chancengleichheit für Frauen und Männer).

- ▶ **Das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung,**
LGBl. Nr. 30/2006, hat das Ziel, Menschen mit Behinderung gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen. Integrationshilfe soll darauf hinwirken, die Teilhabe des Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu stärken.

Wien

- ▶ Das **Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung**,
(Wiener Antidiskriminierungsgesetz)
LGBI. Nr. 35/2004 idF LGBI. Nr. 13/2008 verbietet Diskriminierungen aus Gründen der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft. Es gilt in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

- ▶ Die **Dienstordnung**,
LGBI. Nr. 56/1994 idF LGBI. Nr. 36/2004
(Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBI. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBI. Nr. 5/2008: Den Beamt/innen ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere Personen aus Gründen der "Rasse", ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechts (soweit nicht das Wr. Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt) zu diskriminieren; insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einer/einem Beamtin/Beamten diskriminiert werden. Als Diskriminierung gilt auch jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft.

- ▶ Die **Vertragsbedienstetenordnung**,
LGBI. Nr. 50/1995 idF LGBI. Nr. 36/2004
(Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBI. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBI. Nr. 5/2008, beinhaltet dekretungsgleiche Regelungen wie die Dienstordnung und gilt für Vertragsbedienstete.

- ▶ Das **Wiener Gleichbehandlungsgesetz**, LGBl. Nr. 18/1996 idF LGBl. Nr. 49/2005, beinhaltet Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts für Bedienstete der Stadt Wien.
- ▶ Das **Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz**, LGBl. Nr. 25/1980 idF LGBl. Nr. 45/2006, verbietet in der landwirtschaftlichen Arbeitswelt Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

EU-RICHTLINIEN

Nachfolgend finden Sie die wesentlichen Richtlinien der EU, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit beinhalten:

- ▶ **RL 2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 5. Juli 2006 (**“Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG”**)
- ▶ **RL 2004/113/EG** des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004 (**„Erweiterte Gleichbehandlungsrichtlinie“**)
- ▶ **RL 2002/22/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. März 2002 über den Universaldienst und Nutzerrechte bei elektronischen Kommunikationsnetzen und -diensten (**“Universaldienstrichtlinie”**)
Die RL enthält besondere Maßnahmen für behinderte Nutzer von Kommunikationsnetzen und -diensten.

- ▶ **RL 2000/43/EG** des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000 (**“Antirassismusrichtlinie”**)
Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der **Rasse** und **ethnischen Herkunft**. Sie gilt für die Bereiche **Beruf** und **Beschäftigung**, **Sozialschutz**, **soziale Vergünstigungen**, **Bildung** und **Zugang** zu und **Versorgung** mit **Gütern** und **Dienstleistungen**, einschließlich **Wohnraum**.
- ▶ **RL 2000/78/EG** des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung vom 27. November 2000 (**“Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie”**)
Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Ausrichtung**. Sie gilt für die Bereiche **Beruf** und **Beschäftigung**.
- ▶ **RL 97/80/EG** des Rates über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997 (**„Beweislastrichtlinie“**)
- ▶ **RL 96/97/EG** des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (**“Änderungsrichtlinie zur Betriebspensionsrichtlinie”**)
- ▶ **RL 96/34/EG** des Rates zu der von UNICE, CEEP, und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vom 3. Juni 1996 (**„Elternurlaubsrichtlinie“**)
- ▶ **RL 92/85/EWG** des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz vom 19. Oktober 1992 (**„Mutterschutzrichtlinie“**)

-
- ▶ **RL 86/613/EWG** des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz vom 11. Dezember 1986 („**Gleichbehandlungsrichtlinie – Selbständige**“)
 - ▶ **RL 86/378/EWG idF der RL 96/97/EG** des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 24. Juli 1986 („**Betriebspensionsrichtlinie**“)
 - ▶ **RL 79/7/EWG** des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit vom 19. Dezember 1978 („**Gleichbehandlungsrichtlinie - soziale Sicherheit**“)